

Avril 2025

CRISE DE LA DOTATION EN PERSONNEL DE L'ÉDUCATION EN ONTARIO

Remédier à la pénurie d'enseignantes et
d'enseignants certifiés dans les salles de classe
de l'Ontario

Un appel à l'action immédiate



COUNCIL OF ONTARIO DIRECTORS OF EDUCATION
CONSEIL ONTARIEN DES DIRECTIONS DE L'ÉDUCATION

1123 Glenashton Drive
Oakville, ON L6H 5M1
905-845-4254
ontariodirectors.ca

01

Résumé exécutif

Il y a une pénurie importante et croissante

d'enseignantes et d'enseignants, qui touche les 73 conseils scolaires financés par les fonds publics de la province - anglophones, catholiques et francophones. Le secteur de l'éducation connaît d'importantes pénuries quotidiennes d'enseignantes et d'enseignants dans les salles de classe, principalement en raison des absences des enseignantes et des enseignants, du plafonnement des inscriptions dans les facultés d'éducation, ainsi que de la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs certifiés à la petite enfance et d'aides-enseignantes et enseignants (Ontario Principals' Council, 2023 ; People for Education, 2024). De plus, dans certaines régions de la province, il y a une pénurie d'enseignantes et d'enseignants certifiés anglophones et francophones dans des matières spécifiques telles que l'éducation technologique, les langues autochtones, le français langue première et langue seconde et l'immersion française.

Bien que les défis quotidiens de dotation dans l'ensemble du secteur aient un impact sur les écoles et, plus important encore, sur les élèves, ce rapport met l'accent sur la pénurie d'enseignantes et d'enseignants en Ontario. Il explore les facteurs qui y contribuent et propose des stratégies pratiques pour atténuer ces pénuries quotidiennes et à plus long terme, afin d'assurer une éducation de qualité à tous les élèves. Sans un investissement immédiat dans la profession, les pénuries devraient s'aggraver dans les années à venir, en particulier d'ici 2027 (Jones, 2024)

Le nombre de candidates et de candidats désireux d'entrer dans la profession enseignante n'a jamais été aussi élevé, alors que le nombre de places financées dans les facultés d'éducation est insuffisant pour répondre à cet intérêt.



Trop d'élèves, qui souffrent déjà des perturbations causées par la pandémie, sont maintenant soumis à une série d'adultes non qualifiés chargés de leur apprentissage.

*Kathy Hibbert, Doyenne associée
Formation des enseignants
Université Western*

Un enseignement de qualité dispensé en classe par des enseignantes et des enseignants certifiés est essentiel pour que les élèves apprennent et réussissent.

Les recherches menées par l'OCDE montrent que les enseignantes et les enseignants certifiés ont un impact positif significatif sur les résultats des élèves. Les élèves dont l'enseignement est dispensé par des les enseignantes et des enseignants

bien formés et certifiés obtiennent généralement de meilleurs résultats aux évaluations scolaires. Les résultats de leurs recherches soulignent l'importance d'un corps enseignant solide pour que les élèves obtiennent des résultats scolaires élevés dans les pays de l'OCDE. Ces résultats sont principalement mesurés à l'aide des données du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA).

Points clés sur l'impact des enseignantes et des enseignants certifiés, d'après les résultats de l'OCDE :

- **Meilleurs résultats scolaires des élèves :**
Les études associent systématiquement des niveaux plus élevés de certification des enseignantes et des enseignants à de meilleurs résultats des élèves dans diverses matières, notamment la lecture, les mathématiques et les sciences.
- **Qualité de la formation initiale des enseignantes et des enseignants :**
Le contenu des programmes de formation des enseignantes et des enseignants, en particulier celles et ceux qui comprennent de solides connaissances en la matière, l'évaluation, la pédagogie et l'expérience pratique de l'enseignement, joue un rôle crucial dans l'efficacité des enseignantes et des enseignants.
- **Stabilité et rétention des enseignantes et des enseignants :**
Un corps enseignant bien formé et certifié est associé à un roulement plus faible des enseignantes et des enseignants, ce qui favorise la continuité de l'apprentissage des élèves et améliore leurs résultats.
- **Impact sur les élèves défavorisés :**
Les enseignantes et les enseignants certifiés peuvent avoir un impact particulièrement important sur les résultats scolaires des élèves issus de milieux socio-économiquement défavorisés (OCDE).

