



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)



Un message du Secrétaire-trésorier de la FEO

Ian

Ian S. Pettigrew
Secrétaire-trésorier

L'importance du dialogos

« Dans un dialogue... tout le monde gagne si quelqu'un gagne. L'esprit y est différent. Dans un dialogue, il n'y a pas de tentative de marquer des points ou de faire prévaloir son point de vue. Au contraire, chaque fois que quelqu'un décèle une erreur, tout le monde y gagne. C'est une situation dite « gagnant-gagnant », dans laquelle nous ne jouons pas l'un contre l'autre, mais l'un avec l'autre. Dans un dialogue, tout le monde est gagnant ». ~ David Bohm, physicien théoricien américain

Je suis marié à une Canadienne d'origine grecque, qui sera sûrement ravie que j'utilise, dans le titre, la racine grecque du mot français « dialogue ».

L'idée de Bohm, avancée dans son ouvrage *Le dialogue*, m'est revenue à l'esprit quand j'ai récemment assisté au dîner de gala du Catholic Principals' Council of Ontario (CPCO), où des directrices ou directeurs d'école catholiques sont honorés chaque année. J'étais assis parmi une coterie des parties prenantes de l'éducation et d'anciennes présidences du CPCO, dont un (Blaine MacDougall) avec qui j'ai engagé une conversation approfondie entre deux remises de prix.

Blaine et moi avions un point commun : celui d'avoir été tous deux enseignants, bien que dans des divisions, des écoles et des conseils différents. Par contre, je n'ai jamais été administrateur d'une école, et lui n'a jamais dirigé une fédération d'enseignantes et d'enseignants. Vous vous demandez peut-être si lui, du côté des employeurs, et moi, du côté des défenseurs de la profession enseignante, étions d'accord sur tout ce soir-là? La réponse est non, mais c'est en quelque sorte l'intérêt du dialogue; il peut nous permettre d'aborder les différences avec respect et, comme le fait remarquer Stephen Covey, nous aider à chercher d'abord à comprendre, et ensuite à être compris.

Nous avons pu l'un et l'autre rester fidèles aux expériences vécues dans nos rôles respectifs, comme éducateurs, mais sans laisser les différences éclipser notre volonté d'avoir un dialogue sincère sur les défis et opportunités auxquels font face le système d'éducation financé par des fonds publics et, plus largement, la société dans

laquelle nous vivons et travaillons. Je pense que mon partenaire de table serait d'accord pour dire que nos points de vue, au final, se rejoignaient beaucoup plus qu'on aurait pu l'imaginer au départ. Nous avions les coudes baissés et les oreilles ouvertes. Et, notons-le, aucun de nous n'a eu l'orgueil de croire que nous avions tout résolu à la fin du dîner.

Ce que nous avons apprécié, c'était d'avoir un dialogue ouvert sur des questions liées à l'éducation, telles que le niveau de préparation des candidates et des candidats à l'enseignement, la durée des programmes de formation initiale à l'enseignement en Ontario, la difficulté à s'assurer les services de personnel occasionnel quand nous en avons besoin, le manque de ressources pour soutenir la mise en œuvre de programmes révisés, les nouveaux comportements des élèves, et les efforts frustrants pour encourager le gouvernement à s'attaquer au défi posé par le recrutement et la fidélisation du personnel enseignant.

Je suis sorti de mes récents échanges avec mon collègue du CPCO et les personnes représentant d'autres parties prenantes du milieu de l'éducation avec une certitude renouvelée : le travail qui nous attend collectivement exigera que nous nous engagions dans une approche gagnant-gagnant favorisée par plus, et non moins, de dialogue et de construction de ponts. Le changement arrive une conversation—ou un dialogue—à la fois.

fait sur le régime de retraite



Conjointe ou conjoint admissible

Votre conjointe ou votre conjoint est la personne avec qui vous êtes marié ou avec qui vous vivez en union de fait. Un partenaire en union de fait doit avoir vécu avec vous dans une union conjugale de façon continue pendant :

- au moins trois ans d'affilée; ou
- une période plus courte si vous êtes les parents d'un enfant.

Pour avoir droit à une rente de survivant, vous et votre conjointe ou conjoint ne pouvez pas vivre séparément au début du service de votre rente. Même si vous vous séparez ou divorcez par la suite, votre conjointe ou conjoint demeure admissible à une rente de survivant.

En vertu de la *Loi sur les régimes de retraite de l'Ontario*, votre conjointe ou votre conjoint a droit d'office aux prestations de survivant à votre décès. Votre bénéficiaire désigné est la personne ou l'organisme à qui vous voulez que les prestations de survivant soient versées si vous décédez avant la retraite et que vous n'avez pas de conjointe ou de conjoint survivant.

