



**RAPPORT SUR LA PÉNURIE DES ENSEIGNANTES ET  
DES ENSEIGNANTS** DANS LE SYSTÈME D'ÉDUCATION  
EN LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO

**PRÉSENTÉ PAR  
LE GROUPE DE TRAVAIL**

**JANVIER 2021**

# LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PÉNURIE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LE SYSTÈME D'ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE EN ONTARIO COMPREND LES MEMBRES SUIVANTS:

ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES  
ET DES ENSEIGNANTS  
FRANCO-ONTARIENS (AEFO),

**Claudine Laporte**, Cadre – relations professionnelles

**Rémi Sabourin**, Cadre – relations professionnelles

ASSOCIATION DES CONSEILS  
SCOLAIRES DES ÉCOLES PUBLIQUES  
DE L'ONTARIO (ACÉPO)

**Isabelle Girard**, Directrice générale de l'Association  
des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario

**Marc Gauthier**, Directeur de l'éducation du Conseil  
scolaire publique du Grand Nord de l'Ontario

ASSOCIATION FRANCO-ONTARIENNE  
DES CONSEILS SCOLAIRES  
CATHOLIQUES (AFOCSC)

**Sylvie Petroski**, Directrice de l'éducation du Conseil  
scolaire catholique de district des Grandes-Rivières

**Vincent Nguyen Van Mai**, Chef administratif  
(Services des ressources humaines et de la paie  
et Services des ressources informatiques),  
Conseil scolaire catholique MonAvenir

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION  
DE L'ONTARIO

**Luc Davet**, Directeur, Direction des politiques  
et des programmes d'éducation en langue française

**Doreen Lamarche**, Directrice générale,  
Bureau du financement de l'éducation

FACILITATRICE

**Ginette Plourde**, Experte-conseil

SECRÉTARIAT

**Karin Lang**, Agente d'éducation bilingue,  
ministère de l'Éducation

**Francine Bouchard**, Agente d'éducation bilingue,  
ministère de l'Éducation

**Mario Gagnon**, Coordonnateur principal de la  
recherche, ministère de l'Éducation



# TABLE DES MATIÈRES

4

## SOMMAIRE

Le sommaire fait état des recommandations du Groupe de travail pour pallier la pénurie du personnel enseignant francophone en Ontario.

19

## I - INTRODUCTION

Le présent document est le rapport du Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario.

23

## II - CONTEXTE

Douze facteurs principaux ont contribué à accentuer la pénurie du personnel enseignant francophone.

45

## III - MODÈLE DE PROJECTION

Un modèle de projection est appliqué pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants additionnels requis par année dans les conseils scolaires de langue française.

65

## IV - RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

### 67 AXE 1

Programmes de formation à l'enseignement et besoins du marché du travail

### 85 AXE 2

Favoriser l'insertion professionnelle et la rétention du nouveau personnel enseignant

### 89 AXE 3

Valoriser la profession enseignante et promouvoir les opportunités d'emploi en éducation en langue française

92

## V - ÉVALUATION

Un processus annuel d'évaluation au cours des quatre prochaines années est requis pour évaluer la mise en oeuvre des recommandations.

95

## VI - FINANCEMENT REQUIS

Un financement accru annuel est requis pour la mise en oeuvre des recommandations et pallier la pénurie.

103

## VII - CONCLUSION

Le plan d'action provincial comprend les priorités de mise en oeuvre des recommandations.

107

### ANNEXE 1

Programmes de formation à l'enseignement en français en 2020-2021

110

### ANNEXE 2

Projets sur la pénurie du personnel enseignant francophone

116

### ANNEXE 3

Définitions des acronymes

118

### ANNEXE 4

Liste des tableaux

120

### ANNEXE 5

## OUVRAGES DE RÉFÉRENCES

La liste des ouvrages de référence, rapports et sites Web consultés.

---

# SOMMAIRE

---

Le système d'éducation en langue française est dans une situation critique et l'Ontario doit agir! La pénurie du personnel enseignant francophone perdure depuis 2016, et une intervention immédiate s'impose. Chaque année, plus de 500 personnes non qualifiées enseignent sous lettre de permission intérimaire. Si aucune action n'est prise, la situation s'aggravera pour atteindre un nombre exorbitant d'environ 3 000 personnes qui œuvreront sous lettre de permission intérimaire en 2025-2026.

Les facultés d'éducation certifient une moyenne d'environ 500 nouveaux enseignants et enseignantes par année; malheureusement, ce n'est pas suffisant : il faut trouver annuellement 520 enseignants et enseignantes additionnels, pour équilibrer l'offre et la demande de personnel enseignant certifié. En effet, le système ontarien, dans sa structure actuelle, est incapable de pourvoir aux postes à plein temps disponibles dans les conseils scolaires de langue française catholiques et publics et, à la fois, leur assurer un bassin de suppléance suffisant. Les 520 membres additionnels du personnel enseignant requis peuvent provenir de différentes sources, notamment des candidates et candidats certifiés par les facultés d'éducation ainsi que des individus formés à l'étranger, ceux provenant d'autres juridictions provinciales par les ententes de mobilité de la main d'œuvre ainsi que les personnes certifiées retournant à la profession.

Le présent document est le rapport du Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario. Ce rapport contient 37 recommandations qui constituent des pistes de solutions visant à réduire et éventuellement éliminer la pénurie. Il est soumis au ministre de l'Éducation, l'Honorable Stephen Lecce.

Le Groupe de travail est composé de représentantes et de représentants de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO), l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO), l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC) et du ministère de l'Éducation de l'Ontario (MÉO).

Un Protocole d'entente a été établi et décrit le mandat du Groupe de travail qui doit conseiller le ministre de l'Éducation sur trois axes d'intervention. Pour chaque axe d'intervention, le Groupe de travail a formulé des recommandations pour contrecarrer les défis existants, estimé les coûts afférant pour chaque piste de solution retenue, dressé un échéancier et identifié des stratégies de collaboration entre les partenaires clés pour la mise en œuvre des pistes de solution. Dans leur ensemble, celles-ci constituent effectivement un plan d'action provincial.

De nombreux facteurs contribuent à la pénurie actuelle du personnel enseignant dans les écoles de langue française. Ceux-ci sont détaillés dans la section Contexte. La croissance de la demande pour du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française, lui-même en croissance, la diminution du nombre de diplômées et diplômés dans les facultés d'éducation qui offrent le programme en français et les défis liés à la rétention des enseignantes et enseignants dans les conseils scolaires de langue française ont, entre autres, mené à un déséquilibre entre l'offre et la demande de personnel enseignant certifié.

Le Groupe de travail, en collaboration avec la Direction de la statistique et de l'analyse du ministère de l'Éducation, a développé un modèle de projection détaillé tenant compte de la demande en personnel enseignant des conseils scolaires de langue française, en juxtaposition avec l'offre d'enseignantes et enseignants certifiés par les facultés d'éducation de l'Ontario et d'ailleurs.

Le nombre d'élèves inscrits dans les écoles du système d'éducation en langue française de l'Ontario est à la hausse. L'Ontario doit pouvoir trouver un total de **1 050** enseignantes et enseignants chaque année pour au moins les cinq prochaines années pour combler les besoins en personnel enseignant dans ses écoles élémentaires et secondaires. De ce nombre, après la certification annuelle d'environ 500 personnes par les facultés d'éducation, le modèle de projection du Groupe de travail a établi à **520** le nombre additionnel requis pour satisfaire la demande.

Ce nombre est un résultat escompté et pourrait être atteint par la combinaison des stratégies suivantes :

- > l'augmentation des certifications par les facultés d'éducation ;
- > l'appui financier supplémentaire pour renforcer les stratégies de rétention du personnel enseignant déjà en place dans les conseils scolaires ;
- > l'appui financier lié au recrutement de personnel enseignant francophone dûment certifié provenant de l'étranger et d'autres juridictions du Canada.

Le rapport en fait état et y apporte des précisions utiles à leur mise en place par les intervenants clés dont la collaboration et les efforts concertés s'avéreront efficaces pour atteindre le résultat escompté et ainsi enrayer, voire éliminer la pénurie dans les 5 prochaines années.

Les **37** recommandations sont présentées sous 11 thématiques, réparties selon les trois axes du Protocole, l'évaluation et le financement requis :

- > **Axe 1 : Programmes de formation des enseignantes et enseignants et besoins du marché du travail :**  
**24** recommandations touchant 9 thématiques ;

---

- > **Axe 2 : Favoriser l'insertion professionnelle et la rétention du nouveau personnel enseignant :** **4** recommandations touchant une thématique;

---

- > **Axe 3 : Valoriser la profession enseignante et promouvoir les opportunités d'emploi en éducation en langue française :**  
**2** recommandations touchant une thématique; et

---

- > **Évaluation :** **2** recommandations

---

- > **Financement des recommandations retenues :**  
**5** recommandations

---

## **RECOMMANDATIONS DE L'AXE 1**

### **PROGRAMMES DE FORMATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ET BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

La problématique de la pénurie du personnel enseignant est complexe et il faut agir sur plusieurs facettes de façon simultanée. L'ensemble des recommandations doit être traité pour avoir un impact positif sur la pénurie.

**Les recommandations écrites en bleu sont celles que le Groupe de travail considère comme étant prioritaires.**

**Les recommandations écrites en vert sont accessoires aux recommandations prioritaires et leur mise en œuvre devrait se faire de façon parallèle.**

**Les recommandations écrites en rose sont à long terme et requièrent des modifications aux règlements et une refonte et une modernisation des programmes de formation à l'enseignement en Ontario.**

## 1 - BESOINS DU MARCHÉ

**Le Groupe de travail recommande :**

- 1.1 que l'Ontario finance les mesures nécessaires pour assurer la disponibilité annuelle de 520 enseignantes et enseignants certifiés additionnels, en partie par l'ajout graduellement croissant du nombre de sièges étudiants dans les facultés d'éducation offrant des programmes de formation à l'enseignement en français, au cours de chacune des cinq prochaines années (2021-2022 à 2025-2026).

## 2 - PROGRAMMES INNOVATEURS DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT EN PLUSIEURS PARTIES

**Le Groupe de travail recommande :**

- 2.1 que le gouvernement de l'Ontario offre un financement ciblé aux facultés d'éducation offrant un programme de formation à l'enseignement en français pour qu'elles développent des programmes en plusieurs parties\*\* dans les trois cycles : primaire/moyen, moyen/intermédiaire et intermédiaire/supérieur, et offrent ces programmes de façon virtuelle dans toutes les régions de la province, et ce, en tenant compte des réalités du contexte de l'éducation franco-ontarienne.

\*\* Un "Programme en plusieurs parties" est un programme qui permet à l'étudiante ou étudiant d'accéder à une certification transitoire après avoir complété 12 crédits postsecondaires et un stage pratique d'une durée minimale de 10 jours. Ce programme peut s'échelonner sur une période de six ans.

### 3 - PROGRAMME DE FORMATION POUR L'ENSEIGNEMENT AUX CYCLES INTERMÉDIAIRE/SUPÉRIEUR

Le Groupe de travail recommande :

- 3.1 que le gouvernement offre un financement ciblé pour l'offre de cours dans toutes les didactiques des cycles intermédiaire et supérieur ainsi que les cours de didactiques à effectifs réduits et que ces cours soient offerts au moins à chaque 2 ans;
- 3.2 que le Règlement 347/02 - *Agrément des programmes de formation en enseignement*, soit modifié pour permettre aux facultés d'éducation offrant des programmes en français, de combiner les cours de didactiques en une classe afin d'assurer une inscription suffisante pour en assurer la viabilité et ainsi accommoder les étudiantes et étudiants inscrits dans un cours à faible effectif;
- 3.3 que les conseils scolaires en coopération avec les facultés d'éducation et autres fournisseurs bâtissent des réseaux en province pour mettre en place de nouveaux modèles de prestation pour l'offre de cours de QA et QBA.

### 4 - PROGRAMME DE FORMATION POUR L'ÉDUCATION TECHNOLOGIQUE EN FRANÇAIS

Le Groupe recommande :

- 4.1 que le gouvernement de l'Ontario finance le développement d'un programme de formation en éducation technologique en plusieurs parties en français au cours de l'année 2021 et qu'il soit offert chaque année dès 2022;
- 4.2 que le gouvernement finance la prestation de cours en éducation technologique à effectifs réduits;
- 4.3 que l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO) reconnaisse l'expérience accumulée et acquise en tant qu'enseignant d'éducation technologique sous lettre de permission et alloue des crédits à cet égard ou élimine les stages et ce, pour accélérer la certification de ces enseignantes et enseignants.



## 5 - STAGES EN MILIEU SCOLAIRE

Le Groupe recommande :

- 5.1 que le gouvernement finance des incitatifs pour les personnes qui doivent ou acceptent de faire leurs stages de formation dans les régions éloignées, tels que, par exemple, l'indemnisation pour leurs dépenses de voyage et de logement ;
- 5.2 que le gouvernement finance le développement et la prestation d'un programme en français de formation et de soutien pour le personnel enseignant associé qui supervise les stagiaires et que la qualification d'enseignant associé soit inscrite sur la carte de compétence de l'enseignante ou de l'enseignant ayant complété avec succès les exigences de ce cours ;
- 5.3 que le gouvernement finance :
- > le développement d'un portail pour faciliter l'organisation et l'administration des stages, et que ce portail soit intégré au système de gestion de données en voie d'élaboration par le CLÉ ;
  - > l'implantation de modèles flexibles de stages et adaptés au système de langue française ; et
  - > l'instauration d'un système de soutien, d'encadrement et d'accompagnement amélioré.

## 6 - RECRUTEMENT PROACTIF AUX PROGRAMMES DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT

Le Groupe de travail recommande :

6.1 qu'une aide financière spécifique et ciblée soit offerte :

- a) aux étudiantes et étudiants qui s'inscrivent à la formation par le biais d'une combinaison d'un programme de bourses d'études et de prêts étudiants; le remboursement du prêt ne serait pas exigé pour ceux et celles qui se dirigent dans le système d'éducation en langue française et complète avec succès le PIPNPE;
- b) aux conseils scolaires afin défrayer les coûts du QBA pour leur personnel enseignant désirant se qualifier pour l'intermédiaire/supérieur;

6.2 que les facultés d'éducation en collaboration avec les conseils scolaires de langue française, mettent en place des mesures de recrutement direct auprès des élèves des écoles secondaires et des étudiantes et étudiants du premier cycle des autres facultés de leur université dans le but de les intéresser à la carrière, les sensibiliser aux avantages de la profession, les informer quant aux diverses options de programmes de formation à l'enseignement ainsi que les prérequis, et les encourager à s'inscrire au programme de leur choix ;

6.3 que les facultés d'éducation ou toute autorité compétente revoient les critères d'admission aux programmes de formation à l'enseignement pour tenir compte d'autres critères que la note finale au B.A. ;

6.4 que les facultés d'éducation admettent conditionnellement les candidates et candidats titulaires d'un baccalauréat, particulièrement celles et ceux désirant s'inscrire à l'enseignement aux cycles intermédiaire/supérieur ainsi que les professionnels visant une 2<sup>e</sup> carrière, qui ne détiennent pas tous les crédits requis pour la ou les didactiques choisies.

## 7 - TEST DE COMPÉTENCES LINGUISTIQUES EN FRANÇAIS ET LE TEST DE COMPÉTENCES EN MATHÉMATIQUES

Le Groupe recommande :

- 7.1 que l'exigence du test de compétences linguistiques pour l'admission au programme de formation à l'enseignement en français des 2 facultés soit éliminée pour toutes les personnes qui ont fait leurs études secondaires et la majorité de leurs cours universitaires en français;
- 7.2 que le test de compétences linguistiques soit administré à tous uniquement dans le but, d'identifier les personnes ayant besoin d'un cours d'appoint pour rehausser leurs compétences linguistiques et, d'évaluer leur niveau de rendement actuel à la fin de ce cours ;
- 7.3 que tout cours d'appoint ainsi offert par l'université soit adapté culturellement au contexte minoritaire de l'Ontario;
- 7.4 que le gouvernement élimine l'exigence du Test de compétences en mathématiques (TCM) ou qu'il en exempte les diplômées et diplômés francophones des facultés d'éducation offrant un programme en français. \*\*

\*\* Il est à noter que les membres du Groupe de travail représentant le ministère de l'Éducation ne sont pas en mesure d'appuyer ce point.

## 8 - CERTIFICATION À L'INTERNATIONAL

Le Groupe de travail recommande :

- 8.1 qu'un projet pilote soit élaboré dans le but de créer des passerelles avec la France pour faciliter l'établissement d'un accord bilatéral entre l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario, les facultés d'éducation de langue française de l'Ontario ainsi que les douze conseils scolaires de langue française et les autorités compétentes de la France pour reconnaître l'expérience des individus formés à l'enseignement dans le pays d'origine et certifier rapidement des enseignantes et enseignants français, les rendant éligibles pour enseigner dans les écoles de langue française de l'Ontario;
- 8.2 que cet exercice d'arrimage des qualifications des enseignantes et enseignants débute par des démarches auprès de l'ambassade de France et se poursuive avec d'autres pays de la Francophonie ; le nombre de personnes à certifier chaque année serait assujéti aux dispositions de chaque accord bilatéral conclu entre les autorités compétentes de l'Ontario et celles de chaque pays francophone concerné.

## 9 - PROGRAMME DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT PROPRE À L'ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE : PERSPECTIVE À LONG TERME

**Le Groupe de travail recommande :**

9.1 que le gouvernement finance la mise sur pied d'un comité responsable de développer un modèle de formation à l'enseignement qui répondrait à long terme aux besoins de la communauté francophone de l'Ontario ;

9.2 que ce comité explore le développement de modèles de formation tels que :

- > un B.Ed. concomitant et intégré\*\* d'une période de quatre ans qui comprendrait deux ans (quatre semestres) de cours avec concentration dans la didactique au niveau du B.A. et deux ans (quatre semestres) en formation à l'enseignement avec des stages pratiques;

---

\*\* Un Baccalauréat en Éducation (B.Ed.) concomitant et intégré est un programme de formation à l'enseignement intégrant d'une part les exigences du B.A. et d'autre part, celles du programme de formation à l'enseignement pour un cycle spécifique. Les apprentissages transversaux et transdisciplinaires ainsi que les apprentissages propres aux didactiques se font de façon parallèle et intégrée.

- > un B.Ed. concomitant intégré et spécialisé \*\*\* d'une période de cinq ans qui comprendrait trois ans (six semestres) de cours avec spécialisation dans une matière didactique et une concentration dans une 2<sup>e</sup> matière didactique au niveau du B.A. et deux ans (quatre semestres) en formation à l'enseignement avec des stages pratiques ;

---

\*\*\*B.Ed. concomitant intégré et spécialisé d'une période de cinq ans vise à certifier le personnel enseignant pour les cycles intermédiaire/supérieur.

9.3 que ce comité soit composé de représentantes et représentants de l'Ordre des enseignantes et les enseignants de l'Ontario (OEEO), le ministère de l'Éducation de l'Ontario (MÉO), le ministère des Collèges et des Universités de l'Ontario (MCUO), l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontarienne de l'Ontario (AEFO), l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO), l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC) et d'autres associations provinciales en éducation.

## RECOMMANDATIONS DE L'AXE 2

### FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA RÉTENTION DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT

#### 1 - NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT ISSU DE L'IMMIGRATION RÉCENTE

- 1.1 qu'un financement additionnel cible l'embauche d'un spécialiste en interculturalité et en inclusivité dans chacun des conseils scolaires de langue française pour offrir du leadership dans le domaine de l'insertion du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente;
- 1.2 que, dans le cadre du programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE), des éléments du guide à l'appui du programme soient bonifiés pour y inclure un encadrement, un mentorat et une formation sur mesure à l'intention du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente;
- 1.3 que le ministère de l'Éducation soit chargé de :
  - > créer des ressources, modules et Webinaires à l'appui au PIPNE;
  - > établir des réseaux d'accompagnement pour les nouveaux membres du personnel enseignant des petites écoles qui sont seuls à leur niveau d'enseignement et qui n'ont pas accès à des mentors qualifiés; et
  - > établir un programme de certification et de recrutement de mentors professionnels en nombre suffisant pour appuyer adéquatement la supervision des stages, basé sur le nombre de nouveaux enseignants et enseignantes certifiés annuellement;
- 1.4 qu'un processus de collecte de données soit mis en place dans le but de comprendre la problématique du décrochage professionnel prématuré; et que ce processus inclue un gabarit d'entrevue de sortie standardisé, élaboré et administré par une tierce partie, pour informer les parties prenantes en éducation et ainsi faciliter leur processus décisionnel respectif.

## RECOMMANDATIONS DE L'AXE 3

### VALORISER LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET PROMOUVOIR LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI EN ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE

#### Le Groupe de travail recommande :

- 1.1 que le gouvernement de l'Ontario augmente sa contribution financière pour amplifier les activités de valorisation de la profession et de promotion de la carrière d'enseignement auprès des jeunes, des parents et des instances gouvernementales au Canada et à l'étranger, dans le cadre de la campagne provinciale du Centre franco, entérinée par les 12 conseils de langue française;
- 1.2 qu'une coordination des activités de promotion et de marketing soit effectuée entre le Centre franco et la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants (FCE) pour éviter les dédoublements et recruter le plus grand nombre possible de candidates et de candidats à la formation à l'enseignement et assurer la rétention du nouveau personnel en milieu scolaire.

## V - ÉVALUATION

#### Le Groupe de travail recommande :

- 1.1 qu'une évaluation sommative de la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations soit effectuée annuellement et au bout de cinq pour rendre des comptes sur les progrès réalisés sur la réduction de la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario;
- 1.2 qu'un comité provincial de mise en œuvre soit mis sur pied pour superviser le processus d'évaluation et rendre compte des progrès.

## VI - FINANCEMENT REQUIS

### Le Groupe recommande :

- 1.1 que le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du ministère des Collèges et Universités, signe une entente parallèle aux Ententes de mandat stratégique (EMS3) pour 2021-2025, avec la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa, l'École des sciences de l'éducation de l'Université Laurentienne et l'Université de l'Ontario français, et que cette enveloppe budgétaire assure un financement ciblé et protégé couvrant les coûts additionnels encourus pour offrir des programmes de formation à l'enseignement en français en situation minoritaire;
- 1.2 que, dans le cadre de cette entente parallèle, l'Ontario finance annuellement des sièges étudiants additionnels dans les facultés d'éducation pour atteindre, d'ici 2025-2026, la certification de 520 enseignantes et enseignants additionnels notamment, en assurant un nombre adéquat de sièges étudiants dans tous les types de programmes de formation à l'enseignement en français, mais primordiallement dans les programmes en plusieurs parties, et ce chaque année jusqu'à ce que ce qu'un équilibre soit atteint dans le système d'éducation en langue française entre la demande de personnel enseignant qualifié et l'offre d'une main-d'œuvre certifiée par les facultés d'éducation et membre de l'OEEEO ;
- 1.3 que le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du ministère de l'Éducation, crée une enveloppe budgétaire dédiée exclusivement à l'éducation élémentaire et secondaire pour les 12 conseils scolaires de langue française afin de faciliter la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail ;
- 1.4 qu'un plan de mise en œuvre soit développé en commun par les facultés d'éducation et les 12 conseils scolaires de langue française pour établir des cibles d'inscriptions (sièges étudiants) protégés et spécifiques aux programmes de formation en français, afin d'atteindre le nombre de nouveaux diplômés et diplômées requis annuellement au cours des cinq prochaines années ;
- 1.5 que le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du ministère de l'Éducation et du ministère des Collèges et Universités, assure la pérennité des projets les plus efficaces pour contrer la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française; ces projets sont actuellement financés jusqu'en 2021-2022 par Patrimoine canadien dans le cadre de la Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire.



## CONCLUSION

Les conseils scolaires de langue française catholiques et publics sont en situation de crise face à la pénurie de personnel enseignant certifié. Il est temps d'agir. La mise en œuvre immédiate et ordonnée des 37 recommandations de ce rapport par l'Ontario assurera non seulement la qualité de l'éducation de ses jeunes francophones, mais permettra à la province de s'acquitter de ses obligations constitutionnelles.

Le plan d'action proposé vise à éliminer la pénurie dans un délai raisonnable et rétablit l'équité qui doit s'instaurer entre les 2 systèmes linguistiques d'éducation vers l'atteinte du succès scolaire de tous les élèves.

Le Groupe de travail propose une action éclair composée de trois phases.

Pour la **Phase 1** dès 2021, le Groupe de travail propose de se concentrer et de financer un amalgame de 13 recommandations prioritaires qui auront un impact positif immédiat sur la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française. La mise en œuvre des recommandations, écrites en **bleu** dans le présent document, est primordiale pour venir en aide aux 12 conseils de langue française dans le domaine du recrutement et de la rétention du nouveau personnel enseignant.

Il importe :

- > d'avoir accès à 520 enseignantes et enseignants francophones certifiés additionnels par année en mettant en œuvre différentes initiatives telles que la création de places étudiantes dans les facultés d'éducation et l'approbation d'un vivier d'enseignantes et d'enseignants certifiés par l'établissement d'une entente d'articulation entre la France et l'Ontario;
- > de développer des programmes en plusieurs parties plus spécifiquement pour le cycle intermédiaire et supérieur et l'éducation technologique;
- > de financer les cours de didactiques à faibles effectifs;
- > d'offrir des primes d'éloignement aux stagiaires pour qu'elles et ils explorent d'autres communautés que les centres urbains;
- > d'offrir une aide financière aux étudiantes et étudiants en formation à l'enseignement en langue française;
- > de financer l'embauche des spécialistes de l'interculturalité et l'inclusivité;
- > de bonifier la campagne de promotion provinciale en valorisant la profession et en moussant les intérêts des étudiantes et étudiants.

La **Phase 2** est constituée des recommandations écrites en **vert**, elles sont accessoires aux recommandations prioritaires et devraient être traitées comme telles et de façon parallèle.

La **Phase 3** dont les recommandations sont écrites en **rose** s'échelonne sur plusieurs années et exige un travail ardu de recherche et de conceptualisation de programmes de formation à l'enseignement innovateurs et propre à l'éducation en langue française en Ontario.

Le coût total de l'ensemble des recommandations pour les secteurs du postsecondaire et de l'élémentaire/ secondaire est évalué à **12,897 M** pour 2021-2022, **17,4245 M** pour 2022-2023, **18,9965 M** pour 2023-2024, **20,932 M** pour 2024-2025, **21,362 M** pour 2025-2026.

## FINANCEMENT ANNUEL DES 2 ENVELOPPES FINANCIÈRES

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Enveloppe financière pour le postsecondaire	9,7425 M	13,57 M	14,892 M	16,6175 M	17,0475 M
Enveloppe financière pour l'élémentaire et secondaire	3,1545 M	3,8545 M	4,1045 M	4,3145 M	4,3145 M
<b>TOTAL</b>	<b>12,897 M</b>	<b>17,4245 M</b>	<b>18,9965 M</b>	<b>20,932 M</b>	<b>21,362 M</b>

Un plan de mise en œuvre des 37 recommandations doit être développé avec les partenaires clés en éducation, notamment avec les facultés d'éducation de langue française, les 12 conseils scolaires de langue française, l'Ordre des enseignantes et les enseignants de l'Ontario (OEEO), le ministère de l'Éducation de l'Ontario (MÉO), le ministère des Collèges et des Universités de l'Ontario (MCUO), l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontarienne de l'Ontario (AEFO), l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO), l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC) et les autres associations provinciales en éducation.

Une mobilisation de ces partenaires clés en éducation est essentielle pour créer des partenariats et des réseaux de prestation de programmes de formation à l'enseignement et le développement de ressources à l'appui. Le Groupe de travail a tenté d'éviter les dédoublements avec les projets sur la pénurie du personnel enseignant dans les écoles de langue française financés par Patrimoine canadien et au contraire, a fait des liens avec ces projets pour maximiser l'impact dans les écoles de langue française de l'Ontario.

Le Groupe de travail a formulé une vision d'avenir, soutenue d'actions concrètes pour contrecarrer la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario. La profession enseignante s'avère une carrière déterminante pour l'avenir de notre société et plus spécifiquement pour l'épanouissement et la croissance de la communauté francophone de l'Ontario en accord avec l'Article 23, de la Charte canadienne des droits et libertés de 1982.

