

Recrutement, maintien en poste, offre et demande du personnel enseignant en Ontario : vers une solution à long terme

Mars 2026



Recrutement, maintien en poste, offre et demande du personnel enseignant en Ontario : vers une solution à long terme

La population de l'Ontario s'attend à juste titre à ce que toutes et tous les élèves de l'élémentaire et du secondaire reçoivent un enseignement dispensé par des enseignantes et des enseignants possédant les qualifications appropriées pour la tranche d'âge et les matières qu'elles ou ils enseignent.

Contexte

Toutes les sociétés démocratiques ont pour principe fondamental la présence d'un système scolaire financé par les fonds publics solide et florissant. La santé économique et la réussite de ces sociétés sont également inextricablement liées à la disponibilité d'un enseignement public. En Ontario, comme ailleurs au Canada, les familles confient aux écoles la responsabilité cruciale de favoriser une croissance et un développement sains pour leurs enfants. L'accomplissement de cette mission dépend d'un approvisionnement durable en personnel enseignant qualifié, capable de concevoir et de dispenser des cours, d'évaluer les progrès et de rendre compte de l'apprentissage des élèves. La population de l'Ontario s'attend à juste titre à ce que toutes et tous les élèves de l'élémentaire et du secondaire reçoivent un enseignement dispensé par des enseignantes et des enseignants possédant les qualifications appropriées pour la tranche d'âge et les matières qu'elles ou ils enseignent. Nos élèves bénéficient chaque jour de ces personnes dévouées et attentionnées, dont le travail façonne leur apprentissage et leur réussite future.

Depuis plusieurs décennies, en l'absence d'un mécanisme de prévision solide, l'Ontario a du mal à relever les défis liés à l'offre, à la demande, au recrutement et à la rétention du personnel enseignant. Que ce soit en période d'excédent ou de pénurie, ces difficultés ont été incessantes et déroutantes.

Depuis la pandémie de COVID-19, les efforts déployés par le système scolaire de la maternelle et du jardin d'enfants à

la 12^e année de l'Ontario pour garantir un nombre suffisant d'enseignantes et d'enseignants qualifiés ont été encore plus exacerbés.

Il est important de noter que, bien que l'UNESCO ait reconnu une pénurie mondiale généralisée d'enseignantes et d'enseignants, les défis auxquels l'Ontario est confronté sont propres à cette province et ne reflètent pas ceux rencontrés dans d'autres pays ou même dans d'autres provinces canadiennes. De plus, de nombreuses preuves démontrent que, dans notre propre province, les réalités du recrutement, de la rétention, de l'offre et de la demande de personnel enseignant sont vécues de manière très différente dans nos systèmes scolaires de langue française et ceux de langue anglaise, et que les facteurs géographiques ont également un impact distinct sur ces réalités.

Considérations relatives à l'offre

En ce qui concerne l'offre, nous reconnaissons l'existence de deux considérations ou aspects différents, tous deux importants : il y a les facteurs non monétaires et les facteurs monétaires. Les facteurs non monétaires pour le personnel enseignant comprennent des considérations telles que le nombre total de « places » disponibles dans les facultés d'éducation, la durée du programme d'études et l'attrait d'autres programmes professionnels ou d'études supérieures. Ces facteurs déterminent le nombre total de personnes qui souhaitent enseigner ou qui le font déjà. En économie, on parle généralement d'« offre de main-d'œuvre ». Les facteurs monétaires, quant à

...les confirmations de candidatures à la formation initiale à l'enseignement dans les facultés d'éducation de la province ont augmenté régulièrement, passant d'un minimum de 2 790 en 2015 à environ 5 000 en 2025.

eux, sont le taux de rémunération et les avantages sociaux accordés aux personnes permanentes et suppléantes. Ce facteur est important, car il détermine le nombre de personnes issues de ce bassin qui sont disposées à travailler à un moment donné ou pendant une période donnée. Dans le domaine de l'économie, on parle généralement de « quantité de main-d'œuvre offerte ».

En ce qui concerne plus spécifiquement l'offre de personnel enseignant en Ontario, la décision prise par l'ancien gouvernement provincial d'introduire un programme élargi de quatre semestres en septembre 2015, dans le cadre duquel la durée des programmes de formation initiale à l'enseignement (FIE) a été doublée, passant de deux à quatre semestres, a eu l'effet escompté de réduire considérablement l'offre d'enseignantes et d'enseignants débutants qualifiés entrant dans le système. La perte de nouveaux diplômés qui en a résulté a eu un impact particulièrement négatif sur le système scolaire de langue française : un rapport publié en janvier 2021 par un consortium de membres du secteur de l'éducation de langue française a révélé que les écoles de langue française connaissaient un déficit annuel de 520 nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants, et que quelque 500 permissions intérimaires étaient délivrées chaque année à du personnel non qualifié pour combler ce manque.

