

# connaître chiffres

Une approche communautaire pour  
comprendre la main-d'œuvre dans le  
domaine de l'éducation de la petite enfance

## Rapport exécutif



L'équipe Connaître nos chiffres aimerait remercier tous les gestionnaires de système de services et leurs équipes, ainsi que les éducateurs et le personnel des programmes de la petite enfance de la province, qui ont partagé leur temps et leurs idées dans le but de soutenir une main-d'œuvre professionnelle de la petite enfance à l'appui des enfants et des familles de l'Ontario.

**Ce rapport doit être cité comme suit :**

Akbari, E., McCuaig, K., Schurter, M. Varmuza, P., Akbari, S., Mudie, S. (2024).  
*Connaître nos chiffres : Une étude provinciale avec une perspective locale sur la main-d'œuvre en éducation de la petite enfance en Ontario.*

Toutes les communications et demandes de renseignements doivent être adressées au  
Dr. Emis Akbari – [emis.akbari@ece-rpa.ca](mailto:emis.akbari@ece-rpa.ca)  
Kerry McCuaig – [kerry.mccuaig@ece-rpa.ca](mailto:kerry.mccuaig@ece-rpa.ca)

# Table des Matières

Connaître Nos Chiffres .....	3
La création de Connaître nos chiffres .....	3
Qu'est-ce que Connaître Nos Chiffres ? .....	4
La main-d'œuvre d'AGJE au Canada en chiffres .....	5
Introduction .....	6
La main-d'œuvre en éducation de la petite enfance en Ontario .....	12
Membres de l'OEPE .....	14
<b>Résultats de L'étude .....</b>	<b>17</b>
Caractéristiques des échantillons .....	18
Responsables de service de garde en milieu familial .....	22
Salaires .....	23
Salaires régionaux .....	25
Avantages sociaux non obligatoires : impact de l'auspice et de la syndicalisation .....	33
Apprentissage professionnel .....	37
Pénuries de main-d'œuvre .....	43
Discrimination sur le lieu de travail .....	54
Racialisation .....	55
Discrimination .....	59
Impact sur la qualité .....	65
<b>La Perspective Nordique .....</b>	<b>72</b>
Voix des EPEI .....	73
Pénuries d'éducateurs .....	74
Salaires .....	75
Épuisement du personnel .....	76
APAGJE .....	76
Meilleures pratiques .....	77
Termes clés et acronymes .....	84



# Connaître nos Chiffres

## LA CRÉATION DE CONNAÎTRE NOS CHIFFRES

Trois gestionnaires de systèmes de services à l'enfance sont reconnus pour avoir lancé [Connaître nos chiffres](#), passant d'un effort local à une initiative provinciale. Le comté de Simcoe, la municipalité de Chatham-Kent et le comté de Lambton ont uni leurs forces pour mieux comprendre les défis liés à la main-d'œuvre en petite enfance dans le but commun de créer une stratégie fondée sur des données probantes. Le projet a eu du succès et bientôt 43 des 47 Gestionnaires des services municipaux regroupés de l'Ontario (GSMR) et Conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS) se sont joints à une étude à l'échelle de la province pour évaluer l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) dans une perspective locale.

En Ontario, les GSMR sont désignés en vertu de la [loi sur la garde d'enfants et la petite enfance](#) pour gérer les services de garde d'enfants et les programmes de la petite enfance, ainsi que les services sociaux. Unique au Canada, ce modèle permet de planifier les politiques au niveau local.

**Le comté de Simcoe, la municipalité de Chatham-Kent et le comté de Lambton ont uni leurs forces pour mieux comprendre les défis auxquels est confrontée la main-d'œuvre actuelle du secteur de la petite enfance.**

[L'ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance \(OEPE\)](#) s'est joint à l'initiative et Connaître nos chiffres (CNC) a été officiellement fondé en 2023. L'OEPE réglemente et régit les éducateurs de la petite enfance inscrit (EPEI) de l'Ontario dans l'intérêt du public. Le OEPE a été créé en vertu de la [Loi de 2007 sur les éducateurs de la petite enfance \(Loi EPE\)](#) et a vu le jour en février 2009. Avec plus de 61 000 membres en règle, l'OEPE est l'un des plus grands organismes d'autoréglementation professionnelle de l'Ontario et le seul organisme d'autoréglementation professionnelle pour les éducateurs de la petite enfance au Canada.

## QU'EST-CE QUE CONNAÎTRE NOS CHIFFRES ?

Connaître nos chiffres est un projet qui vise à comprendre les défis auxquels est confrontée la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance en Ontario. Les informations recueillies sur les données démographiques, la rémunération, la satisfaction au travail, les conditions de travail, les possibilités d'avancement et l'apprentissage professionnel, ainsi que les expériences de racisme et de discrimination sur le lieu de travail, contribueront à éclairer les stratégies relatives à la main-d'œuvre et à l'élaboration de politiques dans toute la province, permettent d'éclairer les stratégies relatives à la main-d'œuvre et l'élaboration des politiques dans toute la province. Des informations supplémentaires, telles que les seuils régionaux du salaire minimum vital et les données de recensement locales, permettent de mettre les résultats en contexte.







Les auteurs de ce rapport entretiennent depuis longtemps de précieuses relations réciproques avec les responsables de l'AGJE à travers le Canada grâce à leur travail sur le Rapport sur l'éducation à la petite enfance (REPE). Ils évaluent les politiques et les programmes à différents niveaux de gouvernement et collaborent fréquemment aux organisations de mobilisation et d'application des connaissances, comme le Centre de diffusion des connaissances sur l'enfance Abilio de l'Université Laval et de l'Université de Montréal, le Science of Early Childhood Development du Red River College à Winnipeg, le Early Childhood Collaborative Research Centre de l'Université Mount Saint Vincent à Halifax et UNICEF Canada.

L'équipe est expérimentée dans l'évaluation de l'impact des salaires et des avantages sociaux sur le secteur de l'éducation préscolaire, ainsi que des avantages sociaux et économiques des investissements publics dans l'éducation préscolaire et les services universels de garde d'enfants.

### À PROPOS DE L'ÉQUIPE CNC

Emis Akbari, professeur à l'école de la petite enfance du George Brown College, professeur adjoint au département de psychologie appliquée de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario de l'université de Toronto (UT) et chercheur principal en politique au Atkinson Centre for Society and Child Development, et Kerry McCuaig, chercheur principal en politique de la petite enfance au Atkinson Centre de l'UT, ont dirigé la rédaction du rapport. Le travail sur ce rapport a été soutenu par Michelle Schurter, chargée de liaison avec les partenaires, Stacey Mudie, coordinatrice du projet, Petr Varmuza, analyste des données quantitatives, et Sophia Akbari, analyste des données qualitatives. Les Comtés unis de Prescott et Russell ont généreusement supervisé la traduction de certains documents. Le Dr. Shawnee Hardware a examiné l'enquête sous l'angle de l'équité et de la lutte contre l'oppression.