# I - INTRODUCTION

Le présent document est le rapport du Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario. Ce rapport contient des recommandations quant à des pistes de solutions visant à pallier cette pénurie et est soumis au ministre de l'Éducation, l'Honorable Stephen Lecce.

Le système d'éducation en langue française fait présentement face à une situation critique en Ontario. Le système est incapable de répondre à la demande d'enseignantes et d'enseignants certifiés pour pourvoir aux postes vacants dans les conseils scolaires de langue française et assurer un bassin de suppléance adéquat.

Le 30 avril 2020, une entente collective centrale a été conclue entre l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO), le Conseil des associations d'employeurs (CAE), composé de l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO) et l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC) et entérinée par le gouvernement de l'Ontario.

Un Protocole d'entente y est inclus établissant et décrivant le mandat du Groupe de travail qui doit conseiller le ministre de l'Éducation sur trois axes d'intervention :

- > **Axe 1** – Programmes de formation à l'enseignement et besoins du marché du travail
- > **Axe 2** – Favoriser l'insertion professionnelle et la rétention du nouveau personnel enseignant
- > **Axe 3** – Valoriser la profession enseignante et promouvoir les opportunités d'emploi en éducation en langue française

Selon le Protocole d'entente, le Groupe de travail est formé de deux représentantes ou représentants respectivement de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO), de l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO), de l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC), et du ministère de l'Éducation de l'Ontario (MÉO).

Le rapport du Groupe de travail s'inscrit dans le plan du gouvernement « Préparer les élèves pour l'avenir » élaboré dans le but de renforcer le système d'éducation financé par les fonds publics.

Ce plan vise à ce que les élèves soient mieux préparés et aient acquis les compétences, les connaissances et l'assurance nécessaires pour réussir dans la vie, peu importe l'itinéraire qu'ils choisissent.

La Politique d'aménagement linguistique pour l'éducation en langue française de l'Ontario (2004) et la Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation postsecondaire et la formation en langue française (2011) constituent une toile de fond qui a orienté la rédaction de l'ensemble du rapport. Ces 2 politiques sont reconnues par toutes les parties impliquées et tous y réfèrent communément, pour fin de concision, sous leur acronyme commun, la « PAL ».

Le rapport a été élaboré pour que le ministre de l'Éducation réponde de façon stratégique à l'échelle provinciale aux besoins actuels et futurs en matière de formation d'un personnel enseignant de langue française dûment certifié. Pour maintenir un rendement élevé des élèves et assurer ainsi leur réussite scolaire, il importe d'implanter des programmes rigoureux de formation initiale et d'offrir au personnel une formation en cours d'emploi de haute qualité.

Le rapport vise à créer un contexte favorable à l'établissement d'un dialogue continu entre le ministère de l'Éducation, la communauté francophone de l'Ontario, les institutions éducatives incluant le postsecondaire, et le gouvernement fédéral pour explorer les priorités d'actions concrètes pour pallier la pénurie existante du personnel enseignant de langue française. La complexité des défis multifactoriels reliés à la pénurie exige une approche concertée des divers partenaires et acteurs clés en éducation.

Tous les conseils scolaires de langue française, catholiques et publics, font face à de nombreux défis en ce qui a trait au recrutement et au maintien d'un personnel enseignant qualifié conformément aux exigences de la Loi sur l'éducation et des règlements qui en découlent.

Le rapport présente des recommandations concrètes pour le recrutement et la rétention du personnel enseignant dans les écoles de langue française de l'Ontario. Ce rapport comprend 5 éléments principaux :

- > 1. une mise en contexte de la situation actuelle de la pénurie du personnel enseignant francophone
- > 2. un résultat escompté au niveau provincial échelonné sur 5 ans
- > 3. 3 axes d'intervention, chacun offrant des pistes de solution
- > 4. un processus d'évaluation annuelle de la mise en œuvre des recommandations retenues au cours des 5 prochaines années
- > 5. un estimé du financement requis pour la mise en œuvre des recommandations

Le premier objectif de ce rapport est d'établir au niveau provincial un résultat escompté spécifiant une cible à atteindre, soit un nombre optimal total d'enseignantes et d'enseignants certifiés additionnels par année et ce, sur une période de 5 ans. Ce résultat est décortiqué par cycle et par région.

Un deuxième objectif est d'élaborer, pour chaque axe d'intervention, des recommandations pour contrecarrer les défis existants, estimer leur coût afférant, dresser un échéancier et identifier des stratégies de collaboration entre les partenaires clés pour la mise en oeuvre de pistes de solution. Chaque recommandation ne représente qu'une seule des pistes de solution offertes, et se limite donc qu'à un aspect du problème de la pénurie. Prises dans leur ensemble, les recommandations constituent un plan d'action provincial intégré et cohérent dont la mise en oeuvre assurera aux conseils scolaires de langue française un accès stable à un bassin de personnel enseignant francophone qualifié pour les années à venir.

Les recommandations du Groupe de travail sont le reflet d'une consultation auprès de partenaires clés incluant entre autres un représentant de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO), les doyens des facultés d'éducation de langue française et le recteur de l'Université de l'Ontario français (UOF) et son équipe, les coordonnatrices des stages en milieu scolaire, l'Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes (ADFO), le Centre franco, le Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ), la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE), l'attaché de coopération éducative de l'Ambassade de France et des cadres des ministères de l'Éducation et des Collèges et Universités.

Dans le cadre du Plan d'action pour les langues officielles, une enveloppe de 31,3 millions de dollars sur quatre ans (2019-2023) permet d'appuyer le recrutement et le maintien en poste d'enseignantes et d'enseignants dans les écoles francophones en

situation minoritaire au Canada. Les provinces et territoires, les organismes et associations aux niveaux pancanadien et provincial ont soumis des propositions de projets visant à améliorer les processus de recrutement et rétention du personnel enseignant en milieu scolaire. Des projets ont été approuvés pour l'Ontario pour l'année 2020-2021. Ces projets approuvés constituent également des pistes de solution dans chacun des axes d'intervention.

En cette situation difficile de pandémie de la Covid-19, les conseils scolaires de langue française doivent redoubler les efforts de recrutement pour pourvoir les postes d'enseignement dans leurs écoles élémentaires et secondaires. Les données liées à la pénurie dans le présent rapport ne tiennent pas compte de cette pression additionnelle sur le système d'éducation de langue française.

Ce rapport s'inscrit dans la foulée des autres rapports développés par des Tables de travail qui ont été mises sur pied depuis 2014 pour étudier cette problématique, et à la suite desquelles peu d'actions concrètes de la part des gouvernements en place ont été entreprises. En 2014, une Table de discussion, composée des diverses associations sous l'égide de la Fédération des enseignantes et enseignants de l'Ontario (FEO), a soumis un rapport contenant des recommandations qui visaient à mitiger ou résoudre certaines problématiques reliées à la formation initiale. En 2016, le ministère de l'Éducation a créé un groupe de travail sur l'offre et la demande de personnel enseignant dans les écoles de langue française pour articuler une série de pistes de solution sur 4 thèmes d'action : communications, appui au personnel enseignant issu de l'immigration récente, données et projets de recherche, et mécanismes incluant

les éléments législatifs, politiques et financiers. En 2019, l'Université d'Ottawa a organisé un sommet et mis sur pied un groupe de discussion pour donner suite aux recommandations du sommet.

La thématique de la pénurie a été étudiée au cours des années et il est grandement temps de passer à l'action et de développer un modèle propre à l'éducation en langue française qui répond à sa spécificité, et non calqué sur le modèle établi pour la majorité.

La profession enseignante s'avère une carrière déterminante pour l'avenir de notre société et plus spécifiquement pour l'épanouissement et la croissance de la communauté francophone de l'Ontario en accord avec l'Article 23, de la Charte canadienne des droits et libertés de 1982.

---

## II - CONTEXTE

---

De nombreux facteurs contribuent à la pénurie actuelle du personnel enseignant dans les écoles de langue française. Le système d'éducation en langue française connaît une hausse constante de ses effectifs scolaires depuis 15 ans. Le nombre de diplômées et diplômés des facultés d'éducation qui offrent le programme de formation en français a diminué soudainement de moitié en 2015-2016 et n'a pas augmenté significativement depuis. Ces deux facteurs, entre autres, ont mené à un déséquilibre entre l'offre et la demande en personnel enseignant certifié. Ce manque de personnel enseignant certifié a vu une croissance continue du nombre de lettres de permission intérimaire attribuées chaque année aux conseils scolaires de langue française pour pourvoir leurs postes d'enseignement avec des personnes non certifiées.

### 1) LA HAUSSE DES EFFECTIFS DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE

Au cours des six dernières années, les écoles de langue française de l'Ontario ont connu une hausse annuelle moyenne des inscriptions d'environ 2 000 élèves par année. Au niveau provincial ceci représente un total de 12 327 élèves de plus, une augmentation totale des effectifs de 12,5 %. En 2018-2019, il y avait un total de **111 024** élèves dans les écoles de langue française (voir Tableau 1 ci-dessous). La croissance au cours des années est principalement due au recrutement d'élèves même si, dans certaines régions, il y avait une baisse au niveau de la population totale.

Cette croissance a occasionné l'embauche additionnelle de 1 221 enseignantes et enseignants, soit une hausse de 15 % pour un total de **9 350<sup>1</sup>** enseignants et enseignantes dans les écoles de langue française (voir Tableau 1 ci-dessous).

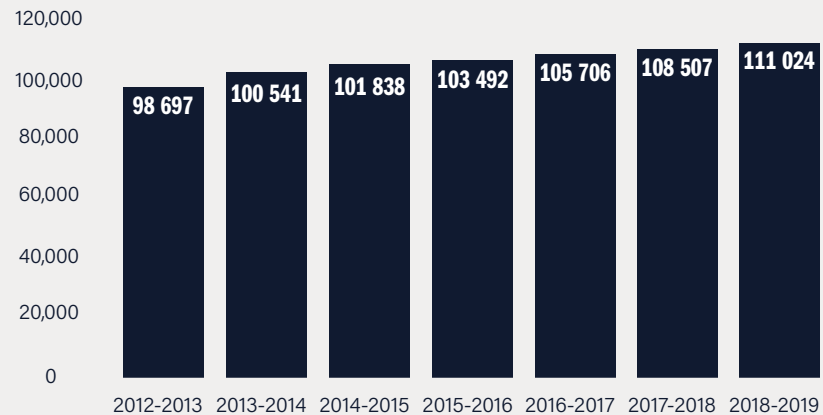
---

1 Ce nombre reflète tout le personnel enseignant ayant un numéro d'enseignant dans le Système d'information scolaire de l'Ontario (SISon).

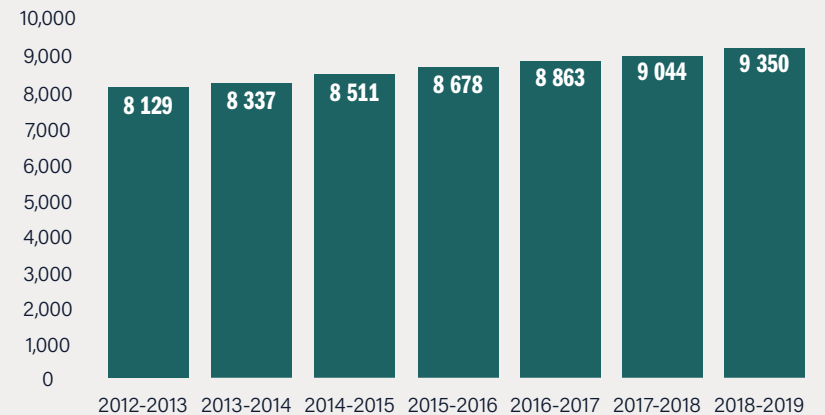
# TABLEAU 1

## NOMBRE D'ÉLÈVES ET NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE

### NOMBRE D'ÉLÈVES DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE



### NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE



Source: Direction de la statistique et de l'analyse en Éducation

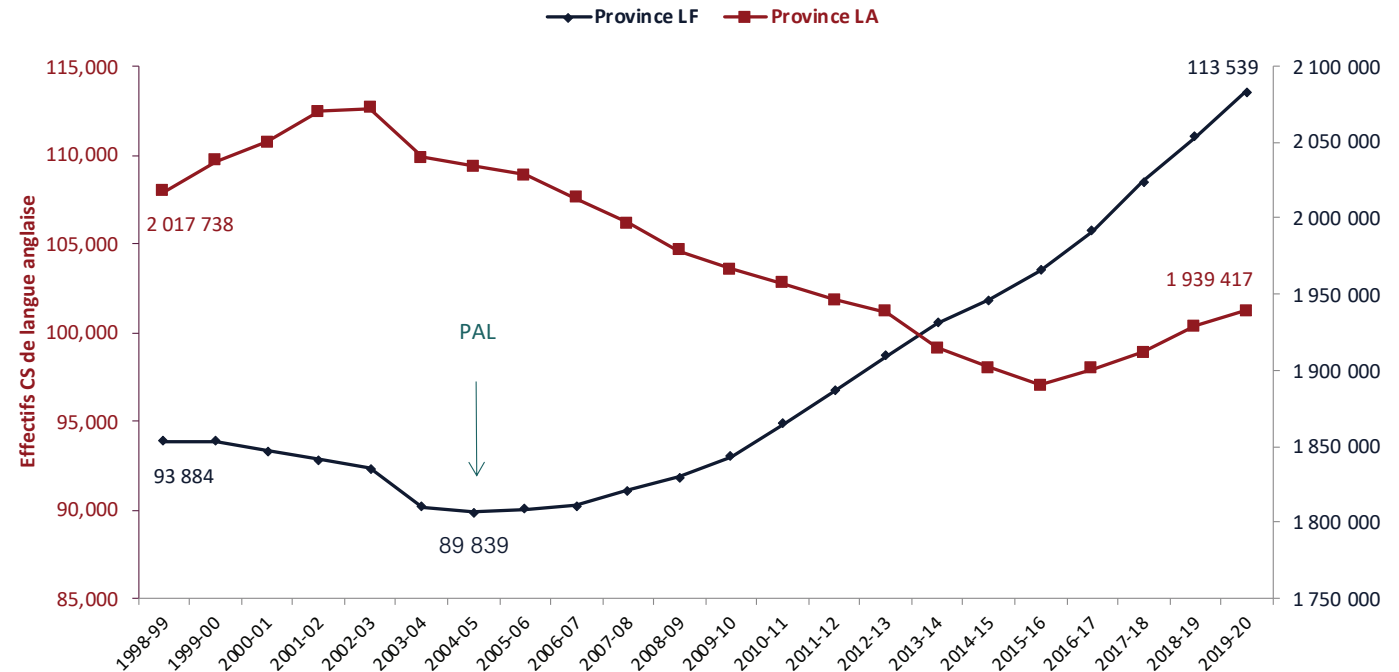


## TABLEAU 2

### COMPARAISON DES EFFECTIFS DU SYSTÈME D'ÉDUCATION DE LANGUE FRANÇAISE ET ANGLAISE DE LA MATERNELLE À LA 12<sup>E</sup> ANNÉE (1998-1999 À 2019-2020)

Les conseils scolaires de langue française ont vu une hausse au niveau des effectifs dès 2005-06, suivant la publication et la mise en œuvre de la Politique d'aménagement linguistique pour les écoles de langue française (PAL) de l'Ontario (2004); au cours des 15 années jusqu'à 2019-2020, cette hausse de 23 700 élèves représente une augmentation de 26,4 % depuis 2004-2005 (voir Tableaux 2 et 3).

#### EFFECTIFS DE LA MATERNELLE À LA 12<sup>E</sup> ANNÉE PROVINCE



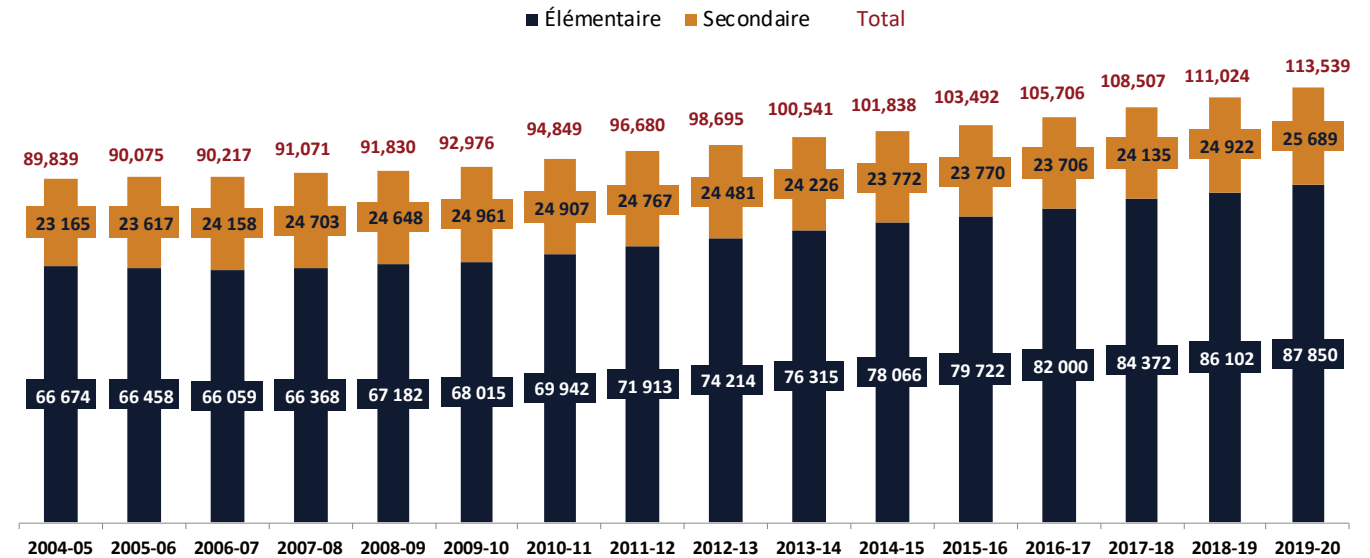
Source : Direction de la statistique et de l'analyse en Éducation

# TABLEAU 3

## EFFECTIFS DU SYSTÈME D'ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE AUX PALIERS ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE

### EFFECTIFS DE LA MATERNELLE À LA 12<sup>E</sup> PAR PALIER

Durant cette même période de 15 ans, les effectifs des écoles élémentaires de langue française ont augmenté de 21 176 élèves, soit 31,8 % et les effectifs des écoles secondaires ont connu une augmentation de 2 524 élèves, soit 10,9 % (voir Tableau 3).



Source: Direction de la statistique et de l'analyse en Éducation

# TABLEAU 4

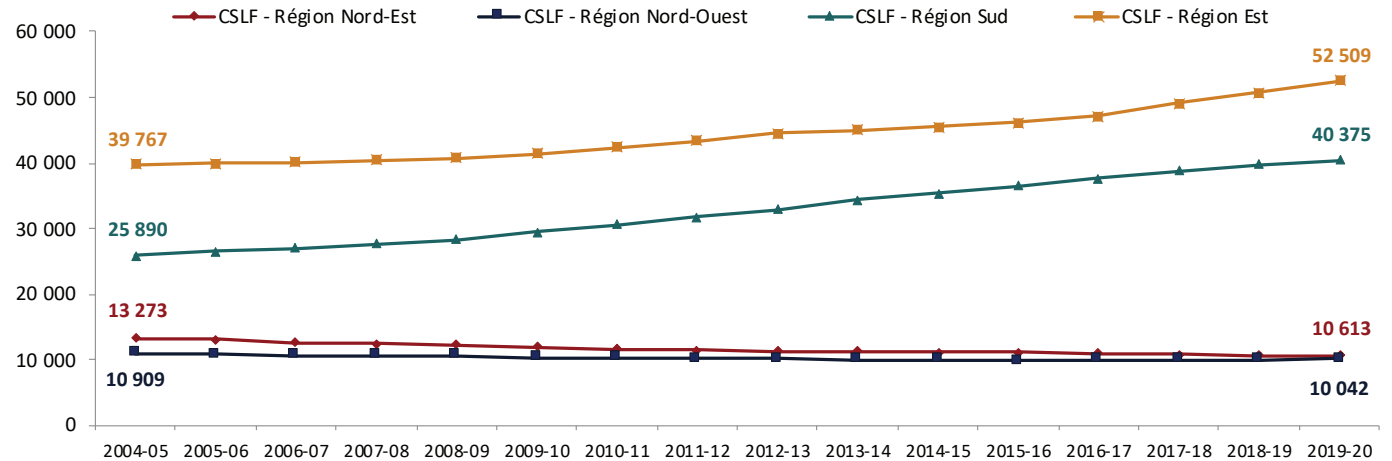
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE PAR RÉGION

Le Sud de l'Ontario a connu la plus forte hausse des effectifs, soit d'environ 14 485 élèves additionnels, représentant une hausse de 55,9 %.

La région de l'Est de l'Ontario a eu une augmentation de 12 742 élèves, soit une hausse de 32,0 %. La région du Nord-Est a diminué de 2 640 élèves, représentant une perte de 20,0 %, alors que la région du Nord-Ouest a perdu 867 élèves, représentant 7,9 % de moins au cours de cette même période de 15 ans (voir Tableau 4).

### EFFECTIFS DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE PAR RÉGION

MATERNELLE À 12<sup>E</sup>



Source: Direction de la statistique et de l'analyse en Éducation

## 2) LES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES DE LA COMMUNAUTÉ FRANCOPHONE

La population francophone est à la hausse dans le Sud et l'Est de l'Ontario. On constate une migration du Nord vers le Sud dû à une baisse au niveau des emplois, et un faible taux de naissance dans le Nord de la province tandis qu'il y a, dans le Sud et l'Est de la province, une hausse de l'immigration francophone et un haut taux de naissances aussi attribué à l'immigration.

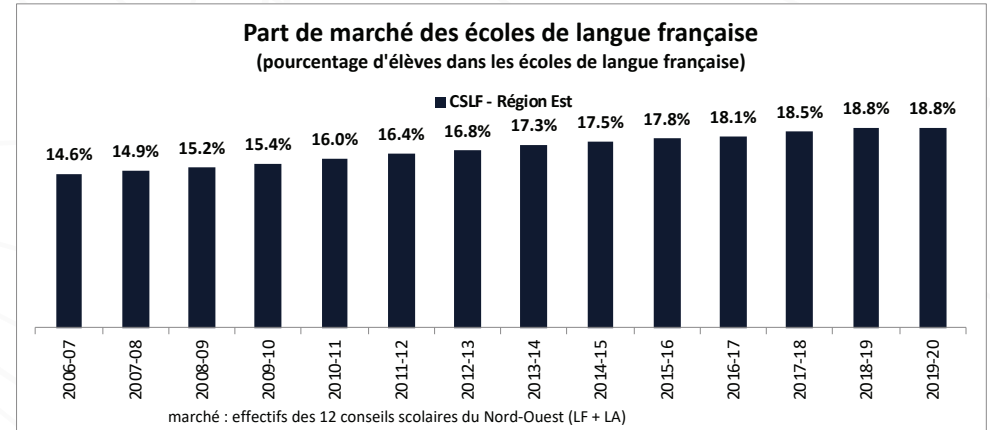
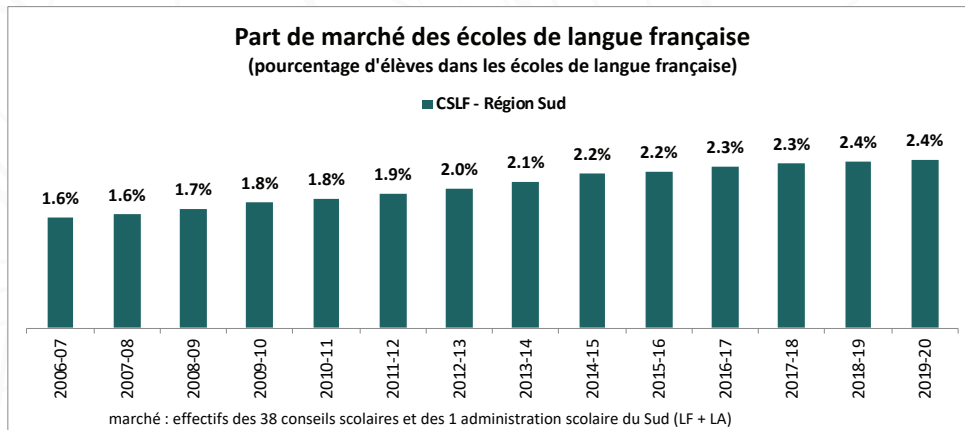
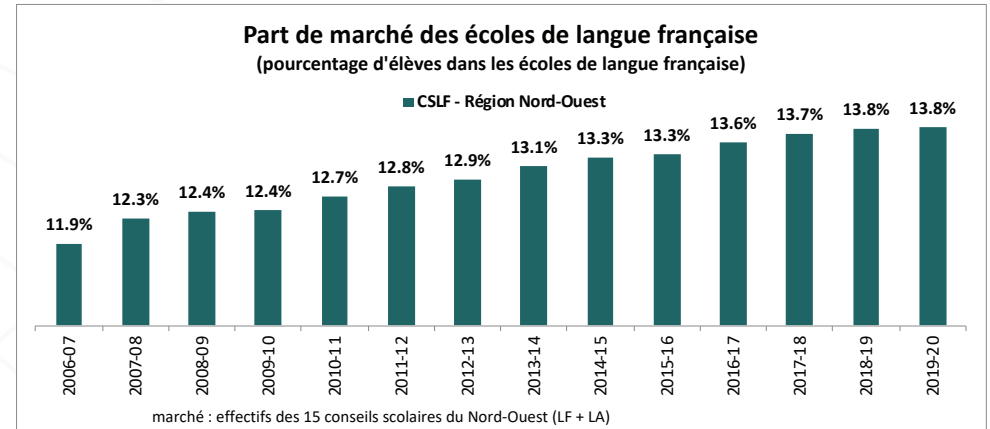
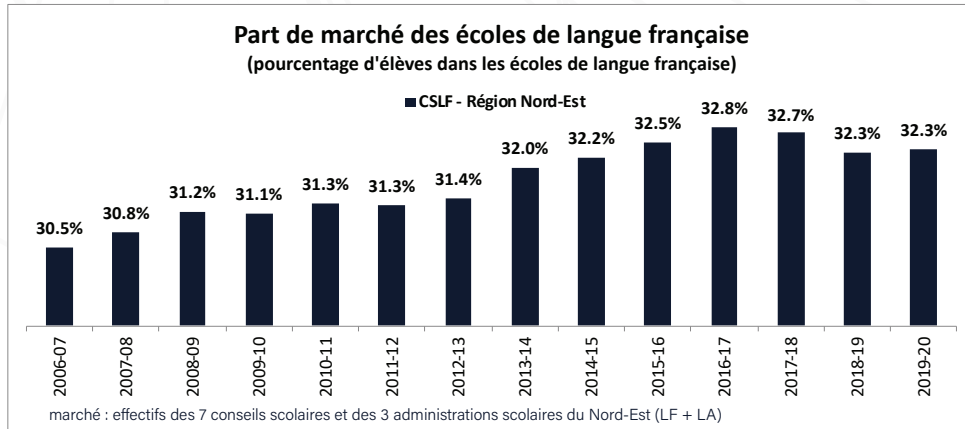
### A) LA PART DU MARCHÉ DE L'EFFECTIF SCOLAIRE

Il importe de noter que même s'il y a un exode du Nord vers le Sud de la province, les conseils scolaires du Nord-Est et du Nord-Ouest ont connu une hausse au niveau de la part du marché de l'effectif total dans leur région, et ce, sur une période de 15 ans (voir Tableau 5 ci-dessous).

La part de marché représente le pourcentage des élèves francophones par rapport au nombre total d'effectifs combiné des systèmes scolaires de langue anglaise et de langue française sur le même territoire.

# TABLEAU 5

## PART DE MARCHÉ DES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE PAR RÉGION



Source: Direction de la statistique et de l'analyse en Éducation

# +27,9 %

**DE LA PART DU MARCHÉ  
RELIÉ À L'EFFECTIF TOTAL DE  
LA PROVINCE AU COURS DES  
14 DERNIÈRES ANNÉES  
DANS LES ÉCOLES DE  
LANGUE FRANÇAISE**

Le système d'éducation en langue française a connu une hausse de la part du marché dans chacune des quatre régions, ce qui veut dire qu'il y a eu une baisse de la part du marché dans les systèmes d'éducation en langue anglaise (voir Tableau 5 ci-dessus).

