

RÉDUIRE L'ÉCART ENTRE LES SEXES : COMMENT ATTIRER LES HOMMES DANS LA PROFESSION ENSEIGNANTE



Conseil scolaire de
district du Centre-Sud-Ouest



Ontario
College of
Teachers

Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario



Conseil scolaire de
district du Centre-Sud-Ouest



Laurentian
UNIVERSITY UNIVERSITÉ
Laurentienne



Ontario
College of
Teachers

Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario

Novembre 2004

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous présenter notre rapport, *Réduire l'écart entre les sexes : Comment attirer les hommes dans la profession enseignante.*

Nos écoles ont besoin d'excellents professionnels, hommes et femmes. Toutefois, le déséquilibre entre le nombre d'enseignants de chaque sexe continue de s'accroître. Il n'y a qu'un homme sur dix à l'élémentaire et maintenant moins d'un sur trois au secondaire. La présence masculine au sein du personnel enseignant des écoles de l'Ontario est de plus en plus rare.

En réponse à ce dilemme, nous avons examiné les recherches menées ailleurs et consulté des élèves du secondaire et des étudiants de sexe masculin, des enseignants, des administrateurs, des représentants des fédérations et des facultés d'éducation, des parents et différents intervenants en éducation de toute la province. Ce rapport contient de l'information et des recommandations qui reflètent le contexte ontarien.

Nos recommandations s'adressent au ministère de l'Éducation, aux conseils scolaires, aux facultés d'éducation, à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et à la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Nous espérons que ce rapport encouragera le dialogue et incitera à l'action, deux étapes indispensables pour susciter l'intérêt des hommes pour la noble profession d'enseignant.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le directeur de l'éducation,

Jean-Luc Bernard
Conseil scolaire de district
du Centre-Sud-Ouest

Le directeur de l'éducation,

David Hill
Trillium Lakelands
District School Board

La directrice consultative,

Pat Falter
École des sciences de l'éducation
de langue anglaise
Université Laurentienne

Le registrateur et chef de la direction,

W. Douglas Wilson
Ordre des enseignantes et des
enseignants de l'Ontario

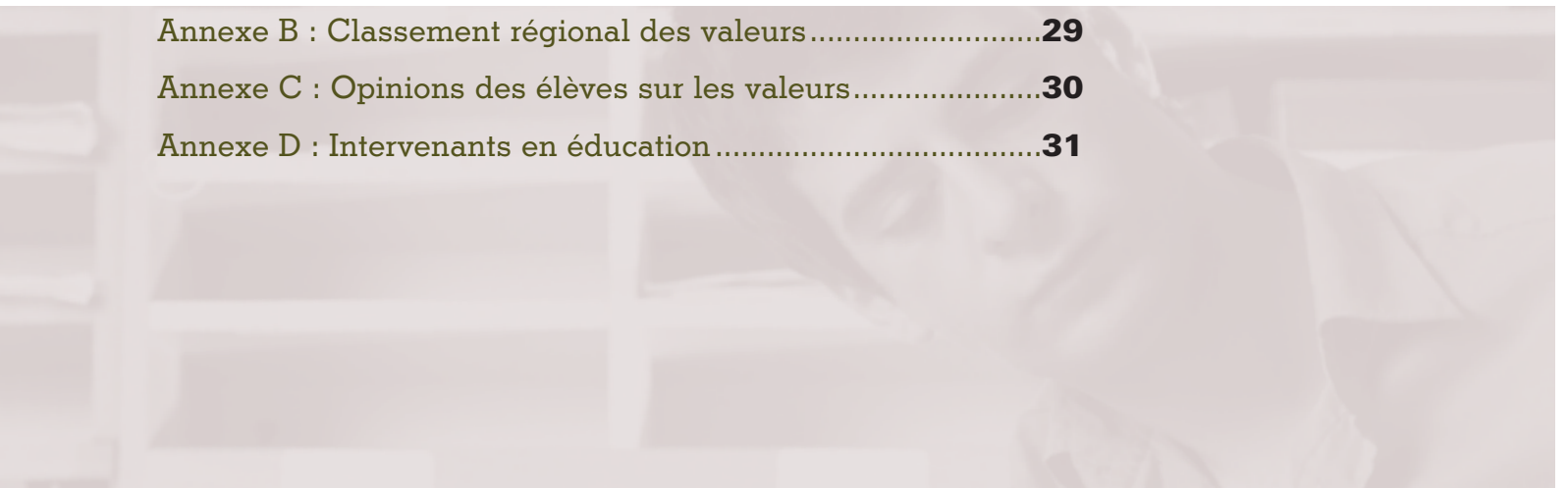


TABLE DES MATIÈRES

Résumé et recommandations	2
Introduction	4
Écart entre les sexes.....	5
La situation en Ontario suit la tendance	7
Situation dans le reste du Canada	
Situation à l'échelle mondiale	
Situation en Australie	
Situation en Nouvelle-Zélande	
Situation au Royaume-Uni	
Situation au Pays de Galles	
Situation en Écosse	
Situation aux États-Unis	
L'opinion des élèves, des enseignants et d'autres intervenants en Ontario	14
Thèmes soulevés par les élèves du secondaire	
Thèmes soulevés par les enseignants en début de carrière ou en deuxième carrière	
Thèmes soulevés par le personnel de direction et autres	
Thèmes soulevés par les étudiants universitaires de sexe masculin dans le sondage sur Internet	
Réaction concernant les impressions négatives du public	
Stratégies adoptées en Nouvelle-Zélande	
Intervenants du secteur de l'éducation	
Conclusion : Le besoin d'équilibre	24
Recommandations.....	26
Annexe A : Méthodologie	28
Annexe B : Classement régional des valeurs.....	29
Annexe C : Opinions des élèves sur les valeurs.....	30
Annexe D : Intervenants en éducation	31

*«Les enseignants
ne jouissent
plus d'autant
de respect de
la part de leurs
élèves et des
parents que
par le passé.»*

Un enseignant de Toronto



RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

En Ontario, dans tout le Canada et dans bien des pays, il existe une pénurie d'hommes en enseignement, surtout à l'élémentaire. Ce déséquilibre n'est pas nouveau puisque des enseignants l'ont remarqué il y a des décennies. Les données de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ont par la suite confirmé qu'il fallait s'attendre à un départ massif en retraite des enseignants de sexe masculin dans les prochaines années et que d'année en année, peu d'hommes présentaient une demande d'admission aux facultés d'éducation de la province.

L'écart entre la proportion d'hommes et de femmes dans les écoles s'est accentué au point de devenir un sujet d'inquiétude pour le public et la profession. Cette réalité a motivé la réalisation d'une étude sur les hommes en enseignement qui a rassemblé des représentants du Trillium Lakelands District School Board, du Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest, de l'École des sciences de l'éducation de l'Université Laurentienne et de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

L'objectif :

- Élaborer un cadre philosophique et pratique visant à susciter l'intérêt des hommes pour la profession enseignante.

La méthodologie :

- Examiner la documentation pertinente
- Organiser des groupes de discussion avec un échantillon représentatif de garçons du palier secondaire, d'étudiants, d'enseignants pour qui l'enseignement est une première ou une deuxième carrière, ainsi que d'administrateurs scolaires et d'autres intervenants du secteur de l'éducation
- Mener un sondage en ligne auprès des étudiants de sexe masculin.

Les résultats :

- La profession n'attire pas les garçons du secondaire, car ils ont l'impression que les salaires et le statut des enseignants sont médiocres et ils ont aussi peu de modèles masculins
- Les enseignants de sexe masculin disent que le salaire de départ n'est pas assez élevé, qu'il faut plus de mentorat et que le manque de présence masculine à même de promouvoir l'enseignement se fait sentir
- Le personnel de direction et les intervenants du secteur de l'éducation disent souvent que le salaire et le statut posent des problèmes et qu'il faudrait fortement promouvoir la profession et mettre sur pied des programmes de mentorat plus complets.



En conclusion :

- La présence d'hommes et de femmes dans les classes est nécessaire pour assurer l'excellence en enseignement
- Il existe un besoin réel de mettre en place des politiques visant à attirer les hommes et de réduire l'écart entre les sexes au sein de la profession enseignante.

Recommandations

1. Que le gouvernement de l'Ontario contribue au développement et à la mise en œuvre d'une campagne de marketing de trois ans, à l'échelle provinciale, dans le but d'intéresser les hommes à faire carrière en enseignement.
2. Que les facultés d'éducation et les conseils scolaires élaborent des politiques sur le recrutement des enseignants afin d'encourager les hommes à entrer dans la profession.
3. Que les facultés d'éducation et les conseils scolaires demandent l'aide d'enseignants de sexe masculin dans les activités de recrutement des universités et autres salons des carrières.
4. Que les directeurs d'école donnent la chance à tous les élèves de travailler avec les enseignants de sexe masculin lorsqu'il y en a dans une école.
5. Que les conseils scolaires améliorent les programmes d'éducation coopérative et de tutorat par les pairs dans les écoles élémentaires pour les garçons du secondaire.
6. Que les directeurs d'école trouvent des occasions où les hommes peuvent faire du bénévolat avec les élèves lorsqu'il n'y a pas beaucoup d'hommes dans l'école en question.
7. Que l'on accorde un soutien aux conseils scolaires pour créer des programmes de mentorat dans lesquels des hommes servent de modèles aux jeunes enseignants qui viennent d'obtenir leur carte de compétence ou qui sont en début de carrière.
8. Que le ministère de l'Éducation encourage la recherche pour déterminer s'il y a un lien entre la réussite des garçons et la présence d'enseignants de sexe masculin dans les écoles de l'Ontario.

(La liste complète des recommandations se trouve à la fin du rapport.)

«Les enseignants nous aident à devenir ce que nous voulons être plus tard, par exemple, des médecins ou des avocats.»

Un élève de Toronto



INTRODUCTION

Pourquoi y a-t-il des problèmes systémiques à embaucher et conserver des enseignants dans les quatre systèmes d'éducation financés par la province? Cette question est le point central du présent rapport qui se veut une étude de recherche visant à réagir aux statistiques montrant que la situation va de mal en pis, ainsi qu'aux inquiétudes soulevées par le public et le secteur de l'enseignement.

Quatre partenaires ont pris part à l'élaboration de l'étude : Jean-Luc Bernard, directeur de l'éducation du Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest; David Hill, directeur du Trillium Lakelands District School Board; Pat Falter, directrice consultative de l'École des sciences de l'éducation de l'Université Laurentienne; et Doug Wilson, registrateur de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Au printemps et à l'été 2004, l'équipe a recueilli les réponses de garçons du palier secondaire, d'étudiants universitaires, d'enseignants en début de carrière et en deuxième carrière, du personnel de direction, de représentants locaux des fédérations d'enseignants, du personnel des facultés d'éducation, des parents et d'autres partenaires de la collectivité. À l'automne, l'équipe a consulté les intervenants en éducation de la province.

*La méthodologie et les données sur les carrières sont expliquées à l'**Annexe A**. La liste des intervenants en éducation ayant donné leur opinion sur cette étude se trouve à l'**Annexe D**.*



ÉCART ENTRE LES SEXES

Les sondages des facultés d'éducation, les données sur les membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, des éléments de preuve anecdotiques, des rapports des médias ou une visite dans n'importe quelle école élémentaire de la province permettent de constater que les hommes ne sont pas en nombre suffisant. Cette réalité représente un défi constant pour la profession en Ontario et soulève des questions importantes sur l'équilibre en matière d'enseignement pour les garçons, les filles, les jeunes femmes et les jeunes hommes de la province. Notre profession est-elle aussi diversifiée qu'elle devrait l'être? Dans le développement de la personnalité, donnons-nous des modèles équitables à nos élèves? Répondons-nous aux besoins des familles, qu'il s'agisse de la famille traditionnelle ou de la famille monoparentale de plus en plus prévalente? Comment arriver à attirer plus d'hommes dans la profession enseignante et les encourager à y rester? Pourquoi ne le font-ils pas en plus grand nombre?