Ce rapport présente les résultats au niveau provincial et régional. Pour les besoins du rapport, les auteurs ont créé des régions qui tiennent compte de facteurs géographiques et statistiques. La justification des affectations régionales et les détails des méthodes se trouvent dans la section Méthodologie. Tout au long du rapport, toutes les données régionales sont coordonnées par des couleurs, comme le montre le tableau ci-dessous. Toutes les données CNC présentées dans ce rapport sont statistiquement significatives au niveau  $p < 0,05$ . Des rapports séparés rendent compte des nuances locales et peuvent être consultés sur le site web Connaître nos chiffres.

 Centre-Est	 Nord
 Centre-Ouest	 Ouest
 Est	 Lakeshore-Ouest

# 302 000

Travailler en tant qu'éducateur de la petite enfance, assistant de la petite enfance ou en milieu de garde familiale



**1,6 %**

De la main-d'œuvre canadienne



**2,3 %**

De la main-d'œuvre québécoise



**76 %**

Travaillent à temps plein



**95 %**

S'identifient comme femmes



**2/3**

Ont au moins un enfant



**25 %**

Des assistantes maternelles sont indépendantes

**15 %**

Des travailleurs de toutes autres professions sont indépendantes



**32**

Âge moyen



**50 %**

Sont mariés ou vive en union de fait



**1/3**

Des travailleurs des services de garde d'enfants sont des immigrants

**1/4**

Des travailleurs de toutes autres professions sont des immigrants



**5 %**

Des travailleurs en service de garde s'identifient comme Autochtones

**4 %**

Des travailleurs de toutes autres professions s'identifient comme Autochtones



**90 %**

Des garderies rencontrent des difficultés à combler les postes vacants

# 5 150 110

Enfants de 0 à 12 ans au Canada

# 821 298

Fréquentent des garderies agréées

# 96 677

Fréquentent des milieux de garde familiale agréés

Sources :

Seward, B., Dhuey, E., Pan, A. (2023). [The Big Short: Expansion of Early Childhood Education in Post-Pandemic Canada.](#)

Statistique Canada. [Le personnel des services de garde d'enfants au Canada \(2021\).](#)

Statistique Canada. [Nombre d'enfants au Canada \(2021\).](#)

Statistique Canada. [Enquête canadienne sur la prestation de services de garde \(2022\).](#)



# Introduction

En 2021, le gouvernement du Canada s'est engagé à fournir un financement durable pour [élargir l'accès à des services de garde d'enfants plus abordables](#). Les accords signés avec les provinces et les territoires donnent la priorité à l'abaissement des frais de garde à 10 dollars par jour et à l'augmentation du nombre de places en service de garde. L'objectif est de créer un [accord pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants](#) (APAGJE) afin de soutenir la participation des femmes au marché du travail, de stimuler la croissance économique et de donner à chaque enfant un bon départ.

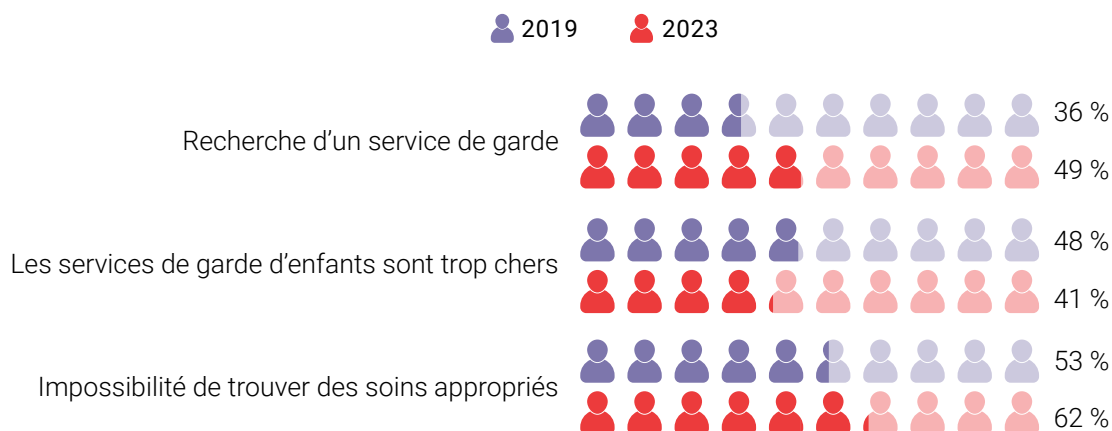
La pandémie mondiale de COVID-19 et la fermeture des écoles et des garderies qui l'a accompagnée ont eu un impact direct sur le travail des femmes. Au Canada, la proportion de femmes âgées de 15 ans et plus occupant un emploi rémunéré est passée de 58 % à **48,7 %, un niveau qui n'avait pas été atteint depuis 1984**. Les économistes ont qualifié ce phénomène de "[crise de la femme](#)".

**Plus de 60 % des parents souhaitant faire garder leurs enfants déclarent rencontrer des difficultés à en trouver, en hausse de 53 % en 2019.**

En tant qu'industrie, les services de garde ont été particulièrement touchés. [L'emploi a chuté de 21 %](#), contre 3 % pour les autres secteurs, et n'a toujours pas rebondi.

Selon une [enquête de Statistique Canada](#) datant de décembre 2023, si les services de garde d'enfants sont de plus en plus abordables pour les parents, il est plus difficile d'y accéder. Plus de 60 % des parents qui désirent faire garder leurs enfants déclarent rencontrer des difficultés à en trouver, contre 53 % en 2019. En conséquence, environ un répondant sur trois dit avoir dû modifier ses horaires de travail ou d'études, accepter moins d'heures de travail ou retarder son retour au travail.