Malgré cela, les confirmations de candidatures à la formation initiale à l'enseignement dans les facultés d'éducation de la province ont augmenté régulièrement, passant d'un minimum de 2 790 en 2015 à environ 5 000 en 2025 (source : OUAC, 2025). Ces dernières années, le gouvernement provincial a introduit, d'une part, un certificat de qualification temporaire (janvier 2021) et, d'autre part, un nouveau certificat de qualification transitoire (septembre 2023),

permettant aux personnes en formation d'obtenir leur licence avant même d'avoir terminé leur programme de formation initiale. Ces deux mesures visaient à augmenter l'offre de personnel enseignant. Plus récemment, en mai 2025, le ministère des Collèges et Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité (MCURES) a annoncé un financement ponctuel de 55,8 millions de dollars pour créer 2 600 places supplémentaires dans les programmes de formation initiale à l'enseignement en 2025-2026 et 2026-2027.

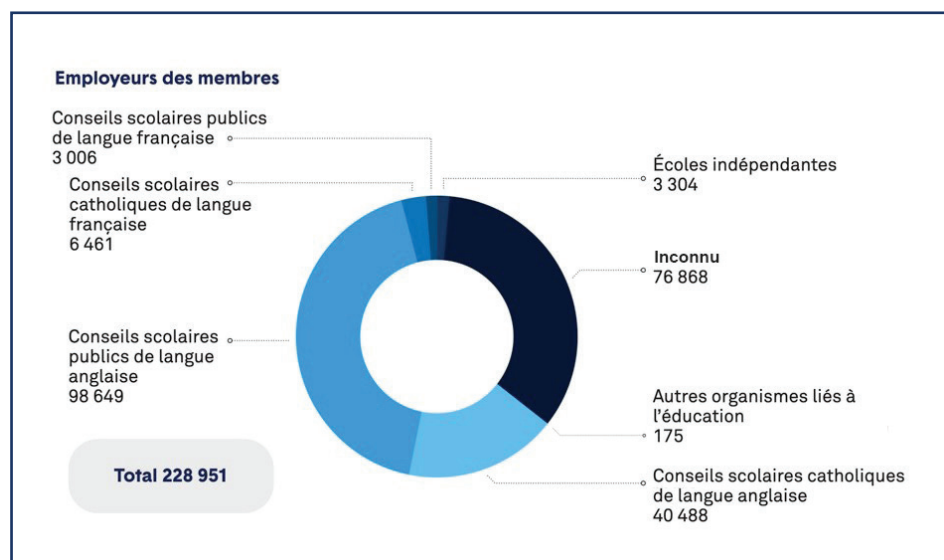
Réalités en matière de recrutement et de rétention

Malgré ces récentes tentatives du gouvernement provincial pour augmenter l'offre de personnel enseignant, les questions de recrutement et de rétention continuent de compliquer les pratiques d'embauche dans les systèmes scolaires de langue anglaise et de langue française :

Le phénomène des enseignantes et des enseignants qualifiés manquants en Ontario

- Selon les données du rapport annuel 2024 de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO), plus de 76 000 personnes qualifiées en règle ne sont peut-être pas actuellement employées dans les écoles de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12^e année (publiques ou privées) de l'Ontario.
- Les données du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) montrent qu'à la fin de 2024, environ 185 000 éducatrices et éducateurs cotisaient activement au régime de retraite. Le tableau ci-dessous illustre la différence entre le nombre total de membres de l'OEEO en règle à la fin de l'année civile 2024 (228 951), moins celles et ceux déclarés par l'OEEO comme étant employés dans des écoles indépendantes, et le total

Nous pouvons conclure de ces chiffres qu'environ 40 000 personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement de l'Ontario ne sont employées ni dans le système scolaire public ni dans le système scolaire privé de la province pour les niveaux de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12^e année.