Gerard Kennedy, le ministre de l'Éducation, a lui-même soulevé le problème en avril 2004 en suggérant que le manque d'enseignants de sexe masculin explique le rendement relativement faible des garçons et des jeunes hommes dans les écoles de l'Ontario. Il déclarait alors à la *London Free Press* : «Nous avons un problème avec les garçons. Ils ont de la difficulté dans certains domaines... et les recherches semblent démontrer que le manque de modèles masculins dans la profession enseignante serait un des facteurs à considérer».

Pour les hommes, il semble exister depuis longtemps certains obstacles à surmonter dans la profession enseignante. En 1995, un rapport de la Canadian School Executive indiquait que cette question était apparue pour la première fois il y a une quarantaine d'années. En 1992, l'Association canadienne d'éducation considérait les enseignants du niveau élémentaire comme des «spécialistes».

Les obstacles en question n'ont rien de secret. Il suffit de souligner l'impression générale que le personnel enseignant, aussi bien les hommes que les femmes, a une lourde charge de travail, n'est pas bien rémunéré et que la profession est peu appréciée en comparaison avec d'autres professions plus prestigieuses ou jouissant d'un meilleur statut. Mentionnons aussi le stéréotype culturel voulant souvent que, contrairement aux femmes, les hommes ne sont pas faits pour prendre soin de jeunes enfants.

En outre, on entend souvent dire qu'il n'est pas convenable que les enseignants soient en contact avec les jeunes enfants. Dans la profession, on sait très bien que ce n'est pas le cas, mais le public garde en mémoire certaines situations ayant fait l'objet de beaucoup de publicité dans les médias et qui ont donc pris une ampleur démesurée.

L'étude s'est attardée à analyser ces obstacles, ainsi que d'autres problèmes, pour attirer et garder les enseignants dans les quatre systèmes scolaires financés par la province; à explorer ces impressions et à suggérer un plan d'action visant à augmenter le nombre de candidats de sexe masculin aux postes d'enseignants, à améliorer la satisfaction professionnelle des enseignants et à établir une culture dans laquelle les enseignants se sentent valorisés.

«Il a fait une grande différence dans ma vie. C'était mon modèle préféré et j'essayais de l'imiter.»

Un élève de Toronto

Le besoin d'une étude découle de deux tendances principales : le nombre élevé d'enseignants proches de la retraite dans les dix dernières années et le déclin marqué de l'entrée des hommes dans la profession enseignante. Un sondage de l'Ordre remontant à décembre 1998 nous apprenait que 45 % des enseignants actifs seraient retraités d'ici 2008. Dans un autre rapport en 2000, l'Ordre précisait que plus de 15 500 enseignants avaient pris leur retraite au cours des deux dernières années, que 46 000 enseignants seraient à la retraite d'ici 2005 et qu'au moins 78 000 prévoient prendre leur retraite d'ici 2010, un taux de retraite anormalement élevé.

À l'échelle nationale, près de 40 % des hommes qui enseignent sont âgés de 50 ans ou plus et prendront probablement leur retraite dans les dix prochaines années (Statistique Canada : Indicateurs de l'éducation au Canada, 2003) : «Cumulées à la faible proportion d'enseignants faisant partie de la relève, ces retraites entraîneront probablement un déclin plus accentué du nombre d'enseignants [...] [et] comparativement au monde du travail en général, une part beaucoup plus grande d'enseignants approche de la retraite».

À l'automne 2003, l'École des sciences de l'éducation de l'Université Laurentienne rapportait que seulement 26 % des étudiants inscrits au programme étaient des hommes, «des statistiques qui, seulement pour la première année, reflètent les tendances nationales et mondiales en ce qui concerne le nombre d'enseignants faisant leurs débuts dans la profession».

Les statistiques de l'Ordre montrent qu'il y a aussi une baisse marquée du nombre de jeunes hommes qui entrent dans la profession, et qu'à l'heure actuelle, seulement 30 % des 193 000 enseignants et éducatrices de l'Ontario sont des hommes. Parmi les moins de 30 ans, on compte seulement un homme sur dix personnes qualifiées pour enseigner du niveau préscolaire au cycle moyen (maternelle à la 6^e année); un sur cinq au niveau moyen-intermédiaire (4^e à 10^e année), et un sur trois au niveau intermédiaire-supérieur (7^e à 12^e année).



Cette proportion de 30 % d'enseignants de sexe masculin est assez uniforme dans les quatre systèmes d'éducation de la province, qu'il s'agisse des systèmes de langue française ou anglaise, publics ou catholiques. Le pourcentage d'hommes enseignant dans les 12 conseils scolaires francophones de la province varie de 36 % à seulement 16 %, selon les données fournies par le Conseil ontarien des directions d'éducation de langue française (CODELF). Au sein des écoles publiques et des écoles catholiques francophones, la proportion d'hommes est d'environ 28 % du total de l'effectif, un taux légèrement inférieur à la moyenne provinciale. En moyenne, les hommes représentent 29,6 % des enseignants dans les écoles publiques et catholiques de langue anglaise de l'Ontario, selon les données obtenues de 45 conseils scolaires ayant répondu à l'étude. Les écarts varient d'un maximum de 38,9 % à un minimum de 20,7 %.

LA SITUATION EN ONTARIO SUIT LA TENDANCE

La diminution du nombre d'hommes dans la profession enseignante en Ontario existe aussi dans le reste du Canada, aux États-Unis et dans nombre de pays, dont la Nouvelle-Zélande et le Portugal. L'Ontario n'est donc pas un cas isolé.

Situation dans le reste du Canada

Le pourcentage d'hommes occupant un poste d'enseignant à temps plein à l'échelle nationale est passé de 41 % en 1989-1990 à 35 % en 1999-2000 (Statistique Canada : *Indicateurs de l'éducation au Canada*, 2003), et ce pourcentage était encore plus faible chez les jeunes enseignants. Ils comptaient pour 33 % des enseignants de 30 à 39 ans, mais seulement 22 % de ceux de 20 à 29 ans, une tendance qui se maintient dans chaque province et territoire, sauf au Yukon. Si l'on en croit les données démographiques dans le monde du travail, cette tendance risque de continuer.

- En Nouvelle-Écosse, les hommes ne représentaient que le tiers de tous les enseignants en 2000. (Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse, 2002)
- Au Québec, 20 % des enseignants au niveau préscolaire étaient des hommes alors qu'ils représentent 16 % du personnel enseignant à l'élémentaire et 52 % au secondaire. (*The Changing Nature of Teaching in Canada* – rapport de congrès, 2000)
- Au Manitoba, seulement 20 % des enseignants à l'élémentaire sont des hommes. (Manitoba Teachers Society, 2003)
- En Alberta, le nombre d'enseignants dans les écoles élémentaires de Calgary est passé de 21 % en 1986 à 15 % en 1997, selon un article de l'*Alberta Report* en 1999. Dans les écoles élémentaires d'Edmonton, ces chiffres étaient de 21 % en 1988 et de 18 % en 1997.
- En Saskatchewan, en 2002, moins du tiers des enseignants était des hommes et si les inscriptions aux programmes universitaires sont des indicateurs, ce pourcentage continuera de baisser selon le président de la Fédération des enseignants de la Saskatchewan, Murray Wall. Dans le Regina Separate School District, les hommes représentent environ 20 % des enseignants.
- En Colombie-Britannique, seulement 27 % des nouveaux enseignants en [2000] étaient des hommes. (British Columbia Teachers' Federation, *Brief on Teacher Supply and Demand*)

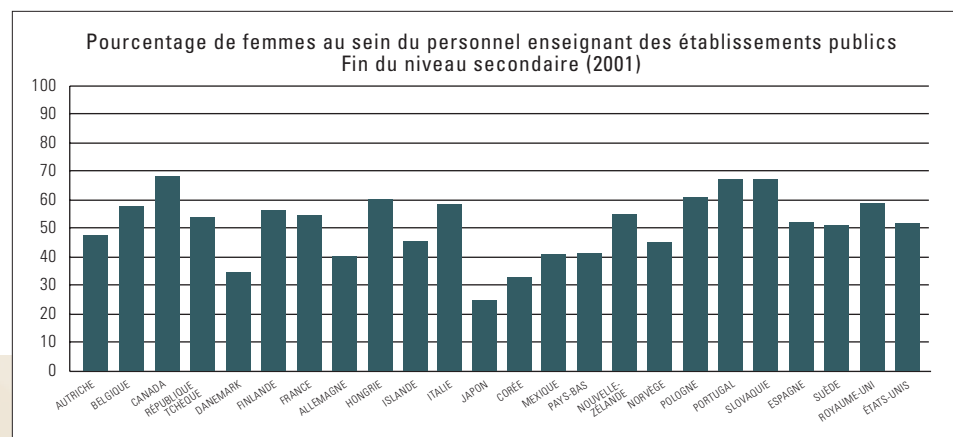
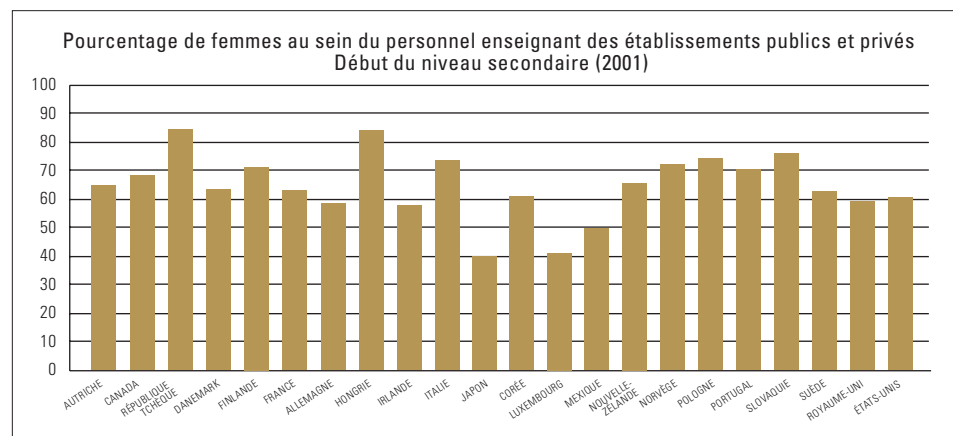
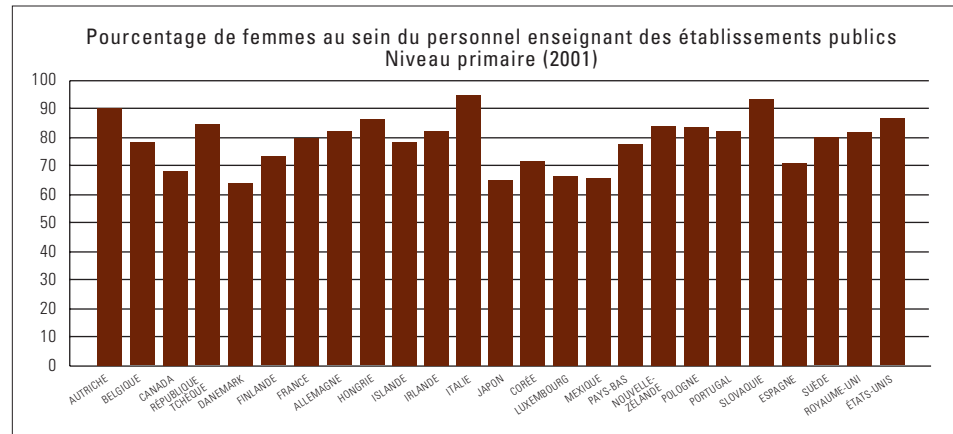
Situation à l'échelle mondiale

En 2001, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a fait savoir que les femmes dominaient largement la profession enseignante dans les écoles primaires un peu partout dans le monde (tableau 1). En fait, les données suggèrent que 80 % ou plus du personnel sont des femmes. C'est le cas des pays suivants : Irlande, Pologne, Portugal, Slovaquie, Royaume-Uni, Italie, Autriche, République tchèque, Allemagne, Hongrie, Nouvelle-Zélande). Cette situation change progressivement au palier secondaire. Même si les femmes sont toujours plus nombreuses au

«L'enseignement est une sorte de profession par défaut, c'est-à-dire que si vous ne pouvez pas exercer le métier que vous voulez, vous pouvez toujours l'enseigner.»