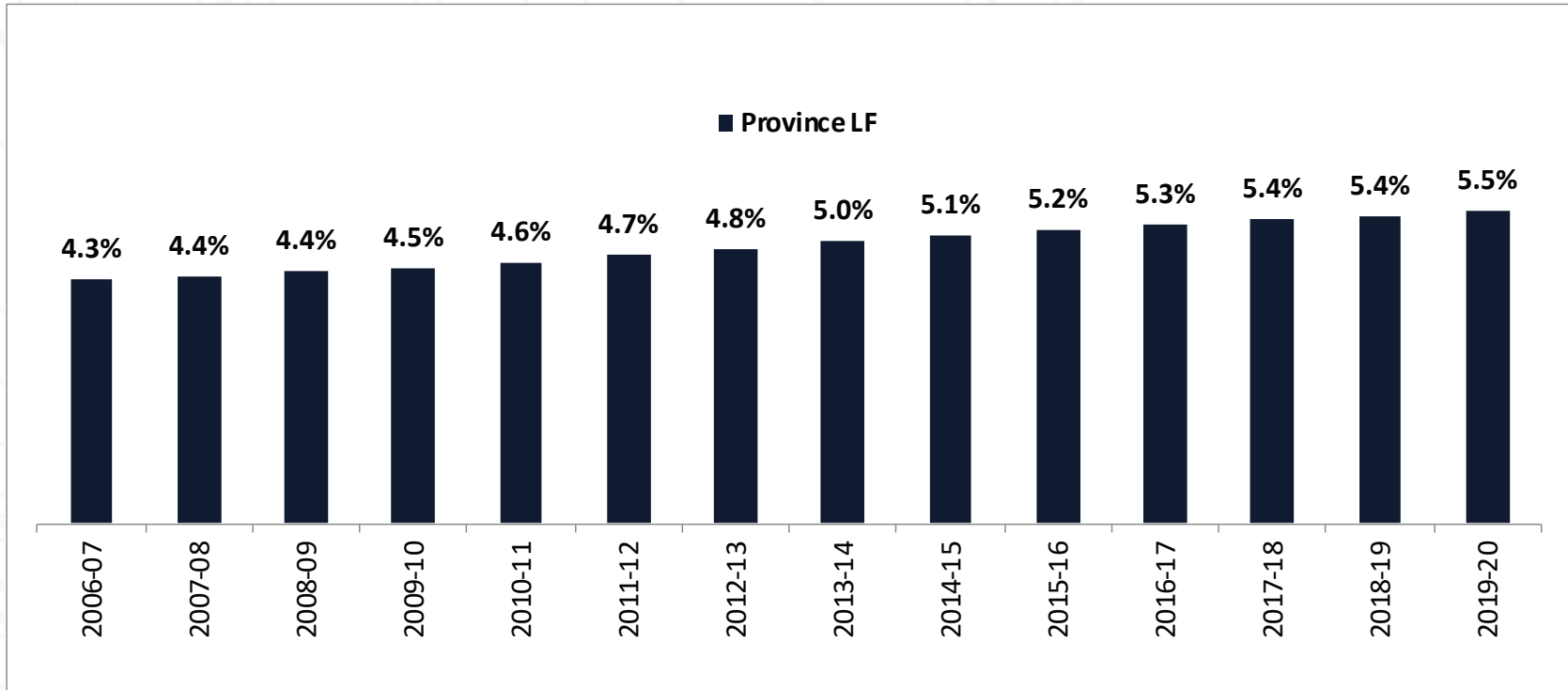
**TABLEAU 6**  
AUGMENTATION DE LA  
PART DU MARCHÉ DES  
EFFECTIFS DANS  
LES ÉCOLES DE  
LANGUE FRANÇAISE  
PAR RÉGION

NOM DE LA RÉGION	2006-2007 À 2019-2020	% D'AUGMENTATION
NORD-EST	DE 30,5 % À 32,3 %	5,9 %
NORD-OUEST	DE 11,9 % À 13,8 %	16,0 %
SUD	DE 1,6 % À 2,4 %	50,0 %
EST	DE 14,6 %, À 18,8 %	28,8 %

Globalement, cette hausse de la part du marché reliée à l'effectif total de la province (voir Tableau 7 ci-dessous) représente environ 1,2 points de pourcentage au cours des 14 dernières années dans les écoles de langue française soit une hausse de 27,9 % de la part de marché.

# TABLEAU 7

## PART DE MARCHÉ DES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO À L'ÉCHELLE PROVINCIALE



Source: Direction de la statistique et de l'analyse en Éducation

# ~9,4 %

## DES ÉLÈVES DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE SONT NÉS À L'ÉTRANGER

Selon les données fournies en 2019 par Immigration, Réfugiés, Citoyenneté Canada (IRCC) au ONfr+, quelque 5 245 résidents permanents « d'expression française » ont choisi l'Ontario en 2019 sur 150 000 nouveaux arrivants. Ceci représente une hausse de 1,25 points de pourcentage comparé à l'année précédente (soit 3,4 points de pourcentage en 2019 comparé à 2,15 points de pourcentage en 2018), une augmentation de 55 % entre 2018 et 2019. L'Ontario progresse lentement vers sa cible de 5,0 % fixée en 2012.

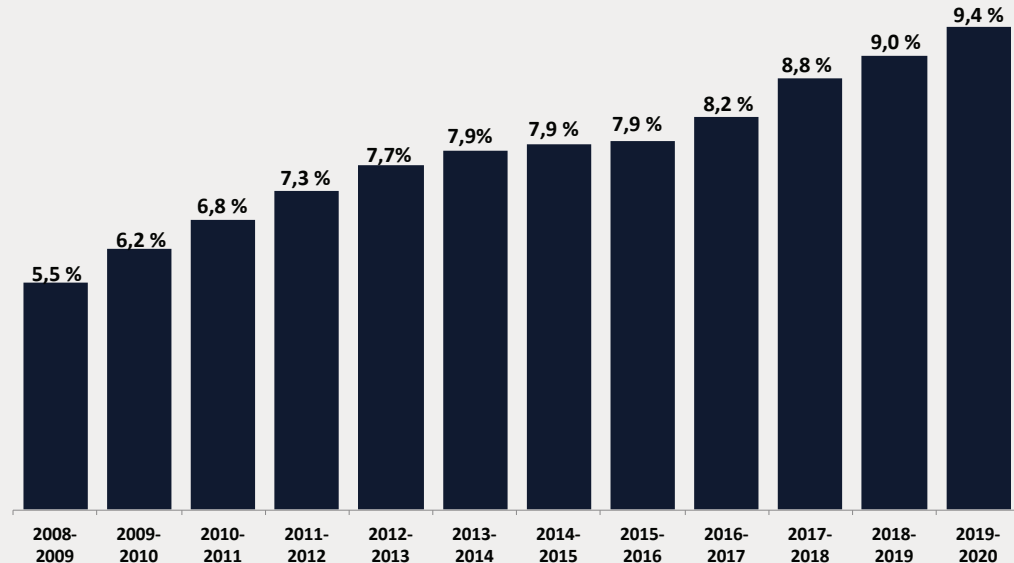
### B) LES ÉLÈVES NÉS À L'ÉTRANGER

Environ 9,4 % des élèves dans les écoles de langue française sont nés à l'étranger (voir le Tableau 8 ci-dessous).

Il y a eu un nombre croissant d'élèves provenant de l'immigration au cours des 12 dernières années, soit une hausse de 3,9 points de pourcentage (ou 70,9 %) de la proportion des effectifs d'élèves nés à l'étranger.

## TABLEAU 8

### POURCENTAGE D'ÉLÈVES NÉS À L'ÉTRANGER DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO



Source: SISON

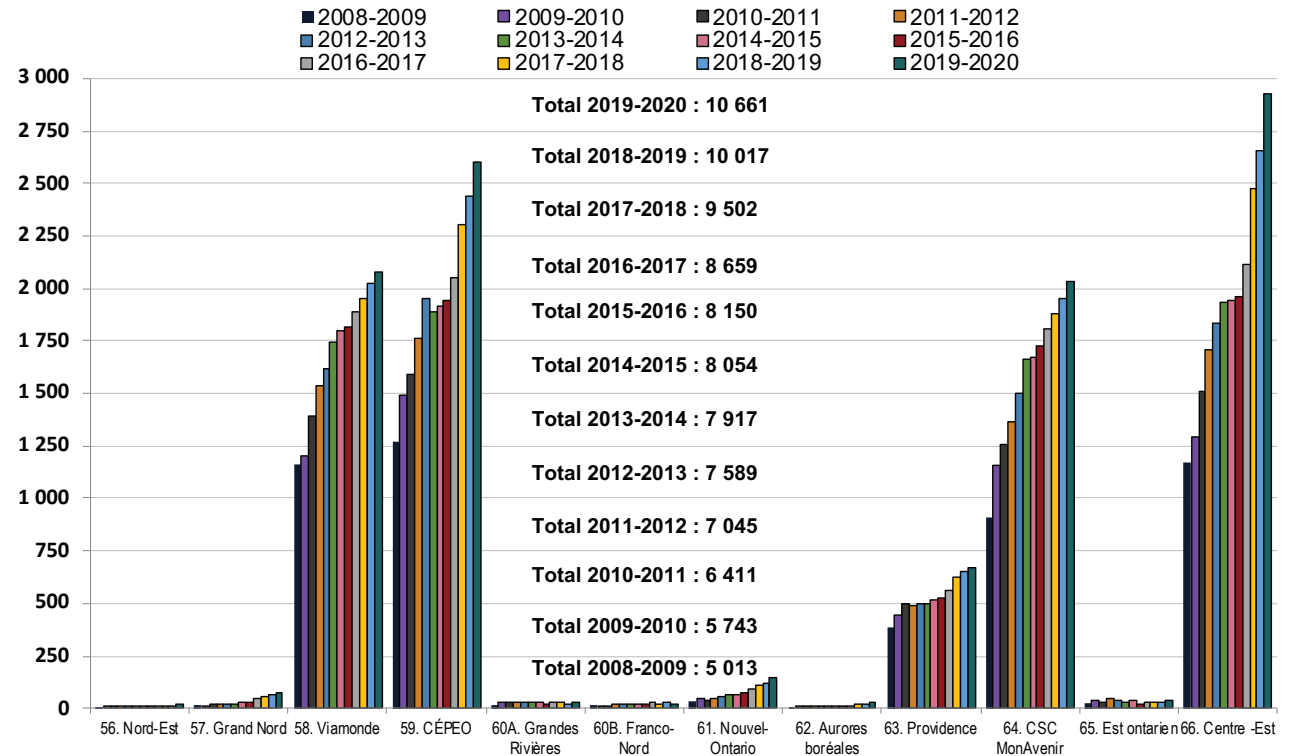


# TABLEAU 9

## NOMBRE D'ÉLÈVES NÉS À L'ÉTRANGER CONSEILS SCOLAIRES DE LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO

On peut constater dans le Tableau 9 que les 3 conseils scolaires de la région du Sud (Conseil scolaire Viamonde, Conseil scolaire catholique Mon Avenir et Conseil scolaire catholique Providence), ainsi que 2 des 3 conseils scolaires de la région de l'Est de l'Ontario (Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario et Conseil des écoles catholiques du Centre-Est) bénéficient de la hausse d'effectifs nés à l'étranger. Les 4 conseils scolaires du Nord et un conseil de l'Est ontarien bénéficient très peu d'inscriptions d'élèves nés à l'étranger.

### NOMBRE D'ÉLÈVES NÉS À L'ÉTRANGER CONSEILS SCOLAIRES DE LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO



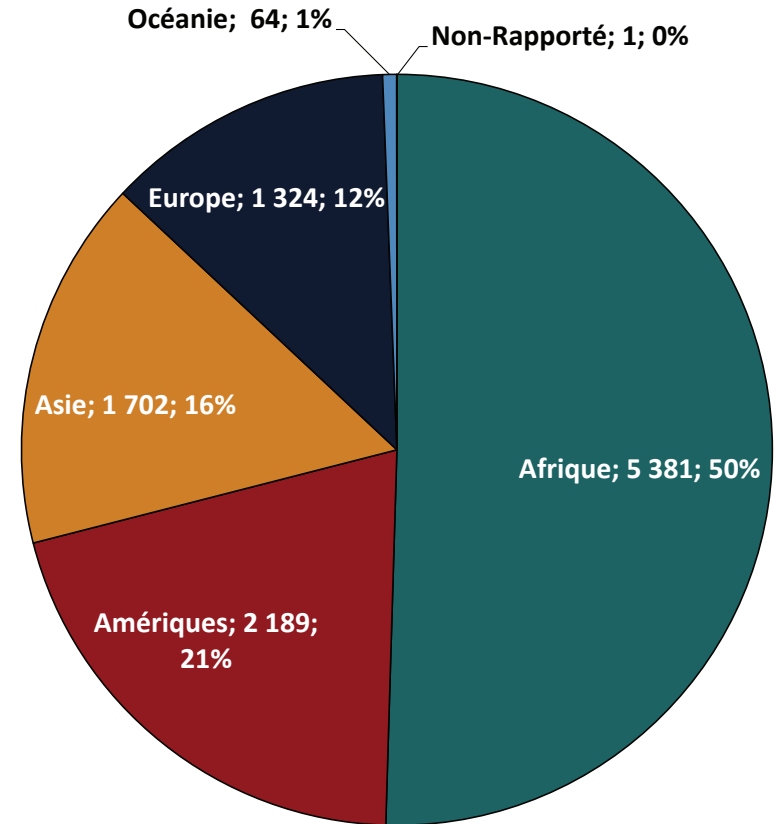
Source: SISON

# TABLEAU 10

## NOMBRE ET POURCENTAGE D'ÉLÈVES NÉS À L'ÉTRANGER PAR CONTINENT D'ORIGINE FRÉQUENTANT LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE EN ONTARIO EN 2019-2020

En 2019-2020, les élèves nés à l'étranger fréquentant les écoles de langue française provenaient de 166 pays d'origine outre le Canada. Le Tableau 10 détaille la proportion des continents d'origine de ces élèves. Compte tenu de cette évolution démographique, il importe de diversifier le profil de la profession enseignante de sorte que sa composition soit représentative de sa population étudiante.

**Nés à l'étranger :**  
**10 661 élèves sur 113 539 (9,4 %)**  
**166 pays d'origine outre le Canada**



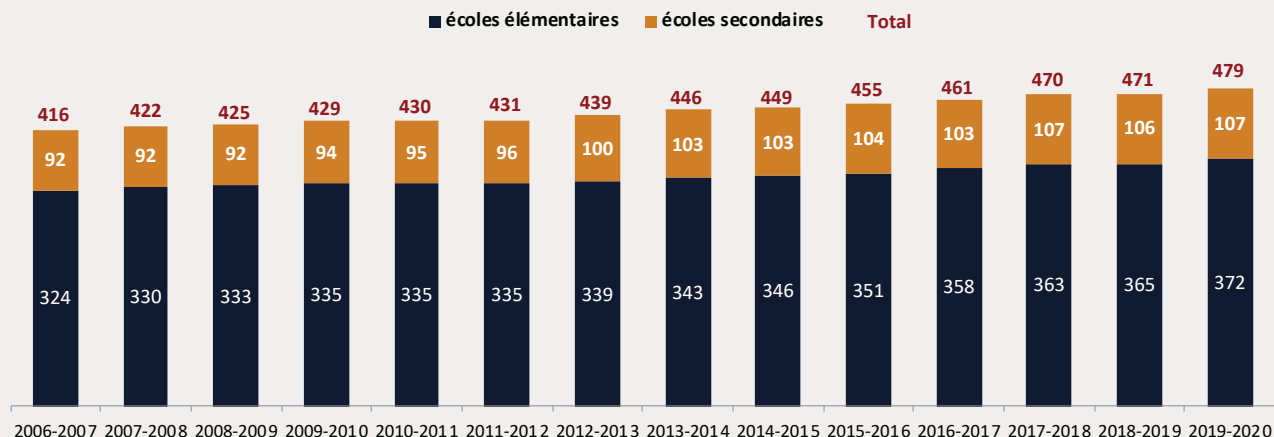
Source: SISO

### C) CONSÉQUENCE DE CES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES - LES NOUVELLES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE

La croissance des effectifs et la hausse de la part du marché du système d'éducation en langue française ont engendré la construction de nouvelles écoles de langue française au cours des dernières années. Selon le ministère, les nouvelles écoles comprennent la construction de nouveaux édifices et le remplacement d'anciennes écoles. Le Tableau 11 illustre l'augmentation du nombre d'écoles dans les conseils scolaires de langue française. On constate au cours des années que la construction de nouvelles écoles implique la majorité du temps une hausse continue au niveau des inscriptions des ayants droits. Le processus est dynamique; le but ultime est de desservir la population et de répondre à la croissance d'effectifs francophones jusqu'à ce que le total d'effectifs de toute nouvelle école ait atteint son maximum de capacité, voire même le dépasse.

## TABLEAU 11

### NOMBRE D'ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE EN ONTARIO



L'ajout de nouvelles écoles sur une période de 14 ans a eu lieu dans le Sud et l'Est de la province : 53 pour le Sud et 16 pour l'Est. Les conseils scolaires dans le Nord ont plutôt consolidé les édifices, il y a une diminution de 6 écoles. Plus de la moitié des 479 écoles de langue française sont de petites écoles ayant moins de 200 élèves.

### 3) LA DIMINUTION DU NOMBRE DE DIPLÔMÉES ET DE DIPLÔMÉS DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT

#### A) LA BAISSÉ DU NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS CERTIFIÉS À LA SUITE DE L'IMPLANTATION DU PROGRAMME PROLONGÉ

Le Tableau 12 ci-dessous, basé sur les données fournies au ministère de l'Éducation par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO) en 2019, indique le nombre de diplômées et de diplômés nouvellement certifiés avant et après les changements au programme de formation à l'enseignement.

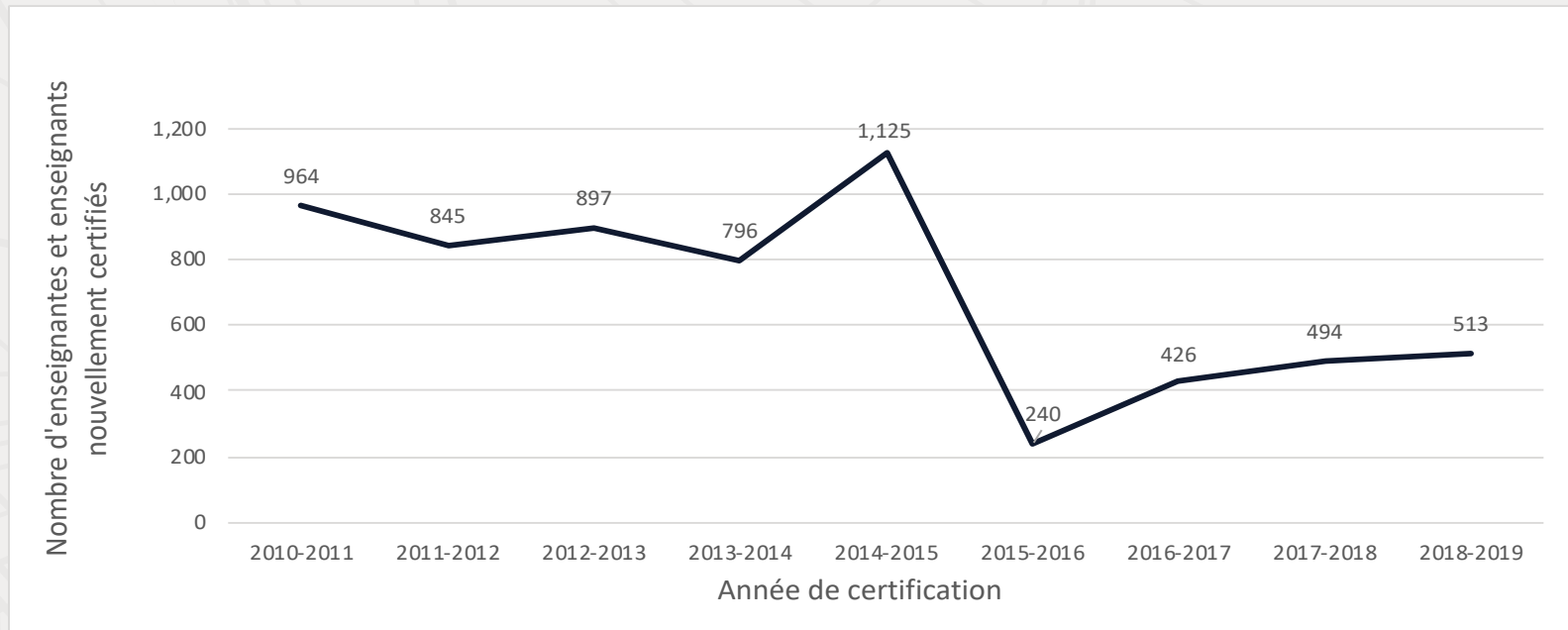
Or, on constate qu'au cours des années 2012-2013 à 2014-2015, une période de 3 ans précédant l'avènement du programme de formation initiale à l'enseignement prolongé institué en 2015-16, l'OEEO certifiait une moyenne annuelle de **939** nouveaux enseignants et enseignantes de langue française.

Pour les années 2016-17 à 2018-19, une période de 3 ans, suivant la mise en œuvre du programme de formation à l'enseignement prolongé, il y avait en moyenne **478** nouveaux enseignants et enseignantes de langue française certifiés annuellement. La différence représente une perte annuelle moyenne de **461** diplômées et diplômés, soit une réduction significative de **49,1%** du nombre d'enseignantes et enseignants disponibles annuellement.

# TABLEAU 12

## NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS NOUVELLEMENT CERTIFIÉS DE 2010-2011 À 2018-2019

### NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS NOUVELLEMENT CERTIFIÉS QUI ONT UNE QUALIFICATION EN LANGUE FRANÇAISE, PAR ANNÉE DE CERTIFICATION INITIALE



Source : Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario

## **B) LA RÉDUCTION DU NOMBRE DE SIÈGES FINANCÉS DANS LES FACULTÉS D'ÉDUCATION ALLIÉE À LA PROLONGATION DU PROGRAMME DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT**

La baisse des inscriptions dans les écoles de langue anglaise de 2003 à 2015 a créé graduellement un surplus de personnel enseignant dans le système d'éducation de langue anglaise (voir Tableau 2).

Pour répondre à cette situation problématique, le gouvernement a réduit de moitié (50 %) en 2015 le nombre de sièges financés par les fonds publics dans toutes les facultés d'éducation (de 9,000 à 4,500). « Cette diminution dans les admissions en éducation a une conséquence directe sur le financement des facultés qui est en grande partie lié aux effectifs. De plus, ces changements se sont opérés parallèlement à une diminution de la formule de financement passant d'une pondération (Basic Income Unit) de 2 à 1,5. Les facultés ont été confrontées à d'importantes contraintes budgétaires dans un contexte où la pression augmente dans la livraison des services. » (Constats et recommandations identifiés lors de rencontres du groupe de travail sur les priorités francophones de la table de discussion sur la formation initiale, 19 avril 2016)

Cette décision eut le résultat escompté d'équilibrer l'offre et la demande dans le système de langue anglaise. Ce fut toutefois l'inverse pour les écoles de langue française, où les effectifs augmentaient depuis 2005-2006 (voir Tableau 2). Le bassin potentiel

de nouveaux candidats et candidates à la profession était soudainement réduit, alors que les effectifs étaient en croissance. Les décisions gouvernementales ne prennent pas toujours en considération les besoins de la minorité franco-ontarienne et les disparités régionales.

Le programme de formation à l'enseignement prolongé (4 semestres au lieu de 2 semestres), instauré en 2015, a eu pour conséquence de créer un vide d'un an en 2016 quant à l'accès des conseils scolaires de langue française à une cohorte de nouveaux enseignants et enseignantes certifiés.

Le programme de formation à l'enseignement prolongé combiné à la réduction des sièges financés dans les facultés d'éducation ont eu pour effet de réduire de façon drastique le nombre des nouveaux enseignants et enseignantes certifiés, accentuant substantiellement le problème de pénurie.

## 4) LE NOMBRE INADÉQUAT DE PROGRAMMES DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT POUR RÉPONDRE AUX DIVERS PROFILS ET ASPIRATIONS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Les programmes de formation à l'enseignement ne sont pas disponibles partout en province, en particulier ceux visant les cycles intermédiaire/supérieur et l'éducation technologique. Les programmes à bas effectifs dans les différentes didactiques sont annulés, la combinaison d'options de didactiques n'est pas permise dans le programme de formation à l'enseignement dans les cycles intermédiaire/supérieur.

En effet, il faut un minimum d'environ 20 inscriptions pour assurer qu'un cours soit financièrement viable. Environ 80% des cours de didactique aux cycles intermédiaire/supérieur sont offerts à perte par les facultés d'éducation. Présentement la formation aux cycles intermédiaire/supérieure n'est offerte qu'au campus d'Ottawa. L'École des sciences de l'éducation de l'Université Laurentienne a suspendu son programme pour 2020-2021. Les régions du Nord et du Sud de la province ne sont pas desservies. Ce manque d'accès aux programmes est certainement un frein pour certains candidats et candidates francophones et limite donc le bassin potentiel d'enseignantes et d'enseignants certifiés pour l'enseignement au secondaire.

La liste des programmes de formation offerts par les 2 facultés d'éducation se retrouve à l'Annexe 1. Elle démontre les options scolaires offertes et les options scolaires non disponibles pour la formation aux cycles intermédiaire/supérieur en français.

Il n'y a pas assez d'offre de programmes et de cours en ligne, ce qui limite l'accès à de nombreux candidats et candidates qui, pour des raisons de nature familiale ou géographique par exemple, ne peuvent se déplacer facilement pour suivre des cours en présentiel. Les coûts et le temps associés à 4 semestres de formation sur le campus au lieu de 2 présentent une barrière systémique presque insurmontable pour bon nombre de personnes.

La concentration géographique des stages dans les centres urbains entraîne une pression accrue sur les conseils scolaires dans ces juridictions pour la création de places pour les stagiaires. Cette demande concentrée dans certaines régions surtout à Ottawa, Sudbury et Toronto crée un manque d'écoles d'accueil pour les stagiaires en formation à l'enseignement.

Par ailleurs, le placement des stagiaires dans les écoles éloignées des grands centres présente aussi des défis à surmonter outre l'éloignement et les coûts associés tels le déplacement et l'hébergement.

Dans les deux situations, il y a un manque de personnel enseignant associé et de professeurs conseillers universitaires pour accompagner les stagiaires dans leur formation pratique.

## 5) LA RIGIDITÉ DES RÈGLEMENTS QUI ENCADRENT LA PROFESSION

Il y a un besoin criant de faciliter et de simplifier le processus de reconnaissance des qualifications des enseignantes et enseignants issus de l'immigration et d'ajouter de la flexibilité dans l'agrément des programmes de formation pour augmenter les programmes de formation en ligne et le regroupement des didactiques. Deux règlements en particulier ont besoin d'être modernisés : celui qui énonce les exigences relatives à la certification auprès de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, le Règlement 176/10 - *Qualifications requises pour enseigner* et celui qui encadre les exigences des cours et programmes de formation à l'enseignement en Ontario, le Règlement 347/02 - *Agrément des programmes de formation en enseignement*.



## 6) LE DÉCROCHAGE PROFESSIONNEL

Le taux d'attrition annuel du personnel enseignant des conseils scolaires de langue française est d'environ 6,5 %. Ce pourcentage est basé sur le nombre d'enseignantes et d'enseignants ayant un numéro d'enseignant dans « SISO », et qui étaient inscrits dans le système au début d'une année scolaire mais ne le sont plus l'année suivante. Environ 600 enseignants de langue française quittent la profession chaque année selon les données fournies par les conseils scolaires. La majorité de ceux-ci prennent leur retraite, certains vont enseigner dans d'autres provinces ou à l'étranger alors que d'autres changent de carrière ou abandonnent la profession prématurément.

Environ 26 % des membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO) quittent la profession dans les 5 premières années et ne renouvellent pas leur adhésion à l'OEEO. En d'autres termes, sur une moyenne de 478 nouveaux enseignants certifiés chaque année, environ 124 auront quitté la profession après 5 ans.