Source : Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, rapport annuel, 2024

- déclaré par le RREO. Nous pouvons conclure de ces chiffres qu'environ 40 000 personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement de l'Ontario ne sont employées ni dans le système scolaire public ni dans le système scolaire privé de la province pour les niveaux de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12^e année.
- Il existe actuellement peu ou pas de données permettant d'expliquer pourquoi tant de personnes qualifiées ne sont pas employées dans les écoles de l'Ontario. Dans tous les domaines, il y a toujours un petit pourcentage de professionnelles et de professionnels qualifiés qui décident après l'obtention de leur diplôme de ne pas poursuivre une carrière dans cette profession. D'autres peuvent rester dans la profession, mais déménager dans d'autres provinces. Cela dit, ce que nous savons de

ce groupe, c'est qu'il continue de payer les cotisations annuelles afin de conserver le certificat d'enseignement, c'est-à-dire qu'il choisit de rester qualifié.

- Des données empiriques suggèrent que certaines et certains membres de ce groupe ont quitté le système scolaire public parce qu'elles et ils ont trouvé un emploi qui correspond mieux à leurs besoins. D'autres ont fait le bilan de leurs compétences combinées acquises au cours de leurs études de premier cycle et de leur formation pédagogique et ont réalisé qu'elles et ils pouvaient trouver des emplois mieux rémunérés et/ou offrant de meilleures conditions de travail en dehors de la profession enseignante. En 2008, après le pic de pénurie de personnel enseignant du début des années 2000, un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants

Source	Nombre de membres en décembre 2024
OEEO	228 951 (3 304 enseignent dans des écoles indépendantes)
Personnes contribuant au RREO	185 000 (environ)
Total des personnes qui n'enseignent pas de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12 ^e année dans des écoles financées par les fonds publics	40 647 (environ)

Les données sur les tendances triennales du ministère de l'Éducation (EDU) recueillies à l'automne 2023 ont montré que, dans le système de langue anglaise, le taux de nouveaux diplômés dépassait le taux de départs à la retraite. Parallèlement, une proportion importante de personnes nouvellement certifiées ne trouvaient pas de poste permanent ou de poste de suppléance à long terme dans le système d'éducation financée par les fonds publics. Ce surplus de personnel persiste aujourd'hui.

qualifiés n'ont pas pu trouver un emploi suffisant dans l'enseignement (source : étude de l'OEEQ sur la transition à l'enseignement).

Après cinq à huit ans de tentatives infructueuses pour trouver un poste permanent, bon nombre de ces personnes qualifiées ont cherché du travail dans un autre domaine. Plus récemment, l'abrogation du Règlement 274 a découragé le personnel enseignant suppléant dans de nombreux conseils scolaires de rester dans la profession, car il ne voit plus de perspective claire d'obtenir un poste permanent.

- Les données sur les tendances triennales du ministère de l'Éducation (EDU) recueillies à l'automne 2023 ont montré que, dans le système de langue anglaise, le taux de nouveaux diplômés dépassait le taux de départs à la retraite. Parallèlement, une proportion importante de personnes nouvellement certifiées ne trouvaient pas de poste permanent ou de poste de suppléance à long terme dans le système d'éducation financée par les fonds publics. Ce surplus de personnel persiste aujourd'hui.
- Des tendances similaires ont été observées dans le système de langue française, où une proportion importante des personnes nouvellement certifiées n'étaient pas employées à des postes permanents ou de suppléance à long terme.
- Les rapports annuels de l'EDU montrent également que le nombre de permissions intérimaires (PI) et de lettres d'approbation temporaire (LAT) délivrées a considérablement augmenté. Les conseils scolaires de l'Ontario doivent demander une permission intérimaire au ministère de l'Éducation (EDU) lorsqu'ils embauchent une personne sans qualifications pédagogiques pour occuper un poste d'enseignement. Une lettre d'approbation est nécessaire lorsque la personne détient un certificat d'enseignement, mais n'est pas qualifiée pour

enseigner la matière ou le niveau spécifique pour lequel elle est embauchée. Les graphiques ci-dessous montrent l'augmentation fulgurante, ces dernières années, du nombre de permissions intérimaires et de lettres d'approbation temporaire délivrées par l'EDU au cours des 20 dernières années.