Envisagez de désigner vos enfants

Si vous voulez que vos enfants reçoivent les prestations de survivant maximales, désignez-les comme bénéficiaires. Bien que les enfants à charge puissent être admissibles à une rente de survivant, une prestation supplémentaire est souvent payable. Cette prestation peut être d'une valeur appréciable si les enfants à votre charge sont assez âgés et ne sont admissibles à la rente que pour quelques années. Les enfants qui ne sont pas à votre charge ne sont admissibles aux prestations que s'ils sont désignés comme bénéficiaires.

Les bénéficiaires reçoivent des parts égales

Vos prestations de survivant sont divisées en parts égales entre les bénéficiaires désignés. Par exemple, si vous désignez un organisme de bienfaisance et deux enfants, vos prestations de survivant seront divisées en trois.

[Désignation de bénéficiaire\(s\)](#), formulaire et fiche de renseignements

Désignation de bénéficiaires (Prestations de survivant en cas de décès avant la retraite)

En désignant une personne bénéficiaire, vous vous assurez que vos prestations seront versées selon votre volonté en cas de décès avant le premier versement de la rente. Les fonds sont versés directement à votre bénéficiaire, si cette personne a 18 ans ou plus, sans les retards ni les frais d'homologation liés au règlement d'une succession. Les droits de succession seraient également évités, mais vos héritières ou héritiers auraient à payer l'impôt sur les prestations de survivant.

Les prestations de survivant en cas de décès avant la retraite sont versées dans l'ordre suivant :

1. À votre conjointe ou conjoint admissible
2. À vos enfants à charge
3. À votre bénéficiaire désigné
4. À votre succession



PENSION PLAN – RÉGIME DE RETRAITE
DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

**Pour en savoir plus, communiquez avec le RREO
par courriel, téléphone ou télécopieur**

Courriel : inquiry@otpp.com

Téléphone : 416-226-2700 ou 1-800-668-0105
(sans frais)

Télécopieur : 416-730-7807 ou 1-800-949-8208
(sans frais)

Heures de service par téléphone : 8 h 30 à 17 h,
du lundi au vendredi



La FEO félicite les membres émérites de 2025!

En 1964, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario célébrait ses 20 ans. Pour commémorer l'événement, le conseil d'administration a institué le titre de membre émérite de la FEO.

Cette nouvelle distinction, qui visait à reconnaître les services à la FEO et à la profession enseignante, a été remise au cours de sa première année d'existence à George Drew, premier ministre de la province lors de l'adoption de la *Loi sur la profession enseignante*, en 1944.

Les autres personnes honorées durant cette première année étaient toutes d'anciennes présidences de la FEO et membres fondateurs du conseil d'administration.

Cette année, la FEO tient à féliciter neuf membres émérites exceptionnels qui seront honorés et recevront leur certificat de membre émérite au Banquet de la présidence 2025, qui aura lieu le 25 août 2025 à Markham.



Marc-Éric Audet
AEFO



Émilie Brochu
AEFO



Jason Johnston
FEEO



Kathy Pigeon
FEEO



Diana Corazza
OECTA



Cathy Renfrew
FEESO



Chris Goodsir
FEESO



Scott Perkin
Non-membre





FEO en lien... Vers une utilisation éthique de l'IA générative pour le personnel enseignant

Ce printemps, la FEO a offert deux webinaires des plus intéressants sur le thème de l'intelligence artificielle (IA) générative :

Le webinaire [AI Literacy and Fluency-Responsible Engagement with Generative AI](#) a été présenté le 8 avril par Heidi Siwak d'I-Think, un organisme d'éducation sans but lucratif créé à l'Université de Toronto. Dans le cadre de son défi *I-Think AI Challenge*, I-Think a mobilisé plus de 3000 élèves et a aidé à mieux comprendre les besoins des élèves et du personnel enseignant en matière d'IA, afin de promouvoir une utilisation de l'IA qui soit éthique et centrée sur l'être humain. Ce webinaire « FEO en lien » a permis d'explorer les sujets de la connaissance et de la maîtrise de l'IA, ainsi que la façon dont les enseignantes et les enseignants peuvent acquérir ces compétences pour elles et eux-mêmes et leurs élèves.

L'enseignante-bibliothécaire Deidre Harrington a présenté [Enhancing Classroom Practices with Generative AI](#) le 29 avril. Ce webinaire a permis d'examiner la façon dont l'IA générative peut être utilisée comme outil d'enseignement pour améliorer les pratiques d'alphabétisation et l'apprentissage personnalisé. La séance comprenait une vue d'ensemble de l'IA générative (notamment les considérations éthiques), une formation sur la rédaction, et 12 exemples pratiques de la façon dont l'IA générative peut être utilisée de manière judicieuse et éthique en classe.

La FEO offrira une séance semblable en français le 5 juin à 16 h.

Pour vous inscrire, [cliquez ici](#).

Si vous avez manqué ces webinaires, pas de souci. Ils sont tous les deux archivés dans le [site web de la FEO](#) et vous pouvez y avoir facilement accès en cliquant sur les liens ci-dessus. Vous aurez aussi accès aux documents de la présentation et à d'autres ressources utiles sur l'IA générative.



