

**L'offre et la demande de personnel enseignant :  
Une analyse de la situation actuelle à Terre-Neuve et Labrador**

David C. Dibbon, Ph.D.

Professeur adjoint  
Faculté d'éducation  
Memorial University of Newfoundland

Étude présentée au

**Colloque 2001 du Programme pancanadien de recherche en éducation (PPRE)  
Formation du personnel enseignant, des éducatrices et éducateurs  
Tendances actuelles et orientations futures**

22-23 mai 2001  
Université Laval (Québec)

**Traduction**

(La forme masculine est parfois employée pour alléger le texte)

## **Résumé**

Dans cette étude, je concentrerai mon attention sur les questions de ressources humaines associées à l'offre, à la demande et au maintien du personnel enseignant dans la province canadienne de Terre-Neuve et Labrador. Les résultats obtenus aideront à déterminer s'il existe un bassin suffisant d'enseignants pour répondre à la demande de la province et ils fourniront de précieux renseignements sur le marché du travail pour les jeunes gens qui envisagent une carrière dans le secteur de l'éducation. Par ailleurs, cette étude sera utile aux responsables de l'élaboration des politiques gouvernementales et aux dirigeants de l'éducation préoccupés de l'offre de main-d'œuvre sur le plan quantitatif et qualitatif. Si ces résultats sont utilisés raisonnablement, ils contribueront à faire en sorte que toutes les écoles, quelles que soient les conditions économiques et sociales des communautés spécifiques qu'elles desservent, soient capables d'attirer un personnel enseignant hautement qualifié.

---

## **L'offre et la demande de personnel enseignant : Une analyse de la situation actuelle à Terre-Neuve et Labrador**

L'évolution du marché du travail des enseignants amenée par les changements démographiques, la tendance récente à une mondialisation de la main-d'œuvre et les changements de politiques introduits par les gouvernements provinciaux convergent pour stimuler un débat sur la question suivante : y a-t-il une pénurie générale de personnel enseignant dans la province de Terre-Neuve et Labrador? Basée sur une étude plus approfondie exposée ailleurs (Dibbon et Sheppard, 2001), celle-ci soutient qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, de pénurie générale de personnel enseignant dans la province de Terre-Neuve. Toutefois, on constate qu'il existe une forte demande de personnel enseignant dans les régions rurales et les régions isolées de la province et qu'il existe de très grandes variations dans la demande de personnel enseignant d'un domaine de spécialisation à l'autre. En tant que tel, elle étudie les forces qui convergent pour influencer sur l'offre et sur la demande de personnel enseignant à Terre-Neuve et Labrador, les évaluations spécifiques de la demande de personnel enseignant et les sources de l'offre.

### **Conception**

L'étude résumée dans le présent travail de recherche a été menée en six étapes ou phases. La Phase I consistait à examiner des textes portant sur l'offre et la demande et à élaborer, à partir de cet examen, un cadre détaillé pour l'étude proprement dite. La Phase II mettait en lumière les principales tendances et forces sociales, économiques et politiques s'associant pour influencer sur l'offre et sur la demande de personnel enseignant. Au cours de la Phase III, les demandes actuelles et futures des districts scolaires de Terre-Neuve et Labrador étaient identifiées et évaluées, et offraient aussi une vue d'ensemble de la demande de personnel enseignant, telle qu'elle apparaît dans d'autres instances (notamment dans d'autres provinces et des régions des États-Unis). La Phase IV examinait les sources de l'offre en personnel enseignant et évaluait la capacité de chacune de ces sources à répondre à la demande future de la province. La Phase V évaluait la capacité du système actuel à retenir son personnel enseignant. La Phase VI consistait à tirer un certain nombre de conclusions sur la question de l'offre et de la demande de personnel enseignant et à fournir une suite de recommandations, pouvant atténuer certaines difficultés associées au déséquilibre entre l'offre et la demande. Par manque de place, cette étude fournira une vue d'ensemble rapide du processus de collecte des données pour les Phases II, III et IV uniquement. Les personnes intéressées par les détails pourront consulter l'étude plus importante sur laquelle celle-ci est basée (Dibbon et Sheppard, 2001).

### **Phase II – Changement structuraux**

Durant la Phase II de l'étude première, qui visait à définir les changements structuraux en cours au sein de la province, un examen approfondi des sources de données statistiques fournissant des renseignements sur la répartition et la composition de la population de la

province a été entrepris. Ainsi, les rapports de Statistique Canada, les Educational Staff Records<sup>1</sup> (ESR'S) et les Annual General Returns<sup>2</sup> (AGR's) du Department of Education (1990-2000) ont été examinés pour déterminer la nature des tendances démographiques actuelles de la population générale comme celles des enfants d'âge scolaire.

### **Phase III – Demandes actuelles et futures**

Durant la Phase III, la nature et l'ampleur des demandes actuelles et futures des districts scolaires de la province ont été identifiées et évaluées. L'accent était mis sur l'identification des enjeux en matière de ressources humaines liés à la dotation des écoles et des salles de classes en personnel enseignant qualifié. Pour faciliter l'identification des enjeux pertinents pour les districts scolaires, un sondage – le *Human Resources Issues Survey* - a été élaboré et réalisé à titre d'essai-pilote. Ce sondage portait sur des questions comme les tendances et les priorités dans la mise en valeur des ressources humaines, les secteurs de croissance, les secteurs de surplus, l'identification des compétences critiques pour l'avenir, et la description des stratégies adoptées pour attirer le personnel enseignant. Des interviews directes ont été menées avec 10 des 11 directeurs de l'éducation et présidents des districts scolaires, au printemps 2000. Les interviews ont toutes été enregistrées, transcrites, codées et analysées selon la méthode comparative constante (Strauss et Corbin, 1990). De plus, comme la plupart des embauches de personnel enseignant dans cette province ont lieu entre avril et août, une interview téléphonique de suivi a été menée à l'automne 2000 avec chacun des directeurs adjoints du personnel pour s'enquérir de la nature des difficultés rencontrées par les districts pour combler les postes vacants de l'année scolaire en cours.

Des rapports des différentes régions ont montré que certaines instances éprouvaient des difficultés à obtenir les services d'enseignants suppléants durant le trimestre d'automne. Pour étudier ce phénomène, le sondage intitulé *Substitute Teacher Availability Instrument* a été élaboré et a servi à interroger les administrateurs scolaires de chaque district scolaire. Un échantillon stratifié incluant 30 p. 100 des écoles de chaque district scolaire a été sélectionné et des réponses ont été obtenues de 103 des 115 écoles contactées.

### **Phase IV – L'offre de personnel enseignant**

Durant la phase IV, l'accent a été mis sur l'examen des sources d'offre de personnel enseignant et sur l'évaluation de la capacité de chacune de ces sources à répondre à la demande future. Cette étape de la recherche a permis d'évaluer l'importance du bassin d'enseignants suppléants et d'étudier les attentes de carrière de ces suppléants ainsi que celles des nouveaux diplômés de la faculté d'éducation de la Memorial University.

Pour évaluer l'importance du bassin d'enseignants suppléants, le sondage *Substitute Teacher Availability/Career Expectation Survey* a été élaboré et réalisé au moyen d'interviews téléphoniques. Ce sondage portait sur les attentes de carrière, les activités de recherche d'emploi, la mobilité et les qualifications de ce personnel enseignant. Au moment où le sondage a été

---

<sup>1</sup> Le ESR est un formulaire de données que le personnel enseignant remplit et soumet au Department of Education chaque année.

<sup>2</sup> L'AGR est un rapport annuel que les écoles et les régions préparent pour le Department of Education.

réalisé, soit en mars 2000, on comptait 1616 enseignants qui justifiaient d'au moins une journée de suppléance durant l'année scolaire en cours. Une tentative a été faite de contacter chaque suppléant en exercice dans la province et chacun d'eux a été contacté par téléphone au moins une fois. Toutefois, en raison de ressources limitées, seuls 1069 d'entre eux (soit 66 p. 100) ont pu être contactés.

Pour évaluer l'importance de l'offre de nouveaux diplômés de la Faculté d'éducation, à la Memorial University (seule université de la province) un sondage – le *Graduate Career Expectation Survey* – a été réalisé auprès de tous les étudiants devant avoir terminé leur programme d'études pour le mois d'août 2000. Le questionnaire portait sur les aspirations des étudiants, leurs intentions, leur attitude face à la recherche d'emploi, la mobilité, les cours de formation théorique et autres sujets liés. Les priorités des étudiants pour le lieu de travail et la spécialisation désirables ont été particulièrement examinées, surtout en ce qui a trait au désir de rester dans la province ou de la quitter, et la préférence pour un milieu urbain ou rural. Sur les 240 questionnaires distribués, 187 (soit 78 p. 100) ont été remplis.