Cette situation provient en partie de la charge de travail qui augmente et qui se complexifie davantage. La lourdeur de la tâche d'enseignement jumelée au manque d'appui du système pour assurer leur insertion professionnelle poussent certaines

personnes à quitter la profession puisqu'elles se sentent désemparées face aux défis de la salle de classe. De plus, un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants perçoivent que la profession est dévalorisée, ce qui a pour conséquence une baisse au niveau de leur motivation à poursuivre leur carrière.

On dénote un manque d'appui aux enseignantes et enseignants issus de l'immigration pour favoriser leur rétention en milieu scolaire. D'une part, on se doit d'offrir une formation axée sur la compréhension du milieu scolaire franco-ontarien et la construction identitaire des élèves. D'autre part, il y a un grand besoin d'assurer une formation pour le personnel enseignant déjà en place au sein de l'école d'accueil pour amener ces personnes à comprendre la réalité d'adaptation d'une nouvelle enseignante ou enseignant issu de l'immigration récente à un nouveau pays et encourager et valoriser la contribution de ces collègues au sein de l'équipe scolaire. Sans cet appui, le nouveau personnel issu de l'immigration éprouve beaucoup de difficulté à persévérer dans la profession.

## 7) LES PARCOURS DES NOUVEAUX DIPLOMÉS ET DIPLOMÉES

Selon les données de l'OEEQ sur le parcours des diplômées et diplômés de 2017-2018 à 2019-2020, couvrant une période de 3 ans, une moyenne annuelle de 82 % des diplômées et diplômés choisissent d'aller enseigner dans le système d'éducation en langue française, 9 % vont au système de langue anglaise dans les programmes de langue seconde incluant l'immersion ou pour enseigner d'autres matières, 4 % choisissent le privé, et 5 %, les commissions scolaires du Québec ou des autres provinces.

Il est à noter que sur une base annuelle, une moyenne de 51 % des enseignantes et enseignants francophones formés à l'extérieur du pays et qui proviennent de l'international se dirigent dans les écoles de langue française, 17 % vont dans les écoles de langue anglaise et 26 % vont au privé.

## 8) LA DIMINUTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT CERTIFIÉ SUR LES LISTES DE SUPPLÉANCE

L'importance de ce facteur ne peut être sous-estimée. En effet, il est essentiel que le système scolaire ait accès à un nombre suffisant de suppléantes et suppléants certifiés pour assurer le bon fonctionnement des conseils scolaires, et ce pour remplacer le personnel enseignant qui prend des congés à court et long termes.

Selon les données de l'AEFO fournies en 2018 à l'ONfr+, plateforme numérique du Groupe Média TFO, leurs enseignantes et enseignants suppléants représentaient environ 22,5 % du total de leur personnel enseignant. De 2015-2016 à 2017-2018, il y avait en moyenne 8 391 enseignantes et enseignants et 1 892 en suppléance. Les directions d'écoles constatent au cours de cette période une stagnation ou une diminution alarmante de leur liste de suppléance.

Selon les dernières statistiques et projections du gouvernement ontarien, cette situation ne fera que s'aggraver au cours des 5 prochaines années.

## 9) LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

Les plans de mise en œuvre des conseils scolaires pour assurer la santé et la sécurité des élèves et du personnel scolaire dans le contexte de la pandémie pourraient engendrer l'embauche d'enseignantes et d'enseignants additionnels, entre autres pour tenter de réduire le nombre d'élèves par salle de classe. Cette situation perdurera jusqu'à ce qu'un vaccin ou traitement efficace et sécuritaire soit disponible.

## 10) LA PÉNURIE DU PERSONNEL FRANCOPHONE EST UN PHÉNOMÈNE PANCANADIEN

La pénurie d'enseignantes et enseignants certifiés est une situation problématique tant au Québec que dans les autres provinces. Les conseils scolaires sont forcés de se concurrencer pour le même bassin de main-d'œuvre enseignante. En Ontario et au Nouveau-Brunswick principalement, et, à moins grande échelle, dans les autres provinces et territoires, la concurrence se fait également entre francophones et anglophones. Les conseils scolaires de langue anglaise cherchent à combler leurs besoins en personnel francophone pour les programmes d'immersion française et les cours de français langue seconde.

## 11) LE TEST DE COMPÉTENCES EN MATHÉMATIQUES POUR LA CERTIFICATION EN ONTARIO

Le nouveau test de mathématiques est obligatoire pour les étudiantes et étudiants qui se sont inscrits aux Facultés d'éducation à compter du 31 mars 2020. Ce test, basé sur les compétences en Mathématiques de 9<sup>e</sup> année, risque de décourager des jeunes de faire carrière en éducation.

Cette exigence additionnelle représente une pression qui pourrait accroître la pénurie en ayant pour effet de réduire le nombre de candidates et de candidats qui s'inscrivent à la faculté d'éducation ou même retarder leur certification jusqu'à la réussite du test.

## 12) LE TEST DE COMPÉTENCE LINGUISTIQUE EN FRANÇAIS POUR LES CANDIDATS À L'ENSEIGNEMENT EN FRANÇAIS

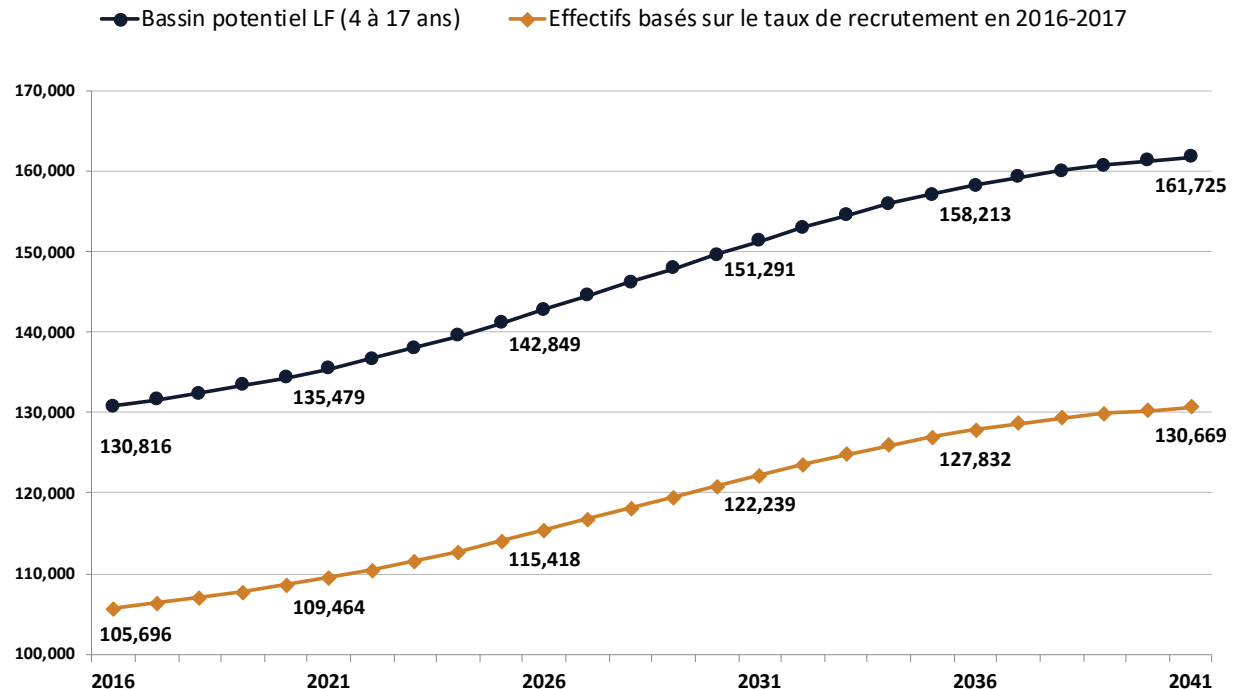
Les facultés d'éducation de langue française imposent l'administration d'un test de compétence linguistique qui ajoute une exigence supplémentaire aux étudiantes et aux étudiants francophones pour accéder au Brevet d'enseignement de l'Ontario, alors que cette exigence n'est pas nécessairement imposée à leurs homologues anglophones.

Cette disparité au niveau des prérequis pour accéder à la profession réduit le nombre de diplômées et diplômés francophones ou retarde leur accès au marché du travail au sein des conseils scolaires de langue française. Elle peut même les pousser à s'inscrire dans les institutions de langue anglaise ou dans celles d'autres provinces.

# III - MODÈLE DE PROJECTION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE EN PERSONNEL ENSEIGNANT DANS LE SYSTÈME D'ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE

PROJECTION DES EFFECTIFS D'ÉLÈVES SUR VINGT-CINQ ANS

**TABLEAU 13**  
**PROJECTION DU BASSIN POTENTIEL DE JEUNES QUI POURRAIENT FRÉQUENTER LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE EN ONTARIO, ET PROJECTION D'EFFECTIFS D'ÉLÈVES BASÉE SUR LE TAUX DE RECRUTEMENT DE 2016-2017, SOIT DE 2016 À 2041**



Note : Le bassin potentiel LF est basé sur le nombre de jeunes de 4 à 17 ans avec au moins un parent ayant le français comme première langue officielle parlée. Le taux de recrutement (81 %) correspond au pourcentage d'effectifs d'élèves en 2016-2017 comparé au bassin potentiel.

Source : Statistique Canada, Ministère de Finances de l'Ontario et SISON.

LE SYSTÈME D'ÉDUCATION  
EN LANGUE FRANÇAISE  
POURRAIT ATTEINDRE ENVIRON

**123 000**

ÉLÈVES D'ICI 2024-2025.

La projection illustrée dans le Tableau 13 ci-dessus a été développée par la Direction des politiques et programmes d'éducation en langue française du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Elle est basée sur les données fournies par Statistiques Canada (ligne bleue marine) et par la Direction de la statistique et de l'analyse du MÉO (ligne jaune or). Elle indique une tendance à la hausse des effectifs d'ayants droits dans les écoles de langue française sur une période de 25 ans, de 2016 à 2041. En gardant le taux de recrutement à 81% du bassin potentiel du nombre de jeunes ayants droits âgés de 4 à 17 ans, le modèle de projection suggère un effectif de 109 465 pour l'année 2021.

En fait, le total des effectifs pour 2019-2020 est à 113 539 et le nombre d'enseignantes et enseignants est de 9 350, un ratio d'une enseignante ou enseignant pour 12 élèves. Il est à noter que l'on ne parle pas d'équivalent temps plein (ÉTP), on compte le nombre d'individus basés sur les numéros d'étudiantes et d'étudiants et d'enseignantes et d'enseignants.

Les effectifs actuels de 2018-19 représentent une augmentation de 7 532 élèves depuis 2016. C'est une augmentation annuelle moyenne d'au-delà de 2 000 élèves. Les 113 539 élèves inscrits en 2019-2020 dépassent effectivement par plus de 4 000 élèves les projections pour l'année 2020. Ce fait s'explique par la hausse de la part du marché des effectifs des conseils scolaires de langue française dans chacune des régions de l'Ontario. En d'autres mots, le taux de croissance du système d'éducation en langue française est plus élevé que le système de la majorité.

Si la tendance actuelle se poursuit de façon constante, c'est-à-dire une augmentation annuelle moyenne de 2 000 élèves, le système d'éducation en langue française pourrait atteindre environ **123 000** élèves d'ici 2024-2025. Basé sur le ratio de 2018-2019 d'une enseignante ou enseignant pour 12 élèves (1:12), un total de 10 250 enseignantes et enseignants sera alors requis d'ici 5 ans dans les écoles de langue française.

Il est à noter que le ratio enseignant/élèves de 1:12 utilisé depuis 2012-2013 jusqu'à 2018-19, et illustré dans le Tableau 1 (voir page 50), représente une tendance historique incluant entre autres tous les enseignants et enseignantes de la salle de classe régulière, ceux et celles d'enfance en difficulté pour répondre aux besoins particuliers des élèves, d'Actualisation linguistique en français (ALF) pour les apprenants du français en milieu minoritaire, de PANA pour les Programmes d'appui aux nouveaux arrivants, d'APD pour l'apprentissage de l'Anglais pour débutants, les responsables des programmes de littératie et numératie de la 1<sup>ère</sup> à la 6<sup>e</sup> année, ceux et celles affectés à la réussite des élèves de 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, et à la Majeure haute spécialisation.

Les 12 conseils scolaires de langue française couvrent de très grands territoires. Ils couvrent la superficie des 60 conseils scolaires de langue anglaise. De plus, il y a 479 écoles de langue française en Ontario et plus de la moitié sont des petites écoles ayant moins de 200 élèves. Il est entendu

qu'à mesure que les effectifs augmentent, ceci laisse une marge de manœuvre aux conseils en question qui sont en deçà des exigences en matière de taille des salles de classe, d'avoir une augmentation d'effectifs sans nécessairement augmenter au même rythme le nombre d'enseignants. Il est donc possible que le ratio augmente à mesure que le système s'agrandit.

**LES 12 CONSEILS SCOLAIRES DE  
LANGUE FRANÇAISE COUVRENT  
DE TRÈS GRANDS TERRITOIRES.  
ILS COUVRENT LA SUPERFICIE  
DES 60 CONSEILS SCOLAIRES DE  
LANGUE ANGLAISE.**

## LE MODÈLE DE PROJECTION

Un modèle de projection plus détaillé tenant compte de la demande en personnel enseignant des conseils scolaires de langue française en juxtaposition avec l'offre d'enseignantes et enseignants certifiés par les facultés d'éducation de l'Ontario et d'ailleurs, a été développé par la Direction de la statistique et de l'analyse de l'éducation du ministère (Tableau 14).

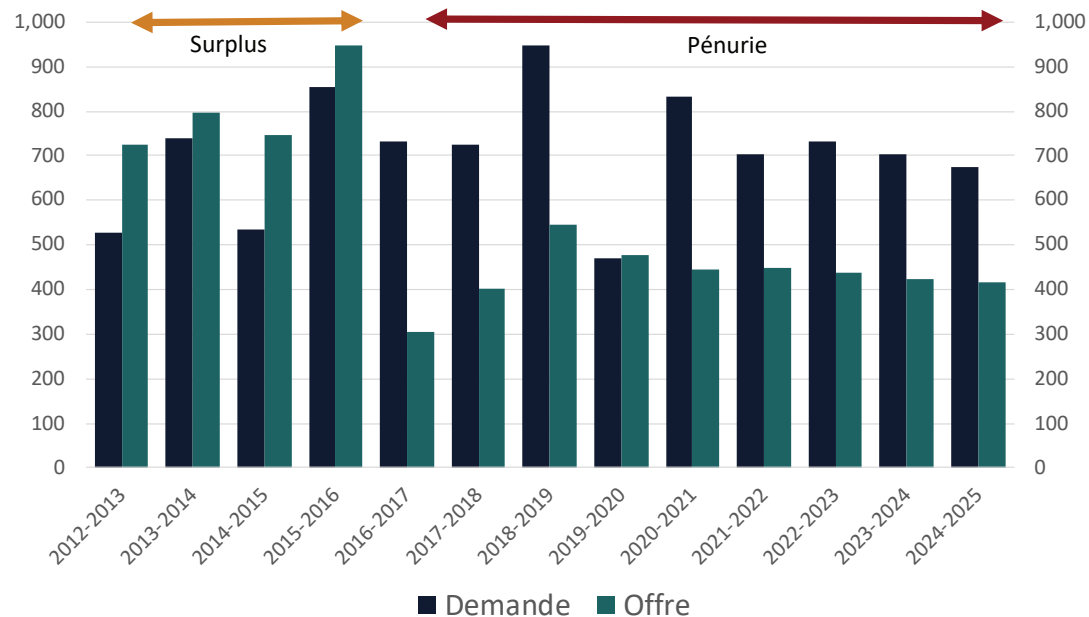
Le modèle du ministère tient compte des tendances d'effectifs, d'attrition du personnel, des congés et des retours à la profession, ainsi que des politiques reliées à la taille des salles de classe. Toutefois, ce modèle ne spécifie pas l'écart cumulatif d'enseignantes et d'enseignants requis par année et le taux additionnel de suppléance requise, ni du parcours des graduées et gradués récents et de leur intégration dans le système scolaire. Le modèle devrait être interprété comme fournissant un nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants requis chaque année.

À noter que le modèle du ministère est prudent par rapport à la tendance annuelle à la hausse d'effectifs observée historiquement. On peut donc en conclure que la pénurie cumulative de 2016-2017 à 2024-2025 est probablement plus élevée qu'illustrée dans le Tableau 14.

L'année 2019-2020 est une anomalie en raison de l'introduction de nouvelles politiques ayant trait à la taille des salles de classe, et aux fonds de protection des postes d'enseignement.

## TABLEAU 14

### OFFRE ET DEMANDE EN PERSONNEL ENSEIGNANT DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO



Source: Modèle ministériel de projections d'offre et de demande en personnel enseignant pour le système d'éducation en langue française.



Il y a pénurie lorsque la demande dépasse l'offre et inversement, il y a surplus lorsque l'offre dépasse la demande. La demande est le nombre de postes d'enseignement à pourvoir au sein des conseils scolaires. L'offre est le nombre d'enseignantes et d'enseignants qualifiés et disponibles pour combler la demande.

## 1) LA DEMANDE

La demande en personnel enseignant de langue française est déterminée par :

- > les tendances des effectifs d'élèves qui sont soit stables, à la hausse ou à la baisse;
- > les taux d'attrition du personnel, ce qui inclut les départs à la retraite et les départs en cours d'emploi des membres de l'OEEQ qui ne renouvellent pas leur carte de compétence; ainsi que
- > les changements potentiels de politiques gouvernementales ayant trait à la taille des salles de classe.

Les données de 2012-2013 à 2018-2019 pour les écoles de langue française indiquent :

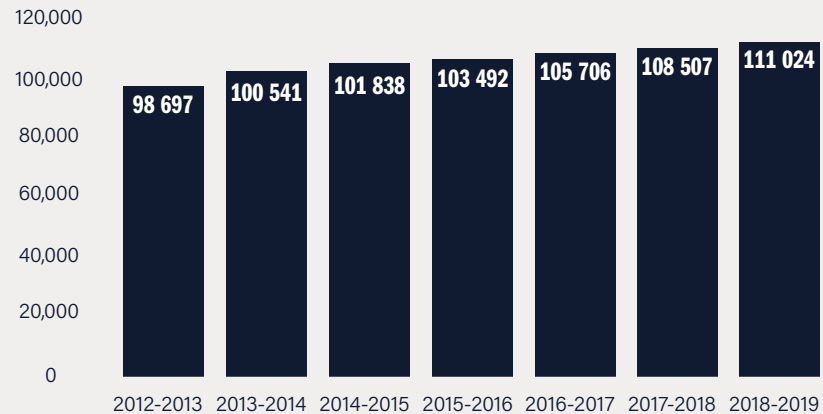
- > Une croissance continue d'effectifs d'environ 2 000 élèves par année (voir Tableau 1 ci-dessous);
- > Une attrition de 600 enseignantes et enseignants qualifiés qui laissent la profession chaque année;
- > Un taux de suppléance d'environ 22,5% en moyenne par année. Ce taux prend en considération la suppléance pour remplacer ceux et celles qui prennent des journées de maladies à court terme, des congés à long terme et du temps pour de la formation en cours d'emploi. De plus, ce taux alloue un peu de flexibilité dans le système d'éducation en langue française pour pourvoir aux postes de direction, de direction adjointe, de conseillère ou conseiller pédagogique ou en orientation, et les autres spécialistes incluant ceux en enfance en difficulté.

# TABLEAU 1

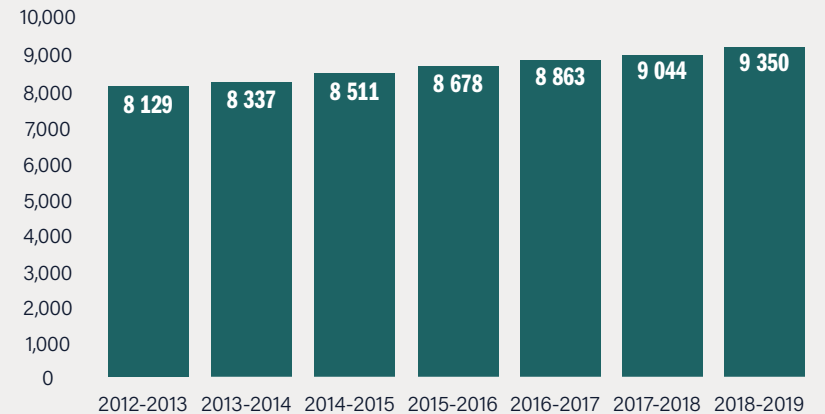
## NOMBRE D'ÉLÈVES ET NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE

NOTE : le Tableau 1, ci-dessous est le même que celui de la section précédente portant sur le Contexte; il est répété et intercalé ici pour fins de clarté et d'illustration des données précitées.)

### NOMBRE D'ÉLÈVES DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE



### NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS DANS LES ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE



Source: Direction de la statistique et de l'analyse en Éducation

# TABLEAU 15

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA DEMANDE ANNUELLE EN PERSONNEL ENSEIGNANT DE LANGUE FRANÇAISE

### DEMANDE DE PERSONNEL ENSEIGNANT

### NOMBRE D'ENSEIGNANTS REQUIS PAR ANNÉE

Augmentation des effectifs -  
2000 par année avec un ratio  
enseignant/élèves 1 :12

167 enseignantes  
et enseignants

Départs du système  
d'éducation et retraites - attrition

600 enseignantes  
et enseignants

Suppléance à court et long termes :  
22,5% de 767 enseignantes et  
enseignants requis  
par année (167 + 600 =767)

173 enseignantes et  
enseignants suppléants

**TOTAL**

**940 ENSEIGNANTES  
ET ENSEIGNANTS**

En prenant en considération la tendance annuelle de la hausse d'effectifs d'élèves qui se poursuit (2 000), le taux élevé d'attrition du personnel enseignant francophone (600) et la demande en suppléance (173), la demande en personnel enseignant dans les écoles de langue française s'élève annuellement à **940** (voir le Tableau 15). Ce nombre ne tient pas compte du nombre potentiel d'enseignantes et enseignants additionnels pour assurer la mise en œuvre des plans pour contrer la propagation de la Covid-19.

## 2) L'OFFRE

L'offre en personnel enseignant est déterminée par :

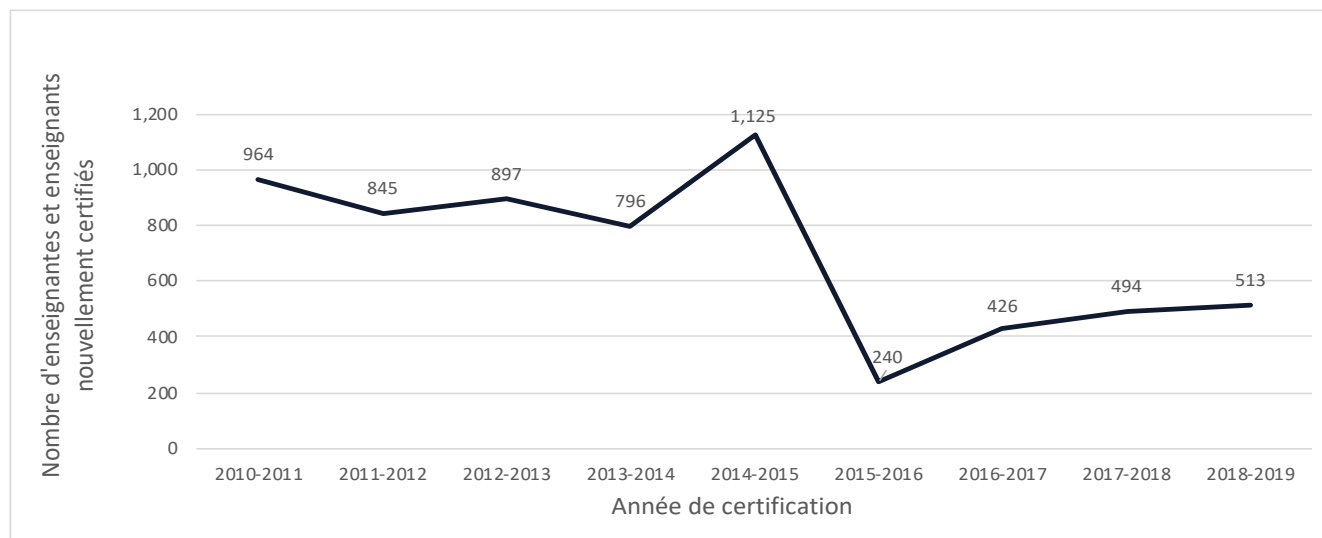
- > le nombre d'enseignantes et enseignants nouvellement certifiés (voir Tableau 12) et disponibles pour embauche dans le système d'éducation de langue française; ce nombre est réduit par le nombre de nouveaux gradués et graduées qui choisissent de ne pas travailler pour le système d'éducation en langue française chaque année;
- > les enseignantes et enseignants retournant à la profession; et
- > sur une base temporaire, l'embauche de personnel non certifié pour répondre aux besoins des écoles par l'entremise de lettres de permission intérimaire.

# TABLEAU 12

## NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS NOUVELLEMENT CERTIFIÉS DE 2010-2011 À 2018-2019

*NOTE : le Tableau 12, ci-dessous est le même que celui de la section précédente portant sur le Contexte; il est répété et intercalé ici pour fins de clarté et d'illustration des données qui suivent.)*

### NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS NOUVELLEMENT CERTIFIÉS QUI ONT UNE QUALIFICATION EN LANGUE FRANÇAISE, PAR ANNÉE DE CERTIFICATION INITIALE



Source: Direction de la statistique et de l'analyse en éducation

Les données des 8 dernières années des programmes de formation à l'enseignement de langue française indiquent ce qui suit :

- > Historiquement, sous le programme de formation initiale d'un an, l'offre annuelle se chiffrait à environ entre 725 et 950 nouveaux enseignants et enseignantes certifiés. À la suite du changement au programme de formation à l'enseignement prolongé, l'offre est descendue à 240 et a augmenté progressivement à 513 enseignantes et enseignants en 2018-2019 (voir Tableau 12 à la page précédente). Ce nombre comprend un total d'environ 100 à 150 personnes certifiées annuellement à l'extérieur de la province ainsi qu'à l'étranger (voir Tableau 16).
- > De 2016-2017 à 2018-2019, une moyenne de 478 candidates et candidats à la profession ont été certifiés, tant de l'Ontario que d'ailleurs.
- > Environ 150 enseignantes et enseignants retournent à la profession chaque année. Ces personnes qualifiées reviennent enseigner entre autres après un séjour comme enseignante ou enseignant dans d'autres provinces, un changement de carrière ou un congé à long terme.

## TABLEAU 16

### NOUVEAUX ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES CERTIFIÉS ANNUELLEMENT

#### ENSEIGNANTS VENANT D'OBTENIR L'AUTORISATION D'ENSEIGNER AVEC DES QUALIFICATIONS EN FRANÇAIS FACULTÉS DE L'ONTARIO ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS

##### NOUVEAUX ENSEIGNANTS CERTIFIÉS ANNUELLEMENT

ANNÉE	DIPLOMÉS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE ET DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA	FORMÉS À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE	TOTAL
2013	732	73	805
2014	693	84	777
2015	835	97	932
2016	87	122	209
2017	316	104	420
2018	320	176	496
2019 (PRÉVU)	330	130	460
2020 (PRÉVU)	360	130	490
2021 (PRÉVU)	310	130	440

Source : OEEQ, Transition à l'enseignement 2019 p.82

# TABLEAU 17

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DE L'OFFRE EN PERSONNEL ENSEIGNANT DE LANGUE FRANÇAISE PAR ANNÉE

OFFRE EN PERSONNEL ENSEIGNANT	NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS DISPONIBLES PAR ANNÉE
Candidates et candidats certifiés en moyenne par année sur 3 ans (2016-2019) par les facultés d'éducation en Ontario et ailleurs	478
Diplômées et diplômés choisissant de ne pas travailler dans le système d'éducation en langue française	(98)
Enseignantes et enseignants retournant à la profession	150
<b>TOTAL : 478 - 98 + 150</b>	<b>530</b>

Selon les données de l'OEEQ sur les parcours de carrière des nouveaux gradués et diplômées des 2 facultés d'éducation offrant un programme de formation à l'enseignement en français, annuellement, de 2017 à 2020, 18 % des diplômées et diplômés choisissent de ne pas enseigner dans les conseils scolaires de langue française. Ils optent de s'orienter entre autres vers les conseils scolaires de langue anglaise dans leurs programmes de Français langue seconde ou autres, vers les écoles privées ou les autres provinces. De plus 2,5 % des diplômés chaque année ne deviennent pas membres de l'OEEQ et ne demandent pas leur carte de compétence pour enseigner en Ontario. Donc l'offre de 478 certifiés par année dans le Tableau 17 ci-dessous est réduite de 20,5 % soit de **98** candidats certifiés par année.