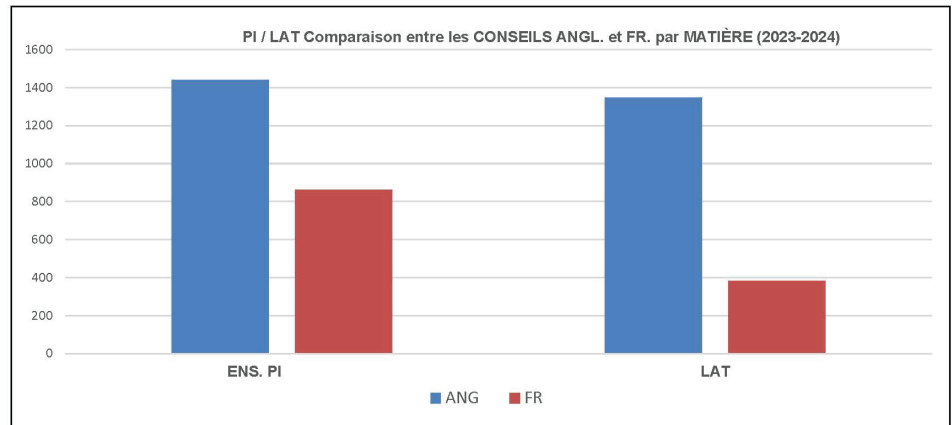
Bien que le personnel enseignant des écoles de langue française de l'Ontario ne représente que 5 pourcent de l'ensemble du personnel enseignant du système financé par les fonds publics, il représente une proportion beaucoup plus importante des permissions intérimaires et des lettres d'approbation temporaire délivrées :

Pénurie présumée de suppléantes et de suppléants à la journée

Bien qu'il existe des preuves d'une pénurie généralisée de personnel enseignant dans le système scolaire de langue française, il existe très peu de preuves d'une pénurie similaire pour les postes temporaires et permanents dans le système de langue anglaise. Cela nous amène à nous pencher sur la question de la suppléance à la journée.

- Les données du ministère de l'Éducation semblent indiquer une grave pénurie de suppléantes et de suppléants disponibles pour remplacer le personnel absent. Ce phénomène semble assez général dans toute la province et repose sur les rapports concernant le nombre d'absences non remplacées et le recours à du personnel non qualifié. Toutefois, il convient de noter que le nombre de remplacements non pourvus n'est pas directement lié à un manque de suppléantes ou de suppléants. Il semble que le nombre de remplacements non pourvus, en particulier pour les absences de courte durée, soit indépendant du niveau d'offre de personnel suppléant, ce qui suggère qu'il existe des problèmes et des obstacles systémiques dans le système éducatif qui ont une incidence sur la volonté du personnel suppléant d'accepter

	ANG	FR
ENS. PI	1439	862
LAT	1348	384



Source : Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2025

Les données disponibles de l'OEEQ et du RREO indiquent qu'un nombre croissant d'enseignantes et d'enseignants quittent leur poste au cours des cinq premières années. La détérioration des conditions de travail, notamment l'augmentation des problèmes de santé mentale chez les élèves et de la violence à l'école, ainsi que le manque d'accès au Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) et aux possibilités de formation professionnelle, ont été identifiés comme des facteurs contribuant à l'augmentation du taux d'attrition.

incite le personnel enseignant à quitter la profession. Selon le rapport du sondage Regard sur l'enseignement de 2024, 60 pourcent des personnes certifiées ayant répondu au sondage entre 2019 et 2024, qui ont également indiqué qu'elles occupaient des postes non permanents et qu'elles n'avaient pas eu suffisamment de travail pendant l'année scolaire 2023-2024, ont déclaré qu'elles pourraient quitter la profession au cours des cinq prochaines années. En outre, 73 pourcent des personnes qui ont indiqué les raisons pour lesquelles elles pourraient quitter la profession ont cité le manque de stabilité à long terme de l'emploi comme un important facteur déterminant.

- Le taux de rémunération à la journée du personnel suppléant est généralement inférieur à celui d'une personne débutante qualifiée, quel que soit son niveau dans la grille salariale. Le personnel suppléant à la journée gagne également moins que les personnes embauchées à un poste de suppléance à long terme dans le cadre de la même convention collective.

L'impact de la détérioration des conditions de travail

- Les données disponibles de l'OEEQ et du RREO indiquent qu'un nombre croissant d'enseignantes et d'enseignants quittent leur poste au cours des cinq premières années. La détérioration des conditions de travail, notamment l'augmentation des problèmes de santé mentale chez les élèves et de la violence à l'école, ainsi que le manque d'accès au Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) et aux possibilités de formation professionnelle, ont été identifiés comme des facteurs contribuant à l'augmentation du taux d'attrition. Un rapport publié en octobre 2023 par la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE), intitulé *Violence Against Teachers and Related Leave* (Violence contre le personnel enseignant et congés connexes), présente des données importantes recueillies (plus précisément en Ontario) qui confirment le lien entre l'augmentation des incidents de violence à l'école et l'absentéisme des enseignantes et des enseignants. Cette question a une incidence sur le nombre de suppléantes et de suppléants à la journée et à long terme nécessaires pour combler

