



Ontario's Teaching Regulator
L'organisme de réglementation
de l'enseignement en Ontario

Regard sur l'enseignement 2024 – Sommaire de gestion

La participation au sondage *Regard sur l'enseignement 2024* était volontaire et ouverte à tous les enseignants agréés de l'Ontario membres en règle de l'Ordre (EAO). Les questions ont été soigneusement formulées pour recueillir des données sur la profession enseignante; l'emploi; la démographie; l'équité, la diversité et l'inclusion; la progression de carrière; et la mobilité de la main-d'œuvre. Les résultats du sondage nous permettront de très bien comprendre la profession que nous réglementons et appuieront les décideurs du système d'éducation dans leurs rôles respectifs.

Alors que le sommaire de gestion fournit une vue d'ensemble de haut niveau des résultats, le rapport contient plutôt des données portant sur les huit catégories suivantes :

- taux de réponse;
- entrée dans la profession;
- choix de carrière et motivation;
- emploi;
- données démographiques;
- sentiment d'appartenance;
- aspirations et expériences;
- planification et perspectives d'avenir.

Taux de réponse

En 2024, 37 991 membres de l'Ordre ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de près de 17 % de l'ensemble de nos membres. Le taux de réponse a augmenté d'environ 140 % par rapport à celui de 2023, lorsque nous avons reçu 15 765 réponses, ce qui représentait 7 % de l'ensemble de nos membres.

Entrée dans la profession

On a demandé aux répondants qui ont indiqué avoir commencé à enseigner en 2009 ou après de partager leur point de vue sur la nature de la préparation et de l'appui qu'ils avaient reçus dans le cadre de leur transition vers la profession enseignante. Soixante-sept pour cent des répondants sont d'avis que leur programme de formation initiale à l'enseignement les a préparés adéquatement, assez bien ou extrêmement bien à la profession. Quarante-quatre pour cent estiment que le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) les a préparés adéquatement, assez bien ou extrêmement bien à leur carrière en enseignement.

Choix de carrière et motivation

Soixante-sept pour cent des répondants ont déclaré qu'être enseignant agréé était leur première carrière.

Soixante-quatorze pour cent des personnes interrogées ont indiqué qu'elles exerçaient la profession enseignante parce qu'elles aimaient contribuer à la réussite des élèves. Cette raison a été invoquée par les répondants avec une marge de plus de 25 % par rapport à toute autre raison donnée.

Emploi

Quarante pour cent des personnes interrogées ont commencé à enseigner il y a plus de 20 ans, tandis que 13 % d'entre elles ont dit avoir commencé au cours des cinq dernières années.

Parmi les répondants, 87 % ont occupé, au cours de l'année scolaire 2023-2024, un poste exigeant d'avoir le titre EAO et d'être membre en règle de l'Ordre.

Soixante-dix pour cent des répondants ont indiqué qu'ils occupaient un emploi à temps plein en éducation durant cette même année scolaire, tandis que 9 % ont indiqué qu'ils travaillaient à temps partiel et n'étaient pas à la retraite. Un autre 9 % se sont déclarés à la retraite et travaillant de façon occasionnelle en éducation.

Soixante-dix pour cent des personnes interrogées ont principalement occupé un poste permanent qui exigeait d'être membre de l'Ordre (EAO) au cours de l'année scolaire 2023-2024, tandis que 13 % ont principalement occupé un poste occasionnel ou de suppléance à la journée.

Au sein des conseils scolaires financés par les fonds publics, une proportion plus élevée de répondants travaillant dans un conseil scolaire de langue française ont indiqué qu'ils occupaient un emploi à temps plein en éducation (80 %) comparativement à ceux travaillant dans un conseil scolaire de langue anglaise (76 %). En outre, une proportion plus élevée de répondants travaillant dans un conseil scolaire de langue française ont indiqué qu'ils occupaient un poste permanent exigeant d'être membre de l'Ordre (EAO) (80 %) comparativement à ceux travaillant dans un conseil scolaire de langue anglaise (74 %).

Quantité de travail

Parmi les répondants qui ont indiqué que leur poste principal était un poste de remplacement à long terme, occasionnel ou de suppléance à la journée, ou un autre poste contractuel à durée limitée exigeant d'être membre de l'Ordre (EAO) :

Au cours de l'année scolaire 2023-2024,

- 63 % ont déclaré qu'ils avaient travaillé à peu près autant qu'ils le souhaitent;
- 7 % pour cent ont déclaré avoir travaillé plus qu'ils le souhaitent;
- 28 % n'ont pas travaillé autant qu'ils le souhaitent; parmi ce groupe, 43 % ont postulé auprès d'un conseil scolaire de l'Ontario au cours des deux dernières années.