02

Enjeux

Facteurs contribuant à la pénurie d'enseignantes et d'enseignants

Lorsque les enseignantes et les enseignants prennent leur retraite ou quittent la profession, il n'y a pas assez de nouvelles enseignantes ou de nouveaux enseignants pour les remplacer. Le ministère de l'Éducation prévient que la situation s'aggraverait au cours des prochaines années. (Callan & D'Mello, 2024; Jones, 2024).

Parallèlement à la pénurie d'enseignantes et d'enseignants certifiés, les inscriptions globales dans les écoles de l'Ontario augmentent également. Il en résulte une demande pour encore plus d'enseignantes et d'enseignants certifiés (Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2024b).

La pénurie d'enseignantes et d'enseignants est particulièrement difficile dans des domaines particuliers, notamment le français et l'éducation technologique (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2021, 2024a ; Association des conseils scolaires publics de l'Ontario, 2020, 2021). Les pénuries d'enseignantes et d'enseignants dans le système d'éducation de langue française se poursuivent depuis 2016 (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2021).

L'offre limitée d'enseignantes et d'enseignants est également exacerbée dans certaines régions de la province, y compris les régions du nord, rurales et éloignées.

En 2015, les changements apportés aux politiques du ministère ont augmenté la durée des programmes de formation à l'enseignement (Kitchen & Petrarca, 2022). Cela signifie que moins de diplômés sont disponibles pour combler les postes annuels vacants. En 2011, plus de 7 600 élèves ont été admis aux programmes de formation à l'enseignement. Ce nombre est tombé à 4 500 en 2022. (Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2022). De plus, il a été difficile d'attirer des enseignantes et des enseignants des autres provinces et pays, car il existe des pénuries à l'échelle nationale et internationale. Le nombre de nouveaux enseignants en provenance des autres provinces et pays s'est établi à 1 916 en 2023, en baisse par rapport à 2 415 en 2011. L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario prévoit un besoin de 1 500 nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants supplémentaires chaque année d'ici 2030 (Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2022).

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants certifiés a également diminué depuis 2005, lorsque plus de 9 000 enseignantes et enseignants étaient certifiés, avec un sommet de

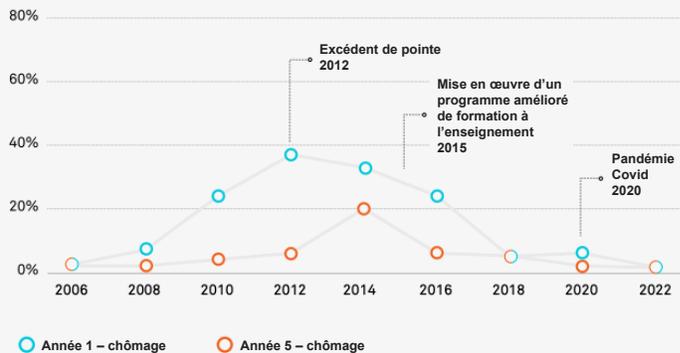
9 638 en 2008. Au cours des trois dernières années, le nombre d'enseignantes et d'enseignants certifiés était (Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2024) :

- 2021 - 5,747
- 2022 - 7,957
- 2023 - 7,171
- 2024 - 8,139

Facteurs clés

- **Vieillessement de la main-d'œuvre et départs à la retraite** : Une partie importante de la main d'œuvre enseignante approche l'âge de la retraite, ce qui entraînera un grand nombre de postes vacants au cours des prochaines années (Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2023).
- **Augmentation de l'inscription des élèves** : Dans certaines régions, l'augmentation de la population étudiante, en particulier les nouveaux arrivants, dépasse l'offre de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants (Jones, 2024). Les inscriptions sont à la hausse dans le secteur de langue française depuis 2005-2006 (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2021). Un engagement du gouvernement du Canada à accroître la présence d'immigrants d'expression française à l'extérieur du Québec a maintenant un impact significatif sur l'inscription des élèves dans le système d'éducation de langue française de l'Ontario (IRCC, 2023).
- **Accès accru aux congés de maladie** : Les changements de politique sur les droits aux congés de maladie, ainsi que le manque de ressources financières, ont contribué au nombre de postes vacants quotidiens non comblés. Le nombre moyen de jours d'absence pour les enseignantes et les enseignants au palier élémentaire en 2023-2024 était de 15,59 jours, et pour les enseignantes et les enseignants au p secondaire était de 13,25 jours (SBCI, 2023-24) – pour un taux d'absentéisme global d'un jour et demi par mois pour chaque membre du personnel enseignant.
- **Programmes de formation à l'enseignement** : L'augmentation de la durée des programmes de formation à l'enseignement en 2015, combinées à un plafond du financement postsecondaire, a entraîné une diminution de l'offre d'enseignantes et d'enseignants certifiés. En 2024, 9 019 demandes pour le programme de deux ans dans les facultés d'éducation de l'Ontario ont été reçues, et moins de 50 % des candidates et des candidats, en moyenne dans les facultés d'éducation, ont été acceptés en raison du financement et des plafonds d'inscription existants. Ce chiffre n'inclut pas les demandes d'admission à des programmes concurrents ou à des programmes de maîtrise (Centre de demande d'admission aux universités de l'Ontario [OUAC]).