## Les parents veulent, peuvent et obtiennent des services de garde d'enfants Canada 2019 et 2023

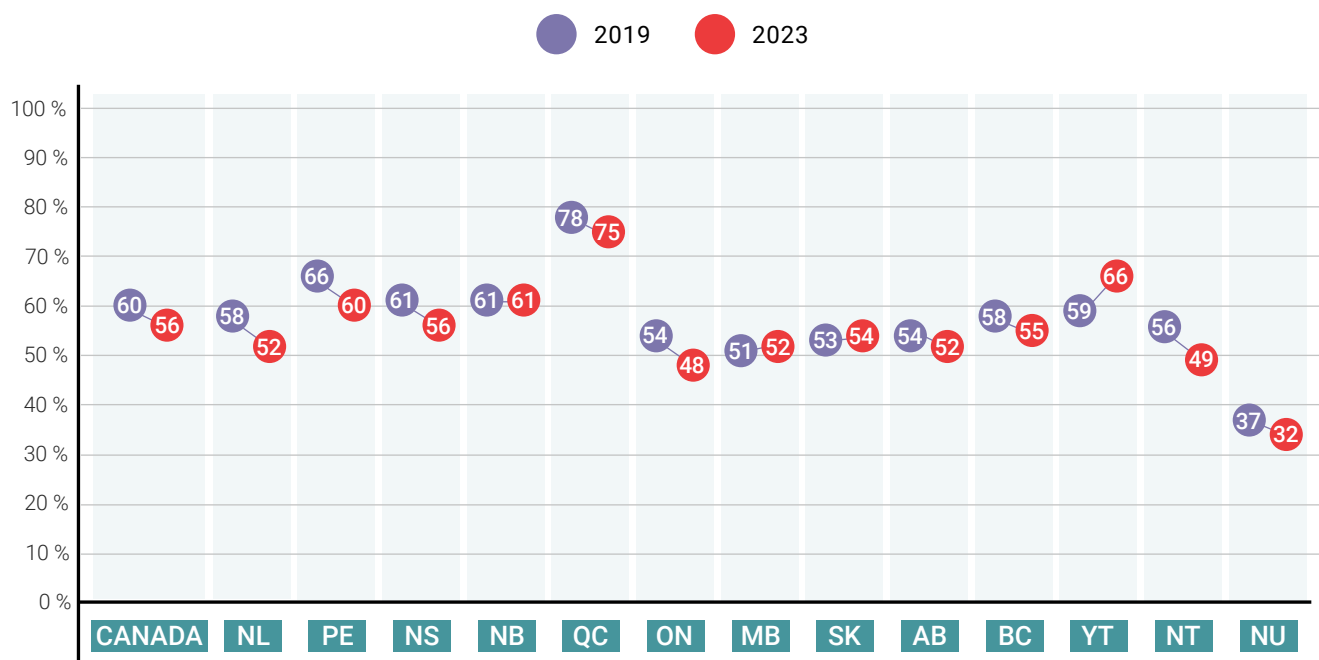


Source : Statistique Canada. Modes de garde d'enfants, 2023.

Parmi les parents d'enfants de moins de 5 ans qui ne sont pas en garderie, plus d'un sur quatre a son enfant sur une liste d'attente, contre environ un sur cinq l'année précédente. Pour les parents d'enfants en bas âge, ce taux est de 47 %, contre 38 % en 2022.

Le plan du APAGJE prévoit d'ajouter 250 000 nouvelles places en service de garde entre 2021 et 2026. À mi-parcours, 97 859 places ont été créées. Cependant, la proportion d'enfants âgés de cinq ans et moins qui fréquentent une garderie est restée stable ou a diminué, [l'Ontario enregistrant la chute la plus importante avec 48 %](#), soit six points de moins que le taux d'inscription d'avant la pandémie.

## Pourcentage d'enfants âgés de 0 à 5 ans participant à des services de garde (2019 et 2023)



Source : Statistique Canada, [Table 42-10-0004-01](#).



Les pénuries de personnel freinent l'expansion des espaces et empêchent les programmes de service de garde de retrouver leur capacité d'accueil d'avant la pandémie. Les nouveaux diplômés en éducation de la petite enfance n'envisagent pas de faire carrière dans ce domaine, et ceux qui travaillent dans ce secteur n'y restent pas. Les problèmes de personnel ont un impact direct sur la qualité des programmes.

Le gouvernement fédéral a accordé des subventions ponctuelles pour aider à endiguer l'exode de la main-d'œuvre.

En plus, certaines juridictions utilisent l'argent du APAGJE pour créer des solutions plus permanentes :

- Six juridictions ont imposé des grilles salariales.
- Quatre juridictions accordent des compléments de salaire.
- Le Manitoba paie les exploitants pour qu'ils respectent ses directives en matière de salaires.
- L'Ontario finance un plancher salarial.

Cependant, la mise en œuvre est inégale. Certains appliquent leurs interventions uniquement aux EPE, tandis que d'autres couvrent l'ensemble du personnel travaillant dans des services de garde agréés. Le plancher salarial de l'Ontario ne s'applique pas aux éducateurs travaillant en ON y va, aux programmes scolaires ou aux services de garde d'enfants en milieu familial agréés. La plupart des autres pays limitent les paiements aux programmes participant aux accords de l'APAGJE.

Le tableau suivant montre l'impact des politiques salariales du gouvernement. Les montants indiqués correspondent aux salaires annuels des éducateurs à temps plein travaillant dans des centres et titulaires d'un diplôme imposé par la loi, généralement un diplôme de deux ans.



### Politique et variation en pourcentage des salaires annuels dans l'ECE (2020 à 2023)

Province/ territoire	Taux de salaire annuel 2020	Taux de salaire annuel 2023	Variation en pourcentage	Politique
NL	37 253 \$	50 915 \$	37 %	Grille salariale obligatoire
PE	42 765 \$	64 085 \$	50 %	Grille salariale obligatoire
NS	34 196 \$	48 727 \$	42 %	Grille salariale obligatoire
NB	42 369 \$	46 313 \$	9 %	Grille salariale obligatoire
QC	52 312 \$	56 655 \$	4 %	Grille salariale obligatoire
<b>ON</b>	<b>43 243 \$</b>	<b>44 512 \$</b>	<b>3 %</b>	<b>Plancher salarial/ Subvention pour l'amélioration des salaires</b>
MB	43 826 \$	49 441 \$	13 %	Lignes directrices sur les salaires
SK	33 280 \$	46 176 \$	39 %	Supplément de salaire
AB	34 691 \$	56 140 \$	62 %	Supplément de salaire
BC	41 848 \$	51 376 \$	23 %	Supplément de salaire
NU	50 502 \$	71 531 \$	42 %	Grille salariale obligatoire
NT	40 384 \$	49 634 \$	23 %	Supplément de salaire <i>Grille salariale en cours de développement</i>
YT	67 038 \$	68 598 \$	2 %	Supplément de salaire

Remarque : Les salaires des éducateurs de la petite enfance sont basés sur la rémunération financée par le gouvernement pour un employé ETP possédant des qualifications réglementaires et 5 ans d'expérience.

Source : Akbari, E., McCuaig, K., & Mehta, S. (2024). *Rapport sur l'éducation à la petite enfance 2023*. Institut d'études pédagogiques de l'Ontario/Université de Toronto.