Tandis qu'on analysait les données initiales, il est devenu de plus en plus évident que la plus grande demande de personnel enseignant concernait les écoles secondaires de la province. Partant de cette connaissance, on a distribué le même questionnaire *Graduate Career Expectation Survey* aux 140 étudiants inscrits au programme d'enseignement secondaire à la Faculté d'éducation et devant obtenir leur diplôme en août 2001. Parmi eux, 114 (soit 81 p. 100) ont retourné le questionnaire.

### **Facteurs affectant la demande de personnel enseignant**

Dans un monde linéaire et stable, il ne serait pas difficile de prévoir les chiffres exacts en matière d'offre et de demande. Mais à l'aube du 21<sup>e</sup> siècle, nous nous trouvons dans une société complexe et mouvante, où le rythme de l'évolution est si rapide qu'il est difficile d'en prévoir les conséquences ou la direction future. Ainsi, qui aurait su prédire le nombre d'enseignants qui allaient choisir de prendre les incitatifs de retraite qui ont gagné en popularité ces dernières années ou les conséquences que l'effondrement de la pêche à la morue allait avoir sur la population de la province?

Il existe aujourd'hui de nombreuses forces, tant intérieures qu'extérieures au milieu de l'éducation, qui, ensemble, contribuent à faire de la prédiction de l'offre de personnel enseignant un véritable défi. Trois principaux facteurs amènent ces changements à Terre-Neuve et Labrador. Premièrement, la tendance à la mondialisation a rendu de nombreux éducateurs plus mobiles que jamais et les technologies émergentes modifient la nature du lieu de travail et de la salle de classe. Deuxièmement, ces 10 dernières années ont été très mouvementées pour le secteur de l'éducation : les demandes accrues de responsabilité, les initiatives de réformes de l'éducation et les changements de politiques par le gouvernement provincial ont abouti à de nombreuses perturbations de la vie professionnelle des enseignants et administrateurs. Troisièmement, une baisse de la population, due à des taux de fécondité exceptionnellement faibles et à des taux d'émigration élevés, a entraîné une chute de la population étudiante de la province.

## **Mondialisation**

La question de l'offre et de la demande de personnel enseignant est une question complexe, qui l'est encore davantage si l'on considère combien elle varie selon l'année d'études, le domaine, le sexe, la région, le lieu et la population. Plus que jamais, nous vivons dans un monde d'interconnectivité, et pour bien comprendre la nature du marché du travail des enseignants, il ne suffit plus d'envisager la situation dans une perspective locale uniquement. Pour comprendre la nature de l'offre et de la demande de personnel enseignant sur le marché mondial actuel, les décideurs et les responsables de l'élaboration des politiques doivent comprendre ce qui se passe sur d'autres marchés et la possibilité, pour ces marchés, d'influer sur les marchés locaux.

La mondialisation, mot qui, il y a 10 ans, était introuvable dans un dictionnaire, est à présent l'un des sujets actuels les plus débattus et on peut penser qu'il s'agit là du moteur de l'évolution économique et sociale. Les nouvelles technologies sont en train de faire passer les Terre-Neuviens d'une économie traditionnelle basée sur les ressources à une économie basée sur les connaissances, où les travailleurs requièrent des compétences hautement spécialisées. Celles-ci sont en demande dans le monde entier et ceux qu'on appelle «travailleurs du savoir» disposent d'un choix important d'endroits où travailler et beaucoup optent pour des emplois mieux rémunérés à l'étranger.

Alors comment cela influe-t-il sur l'offre et la demande de personnel enseignant à Terre-Neuve et Labrador? La réponse comporte deux aspects. D'une part, la tendance à la mondialisation a ouvert de nouveaux marchés et débouchés qui n'étaient pas disponibles auparavant et, de ce fait, la population s'en est trouvée en quelque sorte plus mobile. Cette situation a créé un état de demande dans certaines instances canadiennes, suscitant une réaction en chaîne, avec le potentiel de bouleverser l'équilibre de l'offre et de la demande dans toutes les régions du pays, y compris à Terre-Neuve et Labrador. Ainsi, les grands districts scolaires du Sud de l'Ontario, du Sud de l'Alberta et du Sud de la Colombie-britannique qui appartiennent à des régions à forte croissance enregistrent une pénurie d'enseignants, car ces districts sont raflés par des districts américains capables de leur offrir un système de rémunération plus concurrentiel. Afin de faire face au nombre d'inscriptions croissantes (dû surtout à un accroissement de l'émigration) et aux rafles frontalières, ces districts scolaires sont obligés de se tourner également vers d'autres instances. C'est ainsi qu'ils recrutent des enseignants des régions du Nord du Canada et aussi des provinces où le système de rémunération n'est pas aussi alléchant que le leur (telle Terre-Neuve). Aussi, lorsqu'un district scolaire perd des enseignants et n'a pas la capacité de combler cette perte par ses programmes de formation du personnel enseignant, il recrute de nouveaux enseignants, des enseignants en poste ou des enseignants à la retraite d'autres régions. De nos jours, il est commun de voir des districts scolaires de l'Ontario, de la Colombie-Britannique, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest recruter des enseignants dans la province de Terre-Neuve. Comme ces districts garantissent des emplois et offrent un système de rémunération alléchant, on s'inquiète de la capacité de la province à satisfaire au besoin de nouveaux enseignants de cette province.

D'autre part, l'évolution du monde du travail a également eu des répercussions sur le programme d'études scolaires. Les modifications du programme d'études touchent davantage les mathématiques, les sciences et la technologie et ont entraîné par conséquent une demande croissante de personnel enseignant qualifié dans ces domaines. Mais, comme les individus formés en mathématiques, sciences et technologie sont en forte demande dans l'industrie (Brown-Peters, 2001), et que le système de rémunération y est généralement meilleur qu'il ne l'est habituellement dans le système scolaire, de nombreux enseignants potentiels évitent maintenant la voie des programmes de formation de personnel enseignant et choisissent une carrière dans l'industrie plutôt que dans une salle de classe (Straker, 1991). Comme conséquence de ces choix de carrière, il existe moins de diplômés disponibles pour le système scolaire, ce qui entraîne une pénurie d'enseignants dans ces domaines clés.

### **Politique**

Crocker (2000) a remarqué que dans la province de Terre-Neuve, l'évolution des politiques en matière de formule d'affectation du personnel enseignant a eu un sérieux effet sur le nombre d'enseignants employés dans la province. Par suite d'un certain nombre d'années d'instabilité dans les affectations d'enseignants résultant de rajustements ponctuels à la formule d'affectation du personnel enseignant, un panel ministériel a été nommé par le ministre de l'Éducation en 1999, avec pour mandat d'examiner les problèmes d'exécution des programmes et en particulier les implications pour les affectations d'enseignants. La formule d'affectation du personnel enseignant est la manière dont les enseignants sont affectés aux districts scolaires par le Department of Education et une nouvelle formule d'allocation élaborée et mise en place par le gouvernement a abouti à une augmentation de 350 postes pour l'année scolaire 2000-2001.

De plus, les rajustements au régime de pension ont modifié les tendances des départs à la retraite du personnel enseignant de toute la province. Au milieu des années 90, dans le climat d'insécurité quant aux perspectives à long terme de régime de retraite et aux indemnités de départ, des centaines d'enseignants vers la fin de la quarantaine ou approchant la cinquantaine et qui, dans des circonstances normales, auraient peut-être continué d'enseigner quelques années de plus pour maximiser leur pension, ont commencé à prendre leur retraite en nombre record. L'admissibilité à une retraite complète a certainement encouragé l'exode mais l'agitation du milieu, son incertitude et l'ambiance conflictuelle vécue à l'époque, ont aussi contribué à la décision de «sortir de là» au plus vite.

### **Données démographiques**

Souvent confondue avec une branche des mathématiques ou des sciences, la démographie est une discipline qui porte sur l'étude des populations humaines et leur évolution dans le temps (Foote, 1996). L'année 1978, année où l'économiste anglais Thomas Malthus publia son *Essay on the Principle of Population*, marqua le début d'une ère où les mouvements de population allaient être utilisés comme outils aidant à prévoir l'avenir. Aujourd'hui, peu d'institutions sociales restent épargnées par les mouvements de population et dans la communauté de l'éducation, les responsables de l'élaboration des politiques utilisent l'information

démographique pour prévoir les rajustements qui peuvent être nécessaires à notre système d'éducation pour répondre aux besoins des populations d'élèves et d'enseignants en évolution.

## Les mouvements de population

Tandis que la population continue de croître dans de nombreuses régions du monde en voie de développement, l'accroissement de la population des pays plus riches et plus développés a commencé à ralentir. Le Canada en est un exemple. Si la population canadienne a joui d'une croissance constante depuis les premiers enregistrements statistiques du début de la Confédération en 1867, son taux de croissance connaît un ralentissement. La province de Terre-Neuve, quant à elle, a joui d'une croissance lente mais continue depuis le milieu des années 1855 environ, jusqu'au moment où elle s'est jointe à la Confédération en 1949 (Kinkora Research, 1998). Depuis son entrée dans la Confédération, la croissance de sa population s'est accélérée pour atteindre un maximum en 1993, avec une population dépassant tout juste 580 000 habitants. Au cours des huit années qui ont suivi, la population a baissé d'au moins 7 points de pourcentage pour compter aujourd'hui 538 493 habitants (Le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, 2000) (voir Figure 1).