Les rapports de chômage – année d’enseignement 1 et 5, 2006-2022



(Ordre des enseignantes et des enseignants de l’Ontario, 2022)

2012

Sommet de l’offre d’enseignantes et d’enseignants

2015

Changement du programme de formation à l’enseignement à 2 ans

2015-2025

Baisse de l’offre d’enseignantes et d’enseignants

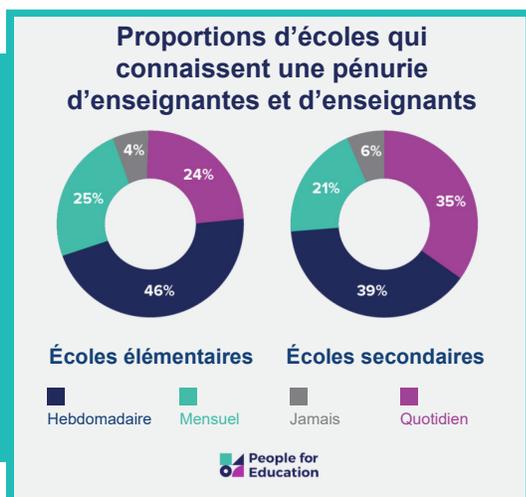
- Voies d’accès limitées à la certification des enseignantes et des enseignants :** Les obstacles à l’entrée pour les enseignantes et les enseignants formés à l’étranger ainsi que celles et ceux qui cherchent des voies de certification alternatives limitent le bassin de candidates et de candidats certifiés. En plus de ces obstacles, les retards de certification s’ajoutent aux emplois quotidiens non pourvus par des enseignantes et des enseignants certifiés (Balintec, 2022).
- Pénuries d’enseignantes et d’enseignants à l’échelle nationale et internationale :** Alors que d’autres provinces et pays connaissent des pénuries d’enseignantes et d’enseignants, des incitatifs des autres juridictions ont tiré parti dans le nombre d’enseignantes et d’enseignants certifiés dans la province (BC Gov News, 2024). Avec les récentes exigences fédérales sur le plafond des étudiants internationaux, il est essentiel que celles-ci ne soient pas imposées aux candidates et candidats internationaux aux programmes de formation à l’enseignement.

Impact sur le système d'éducation

La pénurie d'enseignantes et d'enseignants entrave les progrès vers la réalisation des priorités de l'Ontario en éducation et a une incidence négative sur l'apprentissage des élèves de l'Ontario. Quotidiennement, dans toute la province, les directions et les directions adjointes se démènent chaque jour pour mettre en œuvre des plans visant à combler les postes vacants (Teotonio, 2024). Ces plans peuvent inclure la réaffectation temporaire d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant, souvent à partir des soutiens d'intervention, pour couvrir la classe. Les postes vacants non pourvus existent lorsqu'il n'y a pas d'enseignantes ou d'enseignants certifiés ou suppléants certifiés pour couvrir la salle de classe. Par conséquent, les cours sont annulés, ou des enseignantes ou des enseignants non certifiés, y compris des étudiantes et étudiants universitaires, sont utilisés pour superviser la salle de classe afin de répondre aux préoccupations de conformité en matière de sécurité. La conformité en matière de sécurité n'est pas la même chose que l'enseignement, et par conséquent, la qualité de l'éducation est affectée (Conseil des directeurs d'école de l'Ontario, 2023).

Dans les régions de la province où la pénurie est à un niveau de « crise », un nombre important d'employés non certifiés servent d'enseignantes et d'enseignants réguliers.

Dans certains cas, le manque d'enseignantes et d'enseignants certifiés a entraîné la fermeture partielle d'écoles. Dans un conseil scolaire du Nord, par exemple, une partie des élèves est transportée en autobus à plus d'une heure dans un sens vers une autre école en raison de l'incapacité d'embaucher des enseignantes et des enseignants certifiés permanents.



