

Offre et demande de personnel enseignant en Ontario

Rapport sur la consultation

Introduction

Le 4 mai 2001, le conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario s'est réuni pour discuter des questions entourant les thèmes explorés en 1999 par le Groupe de travail sur le recrutement et le renouvellement du personnel enseignant. À l'issue de cette réunion, le conseil a demandé au registrateur de consulter les groupes intéressés en vue de discuter avec eux de ces thèmes et d'en faire rapport au conseil.

La séance de consultation, qui a eu lieu le 25 septembre 2001, visait essentiellement à :

- aider l'Ordre à élaborer un avis à l'intention de la ministre de l'Éducation en vue d'appuyer le rôle clé que doit jouer le gouvernement pour s'assurer qu'il y ait suffisamment d'enseignantes et enseignants qualifiés et certifiés pour enseigner dans les écoles de l'Ontario et les diriger; et
- à déterminer les activités concrètes et réalistes que peut entreprendre l'Ordre de concert avec d'autres partenaires pour faire en sorte que chaque classe soit dotée d'une enseignante ou d'un enseignant qualifié et certifié et que chaque poste de direction soit comblé.

Contexte

Des études menées récemment par l'Ordre ont révélé une pénurie d'enseignantes et d'enseignants qualifiés en Ontario. Or, bien qu'il y ait eu des progrès au cours des dernières années, l'augmentation du nombre d'enseignantes et d'enseignants disponibles ne suffit pas toujours à venir à bout des pénuries. L'Ordre prévoit que la pénurie sévira au cours des prochaines années dans différentes matières et régions ainsi qu'au niveau de la direction et de la langue d'enseignement.

Réduire les normes de formation et de certification pour contrer les lacunes constituerait un pas en arrière. Pour l'Ordre, il importe de maintenir les normes actuelles dans la conception de stratégies pour résoudre ce problème.

En 1999, l'Ordre a participé au Groupe de travail sur le recrutement et le renouvellement du personnel enseignant. Le groupe de travail a formulé ses recommandations autour de quatre principaux thèmes :

- formation à l'enseignement
- incitatifs et horaires de travail flexibles
- gestion de l'information et des données
- communications et liaison

Deux initiatives parrainées par le ministère de l'Éducation et auxquelles participent les partenaires sont ressorties de ce groupe de travail. Au printemps dernier, le groupe de travail du ministère de l'Éducation chargé d'étudier l'offre et la demande de personnel enseignant a présenté un modèle visant à prévoir la demande en matière d'enseignants au cours des dix prochaines années. Le Ministère a récemment invité des groupes intéressés à faire partie d'un

groupe de travail sur le recrutement d'enseignantes et d'enseignants. Ce groupe a amorcé ses activités en août 2001 en s'attardant particulièrement aux politiques qui pourraient aider à recruter et à maintenir l'effectif enseignant.

Par ailleurs, l'Ordre a amorcé une étude longitudinale de la transition vers l'enseignement auprès des diplômés des facultés d'éducation de 2001 et 2002. Avec l'appui du ministère de l'Éducation, cette étude suivra le cheminement professionnel des diplômés des facultés d'éducation sur une période de cinq ans.

Organisation de la consultation

La séance de consultation a eu lieu le 25 septembre 2001 dans la salle du conseil de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Les participants ont pu, à l'avance, prendre connaissance d'un document de travail exposant les réflexions du conseil sur les questions soulevées dans le rapport du groupe de travail. Ce document présentait notamment les questions entourant les quatre thèmes établis par le groupe de travail, soit :

Thème 1 : Formation à l'enseignement

- ✓ Comment l'Ordre peut-il appuyer l'élaboration de programmes et de services qui répondent aux besoins des enseignantes et enseignants, tant du point de vue de la formation initiale que de celui du perfectionnement professionnel?
- ✓ Laquelle des stratégies ci-après serait la plus utile pour aborder la question de l'offre et du maintien de l'effectif enseignant :
 - élaboration de programmes de formation à l'enseignement à temps partiel
 - mise sur pied de facultés d'éducation spécialisées
 - création et financement d'espaces additionnels dans les facultés d'éducation
 - augmentation du nombre et de la variété de programmes de langue et d'orientation pour les enseignantes et enseignants dont la formation n'était ni en anglais ni en français
 - programmes de mentorat pour les nouveaux venus dans la profession
 - formation à l'enseignement offerte à distance
- ✓ Comment peut-on cibler les espaces nouveaux et existants dans les programmes de formation à l'enseignement pour répondre à la pénurie dans des domaines précis et s'assurer que les personnes qualifiées les occupent?