**UN NOMBRE ÉLEVÉ DE LETTRES DE PERMISSION INTÉRIMAIRE EST SYMPTOMATIQUE D'UNE PÉNURIE ET EST UNE INDICATION DE SON AMPLEUR. LE NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS ŒUVRANT SOUS UNE LETTRE DE PERMISSION INTÉRIMAIRE EST PASSÉ DE 86 EN 2012-2013 À 489 EN 2018-2019 (VOIR TABLEAU 18).**

### *Lettres de permission intérimaire*

Le ministère offre une solution temporaire en réponse au manque de personnel enseignant qualifié. Un conseil scolaire doit demander une permission intérimaire pour une année s'il a l'intention d'embaucher une personne qui n'a pas les qualifications requises pour enseigner, dans le cas où aucune enseignante ou enseignant certifié n'a présenté sa candidature ou accepté un poste annoncé publiquement.

Ainsi, en 2018-2019, **489** personnes ayant une permission intérimaire (voir Tableau 18 ci-dessous) étaient à l'embauche d'un conseil scolaire de langue française. Ce nombre est plus élevé que la moyenne de l'offre sur trois ans (2016-2019), correspondant à **478** nouveaux membres certifiés par l'OEEQ (voir Tableau 12 ci-dessus). Lorsque combinées avec les départs annuels de la profession d'environ 600, ces données pourraient laisser entrevoir le fait que les besoins du système d'éducation de langue française sont environ

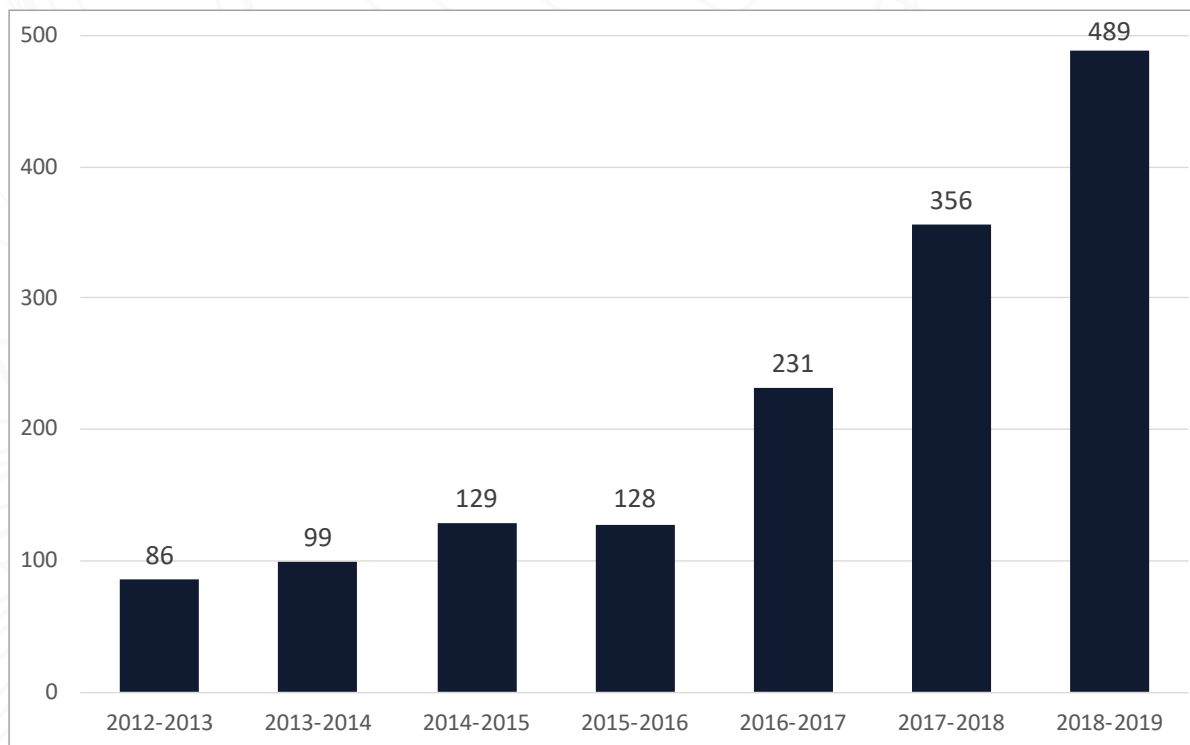
**deux fois** plus élevés que la capacité actuelle du système à former de nouveaux enseignants et enseignantes.

Il semble y avoir un lien direct entre le nombre réduit de diplômées et diplômés en 2015-2016 (240) à la suite du programme de formation initiale à l'enseignement prolongé et l'augmentation graduelle du nombre des lettres de permission attribuées chaque année depuis : 128 en 2015-2016, 231 en 2016-2017, 356 en 2017-2018 et 489 en 2018-2019.

# TABLEAU 18

## NOMBRE DE MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT AVEC LETTRES DE PERMISSION INTÉRIMAIRE (2012-2013 À 2018-2019)

### NOMBRE D'ENSEIGNANTS AVEC LETTRES DE PERMISSIONS INTÉRIMAIRES





# TABLEAU 19

## POURCENTAGE DU NOMBRE DE LETTRES DE PERMISSION INTÉRIMAIRE PAR CONSEIL SCOLAIRE ET PAR RÉGION EN 2018-2019

Le tableau 19 fait état d'un nombre de lettres de permission intérimaire (803) plus élevé que le nombre d'enseignants œuvrant sous une lettre de permission (489) démontré dans le tableau 18; ceci s'explique par le fait qu'un individu non certifié peut avoir plus d'une lettre de permission si cette personne enseigne à l'élémentaire et au secondaire ou enseigne des matières différentes ou des cycles différents.

En 2018-2019, la distribution régionale des 803 lettres de permission attribuées aux conseils scolaires de langue française de l'Ontario s'établissait à environ 58 % pour le Sud, 22,5 % pour l'Est et 19,5 % pour le Nord.

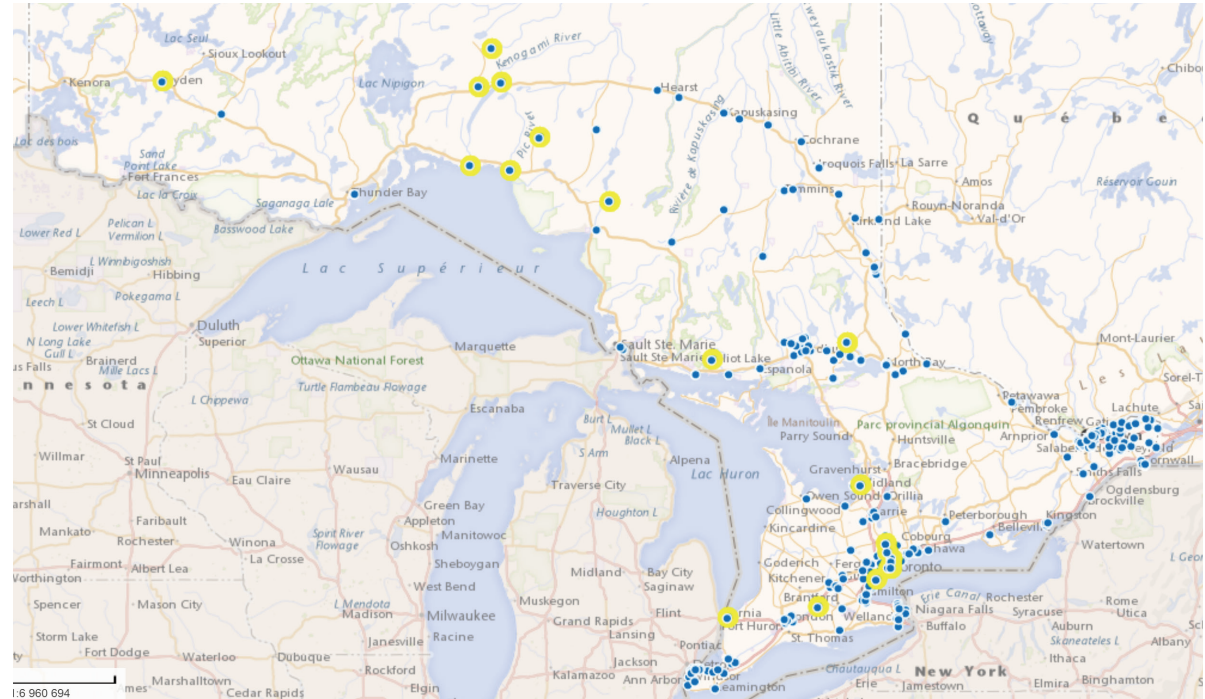
SUD	ÉLÉMENTAIRE	ÉLÉ/SEC	SECONDAIRE	TOTAL	POURCENTAGE
CSC PROVIDENCE	39	2	5	46	6 %
CSC MON AVENIR	128	5	46	179	22 %
CSP VIAMONDE	144	43	52	239	30 %
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>50</b>	<b>103</b>	<b>464</b>	<b>58 %</b>
<b>NORD</b>					
CSP GRAND-NORD	13	5	10	28	3,5 %
CSP NORD-EST	-	8	4	12	1,5 %
CSC AURORES BORÉALES	-	6	-	6	0,7 %
CSC GRANDES-RIVIÈRES	31	5	24	60	7,5 %
CSC NOUVEL-ONTARIO	34	-	11	45	5,6 %
CSC FRANCO-NORD	4	2	-	6	0,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>157</b>	<b>19,5 %</b>
<b>EST</b>					
CEPÉO	37	-	25	62	7,5 %
CECCE	15	-	2	17	2 %
CSDCEO	43	-	60	103	13 %
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>87</b>	<b>182</b>	<b>22,5 %</b>
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>488</b>	<b>76</b>	<b>239</b>	<b>803</b>	<b>100 %</b>

## TABLEAU 20

### RÉPARTITION DES ÉCOLES AVEC UNE GRANDE PROPORTION DU NOMBRE DE LETTRES DE PERMISSION INTÉRIMAIRE PAR CONSEIL SCOLAIRE ET PAR RÉGION EN 2018-2019

#### ÉCOLES AVEC UNE GRANDE PROPORTION DE PERSONNEL ENSEIGNANT NON-QUALIFIÉ

Fait intéressant à noter comme l'illustre le Tableau 20, en 2018-2019, 21 écoles de langue française réparties à travers la province comptaient de 10 % à 50 % de son personnel enseignant sous une lettre de permission intérimaire. Les points bleus entourés de cercles jaunes indiquent la localité de ces 21 écoles.



21 écoles de langue française avec un nombre d'enseignants non-qualifiés assignés pour une année complète représentant plus de 10 % (et jusqu'à 50 %) du nombre total d'enseignants en poste à l'école.

### 3) LA PÉNURIE EN PERSONNEL ENSEIGNANT DE 2020-21 À 2024-25

Dans l'édition du Bulletin de nouvelles de mars 2020 *Pour parler profession*, l'OEEQ fait état de la pénurie du personnel enseignant francophone pour les années à venir.

« Les conseils scolaires de l'Ontario peuvent s'attendre à une pénurie d'enseignants francophones et de Français langue seconde. Les difficultés se corsent pour les conseils scolaires qui tentent de remplir les listes de suppléance à la journée. Il risque aussi de manquer d'enseignants pour pourvoir des postes de remplacement à long terme et des postes permanents dans une région ou une matière précise. » Source : OEEQ, *Pour parler profession, Incertitudes d'un temps nouveau*, Mars 2020.

- > Entre 2012-2013 et 2014-2015, il y avait un surplus qui variait de 50 à 200 enseignantes et enseignants (voir Tableau 14 ci-dessus). Même en temps de surplus, les conseils scolaires de langue française avaient recours à des lettres de permission intérimaire de 2012-13 à 2014-15 (voir Tableau 18 ci-dessus).
- > De 2016-2017 à 2018-2019, il y a eu une pénurie moyenne d'environ 400 enseignants par année (voir Tableau 14 ci-dessus).
- > Cette pénurie a été comblée par l'embauche graduelle de 350 à 500 enseignantes et enseignants non certifiés sous une ou plusieurs lettres de permission intérimaire au cours de ces mêmes années.

**SI LE GOUVERNEMENT N'IMPLANTE  
AUCUNE MESURE POUR CONTRER  
LA PÉNURIE, LE NOMBRE DE  
MEMBRES DU PERSONNEL  
ENSEIGNANT NON-QUALIFIÉS  
AUGMENTERA DE FAÇON  
EXPONENTIELLE DANS LES  
ÉCOLES DE LANGUE FRANÇAISE  
(VOIR TABLEAU 21 CI-DESSOUS).**

## TABLEAU 21

TABLEAU RÉCAPITULATIF DÉMONTRANT L'AMPLEUR DE LA PÉNURIE DU PERSONNEL ENSEIGNANT FRANCOPHONE SUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES SI AUCUNE MESURE N'EST PRISE POUR L'ENRAYER

ANNÉE	DEMANDE	LETTRES DE PERMISSION*	DEMANDE TOTALE**	OFFRE CONSTANTE	RÉSULTAT DE LA PÉNURIE***
2020-2021	940	489	1 429	530	-899
2021-2022	940	899	1 839	530	-1 309
2022-2023	940	1 309	2 249	530	-1 719
2023-2024	940	1 719	2 659	530	-2 129
2024-2025	940	2 129	3 069	530	-2 539
2025-2026	940	2 539	3 479	530	-2 949

\* Le nombre estimé de lettres de permission intérimaire est basé sur la pénurie de l'année précédente.

\*\* La demande totale est égale à la demande fixe de 940 plus le nombre estimé de lettres de permission intérimaire.

\*\*\* Il est pris pour acquis que pour contrebalancer la pénurie qui persiste annuellement, les conseils scolaires auront recours à un nombre équivalent de lettres de permission intérimaire afin de pourvoir aux postes d'enseignement vacants; ce qui a pour effet d'augmenter continuellement la demande en personnel enseignant.

#### 4) PROJECTIONS JUSQU'EN 2025-2026

Basé sur les données de 2018-2019, il y aura en 2021-2022 et dans les années subséquentes une **demande** minimale d'environ **940** enseignantes et enseignants de langue française et une **offre** de seulement **530** enseignantes et enseignants certifiés pour répondre à cette demande. Ceci occasionnera une pénurie d'environ 410 enseignantes et enseignants.

De plus, il y a quelque **489** membres du personnel non certifié œuvrant sous lettres de permission intérimaire. Cette pénurie de personnel certifié affecte la qualité de l'enseignement; il est donc nécessaire de former un nombre suffisant de personnes certifiées pour occuper en permanence ce nombre de postes d'enseignement et par le fait même limiter au minimum ou même éliminer entièrement le recours à des lettres de permission intérimaire.

## TABLEAU 22

### MANQUE À GAGNER ANNUEL POUR COMBLER LA PÉNURIE EN PERSONNEL ENSEIGNANT DE LANGUE FRANÇAISE DANS LE SYSTÈME D'ÉDUCATION EN ONTARIO (2020-2021 À 2025-2026)

ANNÉE	DEMANDE	LETTRES DE PERMISSION	DEMANDE TOTALE	OFFRE CONSTANTE	OFFRE ACCENTUÉE	RÉSIDU ANNUEL
2021-2022	940	489	1 429	530	520	-379
2022-2023	940	899	1 839	530	520	-269
2023-2024	940	1 309	2 249	530	520	-159
2024-2025	940	1 719	2 659	530	520	-49
2025-2026	940	2 129	3 069	530	520	61

**POUR COMBLER LA PÉNURIE, LES FACULTÉS D'ÉDUCATION DEVRONT AUGMENTER GRADUELLEMENT LE NOMBRE DE DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS PAR ANNÉE ET CE, SUR UNE PÉRIODE DE 5 ANS. L'OFFRE ACCENTUÉE REPRÉSENTE CE NOMBRE ADDITIONNEL D'ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES REQUIS PAR ANNÉE.**

**LE SYSTÈME D'ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE DE L'ONTARIO REQUIERT UN TOTAL DE 1 050 ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS CHAQUE ANNÉE POUR COMBLER LES BESOINS EN PERSONNEL ENSEIGNANT DANS SES ÉCOLES ÉLÉMENTAIRES ET SECONDAIRES.**

# RÉSULTAT ESCOMPTÉ DU NOMBRE TOTAL D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS CERTIFIÉS REQUIS AU NIVEAU PROVINCIAL AU COURS DES 5 PROCHAINES ANNÉES

## TABLEAU 23

### RÉSULTAT ESCOMPTÉ PROVINCIAL SUR 5 ANS

#### RÉSULTAT ESCOMPTÉ :

520 ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE LANGUE FRANÇAISE CERTIFIÉS, ADDITIONNELS CHAQUE ANNÉ SUR CINQ ANS

ANNÉE	NOMBRE ADDITIONNEL D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS REQUIS
2021-2022	520
2022-2023	520
2023-2024	520
2024-2025	520
2025-2026	520

Les analyses pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis annuellement pour les prochains 5 ans sont basées sur des modèles de projection intégrant des données probantes. Ceci représente une estimation et offre un aperçu de l'ordre de grandeur de la problématique de la pénurie du personnel en enseignant dans le système ontarien d'éducation en langue française.

## TABLEAU 24

### RÉSULTAT ESCOMPTÉ PROVINCIAL DÉCORTIQUÉ PAR RÉGION ET PAR PALIER

**NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS  
ADDITIONNELS REQUIS À L'ÉLÉMENTAIRE  
POUR LES CYCLES PRIMAIRE ET MOYEN** **60 % = 312**

SUD	NORD	EST
63 % = 197	17 % = 53	20 % = 62

**NOMBRE D'ENSEIGNANTES ET  
ENSEIGNANTS ADDITIONNELS REQUIS  
AU SECONDAIRE POUR LES CYCLES  
INTERMÉDIAIRE ET SUPÉRIEUR** **40 % = 208**

SUD	NORD	EST
48 % = 100	24 % = 50	28 % = 58

En se basant sur la répartition des lettres de permission intérimaire attribuées en 2018-2019 (voir Tableau 19), le nombre additionnel estimé de **520** enseignantes et enseignants requis chaque année est réparti dans le Tableau 24, selon les besoins par palier et par région.

On estime que 60 % du total de **520**, soit **312** nouveaux enseignants et enseignantes, sera assigné au palier élémentaire (cycles primaire et moyen) alors que l'autre 40 %, soit **208**, le sera au secondaire (cycles intermédiaire et supérieur).

Le besoin en personnel enseignant se répartit principalement dans les matières obligatoires entre autres :

- > Français (18%)

---

- > Études sociales, Études canadiennes et mondiales et Sciences humaines et sociales (16,5%)

---

- > Éducation artistique (15%)

---

- > English/Anglais (13%)

---

- > Sciences (12%)

---

- > Mathématiques (9%)

---

- > Éducation physique (9%)

---

- > Éducation technologique (7,5%).

---

Le nombre réel d'enseignantes et d'enseignants à certifier par année après l'année scolaire 2022-2023 dû au programme de formation à l'enseignement de 4 semestres (2 ans), devra être revu sur une base annuelle à la lumière du nombre total d'enseignantes et d'enseignants requis par année et du nombre réel de nouveaux diplômées et diplômés à la profession par année, des ententes de mobilité de la main-d'œuvre et du nombre de lettres de permission temporaire attribuées.

Autrement dit, au fur et à mesure que les postes permanents présentement occupés par des détenteurs de lettres de permission intérimaire seront pourvus par des personnes certifiées, le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis diminuera graduellement au cours des 5 années de la projection.

En analysant le nombre de lettres de permission intérimaire attribuées par les bureaux régionaux du ministère de l'Éducation en 2018-2019, on constate que le nombre de lettres de permission pour les cycles intermédiaire et supérieur est à peu près équivalent pour chacun de ces 2 cycles.

Les responsables des programmes de formation à l'enseignement des facultés d'éducation devraient tenir compte de ces proportions par matière au cours de leur processus de recrutement et d'admission de candidates et candidats à la formation.

La problématique de la pénurie actuelle provinciale du personnel enseignant dans les écoles de langue française se caractérise par des besoins régionaux diversifiés selon les paliers, cycles et matières. Le résultat escompté provincial décortiqué au niveau régional et par palier aidera les instances à déterminer le nombre de sièges à financer dans les Facultés d'éducation offrant des programmes d'enseignement en français. Les pistes de solution à long terme contribueront à pallier les effets néfastes de la pénurie.



## IV – RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

Le Protocole d'entente encadrant le mandat du Groupe de travail précise un cadre pour catégoriser les recommandations retenues sous trois axes d'intervention distincts. Le Groupe de travail y ajoute une section sur l'évaluation et le financement de la mise en œuvre des recommandations retenues. Les **37** recommandations sont présentées sous **11** thématiques, réparties selon les trois axes du Protocole, l'évaluation et le financement requis :

- > **Axe 1** : Programmes de formation des enseignantes et enseignants et besoins du marché du travail : **24** recommandations touchant **9** thématiques;
- > **Axe 2** : Favoriser l'insertion professionnelle et la rétention du nouveau personnel enseignant : **4** recommandations touchant une thématique;
- > **Axe 3** : Valoriser la profession enseignante et promouvoir les opportunités d'emploi en éducation en langue française : **2** recommandations touchant une thématique; et
- > **Évaluation** : **2** recommandations
- > **Financement des recommandations retenues** : **5** recommandations

Les membres du Groupe ont jugé à propos d'étoffer ces recommandations, constituant des pistes de solution ou des mesures à implanter, avec des précisions qui en situent la portée et soulignent leurs éléments essentiels qui serviront de balises pour évaluer leur mise en œuvre en fonction des changements souhaités.

La problématique de la pénurie du personnel enseignant est complexe et il faut agir sur plusieurs facettes de façon simultanée. L'ensemble des recommandations doit être traité pour avoir un impact positif sur la pénurie.

**Les recommandations écrites en bleu sont celles que le Groupe de travail considère comme étant prioritaires.**

**Les recommandations écrites en vert sont accessoires aux recommandations prioritaires et leur mise en œuvre devrait se faire de façon parallèle.**

**Les recommandations écrites en rose sont à long terme et requièrent des modifications aux règlements et une refonte ainsi qu'une modernisation des programmes de formation à l'enseignement en Ontario.**

La collaboration entre les partenaires clés tels que les conseils scolaires de langue française, les associations provinciales, les facultés d'éducation, l'OEEEO, et le ministère de l'Éducation est centrale afin d'établir des conditions gagnantes qui mèneront à la réussite de la mise en œuvre des recommandations du plan d'action provincial.

Les recommandations du Groupe de Travail énumérées ci-dessous visent à :

- > aider le gouvernement de l'Ontario à s'acquitter de ses obligations constitutionnelles en accord avec l'Article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés;
- > lui permettre de respecter ses deux Politiques d'aménagement linguistique (PAL), celle pour l'éducation élémentaire et secondaire (2004) ainsi que celle pour l'éducation postsecondaire et la formation (2011); et
- > éliminer les barrières systémiques qui empêchent bon nombre de francophones d'accéder à la profession de l'enseignement et qui incitent prématurément au décrochage professionnel ce qui, par contrecoup, entraîne une réduction de la qualité de l'éducation fournie aux ayants droits de la communauté francophone de l'Ontario.

# AXE 1

## PROGRAMMES DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT ET BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Cet axe cible la mise sur pied de programmes de formation initiale qui répondent aux besoins du marché du travail. Ceci comprend :

- > l'évaluation des modèles existants de prestation de la formation initiale par les facultés d'éducation;
- > l'identification de nouveaux modèles de prestation, avec un accent sur la formation aux cycles intermédiaire et supérieur et en éducation technologique et l'augmentation de cours à effectifs réduits dans ces programmes;
- > la révision des règlements et des processus pertinents en vue de permettre une flexibilité dans les modes de prestation des programmes afin qu'ils puissent répondre aux réalités du système d'éducation en langue française;
- > la révision du financement des programmes en français afin d'atteindre le résultat escompté quant au nombre de candidates et de candidats à certifier pour les années à venir;
- > le nombre d'étudiantes et étudiants à recruter pour combler les places dans les facultés d'éducation financées par la province;
- > l'offre de stages de formation initiale dans les trois régions de la province ainsi que la formation des enseignantes et enseignants associés et des professeures et professeurs superviseurs de stages.

# RECOMMANDATIONS DE L'AXE 1

## 1 - BESOINS DU MARCHÉ

### Le Groupe de travail recommande :

**1.1 que l'Ontario finance les mesures nécessaires pour assurer la disponibilité annuelle de 520 enseignantes et enseignants certifiés additionnels, en partie par l'ajout graduellement croissant du nombre de sièges étudiants dans les facultés d'éducation offrant des programmes de formation à l'enseignement en français, au cours de chacune des cinq prochaines années (2021-2022 à 2025-2026).**

### PRÉCISIONS

> La section précédente intitulée « III - Modèle de projection » détaille le processus suivi pour identifier le résultat escompté provincial de **520** enseignants et enseignantes additionnels à certifier par année sur 5 ans. Il faudra atteindre le nombre total de **1 050** enseignantes et enseignants certifiés annuellement pour pallier la pénurie.

> Afin de satisfaire à la demande requise annuellement de 520 nouveaux enseignants ou enseignantes, quatre sources principales peuvent être utilisées en combinaison :

- 1) l'augmentation des sièges étudiants dans les facultés d'éducation offrant la formation à l'enseignement en français;
- 2) le recrutement d'enseignantes et d'enseignants certifiés à l'étranger ;

- 3) l'embauche de personnel enseignant nouvellement qualifié ou d'expérience des juridictions canadiennes, directement ou par le biais des ententes de mobilité de la main-d'œuvre;
- 4) l'embauche de personnel enseignant francophone certifié par les facultés d'éducation de langue anglaise.

Deux autres avenues sont possibles pour atteindre la cible de 520 en diminuant le taux d'attrition :

- 1) offrir des incitatifs aux membres du personnel enseignant éligibles à la retraite ou en fin de carrière pour retarder leur départ et prendre une retraite progressive, par exemple en leur offrant une charge de travail réduite ; ces mêmes mesures incitatives pourraient être offertes aux personnes déjà à la retraite pour qu'elles reviennent dans l'enseignement;
- 2) offrir d'autres incitatifs pour attirer le personnel enseignant ayant quitté prématurément la profession à y revenir.

## 2 - PROGRAMMES INNOVATEURS DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT EN PLUSIEURS PARTIES

**Le Groupe de travail recommande :**

2.1 que le gouvernement de l'Ontario offre un financement ciblé aux facultés d'éducation offrant un programme de formation à l'enseignement en français pour qu'elles développent des programmes en plusieurs parties dans les trois cycles : primaire/moyen, moyen/intermédiaire et intermédiaire/supérieur, et offrent ces programmes de façon virtuelle dans toutes les régions de la province, et ce, en tenant compte des réalités du contexte de l'éducation franco-ontarienne ;

### PRÉCISIONS

#### Programme en plusieurs parties

Le Règlement de l'Ontario 176/10 - *Qualifications pour enseigner* définit le programme en plusieurs parties comptant au moins deux parties, la première étant constituée d'un stage d'une durée minimale de 10 jours et de 12 crédits postsecondaires.

- > Après avoir complété avec succès ces exigences de la première partie, la candidate ou le candidat peut demander à l'OEEQ un certificat de qualification et d'inscription transitoire.
- > La personne a 6 ans pour compléter avec succès les exigences totales du programme de formation à l'enseignement rattaché au certificat transitoire, soient 60 crédits et 80 jours de stage en milieu scolaire.

- > Ce programme à temps partiel offre la flexibilité recherchée, car offert virtuellement, il permet aux candidates et candidats de demeurer dans leur communauté et de compléter leur formation selon un horaire flexible, les soirs, les fins de semaine ou l'été.
- > Les personnes détenant un certificat transitoire peuvent occuper des postes permanents et des postes de congés à long terme et être rémunérées.
- > Une fois ces exigences rencontrées, la personne pourra demander à l'OEEQ d'inscrire la qualification des cycles complétés sur sa carte de compétences du certificat de qualification et d'inscription général.