(People for Education, 2024)

70% des écoles élémentaires et 74% des écoles secondaires connaissent des pénuries quotidiennes ou hebdomadaires d'enseignantes et d'enseignants qualifiés.

Impact en milieu scolaire

- **Recours accrue à des enseignantes et des enseignants non certifiés** : Pour combler les postes vacants, les administrateurs font appel à du personnel non certifié, ce qui peut avoir un impact sur la qualité de l'éducation (Jones, 2024 ; Conseil des directeurs d'école de l'Ontario, 2023).
- **Difficulté à pourvoir les postes spécialisés** : Les pénuries sont particulièrement aiguës dans des domaines spécifiques tels que le français et l'éducation technologique, aggravées par les récentes décisions politiques du ministère de l'Éducation d'exiger davantage de cours d'éducation technologique comme condition d'obtention du diplôme (Jones, 2024; Zwaagstra, 2024).
- **Accès inéquitable à l'éducation** : La pénurie d'enseignantes et d'enseignants touchent de manière disproportionnée les communautés rurales et éloignées, ainsi que les écoles desservant une plus grande proportion de populations marginalisées et mal desservies (par exemple, les communautés des Premières Nations).

03

Appels à l'action

Stratégies pour remédier à la pénurie d'enseignantes et d'enseignants

Un plan intentionnel et formalisé, avec des stratégies à court et à long terme, est nécessaire pour remédier à la pénurie critique et immédiate d'enseignantes et d'enseignants en Ontario. Cette pénurie ne peut pas être résolue par les conseils scolaires et les facultés d'éducation sans un investissement important dans le secteur de l'éducation par le gouvernement provincial.

Il y a eu une érosion constante du financement de l'éducation dans toute la province en raison de formules de financement qui ne suivent pas l'inflation. Bien que le financement global ait augmenté, cela est dû à l'augmentation de l'inscription des élèves. Sans ajustements pour l'inflation, il y a moins de fonds dans le secteur pour faire face à une multitude de défis, y compris la pénurie d'enseignantes et d'enseignants (See et al., 2020).

Le gouvernement et le ministère de l'Éducation doivent reconnaître officiellement les pénuries du personnel qui existent dans le secteur de l'éducation et y remédier. Les solutions immédiates à court terme avec un financement approprié doivent être priorisées.

- **Financer davantage de places en formation des enseignantes et des enseignants dans les facultés d'éducation de l'Ontario** : Les programmes de formation à l'enseignement ont déclaré qu'ils ont deux fois plus de candidates et de candidats que de places financées.

Un plus grand nombre de places financées dans les programmes de formation à l'enseignement existants augmentera immédiatement le bassin d'enseignantes et d'enseignants certifiés (Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2024), contrairement au changement quant à la durée du programme. La durée du programme a fait l'objet de nombreuses discussions avec la suggestion d'un retour à un programme d'un an. L'ajout de programmes comprimés pourrait être la meilleure solution, garantissant que les candidates et que les candidats soient bien préparés pour le rôle tout en répondant aux besoins du secteur, en particulier dans les régions à forte demande.

Réduire la durée du programme à un an pourrait également avoir comme

conséquence involontaire que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ne soient pas prêts à bien entamer leur carrière. Augmenter le nombre de places dans les programmes de formation à l'enseignement répondrait donc mieux aux besoins actuels et immédiats. À cette question s'ajoute la nécessité de rétablir ou d'augmenter le financement global du programme pour les facultés d'éducation qui a également été réduit de 50 % avec le passage au programme de deux ans.