Un élève de Toronto

début du secondaire (tableau 2), il y a plusieurs pays où le nombre d'hommes dépasse celui des femmes vers la fin du secondaire, comme l'Autriche, l'Islande, le Japon, le Mexique, la Norvège, la Corée, le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse (tableau 3).



Situation en Australie : Une étude fédérale australienne publiée en octobre 2002, *Boys: Getting It Right!*, révèle que «les modèles masculins ont leur importance et les garçons ont avantage à voir des hommes adopter un comportement approprié et respectueux envers d'autres hommes et femmes». Le rapport fait aussi état du déclin du nombre d'enseignants, surtout au niveau primaire, où la proportion, à l'échelle du pays, atteint 21 %. Comment cela s'explique-t-il? «Les raisons principales sont le statut des enseignants dans la collectivité, le salaire, les possibilités de carrière, ainsi que les préoccupations concernant la sécurité des enfants.» Dans ses recommandations, le rapport suggère ce qui suit :

- Que les gouvernements des états et des territoires règlent au plus vite la question de la rémunération en accordant une prime substantielle aux enseignants qualifiés et expérimentés, dans le but de les encourager à rester dans la profession enseignante et d'attirer de nouveaux enseignants en offrant des possibilités de carrière plus intéressantes.
- Que le gouvernement fédéral et les facultés d'éducation des universités travaillent de concert pour mettre au point des procédures d'admission tenant compte des qualités de la personne en plus des résultats scolaires.
- Que le gouvernement fédéral fournisse un nombre suffisant de bourses d'études de façon à avoir autant d'hommes que de femmes voulant se lancer dans la carrière d'enseignant.
- Que les autorités responsables de l'éducation se servent de leurs sites web et d'ateliers en milieu de travail pour faire connaître les stratégies efficaces utilisées par les écoles afin d'inciter les pères de famille et d'autres hommes de la collectivité à jouer le rôle de modèles masculins positifs.

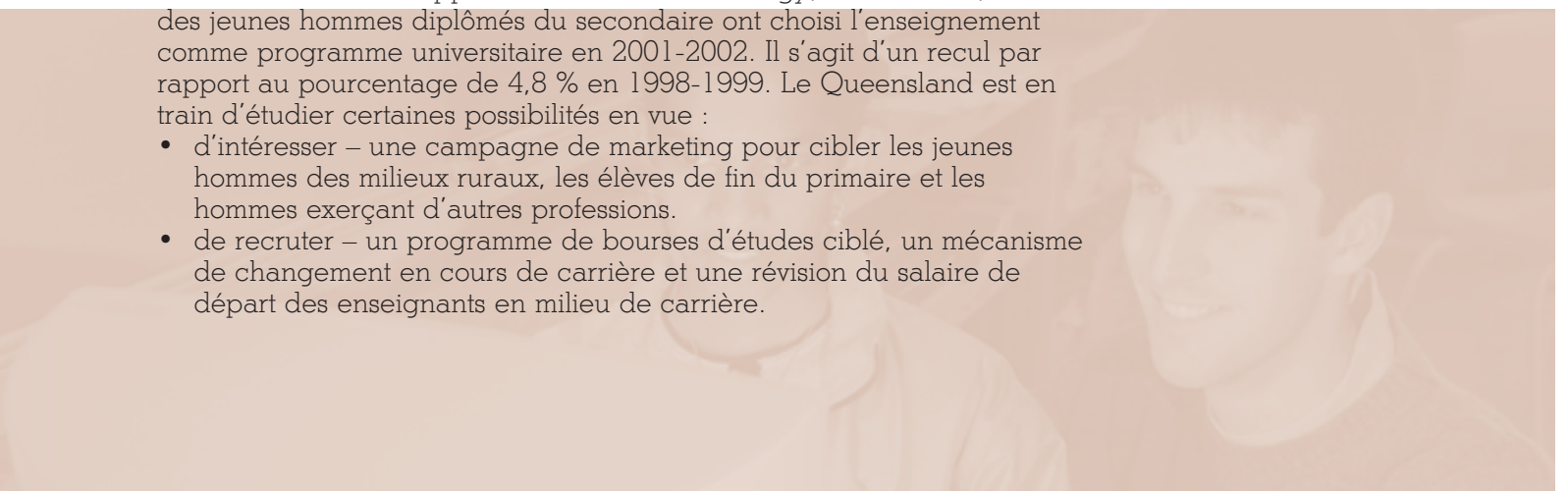
En juin 2004, alors que l'Australie essayait de trouver comment elle arriverait à faire grimper le pourcentage d'hommes dans la profession enseignante, l'opposition fédérale du sénat et des partis minoritaires ont défait la proposition du gouvernement conservateur visant à modifier la loi sur la discrimination sexuelle en Australie, de façon à permettre aux écoles d'offrir des bourses d'études pour hommes seulement. «Pour avoir plus d'enseignants, ce que nous désirons en effet, nous devons d'abord améliorer les salaires et les conditions de travail, puis accorder à cette profession une plus grande reconnaissance et un plus grand respect», a souligné Brian Greig, sénateur de l'opposition.

En 2002, le Queensland a lancé un plan stratégique afin d'attirer, de recruter et de retenir des enseignants en se donnant comme objectif de faire passer le pourcentage d'hommes en enseignement de 28 à 35 % d'ici 2006. Selon le rapport *Male Teachers' Strategy*, seulement 3,3 % des jeunes hommes diplômés du secondaire ont choisi l'enseignement comme programme universitaire en 2001-2002. Il s'agit d'un recul par rapport au pourcentage de 4,8 % en 1998-1999. Le Queensland est en train d'étudier certaines possibilités en vue :

- d'intéresser – une campagne de marketing pour cibler les jeunes hommes des milieux ruraux, les élèves de fin du primaire et les hommes exerçant d'autres professions.
- de recruter – un programme de bourses d'études ciblé, un mécanisme de changement en cours de carrière et une révision du salaire de départ des enseignants en milieu de carrière.

«Les enseignants jouent souvent le rôle de père avec les garçons de familles monoparentales où il n'y a que la mère, ce qui fait que l'enseignant peut être le seul homme avec qui les élèves peuvent parler.»

Un enseignant de Thunder Bay



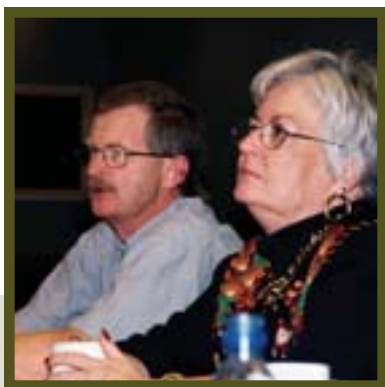
- de retenir – un programme de mentorat pour les enseignants qui débutent, des réseaux de collègues pour les enseignants et un mécanisme de soutien pour ceux qui font l'objet d'enquêtes à la suite de plaintes de la part d'élèves.

Le plan stratégique soulignait plus précisément que «le manque de modèles masculins ou de symboles d'autorité dans les écoles pouvait influencer l'attitude des garçons par rapport à la réussite scolaire et à l'école en général».

Dans le cadre des recherches pour notre étude, nous avons demandé à des enseignants qui en sont au début de leur carrière ou à une deuxième carrière, à des membres de la direction, à des représentants locaux des fédérations d'enseignants, au personnel des facultés d'éducation, aux parents et à d'autres partenaires de la collectivité de commenter le plan stratégique du Queensland. Les réponses sont présentées plus loin dans ce rapport.

Situation en Nouvelle-Zélande : Les hommes comptent pour 45 % de l'effectif enseignant au niveau secondaire, ce qui est bien supérieur aux autres pays anglophones, mais la proportion chute rapidement à 20 % au palier primaire et elle est encore moindre pour la petite enfance selon TeachNZ, un bureau de recrutement du ministère de l'Éducation.

Situation au Royaume-Uni : À la fin de 2002, les femmes occupaient presque les deux tiers des postes en enseignement dans les écoles britanniques, selon une analyse du ministère de l'Éducation effectuée en janvier 2004 portant sur les établissements préscolaires, primaires et secondaires. Le nombre d'enseignantes était de 251 000 alors que les enseignants se chiffraient à 113 300. «Le manque de modèles masculins pour les garçons est particulièrement évident aux niveaux préscolaire et primaire», précise-t-on dans l'analyse. «Il y a deux ans, il y avait seulement 26 600 hommes dans ce secteur, comparativement à 142 400 femmes et ce chiffre est en baisse depuis les cinq dernières années.»



Dans un document de recherche intitulé *Male Students in Primary ITT: A failure to thrive, strive or survive*, financé par la Teaching Training Agency (TTA) et présenté en 2001 à la British Educational Research Association, les coauteures, la professeure Janet Moyles, (Faculté d'éducation de l'Anglia Polytechnic University) et Susan Cavendish (Université de Leicester), déclaraient :

À l'heure actuelle, le nombre d'enseignants dans les classes primaires atteint un niveau critique et on prévoit que les hommes compteront pour moins de 10 % du personnel enseignant d'ici 2020 si le déclin actuel se poursuit et si on n'arrive pas à trouver des façons d'y remédier. En 1998, environ 39 % des filles au secondaire avaient nourri le désir d'être enseignantes, mais seulement 9 % des garçons y avaient songé. Il semble donc que la profession restera dominée par des femmes, surtout au niveau primaire, et de plus en plus au niveau secondaire.

Dans leur résumé du document, les auteures mentionnent l'accélération des départs à la retraite et la baisse du pourcentage d'hommes en enseignement, une situation qui rappelle celle que nous vivons en Ontario :

La profession donne déjà l'image d'être dominée par les femmes (et c'est d'ailleurs le cas). Certains croient que ce n'est pas un secteur assez masculin pour s'y aventurer. Si les enseignants recrutés échouent rapidement ou commencent à un niveau de compétence inférieur à celui des enseignantes, cela découragera les recrues éventuelles de s'intéresser à l'enseignement au primaire. Le nombre insuffisant d'hommes qui terminent le programme et commencent une carrière en enseignement au primaire perpétue cette image d'une profession dominée par les femmes, ce qui pourrait ralentir le recrutement du personnel. Si les hommes recrutés n'arrivent pas à réussir les cours, on pourrait mettre en doute leurs possibilités de réussir la formation initiale. Les fournisseurs de cours qui constatent que les hommes ont besoin de plus de soutien au départ, dans un contexte où les ressources diminuent sans cesse, n'auront peut-être pas tendance à inclure tous les groupes minoritaires dans leurs activités de recrutement. Le temps et l'argent consacrés au recrutement d'étudiants de sexe masculin sont perdus si ceux-ci échouent aux cours. Les jeunes femmes peuvent percevoir l'enseignement au niveau primaire comme un domaine féminin et, consciemment ou non, influencer les jeunes dans le choix de futures carrières en enseignement. Les problèmes sociétaux au sujet du manque de modèles masculins pour les jeunes hommes sont peut-être fondés, mais il semble évident que si les garçons n'ont pas d'enseignants au niveau primaire, ils risquent peu de se voir eux-mêmes occuper ce rôle.