Thème 2 : Incitatifs et horaires de travail flexibles

- ✓ Laquelle des stratégies ci-après serait la plus utile pour aborder la question de l'offre et de la demande de personnel enseignant :
 - programmes de mentorat pour les nouveaux venus en enseignement
 - incitatifs visant à attirer et maintenir l'effectif dans des matières et des régions où se trouvent les besoins
 - embauche accrue d'enseignantes et d'enseignants à la retraite

- incitatifs financiers pour les personnes qui suivent des cours menant à une qualification additionnelle
 - offre de bourses pour les personnes qui réussissent les programmes de formation initiale et de perfectionnement professionnel?
- ✓ Quels organismes devraient participer à la mise en œuvre de ces stratégies?
- ✓ Quel rôle l'Ordre devrait-il jouer pour appuyer la mise en œuvre de ces stratégies?

Thème 3 : Gestion de l'information et des données

- ✓ Quelle importance accordez-vous à la mise sur pied d'une base de données et d'information exhaustive et commune afin de faciliter la gestion de l'offre et de la demande de personnel enseignant en Ontario?
- De quelles considérations l'Ordre devrait-il tenir compte pour collaborer avec les partenaires appropriés en vue d'élaborer cette base de données?
 - Quelle serait la meilleure utilisation par l'Ordre, les partenaires et le Ministère du travail accompli jusqu'à maintenant par le Ministère et le groupe de travail?
 - De quelles considérations doit-on tenir compte concernant l'utilisation de la base de données?
 - Pour la recherche, quelles seraient les questions prioritaires une fois la base de données mise sur pied? Voici quelques suggestions du conseil de l'Ordre :
 - importance de l'orientation et du mentorat pendant les premières années pour les taux de maintien de l'effectif en enseignement
 - analyse du déclin du nombre d'hommes faisant leur entrée dans la profession
 - incidence de la rémunération sur le recrutement et le maintien de l'effectif
 - façon de chiffrer les taux de maintien de l'effectif
 - détermination des facteurs qui influencent le nombre d'années de service qu'un enseignant passe dans la profession; et
 - mode de prévision de l'information offerte aux conseils scolaires.
 - Comment devrait-on financer le projet?
 - Comment devrait-on gérer la base de données pour s'assurer que les données sont exhaustives, accessibles, transparentes et utilisées de manière responsable?

Thème 4 : Communications et sensibilisation

- ✓ Quelles autres stratégies de communication et de liaison l'Ordre devrait-il songer à mettre en œuvre pour s'assurer que l'offre de personnel enseignant en Ontario est suffisante?
- ✓ Quelles stratégies de communication votre organisme a-t-il mis en œuvre? En prévoit-il d'autres?
- ✓ Comment l'Ordre peut-il appuyer les stratégies de communication mises en œuvre ou élaborées par ses partenaires en éducation afin de recruter du personnel enseignant et de le maintenir dans la profession?
- ✓ Quelles initiatives pourraient être entreprises pour appuyer, renforcer et coordonner les stratégies de recrutement des conseils scolaires?

L'ordre du jour ainsi que le document de réflexion (voir l'annexe A) ont été envoyés à divers participants invités. De plus, de la documentation a été envoyée à titre d'information au comité exécutif ainsi qu'aux membres du groupe de travail.

En vue de focaliser la discussion, Frank McIntyre a présenté un aperçu des recherches menées par l'Ordre sur le sujet.

Comme les ressources de tous les organismes en éducation sont limitées, les participants ont été invités à déterminer les thèmes qui devraient être abordés en priorité par l'Ordre et pourquoi.