Si l'émigration contribue largement au déclin de la population, c'est le taux actuel de fécondité, exceptionnellement bas (voir Figure 2) qui provoque une croissance démographique négative (voir Figure 3). La fécondité est la capacité de se reproduire et le taux de fécondité est le nombre de naissances par millier de femmes âgées de 15 à 49 ans, en un an. La tranche d'âge de 15 à 49 ans est utilisée par les démographes comme norme de calcul des taux de fécondité. Les populations scolaires étant liées au nombre des naissances, un examen attentif des taux de fécondité peut fournir une indication quant au nombre d'enfants susceptibles de commencer l'école primaire lorsqu'ils ont atteint l'âge requis.

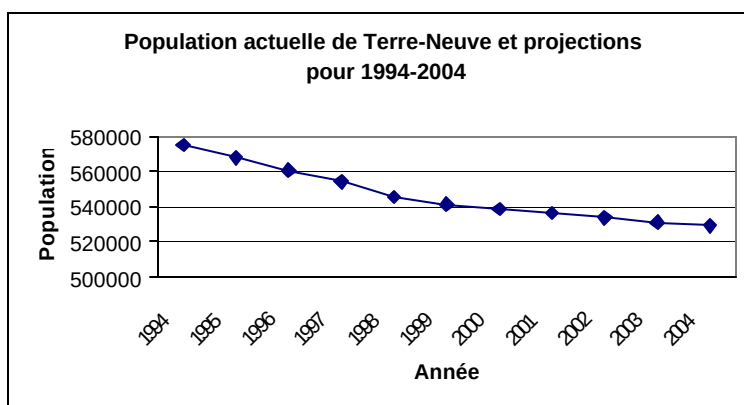


Figure 1 : Population actuelle de Terre-Neuve et projections pour 1994-2004<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Source : Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador – De 2001 à 2004 les projections démographiques sont basées sur les estimations de Statistique Canada, catalogue n° 91-520.

À Terre-Neuve et Labrador, le taux de fécondité a baissé de manière constante depuis 1957, où il atteignait son maximum de 5,9 enfants par femme (Kincora Research, 1998) à l'an 2000 où il était de 1,24 (le Newfoundland and Labrador Center for Health Information, 2001). Si l'on considère que le seuil de renouvellement des générations est 2,11 naissances par femme (en âge de procréer), la population terre-neuvienne semble vouée au déclin pendant de nombreuses années.

De manière évidente, une baisse du taux de fécondité aboutit à une baisse du nombre des naissances. En 1971, on comptait à peine plus de 12 500 naissances dans la province (voir Figure 3), ce qui représentait 2,35 p. 100 de la population. En l'an 2000, on comptait à peine plus de 5 000 naissances, ce qui équivaut à moins de 1 p. 100 de la population actuelle (Newfoundland and Labrador Centre for Health Information, 2001). Quand le nombre des naissances tombe sous le seuil de renouvellement (soit 2,11), l'âge de la population de la communauté commence à augmenter (voir Figure 4), phénomène observé par ceux qui sont familiers avec les communautés rurales de Terre-Neuve. Et, comme chacun sait, une communauté vieillissante n'a pas besoin d'autant d'écoles qu'une communauté jeune.

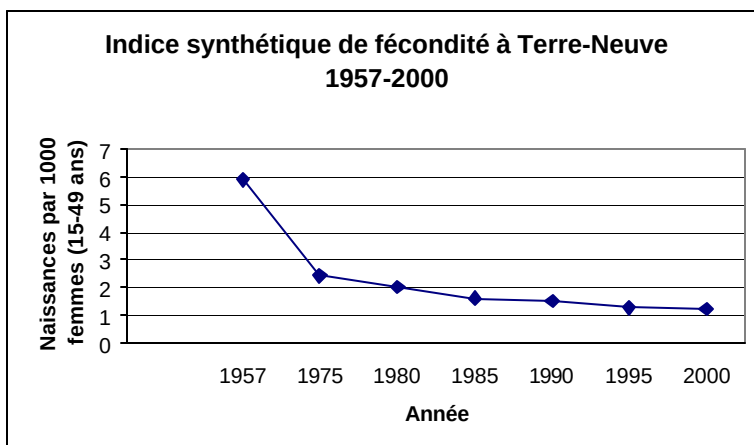
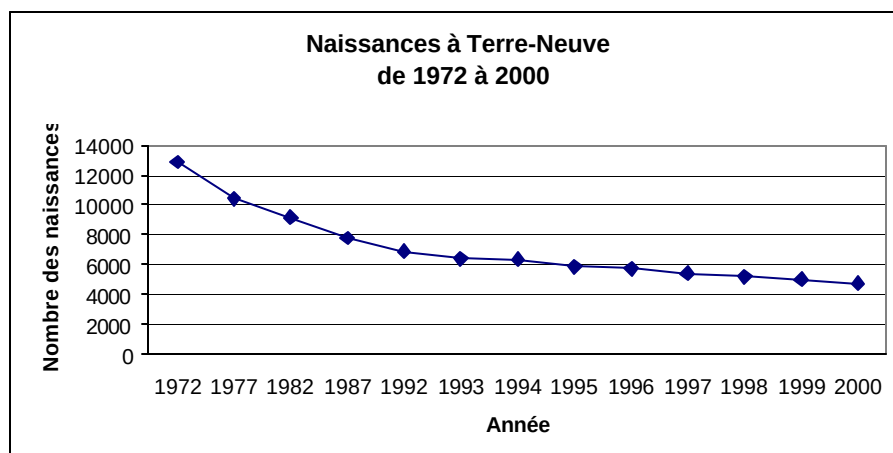
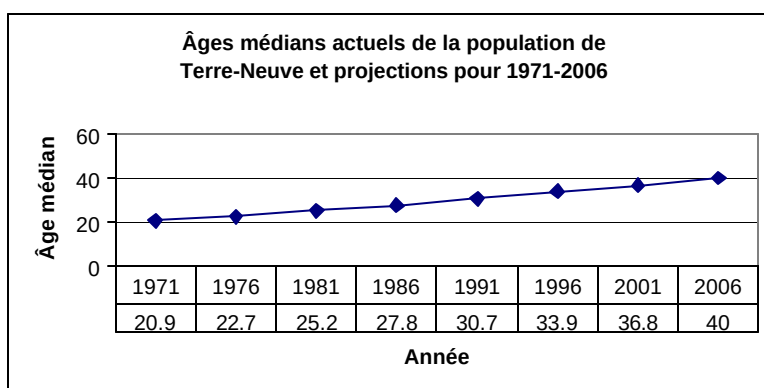


Figure 2 : Indice synthétique de fécondité à Terre-Neuve de 1957 à 2000<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Les renseignements sur le taux de fécondité ont été fournis avec la permission du Newfoundland and Labrador Center for Health Information.



**Figure 3 : Naissances à Terre-Neuve pour 1972-2000<sup>5</sup>**



**Figure 4 : Âges médians actuels de la population de Terre-Neuve et projections<sup>6</sup>**

S'il existe des signes que le déclin de la population ralentit, il y a toujours un grand nombre de Terre-Neuviens qui migrent à l'extérieur de la province (voir Tableau 1). Au cours des deux ou trois dernières années, les taux d'émigration ont été compensés par des taux d'immigration plus élevés que la normale, ce qui a ralenti le déclin de la population pour le moment. Cependant, il n'y a aucune preuve fondamentale ou statistique permettant de suggérer que la baisse de la natalité va se renverser bientôt, si elle doit le faire. La conséquence est que, bien sûr, la population générale risque de continuer à baisser pendant de nombreuses années et, en conséquence directe de ceci, il en sera de même de la population d'enfants d'âge scolaire. Combinée au vieillissement de la population, la diminution de la population d'âge scolaire va certainement atténuer la demande générale de personnel enseignant.

<sup>5</sup> Source : Statistique Canada, catalogue n° 91-520.

<sup>6</sup> Source : Kincora Research.