Le Canada produit **6 500 diplômés en EPE chaque année**, la grande majorité provenant des collèges de l'Ontario et du Québec.<sup>1</sup> Beaucoup d'entre eux sont des étudiants étrangers qui seront affectés par les **nouvelles limites imposées par le gouvernement aux demandes de visa**. Si l'engagement du gouvernement fédéral à mettre en place un système de service de garde à 10 \$ par jour atteint son objectif sur cinq ans, il faudra beaucoup plus de diplômés que ce qui est produit. En fait, **32 000 éducateurs supplémentaires** sont nécessaires rien que pour couvrir l'expansion prévue. Ce chiffre ne tient pas compte du remplacement d'un éducateur sur cinq qui devrait prendre sa retraite au cours de la prochaine décennie, ni de ceux qui partent pour autres raisons.

La forte demande d'éducateurs ne crée pas les opportunités d'emploi correspondantes. **Un an après l'obtention de leur diplôme**, 50 % des nouvelles diplômées en EPE cumulent plusieurs emplois à temps partiel avant d'entrer sur le marché du travail. En comparaison, 6,8 % des autres femmes actives cumulent plusieurs emplois, ce qui constitue une différence stupéfiante.

Les **recherches suggèrent** que la satisfaction individuelle à l'égard de ses revenus personnels est influencée par la façon dont on se compare à ceux des autres. Le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada indique un **salaire horaire médian de 21 \$** pour les éducatrices et les aide-éducatrices de la petite enfance. Ce chiffre est considérablement inférieur à celui d'autres secteurs exigeant une formation comparable (voir **Salaires**).

Ces écarts de rémunération peuvent expliquer pourquoi, malgré les efforts des pouvoirs publics, le personnel des services de garde continue de quitter le marché du travail, tandis que les nouvelles diplômées s'orientent vers d'autres carrières. Même les titulaires d'un diplôme d'EPE qui ont commencé leur vie professionnelle post-universitaire dans le secteur de service de garde se dirigent vers l'enseignement ou d'autres secteurs mieux rémunérés.

**Une étude** portant sur la vie post-universitaire des titulaires d'un diplôme d'EPE a révélé que la moitié d'entre eux se dirigeaient directement vers l'enseignement. Mais les politiques salariales du gouvernement réduisent l'écart de rémunération. Par rapport aux enseignants du primaire, qui ont besoin de quatre à cinq ans de formation post-secondaire, les titulaires d'un diplôme d'EPE comblent l'écart. Dans les pays qui accordent une rémunération supplémentaire aux directeurs et au personnel titulaires d'un diplôme universitaire, les salaires sont comparables.

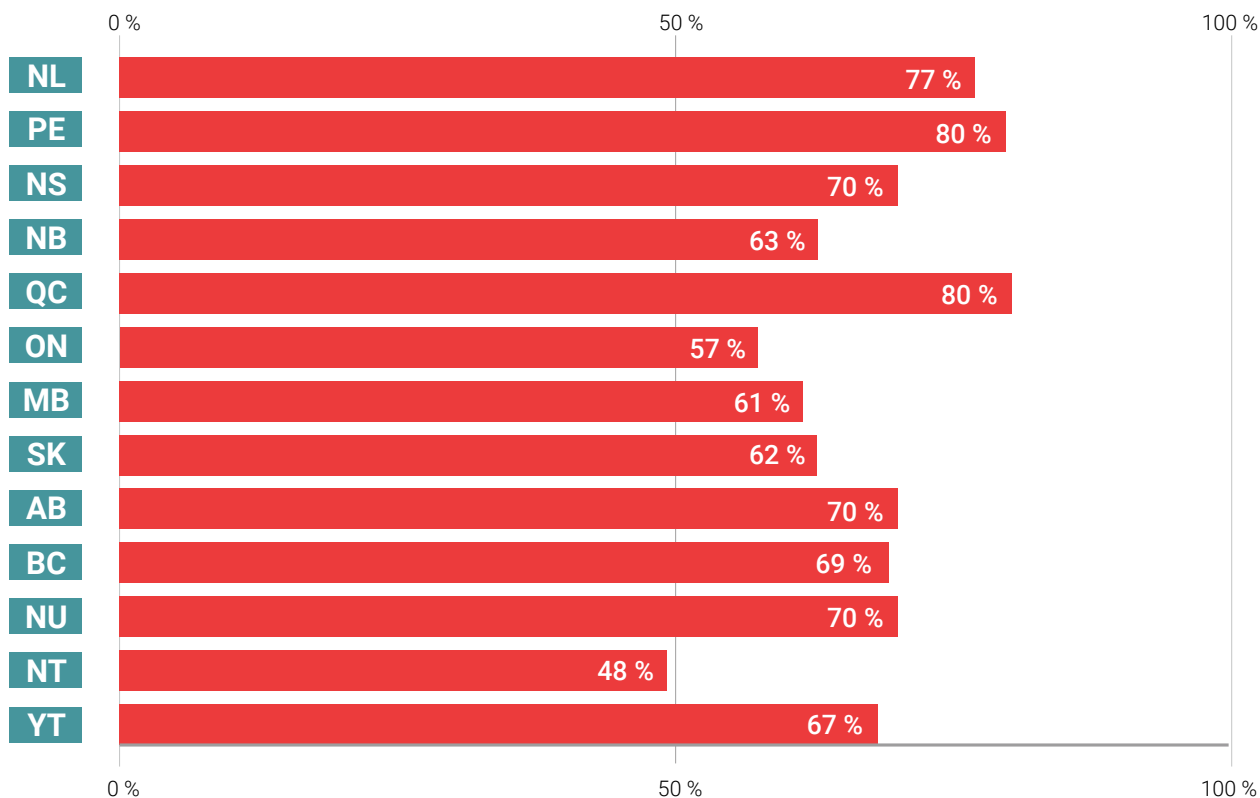
Les évaluations d'équité salariale, qui tiennent compte des écarts en matière d'éducation, établissent un taux de salaire pour les titulaires d'un diplôme d'EPE qui devrait être au moins égal aux deux tiers de celui d'un enseignant du primaire.



<sup>1</sup> Les chiffres ne comprennent pas ceux des établissements postsecondaires privés. Sources : Système d'information postsecondaire 2009–2018; Système d'information sur les apprentis enregistrés 2010–2017; Tableau 39-10-0041-01 de Statistique Canada.

Le graphique suivant montre la différence entre les salaires des enseignants du primaire ayant cinq ans d'expérience et ceux des éducateurs de jeunes enfants ayant la même ancienneté. Bien entendu, les taux de salaire ne sont qu'un des piliers d'un système de rémunération ; les EPE ont encore du chemin à parcourir pour égaler les avantages des enseignants. Néanmoins, l'écart salarial entre les deux professions est une indication de la valeur relative que les décideurs politiques attribuent à l'éducation préscolaire.