En tout, 24 personnes ont participé à la séance de consultation.

Sommaire des discussions

Formation à l'enseignement

1. Formules flexibles de formation à l'enseignement

Les participants à la consultation ont jugé important d'augmenter le nombre de places en formation à l'enseignement à l'échelle de la province. Sans toutefois concurrencer pour les ressources ou les étudiants de programmes traditionnels qui répondent à leurs intérêts et besoins, il faudrait trouver des façons de rendre les programmes de formation à l'enseignement plus flexibles. Ces nouvelles initiatives devraient répondre aux besoins régionaux, attirer davantage d'étudiants francophones, viser les matières pour lesquelles on note des pénuries chroniques et présenter l'enseignement comme un deuxième choix de carrière viable.

Trouver de nouvelles façons d'offrir les programmes de formation à l'enseignement constituerait un moyen créatif d'attirer plus de personnes vers la profession. Voici les suggestions qui ont recueilli le plus vaste appui :

- *Programmes de formation à l'enseignement à temps partiel* – offriraient une plus grande souplesse au niveau de la formule, de l'enchaînement et des horaires des programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario et des stages, ce qui permettrait aux étudiants qui autrement n'auraient pas pu s'inscrire au programme en raison d'obligations financières ou familiales de s'inscrire. Les programmes à temps partiel doivent néanmoins satisfaire toutes les normes et équivaloir à une année à temps plein de formation à l'enseignement.
- *Partenariats entre les facultés d'éducation et les conseils scolaires* – permettraient de surmonter les contraintes d'espace et de ressources qui empêchent les facultés d'augmenter le nombre de programmes de formation à l'enseignement ou de places; d'encourager les personnes qui travaillent pour les conseils scolaires, comme les aides-enseignants, à joindre la profession grâce à un partenariat avec leur employeur; et d'élargir la portée géographique des programmes.
- *Campus satellites* – amélioreraient l'accès à la formation à l'enseignement dans les régions et encourageraient les nouveaux diplômés à poursuivre une carrière dans leur région.

- *Programmes concomitants* – offrirait une possibilité intéressante aux étudiants qui souhaitent explorer la formation à l’enseignement de s’inscrire sans s’y lancer à temps plein, surtout s’ils s’intéressent à des matières critiques comme les mathématiques, l’informatique, la physique, la chimie et le français.
- *Cours de formation à distance* – permettrait d’offrir une partie de la formation à distance sans toutefois compromettre le contenu du programme ni la nécessité d’offrir une expérience en classe afin d’aider certains étudiants à suivre des cours qui, autrement ne seraient pas aussi accessibles dans leur région ou ne cadreraient pas dans leur horaire.

Ces nouvelles mesures pourraient attirer vers la profession plus de personnes qui ont du potentiel et qui s’intéressent à des matières où il existe des pénuries chroniques comme le français, les mathématiques, les sciences et la technologie, surtout si les programmes sont conçus pour attirer les populations pertinentes aux niveaux de la région, de la matière et de la langue d’enseignement et que des efforts sont déployés à cette fin.

2. Investir dans la relève

L’encadrement et l’appui offerts par les enseignantes et enseignants chevronnés constituent un aspect essentiel de la formation des débutants. La pénurie d’enseignantes et enseignants associés constitue déjà un obstacle au nombre actuel d’étudiants en éducation dans l’ensemble de la province. Les nouveaux enseignants ont besoin d’encadrement et de soutien alors qu’ils s’apprêtent à assumer leurs nouvelles fonctions. Au cours de ses trois à cinq premières années d’enseignement, le nouvel enseignant a besoin de l’appui constant et significatif de ses collègues d’expérience.