**Tableau 1 : Migration provinciale, naissances, décès, 1997-2000<sup>7</sup>**

| <b>Individu</b>                  | <b>1997</b> | <b>1998</b> | <b>1999</b> | <b>2000</b> |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Migration d'entrée nette         | 6 962       | 7 392       | 7 995       | 11 609      |
| Migration de sortie nette        | 15 096      | 16 882      | 13 690      | 14 119      |
| Migration interprovinciale nette | -8 134      | -9 490      | -5 695      | -2 510      |
| Immigration                      | 483         | 421         | 379         | 435         |
| Émigration totale                | 208         | 247         | 262         | 278         |
| Résidents non permanents nets    | -10         | -288        | 445         | 276         |
| Migration internationale nette   | 265         | -114        | 562         | 433         |
| Naissances                       | 5 542       | 5 250       | 4 842       | 4 724       |
| Décès                            | 4 181       | 4 360       | 4 296       | 4 599       |

### Évolution des inscriptions dans les écoles

Dans la province de Terre-Neuve, on s'attend à ce que la population des jeunes baisse considérablement dans les années à venir. Une baisse du nombre des naissances (voir Figure 3) combinée à des taux élevés d'émigration (voir Tableau 1) veut dire que la population d'âge scolaire à Terre-Neuve et Labrador chute à un taux rapide. Une comparaison du nombre de naissances et du nombre d'enfants entrant au jardin d'enfants cinq ans plus tard montre une baisse dans les chiffres, les taux élevés d'émigration ayant tendance à réduire nettement la taille de la cohorte commençant l'école (voir Tableau 2). Ce rapport confirme la tendance identifiée dans les rapports précédents de Crocker (1998, 2000) et celui du Ministerial Panel on Education (2000) qui ont indiqué une diminution constante de la population scolaire. Malheureusement, comme les données de la présente étude le confirment, les prévisions continuent de baisser. En 1998, Crocker prévoyait une population scolaire de 58 655 élèves pour l'année scolaire 2010-2011 et l'an dernier, le Ministerial Panel on Education la prévoyait à 58 600 élèves. Les projections réalisées<sup>8</sup> pour cette étude donnent une population scolaire de 57 710 (voir Tableau 2). En dépit de la sévérité de cette tendance, il y a peu de chances que celle-ci se renverse prochainement. Nous avons déjà établi un taux de fécondité parmi les plus faibles au monde, une baisse continue du nombre de naissances et des taux élevés d'émigration, et la province n'a jamais été un lieu d'accueil important d'immigrants. Pour la période allant de 1956 à 1993, Statistique Canada<sup>9</sup> rapporte que Terre-Neuve a régulièrement attiré une population immigrante n'excédant pas les 3 p. 100 des immigrants au Canada et qu'il est évident que de nombreux immigrants à Terre-Neuve y demeurent pour une période relativement brève avant de s'installer dans des centres plus peuplés au Canada.

<sup>7</sup> Source : Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador – disponible sur le site [www.gov.nf.ca](http://www.gov.nf.ca)

<sup>8</sup> Ces projections étaient faites par l'auteur et sont basées sur les estimations du nombre de naissances prévues par Statistique Canada pour la province jusqu'en 2006.

<sup>9</sup> Source : catalogue n° 91-520.

**Tableau 1 : Inscriptions scolaires actuelles et projections pour 1990-2011**

|                      | Naiss <sup>10</sup> | T. de survie <sup>11</sup> | K     | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7    | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 12+   | Enf. dif. | Total   |
|----------------------|---------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|---------|
| 1985-86              | 8500                | 0,992                      |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |       |       |       |           |         |
| 1986-87              | 8100                | 0,987                      |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |       |       |       |           |         |
| 1987-88              | 7769                | 0,982                      |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |       |       |       |           |         |
| 1988-89              | 7487                | 0,992                      |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |       |       |       |           |         |
| 1989-90              | 7762                | 0,961                      |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |       |       |       |           |         |
| 1990-91              | 7604                | 0,981                      | 8435  | 8843  | 9116  | 9127  | 9254  | 9288  | 9696  | 9870 | 10577 | 10591 | 10629 | 10035 | 8975  | 1708  | 885       | 127 029 |
| 1991-92              | 7166                | 0,951                      | 7994  | 8558  | 8813  | 9034  | 9092  | 9220  | 9308  | 9863 | 9863  | 10442 | 10752 | 10112 | 9481  | 1864  | 737       | 125 133 |
| 1992-93              | 6918                | 0,936                      | 7630  | 8053  | 8473  | 8746  | 9012  | 9045  | 9183  | 9430 | 9777  | 9750  | 10418 | 9989  | 9310  | 2192  | 764       | 121 772 |
| 1993-94              | 6421                | 0,911                      | 7431  | 7693  | 7840  | 8403  | 8657  | 8931  | 9007  | 9227 | 9406  | 9639  | 9757  | 9850  | 9329  | 2290  | 713       | 118 273 |
| 1994-95              | 6339                | 0,917                      | 7568  | 7431  | 7581  | 7846  | 8242  | 8664  | 8827  | 8943 | 9250  | 9211  | 9574  | 9221  | 9196  | 1762  | 694       | 114 010 |
| 1995-96              | 5847                | 0,934                      | 7465  | 7510  | 7273  | 7441  | 7639  | 8264  | 8434  | 8793 | 9072  | 9060  | 9101  | 9136  | 8493  | 2182  | 593       | 110 456 |
| 1996-97              | 5542                | 0,941                      | 6822  | 7436  | 7317  | 7128  | 7299  | 7664  | 8069  | 8416 | 8808  | 8844  | 8874  | 8565  | 8479  | 1693  | 791       | 106 205 |
| 1997-98              | 5250                | 0,931                      | 6478  | 6721  | 7263  | 7141  | 6932  | 7300  | 7444  | 7963 | 8531  | 8560  | 8693  | 8378  | 8040  | 1452  | 712       | 101 608 |
| 1998-99              | 4842                | 0,941                      | 5855  | 6492  | 6568  | 7119  | 7015  | 7010  | 7159  | 7512 | 8100  | 8384  | 8617  | 8352  | 7918  | 1300  |           | 97 401  |
| 1999-00              | 4724                | 0,931                      | 5817  | 5912  | 6400  | 6588  | 7123  | 7012  | 6871  | 7211 | 7479  | 8044  | 8297  | 8140  | 7822  | 1241  |           | 93 957  |
| 2000-01              | 4461                | 0,941                      | 5466  | 5766  | 5810  | 6290  | 6480  | 7108  | 6951  | 6869 | 7395  | 7540  | 8035  | 7932  | 7523  | 1002  |           | 90 167  |
| 2001-02              | 4300                | 0,941                      | 5215  | 5417  | 5668  | 5711  | 6189  | 6467  | 7044  | 6951 | 7048  | 7454  | 7532  | 7681  | 7329  | 963   |           | 86 669  |
| 2002-03              | 4300                | 0,941                      | 4888  | 5168  | 5325  | 5572  | 5620  | 6177  | 6409  | 7044 | 7132  | 7104  | 7447  | 7201  | 7097  | 938   |           | 83 122  |
| 2003-04              | 4200                | 0,941                      | 4556  | 4844  | 5080  | 5234  | 5483  | 5609  | 6121  | 6409 | 7227  | 7189  | 7097  | 7119  | 6654  | 908   |           | 79 530  |
| 2004-05              | 4200                | 0,941                      | 4398  | 4515  | 4762  | 4994  | 5150  | 5472  | 5559  | 6121 | 6576  | 7285  | 7182  | 6785  | 6578  | 852   |           | 76 229  |
| 2005-06              | 4100                | 0,941                      | 4198  | 4358  | 4438  | 4681  | 4914  | 5140  | 5423  | 5559 | 6280  | 6629  | 7278  | 6866  | 6269  | 842   |           | 72 875  |
| 2006-07              | 4000                | 0,941                      | 4046  | 4160  | 4284  | 4363  | 4606  | 4904  | 5094  | 5423 | 5704  | 6330  | 6622  | 6958  | 6344  | 802   |           | 69 640  |
| 2007-08              | 4000                | 0,941                      | 4046  | 4010  | 4089  | 4211  | 4293  | 4597  | 4860  | 5094 | 5564  | 5750  | 6324  | 6331  | 6429  | 812   |           | 66 410  |
| 2008-09              | 3900                | 0,941                      | 3952  | 4010  | 3942  | 4019  | 4144  | 4284  | 4556  | 4860 | 5226  | 5609  | 5744  | 6046  | 5850  | 823   |           | 63 065  |
| 2009-10              | 3800                | 0,941                      | 3952  | 3916  | 3942  | 3875  | 3955  | 4136  | 4245  | 4556 | 4986  | 5268  | 5603  | 5491  | 5587  | 749   |           | 60 261  |
| 2010-11              | 3800                | 0,941                      | 3858  | 3916  | 3849  | 3875  | 3813  | 3947  | 4099  | 4245 | 4674  | 5026  | 5263  | 5356  | 5074  | 715   |           | 57 710  |
| ratios <sup>12</sup> |                     |                            | 0,941 | 0,991 | 0,983 | 0,983 | 0,984 | 0,998 | 0,991 | 1    | 1,026 | 1,008 | 0,999 | 0,956 | 0,924 | 0,128 |           |         |

<sup>10</sup> Source jusqu'en l'an 2000 : Le Newfoundland Center for Health Information et le gouvernement de Terre-Neuve. Après l'an 2000, Statistique Canada catalogue n 91-520.