Le Centre canadien de politiques alternatives a signalé que l'Ontario a sous-financé l'éducation de 6,3 milliards de dollars depuis 2018. Le sous-financement chronique entraîne de mauvaises conditions de travail pour le personnel enseignant, ce qui est un facteur contribuant à la disponibilité des enseignantes et des enseignants.

les absences. Cette réalité peut également influencer la volonté des suppléantes et des suppléants de pourvoir des postes dans des écoles ou des régions où la violence scolaire est particulièrement élevée.

- Dans le rapport du sondage *Regard sur l'enseignement de 2023*, l'OEEQ a rendu compte de ses conclusions concernant les principales considérations relatives à la retraite anticipée qui ont été citées par les personnes qui ont répondu à l'enquête :

« Dans une question ouverte demandant les raisons possibles de la retraite anticipée, la majorité a cité des conditions de travail difficiles.

Les principaux problèmes sont les suivants :

- *volume et complexité du travail,*
- *manque de respect et de reconnaissance,*
- *sécurité,*
- *santé mentale,*
- *équilibre entre vie professionnelle et vie privée. »*

Ces données qualitatives suggèrent que les conditions de travail sont un facteur clé pour la rétention du personnel.

- Le Centre canadien de politiques alternatives a signalé que l'Ontario a sous-financé l'éducation de 6,3 milliards de dollars depuis 2018. Le sous-financement chronique entraîne de mauvaises conditions de travail pour le personnel enseignant, ce qui est un facteur contribuant à la disponibilité des enseignantes et des enseignants.

Domaines où la pénurie persiste

- On constate une pénurie de personnel enseignant en technologie, en français langue seconde (FLS) et dans d'autres matières très en demande dans toute la province, la pénurie étant plus généralisée dans le système

d'enseignement en français ainsi que dans les écoles du nord, des régions rurales et des régions éloignées.

- Les professionnelles et professionnels des métiers spécialisés hésitent à envisager l'enseignement comme profession dans les conseils scolaires où elle et ils ne bénéficient pas d'un classement salarial reconnu pour leurs années d'expérience dans les métiers spécialisés.
- Dans l'ensemble, les membres des communautés méritant l'équité sont sous-représentés dans le bassin d'embauche, et cette réalité est plus marquée dans le système de langue anglaise que dans les écoles de langue française. Le personnel enseignant formé à l'étranger, en particulier les personnes qui sont embauchées pour enseigner dans les écoles de langue française, n'a pas accès aux aides qui leur permettraient de s'orienter dans le système scolaire ontarien.
- Le recrutement dans les régions éloignées de la province pour des postes inférieurs à 0,5 équivalent temps plein (ETP) exacerbe la réticence des personnes qualifiées à enseigner dans ces régions. En outre, dans les régions éloignées et rurales où une suppléante ou un suppléant doit parcourir une distance importante pour remplacer une personne absente, il peut ne pas être économiquement viable de le faire pour couvrir des affectations de 0,5 ETP ou moins.

Le RREO prévoit que l'Ontario connaîtra une augmentation du nombre de départs à la retraite dans les années à venir, avec une hausse de 30 pourcent des départs à la retraite entre 2025 et 2030.

Remarque sur la demande prévue

Le RREO prévoit que l'Ontario connaîtra une augmentation du nombre de départs à la retraite dans les années à venir, avec une hausse de 30 pourcent des départs à la retraite entre 2025 et 2030.

Sources de données et recherches disponibles

Les sources de données récentes comprennent, sans s'y limiter :

- EDU : rapports annuels sur les permissions intérimaires et les lettres d'approbation temporaire
- Centre de demande d'admission aux universités de l'Ontario (OUAC) : statistiques sur la formation à l'enseignement
- Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO) et Association des doyens de l'éducation de l'Ontario (OADE) : données sur les inscriptions dans les facultés
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO) : enquête sur la transition vers l'enseignement (T2T) (2022) et enquête Regard sur l'enseignement (FOTS – 2023, 2024)
- Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO)
- Conseil ontarien des directions de l'éducation (CODE) – Document sur la crise de dotation en personnel de l'éducation en Ontario, avril 2025
- Table d'action FEO/EDU sur l'offre et la demande de personnel enseignant, mars 2023 à avril 2024

- Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants : Rapport sur la violence envers les enseignants et les congés connexes, octobre 2025
- [L'Ontario sous-finance les écoles à raison de 6,3 milliards de dollars depuis 2018](#), Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), mai, 2025.

qu'ils offrent une formation professionnelle au cours de la première année de travail et qu'ils incluent l'ensemble du nouveau personnel enseignant. Clarifier la compréhension du PIPNPE par les conseils scolaires et fournir des conseils sur les paramètres/l'admissibilité et les critères d'utilisation des fonds.