Le programme vise de façon particulière à faciliter la certification des personnes qui détiennent un diplôme universitaire et qui œuvrent présentement sous une lettre de permission intérimaire ainsi que des personnes choisissant l'enseignement comme 2<sup>e</sup> carrière.

Le développement de programmes en plusieurs parties prendra en considération

- > la réalité franco-ontarienne et
- > le contenu des cours de fondement et de méthodologie sera revu afin de le moderniser et d'inclure des composantes telles que l'enseignement numérisé en ligne, l'enseignement en milieu minoritaire PAL, la gestion de classe, les guides d'enseignement efficace, l'actualisation linguistique en français (ALF), les programmes d'appui aux nouveaux arrivants (PANA), les classes à niveaux multiples et l'évaluation du rendement des élèves selon les politiques ministérielles.

### Caractéristiques du programme

- > La supervision améliorée des 80 jours de stage se fait par un personnel enseignant associé chevronné et le professeur conseiller universitaire qui s'assurent d'encadrer de façon soutenue l'apprentissage pratique du stagiaire pour assurer sa réussite.
- > L'école d'accueil met en place des mesures spécifiques sous l'égide du conseil scolaire pour l'accompagnement des stagiaires issus de l'immigration récente.

### 3 - PROGRAMME DE FORMATION POUR L'ENSEIGNEMENT AUX CYCLES INTERMÉDIAIRE/SUPÉRIEUR

#### Le Groupe de travail recommande :

- 3.1 que le gouvernement offre un financement ciblé pour l'offre de cours dans toutes les didactiques des cycles intermédiaire et supérieur et pour que les cours de didactiques à effectifs réduits soient offerts au moins à chaque 2 ans ;
- 3.2 que le Règlement 347/02 - *Agrément des programmes de formation en enseignement*, soit modifié pour permettre aux facultés d'éducation offrant des programmes en français, de combiner les cours de didactiques en une classe afin d'assurer une inscription suffisante pour en assurer la viabilité et ainsi accommoder les étudiantes et étudiants inscrits dans un cours à effectifs réduits ;
- 3.3 que les conseils scolaires, en coopération avec les facultés d'éducation et autres fournisseurs, bâtissent des réseaux en province pour mettre en place de nouveaux modèles de prestation pour l'offre de cours de QA et QBA.

### PRÉCISIONS

#### Combinaison de didactiques :

- > Le Groupe de travail préconise l'amélioration de l'offre et de l'accès au programme actuel de formation à l'enseignement aux cycles intermédiaire/supérieur afin d'assurer un plus grand nombre de personnes qualifiées à ce niveau.
- > La combinaison de didactiques pourrait se faire facilement et logiquement selon l'organisation même des programmes-cadres au palier secondaire ou en effectuant d'autres regroupements ayant des affinités. En voici quelques exemples pour illustrer cette approche :
  - > Sciences inclurait Biologie, Physique et Chimie;
  - > Histoire, Géographie et Droit regroupés selon le programme-cadre d'Études canadiennes et mondiales;
  - > Mathématiques pourrait aussi inclure Informatique;
  - > Didactique de langues maternelles : Français et English.

Dans le cadre d'une telle combinaison de didactiques, il est possible de faire un « tronc » commun pour se concentrer sur les composantes « transversales » ou transdisciplinaires, par exemple, la planification d'activités d'apprentissage, l'étude de stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. La didactique des Sciences, qui inclurait celle de Biologie, Chimie et Physique, en est un excellent exemple.

Il est ensuite possible d'offrir, à l'intérieur de ce même cours, des composantes spécifiques à l'une ou l'autre des 3 autres didactiques pour assurer la qualité du programme.

Il est aussi possible de combiner les étudiants d'une didactique donnée à l'intermédiaire avec ceux du supérieur en adoptant une approche différenciée.

- > Quatre-vingts pour cent (80 %) des écoles secondaires de langue française ont moins de 400 élèves. Le personnel enseignant est souvent appelé à enseigner des cours dans 2 ou 3 matières différentes aux cycles intermédiaire et supérieur. L'école doit offrir un éventail de cours suffisant pour que les élèves puissent obtenir le Diplôme d'études secondaires en 4 ans. En 2018-2019, les bureaux régionaux du MÉO ont attribué approximativement 140 lettres d'approbation temporaire pour permettre aux enseignantes et enseignants non qualifiés dans une matière donnée du palier secondaire d'enseigner cette matière. Ce phénomène moins qu'idéal est à la hausse, car le nombre total d'approbations temporaires est passé de 202 en 2016-2017, à 285 en 2018-2019.

### *Création de réseaux de prestation de programmes :*

Parmi les initiatives à favoriser, le gouvernement et les parties prenantes devraient :

- > conclure des ententes de collaboration afin de pouvoir offrir les soutiens nécessaires à l'enseignement des différentes didactiques (par exemple, l'accès aux laboratoires pour les cours de sciences);
- > bâtir des réseaux en province pour l'offre des différentes didactiques, des QBA et des QA.



## 4 - PROGRAMME DE FORMATION POUR L'ÉDUCATION TECHNOLOGIQUE EN FRANÇAIS

### Le Groupe de travail recommande :

- 4.1 que le gouvernement de l'Ontario finance le développement d'un programme de formation en éducation technologique en plusieurs parties en français au cours de l'année 2021 et qu'il soit offert chaque année dès 2022 ;
- 4.2 que le gouvernement finance la prestation de cours en éducation technologique à effectifs réduits ;
- 4.3 que l'OEEO reconnaisse l'expérience accumulée d'enseignement en éducation technologique acquise sous lettre de permission et alloue des crédits à cet égard ou élimine l'exigence de stages dans le but d'accélérer la certification de ces enseignantes et enseignants.

## PRÉCISIONS

- En mars 2018, le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de prioriser les programmes liés aux métiers spécialisés afin d'encourager un plus grand nombre d'élèves du palier secondaire à choisir un métier spécialisé.
  - ▶ Le programme de formation pour l'Éducation technologique n'est pas offert en français en Ontario depuis 2015 en raison d'une insuffisance d'inscriptions due au fait que bon nombre de candidates et de candidats ne satisfaisaient pas les critères d'admission.
  - ▶ Les étudiantes et étudiants désirant se former en éducation technologique se voient dans l'obligation d'aller suivre leurs cours dans les facultés d'éducation de langue anglaise, favorisant ainsi l'assimilation de la population francophone de l'Ontario.
  - ▶ Le manque de personnel enseignant qualifié en éducation technologique nuit aux élèves francophones dans leur quête d'accéder à divers métiers et de combler les besoins du marché du travail en matière de métiers spécialisés.
  - ▶ Le programme de formation en plusieurs parties permettra aux candidates et candidats d'enseigner avec un certificat transitoire tout en poursuivant leur formation jusqu'à l'obtention du certificat de qualification et d'inscription général avec mention de qualifications pour la 9<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> année et pour la 11<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> année dans une matière d'éducation technologique figurant à l'annexe B du Règlement 176/10 - *Qualifications requises pour enseigner*.

- > En 2021, la première étape sera d'embaucher des spécialistes pour développer les cours de formation à l'enseignement en éducation technologique, les mettre en ligne et faire la promotion du programme.
- > Il devrait y avoir une première cohorte d'étudiantes et d'étudiants en éducation technologique en 2022. Se faisant, les étudiantes et étudiants en éducation technologique pourront recevoir un certificat transitoire en 2023 et occuper des postes permanents et des postes de congés à long terme dès 2023.
- > Il est entendu que la priorité sera de cibler les personnes actuellement en poste sous lettres de permission temporaire. Une reconnaissance des années d'expérience acquises soit par l'allocation de crédits en éducation technologique ou l'élimination de jours de stage accélérerait leur certification. Il y a un manque d'enseignant associé en éducation technologique pour superviser les stages de formation en éducation technologique.

**IL DEVRAIT Y AVOIR UNE PREMIÈRE  
COHORTE D'ÉTUDIANTES ET  
D'ÉTUDIANTS EN ÉDUCATION  
TECHNOLOGIQUE EN 2022.  
SE FAISANT, LES ÉTUDIANTES  
ET ÉTUDIANTS EN ÉDUCATION  
TECHNOLOGIQUE POURRONT  
RECEVOIR UN CERTIFICAT  
TRANSITOIRE EN 2023 ET  
OCCUPER DES POSTES  
PERMANENTS ET DES  
POSTES DE CONGÉS À  
LONG TERME DÈS 2023.**

## 5 - STAGES EN MILIEU SCOLAIRE

### Le Groupe de travail recommande :

- 5.1 que le gouvernement finance des incitatifs pour les personnes qui doivent ou acceptent de faire leurs stages de formation dans les régions éloignées, tels que, par exemple, l'indemnisation pour leurs dépenses de voyage et de logement ;
- 5.2 que le gouvernement finance le développement et la prestation d'un programme en français de formation et de soutien pour le personnel enseignant associé qui supervise les stagiaires et que la qualification d'enseignant associé soit inscrite sur la carte de compétence de l'enseignante ou de l'enseignant ayant complété avec succès les exigences de ce cours ;
- 5.3 que le gouvernement finance :
- > le développement d'un portail pour faciliter l'organisation et l'administration des stages, et que ce portail soit intégré au système de gestion de données en voie d'élaboration par le CLÉ ;
  - > l'implantation de modèles flexibles de stages et adaptés au système de langue française ; et
  - > l'instauration d'un système de soutien, d'encadrement et d'accompagnement amélioré.

## PRÉCISIONS

- > Bien que les stages occupent une place centrale dans la formation initiale, aucun financement n'est rattaché à cette composante, ce qui impose un lourd fardeau additionnel – financier, temporel et personnel – non seulement à bon nombre de stagiaires, mais aussi au personnel conseiller des facultés et celui du personnel enseignant associé des conseils scolaires chargés de l'accompagnement des stagiaires.
- > **Le développement d'un portail provincial** - aiderait les facultés d'éducation et les conseils scolaires à accélérer les placements en milieu scolaire en jumelant les étudiantes et étudiants avec les écoles d'accueil prêtes à les recevoir. Le traitement des demandes est actuellement trop long et onéreux et repose souvent en grande partie sur les directions d'école déjà surchargées de travail.
- > **Modèles flexibles de stages et adaptés au système d'éducation en langue française** - Dans le cadre de l'étude de faisabilité entreprise par le CLÉ et financée par Patrimoine canadien et le ministère de l'Éducation, il faudrait déterminer la viabilité des modèles de stage qui auront été retenus et adaptés par le CLÉ au contexte francophone de l'Ontario.

## UN ENCADREMENT ET UN ACCOMPAGNEMENT AMÉLIORÉS DES STAGIAIRES

- > **Un encadrement et un accompagnement améliorés des stagiaires** - Le temps des personnes impliquées dans l'organisation, l'encadrement et la supervision de stages est un facteur important qu'on ne peut éviter. Le personnel des facultés et celui des conseils scolaires sont déjà surchargés de travail.
  - > Afin de permettre au personnel chevronné d'assurer la qualité de la formation et des stages en milieu scolaire, il faut offrir des incitatifs aux institutions universitaires et aux conseils scolaires pour augmenter le nombre de professeurs conseillers universitaires et d'enseignantes et d'enseignants associés. Ainsi, les conseils scolaires pourraient instaurer des mécanismes de soutien au personnel enseignant associé et des processus pour l'identification de nouveaux membres du personnel enseignant qui pourraient servir d'enseignantes et enseignants associés par exemple, conseillères et conseillers pédagogiques, personnes à la retraite.
  - > prévoir un montant forfaitaire bonifié pour le personnel enseignant associé responsable de l'accompagnement des stagiaires; lui offrir aussi, en plus de ce montant, de défrayer le coût de cours universitaires de cycle supérieur ou de QA ou QBA;
  - > défrayer la formation du personnel enseignant associé et les encourager à suivre le cours de QA *Enseignant.e associé.e*;
  - > organiser des ateliers préparatoires pour les stagiaires pour leur permettre d'être bien orientés et de poursuivre leur stage avec succès;
  - > établir un montant maximum de 5 000 \$ par stagiaire pour payer les dépenses encourues par les stagiaires pour l'hébergement, le déplacement et un per diem de 50 \$ pour les encourager à se rendre dans les milieux éloignés des grands centres.

## 6 - RECRUTEMENT PROACTIF AUX PROGRAMMES DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT

Le Groupe de travail recommande :

6.1 qu'une aide financière spécifique et ciblée soit offerte :

- a) aux étudiantes et étudiants qui s'inscrivent à la formation par le biais d'une combinaison d'un programme de bourses d'études et de prêts étudiants; le remboursement du prêt ne serait pas exigé pour ceux et celles qui se dirigent dans le système d'éducation en langue française et complète avec succès le PIPNPE;
- b) aux conseils scolaires afin de défrayer les coûts du QBA pour leur personnel enseignant désirant se qualifier pour l'intermédiaire/supérieur;

6.2 que les facultés d'éducation mettent en place des mesures de recrutement direct auprès des élèves des écoles secondaires et des étudiantes et étudiants du premier cycle des autres facultés de leur université dans le but de les intéresser à la carrière, les sensibiliser aux avantages de la profession, les informer quant aux diverses options de programmes de formation à l'enseignement ainsi que les prérequis, et les encourager à s'inscrire au programme de leur choix ;

6.3 que les facultés d'éducation ou toute autorité compétente revoient les critères d'admission aux programmes de formation à l'enseignement pour tenir compte d'autres critères que la note finale au B.A ;

6.4 que les facultés d'éducation admettent conditionnellement les candidates et candidats titulaires d'un baccalauréat, particulièrement celles et ceux désirant s'inscrire à l'enseignement aux cycles intermédiaire/supérieur ainsi que les professionnels visant une 2<sup>e</sup> carrière, qui ne détiennent pas tous les crédits requis pour la ou les didactiques choisies.

## PRÉCISIONS

### Recrutement :

- > Il est nécessaire que les secteurs d'orientation des écoles secondaires et les services aux étudiantes et étudiants de l'université assurent la coordination d'un suivi pour aider chaque étudiante et étudiant ayant le potentiel et le désir de devenir enseignante et enseignant, à choisir et s'inscrire aux cours appropriés pour obtenir le diplôme universitaire convoité en 3 ou 4 ans, dépendant du domaine de spécialisation.

### Aide financière :

- > Il faudrait bonifier les bourses pour étudier en français dans les programmes de formation à l'enseignement et même exonérer des frais toutes les personnes qui s'inscrivent et complètent leur formation initiale aux cycles intermédiaire et supérieur, ou un cours de QBA à ce niveau.

### Critères d'admission :

- > Les critères d'admission aux programmes de formation à l'enseignement devraient être plus inclusifs. Par exemple, la moyenne de 80 % au niveau des études du Baccalauréat et la réussite du test de compétence linguistique sont des exigences qui constituent des obstacles systémiques, ne tiennent pas compte de l'ensemble des qualités et expériences individuelles et ignorent le potentiel d'amélioration future d'un candidat ou candidate intéressée à la formation à l'enseignement.

- > Ces critères devraient inclure un profil de compétences et d'expériences démontrant les intérêts des candidates et candidats à travailler avec la jeunesse tels qu'être coach d'équipes sportives de jeunes ou moniteur de langue ou leur implication dans bien d'autres activités sociales ou communautaires. De telles considérations pourraient certainement contrebalancer le fait d'avoir une moyenne moins compétitive que 80 % au niveau des études universitaires. Les facultés ferment la porte à un bassin potentiel significatif de jeunes qui, à ce stade de leur développement, n'ont pas les meilleures notes scolaires, mais ont démontré clairement une passion d'être impliqués activement avec la jeunesse franco-ontarienne et leur communauté.

### Admission conditionnelle :

- > Pour les candidates et candidats acceptés conditionnellement à la formation, un plan d'études concomitant pourrait être élaboré pour leur permettre de compléter le nombre de crédits exigés pour la qualification et l'inscription aux cycles intermédiaire/supérieur. Ceci leur permettrait de s'inscrire à leur didactique majeure de choix dès le début du programme de formation à l'enseignement.

## 7 - TEST DE COMPÉTENCES LINGUISTIQUES EN FRANÇAIS ET LE NOUVEAU TEST DE COMPÉTENCES EN MATHÉMATIQUES

### Le Groupe de travail recommande :

- 7.1 que l'exigence du test de compétences linguistiques en français pour l'admission au programme de formation à l'enseignement en français des 2 facultés soit éliminée pour toutes les personnes qui ont fait leurs études secondaires et la majorité de leurs cours universitaires en français;
- 7.2 que le test de compétences linguistiques en français soit administré à tous uniquement dans le but, d'identifier les personnes ayant besoin d'un cours d'appoint pour rehausser leurs compétences linguistiques et, d'évaluer leur niveau de rendement actuel à la fin de ce cours ;
- 7.3 que tout cours d'appoint ainsi offert par l'université soit adapté culturellement au contexte minoritaire de l'Ontario;
- 7.4 que le gouvernement élimine l'exigence du Test de compétences en mathématiques (TCM) ou qu'il en exempte les diplômées et diplômés francophones des facultés d'éducation offrant un programme en français. \*\*

**\*\* NOTE : les membres du Groupe de travail représentant le ministère de l'Éducation ne sont pas en mesure d'appuyer cette recommandation.**

## PRÉCISIONS

### Test de compétences linguistiques en français :

- > L'exigence de compléter avec succès le test de compétence linguistique pour être admis à la formation dans les facultés d'éducation de langue anglaise n'existe pas. Ceci représente pour les francophones non seulement une exigence supplémentaire, mais une inégalité de traitement, voire même une mesure discriminatoire, en comparaison avec leurs collègues du secteur anglophone.
- > Cette disparité réduit le nombre potentiel de diplômées et diplômés francophones ou retarde leur accès au marché du travail au sein des conseils de langue française.
- > Il ne s'agit pas de diminuer les standards de performance à l'égard du français des étudiantes et étudiants en formation. Au contraire, il s'agit de les responsabiliser face à leur apprentissage du français écrit et oral. L'étudiante ou l'étudiant devra suivre et réussir un cours d'appoint en français pour atteindre le niveau de performance visé par le système d'éducation et par de fait même assurer la qualité d'enseignement préconisé.
- > De plus, tous les conseils scolaires de langue française appliquent leurs pratiques d'embauche qui comprennent une entrevue orale et une composante écrite pour s'assurer de la qualité du français du nouvel employé.

### Test de compétences en Mathématiques (TCM) :

- > D'une part, il est déraisonnable d'exiger d'un membre du personnel enseignant titulaire d'une certification pour les cycles primaire et moyen d'établir sa maîtrise du même contenu et de la même pédagogie que ceux qui ont choisi de se spécialiser en mathématiques aux cycles intermédiaire et supérieur.
- > Les élèves de langue française réussissent bien aux tests de Mathématiques provinciaux des 3<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> années. Donc ni l'enjeu de la réussite de l'élève ni celui de la compétence en Mathématiques des enseignants francophones ne sont remis en question.
- > Les facultés d'éducation devraient offrir des cours obligatoires en enseignement des mathématiques pour les cycles primaire, moyen et intermédiaire, ainsi qu'un volet d'arithmétique de base.
- > Le programme-cadre en Mathématiques de la 1<sup>ère</sup> à la 8<sup>e</sup> année a été révisé en 2020 et celui des 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> années en 2005. La terminologie mathématique a évolué et plusieurs concepts mathématiques ont été ajoutés. De nombreuses candidates et candidats à la formation ont suivi leur dernier cours de Mathématiques en 11<sup>e</sup> année. Pendant une période minimale de 5 ans, ces personnes n'ont pas été exposées à la nouvelle terminologie mathématique en français.
- > De nouveaux concepts ont été insérés depuis au curriculum dans le but de moderniser la matière pour qu'elle reflète l'évolution de la technologie et de la société environnante. Les candidates et les candidats qui subissent le test de nos jours n'ont pas nécessairement le langage mathématique actuel en français pour s'appropriier les concepts mathématiques du cours de mathématiques de 9<sup>e</sup> année.
- > Le TCM représente donc une barrière systémique additionnelle pour les francophones et entraînera inévitablement une baisse du nombre de diplômées et diplômés des programmes de formation à l'enseignement en français. La pénurie dans les écoles de langue française ne fera que s'accroître.



## 8 - CERTIFICATION À L'INTERNATIONAL

### Le Groupe de travail recommande :

- 8.1 qu'un projet pilote soit élaboré dans le but de créer des passerelles avec la France pour faciliter l'établissement d'un accord bilatéral entre l'OEEQ, les facultés d'éducation de langue française de l'Ontario ainsi que les 12 douze conseils scolaires de langue française et les autorités compétentes de la France pour reconnaître l'expérience des individus formés à l'enseignement dans le pays d'origine et certifier rapidement des enseignantes et enseignants français, les rendant éligibles pour enseigner dans les écoles de langue française de l'Ontario ;
- 8.2 que cet exercice d'arrimage des qualifications des enseignantes et enseignants débute par des démarches auprès de l'ambassade de France et se poursuive avec d'autres pays de la Francophonie; le nombre de personnes à certifier chaque année serait assujetti aux dispositions de chaque accord bilatéral conclu entre les autorités compétentes de l'Ontario et celles de chaque pays francophone concerné.

## PRÉCISIONS

### Projet pilote :

- > Le contexte actuel est favorable pour inciter les jeunes Français à choisir le Canada et plus précisément l'Ontario français comme une destination privilégiée pour poursuivre une carrière en éducation. Il faut mettre à profit les liens existants entre les deux pays.

---

- > Dans le cadre du projet pilote, explorer différents modèles tels que :
  - ▶ reconnaître la certification des enseignantes et des enseignants titulaires du Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), décernée par la France, et détenant un visa de travail du Canada, en leur accordant automatiquement par le biais de l'OEEQ, le certificat de qualification et d'inscription général avec des conditions leur permettant d'enseigner uniquement en dans les écoles du système d'éducation de langue française. Des discussions plus poussées avec l'OEEQ seraient nécessaires pour spécifier les conditions applicables;
  - ▶ permettre l'obtention d'un double diplôme, qualifiant un certain nombre de candidates et candidats sélectionnés à obtenir à la fois la certification pour l'enseignement en France et dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario. Pour ce faire, on pourrait s'inspirer de modèles d'ententes déjà existants dans d'autres provinces :

- double diplôme entre University of Regina et l'Institut national supérieur du professorat et de l'Éducation (INSPÉ) de Nantes
- double diplôme entre Simon Fraser University et l'Université de Tours
- double diplôme entre le Campus Saint-Jean — University of Alberta et l'Université de Grenoble Alpes

- > L'on peut s'inspirer des coopérations dynamiques et structurées déjà existantes entre certains conseils scolaires canadiens de langue anglaise et des Académies françaises axées sur la mobilité des enseignantes et des enseignants.
- > Actuellement, l'OEEQ n'octroie de certification que si les enseignantes et les enseignants ont été autorisés au préalable à enseigner dans leur pays d'origine. Les titulaires du Master MEEF sont des enseignantes et enseignants certifiés et habilités à enseigner dans toutes les écoles de la France. Il y a un large vivier d'individus qui ont suivi la formation dans des INSPÉ qui aimeraient venir travailler en Ontario. Ces personnes constituent un bassin de personnel enseignant qualifié et accessible immédiatement pour les écoles de langue française de l'Ontario.

### *Ententes bilatérales avec d'autres pays de la Francophonie :*

- > Des ententes similaires pourraient être signées avec d'autres pays de la Francophonie.
- > Les facultés ainsi que d'autres fournisseurs tels que des instituts, les conseils scolaires, le Centre franco pourraient offrir les cours d'appoint et les cours d'orientation requis pour faciliter l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants et enseignantes provenant de l'étranger.
- > Il serait important de travailler avec le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration pour que les possibilités d'emploi en enseignement en langue française en Ontario soient connues à l'international.

## 9 - PROGRAMME DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT PROPRE À L'ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE : PERSPECTIVE À LONG TERME

Le Groupe de travail recommande :

9.1 que le gouvernement finance la mise sur pied d'un comité responsable de développer un modèle de formation à l'enseignement qui répondrait à long terme aux besoins de la communauté francophone de l'Ontario ;

9.2 que ce comité explore le développement de modèles de formation tels que :

- ▶ un B.Ed. concomitant et intégré\*\* d'une période de quatre ans qui comprendrait deux ans (quatre semestres) de cours avec concentration dans la didactique au niveau du B.A. et deux ans (quatre semestres) en formation à l'enseignement avec des stages pratiques.

\*\* Un Baccalauréat en Éducation (B.Ed.) concomitant et intégré est un programme de formation à l'enseignement intégrant d'une part les exigences du B.A. et d'autre part, celles du programme de formation à l'enseignement pour un cycle spécifique. Les apprentissages transversales et transdisciplinaires ainsi que les apprentissages propres aux didactiques se font de façon parallèle et intégrée.

- ▶ un B.Ed. concomitant intégré et spécialisé\*\*\* d'une période de cinq ans qui comprendrait trois ans (six semestres) de cours avec spécialisation dans une matière didactique et une concentration dans une 2<sup>e</sup> matière didactique au niveau du B.A. et deux ans (quatre semestres) en formation à l'enseignement avec des stages pratiques ;

\*\*\* B.Ed. concomitant intégré et spécialisé d'une période de cinq ans vise à certifier le personnel enseignant pour les cycles intermédiaire/supérieur.

9.3 que ce comité soit composé de représentantes et représentants de l'Ordre des enseignantes et les enseignants de l'Ontario (OEEO), le ministère de l'Éducation de l'Ontario (MÉO), le ministère des Collèges et des Universités de l'Ontario (MCUO), l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontarienne de l'Ontario (AEFO), l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO), l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC) et d'autres associations provinciales en éducation.

## PRÉCISIONS

### *Modèles de programmes de formation à l'enseignement :*

- > Plusieurs universités, dont les suivantes, ont des programmes de formation plus courts
  - ▶ L'Université Acadia et l'Université de Victoria ont un programme de 16 mois;
  - ▶ University of British Columbia (UBC) n'exige que 11 mois;
  - ▶ Certaines universités du Québec ont un Baccalauréat intégré de quatre ans.
- > À la sortie du secondaire, les élèves pourraient s'inscrire à un B.Ed. intégré de quatre ans ou de cinq ans. On pourrait considérer développer un B.Ed. concomitant intégré et sciences et technologie, ainsi qu'un autre en Éducation artistique ou autres didactiques; et ces programmes pourraient être offerts par les facultés d'éducation et, par entente mutuelle, ces dernières pourraient se partager la responsabilité d'offrir un type de programme par région, par exemple Laurentienne pourrait offrir le B.Ed. intégré et sciences et technologie.
- > L'étude de faisabilité du CLÉ sur les stages en milieu scolaire pourrait inspirer la mise en place de stages innovateurs et pertinents pour la francophonie ontarienne.
- > Ce programme concomitant pourrait avoir des composantes virtuelles et en présentiel sans toutefois pénaliser les candidates et candidats des régions éloignées;
- > Il faut revoir le nombre de jours de stage exigé (80 jours) ainsi que les autres composantes du programme de formation notamment les cours de fondements ou de base et les cours des différentes didactiques et leurs modes de livraison dans le but de les moderniser ou les rendre plus flexibles.

## AXE 2

### FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA RÉTENTION DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT

Cet axe cible la mise sur pied de programmes de soutien du nouveau personnel enseignant pour favoriser leur rétention en milieu scolaire. Ceci comprend :

- > l'évaluation des programmes de soutien offerts présentement aux enseignantes et enseignants nouvellement certifiés dans le système d'éducation en langue française;
- > l'étude du système de mentorat et de la formation professionnelle offerte dans le cadre des programmes d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE);
- > l'identification de circonstances opportunes qui amélioreraient la rétention du nouveau personnel enseignant;
- > l'étude des enjeux relatifs à l'insertion professionnelle du personnel enseignant formé dans les autres provinces ou issu de l'immigration;
- > la différenciation et l'adaptation des programmes et des approches en fonction des besoins du personnel enseignant formé dans les autres provinces et à l'étranger;
- > la collaboration avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada en vue de faciliter les voies d'immigration pour attirer des enseignantes et enseignants francophones à postuler pour des postes d'enseignement dans les écoles de langue française en Ontario.