<sup>11</sup> Les taux de survie des parties ombrées ont été établis par l'auteur.

<sup>12</sup> Les ratios utilisés pour calculer les taux de survie entre les années d'études étaient ceux calculés pour l'année scolaire 2000-2001.

## Évolution des départs à la retraite du personnel enseignant

L'un des meilleurs indicateurs de la demande est le nombre d'enseignants admissibles à la retraite. Un examen attentif de la répartition, par âge, du personnel enseignant à Terre-Neuve et Labrador montre d'importantes cohortes actuellement âgées de 45 à 49 ans (voir Figure 5). Nombre d'enseignants qui auraient dû faire partie de la catégorie des 50 ans et plus ont récemment pris leur retraite, profitant des options de retraite anticipée négociées récemment. Si l'on part du principe qu'il n'y aura aucun changement au niveau des options de retraite disponibles pour les enseignants et qu'ils continuent d'opter pour la retraite dès qu'ils ont droit à la pension complète, plus de 40 p. 100 (soit 2 789) de la population actuelle d'enseignants aura droit à la retraite au cours des 10 prochaines années. Il n'existe nul moyen de prédire le nombre exact d'enseignants qui prendront leur retraite, et les données sur le nombre exact de personnes qui auront droit à la pension complète sont difficiles à obtenir. Toutefois, la Figure 6 montre qu'un peu plus de 2 400 enseignants ont 20 années ou plus d'expérience de l'enseignement – toutes ces personnes auront droit à la pension complète dans les 10 prochaines années. On peut donc assumer que près de 2 500 enseignants prendront leur retraite d'ici 10 ans, surtout si la tendance actuelle pour les enseignants est de prendre leur retraite dès qu'ils ont droit à la pension complète.

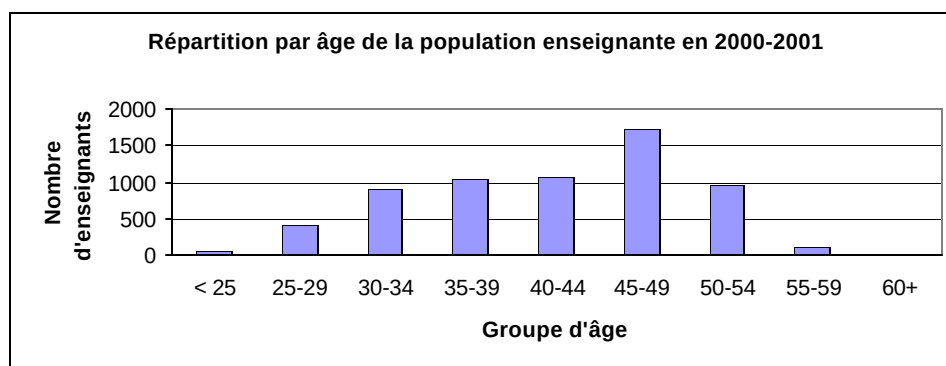


Figure 5 : Répartition par âge de la population enseignante en 2000-2001<sup>13</sup>

Le fait que ces cohortes plus âgées sont beaucoup plus importantes que celles de 20 à 29 ans et de 30 à 39 ans ( Figure 5), il semblerait logique que la demande future de personnel enseignant augmente au-dessus des niveaux récents afin de remplacer les cohortes plus importantes qui prennent leur retraite. Mais à Terre-Neuve et Labrador, contrairement à de nombreuses autres régions du pays, la population générale diminue chaque année et les inscriptions scolaires suivent cette même tendance générale. Si cette tendance se poursuit, et à l'heure actuelle, rien ne permet de penser le contraire, la demande générale de personnel enseignant dans cette province ne sera pas aussi prononcée que si la population était plus stable. D'après le modèle utilisé par le Ministerial Panel on the Delivery of Education (2000), on prévoit que le nombre d'enseignants sera tombé à 5 000 d'ici l'année scolaire 2005-2006, ce qui indique que la demande générale pour cette période sera d'environ 1 000 nouveaux enseignants. Si les

<sup>13</sup> Source : Education Statistics (2000).

projections démographiques sont correctes, la demande devrait demeurer à peu près au même niveau jusqu'à l'année scolaire 2010-2011.

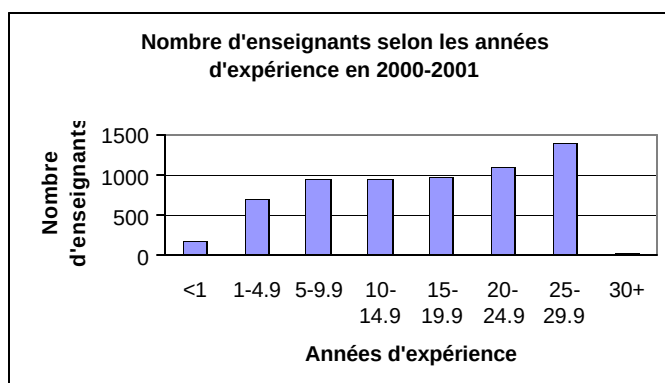


Figure 6 : Nombre d'enseignants selon les années d'expérience<sup>14</sup>

### Évaluation de la demande de personnel enseignant

Il se peut que la meilleure évaluation de la demande de personnel enseignant s'obtienne en écoutant les rapports et les points de vue des intéressés qui travaillent dans les écoles et les districts scolaires de façon quotidienne. Dès le début de l'étude, on savait qu'il ne suffirait pas de regarder les données démographiques et qu'il était impératif que les éducateurs des différents districts aient l'occasion de décrire leurs expériences. Contrastant fortement avec ce à quoi l'on pouvait s'attendre à partir des données démographiques, on constate une préoccupation très répandue de la part des directeurs de l'éducation et des directeurs adjoints du personnel au sujet des sérieuses pénuries qui s'annoncent, en particulier dans les zones rurales et les zones isolées de la province (p. ex. : la côte du Labrador, la péninsule Nord et la côte Sud) et dans certaines disciplines (p. ex. : l'administration, l'orientation scolaire et professionnelle, les mathématiques, la chimie, la physique, l'éducation de l'enfance en difficulté et le français). Un des points les plus clairs ressortant de cette phase de l'étude est que la demande de personnel enseignant varie d'un domaine de spécialisation à l'autre, de même que d'un lieu à l'autre. Nombre de ces administrateurs ont exprimé leurs préoccupations face aux sérieuses difficultés qu'ils rencontrent à doter leurs écoles en personnel enseignant qualifié et au fait que la situation se dégrade plutôt que de s'améliorer. Ceci a amené les chercheurs à examiner la demande de personnel enseignant selon les domaines de spécialisation de même que la géographie locale.

### Les domaines de spécialisation

En raison de la nature éclectique des missions d'enseignement, du fait que ces missions changent d'une année sur l'autre, et de la manière dont les données sont actuellement collectées, il est difficile de prédire de manière précise ce que sera la demande de personnel enseignant dans une discipline particulière pour une période donnée. Par ailleurs, classer des catégories d'éducateurs selon ce qu'ils enseignent n'est pas une tâche facile, car la plupart des enseignants

<sup>14</sup> Source : Education Statistics (2000).

enseignent plus d'une matière, ou s'occupent de tâches administratives (p. ex. : poste administratif, chef de département, orientation scolaire et professionnelle, etc.) en plus d'enseigner. Par conséquent, le nombre d'enseignants qui enseignent un sujet donné, disons l'anglais, est bien plus important que le nombre d'enseignants qui sont avant tout des enseignants d'anglais. Les premiers peuvent n'enseigner qu'une seule classe d'anglais tandis que les derniers peuvent aussi bien n'enseigner que l'anglais. Néanmoins, en regardant le nombre d'enseignants qui ont plus de 25 années d'expérience et qui ont pour mission d'enseigner une discipline dans le système d'enseignement secondaire (où la demande apparaît être la plus forte), nous pouvons avoir une indication des matières pour lesquelles il pourrait y avoir de la demande ces prochaines années.

La Figure 7 montre qu'un nombre important d'enseignants qui enseignent actuellement dans les domaines des mathématiques, des sciences, de l'anglais, des arts, du français et des sciences sociales, doivent prendre leur retraite d'ici cinq ans. De toute évidence, avec le nombre décroissant d'inscriptions dans la province, il n'y aura pas besoin de remplacer tous ces enseignants mais il y aura certainement des emplois pour quelques nouveaux enseignants. On peut voir que le remplacement d'enseignants dans les domaines des langues, des arts et des sciences sociales ne posera pas de problèmes parce que la grande majorité des enseignants potentiels inscrits à la Faculté d'éducation et les enseignants qui composent le bassin d'enseignants suppléants sont formés dans ces disciplines. La figure semble toutefois appuyer l'idée que cela posera des difficultés en mathématiques et en sciences, simplement parce qu'il n'existe pas de bassin d'enseignants qualifiés dans ces domaines qui attendent pour entrer dans la profession. De plus, peu d'étudiants formés dans ces domaines entrent à la Faculté d'éducation. Une analyse du nombre d'inscriptions à la Faculté d'éducation indique moins d'une douzaine de candidats en mathématiques et moins d'une cinquantaine en sciences.