Mais les horaires chargés, les obligations administratives et parascolaires découragent bien des personnes d’assumer le rôle d’enseignant associé et laissent peu de temps pour entretenir des rapports fructueux entre mentors et nouveaux enseignants et enseignantes. De même, les ressources et mesures appuyant la supervision des stages, les programmes d’introduction et le mentorat demeurent limitées. Si l’on veut assurer le succès des nouveaux et les garder longtemps dans la profession, il est essentiel de mettre en place des programmes qui permettent aux enseignants et enseignantes chevronnés d’obtenir du temps, du perfectionnement professionnel et des ressources afin de transférer les connaissances pratiques d’une génération d’enseignants à l’autre. De même, en appuyant adéquatement la supervision des stages et les possibilités de mentorat pour les enseignants et enseignantes d’expérience et en reconnaissant leurs efforts, on améliorera leur satisfaction professionnelle et les encouragera à continuer d’enseigner.

Voici quelques ressources suggérées par les participants concernant notamment les enseignantes et enseignants associés et les nouveaux mentors :

- donner du temps pour le curriculum, l’enseignement, l’évaluation de l’élève et d’autres activités de planification, l’enseignement en équipe, l’observation de la pratique et la rétroaction professionnelle;

- offrir des possibilités de perfectionnement professionnel pour le mentorat et la supervision de stage, appuyer et reconnaître ces études;
- offrir des ressources liées au curriculum pour élargir les possibilités de formation professionnelle pratique; et
- compenser les enseignantes et enseignants associés et les mentors.

Les participants ont également proposé ce qui suit :

- offrir des programmes d'introduction intensifs pendant l'été pour aider les nouveaux à planifier leurs cours avant la rentrée, les orienter au conseil scolaire et les présentera à leurs nouveaux collègues;
- défrayer ces programmes d'été à titre de prime d'arrivée afin de valoriser l'accueil des nouveaux collègues;
- donner du temps pour qu'ils puissent, avec leur mentor, planifier, échanger, observer et enseigner en équipe, de concert avec d'autres enseignants et enseignantes d'expérience; et
- offrir aux enseignantes et enseignants à la retraite la possibilité de jouer le rôle de mentor et donner du temps aux directrices et directeurs d'école et à leurs adjoints pour qu'ils deviennent des mentors et jouent d'autres rôles de leaders à l'école.

Incitatifs et horaires flexibles

3. Incitatifs à l'intention des étudiants

Pour faire mousser les inscriptions aux programmes de formation à l'enseignement, il faut offrir des avantages aux étudiants et autres candidats potentiels. Les incitatifs sont l'expression concrète de la valeur associée aux nouveaux venus et peuvent favoriser les efforts de recrutement. De nos jours, le coût des études universitaires entraîne un lourd fardeau financier pour bon nombre d'étudiants. Ainsi, l'ajout d'une année s'avère d'autant moins intéressant pour une personne qui obtient un grade en français, en mathématique, en physique, en chimie, en informatique ou dans d'autres branches où les salaires de base sur le marché sont beaucoup plus élevés dans les secteurs privé et public que dans l'enseignement.

Les participants à la consultation ont fortement appuyé ces mesures :

- programmes de prêts-subventions pour tous les nouveaux étudiants en éducation ou, pendant une période établie, pour les étudiants qui s'inscrivent à des matières critiques;
- programmes de bourses pour la formation à l'enseignement; et
- primes d'arrivée aux nouveaux enseignants et enseignantes soulignant ainsi la valeur de ceux qui entrent dans la profession.

Ces mesures devraient se fonder sur les réussites d'autres territoires de compétence. Il faudrait également organiser des consultations pour déterminer ce qui fonctionnerait le mieux en Ontario. Il faudrait également envisager des programmes de prêts-subventions pluriannuels et des primes d'arrivée et de maintien en vue de garantir un appui à long terme aux membres de la profession.

4. Incitatifs financiers

L'engagement personnel envers l'enseignement, le fait d'aider une nouvelle génération à acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour exercer ses fonctions, la joie et la satisfaction de voir le déclic dans les yeux de l'élève qui vient d'apprendre, voilà les principaux facteurs qui incitent les enseignantes et enseignants à poursuivre de longues carrières dans la profession. Mais la reconnaissance publique et la valorisation des contributions de la profession se traduit également par les compensations, les avantages et les conditions de travail offertes. Dans l'ensemble, les participants à la consultation se sont inquiété du fait que le salaire et la charge de travail des enseignantes et enseignants traînent de la patte par rapport à d'autres professions, ce qui contribue à affaiblir l'intérêt envers la profession, surtout chez les personnes qui possèdent des compétences utiles en mathématiques, en informatique, en technologie, en sciences et qui sont bilingues.