Situation au Pays de Galles : L'information tirée d'un plan d'action de 2002 intitulé *Action Plan for Recruitment and Retention in Wales* nous apprend que le monde de l'enseignement est surtout composé de femmes, que les enfants du primaire ont peu de contacts avec les hommes à l'école et que les élèves issus de familles où le père est absent n'ont pas de modèles masculins à suivre. Seulement 27 % des enseignants sont des hommes (17 % au primaire). Ainsi, les trois quarts des élèves suivant des cours de formation à l'enseignement sont des femmes, selon une enquête du General Teaching Council du Pays de Galles. Le conseil en question a formulé quelques recommandations, dont les suivantes : accorder des subventions aux étudiants pour qu'ils se spécialisent dans certaines matières; mettre en place des programmes pour faire passer les enseignants du primaire au secondaire; et élaborer des initiatives visant à promouvoir l'enseignement dans les écoles primaires.

Situation en Écosse : Matthew MacIver, du General Teaching Council de l'Écosse, déclarait dans une entrevue accordée à la BBC en 2003 «qu'il n'est pas sain d'avoir une profession enseignante où règne un déséquilibre pareil. Malheureusement, il n'y a plus assez de jeunes hommes terminant l'école qui veulent faire carrière en enseignement.» En 2002, 92 % des nouveaux enseignants au primaire étaient des femmes alors que ce chiffre atteignait 65 % au secondaire. Le conseil est conscient qu'il est impératif de lancer des campagnes de recrutement ciblant les jeunes hommes. Cependant, un porte-parole de l'association des enseignants du secondaire tenait à préciser que le recrutement vise à trouver «les meilleurs enseignants, qu'ils soient hommes ou femmes».

Situation aux États-Unis : Depuis 1989, l'organisme national sans but lucratif Recruit New Teachers demande au département de l'Éducation, aux fédérations d'enseignants, aux groupes de parents-enseignants et aux établissements de formation à l'enseignement de prendre des mesures pour attirer et conserver les enseignants. Dans une entrevue

«C'est important d'avoir des hommes qui enseignent à tous les niveaux pour montrer aux élèves que la profession n'est pas seulement pour les femmes. Les élèves doivent avoir de bons modèles des deux sexes.»

Un élève d'Ottawa

donnée en 2000 dans U.S. Society & Values (bulletin électronique du Département d'État américain), la directrice de Recruit New Teachers, Mildred Hudson (D. Ph.), parlait des stratégies pour attirer de nouveaux enseignants, et des méthodes utilisées dans certaines régions pour recruter les hommes. En réponse à la question de savoir s'il y a plus d'une façon de devenir enseignant, elle avait répondu :

Oui. En plus de la méthode traditionnelle, il existe d'autres façons à partir de l'école secondaire et jusqu'à l'université. Il existe des programmes de recrutement un peu partout aux États-Unis à l'intention des élèves du secondaire pour les intéresser à l'enseignement et même leur donner des cours sur la question, en fonction de leur niveau évidemment, pour les encourager, par le biais du tutorat ou de l'entraide, à travailler avec les jeunes. En effet, si l'on attend qu'un grand nombre d'enfants de milieu minoritaire ou à faible revenu ait fini l'école secondaire, il est trop tard pour les intéresser à l'enseignement. Il s'agit donc de commencer tôt pour leur faire connaître cette possibilité et les encourager à poursuivre leurs études collégiales, ce qu'ils n'auraient peut-être pas fait au départ.

Une autre approche consiste à trouver, dans les classes, à l'école ou dans les collectivités, les gens qui pourraient se laisser séduire par la profession. Il peut s'agir de paraprofessionnels, de gardiens, de chauffeurs de camion, de surveillants et d'autres qui ont la capacité, et qui suivent souvent des cours du soir, mais qui n'ont pas eu la chance de percer. Ce modèle commence à s'imposer et s'inscrit dans un mouvement qui s'intéresse plus sérieusement au personnel déjà en place. Il s'agit donc de faire le tour de la collectivité et d'encourager les gens qui auraient ces possibilités.

Il y a aussi le groupe de professionnels qui en sont à leur deuxième carrière, soit des avocats ou des gens d'affaires qui sont devenus enseignants. Les universités offriront souvent des bourses d'études pour les recruter. De nombreuses universités proposent aussi des programmes plus courts pour aider ces professionnels en changement de carrière à devenir des enseignants, sans pour autant mettre en jeu la qualité de la formation.



Dans une résolution portant justement sur la question des hommes dans le monde de l'enseignement, la National Education Association (NEA) avait approuvé en 2002 une mesure visant à trouver, à reconnaître, à recruter et à conserver les enseignants en mettant l'accent sur les besoins des écoles primaires et des milieux minoritaires.

Les recherches de la NEA ont démontré que 21 % des trois millions d'enseignants aux États-Unis étaient des hommes, que le rapport entre le nombre d'hommes et de femmes continuait de diminuer et que le nombre d'enseignants était à son niveau le plus bas depuis 40 ans. En outre, en 1981, 18 % des enseignants du primaire étaient des hommes alors qu'en 2002, ils n'étaient plus que de 9 %. Le pourcentage d'enseignants dans les écoles secondaires a fluctué au fil des ans, mais il atteint maintenant son niveau le plus bas, soit 35 %.

La NEA avait souligné les problèmes suivants : les établissements de formation à l'enseignement ont depuis longtemps de la difficulté à attirer les hommes en raison de cette idée dépassée selon laquelle ce n'est pas

un travail d'homme; le salaire est peu élevé, ce qui enlève du prestige et diminue le statut social des enseignants. Les hommes s'intéressent à la profession pour enseigner un sujet précis, alors que les femmes veulent aider les enfants à se développer. Ainsi, les hommes ont tendance à se retrouver dans les niveaux les plus avancés, ce qui explique l'écart à combler au palier primaire.

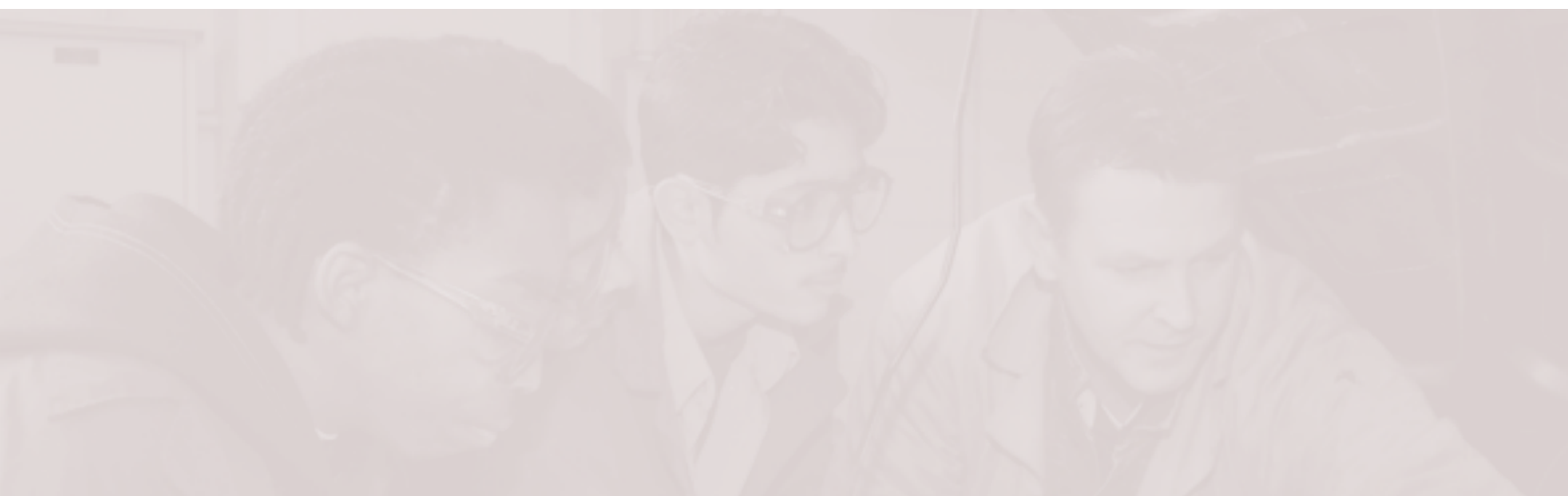
Voici certaines des stratégies adoptées par la NEA : s'attaquer à la question salariale (après avoir remarqué que les États où les salaires sont plus élevés ont une proportion plus importante d'enseignants; identifier et recruter les jeunes hommes par le biais de questionnaires dans les écoles secondaires, d'orientation pédagogique et de cours de préparation universitaire; et insister sur le fait que l'enseignement est une profession noble.

La NEA a souligné que le Michigan était l'État où il y avait le plus d'enseignants de sexe masculin (37 %) et qu'il se classait aussi parmi les cinq premiers au niveau des salaires. Par contre, le Mississippi était cinquantième en ce qui concerne le pourcentage d'hommes dans la profession (18 %) et avant-dernier pour le salaire.

Pour ce qui est de faire connaître la profession, la NEA a demandé à des enseignants de partout au pays de choisir, dans une liste d'énoncés, la raison principale pour laquelle ils avaient décidé de devenir enseignants. Dans 32 % des cas, ils ont souligné l'influence d'un enseignant au niveau élémentaire ou secondaire, d'autres ont choisi de «contribuer à la société» et de «vouloir travailler avec les enfants». Fait intéressant, les enseignants de 30 ans et moins ont choisi cette dernière raison plus souvent que leurs collègues plus âgés (dans une proportion de 39 % comparativement à 31 %).

«On a besoin de relations plus stables entre les enseignants et le gouvernement. Les grèves des enseignants découragent les gens d'entrer dans la profession.»

Un élève de Toronto



L'OPINION DES ÉLÈVES, DES ENSEIGNANTS ET D'AUTRES INTERVENANTS EN ONTARIO

Le thème «les élèves ont besoin de plus d'enseignants de sexe masculin» est celui qui a dominé les groupes de discussion tenus avec des élèves des écoles secondaires, des enseignants, du personnel de direction, des représentants des fédérations d'enseignants, du personnel des facultés d'éducation, des parents et d'autres partenaires à Ottawa, Toronto, Windsor, Sudbury et Thunder Bay. Le même thème est revenu dans les sondages menés par Internet auprès d'étudiants.

Thèmes soulevés par les élèves du secondaire

Les groupes de discussion et les commentaires écrits ont démontré de façon constante que les garçons du secondaire sont d'avis qu'il devrait y avoir plus d'hommes dans la profession.

À la question : «Est-ce important d'avoir des hommes dans l'enseignement?», les élèves ont répondu :

«...les hommes et les femmes ne réfléchissent pas et n'agissent pas de la même façon; ...plus il y a de différences, mieux c'est.»

«...les enseignants jouent un rôle important dans la vie des élèves. Ils leur apprennent beaucoup de choses sur le plan scolaire et ils contribuent à leur développement. Les enseignants jouent presque le rôle de parents...»

«...comme les hommes et les femmes sont différents, ils enseignent nécessairement de façon différente.»

Même si les élèves considèrent en général qu'il y a un besoin d'hommes à tous les niveaux, la majorité croit qu'ils sont surtout nécessaires dans les années plus avancées.

À la question : «En quelle année pensez-vous que la présence d'homme est la plus nécessaire?», les élèves ont répondu :

«...de la maternelle à la troisième année, il est plus important de compter sur une femme que sur un homme...»

«...il devrait toujours y avoir des hommes en 7^e et 8^e année parce que c'est à ce moment que les élèves commencent à développer leur personnalité. Un enseignant peut être un bon exemple pour leur montrer comment se conduire...»

«...il faut des enseignants avec les élèves à l'âge de la puberté parce que les femmes ne savent pas toujours comment réagir avec les garçons à cet âge-là.»



Et même s'ils sont conscients du besoin d'hommes dans la profession, très peu de garçons ont dit qu'ils seraient intéressés à faire carrière en enseignement ou qu'ils avaient même commencé à y songer.