Le grand nombre de départs à la retraite d'enseignants dans le domaine des arts a surpris les chercheurs, ce domaine n'ayant pas été particulièrement signalé comme un domaine de pénurie anticipée. Ceci vient peut-être du fait qu'au niveau du premier cycle du palier secondaire, de nombreux enseignants doivent enseigner les arts à une classe même s'ils n'ont pas de formation officielle dans le domaine, et ils ne se considéreraient jamais comme professeurs d'arts. Par ailleurs, l'offre peut être affectée par le fait qu'il y a peu de nouveaux enseignants formés dans le domaine. Quelle qu'en soit la raison, c'est un domaine qui demande à être davantage exploré.

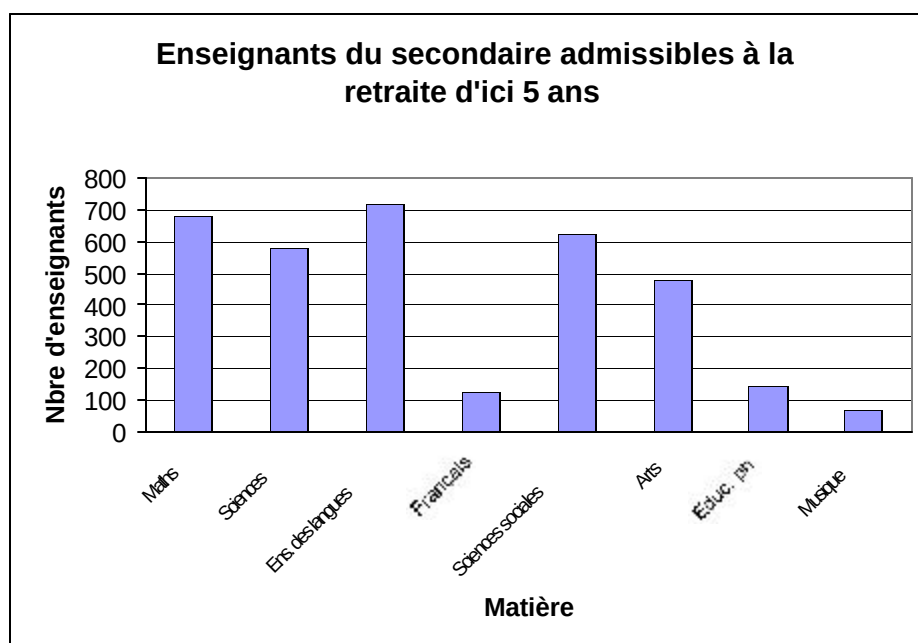


Figure 7 : Enseignants du secondaire admissibles à la retraite d'ici 5 ans par matière<sup>15</sup>

Un certain nombre de préoccupations ont également été exprimées quant à la capacité de répondre à la demande de personnel enseignant requise dans les domaines de l'administration scolaire, de l'éducation de l'enfance en difficulté et de l'orientation scolaire et professionnelle. Si beaucoup sont formés en administration et en éducation de l'enfance en difficulté, ce n'est pas un domaine dans lequel ils souhaitent travailler actuellement. Par conséquent, il ne s'agit pas d'un problème d'offre insuffisante mais de ce que le travail lui-même manque d'attrait.

### Administration scolaire

Une grande inquiétude a été exprimée quant au nombre et à la qualité des candidats aux postes administratifs. Des représentants de chaque région scolaire ont indiqué que le système de rémunération pauvre et le rôle en expansion de l'administrateur scolaire étaient dissuasifs et constituaient des obstacles majeurs qui empêchaient selon eux de nombreux candidats potentiels à envisager même de postuler. Les administrateurs scolaires parviennent généralement à ce poste après avoir d'abord passé par un poste d'enseignant et en 1999, il y avait à peine plus de 6200 enseignants employés dans la province. Aussi, bien qu'il existe un important bassin à partir duquel peuvent être préparés et éduqués de futurs administrateurs, la demande n'est pas satisfaite parce qu'il y a moins d'enseignants qui aspirent à devenir administrateurs scolaires.

Avec plus de la moitié (soit 334 sur 594) des administrateurs scolaires actuellement en poste admissibles à la retraite d'ici 10 ans<sup>16</sup>, les districts scolaires doivent être assurés qu'ils disposent d'un bassin suffisant de candidats à partir duquel choisir les futurs administrateurs

<sup>15</sup> Source : Education Statistics (1995-1999).

<sup>16</sup> Source : Department of Education.

scolaires. La qualité est un facteur que les districts ont la capacité de modifier eux-mêmes, simplement en identifiant les futurs dirigeants et en les encadrant, c'est-à-dire en leur donnant l'occasion de mettre en pratique leurs compétences à diriger et à perfectionner ces compétences. La modification du système de rémunération afin de susciter plus facilement l'intérêt des meilleurs candidats est un autre facteur envisageable, qui a des implications sur les négociations collectives. En tout cas, si le poste ne suscite plus d'intérêt à cause de facteurs tels qu'un engagement croissant au niveau du temps, et un système de rémunération pauvre, les parties intéressées doivent travailler de manière collective pour trouver une solution à ce qui semble constituer un problème de charge de travail plutôt qu'un problème d'offre.

La Figure 8 offre une répartition en sections régionales du nombre d'administrateurs scolaires âgés de 46 à 55 ans. Comme la plupart d'entre eux prendront leur retraite à 55 ans, il y aura une demande évidente d'administrateurs. Une analyse des Educational Staff Records pour l'année scolaire 1999-2000 a révélé que 214 enseignants actuellement en poste dans le système scolaire avaient exprimé un intérêt pour travailler dans l'administration scolaire d'ici une période de deux ans et 178 enseignants avaient indiqué que cela les intéressait de commencer un programme de deuxième et troisième cycles en administration de l'enseignement d'ici une période de cinq ans. Il n'y a aucun moyen de se renseigner sur la qualité de ces candidats et sur les conditions dans lesquelles ils voudront se placer pour concourir à un poste d'administrateur scolaire. Cependant, nous pouvons assumer qu'il y aura un bassin assez homogène de candidats à partir duquel embaucher des administrateurs.

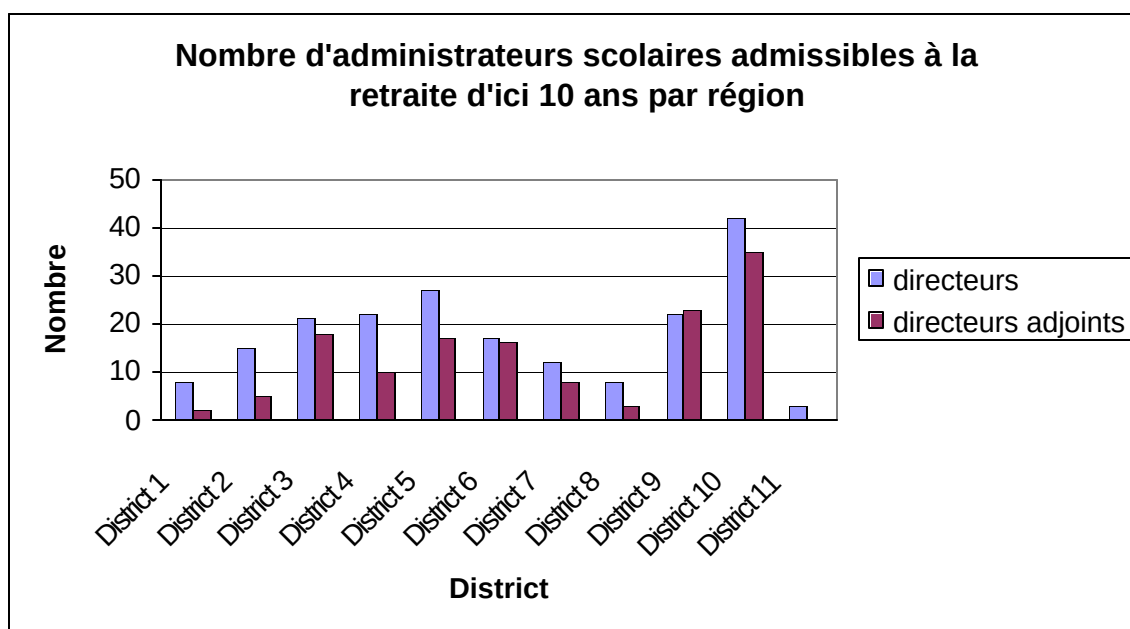


Figure 8 : Nombre d'administrateurs scolaires admissibles à la retraite d'ici 10 ans par région<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Source : Education Statistics (2000).