- **Accroître le recours aux enseignantes et aux enseignants retraités :** Fournir un soutien immédiat en augmentant le nombre de jours pour les enseignantes et les enseignants retraités de 50 à 95 jours. Il ne s'agit pas d'une solution à long terme, mais plutôt d'une solution qui répondra aux besoins immédiats jusqu'à ce que d'autres stratégies soient mises en œuvre.
- **Simplifier les voies d'accès à la certification des enseignantes et des enseignants :** Faciliter la certification des enseignantes et des enseignants formés à l'étranger et de celles et ceux ayant des qualifications alternatives afin d'élargir le bassin de candidates et de candidats certifiés :
 - Examiner les récents changements de politique à l'Ordre des enseignantes et des enseignants afin de déterminer l'efficacité des changements au programme pour attirer plus d'enseignantes et d'enseignants internationaux et interprovinciaux ;
 - Soutenir les enseignantes et les enseignants formés à l'étranger pour leur permettre de bien comprendre le caractère unique du système d'éducation de l'Ontario et de réussir en tant qu'enseignantes et enseignants ;
 - Examiner l'impact des certificats de transition en fonction des commentaires des conseils scolaires (Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2024) et du financement fourni aux facultés d'éducation pour soutenir la mise en œuvre du certificat de transition.
 - Reconnaître l'expertise et l'expérience des aides-enseignantes, des aides-enseignants et des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance qui souhaitent suivre des programmes de formation à l'enseignement ;
 - Examiner les contraintes de temps existantes pour que l'Ordre des enseignantes et des enseignants accorde les certifications.
- **Offrir des incitatifs aux enseignantes et aux enseignants pour qu'elles ou ils travaillent dans les régions à forte demande :** Les incitatifs financiers, l'aide au logement et les programmes d'exonération de prêts étudiants peuvent encourager les enseignantes et les enseignants à travailler dans les communautés mal desservies (BC Gov News, 2024). Cela pourrait inclure des primes à la signature d'un contrat et des primes de rétention de service pour les diplômés qui choisissent de déménager dans les régions mal desservies et du nord de la province.

- Un modèle potentiel serait la subvention de trois ans (2023-2026) que la province de l'Ontario a instituée pour payer la formation de base d'agent de police (15 450\$ en 2023) afin d'augmenter le bassin d'agents de police. Ce modèle pourrait être utilisé pour le recrutement global, pour embaucher dans des domaines spécifiques ou pour attirer des enseignantes et des enseignants dans des régions géographiques spécifiques de la province.
- Élargir la subvention Apprendre et rester au-delà du secteur de la santé au secteur de l'éducation.
- **Offrir des incitatifs aux candidates et aux candidats à l'enseignement pour qu'elles et ils fassent leurs stages dans d'autres régions de la province :** Il n'y a pas suffisamment de stages dans certaines régions de la province en raison de nombreux facteurs (par exemples, petites écoles, données démographiques des enseignantes et des enseignants), avec des incitatifs garantissant qu'elles et ils remplissent cette exigence de programme essentielle.
- **Cibler les efforts de recrutement et les incitatifs pour attirer des enseignantes et des enseignants dans les domaines spécialisés tels que le français, l'éducation technologique et les langues autochtones :** Selon l'approche actuelle de négociation centrale, la province est responsable des décisions relatives à la rémunération des enseignantes et des enseignants. La province doit créer des incitatifs monétaires pour attirer les enseignantes et les enseignants de domaines spécialisés et doit travailler avec les syndicats provinciaux pour résoudre la crise de dotation en Ontario.
- **Examiner le Programme d'insertion professionnelle du nouveaux personnel enseignant (PIPNE) :** Les récents changements apportés à l'éducation signifient qu'il est nécessaire d'examiner le PIPNE. La pénurie actuelle d'enseignantes et d'enseignants occasionnels empêche les conseils scolaires d'offrir un programme complet d'insertion et de mentorat aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants. Dans certaines régions de la province, la démographie des enseignantes et des enseignants combinés aux exigences croissantes de la profession entraînent une diminution du nombre d'enseignantes et d'enseignants disponibles pour encadrer les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants.
- **Accroître le soutien et les incitatifs pour les enseignantes et les enseignants formés à l'étranger :** Les enseignantes et les enseignants formés à l'étranger ont besoin d'un soutien spécifique pour mieux comprendre le contexte de la salle de classe ontarienne, y compris la diversité des élèves et des besoins comportementaux. Offrir des incitatifs aiderait à les attirer. De plus, toutes les enseignantes et tous les enseignants pourraient bénéficier d'en apprendre davantage sur les expériences et les compétences uniques que les enseignantes et les enseignants formés à l'étranger apportent aux salles de classe de l'Ontario.