Données démographiques et sentiment d'appartenance

Les questions du sondage sur les données démographiques visaient à recueillir des données sur la manière dont les répondants s'auto-identifient, y compris s'ils vivent avec un handicap visible ou invisible, et quel est leur genre, orientation sexuelle, race et ethnicité. De plus, on a interrogé les répondants sur leurs expériences en matière de discrimination et de racisme dans divers aspects de leur environnement de travail. Les résultats donnent un aperçu de la diversité des membres de la profession enseignante en Ontario et de leurs expériences vécues.

Les résultats du sondage concernant le sentiment d'appartenance des répondants vis-à-vis de différents aspects du milieu de travail sont présentés ci-dessous pour les réponses suivantes : jamais, rarement, parfois, souvent, toujours et incertain(e). Les pourcentages reportés ont été calculés à partir de la somme de ces réponses¹.

En général, environ deux tiers des répondants ont déclaré ne jamais ou rarement ressentir que leur sentiment d'appartenance était diminué en raison de discrimination ou de racisme : en classe (72 %), avec les collègues (68 %) et dans la communauté scolaire au sens large (67 %). Toutefois, on constate des différences manifestes lorsque l'on compare les expériences rapportées dans certains aspects du milieu de travail par les personnes s'auto-identifiant à des groupes dignes d'équité.

Une plus grande proportion de répondants issus de groupes dignes d'équité ont affirmé avoir éprouvé un sentiment d'appartenance amoindri en raison de discrimination ou de racisme (parfois, souvent ou toujours). Au sein de ces groupes, une plus grande proportion de personnes ont indiqué, de façon constante, avoir été victimes de discrimination et de

¹ Un aperçu complet de toutes les réponses, c.-à-d. incluant les réponses «préfère ne pas répondre» et «sans objet» sera fourni à l'annexe du rapport lors de sa publication.

racisme dans leur milieu scolaire et auprès de la direction de l'école par rapport à d'autres aspects du milieu de travail. Les trois aspects du milieu de travail qui ont les pourcentages les plus élevés de répondants issus de groupes dignes d'équité particuliers sont décrits ci-dessous.

Personnes ayant un handicap

Parmi les personnes interrogées qui ont déclaré avoir un handicap², une plus grande proportion d'entre elles ont indiqué avoir été victimes de discrimination ou de racisme dans les aspects suivants du milieu de travail :

- avec la direction de l'école (44 %);
- dans le milieu scolaire (43 %);
- avec l'administration du conseil scolaire (41 %).

Genre

Quand on a analysé la totalité des résultats du sondage pour les répondants qui s'auto-identifient comme étant de genre fluide, intersexe, non binaire, femme/homme transgenres, bispirituel(le), en questionnement et/ou autres, une plus grande proportion de répondants ont indiqué avoir été victimes de discrimination ou de racisme dans ces aspects du milieu de travail :

- dans le milieu scolaire (39 %);
- avec la direction de l'école (37 %);
- avec l'administration du conseil scolaire (35 %).

Orientation sexuelle

Quand on a analysé la totalité des résultats au sondage pour les répondants qui s'auto-identifient comme étant homosexuel, homosexuelle, bisexuel(le), bispirituel(le), en questionnement, personne asexuelle, personne pansexuelle, queer, personne demisexuelle et/ou autres, une plus grande proportion a indiqué avoir été victime de discrimination ou de racisme dans ces aspects du milieu de travail :

- dans le milieu scolaire (41 %);
- avec des parents (36 %);
- avec la direction de l'école (36 %).

² Cela inclut les répondants qui ont déclaré avoir un handicap visible, un handicap invisible ou un handicap visible et invisible.

Race

Quand on a analysé la totalité des résultats au sondage pour les répondants qui s'auto-identifient comme étant Moyen-Orient(e) ou Asiatique de l'Ouest, Noir(e), Centrasiatique, Asiatique de l'Est, Latino-Américain(e), Autochtone de l'Amérique du Nord, Asiatique du Sud, Asiatique du Sud-Est, Juif(ve), Méditerranéen(ne), Nord-Africain(e) et/ou de race mixte, une plus grande proportion de répondants ont déclaré qu'ils ont été le plus souvent victimes de discrimination ou de racisme dans ces aspects du milieu de travail :

- dans le milieu scolaire (41 %);
- avec des collègues (40 %);
- avec la direction de l'école (37 %).

Aspirations et expériences

Changement de rôle

Neuf pour cent des répondants espèrent occuper un rôle de direction d'école ou de direction adjointe. Douze pour cent souhaitent devenir un «autre leader à l'échelle de l'école», comme chef de section ou leader d'une matière. Plus de la moitié des répondants (53 %) veulent demeurer dans leur poste actuel.