## RECOMMANDATIONS DE L'AXE 2

### 1- NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT ISSU DE L'IMMIGRATION RÉCENTE

Le Groupe de travail recommande :

- 1.1 qu'un financement additionnel cible l'embauche d'un spécialiste en interculturalité et en inclusivité dans chacun des conseils scolaires de langue française pour offrir du leadership dans le domaine de l'insertion du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente;
- 1.2 que, dans le cadre du programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE), des éléments du guide à l'appui du programme soient bonifiés pour y inclure un encadrement, un mentorat et une formation sur mesure à l'intention du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente;
- 1.3 que le ministère de l'Éducation soit chargé de :
  - > créer des ressources, modules et Webinaires à l'appui au PIPNE;
  - > établir des réseaux d'accompagnement pour les nouveaux membres du personnel enseignant des petites écoles qui sont seuls à leur niveau d'enseignement et qui n'ont pas accès à des mentors qualifiés; et
  - > établir un programme de certification et de recrutement de mentors professionnels en nombre suffisant pour appuyer adéquatement la supervision des stages, basé sur le nombre de nouveaux enseignants et enseignantes certifiés annuellement.
- 1.4 qu'un processus de collecte de données soit mis en place dans le but de comprendre la problématique du décrochage professionnel prématuré; et que ce processus inclue un gabarit d'entrevue de sortie standardisé, élaboré et administré par une tierce partie, pour informer les parties prenantes en éducation et ainsi faciliter leur processus décisionnel respectif.

## PRÉCISIONS

### *Spécialistes en interculturalité et inclusion :*

- > Le financement de postes de spécialistes dans le domaine de l'interculturalité et l'inclusivité permettrait de mettre en place des formations ciblées sur l'enseignement en milieu minoritaire pour les nouveaux arrivants, et une formation appropriée pour les membres de l'école d'accueil ainsi que la direction d'école. Il faut s'assurer que les directions soient préparées pour qu'elles puissent adéquatement entreprendre leur rôle de supervision et d'accompagnement du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente.

### *Programme d'insertion professionnelle du personnel enseignant (PIPNE) :*

- > L'Ontario est en avance sur les autres provinces avec son programme (PIPNE) qui offre du mentorat, de la formation au nouveau personnel enseignant et un processus d'évaluation du rendement axé sur un profil de 16 compétences regroupées en 8 domaines.
- > Il importe d'ajouter une composante qui explicite une approche différenciée pour le personnel enseignant issu de l'immigration récente.

### *Mentors :*

- > Le PIPNE comprend un système de mentorat enrichi et intensif durant les 2 premières années du nouveau personnel enseignant. Cet accompagnement devrait se faire par une équipe composée :
  - ▶ d'un mentor formé et préférablement certifié;
  - ▶ d'une conseillère ou conseiller pédagogique; et
  - ▶ de la direction d'école.
- > Les conseils scolaires rencontrent d'énormes défis dans l'identification de mentors pour appuyer l'insertion professionnelle de tout le nouveau personnel enseignant.

> Les nouveaux enseignants font face à de nombreux défis tels que la gestion de classe, la technologie simple et complexe, l'enseignement en situation minoritaire, la stratégie d'enseignement innovatrice, la différenciation pédagogique, l'évaluation comme outil d'apprentissage et l'implication des parents.

> Plusieurs systèmes d'éducation ont une approche qui repose sur la transmission des connaissances et qui est centrée sur l'enseignante ou l'enseignant et sa matière. Au Canada, les approches constructivistes centrées sur l'élève sont prédominantes ce qui exige de redéfinir les façons de faire. Cette différence est accentuée en milieu minoritaire francophone par le rôle de passeur culturel qui s'ajoute aux responsabilités du personnel enseignant.

> À l'université d'Ottawa, un peu plus de 50% des étudiantes et des étudiants sont issus de l'immigration récente et n'ont pas complété leur baccalauréat donnant accès à la formation à l'enseignement au Canada. Ces personnes sont souvent en quête d'une 2<sup>e</sup> carrière. À l'université Laurentienne, cette proportion est d'environ 30%. Bien que nous n'ayons pas de données sur le profil démographique des nouvelles embauches, il est possible de déduire que le personnel enseignant issu de l'immigration récente constitue une proportion croissante du nouveau personnel enseignant.

### *Décrochage professionnel prématuré :*

> Il importe de bien comprendre les raisons qui incitent les enseignantes et enseignants à quitter prématurément la profession enseignante. Un questionnaire confidentiel en ligne, administré par un organisme indépendant, serait rempli par la personne qui quitte la profession.

> Le résultat de l'analyse des données ainsi compilées pour chaque conseil scolaire ne serait disponible que pour le conseil en question.

> L'agrégat provincial de ces données serait réuni dans un rapport provincial partagé avec toutes les parties prenantes.

> Une telle initiative permettrait à ces autorités de mieux comprendre le phénomène du décrochage professionnel et informerait un processus décisionnel ciblé pour favoriser la rétention optimale du personnel enseignant.



# AXE 3

## VALORISER LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET PROMOUVOIR LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI EN ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE

Cet axe cible la mise sur pied de campagnes de valorisation et de promotion de la profession enseignante en contexte minoritaire de façon à faire connaître les programmes en éducation et les occasions d'emploi. Ceci comprend :

- > Campagne grand public
- > Campagne auprès des candidates et candidats potentiels (étudiantes et étudiants au baccalauréat, élèves du secondaire)
- > Campagne de sensibilisation auprès des parents
- > Campagne en collaboration avec d'autres ministères ou instances gouvernementales, par exemple à l'international.

## RECOMMANDATIONS DE L'AXE 3

### 1- VALORISATION DE LA PROFESSION

Le Groupe de travail recommande :

- 1.1 que le gouvernement de l'Ontario augmente sa contribution financière pour amplifier les activités de valorisation de la profession et de promotion de la carrière d'enseignement auprès des jeunes, des parents et des instances gouvernementales au Canada et à l'étranger, dans le cadre de la campagne provinciale du Centre franco, entérinée par les 12 conseils de langue française;
- 1.2 qu'une coordination des activités de promotion et de marketing soit effectuée entre le Centre franco et la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants (FCE) pour éviter les dédoublements et recruter le plus grand nombre possible de candidates et de candidats à la formation à l'enseignement et assurer la rétention du nouveau personnel en milieu scolaire.

## PRÉCISIONS

### *Le professionnalisme du personnel enseignant :*

- > Cette période de confinement a réellement fait réaliser l'importance et l'effet positif du personnel enseignant sur la vie des élèves et de leurs parents. La campagne de valorisation doit mettre en valeur le travail du personnel enseignant en ce qui a trait à la réussite scolaire de tous les élèves y compris ceux en grands besoins.
- > Le personnel enseignant a développé une expertise dans l'accompagnement des élèves dans leur apprentissage, dans l'aide aux parents pour qu'ils puissent contribuer à l'apprentissage de leur enfant. De plus, ces éducateurs travaillent de près avec des intervenants sociaux pour les appuyer dans la santé mentale et le bien-être physique de chaque élève.
- > L'équipe-école composée du personnel enseignant, la direction d'école et les cadres scolaires visent à mettre en place les conditions gagnantes pour l'apprentissage, l'amélioration du rendement et la réussite scolaire de chaque élève.

### *Amélioration de l'image de la profession enseignante :*

- > La lourdeur de la tâche quotidienne de l'enseignante et de l'enseignant n'a cessé d'augmenter au cours des années. Les jeunes ont développé une image négative de la carrière d'enseignement, renforcée par la croyance que le personnel enseignant est perçu comme des gardiens d'enfants et non comme des professionnels de l'éducation qui contribuent grandement à remédier à l'ensemble des maux sociaux que ce soit notamment, la dépendance aux drogues, les problèmes de santé mentale.
- > Il faut rehausser l'image de la profession enseignante et la rendre attrayante pour la population étudiante avant même sa sortie du secondaire.
- > La profession enseignante est un pilier majeur d'une société en évolution, avant-gardiste et composée de personnes ayant une conscience sociale.

---

# V – ÉVALUATION

---

## Le Groupe de travail recommande :

- 1.1 qu'une évaluation sommative de la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations soit effectuée annuellement et après 5 ans pour rendre des comptes sur les progrès réalisés sur la réduction de la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario;
- 1.2 qu'un comité provincial de mise en œuvre soit mis sur pied pour superviser le processus d'évaluation et rendre compte des progrès.

## PRÉCISIONS :

### *L'atteinte du résultat provincial escompté :*

- > L'atteinte du résultat provincial escompté de 520 enseignantes et enseignants additionnels certifiés annuellement sur 5 ans, à compter de 2021-2022, doit être évaluée sur une base annuelle. Chaque recommandation doit également être évaluée selon des indicateurs de performance en lien avec le résultat annuel escompté. Une évaluation formative et une évaluation sommative seront donc nécessaires au cours du processus d'implantation des recommandations pour documenter les progrès réalisés pour contrer la pénurie.
  - > Les facultés d'éducation recueillent déjà des données sur le nombre annuel de diplômées et diplômés de leur programme de formation initiale à l'enseignement. Ces organismes compilent également des données sur le nombre de personnes formées à l'extérieur de la province et à l'étranger dont ils recommandent à l'OEEO d'accorder l'approbation d'enseigner dans le système d'éducation ontarien. De plus, ces données viendront s'ajouter à celles de l'OEEO, du ministère de l'Éducation, du ministère de la Formation et des Collèges et Universités et des 12 conseils scolaires de langue française. Ces données publiques serviront à étoffer les deux types d'évaluation constituant un processus de mesure continue de la mise en œuvre des recommandations retenues.
-

- > Les progrès réalisés au sein de chacune des recommandations retenues, regroupées selon les trois axes, seront suivis et notés de façon continue. La révision annuelle portera sur deux éléments principaux du Plan : le résultat provincial escompté et décortiqué au niveau de chacune des trois régions, et les pistes de solution à privilégier.

---

***Le comité provincial responsable de superviser la mise en œuvre des recommandations retenues :***

- > Le comité chargé de superviser la mise en œuvre des recommandations retenues serait composé des partenaires clés en éducation tels que l'AEFO, l'ACÉPO, l'AFOCS et les autres associations provinciales, les facultés d'éducation, l'OEEO, le MÉO, MCUO et les conseils scolaires de langue française.

---

***Processus d'appel d'offres :***

- > Les firmes en évaluation ayant de l'expérience en éducation en milieu minoritaire ontarien seront invitées à soumettre une proposition. Chacune détaillera son approche ainsi que les processus et procédures contemplées pour procéder à une évaluation formative et sommative des pistes d'action retenues. Ce processus d'appel d'offres devrait être lancé dès 2021 pour inciter les firmes en évaluation à soumettre des propositions portant sur l'évaluation des recommandations du Groupe de travail sur la pénurie, tout en respectant les paramètres de l'appel d'offres.
- > Une somme de 500 000\$, répartie sur cinq ans, sera nécessaire pour entreprendre et terminer l'évaluation de la mise en œuvre des recommandations à l'échelon provincial.

## INDICATEURS DE PERFORMANCE : QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

Deux types d'indicateurs de performance seront utilisés pour mesurer l'atteinte du résultat provincial et les progrès reliés au recrutement et à la rétention du personnel enseignant francophone en relation avec les recommandations. Le premier type sera d'ordre quantitatif et le second sera d'ordre qualitatif.



### INDICATEURS QUALITATIFS

- > **Rétention du nouveau personnel enseignant :**  
Le type de mentorat et autres soutiens reçus par le nouveau personnel enseignant sur une période de cinq ans, l'aide ponctuelle, le type de formation offerte aux nouveaux enseignants et enseignantes et son accès.
- > **Qualité des stages :** Les commentaires recueillis auprès des étudiantes et étudiants à la formation à l'enseignement : pertinence du stage, qualité de l'appui reçu et type de supervision au cours du stage.



### INDICATEURS QUANTITATIFS

- > **Qualifications :** Le nombre de candidates et de candidats qualifiés par les facultés d'éducation, ainsi que le nombre certifiés par l'OEEQ et qui en deviennent membres. Ces données doivent être compilées provincialement, régionalement et par matière académique.
- > **Accès :** Le nombre de candidates et candidats dans les trois régions qui ont accès à un programme de formation à l'enseignement et à des stages pertinents en milieu éloigné.
- > **Inscriptions aux programmes de formation à l'enseignement :** Le taux d'inscription par année dans les programmes offerts par les deux facultés d'éducation : Université Laurentienne et Université d'Ottawa et ses deux campus.
- > **Financement des places dans les programmes de formation à l'enseignement :** Le nombre de sièges financés dans les facultés d'éducation pour chacune des 3 options de cycles de qualification.
- > **Valorisation de la profession :** L'efficacité des campagnes de promotion auprès des différentes populations cibles : par exemple, le taux de satisfaction des personnes ayant participé aux activités dans le cadre des campagnes de promotion, le nombre de personnes selon les groupes cibles : parents, étudiantes et étudiants du Baccalauréat, élèves de secondaire qui ont participé aux activités.
- > **Rétention du nouveau personnel enseignant :** Le nombre de nouveaux enseignants et enseignantes demeurant dans la profession après chaque année, pour une période de cinq ans.

---

## VI – FINANCEMENT REQUIS

---

### Le Groupe recommande :

- 1.1 que le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du ministère des Collèges et Universités, signe une entente parallèle aux Ententes de mandat stratégique (EMS3) pour 2021-2025, avec la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa, l'École des sciences de l'éducation de l'Université Laurentienne et l'Université de l'Ontario français, et que cette enveloppe budgétaire assure un financement ciblé et protégé couvrant les coûts additionnels encourus pour offrir des programmes de formation à l'enseignement en français en situation minoritaire;
- 1.2 que, dans le cadre de cette entente parallèle, l'Ontario finance annuellement des sièges étudiants additionnels dans les facultés d'éducation pour atteindre, d'ici 2025-2026, la certification de 520 enseignantes et enseignants additionnels notamment, en assurant un nombre adéquat de sièges étudiants dans tous les types de programmes de formation à l'enseignement en français, mais primordiallement dans les programmes en plusieurs parties, et ce chaque année jusqu'à ce que ce qu'un équilibre soit atteint dans le système d'éducation en langue française entre la demande de personnel enseignant certifié et devenu membre de l'OEEQ et l'offre d'une main-d'œuvre qualifiée par les facultés d'éducation ;
- 1.3 que le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du ministère de l'Éducation, crée une enveloppe budgétaire dédiée exclusivement à l'éducation élémentaire et secondaire pour les 12 conseils scolaires de langue française afin de faciliter la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail ;

**1.4 qu'un plan de mise en œuvre soit développé en commun par les facultés d'éducation et les 12 conseils scolaires de langue française pour établir des cibles d'inscriptions (sièges étudiants) protégés et spécifiques aux programmes de formation en français, afin d'atteindre le nombre de nouveaux diplômés et diplômées requis annuellement au cours des cinq prochaines années ;**

**1.5 que le gouvernement de l'Ontario, par l'entremise du ministère de l'Éducation et du ministère des Collèges et Universités, assure la pérennité des projets les plus efficaces pour contrer la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française; ces projets sont actuellement financés jusqu'en 2021-2022 par Patrimoine canadien dans le cadre de la Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire.**

## PRÉCISIONS

Les recommandations 1.1 à 1.5 dans cette section couvrent le financement de l'ensemble des recommandations précédentes des trois axes et de l'évaluation. Chaque élément des 37 recommandations qui nécessitent du financement tant au postsecondaire qu'aux paliers élémentaire et secondaire est énuméré et quantifié, par année fiscale du gouvernement, pour former deux enveloppes budgétaires ciblées pour couvrir les coûts additionnels d'offrir des programmes de formation à l'enseignement en situation minoritaire, de favoriser la rétention du personnel enseignant francophone et de valoriser la profession enseignante.

- > Il importe d'établir des cibles d'inscriptions protégées pour les programmes en français différents et séparément de Français langue seconde;

---

- > Les facultés d'éducation offrant des programmes en français doivent éliminer le contingentement surtout dans les programmes offerts en plusieurs parties et ainsi, augmenter et protéger la proportion de sièges réservés aux francophones dans les différents cycles et paliers;

---

- > L'Université de l'Ontario Français (UOF) a l'intention de soumettre à La Commission d'évaluation de la qualité de l'éducation postsecondaire un programme de formation à l'enseignement en plusieurs parties pour fin d'approbation en 2021. Si le programme par la suite est agréé par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et le ministre, l'UOF devrait être en mesure d'offrir le programme à une première cohorte d'étudiantes et d'étudiants en 2022. Le public cible comprend les personnes œuvrant sous lettre de permission intérimaire, les personnes formées à l'étranger, les personnes optant pour une 2e carrière, les candidates et candidats désirant se qualifier dans l'une des trois options de cycles. L'UOF est une université qui promeut la collaboration avec les autres institutions postsecondaires dans un esprit de complémentarité. Elle offrira des parcours flexibles et travaillera en



consortium avec les autres facultés d'éducation dans l'offre de cours en ligne.

- > Les projets approuvés et financés par le ministère du Patrimoine canadien dans le cadre de *la Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire* sont décrits à des fins de référence à l'Annexe 2.

Le Groupe de travail n'a indiqué aucun financement pour l'année fiscale 2020-2021 puisqu'il ne reste que quelques mois avant le 31 mars 2021, date de tombée de la fin de l'année fiscale. Si cependant, des sommes d'argent s'avéraient disponibles, le Groupe de travail suggère de financer le développement de programmes au postsecondaire et le développement du portail à l'élémentaire/secondaire.

## DEUX ENVELOPPES DE FINANCEMENT ADDITIONNEL REQUIS POUR L'ÉDUCATION EN MILIEU MINORITAIRE AINSI RÉPONDANT AUX RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

### ENVELOPPE FINANCIÈRE POUR LE POSTSECONDAIRE

\*\*\* Cible de 520 enseignants additionnels par année est répartie graduellement sur 5 ans. Pour combler le manque à gagner, la province doit avoir recours à d'autres sources d'approvisionnement en personnel enseignant telles que la certification d'enseignantes et d'enseignants provenant de l'étranger et par le biais des ententes de mobilité de la main d'œuvre.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<p>Cible graduelle jusqu'à 520 sièges étudiants***</p> <p>12 500 \$ (subvention de la province x</p> <p>2021 – 2022 : (150 x 6 250 \$)</p> <p>2022 – 2023 : (300 x 6 250 \$) + (150 x 6 250 \$)</p> <p>2023 – 2024 : (450 x 6 250 \$) + (300 x 6 250 \$)</p> <p>2024 – 2025 : (520 x 6 250 \$) + (450 x 6 250 \$)</p> <p>2025-2026 : (520 x 6 250 \$ x 2)</p> <p>Recommandations : Axe 1 -1.1,</p> <p>Financement -1.2</p>	0,9375 M	2,8125 M	4,687 M	6,0625 M	6,5 M
<p>Développement de programmes à l'enseignement et de cours d'appoint</p> <p>(180 000 \$ x 10 programmes) +</p> <p>(25 000 \$ x 20 cours d'appoint) =</p> <p>Programmes ; 1 - éducation technologique,</p> <p>3 - programmes en plusieurs parties,</p> <p>6 regroupements de didactiques intermédiaire/supérieur accessibles en ligne à toutes les facultés d'éducation,</p> <p>20 cours d'appoint en français, mathématiques, orientation culturelle et éducation catholique.</p> <p>Recommandations : Axe 1 -2.1, 4.1 et 7.3</p>	2,3M	2,3 M	1,0 M	1,0 M	1,0 M
<p>Prestation de cours à effectifs réduits</p> <p>18 500 \$ x 30 cours =</p> <p>Recommandations ; Axe 1 – 3.1 et 4.2</p>	0,555 M	0,555 M	0,555 M	0,555 M	0,555 M

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Bâtir des réseaux et des partenariats de prestation de programmes Recommandation : Axe 1 - 3.3	0,2 M	0,2 M	0,2 M	0,2 M	0,2 M
Stages en milieu scolaire 5 000 \$ maximum par étudiant x 500 Recommandation : Axe 1 – 5.1	2,5 M	2,5 M	2,5 M	2,5 M	2,5 M
Professeurs conseillers universitaires 1 000 \$ x 150 (2021-2022), 300 (2022-2023), 450 (2023-2024) et 520 (2024-2025) = Recommandation : Axe 1 – 5.3	0,15 M	0,3 M	0,45 M	0,52 M	0,52 M
Encadrement des stagiaires 100 \$ per diem pour enseignant associé x 40 jours x 150 stagiaires = Nombre de stagiaires augmente par année : 300, 450, 520 Recommandation : Axe 1 – 5.3	0,6 M	1,2 M	1,8 M	2,08 M	2,08 M
Bourses incitatives pour l'inscription à un programme de formation en français 200 (lettres de permission) x 6 000 \$ = (2021-2022), 200 x 12 000 \$ = (2022-2025) Recommandation ; Axe 1 – 6.1	1,2 M	2,4 M	2,4 M	2,4 M	2,4 M

	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026
Recrutement d'étudiants 100 000 \$ (salaire d'un agent de recrutement) x 3 facultés + 100 000 \$ (activités de recrutement x 3 facultés = Recommandation : Axe 1 – 6.2	0,6 M	0,6 M	0,6 M	0,6 M	0,6 M
Projet pilote à l'international Recommandations : Axe 1 -8.1 et 8.2	0,2 M	0,2 M	0,2 M	0,2 M	0,2 M
B.Ed. intégré à long terme Recommandations : Axe 1 – 9.1 et 9.2	0,5 M	0,5 M	0,25 M	0,25 M	0,25 M
<b>TOTAL</b>	<b>9,7425 M</b>	<b>13,57 M</b>	<b>14,892 M</b>	<b>16,6175 M</b>	<b>17,0475 M</b>

**ENVELOPPE FINANCIÈRE POUR  
L'ÉLÉMENTAIRE ET SECONDAIRE:**

	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026
Développement d'un portail, programmation et cueillette de données en 2021-2022, mise à l'essai, modifications et mise en œuvre en 2022-2023, maintien du portail en 2023-2024 et 2024-2025  Recommandation : Axe 1- 5.3	0,5 M	0,25 M	0,1 M	0,1 M	0,1 M
Appui – cours QBA intermédiaire/supérieur  200 individus (# basé sur les lettres de permission intérimaire) x 800 \$  Recommandation : Axe 1 – 6.1	0,16 M	0,16 M	0,16 M	0,16 M	0,16 M
Recrutement actif des élèves du secondaire – une fois par année – salon de carrière  (108 écoles x 250 \$ (½ journée de suppléance par école) + (13 100 élèves 11e et 12 x 10 \$))  Recommandation : Axe 1 - 6.2	0,1445 M	0,1445 M	0,1445 M	0,1445 M	0,1445 M
PIPNE amélioré <sup>1</sup>  (4 jours de suppléance par nouvel enseignant x 250 \$) + (formation de 1 000 \$ par nouvel enseignant + (4 jours de suppléance par mentor ou programme équivalent x 250 \$)  Nombre de stagiaires augmente par année : 150 (2021-2022), 300 (2022-2023), 450 (2023-2024), 520 (2024-2025) et 500 (2025-2026)  Recommandations : Axe 1 – 5.2 et 5.3	0,450 M	0,900 M	1,350 M	1,560 M	1,560 M

<sup>1</sup> Cet item devra être recalculé pour l'année scolaire et non l'année fiscale

## FINANCEMENT ANNUEL DES 2 ENVELOPPES

	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026
Cueillette de données sur le décrochage professionnel	0,1 M	0,1M	0,05 M	0,05 M	0,05 M
Recommandation : Axe 2 – 1.4					
Spécialistes en interculturalité <sup>1</sup> (12 x 100 000 \$)	1,2 M	1,2 M	1,2 M	1,2 M	1,2 M
Recommandation : Axe 2 – 1.1					
Campagne de valorisation	0,5 M	0,5 M	0,5 M	0,5 M	0,5 M
Recommandation : Axe 3 – 1.1					
Évaluation	0,1 M	0,1 M	0,1 M	0,1 M	0,1 M
Recommandations : Évaluation - 1.1, 1.2 Financement - 1.4					
Pérennité des projets du Patrimoine	-	0,5 M	0,5 M	0,5 M	0,5 M
Recommandation : Financement - 1.5					
<b>TOTAL</b>	<b>3,1545 M</b>	<b>3,8545 M</b>	<b>4,1045 M</b>	<b>4,3145 M</b>	<b>4,3145 M</b>
<sup>1</sup> Cet item devra être recalculé pour l'année scolaire et non l'année fiscale					
	<b>2021- 2022</b>	<b>2022- 2023</b>	<b>2023- 2024</b>	<b>2024- 2025</b>	<b>2025- 2026</b>
Enveloppe financière pour le postsecondaire	9,7425 M	13,57 M	14,892 M	16,6175 M	17,0475 M
Enveloppe financière pour l'élémentaire et secondaire	3,1545 M	3,8545 M	4,1045 M	4,3145 M	4,3145 M
<b>TOTAL</b>	<b>12,897 M</b>	<b>17,4245 M</b>	<b>18,9965 M</b>	<b>20,932 M</b>	<b>21,362 M</b>

## VII – CONCLUSION

Le système d'éducation en langue française est dans une situation critique et l'Ontario doit agir! La pénurie du personnel enseignant francophone perdure depuis 2016, et une intervention immédiate s'impose. La mise en œuvre ordonnée des 37 recommandations de ce rapport par l'Ontario assurera non seulement la qualité de l'éducation de ses jeunes francophones, mais permettra à la province de s'acquitter de ses obligations constitutionnelles.

Le plan d'action proposé vise à éliminer la pénurie dans un délai raisonnable et rétablit l'équité qui doit s'instaurer entre les 2 systèmes linguistiques d'éducation vers l'atteinte du succès scolaire de tous les élèves.

Le Groupe de travail propose une **action éclair** composée de trois phases.

### PHASE 1

Dès 2021, le Groupe de travail propose de se concentrer et de financer un amalgame de 13 recommandations prioritaires qui auront un impact positif immédiat sur la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française. La mise en œuvre des recommandations, écrites en **bleu** dans le présent document, est primordiale pour venir en aide aux 12 conseils de langue française dans le domaine du recrutement et de la rétention du nouveau personnel enseignant.

Le Groupe de travail propose au gouvernement de mettre en œuvre les diverses mesures qui assureront la disponibilité graduelle d'un total de 1 050 enseignantes et enseignants additionnels chaque année au cours des 5 prochaines années. Ce total est moindre que celui qui existait en 2014-2015, lorsque le nombre de diplômées et diplômés des facultés d'éducation ontariennes s'élevait à 1 125.

Il importe :

- > d'assurer au système d'éducation de langue française un accès à un bassin annuel de 520 enseignantes et enseignants additionnels au moyen d'une combinaison de mesures ciblées et appuyées financièrement, notamment :
- 
- ▶ l'accroissement significatif de sièges étudiants dans tous les types de programmes de formation à l'enseignement en français, mais primordialement dans les programmes en plusieurs parties ;

► l'offre d'incitatifs financiers ciblés spécifiquement aux nouveaux diplômés et diplômées des programmes de formation à l'enseignement en français, surtout les individus certifiés pour les cycles intermédiaire et supérieur, à la condition d'accepter un poste au sein des conseils scolaires de langue française.

► l'assouplissement des critères d'admission pour augmenter le nombre de candidates et candidats éligibles à la certification transitoire afin de leur permettre d'occuper des postes dès la première année de formation tout en ayant six ans pour compléter les exigences du programme de formation;

► la mise sur pied d'un projet pilote pour créer des passerelles dédiées spécifiquement à la certification ontarienne pour les enseignantes et enseignants formés à l'étranger, particulièrement en France ou dans un autre pays francophone; en France, par exemple, il existe un réservoir de personnes certifiées sans emploi dans leur pays et qui seraient disposées à occuper un poste d'enseignement au sein d'un conseil scolaire de langue française avec un incitatif tel que, par exemple, une offre d'emploi d'un minimum de 2 ans et un visa de travail canadien à l'appui ;

► la mise sur pied d'une campagne annuelle de promotion et d'incitatifs ciblés par le gouvernement et les conseils scolaires de langue française visant le recrutement et l'embauche de personnel enseignant nouvellement certifié ou d'expérience d'autres juridictions canadiennes, par le biais des ententes de mobilité de la main-d'œuvre.