## **L'éducation de l'enfance en difficulté**

Le domaine de l'éducation de l'enfance en difficulté est un autre domaine qui mérite une très grande attention à l'heure actuelle. Des rapports des différents districts montrent que les taux d'abandon des enseignants en éducation de l'enfance en difficulté sont plus élevés que ceux des enseignants partout ailleurs. En fait, beaucoup d'employés administratifs des districts pensent que l'éducation de l'enfance en difficulté devient un diplôme-passerelle pour de nombreux enseignants qui souhaitent accéder à d'autres postes dans le système d'enseignement. Puisque le diplôme en éducation de l'enfance en difficulté est un diplôme d'études supérieures, les enseignants qui obtiennent cette qualification en détiennent aussi d'autres. Par conséquent, ils se servent de leur qualification en éducation de l'enfance en difficulté pour obtenir une première mission avant d'être transférés quelques années plus tard à un autre poste dans une classe régulière. Dans des circonstances normales, ceci n'aurait pas été une situation indésirable. Mais, à l'heure actuelle, il n'y a pas assez d'enseignants qualifiés en éducation de l'enfance en difficulté qui attendent pour les remplacer.

Selon le Education Statistics Report de l'année scolaire 1999-2000, environ 900 postes du système scolaire exigeaient une qualification en éducation de l'enfance en difficulté. Cependant, une analyse des Education Staff Records de la même année indique que, seuls 700 enseignants possédaient un diplôme en éducation de l'enfance en difficulté. Comme nous savons que tous n'enseignent pas dans ce domaine, il est évident qu'il y a bien plus que 200 enseignants qui enseignent actuellement l'éducation de l'enfance en difficulté sans avoir la qualification requise. Nombre d'entre eux travaillent actuellement à l'obtention de leur diplôme en éducation de l'enfance en difficulté ; d'autres sont des personnes qui ont réussi à obtenir un emploi avant d'avoir fini leurs études et d'autres se sont inscrits dans le programme d'éducation de l'enfance en difficulté afin de répondre aux conditions d'emploi. Quelle que soit la façon dont vous examinez la question, il y a trop d'enseignants qui enseignent l'éducation de l'enfance en difficulté sans posséder une bonne connaissance en la matière. Ceci suffit à indiquer qu'il y a une forte demande de personnel enseignant qualifié en éducation de l'enfance en difficulté, et si la tendance actuelle continue, la demande continuera d'excéder l'offre de personnel enseignant dans ce domaine. Ceci semble donc être un domaine offrant des possibilités aux nouveaux enseignants qui sont mobiles et désireux de déménager. Bien entendu, tous ne le sont pas – c'est une des raisons pour lesquelles il reste des enseignants qualifiés en éducation de l'enfance en difficulté dans le bassin des enseignants suppléants.

## **Orientation scolaire et professionnelle**

De nombreux directeurs et directeurs adjoints considèrent l'orientation scolaire et professionnelle comme un domaine où la pénurie commence à se faire sentir. Du fait du changement récent de politique qui permet aux districts scolaires de réduire le ratio des conseillers en orientation scolaire et professionnelle et des élèves pour le faire passer de 1 pour 1000 à 1 pour 500, la demande de conseillers pourraient nettement augmenter d'ici deux

ou trois ans. C'est pourquoi l'orientation scolaire et professionnelle pourrait également devenir un domaine de possibilités pour les enseignants qui envisagent des études supérieures. Une analyse des Educational Staff Records pour l'année scolaire 1999-2000 montre qu'environ 300 enseignants ont indiqué leur intention de commencer des études supérieures en orientation scolaire et professionnelle au cours des cinq prochaines années. Si la Faculté d'éducation est préparée à accepter ces personnes dans son programme, cela allègera toute pénurie dans le domaine.

### **Régions géographiques**

Il est apparu de plus en plus clairement ces dernières années que des écoles de certaines régions de la province, notamment des régions rurales et isolées, ont beaucoup plus de difficultés à attirer des candidats qualifiés pour les postes d'enseignement. Ainsi, dans certaines régions côtières du Labrador, il restait encore des postes non pourvus au début de l'année scolaire et c'est une pratique courante que de ne recevoir qu'une ou deux candidatures pour plusieurs postes dans des communautés isolées, où quelles soient. La situation dans les régions isolées de la province devient de plus en plus critique et le gouvernement provincial vient d'annoncer récemment un supplément de revenu de 5000 \$, semblable à celui approuvé pour le personnel infirmier, pour le personnel enseignant des communautés isolées de la côte du Labrador.

La difficulté à attirer des enseignants dans les communautés rurales et isolées ne se limite pas au Labrador. On a rapporté à de nombreuses reprises que des écoles situées à une ou deux heures de route d'un centre urbain important connaissaient les mêmes difficultés, surtout pour les matières d'enseignement où la demande est forte. Cependant, dans l'ensemble, la situation dans les centres urbains plus importants est loin d'être aussi grave. Il est bien connu qu'à Terre-Neuve, de nombreux enseignants sont attirés par les centres urbains et une fois qu'ils obtiennent un poste à temps plein dans ces communautés, ils y restent habituellement une certaine période. À l'opposé de ce qui se passe au Labrador, un poste similaire dans l'une des régions plus urbaines de la province pourrait attirer plus de 200 candidats.

Traditionnellement à Terre-Neuve et Labrador, de nombreux enseignants acceptaient une première mission d'enseignement dans une des régions rurales ou isolées de la province afin d'acquérir une expérience en enseignement, les postes des centres urbains revenant habituellement aux enseignants ayant plus d'expérience. Parfois, ces enseignants restaient dans la communauté rurale durant toute leur carrière et d'autres quittaient au bout d'un an ou deux. Quoi qu'il en soit, avec ce scénario, il était possible de doter ces écoles en personnel enseignant qualifié, même si le roulement de personnel était fort. Aujourd'hui, du fait des possibilités dans les communautés urbaines ou à proximité de celles-ci et des nouvelles possibilités qui s'avèrent être plus concurrentielles d'un point de vue économique, dans d'autres régions du pays ou du monde en général, les nouveaux enseignants ne souhaitent pas autant suivre ce même cheminement de carrière. Il devient donc de plus en plus difficile d'attirer des enseignants dans les régions rurales et isolées de la province, surtout sur la côte du Labrador et dans les petites communautés le long de la péninsule Nord et la côte Sud. De plus, comme davantage d'enseignants spécialisés dans les domaines en forte demande (comme les mathématiques, la chimie, etc.) atteignent l'âge de la retraite, la situation risque de s'aggraver.

### **L'offre en personnel enseignant**

Les principales sources de personnel enseignant pour l'entrée dans le système scolaire provincial sont le bassin d'enseignants suppléants et les nouveaux diplômés de la Faculté d'éducation de la Memorial University. Tandis que le bassin d'enseignants suppléants a diminué considérablement<sup>18</sup> (de 25 p. 100 environ) ces deux ou trois dernières années, le nombre d'étudiants diplômés de la Faculté d'éducation a commencé à augmenter légèrement par rapport au nombre d'inscriptions plus faible de la fin des années 1990<sup>19</sup>.

Le fait que la taille du bassin d'enseignants suppléants diminue est une source de préoccupation, le nombre d'enseignants disponibles pour les suppléances indiquant un changement du marché de l'emploi des enseignants. Un tel changement a le potentiel de perturber le système scolaire actuel puisque les écoles comptent sur les enseignants suppléants pour assurer l'enseignement régulier quand les enseignants sont obligés de s'absenter de leur salle de classe. Ces dernières années, cette dépendance a augmenté du fait que le nombre de journées de suppléance utilisées par la province a augmenté même si le nombre total d'enseignants a baissé. Manifestement, si moins de suppléants sont disponibles, ceci aura une répercussion sur le soutien d'un enseignement de qualité lorsque les enseignants seront absents.

Selon les administrateurs scolaires, la situation a déjà commencé à se détériorer, 80 p. 100 des écoles rurales et 65 p. 100 des écoles urbaines ayant signalé une certaine difficulté à obtenir des enseignants suppléants. La situation est toutefois très grave dans les régions rurales et les régions isolées de la province, dans toutes les classes et dans les écoles secondaires. De manière générale, à l'exception des sciences sociales et de l'anglais, il était plus facile d'obtenir quelqu'un au palier primaire/élémentaire qu'au palier secondaire. Dans nombre des régions rurales et régions isolées, il était souvent impossible d'obtenir un enseignant suppléant qualifié. Souvent, dans de telles situations, le personnel enseignant ou administratif se chargeait du remplacement et s'il s'agissait d'un problème à long terme, les districts scolaires avaient recours à l'embauche des enseignants suppléants d'urgence. Les enseignants suppléants d'urgence sont des personnes sans diplôme d'enseignement qui, dans des conditions habituelles, ne pourraient pas être autorisées à enseigner dans le système scolaire. Cependant, dans des circonstances particulières, le ministre de l'Éducation peut accorder une autorisation d'enseigner temporaire pour aider à redresser le problème de suppléance.