Parmi les principales suggestions faites par les participants, citons :

- augmenter le salaire de départ;
- reconnaître davantage l'expérience acquise, surtout dans des domaines comme les études technologiques, dans l'établissement du salaire;
- offrir de meilleurs programmes de maternité et de congés parentaux et des horaires souples permettant aux jeunes femmes de mieux réintégrer la profession;
- comprimer les échelles salariales afin de permettre une meilleure progression au maximum de l'échelle, tout en reconnaissant la valeur de l'enseignement en classe en offrant des compensations supplémentaires au-delà des maximums établis à 15, 20 et 25 ans d'intervalle;
- subventionner les activités de perfectionnement professionnel comme le font la majorité des entreprises et des organismes gouvernementaux;
- offrir des programmes de perfectionnement professionnel appuyant le rôle d'enseignante ou d'enseignant associé, de mentor, ainsi que le travail des nouveaux enseignants et enseignantes, des directrices et directeurs et de leurs adjoints.

Gestion de l'information et des données

5. Nécessité de disposer de données exhaustives, accessibles et transparentes

Tous les participants ont reconnu la nécessité de disposer de données plus complètes et fiables sur l'offre et la demande de personnel enseignant. Aucun organisme en Ontario n'a accès à toutes les données requises. Pour la première fois, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario dispose d'une quantité importante de données sur le sujet. Ces données ont servi à établir les prévisions récentes. Or, bien que l'Ordre puisse considérablement alimenter tout projet de gestion de l'information et de données, le ministère de l'Éducation, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et ses organismes membres, les conseils scolaires, les facultés d'éducation et le Conseil du régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario disposent également d'information complémentaire qu'il est essentiel d'obtenir pour qu'un tel projet soit aussi complet et utile que possible. Bref, tous les partenaires ont intérêt à pouvoir obtenir ces données en vue de mieux planifier.

Pour ce faire, il s'agirait soit de mettre au point une base de données commune, soit d'échanger de l'information à partir des bases de données pertinentes. Peu importe la méthode retenue

pour compiler les données, les participants ont convenu à l'unanimité qu'il fallait sans exception protéger la confidentialité des renseignements personnels des enseignantes et enseignants dans la transmission de données.

Par ailleurs, tous les participants ont convenu qu'il était essentiel que les organismes qui fournissent des données à des fins communes reçoivent un rapport sur les renseignements recueillis. Un participant a mentionné, par exemple, que les conseils scolaires étaient souvent invités à fournir des données à divers organismes mais qu'une fois les données transmises, ils étaient rarement informés de l'utilisation ou de l'analyse qui en avaient été faites. Les conseils scolaires accueilleraient favorablement toute recommandation sur les façons d'ajuster leurs stratégies de recrutement et de maintien des effectifs en vue de mieux répondre à leurs besoins. Les requêtes et l'utilisation des données devraient être réciproques.

Les participants ont en outre reconnu que le développement d'une base de données exhaustive et transparente ou l'établissement de mécanismes visant la collecte et l'échange réciproque de données constituaient des initiatives d'envergure qui s'avèreront coûteuses. Ils seraient favorables à l'idée de solliciter des fonds auprès du ministère de l'Éducation pour mettre au point des protocoles ou une base de données.

6. Ce que nous devons savoir

Une fois la base de données mise sur pied ou les protocoles élaborés, les données pourront servir, par exemple, à faire des prévisions, à élaborer des stratégies de recrutement, à dresser des profils de carrière, à surveiller les entrées, la mobilité et les sorties du système d'enseignement de l'Ontario, etc.