De nombreux élèves, se plaçant dans le rôle de la personne gagnant le salaire principal, ont dit que d'autres professions offraient des salaires plus intéressants (p. ex., avocats, médecins, pilotes, ingénieurs et entrepreneurs). Certains recherchaient des emplois plus physiques (p. ex., pompier, policier, ambulancier ou acteur). Plusieurs ont dit qu'il fallait consacrer trop d'études postsecondaires pour devenir un enseignant.

D'autres considèrent que l'enseignement au cycle primaire est une profession qui convient davantage aux femmes parce que les hommes ne sont pas très doués. Finalement, quelques élèves dans chaque groupe se posaient des questions sur les risques d'allégations d'inconduite sexuelle pour les enseignants.

À la question : «Pourquoi croyez-vous qu'un homme n'envisagerait jamais une carrière dans l'enseignement?», les élèves ont répondu :

«...les parents n'encouragent pas leurs enfants à devenir enseignants. Ils les encouragent à devenir médecins parce que les enseignants ne sont pas très respectés.»

«...l'enseignement ne fait pas partie des options présentées dans les salons des carrières, ce qui fait que les élèves du secondaire n'y pensent même pas.»

«...les hommes sont moins bons pour communiquer leurs émotions et faire preuve de compassion.»

«...ils veulent trouver un emploi bien payé pour faire vivre leur famille.»

«...les hommes ne veulent pas retourner à l'école une fois qu'ils ont fini leurs études.»

Après avoir discuté des raisons générales pour lesquelles les hommes ne choisissent pas la profession enseignante, les élèves ont parlé de ce qui pourrait les attirer. Les raisons les plus courantes étaient le salaire plus élevé, la sécurité d'emploi, la présence d'un plus grand nombre de modèles masculins, la possibilité de devenir eux-mêmes un modèle. Tous les groupes ont indiqué que la profession aurait besoin d'une publicité plus positive et d'une participation plus importante dans les salons des carrières. Plusieurs ont suggéré que les facultés d'éducation devraient tenir compte, dans la sélection des étudiants, de l'enthousiasme pour l'enseignement, de l'expérience et des résultats scolaires. Ils ont aussi suggéré d'avoir des cours pour enseigner le leadership dès la 9^e année. La plupart des élèves croient que la 8^e et la 9^e année serait le moment idéal pour semer l'idée de l'enseignement comme choix de carrière, car «c'est à ce moment-là que les élèves commencent à envisager leur profession future».

À la question : «Qu'est-ce qui vous pousserait à devenir enseignant?», les élèves ont répondu :

«...savoir qu'on peut aider les autres et les influencer de façon positive.»

«...avoir eu un modèle ou quelqu'un qui vous a enseigné à un très jeune âge pourrait vous encourager à devenir enseignant.»

«...meilleurs salaire, régime de retraite, vacances et sécurité d'emploi.»

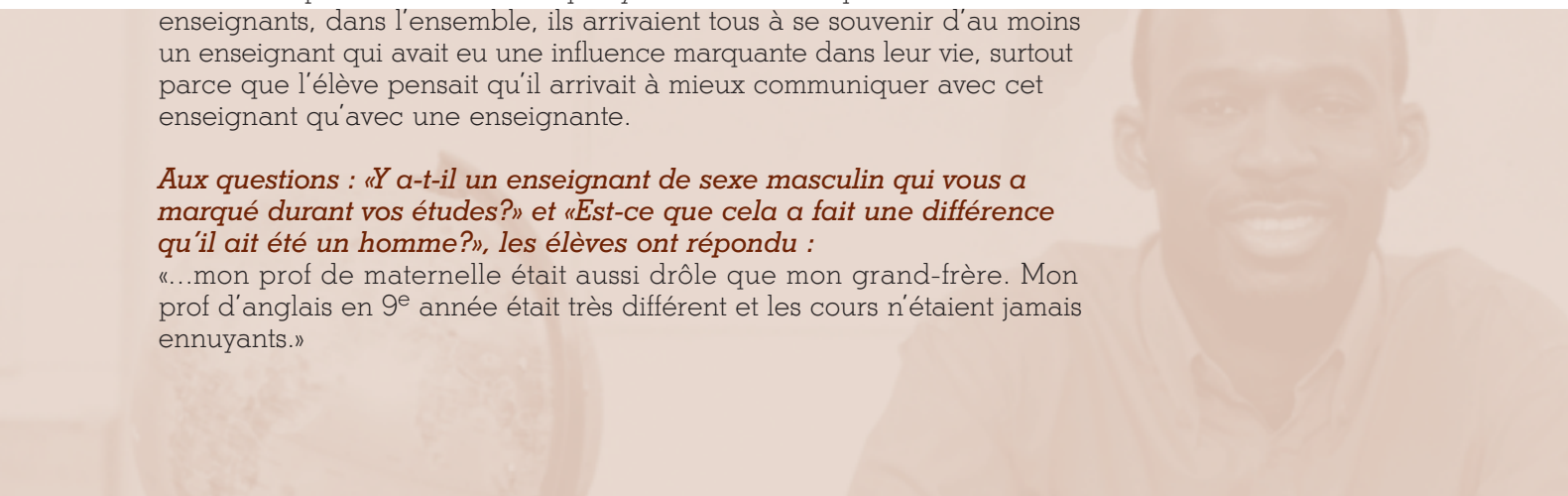
Et même si peu d'élèves disent qu'il y a des chances qu'ils deviennent enseignants, dans l'ensemble, ils arrivaient tous à se souvenir d'au moins un enseignant qui avait eu une influence marquante dans leur vie, surtout parce que l'élève pensait qu'il arrivait à mieux communiquer avec cet enseignant qu'avec une enseignante.

Aux questions : «Y a-t-il un enseignant de sexe masculin qui vous a marqué durant vos études?» et «Est-ce que cela a fait une différence qu'il ait été un homme?», les élèves ont répondu :

«...mon prof de maternelle était aussi drôle que mon grand-frère. Mon prof d'anglais en 9^e année était très différent et les cours n'étaient jamais ennuyants.»

«C'est important d'avoir des hommes dans l'enseignement parce que, comme mon père à la maison, l'influence d'un homme est importante dans ma vie. Et je pense que c'est essentiel pour tous les groupes d'âge.»

Un élève de Windsor



«...il a eu énormément d'influence sur moi, il a été mon premier modèle et j'ai essayé de l'imiter. Il savait comment contrôler les jeunes tout en se faisant respecter...»

On a demandé aux élèves de classer le défi et le niveau d'intérêt, le salaire, la sécurité, la contribution à la société, le statut social, l'indépendance et l'esprit d'entreprise en fonction des éléments les plus importants dans le choix d'une carrière. Ils devaient aussi indiquer les valeurs que l'on trouve dans la profession enseignante (**Annexes B et C**). Il y a eu certaines variantes en fonction des régions. Par exemple, alors que presque tous les élèves considèrent que l'enseignement est une profession qui contribue à la société, ceux du sud de l'Ontario (Toronto, Ottawa et Windsor) trouvent que le niveau salarial est un élément négatif alors que les gens du nord de la province (Sudbury et Thunder Bay), le considère comme acceptable ou même intéressant. Les élèves des écoles de langue anglaise de Sudbury et Thunder Bay placent la sécurité d'emploi parmi les trois raisons principales qui les attireraient dans l'enseignement.

Certaines distinctions sont aussi apparues entre les élèves de langue anglaise et de langue française, et au niveau régional. Par exemple, alors que tous les élèves ont classé le salaire et l'intérêt parmi les trois premières raisons susceptibles de les intéresser à cette carrière, une majorité ont ajouté les défis et le niveau d'intérêt. Les élèves francophones de Toronto considéraient que la contribution à la société était égale au défi et au niveau d'intérêt, alors que les élèves francophones de Windsor classaient l'indépendance au même niveau que le salaire.

Autre point qui est ressorti des groupes de discussion : les élèves francophones ont plus souvent indiqué que les élèves anglophones qu'il était important d'avoir un bon enseignant, peu importe qu'il soit homme ou femme.

Thèmes soulevés par les enseignants en début de carrière ou en deuxième carrière



Le besoin de modèles masculins positifs et de mentorat actif étaient les réponses principales des enseignants, dont certains en étaient au début de leur carrière et d'autres à une deuxième carrière. Un bon nombre de leurs réponses correspondaient à celles des élèves, surtout en ce qui a trait au rôle des modèles masculins.

Les enseignants ont, entre autres, insisté sur la réalité des familles dont le chef est une femme, la violence perpétrée par les hommes à la télévision et les messages que les garçons en reçoivent en matière d'attitude, ainsi que l'importance d'inculquer aux garçons un comportement convenable. Les autres thèmes en commun comprenaient : le faible salaire de départ, les conditions de travail difficiles, les possibilités de carrière limitées, le manque de prestige, un type d'emploi pas assez masculin et ressemblant trop à du gardiennage, les accusations d'inconduite professionnelle, l'incapacité de la profession à faire sa propre promotion et la formation trop longue pour devenir enseignant.

De plus, les enseignants accordaient plus d'importance à la présence d'hommes au cycle primaire que la plupart des élèves (les garçons doivent constater que les hommes peuvent bien s'occuper des jeunes); ils ont souligné que la dynamique était meilleure lorsque le personnel

comptait autant d'hommes que de femmes, que les hommes n'utilisaient pas les mêmes techniques de discipline que les femmes, et que les deux sexes n'abordaient pas les questions de sexualité de la même façon.

Aux questions : «Est-ce important d'avoir des hommes dans l'enseignement?», «En quelle année pensez-vous que la présence d'hommes est la plus indispensable? Pourquoi?», les enseignants ont répondu :

«...il est important de recréer dans les écoles le même milieu que dans la société en général, surtout dans les secteurs à risques élevés des villes, où les jeunes hommes n'ont pas de modèles masculins positifs.»

«...tout comme le mélange ethnique et culturel des enseignants devrait refléter celui des élèves, la proportion d'hommes et de femmes doit aussi être équitable.»

«...dans les écoles, les enseignants peuvent être d'une aide indispensable pour certains garçons.»

«...il est essentiel qu'il y ait des hommes dans l'enseignement, et ce, dès les premières années.»

Pour expliquer pourquoi il n'y a pas plus d'hommes dans la profession, les enseignants ont indiqué : conditions de travail difficiles; manque d'autonomie; charge de travail élevée; manque de respect des politiciens envers les enseignants; salaire initial faible pour les enseignants qui en sont à leur deuxième carrière; besoin de programmes plus flexibles pour les baccalauréats en éducation; stress inhérent à la profession; et tensions entre les fédérations d'enseignants, le ministère de l'Éducation et l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

À la question : «Pourquoi croyez-vous qu'un homme n'envisagerait jamais une carrière dans l'enseignement?», les enseignants ont répondu :

«...au sein du public, l'enseignement au niveau élémentaire n'est pas considéré comme un vrai travail d'homme.»

«...les enseignants n'ont plus autant de respect qu'autrefois de la part des élèves et des parents.»

«...la possibilité d'accusations non fondées d'inconduite ou de harcèlement sexuel.»

Encore une fois, il y avait bien des points communs entre les réponses des élèves et des enseignants au chapitre des raisons pour lesquelles les hommes ne s'intéressent pas plus à la profession : la question des salaires, l'avancement professionnel, le statut social et le besoin d'un meilleur modèle, les relations publiques et les présentations des carrières dans les écoles. De plus, les enseignants ont présenté des points de vue correspondant à leur propre expérience : le besoin de programmes coopératifs au niveau secondaire; l'accent sur le recrutement des enseignants qui en sont à leur deuxième carrière avec des incitatifs salariaux relativement équivalents; la possibilité d'avoir des programmes plus flexibles pour le baccalauréat en éducation (à temps partiel); la reconnaissance des crédits et des diplômes d'autres provinces; un programme de mentorat complet et obligatoire pour les nouveaux enseignants; et une réévaluation des critères de sélection pour l'admission dans les facultés d'éducation.