Un examen du bassin d'enseignants suppléants montre que la majorité des suppléants sont formés aux paliers d'enseignement primaire/élémentaire. Plus de 80 p. 100 des enseignants suppléants formés au palier d'enseignement secondaire le sont en sciences sociales et ou en langue anglaise, mais il y a très peu de suppléants en mathématiques, sciences, éducation de l'enfance en difficulté, orientation scolaire et professionnelle, français et musique. Si seulement 10 p. 100 ont indiqué qu'ils avaient effectué une formation particulière, près de 50 p. 100 ont précisé qu'ils étaient en train d'améliorer leurs qualifications.

<sup>18</sup> Source : Education Statistics (1995-2000).

<sup>19</sup> Source : Memorial University Fact Book (1990-2000).

Le bassin d'enseignants suppléants est relativement jeune, inexpérimenté, et presque exclusivement composé d'enseignantes qui sont à la recherche d'un emploi permanent à temps plein. Un peu plus de la moitié des enseignants avaient moins de six années d'expérience en enseignement, parmi lesquels près de 80 p. 100 sont des femmes. Parmi les enseignants qui composaient le bassin de personnel suppléant, près des 2/3 cherchaient un emploi permanent à temps plein, les autres se contentant de faire des suppléances ou d'occuper des postes de remplacement à court terme. Cependant, moins de 50 p. 100 de ceux qui cherchaient un emploi d'enseignant à temps plein étaient prêts à déménager pour trouver un poste et 70 p. 100 étaient prêts à faire des suppléances jusqu'à ce qu'un emploi devienne disponible à l'endroit recherché. Parmi ceux qui étaient prêts à envisager un déménagement, seuls le quart d'entre eux étaient prêts à aller n'importe où dans la province, mais près d'un tiers étaient prêts à quitter la province.

Historiquement, la majorité des nouveaux enseignants ont été embauchés à partir du bassin de suppléance et pour l'essentiel, les nouveaux enseignants qui obtenaient leur diplôme de la Faculté d'éducation remplissaient de nouveau le bassin des enseignants suppléants, acquéraient un peu d'expérience de l'enseignement et passaient ensuite à un poste à temps plein au bout de deux ou trois ans. Il serait quelque peu naïf de s'imaginer que la génération actuelle d'enseignants va se contenter de ce processus. S'il est clair qu'un important pourcentage des nouveaux diplômés préféreraient rester dans la province, plus de 60 p. 100 ont indiqué qu'ils partiraient au besoin pour trouver un emploi. Par ailleurs, s'il y a une préférence marquée pour enseigner dans les villes importantes ou les grands centres urbains, beaucoup seraient prêts à aller dans des régions rurales dans la mesure où il ne s'agit pas de régions isolées comme la côte du Labrador ou la péninsule Nord – les régions où les possibilités les plus grandes existent.

Si le nombre d'étudiants actuellement acceptés à la Faculté d'éducation a commencé d'augmenter, on délibère sur le type d'étudiant qui devrait être accepté. Une analyse de données publiée par le Department of Education (Educational Statistics, 1999) combinée aux rapports des directeurs et directeurs adjoints confirme qu'il existe actuellement une offre excédentaire au niveau des enseignants du primaire/élémentaire, des sciences sociales et de l'anglais. Pourtant la majorité des candidats qui se présentent appartiennent à ces groupes. La faculté devrait-elle restreindre les candidatures dans ces domaines et accepter davantage de candidats dans d'autres? Oui, probablement, mais la vérité, c'est qu'au fond, il n'y a pas beaucoup de candidats en mathématiques, chimie, physique et français et la plupart de ce qui postulent sont acceptés. Dernièrement, le nombre d'étudiants qui ont refusé leur acceptation a augmenté, mais le véritable problème est que le nombre de candidats continue d'être faible au départ.

## Conclusion

La vérité derrière la prétendue pénurie de personnel enseignant, c'est qu'il n'y a pas de pénurie générale d'enseignants dans la province de Terre-Neuve en ce moment et si les tendances actuelles du nombre de naissances, de l'indice synthétique de fécondité, du nombre d'enfants commençant l'école et de l'émigration ne se renversent pas bientôt, une pénurie générale a peu de chance de se concrétiser dans un avenir proche. Malheureusement, il y a peu de raisons de penser que ces tendances vont se renverser ou même se stabiliser prochainement. Avec moins d'enfants qui commencent l'école et des projections qui montrent que la population des élèves va diminuer de 30 p. 100 de plus au cours des 10 prochaines années, à moins d'un changement de politique de la part du gouvernement, la population des enseignants risque de diminuer en proportion. Même avec des nombres élevés d'enseignants prêts à prendre leur retraite au cours des 10 prochaines années, si la Faculté d'éducation continue d'octroyer des diplômes d'enseignants au taux actuel, ces nouveaux enseignants ajoutés à ceux du bassin d'enseignants suppléants suffiront à répondre à la demande future.

Mais nous ne pouvons pas nous permettre de devenir complaisants simplement parce que les chiffres indiquent qu'il restera assez de personnes pour occuper le bureau des enseignants. Pour s'assurer un personnel enseignant de qualité, et ceci doit être l'objectif primordial des décideurs, il n'est pas admissible d'avoir des enseignants qui enseignent aux élèves dans des domaines pour lesquels ils ne sont pas totalement qualifiés. Toutefois, à moins que la Faculté d'éducation n'attire des étudiants qui ont des diplômes dans les domaines où la demande est la plus forte, il y aura des problèmes à doter des postes d'enseignement dans ces domaines. De manière similaire, à moins que les districts et les communautés rurales ne rendent la vie dans une petite communauté attrayante pour les nouveaux enseignants, leurs difficultés à attirer et à retenir de nouveaux enseignants dans ces localités risquent de persister. Ce défi est celui que doivent relever les communautés rurales qui essaient d'attirer et retenir d'autres spécialistes, en particulier ceux du secteur des soins de santé.

Parvenir à un équilibre dans les domaines de spécialisation et recruter du personnel enseignant qualifié pour travailler dans les communautés rurales et les communautés isolées sont des problèmes absolument réels – qui ne seront probablement pas résolus si les responsables des politiques continuent d'agir en se conformant aux paramètres de la législation actuelle. Des solutions plus radicales sont donc requises. Ces solutions risquent d'être coûteuses et pourraient bien s'avérer impopulaires auprès de nombreux groupes dans le monde de la politique et de l'éducation. Elles pourraient consister, notamment, à considérer la meilleure manière d'apprendre, pour les jeunes, en l'absence d'enseignement traditionnel.

### **Bibliographie**

- BROWN-PETERS, L. (2001). Career transition of education graduates from Memorial University. Mémoire de maîtrise non publié. Memorial University of Newfoundland.
- CROCKER, Robert. (2000). Issues in teacher supply and demand in Newfoundland and Labrador. Travail de recherche non publié.
- CROCKER, Robert. (1998). Teacher supply and demand in Newfoundland and Labrador. Memorial University of Newfoundland.
- DIBBON, D.C. et SHEPPARD, B. (2001). (Publication en cours) Human resource issues in the supply, demand and retention of teachers in Newfoundland and Labrador. Memorial University of Newfoundland.
- FOOTE, D. (1996). Boom, bust and echo. Toronto: MacFarlane, Walter and Ross.
- GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE ET LABRADOR. (2000). Supporting learning: Report of the ministerial panel on Education Delivery in the classroom. St. John's: Author.
- GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE ET LABRADOR, Department of Education. Education Statistics (Annual 1990-2001).
- KINCORA RESEARCH. (1998). Demographic dimensions of slowing population growth in Newfoundland and Labrador. Rapport préparé par le Department of Education, Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador.
- MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND. Fact Book. (Annual 1990-2000).
- NEWFOUNDLAND AND LABRADOR CENTRE FOR HEALTH INFORMATION (2000). Rapport annuel.
- STATISTIQUE CANADA. (1997). Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les Territoires, 1993-2016. Ottawa: Statistique Canada, Numéro de catalogue 91-520.
- STATISTIQUE CANADA. (1998). Statistiques démographiques annuelles, 1997. Ottawa: Statistique Canada, Numéro de catalogue 91-213-XPB.
- STRAUS, A. et CORBIN, J. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory, procedures and techniques. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- STRAKER, N. (1991). Teacher supply in the 1990's: An analysis of current developments. In Grace, G. and Lawn, M. (Eds), Teacher supply and teacher quality: Issues for the 1990's. (pp. 17-31) Short Run Texts, Exete