Selon les réponses concernant l'aspiration à accéder à de nouvelles fonctions de la part de ceux s'étant identifiés comme étant membres d'un ou de plusieurs des groupes entre parenthèses (Moyen-Orient[e] ou Asiatique de l'Ouest, Noir[e], Centrasiatique, Asiatique de l'Est, Latino-Américain[e], Autochtone de l'Amérique du Nord, Asiatique du Sud, Asiatique du Sud-Est, Juif[ve], Méditerranéen[ne], Nord-Africain[e] et de race mixte), 33 % ont indiqué qu'ils espéraient obtenir un poste de direction d'école ou de direction adjointe, ou de leader à l'échelle du système, ou encore occuper un autre rôle de leader à l'échelle de l'école au cours des cinq prochaines années.

Obstacles au changement de lieu de travail

Près de la moitié (47 %) des personnes interrogées ne souhaitent pas déménager dans une autre communauté. Parmi les répondants, 37 % ont déclaré que le principal obstacle à un changement de lieu de travail (autre école ou conseil scolaire) était la perte d'ancienneté.

Obstacles aux voies alternatives

Trente pour cent des répondants ayant dit vouloir suivre une autre voie ou saisir de nouvelles occasions dans le domaine de l'éducation ont affirmé qu'il y avait trop d'obstacles

administratifs pour suivre une autre voie ou saisir de nouvelles occasions. Vingt-huit pour cent ont indiqué que la perte d'ancienneté en cas de changement de conseil scolaire constituait un obstacle. Trente-trois pour cent des personnes interrogées ont déclaré qu'elles ne souhaitent pas saisir d'autres occasions.

Planification et perspectives d'avenir

Abandon de la profession enseignante

La prévision de l'offre de personnel enseignant dépend en partie du moment anticipé où les enseignants en poste quitteront la profession. Quarante-six pour cent des personnes interrogées ont déclaré qu'elles avaient l'intention de quitter la profession enseignante dans 10 ans ou moins, tandis que 19 % ont déclaré qu'elles prévoyaient quitter la profession dans trois ans ou moins. Comme précédemment mentionné dans le rapport, 40 % des personnes interrogées ont commencé à enseigner il y a plus de 20 ans.

Plus de répondants formés à l'étranger sont incertains quant au moment où ils quitteront la profession (28 %) que ceux formés en Ontario (24 %).

Interruption du renouvellement de l'inscription à l'Ordre

Trente-et-un pour cent des répondants ont déclaré qu'ils attendraient plus de 10 ans avant de cesser de renouveler leur inscription à l'Ordre. Vingt pour cent prévoient cesser de renouveler leur inscription au cours des cinq à 10 prochaines années, tandis que 32 % ne sont pas certains. Dix-sept pour cent des personnes interrogées ont indiqué qu'elles prévoyaient cesser de renouveler leur inscription au cours des cinq prochaines années.

Un plus fort pourcentage de répondants formés à l'étranger ne sont pas certains de leurs projets d'avenir (34 %) comparé aux répondants formés en Ontario (29 %).

Raisons pour quitter la profession

On a demandé aux répondants qui ont indiqué occuper un poste permanent, de remplacement à long terme, occasionnel ou de suppléance à la journée, ou un autre poste contractuel à durée limitée exigeant d'être membre de l'Ordre quelles étaient les raisons qui les pousseraient à quitter la profession au cours des cinq prochaines années. Voici les cinq principales raisons invoquées par les répondants :

1. retraite – 40 %;
2. sentiment de manque de sécurité à l'école et/ou dans le système scolaire – 22 %;
3. manque général de satisfaction au travail – 19 %;

4. défis en enseignement découlant de la pandémie – 14 %;
5. désir de changement : faire autre chose – 12 %.

Quarante-cinq pour cent des répondants ayant indiqué qu'ils avaient des qualifications pour enseigner l'éducation technologique prévoient quitter la profession au cours des cinq prochaines années pour prendre leur retraite, contre 40 % pour l'ensemble des répondants.

Parmi les répondants ayant commencé à enseigner au cours des 10 dernières années, les raisons motivant le désir de quitter la profession au cours des trois prochaines années les plus populaires sont :

1. manque général de satisfaction au travail – 56 %;
2. sentiment de manque de sécurité à l'école et/ou dans le système scolaire – 51 %;
3. défis en enseignement découlant de la pandémie – 36 %.

Les enseignants nouvellement certifiés qui n'ont pas eu assez de travail pourraient quitter la profession en raison du manque de stabilité d'emploi à long terme. Soixante pour cent des répondants certifiés entre 2019 et 2024 ayant indiqué occuper un poste non permanent et ne pas avoir travaillé autant qu'ils le souhaitaient au cours de l'année scolaire 2023-2024 ont affirmé qu'ils pourraient quitter la profession au cours des cinq prochaines années. En outre, 73 % de ceux qui ont indiqué des motifs pour lesquels ils pourraient quitter la profession ont cité le manque de stabilité d'emploi à long terme comme l'une de ces raisons.