Dans le cadre de cette réévaluation, certains enseignants ont aussi fait savoir (à l'instar du personnel de direction ayant participé aux groupes de discussion), que puisqu'en général les femmes réussissent mieux

«Dans les écoles, les enseignants peuvent être d'une aide indispensable pour certains garçons.»

Un enseignant de Toronto

sur le plan scolaire que les hommes, il est plus facile pour elles de se faire accepter dans les facultés d'éducation en se basant sur leurs notes, une situation qui est au détriment des hommes selon un administrateur.

À la question : «Selon vous, quels sont les facteurs qui aideraient à attirer et à retenir les hommes en enseignement?», les enseignants ont répondu :

«...les enseignants doivent faire la promotion de la profession auprès des élèves.»

«...il faut minimiser le travail à effectuer en dehors des heures de classe.»

«...il faut diminuer la charge de travail pendant les premières années.»

Thèmes soulevés par le personnel de direction et les représentants des facultés d'éducation, des fédérations d'enseignants et des intervenants de la collectivité

Le mentorat était un élément qui comptait beaucoup pour le personnel de direction (directeurs d'école, directeurs adjoints et directeurs de l'éducation), les représentants des fédérations d'enseignants, le personnel des facultés d'éducation, les parents et autres intervenants de la collectivité ayant participé aux groupes de discussion. Dans bien des cas, ils ont fait les mêmes réflexions que les élèves ou les enseignants en début de carrière ou en deuxième carrière, mais leurs préoccupations étaient centrées sur le domaine d'activité. Par exemple, plusieurs participants ont parlé de «l'amélioration de la dynamique au sein du personnel lorsque celui-ci est composé d'hommes et de femmes».

Aux questions : «Est-ce important d'avoir des hommes dans l'enseignement?» «En quelle année pensez-vous que la présence d'hommes est la plus indispensable? Pourquoi?», les participants ont répondu :

«...nous devons montrer aux jeunes que les hommes sont aussi capables que les femmes de s'occuper des élèves.»

«...oui, surtout de la maternelle à la 3^e année, mais aussi à tous les niveaux : les jeunes garçons réagissent mieux avec les hommes pour ce qui est de la discipline.»

«...certains élèves n'ont pas de bons modèles masculins ou une présence masculine importante dans leur vie.»

À la question : «Pourquoi croyez-vous qu'un homme n'envisagerait jamais une carrière dans l'enseignement?», les participants ont répondu :

«...exigences élevées sur le plan personnel et émotif.»

«...si l'homme est le seul membre de la famille qui travaille, le salaire de départ est relativement faible.»

«...les adolescents peuvent être intimidants.»

«...système ayant une approche inversée, les classes les plus difficiles sont confiées aux enseignants ayant le moins d'expérience.»



À la question : «Selon vous, quels sont les facteurs qui aideraient à attirer et à retenir des hommes en enseignement?», les participants ont répondu :

«...plus grand soutien accordé aux nouveaux enseignants dans la profession.»

«...stratégie de marketing efficace pour expliquer qu'il s'agit d'une profession noble.»

«...examiner les obstacles lorsqu'un homme s'intéresse à la profession plus tard dans la vie (changement de carrière coûteux).»

«...créer plus d'occasions pour que les jeunes du niveau secondaire et de l'université travaillent avec des enfants.»

Thèmes soulevés par les étudiants de sexe masculin dans le sondage sur Internet

En plus des autres groupes de discussion, des étudiants masculins de divers établissements en Ontario, y compris des facultés d'éducation, ont participé à un questionnaire sur Internet qui posait des questions sur l'intérêt qu'ils portent à la profession. La plupart d'entre eux pensaient devenir enseignants à la fin de leurs études et, tout comme les élèves, les enseignants et le personnel de direction, ils trouvaient eux aussi que devenir un modèle masculin positif est une des motivations principales. «Je crois que tous les enfants ont le droit d'avoir un modèle masculin», a dit l'un des participants, un jeune au début de la vingtaine qui a hâte de devenir enseignant.

Pour un enseignant d'une quarantaine d'années qui en est à sa deuxième carrière, la motivation était similaire, mais allait plus loin que le simple modèle masculin : «Mon rôle d'enseignant sert à donner un meilleur équilibre et une influence différente en classe. L'école doit refléter la société et la collectivité. Il est donc important d'avoir aussi bien des hommes que des femmes dans l'enseignement. Pendant mes stages pratiques, la plupart des enseignantes étaient curieuses de savoir si la présence d'un homme aiderait certains élèves dans la classe. En général, ce fut le cas. En effet, l'équilibre est important et nécessaire. Par la même occasion, je crois que les enseignants doivent se faire entendre et briser le stéréotype voulant qu'il s'agisse d'une profession dominée par les femmes.»

Les étudiants ont presque tous souligné la contribution à la société comme étant le point le plus important dans le choix de l'enseignement comme carrière. La sécurité d'emploi, les valeurs culturelles ainsi que le salaire et les avantages sociaux ont aussi eu de bonnes notes, suivis de l'influence, du statut social, de la tradition familiale, des valeurs religieuses, des valeurs culturelles et de l'esprit d'entreprise. Le voyage et l'aventure étaient les motivations les moins importantes.

Réaction envers les impressions négatives du public

Les élèves, les enseignants et les administrateurs ont tous soulevé la question des accusations réelles ou non fondées d'inconduite sexuelle. Bien des participants dans les groupes de discussion des élèves ont parlé de la façon de se comporter avec les enfants et de réagir à des accusations non fondées comme des obstacles pour entrer dans la profession. Les étudiants universitaires ont fait part des mêmes inquiétudes dans le questionnaire sur Internet.

Certains étudiants du niveau universitaire ont soulevé le spectre du harcèlement : «J'espère que je n'aurai jamais d'accusations non fondées dans ma carrière d'enseignant... On dirait que les hommes sont ciblés plus facilement par de fausses accusations... En tant qu'homme, je n'ai pas l'impression d'être suffisamment protégé, c'est-à-dire que je remarque que les fausses accusations d'agression sexuelle sont de plus en plus fréquentes.»

Les enseignants et le personnel de direction ont discuté de la question des répercussions des accusations d'inconduite sexuelle.

«La société n'a pas une idée très claire de ce qu'est l'enseignement : la pression, le travail, le rôle d'éduquer les jeunes et celui de contribuer à la société.»

Un élève de Windsor

Les répondants sont d'accord que l'idée de l'enseignant comme étant «non traditionnel» ou même «suspect» est un stéréotype constant et exagéré qui fait réfléchir les jeunes susceptibles de s'intéresser à la carrière d'enseignant, en préoccupe un grand nombre dans le courant de leur carrière et a même détruit sans fondement d'autres carrières. Un administrateur d'une école de Toronto a bien résumé la question en disant : «Les inquiétudes sont réelles et bien fondées, c'est la réalité que nous connaissons dans notre société».

Certains participants connaissaient des collègues qui ont passé des mois, voire des années à blanchir leur réputation après de fausses accusations. La majorité trouve que l'attitude négative du public envers les enseignants, surtout au niveau primaire, doit faire l'objet d'efforts dynamiques par le biais de relations publiques, de témoignages d'élèves et d'enseignants, d'une meilleure communication avec la police et les sociétés d'aide à l'enfance. Ils ont même suggéré que les élèves qui font de fausses accusations devraient en subir les conséquences.

Il n'est pas étonnant que ce sujet, étant donné sa charge affective importante, ait donné lieu aux points de vue les plus divers sur la question, plus que tout autre sujet discuté dans les groupes.

D'autres ont parlé des implications des accusations non fondées : «Il faut éviter de porter un jugement. Un enseignant est suspendu lors d'une enquête [par son employeur, en gardant son plein salaire] et lorsqu'il n'est pas reconnu coupable, rien n'est fait pour rectifier la situation et cela ne devrait pas être le cas», a déclaré un enseignant de la région de Toronto. Plusieurs personnes ont indiqué le besoin d'une formation pour sensibiliser les enseignants à la question : «Ces dernières années, nous avons assisté à une approche de non-intervention au niveau de l'enseignement. Toutes les fédérations ont organisé des séminaires sur ce qu'il faut faire et ne pas faire avec les enfants de façon à se protéger des accusations. Les enseignants sont donc très renseignés sur le problème», a ajouté un administrateur d'une école de Sudbury.



Lorsque les partenaires de la collectivité, autres que les enseignants ou les éducateurs, devaient identifier des éléments culturels, sociaux ou religieux «qui pourraient persuader ou décourager les hommes d'entrer dans la profession enseignante», un des points négatifs soulevé a été : «Les cas de pédophilie ont rendu les gens très nerveux».

Stratégies adoptées en Nouvelle-Zélande

Les enseignants, le personnel de direction, les représentants des fédérations d'enseignants, le personnel des facultés d'éducation et les partenaires de la collectivité devaient tous répondre à l'énoncé ci-dessous, pour déterminer quelle stratégie serait la plus efficace en Ontario, souligner quelles stratégies ont déjà été adoptées par les conseils scolaires et recommander les meilleures solutions :

La stratégie intitulée Male Teacher's Strategy 2002-2005, mise en œuvre au Queensland en Australie, a pour but d'augmenter à 35 % le nombre d'hommes dans les classes d'ici 2006. Cette stratégie comprend les éléments suivants :

- 1) *Encourager les enseignants actuels à promouvoir la profession à l'école, dans les salons de carrières et les foires universitaires.*

- 2) *Élaborer un programme dans les écoles secondaires afin que les enseignants deviennent des mentors pour les élèves souhaitant devenir enseignants.*
- 3) *Forger des partenariats avec d'autres services gouvernementaux pour promouvoir l'enseignement.*
- 4) *Revoir le salaire de départ de ceux pour qui l'enseignement est une deuxième carrière.*
- 5) *Structurer la carrière et le mentorat des nouveaux enseignants au cours de leurs deux premières années d'enseignement.*

Avec quelques modifications, les enseignants et le personnel ont, en général, accepté ces cinq éléments, un résultat qui montre à quel point le manque d'enseignants est un problème d'ordre mondial. De ces cinq points, seul celui sur le mentorat des enseignants de 1^{re} et 2^e année est présentement en place dans quelques conseils scolaires de l'Ontario.

Réaction à l'élément n° 1 : Dans l'ensemble, on favorise beaucoup la possibilité d'encourager les enseignants actuels à promouvoir la profession dans les salons des carrières et autres. Une des réponses était : «C'est une excellente carrière; parlons des points positifs à la population».

Réaction à l'élément n° 2 : Là aussi le soutien a été très prononcé en faveur de l'élaboration d'un programme pour que les enseignants actuels deviennent des mentors d'élèves souhaitant devenir enseignants : «Une fois que les élèves entendent parler des avantages et des récompenses de la profession, ils s'y intéressent rapidement», a déclaré un participant. «Si les enseignants du secondaire identifient des élèves qui feraient de bons enseignants, il serait utile de les convaincre de s'intéresser à la carrière d'enseignant et par la même occasion de les aider à participer à l'enseignement en classe», a ajouté un autre. Les participants aiment bien cette suggestion, mais s'inquiètent du travail supplémentaire qu'elle nécessiterait pour les enseignants.

Réaction à l'élément n° 3 : Tout le monde était d'accord que les autres organismes, pas seulement le gouvernement, mais aussi les fédérations d'enseignants, les conseils scolaires et l'Ordre contribuent aux efforts dans le but de promouvoir l'enseignement de façon plus efficace. Un répondant a indiqué : «Nous vivons dans une société d'images où tout peut être vendu, alors pourquoi pas l'enseignement? La publicité est un outil efficace.»