## Taux de salaire annuel de l'EPE en pourcentage du salaire des enseignants 2023



<sup>a</sup> Les salaires des EPE sont basés sur la rémunération financée par le gouvernement pour un employé ETP ayant les qualifications requises par la loi et cinq ans d'expérience.

<sup>b</sup> Les salaires des enseignants sont basés sur la dernière convention collective pour le personnel de niveau 5, avec 5 ans d'expérience.

Source: Akbari, E., McCuaig, K., & Mehta, S. (2024). *Rapport sur l'éducation de la petite enfance 2023*. Institut d'études pédagogiques de l'Ontario/Université de Toronto.

Aider les parents à réduire leurs frais de service de garde nécessitera des apports de fonds plus importants. Au cours de la dernière décennie, alors que les taux d'inflation étaient à un niveau historiquement bas, les frais de garde ont augmenté deux fois plus vite que l'inflation. Dans le contexte inflationniste actuel, les coûts du loyer, de la nourriture et des fournitures augmentent sous l'effet des taux d'intérêt. Cela entraîne à son tour une augmentation des frais pour les parents et annule de fait la valeur de toute augmentation de salaire pour les éducateurs.

La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux utilisent les fonds fédéraux pour

**stabiliser les revenus des parents** ou de compenser l'augmentation des coûts de fonctionnement. Ottawa s'est engagé à maintenir son financement à seulement **9,2 milliards de dollars par an** après la fin des accords en 2026. Ce montant n'est pas suffisant pour soutenir les niveaux de service existants, et il est certainement insuffisant pour stimuler l'expansion. Les provinces et les territoires doivent faire face à des parents frustrés qui ne parviennent pas à faire garder leurs enfants. Les gouvernements provinciaux et territoriaux pourraient, bien sûr, ajouter leur propre financement pour combler les déficits. Certains l'ont fait, mais la dépendance à l'égard des fonds fédéraux est aujourd'hui la norme.



# La main-d'œuvre en éducation de la petite enfance en Ontario

En Ontario, il faut s'inscrire à l'Ordre des éducatrices et éducateurs de la petite enfance (OEPE) pour occuper un poste exigeant un titre d'EPE. Un diplôme collégial de deux ans en éducation de la petite enfance est requis pour s'inscrire à l'OEPE. Les directeurs de centre doivent être inscrits à l'OEPE et avoir au moins deux ans d'expérience professionnelle. Le modèle ontarien ne reconnaît pas les éducateurs titulaires d'un diplôme ou d'une formation spécialisée supplémentaire.

Les postes autres que ceux de EPEI n'exigent aucune formation en développement de l'enfant, alors que [huit autres juridictions canadiennes](#) exigent au minimum une formation de niveau débutant pour tous les employés qui travaillent directement avec des enfants. En outre, l'Ontario exige que les Centres ON y va comptent au moins un EPEI par centre.

**Le modèle ontarien ne reconnaît pas les éducateurs titulaires d'un diplôme ou d'une formation spécialisée supplémentaire.**

> **75 000**

sont employés dans le secteur de l'éducation en petite enfance en Ontario, y compris les responsables de garde en milieu familiale



Éducatrices de la petite enfance



Toutes les professions

Travailleurs à temps plein **77 %**

**81 %**

Travailleurs à temps partiel **23 %**

**19 %**

Travail toute l'année **36 %**

**63 %**

Travail une partie de l'année **64 %**

**37 %**

Nombre moyen de semaines travaillées par les personnes travaillant une partie de l'année **37**

**43**

Source : Guichet emplois Canada. Tiré de : <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportperspective/profession/5180>

## MEMBRES DE L'OEPE

L'OEPE collecte diverses données auprès des EPEI. Il ne dispose d'aucun mécanisme de collecte d'informations auprès du personnel non-EPEI.

Au cours des cinq dernières années, l'OEPE a enregistré une augmentation du nombre total d'inscriptions. Toutefois, parmi ses membres travaillant dans des services de garde agréés, le nombre de ceux qui ont quitté le secteur au cours des deux dernières années a augmenté de manière significative par rapport aux années précédentes. Cette situation est préoccupante dans le contexte du APAGJE, où le nombre de places en garderie agréée a augmenté, mais où de nombreuses salles de garderie restent fermées en raison d'un manque de personnel.

Les éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) de l'Ontario doivent être enregistrés auprès de l'OEPE. En Ontario, un diplôme de deux ans en éducation de la petite enfance est exigé pour l'inscription. Seuls les membres de l'Ordre peuvent exercer la profession d'éducateur de la petite enfance et utiliser les titres protégés "d'éducateur de la petite enfance" et "d'éducateur de la petite enfance inscrits", ainsi que les désignations professionnelles EPE, EPEI et leurs équivalents français.



### Éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits en règle en Ontario Données de l'OEPE

Année fiscale <sup>a</sup>	# de membres de l'OEPE employés <sup>b,c</sup>	# de membres de l'OEPE travaillant dans les SGA <sup>b</sup>	Pourcentage de membres salariés travaillant dans les SGA	# de membres dans l'OEPE <sup>d</sup>	# de nouveaux membres dans l'OEPE <sup>d</sup>	# de membres du SGA ayant quitté le secteur cette année-là <sup>d</sup>
2023-2024	52 038	28 776	55 %	61 661 <sup>e</sup>	2 527 <sup>e</sup>	825 <sup>e</sup>
2022-2023	50 413	29 041	58 %	61 171	5 192	2 463
2021-2022	48 555	27 005	56 %	59 547	5 468	2 200
2020-2021	49 942	27 546	55 %	58 867	4 335	421
2019-2020	49 939	29 070	58 %	57 594	5 599	1 329

Note: SGA = Service de garde agréé

<sup>a</sup> Commence le 1<sup>er</sup> juillet et se termine le 30 juin.

<sup>b</sup> Au 31 octobre de chaque exercice financier.

<sup>c</sup> Ne recueille que les membres qui renouvellent leur inscription après leur première année. L'OEPE ne recueille pas d'informations sur l'emploi des nouveaux membres.

<sup>d</sup> Au 30 juin de chaque exercice financier. Comprend les nouveaux membres et les membres sans emploi.

<sup>e</sup> En date de décembre 2023.

Les membres de l'OEPE sont répartis en huit zones géographiques aux fins des élections au conseil. Les districts sont basés sur l'emploi, sauf pour ceux qui sont actuellement au chômage et ceux qui vivent en dehors de la province (district 99). Ces districts ne correspondent pas aux régions du rapport. Cependant, il est important de comprendre le nombre de personnes inscrites par région à travers la variable du temps pour la planification des politiques. Le tableau suivant présente la zone géographique de chaque district.