Hommage à l'histoire, aux réalisations et à la résilience des peuples autochtones

Au Canada, nous célébrons le Mois national de l'histoire autochtone chaque année en juin et la Journée nationale des peuples autochtones le 21 juin.

Ce mois et cette journée offrent au personnel enseignant et à leurs élèves une occasion importante de reconnaître et de célébrer les cultures, les traditions et les expériences riches et uniques peuples des Premières nations, des Inuits et des Métis. C'est aussi l'occasion de nous rappeler que le Canada et les Canadiens et les Canadiens n'ont pas réparé les torts historiques qui ont été causés. Plus de 80 appels à l'action issus du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada n'ont toujours pas débouché sur des actions concrètes. Les non-Autochtones doivent être meilleurs et faire mieux pour favoriser des relations plus équitables et plus justes entre les communautés autochtones et non autochtones. Et nous devons nous attaquer aux effets persistants et génératifs des politiques canadiennes—système des pensionnats, rafle des années 60 et placement des enfants et des jeunes autochtones —qui ont été délibérément mises en place pour faire disparaître les peuples autochtones.

Chaque jour, des enseignantes et des enseignants et de l'Ontario vivent, apprennent et travaillent sur les terres ancestrales et les territoires traditionnels des Premières nations. En juin, célébrons les contributions historiques et contemporaines des peuples et des communautés autochtones et reconnaissons les injustices passées et présentes dont ils ont été victimes.

Vous passez le Test de compétences en mathématiques (TCM)? On peut vous aider!

Le 1^{er} février 2025, le gouvernement de l'Ontario a rétabli le Test de compétences en mathématiques (TCM) comme exigence de certification pour toutes les personnes diplômées des programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario. Dès que ce test mal conçu a été proposé la première fois, la FEO a plaidé contre. Notre exposé de position de 2019, [Le test de compétences en mathématiques pour le personnel enseignant débutant : une formule vouée à l'échec](#), exprime l'opposition sans équivoque de la FEO à ce test et les raisons pour lesquelles le TCM ne fera rien pour améliorer l'enseignement et l'apprentissage des mathématiques en Ontario.

En réponse à l'introduction initiale du TCM comme exigence de certification en 2021, la FEO a organisé une série de webinaires que

nous avons regroupés sous le titre [Heures de bureau de la FEO sur les mathématiques](#). Ces huit webinaires en anglais et sept en français ont permis aux membres du personnel enseignant débutants ainsi qu'aux candidates et candidats à l'enseignement la possibilité de poser des questions sur les concepts et les méthodes mathématiques, et de recevoir du soutien d'un membre du personnel enseignant qualifié en mathématiques, en préparation au TCM. Les webinaires archivés sont toujours accessibles gratuitement et comprennent de nombreuses ressources utiles pour les candidates et les candidats à l'enseignement et les récentes et les récents diplômés qui se préparent à passer le TCM.

Le mois de la FIERTÉ en juin lance de nombreuses célébrations!



Événement	Date
Bay of Quinte Pride	À déterminer
Binbrook Pride	1er juin
Brantford Pride	14 juin
Brockville Pride	2–8 juin
Cambridge/Grand River Pride	1–14 juin
Chatham-Kent Pride	6–16 août
Collingwood Pride	11–12 juillet
Dryden Pride	14 juin
Pride Durham	7 juin
Greater Napanee Pride	31 mai
Grey Bruce Pride	À déterminer
Guelph Summer Pride	5–14 juin
Pride Halton	20 juillet
Pride Hamilton	8–10 août
Huron County Pride	7 juin
Kenora Pride	28 juin
Kincardine Pride	21 juin
Kingston Pride	8–15 juin
Lanark County Wide Pride	7 juin
London Pride	11–20 juillet
Pride Manitoulin	À déterminer
Manitouwadge Pride	À déterminer
Minden Pride	18–24 août
Muskoka Pride	19–27 juillet
Pride Niagara	31 mai–8 juin

Événement	Date
North Durham Pride	
– Scugog Pride	21 juin
– Brock Pride	12 juillet
– Uxbridge Pride	9 août
North York 2-Spirit Pow Wow	7 juillet
Ottawa Capital Pride	23–24 août
Oxford County Pride	14 juin
Pembroke Pride	À déterminer
Perth County Pride	7 juin
Peterborough-Nogojiwanong Pride	À déterminer
Sarnia-Lambton PrideFest	13 juillet
Sault Pride	19 juillet
Simcoe County Pride	4–15 août
Stratford-Perth Pride	1er juin
Strathroy Pride in the Park	5 juillet
Sudbury Pride	7–13 juillet
Timmins Pride	2–9 juin
Thunder Pride	5 juillet
Toronto Pride	26–29 juin
Toronto Trans March	27 juin
Toronto Dyke March	28 juin
Tri-Pride: Kitchener/Cambridge/Waterloo (Kitchener)	7 juin
Windsor-Essex Pride	8–10 août
York Pride (Newmarket)	21 juin
York Trans March (Newmarket)	21 juin