- **Élargir les programmes alternatifs de certification** : Créer plus de parcours pour les personnes ayant une expérience pertinente afin de devenir des enseignantes et des enseignants certifiés et de faire la transition vers l'enseignement, en particulier dans les domaines en demande tels que l'éducation technologique et les langues autochtones. dans les domaines très demandés tels que l'éducation technologique et les langues autochtones.
 - En plus d'un plus grand nombre d'accès à la profession, financer des programmes de formation à l'enseignement plus comprimés afin de réduire le temps requis pour devenir une enseignante ou un enseignant agréé en Ontario (Gaudreau, 2023). Encore une fois, la compression d'un programme de deux ans assurerait la préparation des étudiantes et des étudiants en enseignement.
- **Collaborer avec les universités pour augmenter le nombre d'inscriptions en formation à l'enseignement** : Fournir du financement pour offrir des bourses d'études et des incitatifs pour encourager les étudiantes et les étudiants à poursuivre des études en enseignement, en particulier pour les candidates et les candidats autochtones et racialisés à la lumière des recherches démontrant la valeur d'un corps enseignant diversifié. Des recherches tirées de la littérature montrent de manière constante les « avantages de l'accès à des enseignantes et des enseignants de même race/ethnicité sur les résultats des élèves de couleur, y compris une augmentation de la performance aux tests (Dee 2004; Egalite, Kisida et Winters 2015), les attentes académiques (Gershenson, Holt et Papageorge, 2016) et une réduction des absences, des suspensions et des renvois » (Blazar, D. et Lagos, F., 2021).
 - Le gouvernement a récemment mis en œuvre des frais de scolarité gratuits ou réduits dans le secteur de la santé pour remédier aux importantes pénuries de main-d'œuvre dans le secteur. Suivre ce modèle de mise en œuvre pour le secteur de l'éducation.
- **Promouvoir la profession enseignante** : Les campagnes et les initiatives de sensibilisation du public et les initiatives visant à encourager les jeunes à envisager l'enseignement et/ou les postes de soutien dans l'éducation comme carrière peuvent aider à attirer de nouvelles candidates et de nouveaux candidats dans la profession ; y compris la création d'une Majeure Haute Spécialisation (MHS) en éducation pour une variété de professions en enseignement et autres secteur de l'éducation.
- **Augmenter le financement de l'éducation** : Allouer plus de ressources aux écoles pour embaucher du personnel supplémentaire, y compris des enseignantes et des enseignants occasionnels permanents, et pour améliorer les conditions générales en enseignement. Il est important de noter qu'il y a également des pénuries de personnel de soutien dans tous les conseils, ce qui a un impact direct sur l'enseignement et l'apprentissage.

- **Leadership en matière de collecte de données** : Le ministère de l'Éducation devrait mettre en œuvre un système normalisé pour le suivi des données sur les enseignantes et les enseignants, y compris les pénuries par région, division et matière.
 - Créer des modèles de prévision pour suivre plus précisément les tendances en matière de départ à la retraite et la démographie des enseignantes et enseignants certifiés.

Stratégies pour remédier à la pénurie d'enseignantes et d'enseignants dans le système d'éducation de langue française

Toutes les stratégies identifiées ci-dessus sont également pertinentes pour le système d'éducation de langue française. De plus, en janvier 2021, un groupe de travail de langue française a soumis un rapport au ministère de l'Éducation de l'Ontario traitant de la pénurie persistante d'enseignantes et d'enseignants de langue française depuis 2016. Le rapport comprenait des recommandations dans trois domaines principaux :

- Programmes de formation des enseignantes et des enseignants et besoins du marché du travail (24 recommandations) ;
- Intégration professionnelle et rétention des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants (4 recommandations) ;
- Promotion de la profession enseignante et les opportunités d'emploi (2 recommandations).

Le rapport a également souligné la nécessité d'un financement pour mettre en œuvre ces cinq recommandations. (Rapport sur la pénurie d'enseignants dans le système d'éducation de langue française de l'Ontario, 2021).

Malgré les efforts déployés depuis 2021, l'Ontario fait toujours face à une pénurie d'enseignantes et d'enseignants de langue française en 2025.

Les stratégies identifiées dans le rapport de 2021 et le plan d'action élaboré par le ministère à la suite de ces recommandations devraient être mis à jour pour inclure les nouvelles stratégies décrites ci-dessus dans le présent rapport. Les systèmes de langue anglaise et française partagent les mêmes lois et les mêmes règlements, bien que le contexte minoritaire présente des défis supplémentaires.

- **Augmenter le financement de l'éducation en langue française** : Investir dans des programmes pour attirer et retenir les enseignantes et les enseignants de langue française. La pénurie d'enseignantes et d'enseignants de langue française est importante à travers le Canada.
- Compte tenu du nombre de nouveaux arrivants acceptant des postes d'enseignement dans le système de langue française et compte tenu du manque de services en langue française pour les nouveaux arrivants dans la province, fournir un soutien financier supplémentaire aux conseils scolaires de langue française pour soutenir ces enseignantes et ces enseignants au cours de leurs première et deuxième années d'enseignement.