## Districts géographiques au sein de l'Ordre des éducateurs de la petite enfance

District	Description des zones géographiques incluses dans le district
1. Région Nord et Nord-Est	Districts territoriaux de Kenora, Rivière à la Pluie, Thunder Bay, Cochrane, Timiskaming, Algoma, Manitoulin, Parry Sound, Nipissing, Sudbury et Muskoka.
2. Région Est	Limites territoriales du comté de Renfrew, des comtés unis de Prescott et Russell, des comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry, et de la ville d'Ottawa.
3. Région Sud-Est	Limites territoriales des comtés de Hastings et Lanark, des comtés unis de Leeds et Grenville, des comtés unis de Lennox et Addington, du comté de Prince Edward, du comté de Frontenac et de la ville de Kingston.
4. Région Centre-Est	Limites territoriales des comtés de Haliburton, Peterborough, Northumberland et Simcoe, des municipalités régionales de Durham et York, et de la ville de Kawartha Lakes.
5. Région de Toronto	Limites territoriales de la ville de Toronto.
6. Région Centre-Ouest	Limites territoriales des municipalités régionales de Halton, Peel et Waterloo, et des comtés de Dufferin et Wellington.
7. Région de Hamilton/Niagara	Limites territoriales de la municipalité régionale de Niagara, du comté de Brant, du comté de Haldimand, du comté de Norfolk et de la ville de Hamilton.
8. Région Sud-Ouest	Limites territoriales des comtés de Grey, Bruce, Huron, Perth, Middlesex, Oxford, Elgin, Lambton et Essex, et de la municipalité de Chatham-Kent.

## Nombre de membres de l'OEPE travaillant dans des service de garde agréées par district


District	Année fiscale				
	2023–2024 <sup>a</sup>	2022–2023	2021–2022	2020–2021	2019–2020
1. Région Nord et Nord-Est	1 549	1 662	1 534	1 510	1 727
2. Région Est	2 467	2 561	2 393	2 375	2 658
3. Région Sud-Est	892	949	881	918	992
4. Région Centre-Est	4 919	5 026	4 674	4 823	5 361
5. Région de Toronto	7 635	7 347	6 842	7 173	7 809
6. Région Centre-Ouest	5 452	5 484	5 090	5 004	5 472
7. Région de Hamilton/Niagara	2 611	2 631	2 447	2 568	2 841
8. Région Sud-Ouest	3 160	3 242	3 001	3 107	3 412
99. Les membres qui travaillent en dehors de la province	91	139	143	68	136

Note: Toutes les données au 31 octobre de chaque exercice financier.

<sup>a</sup> Data en date du 31 décembre 2023.

### ATTRITION DES MEMBRES

Les membres sont considérés comme n'étant plus en règle lorsque leur certificat d'enregistrement est suspendu, démissionné ou révoqué. Sur les plus de 90 000 certificats d'enregistrement délivrés par l'OEPE depuis sa création, **34,5 %** appartiennent à des EPEI dont l'adhésion est caduque. Il s'agit d'une légère augmentation (environ 2 %) par rapport à l'année précédente.



# Résultats de l'étude

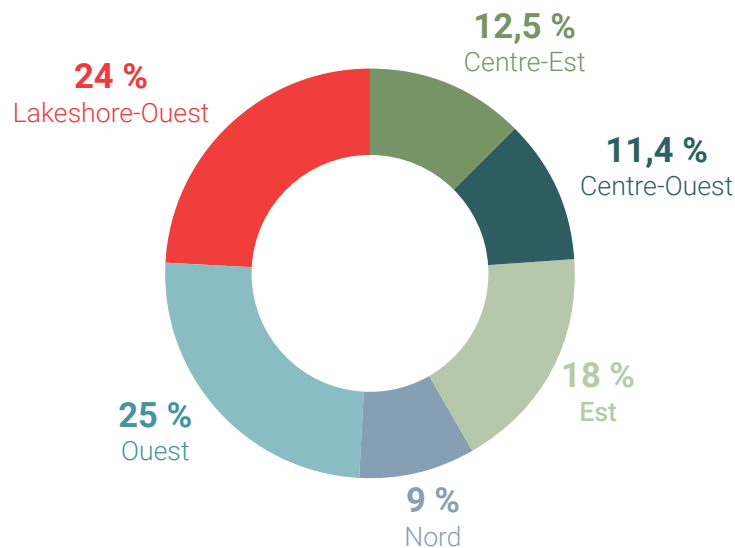
Des enquêtes distinctes ont été menées auprès des EPEI (n=3 292) et des non-EPEI (n=1 311), y compris les personnes travaillant dans des services de garde d'enfants agréés et des maternelles à temps plein (total N=4 603), les superviseurs/directeurs (N=960), les agences de service garde d'enfants en milieu familial agréées (N=44), les centres ON y va (N=108) et les responsable de services de garde d'enfants en milieu familial agréés (N=234). Au total, 5 949 personnes ont répondu à l'enquête dans l'ensemble de l'Ontario. Les chiffres de participation régionale pour les EPEI et les non-EPEI sont disponibles [ici](#). Les détails sur l'administration de l'enquête se trouvent dans la section [Méthodologie](#). Les termes clés se trouvent [ici](#).

**Au total, 5 949 personnes de l'ensemble de l'Ontario ont répondu.**

## CARACTÉRISTIQUES DES ÉCHANTILLONS

Le graphique ci-dessous présente le pourcentage du nombre total de répondants par région. Les régions de l'Ouest et du Lakeshore-Ouest représentent ensemble environ la moitié de tous les répondants à l'enquête sur la main-d'œuvre.

### Pourcentage de répondants à l'étude par région

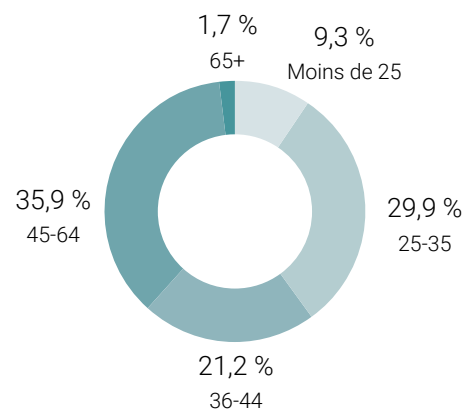


### ÂGE

Une répartition bimodale est observée pour l'âge des répondants dans l'échantillon combiné EPEI et non-EPEI, le plus souvent dans la catégorie de 45 à 64 ans (36 %), suivi par la Catégorie des 25 à 35 ans (30 %). Les données figurant dans les graphiques ici et sur la page suivante n'incluent pas les directeurs des centres ou les responsables de garde familiale.