- Prolonger la période d'évaluation du rendement des enseignantes et des enseignants pour le nouveau personnel de 12 à 24 mois, afin de leur laisser le temps de s'intégrer, d'apprendre et de progresser au cours de leurs deux premières années d'emploi.
- Mettre en place des programmes de transition au sein des facultés d'éducation pour les personnes formées à l'étranger et en milieu de carrière afin de faciliter leur intégration dans le système éducatif de l'Ontario.
- Élaborer des stratégies pour remédier aux conditions de travail et aux disparités salariales pour toutes et tous, et en particulier pour le personnel enseignant suppléant à la journée. Des investissements supplémentaires sont nécessaires pour améliorer concrètement les conditions de travail et les salaires afin de rendre ces emplois dans les zones en difficulté plus intéressants pour recruter et retenir des personnes qualifiées.

4. Améliorer le partage et la communication des données

- Mettre en place un comité de surveillance permanent qui se réunira deux fois par an pour examiner les tendances de l'offre et de la demande de personnel enseignant et pour fournir des conseils sur les tendances clés nécessitant une intervention afin d'éviter des réponses de crise.
- Établir un ensemble de données obligatoires et un processus régulier de collecte de données pour un suivi et une analyse continus.
- Surveiller et évaluer la mise en œuvre de toutes les recommandations/initiatives.

Recommandations supplémentaires qui ne figuraient pas dans le tableau des mesures relatives à l'offre et à la demande

Aucune recommandation ne permettra à elle seule de résoudre les problèmes complexes liés au recrutement, à la rétention, à l'offre et à la demande de personnel enseignant auxquels l'Ontario est actuellement confronté. Il est important d'examiner les recommandations ci-dessus conjointement avec les recommandations supplémentaires présentées ci-dessous :

1. Accroître l'attrait de la suppléance à la journée

- Travailler avec les conseils scolaires et les fédérations pour élaborer des pratiques d'embauche équitables, normalisées et transparentes dans tout l'Ontario, qui offrent une voie claire pour passer de la suppléance à l'enseignement permanent.
- Garantir une rémunération appropriée pour les suppléantes et les suppléants à la journée. Pour ce faire, il convient de s'attaquer à la question des écarts de salaire et d'avantages sociaux pour l'ensemble du personnel suppléant afin de les aligner sur ceux du personnel permanent. L'accès à des prestations d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance dentaire est une condition de travail importante pour tout le personnel enseignant.

2. Encourager l'embauche de personnel enseignant dans les matières, les représentations et les zones géographiques où les besoins sont importants

- Encourager les professionnels des métiers spécialisés à envisager l'enseignement comme une profession en leur offrant des subventions pour les frais de scolarité et en leur garantissant une reconnaissance salariale basée sur leurs années d'expérience dans les métiers spécialisés. Plusieurs conseils scolaires ont actuellement des conventions collectives qui accordent aux personnes qui enseignent des matières techniques une reconnaissance année par année sur l'échelle salariale pour leur expérience professionnelle dans les métiers (les années d'apprentissage sont exclues). Cette pratique devrait être appliquée dans tous les conseils scolaires.
- Accorder des subventions similaires pour les frais de scolarité aux candidates et candidats à l'enseignement qui s'inscrivent pour enseigner dans d'autres domaines où l'offre est limitée (p. ex., le français langue maternelle).
- Offrir une allocation spéciale aux enseignantes et aux enseignants qui se spécialisent dans des matières très en demande, p. ex. le français langue seconde et l'éducation spécialisée.
- Offrir un soutien aux personnes formées à l'étranger, en particulier celles qui sont embauchées pour enseigner dans le système de langue française, afin de les aider à s'orienter vers l'enseignement en Ontario. Un bon

- Demander à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO) de mener une enquête conjointe avec la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO), visant spécifiquement les membres en règle de l'OEEO qui ne travaillent pas actuellement dans l'enseignement, afin de déterminer les raisons de cette situation et ce qui les encouragerait à reprendre ou à embrasser une carrière dans l'enseignement.