



Michael (Mike) Foulds

## Un message du Président de la FEO

### Rebâtir la fondation : un appel à renforcer la profession enseignante en Ontario

Dans un moment de réflexion, je me suis récemment trouvé face à une vérité douloureuse : pour la première fois de ma carrière, j'hésiterais à recommander la profession enseignante à mes propres enfants. Cette prise de conscience souligne l'urgence de s'attaquer aux défis auxquels est confronté le système d'éducation de l'Ontario. Au cœur de cette crise se trouvent trois piliers essentiels—le recrutement, la rétention et le respect—qui doivent être renforcés si nous voulons assurer un avenir durable et prospère à l'éducation publique dans notre province.

### Recrutement : qui enseignera à la prochaine génération?

Le paysage du recrutement du personnel enseignant en Ontario a radicalement changé. En 2015, seuls 16 % des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants obtenaient un contrat permanent au cours de leur première année. Aujourd'hui, ce chiffre s'établit à plus de 70 %. Bien qu'on puisse y voir un progrès, cette réalité masque un problème plus profond : celui d'un écart croissant entre la disponibilité de personnel enseignant et les besoins en salle de classe. Malgré la demande apparente, 27,5 % des enseignantes et des enseignants sans contrat permanent se déclarent sous-employés.

Ce paradoxe est aggravé par les projections du ministère de l'Éducation qui laissent entrevoir une augmentation de l'effectif étudiant et des départs à la retraite, alors que l'offre de nouveau personnel enseignant stagnera. Sans intervention, un écart important entre l'offre et la demande de personnel enseignant devrait apparaître d'ici 2027.

Plutôt que de tenter de résoudre cette crise imminente, le gouvernement a choisi d'imputer le problème à l'absentéisme des enseignantes et des enseignants et a exhorté les conseils scolaires et les syndicats à améliorer la gestion de l'assiduité. Cette approche ne tient pas compte des problèmes systémiques en jeu. Un commentaire de 2025 de l'Institut Fraser—étonnamment en accord avec les perspectives syndicales—invite les décideurs publics à s'attaquer aux causes profondes de l'absentéisme et de la violence en milieu de travail, et pas seulement aux symptômes.

L'une de ces causes profondes est la sécurité. Un récent [rapport du vérificateur général](#) a révélé une hausse de 67 % des incidents violents au Toronto District School Board (TDSB) entre 2017 et 2023. Durant la même période, l'utilisation des congés de maladie a augmenté de 58 %. Ce n'est pas une coïncidence : lorsque le personnel en éducation ne se sent pas en sécurité, l'absentéisme augmente.

Les communautés rurales, francophones et du nord sont déjà confrontées à une grave pénurie de personnel, certaines écoles n'étant pas en mesure d'offrir un enseignement à temps plein. Pour inverser cette tendance, nous devons créer des voies d'accès plus solides à la profession. Il faut notamment élargir les programmes de formation à l'enseignement et offrir des incitatifs tels que l'aide aux frais de scolarité, l'aide au logement et des garanties de placement.

(suite à la page 2)

(suite de la page 1)

## Rétention : garder notre meilleur personnel éducatif dans la salle de classe

Recruter de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants ne représente que la moitié de la bataille. Il est tout aussi important de les retenir, et nous sommes actuellement en train de perdre cette bataille. Selon l'enquête [Regard sur l'enseignement de 2024](#) de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 28 % des répondants ayant un poste de remplacement à long terme, occasionnel ou de suppléance n'ont pas travaillé autant qu'ils l'auraient souhaité en raison d'un manque d'emplois stables. Le même sondage révèle que près de la moitié des éducatrices et des éducateurs envisagent de quitter la profession au cours de la prochaine décennie.

Pourquoi? Les raisons sont claires : augmentation de la violence dans nos écoles, charges de travail insoutenables, épuisement professionnel et manque de soutien professionnel. Le nombre d'élèves par classe augmente, les besoins en santé mentale s'accroissent et les exigences administratives se multiplient. Ces pressions mettent à rude épreuve même le personnel enseignant le plus chevronné.