La concentration des répondants dans le groupe d'âge de 45 ans et plus a des répercussions sur l'apprentissage professionnel, car ce groupe a probablement obtenu ses certificats EPE avant la mise en œuvre de [Comment Apprend-on?](#) en 2014.

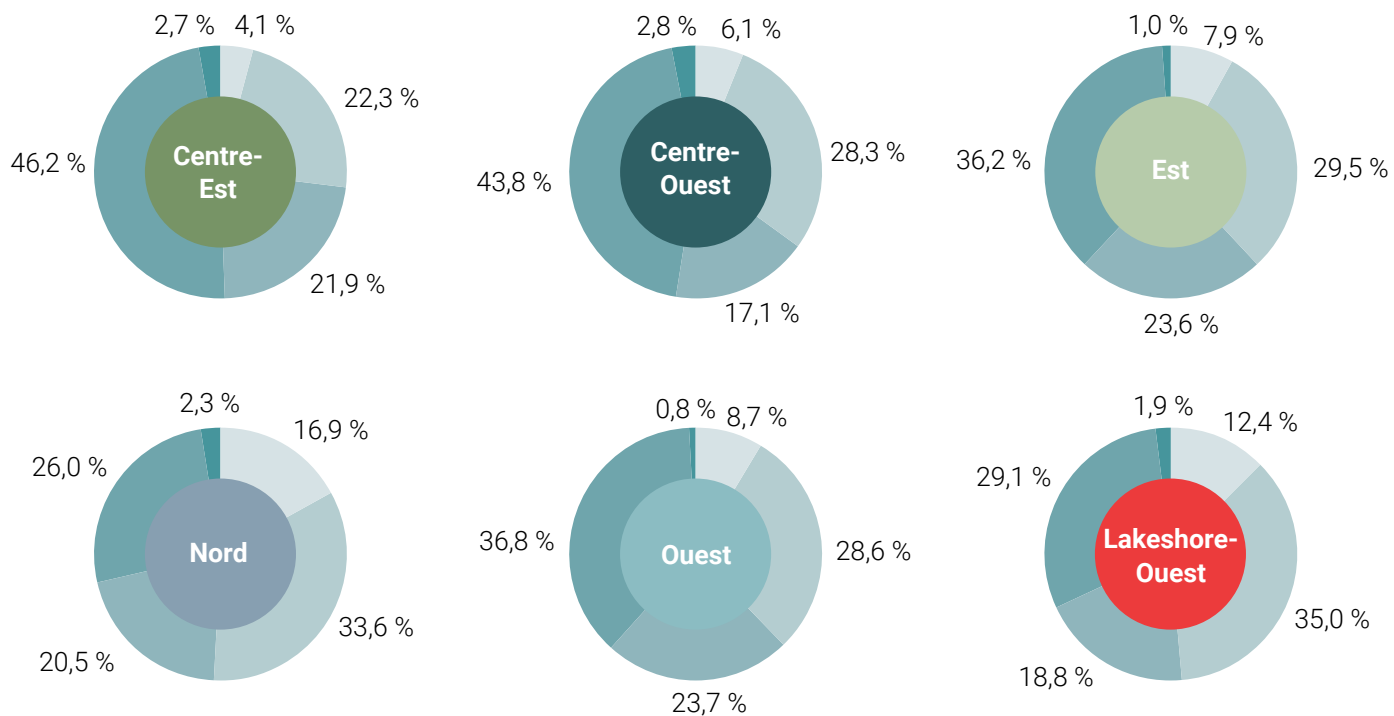
### Répartition de l'âge des EPEI et des non-EPEI



Il existe des variations régionales importantes dans la répartition des âges. Les régions du Nord et du Lakeshore-Ouest ont une main-d'œuvre plus jeune, avec respectivement 51 % et 47 % des répondants de moins de 35 ans. En revanche, le Centre-Est a la main-d'œuvre la plus âgée, avec 71 % de personnes âgées de 36 ans et plus.

## Répartition de l'âge en pourcentage par région Tous les répondants

moins de 25 25-35 36-44 45-64 Plus de 64



### Total par région :

Moins de 25	25-35	36-44	45-64	Plus de 64
9,3 %	29,9 %	21,2 %	35,9 %	1,7 %

Remarque: Les nombres ne s'ajoutent pas à 100 % en raison de données manquantes.



## ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Le nombre d'années d'expérience des EPEI varie considérablement selon l'auspice et la région. Les EPEI des programmes publics (maternelle à temps plein et programmes gérés directement) ont plus d'années d'expérience que ceux des programmes à but non lucratif et à but lucratif. Ceux qui ont le moins d'années d'expérience sont les plus susceptibles de travailler dans des programmes à but lucratif. Les répondants des régions du Nord et de Lakeshore-Ouest ont le moins d'années d'expérience. Des tendances similaires en matière d'âge et de secteur d'activité sont observées chez les non-EPEI (données non présentées).

**Auspice** fait référence à la structure de fonctionnement financier et administratif d'une garderie. C'est l'un des facteurs qui fait une différence dans la qualité des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.<sup>2</sup>

### Années d'expérience par auspice et par régions Tous les répondants

	Auspice				Moyenne sous tous les auspices
	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/CADSS	MTP	
Centre-Est	10,8	15,6	18,0	18,3	15,1
Centre-Ouest	10,5	15,1	20,9	18,5	14,9
Est	11,0	14,6	15,6	19,1	14,7
Nord	5,2	13,4	13,8	16,7	12,9
Ouest	10,7	15,4	18,8	17,8	15,2
Lakeshore-Ouest	10,4	12,5	20,9	18,9	12,7
<b>Moyenne des régions</b>	<b>10,3</b>	<b>14,5</b>	<b>17,8</b>	<b>18,3</b>	<b>14,3</b>

Les programmes de GSMR/CADSS sont directement gérés par le gouvernement régional. Les employés sont des fonctionnaires.  
MTP = Maternelle à temps plein.

<sup>2</sup> <https://childcarecanada.org/sites/default/files/Risky-business-chapter-4-auspice-literature-review.pdf>

## SITUATION DE FAMILLE

La plupart des répondants font partie de familles comptant un couple avec personnes à charge (44,6 %). Il existe des différences régionales significatives dans l'état familial, les répondants du Centre-Est étant plus susceptibles d'être célibataires avec des personnes à charge (17,5 %).