Les facultés d'éducation qui ne rencontrent pas leur cible relative à l'inscription de candidates et de candidats dans les programmes de formation à l'enseignement doivent se questionner et examiner le type de programme offert à la population francophone et leur mode de prestation. Il leur importe :

- > de développer des programmes en plusieurs parties plus spécifiquement pour les personnes inscrites à la certification aux cycles intermédiaire et supérieur et à l'éducation technologique;
- > de financer les cours de didactiques à faibles effectifs;
- > d'offrir des primes d'éloignement aux stagiaires pour les attirer à explorer d'autres communautés que les centres urbains et à y faire des stages. Une telle initiative pourrait les amener à vouloir s'y établir une fois la certification obtenue.



En vue de favoriser la rétention du nouveau personnel enseignant et valoriser la profession enseignante, il importe :

- > de financer l'embauche des spécialistes de l'interculturalité et l'inclusivité qui pourraient agir comme mentors dans le cadre du PIPNPE et ;
- > de bonifier la campagne de promotion provinciale.

## PHASE 2

Les **21** recommandations écrites en **vert** sont accessoires aux recommandations prioritaires et viennent les appuyer de façon particulière; elles devraient être traitées comme telles et donc, être mises en œuvre de façon parallèle. Elles précisent et complètent les pistes de solutions prioritaires, formant ainsi un ensemble de recommandations dans les domaines des programmes de formation à l'enseignement, d'insertion professionnelle, de valorisation de la profession enseignante, d'évaluation et du financement requis pour pallier la pénurie.

## PHASE 3

Échelonnées sur plusieurs années, les **3** recommandations écrites en **rose** exigent un travail ardu de recherche et de conceptualisation de programmes innovateurs de formation à l'enseignement qui soient propres à l'éducation en langue française en Ontario. Le Groupe de travail propose un B.Ed. intégré de 4 ans et un B.Ed. spécialisé intégré de 5 ans pour satisfaire aux besoins de la francophonie ontarienne.

Le coût total de l'ensemble des recommandations pour les secteurs du postsecondaire et de l'éducation élémentaire et secondaire est estimé :

	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026
<b>TOTAL</b>	<b>12,897 M</b>	<b>17,4245 M</b>	<b>18,9965 M</b>	<b>20,932 M</b>	<b>21,362 M</b>

Un montant additionnel est requis pour 2020-2021 afin d'entreprendre la mise en œuvre de certaines recommandations liées au développement de programmes et de ressources. Ce montant pourrait être identifié à l'intérieur des ministères, s'il y avait des sommes d'argent disponibles.

Un plan de mise en œuvre des 37 recommandations doit être développé conjointement par les partenaires clés en éducation, entre autres, les facultés d'éducation de langue française, les 12 conseils scolaires de langue française, l'OEEO, le MEO, le MCO, l'AEFO, l'ACÉPO, l'AFOCSC et les autres associations en éducation. Une mobilisation concertée des partenaires clés en éducation est essentielle pour créer des partenariats et des réseaux de prestation de programmes de formation à l'enseignement et le développement de ressources à l'appui.

Le Groupe de travail a consciemment évité les dédoublements avec les projets financés par Patrimoine canadien sur la pénurie du personnel enseignant dans les écoles de langue française. Il a établi des liens avec ces projets pour en maximiser l'impact dans les écoles de langue française de l'Ontario et favorise une coordination des activités de mise en œuvre.

Le Groupe de travail a formulé une vision d'avenir, soutenue d'actions concrètes pour contrecarrer la pénurie du personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario. La profession enseignante s'avère une carrière déterminante pour l'avenir de notre société et plus spécifiquement pour l'épanouissement et la croissance de la communauté francophone de l'Ontario en accord avec l'Article 23, de la Charte canadienne des droits et libertés de 1982.

# ANNEXE - 1

## PROGRAMMES DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT EN FRANÇAIS EN 2020-2021

### 1 - ÉCOLE DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE

TYPE	CYCLES	MODE DE LIVRAISON	DURÉE DES STAGES JOURS	PRÉREQUIS	DATE DE DÉBUT	2020-2021
Consécutif	Primaire/ Moyen Moyen/ Intermédiaire	Sur campus en présentiel	96	Diplôme universitaire ou 90 crédits	Automne	2 ans
Hybride – plusieurs parties	Moyen/ Intermédiaire	En ligne + 1 semaine en présentiel	96	Diplôme universitaire ou 90 crédits	Été	3 ans
Concomitant	Moyen/ Intermédiaire	Sur campus en présentiel	96	6 cours U/C de 12 <sup>e</sup> année	Automne	5 ans

L'École des sciences de l'éducation de l'Université Laurentienne a suspendu le programme de formation pour l'intermédiaire/supérieur pour 2020-2021.

# ANNEXE - 1

## PROGRAMMES DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT EN FRANÇAIS EN 2020-2021

### 2 - FACULTÉ D'ÉDUCATION DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

TYPE	CYCLES	MODE DE LIVRAISON	DURÉE DES STAGES JOURS	PRÉREQUIS	DATE DE DÉBUT	2020-2021
Consécutif	Primaire/* Moyen Moyen/* Intermédiaire Intermédiaire/ Supérieur**	Sur campus en présentiel	80	Diplôme universitaire ou 90 crédits	Automne	2 ans
Consécutif en plusieurs parties	Primaire/ Moyen Moyen/ Intermédiaire	En ligne	80	Diplôme universitaire ou 90 crédits	Été	3 ans

\*Offerts à trois campus : Ottawa, Toronto et Windsor

\*\*Offert à Ottawa seulement

B.A. spécialisé bidisciplinaire en communication et lettres françaises – 120 crédits en communication + 60 crédits en éducation +stages selon les cycles choisis.

Voici la liste des options scolaires pour la formation aux cycles intermédiaire/supérieur offertes à la Faculté d'éducation à l'université d'Ottawa en 2020-2021.

Français

Français langue seconde

Anglais langue maternelle

Histoire

Mathématiques

Santé et Éducation physique

Sciences : biologie

Sciences : chimie

Sciences : physique

L'Université ne permet pas de combiner des options de programme dans le choix des didactiques.

Voici la liste des options scolaires qui **NE SONT PAS** offertes en 2020-2021 :

Arts dramatiques

Arts visuels

Affaires et commerce : comptabilité

Affaires et commerce : entrepreneuriat

Affaires et commerce : technologies de l'information et de la communication

Éducation technologique (en voie de révision)

Droit

Études religieuses

Informatique

Musique instrumentale

B. Sc. Spécialisé en sciences/B. ED (cycles intermédiaire et supérieur) en voie de révision

Règlement 176/10 (Qualifications requises pour enseigner) présente à l'Annexe A la liste des qualifications pour les cycles intermédiaire et supérieur en éducation générale.

<https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/100176#BK72>

# ANNEXE - 2

## PROJETS SUR LA PÉNURIE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

### **Projets financés par Patrimoine canadien sur la pénurie et la rétention du personnel enseignant francophone — 2020-21 à 2022-23**

En 2019-2020, Patrimoine canadien, le ministère de l'Éducation de l'Ontario et le ministère des Collèges et Universités de l'Ontario ont financé pour une somme totale de 2 235 533 \$ des projets pour pallier la pénurie du personnel enseignant francophone et favoriser leur rétention en milieu scolaire. D'autres projets pancanadiens ayant une composante de mise en œuvre dans les écoles de l'Ontario ont aussi reçu du financement. Ces projets sont décrits pour fins d'information. Le Groupe de travail préconise une coordination des activités de mise en œuvre afin d'éviter les dédoublements.

### **AXE 1 - PROGRAMMES DE FORMATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ET BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

#### **1) Étude de faisabilité** par le Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ)

Le CLÉ effectuera une étude de faisabilité pour déterminer la viabilité des modèles de stage qu'il aura retenus et adaptés au contexte francophone de l'Ontario. Des consultations individuelles auprès des partenaires clés, les 12 conseils scolaires de langue française et 2 facultés d'éducation, permettront de dégager les pratiques actuelles de stage d'enseignement en français en situation minoritaire et de cibler les besoins et les défis associés, d'identifier les pratiques gagnantes en milieu de stages, de proposer des modèles adaptés au contexte francophone de l'Ontario et de déterminer les conditions nécessaires à la mise en place de ces stages.

**2) Un système de gestion des données pour l'identification de la demande en personnel enseignant** par le Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ)

Le CLÉ développe un système de gestion de données propre au système d'éducation en langue française en Ontario. Le projet comporte la conceptualisation d'un système intégrant les données de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, des conseils scolaires de langue française, du ministère de l'Éducation et des Facultés d'éducation, et comprend le développement d'un outil interactif de visualisation cartographique afin d'assurer la mise en œuvre efficace de stratégies de recrutement et de rétention du personnel enseignant de langue française.

**3) L'amélioration des compétences linguistiques pour les étudiants en formation à l'enseignement** par l'Université d'Ottawa

L'Université d'Ottawa travaille à la reconception d'un dispositif d'évaluation d'étayage des compétences linguistiques des candidats à la formation à l'enseignement en langue française en Ontario. La conception renouvelée et la validation de l'examen linguistique d'entrée tiendront compte du contexte sociolinguistique de l'Ontario français et de la profession enseignante dans un contexte minoritaire francophone. Il s'agira de déterminer les compétences grammaticales et sociolinguistiques nécessaires pour poursuivre un programme de formation à l'enseignement en contexte minoritaire et de

mettre en place des mesures de soutien au sein du programme pour permettre aux candidats d'atteindre un niveau acceptable, soit un taux de réussite de 80 % à l'examen obligatoire de compétences linguistiques à la fin du programme de formation à l'enseignement.

**4) Une formation interculturelle** par l'Université d'Ottawa

L'Université d'Ottawa sélectionne des écoles, des enseignantes et enseignants associés et des étudiants stagiaires pour suivre des ateliers de formation afin d'approfondir les concepts de l'interculturalité. À court terme, ce projet permettra aux étudiants issus de l'immigration ainsi qu'au personnel enseignant d'avoir un accompagnement ciblé avec des mentors formés sur les relations interculturelles. À long terme, ce projet contribuera à l'accroissement du nombre d'enseignantes et d'enseignants certifiés dans le système de la minorité francophone et à leur rétention.

**5) Projet spécial à court terme pour appuyer les conseils scolaires en période de la Covid-19 par le MEO**

Les 12 conseils scolaires de langue française recevront un financement à parts égales pour améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants associés qui soutiennent les candidates et candidats à l'enseignement pendant leur stage en ligne et renforcer le modèle de prestation de l'enseignement à distance. Si ce projet est approuvé, des incitatifs seront offerts aux enseignantes et enseignants associés, des stages seront offerts dans les régions éloignées et la capacité virtuelle sera augmentée dans ces régions; l'accès aux outils et ressources en ligne sera amélioré de sorte que les stagiaires se sentent soutenus durant leur stage. Les facultés pourront identifier les meilleures pratiques en matière de stages qui répondent aux besoins des candidates et candidats à l'enseignement et à ceux du personnel enseignant associé dans le cadre d'un apprentissage à distance. Ce financement est en attente d'approbation.

**6) Campagne de sensibilisation dans les facultés d'éducation du Québec – par l'Association canadienne de l'éducation de langue française (ACELF)**

Une campagne de sensibilisation, effectuée dans neuf facultés d'éducation du Québec est axée sur l'offre de stages en milieu minoritaire pour 54 étudiantes et étudiants au niveau de Canada. En Ontario, les cinq conseils scolaires de langue française suivants accueilleront des stagiaires du Québec : le Conseil scolaire catholique Mon Avenir, le Conseil scolaire catholique Providence, le Conseil scolaire catholique du Centre-Est, le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario et le CSDC des Aurores boréales. Les étapes principales du projet consistent à recruter et préparer les stagiaires, organiser la tenue des stages en situation minoritaire, produire des témoignages et en évaluer l'expérience pratique.



## AXE 2 – FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA RÉTENTION DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT

### 1) **Service de formation et d'accompagnement du nouveau personnel enseignant** par le Centre franco

Le Centre franco établit un service de formation et d'accompagnement du nouveau personnel enseignant, des suppléants à long terme et du personnel non qualifié.

Ce service de formation, d'accompagnement, de mentorat ou de coaching est offert par 14 conseillers pédagogiques dans un contexte différencié en collaboration avec les services pédagogiques des 12 conseils scolaires de langue française. De plus, un service d'aide en ligne ponctuel appuie le personnel enseignant des 12 conseils scolaires. Le personnel enseignant reçoit de l'aide immédiate pour résoudre les problèmes auxquels il doit faire face le lendemain.

### 2) **Capsules d'autoformation** par le Centre franco

Le Centre franco développe dix capsules d'autoformation sur des thématiques essentielles à l'enseignement et à l'apprentissage dans un contexte minoritaire. La littératie dans toutes les matières, la grammaire nouvelle, la différenciation pédagogique sont des exemples des thématiques traitées dans ces capsules. Ce projet permettra au nouveau personnel enseignant et au personnel suppléant de développer un sentiment d'efficacité professionnelle.

### 3) **L'accueil et l'intégration pour favoriser la rétention du nouveau personnel enseignant issu de l'immigration récente** par l'ADFO et l'AEFO

L'ADFO et l'AEFO, en partenariat avec Les Éducateurs francophones du Manitoba (ÉFM) et la Faculté d'éducation de l'université Laurentienne, développent des ressources et de la formation pour améliorer l'accueil et l'intégration en milieu scolaire des nouvelles enseignantes et enseignants et des étudiantes et étudiants à la formation issus de l'immigration. Le but est d'accroître la capacité du personnel à la direction, des mentors et du personnel enseignant associé à œuvrer dans un contexte interculturel, à établir des structures d'accueil favorable à leur rétention et intégration en milieu scolaire.

#### 4) Initiatives locales pour bâtir et maintenir un bassin d'enseignantes et d'enseignants qualifiés par le MEO

- > Le conseil scolaire peut utiliser les fonds pour mettre en œuvre des initiatives locales pour aider à bâtir et à maintenir un bassin d'enseignants qualifiés tout en favorisant la diversité et l'équité pour les groupes historiquement défavorisés. Les initiatives peuvent inclure : des incitatifs offerts aux enseignantes et enseignants sur lettre de permission intérimaire pour obtenir leur certification ;
- > le remboursement des frais de scolarité de ces individus s'ils suivent et complètent un programme multisession dans une des deux facultés d'éducation de langue française ;
- > des incitatifs pour les enseignantes et enseignants qualifiés tels que le remboursement des coûts rattachés à du perfectionnement professionnel spécifique, QA et QBA ;
- > une campagne de recrutement auprès des facultés d'éducation de langue française et autres organismes francophones ;
- > des ressources pour les groupes historiquement défavorisés, pour soutenir la diversité et l'équité au sein de la profession.

#### 5) Enseigner : un choix professionnel pour la vie! - projet pancanadien de la Fédération nationale des conseils scolaires francophones (FNCSF)

Les directions d'école, les conseillères et conseillers pédagogiques et les responsables de construction identitaire dans les écoles élémentaires et secondaires en contexte minoritaire au Canada recevront une formation sur leur rôle de passeurs culturels. Ils et elles deviendront des agents multiplicateurs pour favoriser le maintien des enseignants ayant moins de cinq ans d'expérience dans les écoles de langue française. Le nouveau personnel enseignant sera informé des ressources et outils développés sur les particularités de l'enseignement en français tels que la transmission de la langue française et de la culture francophone, le développement des compétences interculturelles et l'appui pour la construction identitaire des élèves.

### AXE 3 – VALORISER LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET PROMOUVOIR LES OPPORTUNITÉS D’EMPLOI EN ÉDUCATION EN LANGUE FRANÇAISE

#### 1) Campagne de valorisation, de rétention et de promotion de la profession enseignante en Ontario par le Centre franco

Le Centre franco travaille en collaboration avec les ressources humaines des 12 conseils scolaires de langue française pour cerner les besoins et créer les orientations qui répondent aux attentes des conseils scolaires. L'équipe responsable du projet développe une plateforme virtuelle centralisée pour la valorisation de la profession enseignante et pour le recrutement du personnel enseignant qualifié francophone. Les différentes clientèles ciblées dans cette campagne de promotion sont les élèves du secondaire, les étudiantes et étudiants en formation à l'enseignement, les universitaires de premier cycle et de la Maîtrise, les nouveaux diplômés, les diplômés présentement sans emploi ou à la recherche d'une réorientation de carrière, les diplômés issus de l'immigration, le personnel enseignant qualifié des autres provinces et des pays de la Francophonie. Cette campagne vise des groupes ciblés en utilisant une variété de médias, de formats et de plateformes.

#### 2) Campagne de valorisation, d'attraction et de promotion de la profession enseignante au niveau pancanadien par la FEC

La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) mettra sur pied une campagne de promotion dans les 10 provinces et 3 territoires, intitulée *Enseigner, ça me parle*. Cette campagne cible en priorité les jeunes francophones de 16 à 24 ans, mais aussi le public en général de la francophonie canadienne évoluant en contexte minoritaire. Le Groupe *Improtéine*, agissant à titre d'ambassadeur de la profession, rejoint les publics cibles à l'aide de 25 vidéos d'humour.

La FCE chapeaute le projet en collaboration avec cinq partenaires, soit : la Fédération de la jeunesse canadienne-française (FJCF), la Commission nationale des parents francophones (CNPf), l'Association canadienne d'éducation en langue française (ACELF), la Fédération nationale des conseils scolaires francophones (FNCSF) et le Regroupement national des directions générales de l'éducation (RNDGÉ).

# ANNEXE - 3

## DÉFINITION DES ACRONYMES

<b>ACELF</b>	Association canadienne de l'éducation de langue française	<b>EMS</b>	Entente de mandat stratégique
<b>AEFO</b>	Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens	<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ACÉPO</b>	l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario	<b>FCE</b>	Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
<b>ADFO</b>	Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes	<b>FJCF</b>	Fédération de la jeunesse canadienne-française
<b>AFOCSC</b>	Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques	<b>FNCSF</b>	Fédération nationale des conseils scolaires francophones
<b>ALF</b>	Actualisation linguistique en français	<b>IRCC</b>	Immigration, Réfugiés, Citoyenneté Canada
<b>APD</b>	Apprentissage de l'anglais pour débutants	<b>INSPE</b>	Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l'Éducation
<b>B.A.</b>	Baccalauréat ès arts	<b>MEO</b>	Ministère de l'Éducation de l'Ontario
<b>B.Ed.</b>	Baccalauréat en éducation	<b>MEEF</b>	Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
<b>CAE</b>	Conseil des associations d'employeurs	<b>MCUO</b>	Ministère des Collèges et Universités de l'Ontario
<b>CLÉ</b>	Centre de leadership et d'évaluation	<b>OEEO</b>	Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
<b>CNPF</b>	Commission nationale des parents francophones	<b>PAL</b>	Politique d'aménagement linguistique
<b>ÉFM</b>	Éducateurs francophones du Manitoba	<b>PANA</b>	Programmes d'appui aux nouveaux arrivants

# ANNEXE - 3 - SUITE

## DÉFINITION DES ACRONYMES

<b>PIPNE</b>	Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant
<b>RNDGÉ</b>	Regroupement national des directions générales de l'éducation
<b>QA</b>	Cours de Qualification additionnelle
<b>QBA</b>	Cours de Qualification de base additionnelle
<b>SISon</b>	Système d'information scolaire de l'Ontario
<b>TCM</b>	Test de compétences en mathématiques
<b>TCLF</b>	Test de compétences linguistiques en français
<b>UBC</b>	University of British Columbia
<b>UOF</b>	Université de l'Ontario français

# ANNEXE - 4

## LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1</b>	Nombre d'élèves et nombre d'enseignantes et enseignants dans les écoles de langue française. . . . .	24	<b>Tableau 9</b>	Nombre d'élèves nés à l'étranger par conseil scolaire de langue française . . . . .	33
<b>Tableau 2</b>	Comparaison des effectifs du système d'éducation de langue française et anglaise de la maternelle à la 12 <sup>e</sup> année (1998-1999 à 2018-2019) . . . . .	25	<b>Tableau 10</b>	Nombre et pourcentage d'élèves nés à l'étranger par continent d'origine fréquentant les écoles de langue française en Ontario en 2017-2018. . . . .	34
<b>Tableau 3</b>	Effectifs du système d'éducation en langue française aux paliers élémentaire et secondaire . . . . .	26	<b>Tableau 11</b>	Nombre d'écoles élémentaires et secondaires de langue française en Ontario . . . . .	35
<b>Tableau 4</b>	Répartition des effectifs dans les écoles de langue française par région. . . . .	27	<b>Tableau 12</b>	Nombre d'enseignantes et enseignants nouvellement certifiés entre 2010-2011 et 2018-2019 . . . . .	37
<b>Tableau 5</b>	Part de marché des écoles de langue française par région. . . . .	29	<b>Tableau 13</b>	Projection du bassin potentiel de jeunes qui pourraient fréquenter les écoles de langue française en Ontario, et projection d'effectifs d'élèves basée sur le taux de recrutement de 2016-2017, soit de 2016 à 2041 . . . . .	45
<b>Tableau 6</b>	Augmentation de la part de marché des conseils scolaires de langue française dans les quatre régions de l'Ontario . . . . .	30	<b>Tableau 14</b>	Offre et demande en personnel enseignant dans les écoles de langue française de l'Ontario. . . . .	48
<b>Tableau 7</b>	Part de marché des écoles de langue française de l'Ontario à l'échelle provinciale. . . . .	31	<b>Tableau 15</b>	Tableau récapitulatif de la demande annuelle en personnel enseignant de langue française. . . . .	51
<b>Tableau 8</b>	Nombre et pourcentage d'élèves nés à l'étranger dans les écoles de langue française de l'Ontario . . . . .	32	<b>Tableau 16</b>	Nouveaux enseignants et enseignantes certifiés annuellement. . . . .	53

# ANNEXE - 4 - SUITE

## LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 17</b>	Tableau récapitulatif de l'offre en personnel enseignant de langue française par année. ....	54	<b>Tableau 23</b>	Résultat escompté provincial sur 5 ans. ....	62
<b>Tableau 18</b>	Nombre de membres du personnel enseignant avec lettres de permission intérimaire (2012-2013 à 2018-2019).....	56	<b>Tableau 24</b>	Résultat escompté provincial décortiqué par région et par palier .....	63
<b>Tableau 19</b>	Pourcentage du nombre de lettres de permission intérimaire par conseil scolaire et par région en 2018-2019 .....	57			
<b>Tableau 20</b>	Répartition des écoles avec une grande proportion du nombre de lettres de permission intérimaire par conseil scolaire et par région en 2018-2019 .....	58			
<b>Tableau 21</b>	Tableau récapitulatif démontrant l'ampleur de la pénurie du personnel enseignant francophone sur les 5 prochaines années si aucune mesure n'est prise pour l'enrayer .....	60			
<b>Tableau 22</b>	Manque à gagner annuel pour combler la pénurie en personnel enseignant de langue française dans le système d'éducation en Ontario (2020-2021 à 2025-2026).....	61			

# ANNEXE - 5

## OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

Association des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (AEFO), Constats et recommandations identifiées lors de rencontres du groupe de travail sur les priorités francophones de la table de discussion sur la formation initiale, 19 avril 2016

Association des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (AEFO), *Mémoire de l'AEFO sur le Projet de loi 48, Loi de 2018 pour des écoles sûres et axées sur le soutien*, Novembre 2018.

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE), Symposium francophone 2019-2020, *Personnel enseignant issu de l'immigration et l'enseignement dans les écoles de langue française*, Février 2020.

Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, *Le test de compétences en mathématiques pour le personnel enseignant débutant : une formule vouée à l'échec*, section 4, Novembre 2019.

La Presse, Marie-Eve Morasse, La pénurie d'enseignants se fait sentir jusque dans un salon d'emploi, [lapresse.ca](http://lapresse.ca) >Actualités, 16 janvier 2019.

Le Droit, *Mathématiques, les élèves ontariens apprendront à coder et à établir un budget*, [ledroit.com](http://ledroit.com)>Actualités >Éducation, 23 juin 2020.

Le Droit, Sébastien Pierroz, *Immigration francophone une lueur d'espoir*, [LeDroit.ca](http://LeDroit.ca).onfr#onpoli, 12 juillet 2020.

Le Droit, Sylvie Branch, *Des fonds pour freiner la pénurie d'enseignants francophones*, [ledroit.com](http://ledroit.com) > Éducation, 14 mai 2019.

L'Express, Marjory Murphy, *Le Canada à la recherche de profs francophones*, [l-express.ca](http://l-express.ca) > Actualité, 10 septembre 2018.

L'Express, Jean-Pierre Dubé, *Pénurie d'enseignants francos : les organismes partent à la recherche de solutions*, [l-express.ca](http://l-express.ca), 4 mai, 2018.

Gouvernement du Canada, *Stratégie de recrutement et de rétention d'enseignants pour les écoles de langue française en situation minoritaire*, [canada.ca](http://canada.ca) >langues-officielles, 2020.



# ANNEXE - 5 - SUITE

## OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Préparer les élèves pour l'avenir*, ontario.ca, 23 juin 2020.

Ministère des Affaires francophones de l'Ontario, ontario.ca, 2020.

ONFR+, Rudy Chabannes, *Attaquer les enseignants, c'est chercher la bataille*, onfr.tfo.org, 14 août 2020.

ONFR+, Benjamin Vachet, *Le fédéral veut répondre à la pénurie d'enseignants francophones*, onfr.tfo.org, 14 mai 2019.

ONFR+, Benjamin Vachet, *L'immigration francophone en hausse mais toujours loin de la cible*, onfr.tfo.org, 3 juillet 2020.

ONFR+, Benjamin Vachet, *Une stratégie nationale pour répondre à la pénurie d'enseignants francophone*, onfr.tfo.org, 12 mars 2019.

ONFR+, Sébastien Pierroz, *Cours de Français à Toronto : un avertissement pour les franco-ontariens*, onfr.tfo.org, 17 juillet 2020.

ONFR+, Sébastien Pierroz, *Pénurie des enseignants francophones : un envers du décor parfois explosif pour les étudiants*, onfr.tfo.org, 16 mai 2019.

ONFR+, Sébastien Pierroz, *Pénurie des enseignants francophones, un problème irrésolu*, onfr.tfo.org, 6 septembre 2018.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, *Pour parler profession, Nouveaux programmes pour devenir enseignant, 2004.*

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, *Pour parler profession, Pénurie du personnel enseignant en Ontario : les facultés d'éducation passent à l'action, 2000.*

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, *Pour parler profession, Pénurie du personnel enseignant est résolue, 2005.*

# ANNEXE - 5 - SUITE

## OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, Pour parler profession, *Promesse de temps meilleur*, 2019.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, *Transition à l'enseignement*, 2018.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, *Transition à l'enseignement*, 2019.

Protocole d'entente No 3 entre l'Association des enseignantes et des enseignants (AEFO), le Conseil des associations d'employeurs (CAE) et sa Majesté la reine du chef de l'Ontario, représentée par le ministre de l'Éducation (La Couronne), avril 2020.

Radio-Canada, Bienvenu Senga, *Des étudiants franco-ontariens désemparés après l'annulation d'un programme d'enseignement*, Ici.radio-canada.ca, 21 novembre 2019.

Radio-Canada, Jean-Loup Doudard, *Une pénurie d'enseignants francophones sans précédent dans les régions*, Ici.radio-canada.ca, Nord de l'Ontario, Éducation, 20 novembre 2019.

Radio-Canada, Marie-Pier Bouchard, *Des enseignants précipitent leur départ à la retraite*, Ici.radio-canada.ca, Éducation, 28 juin 2020.

Radio-Canada, *Pénurie d'enseignants francophones : les provinces forcées de se faire concurrence*, Ici.radio-canada.ca, Première, août 2019.

Radio-Canada, *Le nouveau test de maths pourrait empirer la pénurie d'enseignants francophones*, Ici.radio-canada.ca, Nouvelle, 28 août 2019.

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités en Ontario, *Politique d'aménagement linguistique pour l'éducation postsecondaire et la formation en langue française*, 2011.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Politique d'aménagement linguistique dans les écoles de langue française de l'Ontario*, 2004.

Université d'Ottawa, *Pénurie d'enseignants francophones en Ontario : l'Université cherche des solutions*, Uottawa.ca, 15 mai 2019.