L'embauche d'enseignantes et d'enseignants de langue française de l'étranger fait partie de la solution pour les systèmes de langue française à travers le Canada. En Ontario, jusqu'à ce que les expansions locales des programmes d'éducation produisent plus d'enseignantes et d'enseignants, le recrutement d'enseignantes et d'enseignants internationaux fait partie de la solution (180-200 enseignantes et enseignants de l'étranger depuis 2023, La Passerelle, Centre franco). Cette situation nécessite plus de financement pour soutenir l'intégration de ces enseignantes et enseignants au sein des conseils scolaires.

Le Programme d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants (PIPNE), malgré son orientation vers l'apprentissage professionnel, devrait intégrer de la flexibilité dans son processus d'évaluation obligatoire des enseignantes et des enseignants pendant la première année d'enseignement pour les enseignantes et les enseignants de l'étranger. Il est essentiel que ces dernières et derniers s'acclimatent à la culture et à la pédagogie de l'école avant de faire l'objet d'une évaluation de rendement.

Remédier à la pénurie d'enseignantes et d'enseignants de langue française en Ontario est crucial pour assurer la prestation d'une éducation de qualité aux jeunes élèves francophones.

04

Conclusion

La pénurie d'enseignantes et d'enseignants en Ontario entraîne des répercussions immédiates et importantes sur le système d'éducation et la réussite des élèves. Remédier à cette pénurie nécessite une approche immédiate et multidimensionnelle impliquant le ministère de l'Éducation, le Conseil du Trésor de l'Ontario, les conseils scolaires de l'Ontario et les associations de conseillères et de conseillers scolaires, les associations de directions et directions-adjointes d'école, les facultés d'éducation, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et les syndicats membres (Hibbert, 2024).

La mise en œuvre des stratégies décrites dans le présent rapport est un pas en avant pour s'assurer que l'Ontario continue d'avoir un système d'éducation solide et que tous les élèves aient des enseignantes et des enseignants certifiés et dévoués.

Les stratégies dans ce rapport mettront l'Ontario sur la voie de l'avenir. Leur mise en œuvre aidera à garantir que les élèves aient accès aux enseignantes et aux enseignants certifiés qu'ils méritent et que l'Ontario maintienne son statut de l'un des systèmes d'éducation publique les plus efficaces au monde.

Le CODE se réjouit à l'idée de travailler en étroite collaboration avec le ministère de l'Éducation pour mettre en œuvre nos appels à l'action et veiller à ce que le public continue d'avoir confiance dans le système d'éducation de la maternelle à la 12^e année financé par les fonds publics de l'Ontario.

À propos du CODE

Le Conseil ontarien des directions de l'éducation (CODE) est l'association professionnelle qui représente les directrices et les directeurs de l'éducation des 73 conseils scolaires de district financés par les fonds publics en Ontario.

Priorités stratégiques

Pour atteindre nos objectifs, le CODE a établi trois priorités stratégiques :

- **Défense des intérêts:** Nous plaidons pour des politiques et des programmes qui améliorent le rendement des élèves, assurent la sécurité et favorisent le bien-être. Cela signifie travailler avec les décideurs, obtenir du financement et soutenir le recrutement et la rétention de personnel qualifié.
- **Leadership :** Nous aidons les membres à grandir en tant que leaders en offrant du réseautage, du mentorat, du développement professionnel et des opportunités de partager des solutions aux défis communautaires.
- **Équité et inclusion :** Nous promouvons l'équité et l'inclusion pour garantir que tous les élèves acquièrent des connaissances pratiques, des compétences professionnelles et des compétences de vie dans des environnements sécuritaires et favorables — peu importe qui ils sont.