Les participants ont convenu qu'il serait utile de mener des recherches dans les domaines suivants :

- *Mesures d'encouragement à entrer dans la profession* – Ces recherches devraient être menées au niveau universitaire en vue de déterminer quels sont les facteurs ou les conditions qui encouragent un diplômé à s'inscrire à un programme de formation à l'enseignement;
- *Enquête sur les enseignantes et enseignants à la retraite* – Bon nombre de personnes qui ont pris leur retraite avec le facteur 85 pourraient continuer à contribuer à la profession. Il faudrait mener des sondages pour déterminer quels facteurs encourageraient les personnes à la retraite de travailler la période permise aux termes du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants. Peut-on, par exemple, encourager une enseignante de physique à enseigner un CPO de physique? Inciter des personnes à la retraite à enseigner pendant une période limitée pourrait permettre aux conseils scolaires de combler des lacunes dans des domaines précis;
- *Réserve de suppléants* – Bon nombre d'enseignantes et d'enseignants ont été embauchés à temps plein à partir de la réserve de suppléants. Combien y a-t-il de personnes sur la liste de suppléance? Certains suppléants sont des mères qui ont de jeunes enfants. La réserve de suppléants a-t-elle diminué suite à un changement démographique au sein des personnes qui souhaitent faire de la suppléance? Dans quelle mesure embauche-t-on des personnes non qualifiées pour faire de la suppléance?;

- *Enseignantes et enseignants immigrants* – Les immigrants qui ont des qualifications pour enseigner constituent une façon de combler les lacunes en Ontario. Ces personnes représentent une ressource riche et variée d’enseignantes et d’enseignants en Ontario. Les participants ont suggéré d’entreprendre des recherches pour déterminer si tous les enseignants et enseignantes qui ont les qualifications pour enseigner dans leur pays cherchent à obtenir la certification en enseignement au Canada et en Ontario. Il faudrait mener des recherches pour déterminer quel appui pourrait être offert à ces personnes pour leur permettre d’obtenir la certification en Ontario; et
- *Personnes non qualifiées* – Les participants ont signalé un nombre croissant de personnes non qualifiées qui enseignent dans les classes. Le nombre de permissions intérimaires et d’approbations temporaires émises augmente, mais on ne dispose d’aucune donnée fiable sur le nombre de personnes qui enseignent des matières ne figurant pas sur leur carte de compétence. Les participants ont recommandé de mener des recherches en vue de cerner l’étendue du problème et de rectifier la situation.

Communications et liaison

7. Valoriser la profession

Pour recruter et maintenir une main-d’œuvre hautement qualifiée en enseignement, il faut que l’enseignement soit vu comme profession importante et l’Ontario comme une province où il fait bon enseigner. Tous les participants ont appuyé les initiatives visant à véhiculer des messages positifs sur la profession et à relever son statut.

Les participants ont décrit bon nombre d’initiatives entreprises par leur organisme pour appuyer la profession. Certains, par exemple, élaborent des trousse de mentorat à l’intention des nouveaux enseignants et de leurs mentors, d’autres favorisent les échanges de cours et de stratégies d’enseignement en ligne, organisent des semaines d’appréciation du personnel enseignant ou échangent des pratiques exemplaires par l’entremises de manuels et autres publications.

8. Améliorations proposées

En vue d’améliorer les communications et la liaison avec les enseignantes et enseignants et d’encourager les autres à joindre les rangs de la profession, les participants ont suggéré les stratégies suivantes :

- *Programme de promotion et de recrutement sur Internet* – Il faudrait songer à la possibilité de créer un site web où seraient affichées toutes les offres d’emploi en enseignement. Il faudrait également explorer de nouvelles façons de communiquer les joies de la profession. Les jeunes qui entrent dans la profession connaissent généralement très bien la technologie et répondent bien aux médias. Pour communiquer efficacement avec eux, nous devrions employer leurs moyens de communication préférés;