Réaction à l'élément n° 4 : Tout le monde trouve qu'il faut augmenter le salaire de départ de ceux qui en sont à une deuxième carrière. «S'il y avait une compensation pour un certain nombre d'années travaillées dans l'industrie, plus d'hommes seraient intéressés à choisir l'enseignement comme deuxième carrière», a souligné un enseignant ayant fait ce choix. «Nous avons une expérience plus concrète qu'un jeune qui sort de l'université.» Un autre a indiqué plus clairement : «Le nombre d'enseignants augmenterait en flèche si le salaire de départ était dans les 40 000 \$».

Réaction à l'élément n° 5 : La plupart des gens sont aussi d'accord avec la création d'un programme de planification de la carrière et de mentorat auprès des nouveaux enseignants : «Étant donné qu'il est plus difficile de garder les enseignants que de les recruter, cette stratégie aiderait les enseignants à en discuter avec quelqu'un, une personne qui pourrait leur montrer les trucs et les astuces qui ne font pas partie du programme de formation», a souligné un participant. «On pourrait ainsi

*«Mes
enseignants
étaient pour
moi des
modèles et ils
avaient tous
des qualités
que je voulais
posséder.»*

Un élève de Toronto

aider les enseignants pendant la période la plus difficile de leur travail», a souligné un autre.

Intervenants du secteur de l'éducation

En septembre, on a remis l'information tirée des groupes de discussion, ainsi que les données des recherches et des questionnaires sur Internet aux représentants de plus de 20 organismes d'intervenants provinciaux, pour obtenir leur réaction et susciter le dialogue. (La liste des participants se trouve à l'Annexe C.)

Leurs réponses ont contribué aux recommandations finales de ce rapport.

Certains ont dit que modifier l'échelle salariale des enseignants pourrait rendre la profession plus concurrentielle par rapport à d'autres. La question de savoir où trouver l'argent pour combler cet écart a suscité beaucoup de discussions : modifier l'échelle nécessiterait le soutien du gouvernement et ne devrait pas être une solution qui empêcherait d'embaucher plus d'enseignants.

D'autres participants ont parlé d'un système d'équivalence pour attirer les hommes d'autres professions vers l'enseignement. L'expérience en milieu de travail dans une autre carrière pertinente à l'enseignement pourrait conférer un niveau plus élevé sur l'échelle salariale, ont suggéré certains participants, en notant que des critères précis devraient être établis et que les enseignants qui en sont à leur première carrière ne devraient pas être pénalisés.

Les participants ont dit que «le gouvernement avait besoin de jouer un rôle important» dans le financement d'une stratégie de marketing et que ce genre de programme devait insister sur la satisfaction professionnelle que procure l'enseignement, ainsi que les conditions de travail et les avantages sociaux. Tous les efforts de relations publiques devraient souligner le respect envers la profession, «toute l'image de la profession doit être rehaussée». Certains pensent que l'influence d'autres enseignants dans les écoles, plutôt qu'une campagne de marketing, aurait un impact auprès des élèves.



Même s'il est important de compter sur des modèles masculins pour présenter aux élèves des choix de carrière, et que ces derniers doivent voir que les hommes ont du succès dans cette profession, la question des obstacles qui se présentent aux hommes dans l'enseignement n'est pas une simple question «de visibilité». Les préjugés d'ordre sociaux sont des éléments sur lesquels il faudra travailler.

Les participants aiment aussi la représentation équilibrée et certains vont même jusqu'à suggérer qu'il y ait plus d'hommes dans l'enseignement jusqu'à ce que le tout revienne à des proportions plus équitables. Cette question a fait l'objet de débats plus généraux afin d'inclure non seulement les hommes, mais aussi les minorités visibles qui reflètent la diversité de nos collectivités.

Le mentorat est une façon efficace de garder les enseignants et est nécessaire pour tous les enseignants en début de carrière, pas seulement les hommes.

Les participants sont d'accord pour dire que l'impression négative concernant l'inconduite professionnelle n'est pas fondée sur la réalité. Quelqu'un a dit que c'était là une question de base qui empêchait les enseignants de s'intéresser au niveau primaire, alors que d'autres ont indiqué qu'ils avaient besoin d'aide pour savoir comment éviter toute fausse accusation. On a aussi suggéré qu'il faudrait sensibiliser les élèves à ces questions avant qu'ils décident d'entrer dans la profession.

Les participants ont souligné le besoin de poursuivre la recherche et d'établir des comparaisons avec d'autres professions, comme les soins infirmiers; de voir où les hommes sont représentés dans l'enseignement et quels sont leurs antécédents; d'examiner le taux de maintien des hommes dans la profession par rapport à celui des femmes; et d'évaluer les données concernant les étudiants ontariens qui font des demandes dans les collèges américains pour déterminer pourquoi ils veulent étudier à l'étranger et quel pourcentage d'entre eux sont des hommes.

**«Les hommes
sont trop
compétitifs et
machos; les
hommes n'ont
pas envie
de choisir
l'enseignement
comme premier
choix de
carrière.»**

**«Les hommes ne
savent pas quoi
faire avec des
élèves émotifs.»**

Des élèves de Sudbury

CONCLUSION

Les commentaires obtenus dans le cadre de l'étude *Comment attirer les hommes dans la profession enseignante* ont été nombreux, variés, passionnés, réfléchis, intéressants et énergiques. Qu'il s'agisse des élèves du secondaire, des étudiants universitaires, des enseignants en début de carrière ou en deuxième carrière, du personnel de direction et des représentants des fédérations d'enseignants, des facultés d'éducation, des intervenants de la collectivité et du secteur de l'éducation, des systèmes scolaires de langues française et anglaise, le message est le suivant : pour que l'enseignement soit le meilleur possible, il faut autant d'hommes que de femmes dans la profession afin d'avoir un système d'enseignement bien équilibré et de créer un environnement dans lequel les élèves peuvent bien se former le caractère et réaliser leur plein potentiel en lecture, en écriture, en mathématiques, ainsi que dans tout autre domaine qui contribue à préparer de jeunes citoyens responsables.

Même s'il faudrait s'attarder plus longuement à la question de l'impact des hommes enseignants sur les garçons, comparativement aux femmes, l'importance des hommes pour le développement du caractère des élèves peut être assez marquante.

Le gouvernement de l'Ontario a d'ailleurs souligné ce point pour en faire une priorité dans l'enseignement. Dans ses remarques au congrès Character Communities Spring Conference en 2004, le premier ministre Dalton McGuinty a déclaré : «Tous les élèves doivent arriver à former leur caractère, c'est-à-dire à adopter des valeurs comme le respect, l'honnêteté, l'équité, la responsabilité, l'empathie et l'engagement civil dans le cadre de leurs études quotidiennes».

Le discours du trône du 20 novembre 2003 reprenait un peu la même idée : «Les collectivités devront contribuer à définir les valeurs des citoyens et citoyennes de l'Ontario pour les programmes de formation du caractère de l'Ontario dans les conseils scolaires régionaux, afin de maximiser l'expérience acquise par les élèves en milieu scolaire».



Étant donné la volonté du gouvernement de mettre de l'avant la formation du caractère dans les écoles de l'Ontario, la présence de modèles masculins et féminins devient essentielle. Les garçons ont particulièrement besoin d'avoir un modèle positif qui peut leur montrer comment un homme peut vivre en faisant preuve de respect, d'honnêteté, d'équité, d'empathie et d'autres valeurs.

Dans le cadre de notre étude, les garçons des écoles secondaires qui n'ont pas eu d'enseignants de sexe masculin au début du primaire mettaient en doute la capacité des hommes à prendre soin des enfants et à les comprendre; mais peut-être que la présence de modèles dès ces premières années arriverait à créer le lien «masculin» pour permettre aux enseignants de prendre soin des enfants. Ils considéraient plutôt que les hommes étaient plus durs, disciplinés et qu'ils n'arrivaient pas à encourager les élèves à se développer. Notre défi consiste donc à savoir comment nous pouvons former le caractère des élèves sans avoir un modèle du même sexe qui peut leur montrer par son comportement les valeurs que le gouvernement de l'Ontario demande de leur enseigner.

Des garçons de 11 et 12^e années et des professionnels de l'éducation ayant des dizaines d'années d'expérience, des enseignants éventuels et des éducateurs expérimentés se sont concentrés sur ces questions primordiales dans le cadre des activités de discussion : le statut diminué des enseignants dans la collectivité; le sentiment que l'enseignement est une profession «féminine»; l'impression que le niveau de salaire est peu élevé au départ et les faibles possibilités d'avancement; ainsi que la peur de se faire injustement accuser d'inconduite sexuelle ou de violence physique.

Presque tous étaient d'accord – des élèves aux éducateurs les plus expérimentés – que le modèle masculin influe de façon importante sur la qualité de l'enseignement et que tous les élèves bénéficient de la présence d'hommes en classe.

Tout au long de l'étude, les salaires ont été cités comme un obstacle de taille pour recruter et conserver les hommes dans l'enseignement, c'est-à-dire : les salaires de départ pour les nouveaux enseignants, les salaires pour les enseignants qui en sont à une deuxième carrière et la progression salariale. Les partenaires du projet constatent que la question nécessitera encore plus de discussions entre les intervenants du milieu de l'éducation (surtout avec les conseils scolaires et les fédérations d'enseignants) ainsi qu'un examen précis de l'engagement financier du ministère de l'Éducation.

En outre, les partenaires soulignent le besoin de continuer les recherches pour trouver des moyens efficaces d'encourager les hommes des autres professions à s'intéresser à l'enseignement : cette approche, mise en œuvre de concert avec les facultés d'éducation, les fédérations d'enseignants et les conseils scolaires, pourrait tenir compte de l'expérience professionnelle pertinente à l'enseignement.

Afin de mettre en œuvre ces programmes efficacement, de recruter plus d'hommes et d'obtenir des résultats tangibles, les intervenants clés du secteur de l'éducation doivent faire preuve d'un engagement très sérieux, qu'il s'agisse du ministère de l'Éducation, des facultés d'éducation, des fédérations d'enseignants, des conseils scolaires et de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario, afin de collaborer pour développer et mettre en place les recommandations qui suivent.

«L'influence d'un homme peut faire une grande différence dans la vie des élèves, garçons et filles. Elle apporte un équilibre dans l'école.»

Un enseignant de Sudbury



RÉDUIRE L'ÉCART ENTRE LES SEXES : COMMENT ATTIRER LES HOMMES DANS LA PROFESSION ENSEIGNANTE

Recommandations

Par conséquent, nous faisons les recommandations suivantes :

1. Que le gouvernement de l'Ontario contribue au développement et à la mise en œuvre d'une campagne de marketing de trois ans, à l'échelle provinciale, dans le but d'intéresser les hommes à faire carrière en enseignement. La campagne devrait :
 - a) faire participer le gouvernement de l'Ontario, les facultés d'éducation, les conseils scolaires, l'Association des conseillers en orientation de l'Ontario, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
 - b) insister sur l'augmentation du nombre d'hommes s'inscrivant aux facultés d'éducation de l'Ontario
 - c) fournir le matériel nécessaire aux facultés, conseils scolaires et autres employeurs et organismes pour compléter les campagnes de recrutement à l'échelle provinciale, régionale et locale
 - d) démontrer les avantages de l'enseignement et du travail auprès des enfants, et dissiper les mythes qui découragent les hommes de s'intéresser à la profession enseignante
 - e) examiner les moyens d'inciter les hommes à envisager une carrière en enseignement
 - f) évaluer l'efficacité de la campagne et présenter chaque année un rapport sur la question.