05

Références

- Balintec, V. (2022). Ontario is facing a teacher shortage. So why is it taking so long to certify new ones? *The Canadian Broadcasting Corporation*. <http://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-is-facing-a-teacher-shortage-so-why-is-it-taking-so-long-to-certify-new-ones-1.6336574>
- Blazar, D., & Lagos, F. (2021). Professional staff diversity and student outcomes: Extending our understanding of race/ethnicity-matching effects in education. (Ed Working Paper No.21-500). *Annenberg Institute for School Reform at Brown University*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED616814.pdf>
- British Columbia Education and Childcare. (2024, August 26). More certified teachers coming to B.C. schools. *BC Gov News*.
- Callan, I. & D'Mellow, C. (2024). Classroom crisis: Ontario student, teacher disparity to widen more, internal document warns. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/10788773/ontario-teaching-shortage-internal-warning/>
- Gaudreau, P. (2023). Multi-session programs are designed to help address Ontario's teacher shortages. *Queen's Faculty of Education*. <https://educ.queensu.ca/news/multi-session-programs>
- Hibbert, K. (2024). Solving teacher shortages depends on coming together around shared aspirations for children. *The Conversation*. <https://theconversation.com/solving-teacher-shortages-depends-on-coming-together-around-shared-aspirations-for-children-227655>
- Jones, A. (2024, October 2). Ontario teacher shortage to worsen in 2027, ministry document warns. *The Canadian Press*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-teacher-shortage-ministry-of-education-1.7339837>
- Jones, A. (2024, April 1). Ontario may see non-tech teachers in new mandatory tech-ed classes. *The Canadian Press*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-non-tech-teachers-credentials-1.7160564>
- Kitchen, J., & Petrarca, D. (Eds.). (2022). *Initial teacher education in Ontario: The four-semester teacher education programs after five years*. In *Canadian research in teacher education: A polygraph series* (Vol. 12) [eBook]. Canadian Association for Teacher Education/Canadian Society for the Study of Education. <http://hdl.handle.net/1880/114502>

- OECD. (2024). *Education Policy Outlook 2024: Reshaping teaching into a thriving professions from ABC's to AI*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/dd5140e4-en>
- Ordre des enseignantes et des enseignants. (2023) Regard sur l'enseignement : sondage auprès du personnel enseignant agréé de l'Ontario. <https://www.oct.ca/-/media/PDF/Focus%20on%20Teaching/2023/2023%20Focus%20on%20Teaching%20FR.pdf>
- Ministère de l'éducation (2021) Rapport sur la pénurie de personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario. <https://files.ontario.ca/edu-report-on-shortage-teachers-french-langauge-education-system-fr-2021-06-17.pdf>
- Ministère de l'éducation (2024a). Stratégie ontarienne de recrutement et de rétention du personnel enseignant de langue française (2021-2025). ontario.ca. <https://www.ontario.ca/fr/page/strategie-ontarienne-de-recrutement-et-de-retention-du-personnel-enseignant-de-langue>
- Ministère de l'éducation (2024b). Effectifs des écoles publiques de l'Ontario - Jeu de données - Catalogue de données ouvertes de l'Ontario. <https://data.ontario.ca/fr/dataset/ontario-public-schools-enrolment>
- Ontario Principals' Council. (November 2, 2023). Addressing staff shortages in Ontario Schools. <https://www.principals.ca/en/who-we-are/resources/Documents/LettersAndSubmissions/Statement-Addressing-Staff-Shortages-in-Ontario-Schools.pdf>
- Ontario Public School Boards' Association. (2020). Phase II Report: Meeting Labour Market Needs in French as a Second Language Instruction in Ontario.
- Ontario Public School Boards' Association (2021). Phase III Report: Meeting Labour Market Needs in French as a Second Language Instruction in Ontario.
- Fédération des enseignantes et des enseignants. (2024). *Annual report 2024*. <https://www.otffeo.on.ca/en/wp-content/uploads/sites/2/2024/10/OTF-Annual-Report-web.pdf>
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (2022). *Transition à l'enseignement 2022*. https://www.oct.ca/-/media/PDF/transition%20to%20teaching/2022/T2T_2022_FR_PUBLISH.pdf
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (2024). *Certificats transitoires*. <https://www.oct.ca/fr-ca/becoming-a-teacher/requirements/transitional-certificate>

People for Education. (2024). Staff shortages a daily issue for many Ontario schools. <https://peopleforeducation.ca/our-work/staff-shortages-a-daily-issue-for-many-ontario-schools/>

School Boards' Co-operative Inc. (SBCI) Absence Study Report, 2023-24.

See, B. H., Morris, R., Gorard, S., Kokotsaki, D., & Abdi, S. (2020). *Teacher recruitment and retention: A critical review of international evidence of most promising interventions*. *Education Sciences*, 10(10), 262. <https://doi.org/10.3390/educsci10100262>

Teotonio, I. (2024, January 7). A crisis in GTA school staffing shortages is leading to cancelled classes, burnout and mounting pressures. Principals are sounding the alarm. *Toronto Star*. <https://www.principals.ca/en/opc-resources/resources/Documents/Staff-Shortages-Media-Interviews-January-2024.pdf>

Zwaagstra, M. (2024). Spending more money won't solve Ontario's teacher shortage. *Fraser Institute*. <https://www.fraserinstitute.org/commentary/spending-more-money-wont-solve-ontarios-teacher-shortage>