- *Encourager le secteur privé à appuyer la profession* – Il y a plusieurs façons de relever le moral des troupes. Lorsque le secteur privé appuie la profession, par exemple, il envoie un message important aux enseignantes et enseignants. Les participants ont mentionné à quel point les enseignantes et enseignants apprécient les efforts déployés par les entreprises pour offrir des rabais aux membres de la profession et reconnaître publiquement leur contribution; et
- *Encourager le gouvernement à manifester son appui envers la profession enseignante* - Les participants se sont largement entendus pour dire que bien des annonces et initiatives récentes du gouvernement en éducation véhiculent des messages plutôt négatifs au sujet de la profession enseignante. À l'avenir, les communications et initiatives devraient plutôt refléter la grande qualité de l'enseignement dans la province et promouvoir l'enseignement en tant que profession prisée et de calibre. Les efforts déployés dans cette direction contribueront grandement à relever le moral des troupes et à renforcer les stratégies en vue de recruter des futurs enseignants et enseignantes de qualité dans toutes les matières.

Conclusion et recommandations

Sur la demande du conseil, le personnel a consulté les principaux partenaires du secteur de l'éducation au sujet de l'offre et de la demande de personnel enseignant. Les partenaires ont conclu que l'Ontario était actuellement en pleine pénurie d'enseignantes et d'enseignants. Les conseils scolaires ont de plus en plus de difficulté à embaucher des enseignantes et enseignants certifiés qui ont les qualifications requises, surtout dans certaines matières difficiles à combler. Le temps est venu de prendre les mesures qui s'imposent.

QUE le conseil reçoive le rapport de la consultation sur l'offre et la demande de personnel enseignant et que :

- le registrateur envoie un exemplaire du rapport aux ministres de l'Éducation, de la Formation et des Collèges et Universités, aux doyens des facultés d'éducation et aux participants à la séance;
- l'Ordre rencontre la ministre de l'Éducation pour revoir avec elle les recommandations formulées dans le sommaire des discussions de la réunion extraordinaire du conseil tenue le 4 mai 2001 et recommande des mesures à prendre pour traiter les huit aspects cernés dans le présent rapport;
- le registrateur coordonne l'organisation d'une conférence avec les partenaires pertinents en vue d'établir une ligne d'action conjointe et coordonnée pour mettre en œuvre des activités dans chacun des aspects cernés par les rapports; et
- l'Ordre sollicite des fonds auprès du ministère pour entreprendre des initiatives pertinentes en 2002.

LISTE DES PARTICIPANTS

Organisme	Présent
Ontario Association of School Business Officials	
Ontario Public School Boards' Association	✓
Conseil ontarien des parents	
Ontario Principals' Council	
Ontario Association of Deans in Education	
Ontario Association of Parents in Catholic Education	✓
Ontario Catholic Student Council Federation	✓
Fédération des enseignantes - enseignants des écoles secondaires de l'Ontario	✓
Institute for Catholic Education	✓
Office de la qualité et de la responsabilité en éducation	
Council of Directors of Education	✓
Ontario Public Supervisory Officials' Association	✓
Conseil du régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario	✓
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario	✓
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario	✓
Independent School Association of Canada	✓
Association des conseillers en orientation de l'Ontario	✓
Association canadienne d'éducation	
Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens	✓
Catholic Principals' Council of Ontario	✓
Ontario Federation of Home and School Associations	✓
Ontario Catholic School Trustees' Association	✓
Association des étudiants d'école secondaire de l'Ontario	
Ontario Catholic School Business Officials Association	
Ontario Catholic Supervisory Officers' Association	✓
Ministère de la Formation, des Collèges et Universités	✓
Ministère de l'Éducation – Division des opérations et des finances de l'éducation élémentaire et secondaire	
Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques	✓
Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens	✓
Association canadienne-française de l'Ontario	
Association des conseillères et des conseillers des Écoles publiques de l'Ontario	✓
Parents partenaires en éducation	✓
Fédération de la jeunesse franco-ontarienne	
Association des directions et des directions adjointes	✓
Association des surintendantes et des surintendants francophones	
Direction de l'éducation en langue française et des politiques	✓
Nombre total d'invités : 36; nombre total de participants :	✓ = 24

OBSERVATEURS :

Président

Vice-présidente

Registreur

Membre du comité exécutif = 1

Personnel de l'Ordre = 3