L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO) et ses organismes partenaires francophones ont tiré il y a longtemps la sonnette d'alarme sur la grave pénurie de personnel enseignant qui frappe les écoles de langue française. [Un rapport de l'AEFO](#) publié en 2021 comprenait 37 recommandations, dont presque aucune n'a été prise en compte. Parallèlement, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élementaire de l'Ontario (FEEO), l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens (OECTA) et la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) ont toutes publié des rapports détaillés soulignant l'augmentation de la violence en milieu de travail et le besoin urgent de rendre les environnements scolaires plus sûrs. (FEEO : [ETFO Violence Survey Results, 2023](#); OECTA : [Workplace Violence and Harassment Against Teachers: Results of a Comprehensive Members Survey](#) et [Safer Schools for All: Addressing Violence and Harassment Against Teachers](#); FEESO : [La sécurité dans les écoles – résultats d'une enquête sur la violence à l'école](#).)

L'enquête [Parachute](#) de 2025 de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants confirme que ces problèmes ne sont pas propres à l'Ontario : ils sont pancanadiens. Pourtant, au lieu de prendre des mesures significatives, on se borne à nous proposer des solutions superficielles telles que l'interdiction des téléphones portables.

De véritables stratégies de rétention sont nécessaires. Il faut notamment réduire la taille des classes, améliorer l'accès au soutien en classe et veiller à ce que le perfectionnement professionnel soit pertinent et enrichissant. Plus important encore, nous devons nous attaquer au problème de la violence dans les écoles pour faire de l'enseignement une carrière durable et sûre à long terme.

## Respect : éléver le profil de la profession enseignante

Le troisième pilier—le respect—est peut-être le plus fondamental. Sans lui, les efforts de recrutement et de rétention sont voués à l'échec.



Au cours de la dernière décennie, nous avons assisté à une érosion du respect du public envers la profession enseignante sous l'effet de la rhétorique politique, du sous-financement chronique et d'une déconnexion croissante entre les politiques et les réalités de la salle de classe.

L'Ontario a connu quatre ministres de l'Éducation au cours de la seule dernière année civile. Cette instabilité est le reflet d'un manque de considération plus général pour les voix des éducatrices et des éducateurs. Il n'en coûte rien de traiter les enseignantes et les enseignants avec respect, de les consulter sur les décisions stratégiques, de valoriser leur expertise et de reconnaître le rôle essentiel qu'elles et ils jouent dans la définition de l'avenir.

Le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario demeure l'un des plus solides au monde et assure une stabilité financière au personnel retraité. Mais la stabilité à la retraite doit aussi s'accompagner d'une stabilité pendant nos années de travail. Les enseignantes et les enseignants doivent se sentir valorisés non seulement par leur salaire, mais aussi par la reconnaissance du public, le soutien en milieu de travail et l'autonomie professionnelle.

Le rétablissement du respect de la profession passe par la collaboration. Les décideurs politiques, les conseils scolaires et les communautés doivent travailler ensemble pour s'assurer que les enseignantes et les enseignants soient considérés – et traités – comme les personnes professionnelles hautement qualifiées qu'elles et ils sont.

## Un appel à l'action

L'avenir du système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario dépend de notre capacité à recruter, retenir et respecter nos éducatrices et nos éducateurs. Nous devons faire en sorte qu'il soit enviable de devenir enseignant ou enseignante en Ontario. Nous devons faire en sorte que l'enseignement soit une carrière durable en Ontario. Et nous devons veiller à ce que l'enseignement soit une profession respectée et valorisée.

En tant que leaders du milieu de l'éducation, il est de notre responsabilité de défendre la profession et de plaider en faveur de ces changements. C'est l'avenir de nos élèves, et celui de notre province, qui en dépend.

Solidairement,

Le président de la FEO,

*Mike*

Michael (Mike Foulds)