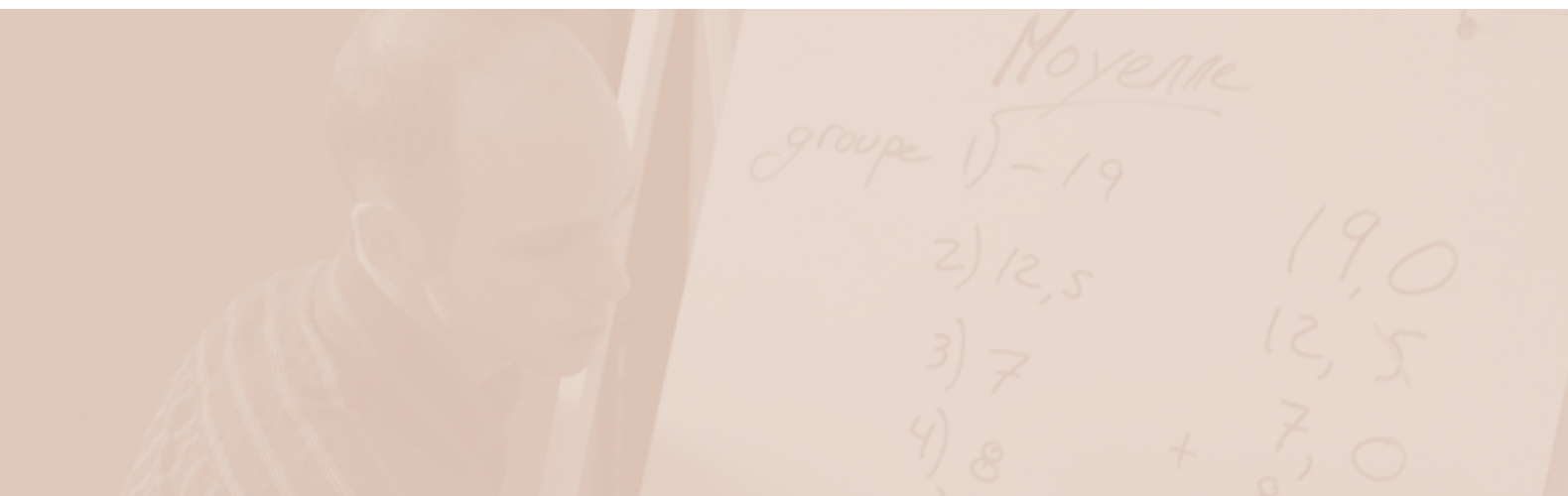
2. Que les facultés d'éducation et les conseils scolaires élaborent des politiques sur le recrutement des enseignants afin d'encourager les hommes à faire carrière dans la profession.
 - a) Trouver des manières de faciliter l'accès aux facultés, par exemple, avec des programmes à temps partiel.
 - b) S'assurer que les élèves du secondaire et les étudiants universitaires comprennent bien tous les critères d'admission des programmes de formation à l'enseignement pour détruire le mythe selon lequel seules les personnes ayant des notes élevées sont admises.
 - c) Collaborer à des programmes qui incitent les garçons du secondaire à choisir l'enseignement.



3. Que les facultés d'éducation et les conseils scolaires demandent l'aide d'enseignants de sexe masculin dans les activités de recrutement des universités et autres salons des carrières.
4. Que les directeurs d'école donnent la chance à tous les élèves de travailler avec les enseignants de sexe masculin lorsqu'il y en a dans une école.
5. Que les conseils scolaires améliorent les programmes d'éducation coopérative et de tutorat par les pairs dans les écoles primaires pour les garçons du secondaire.
6. Que les directeurs d'école trouvent des occasions permettant aux hommes de faire du bénévolat avec les élèves lorsqu'il n'y a pas beaucoup d'enseignants masculins dans l'école en question.
7. Que l'on accorde du soutien aux conseils scolaires pour créer des programmes de mentorat dans lesquels des hommes servent de modèles aux jeunes enseignants qui viennent d'obtenir leur carte de compétence ou qui sont en début de carrière.
8. Que le ministère de l'Éducation encourage la recherche pour déterminer s'il y a un lien entre la réussite des garçons et la présence d'enseignants de sexe masculin dans les écoles de l'Ontario. Les recherches longitudinales devraient tenir compte des impressions du public au sujet des hommes dans l'enseignement, des tendances au niveau de l'embauche et des efforts de marketing mis en œuvre par d'autres professions pour attirer les hommes.

«Quand un enseignant fait une différence dans ma vie, je sens que je peux faire la même chose, que je pourrais moi aussi établir cette connexion avec des élèves.»

Un élève de Sudbury



ANNEXE A

Méthodologie

L'étude *Comment attirer les hommes dans la profession enseignante* était divisée en trois phases : une série de groupes de discussion dans cinq villes de l'Ontario; un questionnaire sur Internet à l'intention des étudiants; une discussion subséquente avec des intervenants du secteur de l'éducation.

Les groupes de discussion se sont tenus en avril et mai 2004. Les participants comprenaient des garçons du palier secondaire, des enseignants en début de carrière et en deuxième carrière, du personnel de direction, ainsi que des représentants des facultés d'éducation, de la collectivité et des fédérations d'enseignants. Pendant la même période, des étudiants ont répondu à un questionnaire sur Internet. Puis, en septembre, des tables rondes ont été organisées pour discuter des résultats et des stratégies suggérées dans le cadre des groupes de discussion avec les intervenants en éducation. (*La liste des intervenants se trouve à l'Annexe D.*)

Groupes de discussion

Huit groupes de discussion, quatre en français et quatre en anglais, ont été organisés à Ottawa, Toronto, Windsor et Sudbury. À Thunder Bay, il y a eu quatre réunions pour les groupes de discussion de langue anglaise; le conseil scolaire catholique de langue française de Thunder Bay n'a pu prendre part aux groupes de discussion en langue française mais a fait parvenir ses réponses aux questions.

Les groupes de discussion comprenaient : 1) des garçons du palier secondaire, système public; 2) des garçons du palier secondaire, système catholique; 3) des enseignants en début de carrière et en deuxième carrière (systèmes publics et catholiques combinés); 4) du personnel de direction et des représentants locaux des fédérations (systèmes publics et catholiques combinés); du personnel des facultés d'éducation, des parents et d'autres représentants de la collectivité.



ANNEXE B

Classement régional des valeurs de la carrière par les élèves

On a demandé aux élèves de classer les intérêts, le défi et l'attrait de la profession, le salaire, la sécurité d'emploi, la contribution à la société, le statut social, l'indépendance et l'esprit d'entreprise en fonction des éléments les plus importants dans le choix d'une carrière. Les trois valeurs les plus souvent mentionnées pour chaque groupe de discussion étaient les suivantes :

Windsor – anglais

1. Intérêts
2. Défi et attrait de la profession
3. Salaire

Windsor – français

1. Intérêts
2. Défi et attrait de la profession
3. Salaire et indépendance (à égalité)

Thunder Bay – anglais

1. Sécurité d'emploi
2. Salaire
3. Intérêts

Sudbury – anglais

1. Intérêts
2. Salaire
3. Défi et attrait de la profession ainsi que sécurité d'emploi (à égalité)

Sudbury – français

1. Intérêts
2. Salaire
3. Défi et attrait de la profession

Toronto – anglais

1. Salaire
2. Intérêts
3. Sécurité d'emploi

Toronto – français

1. Intérêts
2. Salaire
3. Contribution à la société et défi et attrait de la profession (à égalité)

Ottawa – anglais

1. Intérêt
2. Défi et attrait de la profession
3. Salaire

Ottawa – français

1. Intérêts
2. Salaire
3. Défi et attrait de la profession

«Mon enseignant était un homme animé qui s'intéressait à tout. J'ai ainsi appris que les hommes pouvaient être créatifs et enthousiastes.»

Un élève de Toronto



ANNEXE C

Opinion des élèves concernant les valeurs rattachées à l'enseignement

Les élèves devaient dresser la liste des valeurs qu'ils pensaient retrouver dans la profession enseignante. Les valeurs professionnelles comprenaient : intérêts, défi et attrait de la profession, salaire, sécurité d'emploi, contribution à la société, statut social, indépendance et esprit d'entreprise.

Windsor – anglais

- La majorité des élèves trouvait que l'enseignement était une profession qui exerçait une influence positive sur notre société et que les enseignants jouissaient d'un bon statut social.
- La majorité croyait que l'enseignement serait intéressant et présenterait des défis, mais ne croyait pas que le salaire était un incitatif.

Windsor – français

- Tous les élèves trouvaient que la profession enseignante exerçait une influence positive sur la société.
- La plupart des élèves ne trouvaient pas que les enseignants jouissaient d'un bon statut social.

Thunder Bay – anglais

- Tous les élèves trouvaient que la profession enseignante exerçait une influence positive sur la société.
- La plupart trouvait le salaire attrayant.
- La plupart trouvait que l'enseignement était une profession intéressante, présentait des défis, jouissait d'un certain statut social et offrait une sécurité d'emploi.

Sudbury – anglais

- La plupart trouvait que les enseignants exerçaient une influence positive sur la société.
- La plupart trouvait que l'enseignement serait intéressant.
- La plupart trouvait le salaire intéressant.
- La plupart trouvaient que l'enseignement présentait des défis et un certain attrait et offrait une sécurité d'emploi.

Sudbury – français

- Tous les participants trouvaient que les enseignants exerçaient une influence positive sur la société.
- La majorité trouvait que l'enseignement serait intéressant et que, dans la plupart des cas, il leur offrirait la sécurité d'emploi.
- Les opinions divergeaient à savoir si le salaire d'un enseignant était un facteur négatif ou positif.
- Un peu plus de la moitié des participants trouvaient que les enseignants jouissaient d'un bon statut social.

Ottawa – anglais

- Tous les étudiants trouvaient que l'enseignement exerçait une influence positive sur la société.
- Ils trouvaient que l'enseignement offrait une certaine sécurité d'emploi.



Ottawa – français

- La majorité trouvait que l'enseignement exerçait une influence positive sur la société.
- La majorité trouvait que les enseignants jouissaient d'un bon statut social.
- La majorité trouvait que l'enseignement répondrait à leurs besoins sur le plan des intérêts et du défi, mais pas sur le plan salarial.

Toronto – anglais

- Tous les élèves trouvaient que les enseignants exerçaient une influence positive sur la société.
- La majorité ne trouvait pas que les enseignants jouissaient d'un bon statut social.
- La majorité ne trouvait pas le salaire intéressant.

Toronto – français

- La majorité trouvait que les enseignants exerçaient une influence positive sur la société.
- La majorité trouvait que le salaire était un point négatif.
- La majorité trouvait que les enseignants avaient une sécurité d'emploi.
- La majorité trouvait que l'enseignement serait une profession intéressante présentant des défis et de l'attrait.

ANNEXE D

Les organismes suivants faisaient partie des intervenants consultés :

Conseils reçus en français

Association des conseillères et des conseillers des écoles publiques de l'Ontario (ACEPO); Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO); ministère de l'Éducation; Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes (ADFO); Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques (AFOCSC); Conseil ontarien des directrices et des directeurs de l'éducation de langue française (CODELF).

Conseils reçus en anglais

Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO); Catholic Principals' Council of Ontario (CPCO); Ontario Principals' Council (OPC); Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ETFO); ministère de l'Éducation; Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens (OECTA); Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO); Ontario Public Supervisory Officials' Association (OPSOA); Ontario Association of Deans of Education (OADE); Toronto District School Board (TDSB); Ontario Public School Boards' Association (OPSBA); Ontario Federation of Home & School Associations (OFHSA); Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (AOSAE); Ontario Catholic School Trustees Association (OCSTA); Ontario Student Trustee Association (OSTA).

«Nous pourrions peut-être essayer de trouver des entraîneurs, des adjoints, des enseignants non qualifiés, temporaires ou occasionnels ou d'autres enseignants de sexe masculin travaillant dans le monde de l'éducation.»

Un enseignant de Windsor

«Je veux avoir une influence sur la société et la meilleure façon d’y arriver est d’avoir un contact avec les jeunes. Si nous les guidons bien, ils deviendront plus forts et auront des valeurs et des principes. Ils pourront montrer à tout le monde leurs talents et leurs capacités. Bref, ils seront les artisans et les défenseurs de notre avenir.»

Un étudiant