### Pourcentage de l'état familial par région Tous les répondants

	Célibataire pas de dépendant	Célibataire avec dépendant	Couple pas de dépendant	Couple avec dépendant
Centre-Est	22,1%	17,5%	19,1%	41,4%
Centre-Ouest	23,2%	11,7%	15,8%	49,3%
Est	18,5%	11,1%	23,2%	47,2%
Nord	26,7%	11,1%	21,8%	40,4%
Ouest	22,2%	10,4%	20,7%	46,7%
Lakeshore-Ouest	26,5%	14,5%	17,8%	41,2%
<b>Moyennes des régions</b>	<b>23,1%</b>	<b>12,6%</b>	<b>19,8%</b>	<b>44,6%</b>

Remarque : Le couple représente les personnes mariées ou en union de fait.





## RESPONSABLES DE SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL

Le taux de réponse des responsables de garde en milieu familial est trop faible pour fournir des répartitions régionales. Au total, 234 participants à l'enquête sont des responsables de garde en milieu familial. Un peu plus d'un quart d'entre eux (26 %) sont des EPEI. Par ailleurs, 12,45 % des participants possèdent des qualifications connexes, mais ne sont pas éligibles ou choisissent de ne pas adhérer à l'OEPE. Ces chiffres ne sont pas représentatifs du secteur. Bien qu'il ait été demandé aux juridictions de partager l'enquête avec leurs agences de garde d'enfants en milieu familial, l'enquête a été distribuée par l'intermédiaire de l'OEPE, ce qui a faussé l'échantillon en faveur des membres des EPEI. Dans notre échantillon, les responsables âgés de moins de 25 ans sont plus susceptibles d'être des EPEI.

### Pourcentage de responsable de garde en milieu familial par âge et par statut EPEI

	25-35 ans	36-44 ans	45-64 ans	65+ ans
EPEIs	27 %	34 %	38 %	2 %
Non-EPEIs	6 %	39 %	48 %	6 %
<b>% de tous les responsables de garde en milieu familial</b>	<b>20 %</b>	<b>36 %</b>	<b>41 %</b>	<b>3 %</b>



# Salaires

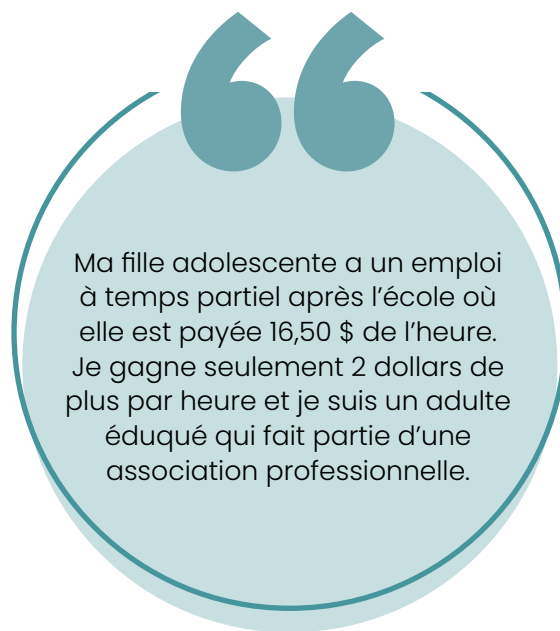
L'augmentation des salaires des éducateurs de la petite enfance est essentielle au succès d'APAGJE. L'Ontario a utilisé les fonds d'APAGJE pour offrir aux EPE admissibles un salaire plancher de 18 \$ l'heure en 2022, auquel s'ajoute 1 \$ par an jusqu'à un taux de salaire maximal de 25 \$ l'heure. Ce montant est nettement inférieur aux ajustements salariaux proposés dans d'autres juridictions. À partir de janvier 2024, le plancher salarial pour les EPEI de l'Ontario travaillant dans des programmes participant au [APAGJE a été réajusté à 23,86 \\$](#) de l'heure. Bien qu'ils représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre, les éducateurs travaillant sous l'approbation du directeur et les non-EPEI ne sont pas admissibles aux ajustements salariaux d'APAGJE.

**À partir de janvier 2024, le plancher salarial pour les EPEI de l'Ontario travaillant dans des programmes participant à l'APAGJE a été réajusté à 23,86 \$ de l'heure.**

Le personnel du programme directement employé dans un service de garde agréée ou une agence de garde en milieu familial peut être éligible à la subvention d'amélioration salariale de 2 \$ de l'heure. Le taux maximum autorisé est de 30,59 \$/heure.

Les différences régionales, le choix de l'opérateur et la racialisation des éducateurs sont des facteurs significatifs et indépendants qui contribuent à la disparité salariale.

Bien que la racialisation soit associée à la disparité salariale (voir [Discrimination sur le lieu de travail](#)), les différences basées sur l'auspice dans tous les indices sont beaucoup plus importantes et significatives. Les salaires médians les plus élevés pour tous les répondants (EPEIs et non-EPEIs) se trouvent dans les services de garde gérés par des collèges ou des universités et dans les services de garde gérés directement (c.-à-d. gérés par le GSMR/CADSS). Les services de garde à but non lucratif et les Centres ON y va se situent à mi-chemin, les services de garde à but lucratif affichant les salaires les plus bas dans tous les auspices. Étant donné que les opérateurs à but lucratif sont les plus susceptibles de verser des salaires inférieurs au plancher salarial de 2024, ils sont les plus susceptibles de bénéficier de la subvention salariale du gouvernement.



**Salaires horaires déclarés par les participants, par auspice**  
Tous les répondants, par ordre décroissant, par salaire médian

	Moyenne	Minimum	25 <sup>e</sup> percentile	Médiane	75 <sup>e</sup> percentile
Établissement d'enseignement post-secondaire	29,17 \$	18,00 \$	25,00 \$	30,00 \$	32,00 \$
GSMR/CADSS	30,02 \$	17,00 \$	25,00 \$	29,00 \$	34,00 \$
À but non lucratif	24,54 \$	16,00 \$	22,00 \$	24,00 \$	27,00 \$
ON y va	23,79 \$	17,00 \$	22,00 \$	24,00 \$	25,00 \$
<b>Niveau provincial</b>	<b>24,90 \$</b>	<b>15,00 \$</b>	<b>22,00 \$</b>	<b>24,00 \$</b>	<b>27,00 \$</b>
À but lucratif	22,37 \$	16,00 \$	20,00 \$	22,00 \$	24,00 \$

À compter de janvier 2024, le salaire minimum pour les EPEI de l'Ontario travaillant dans des programmes participant au APAGJE a été réajusté à 23,86 \$ de l'heure.



## SALAIRES RÉGIONAUX

Les salaires des répondants à l'enquête sur les EPEI par auspice correspondent à la tendance provinciale, bien qu'il existe des différences salariales globales selon la région. Parmi tous les auspices, le Centre-Est affiche les salaires les plus élevés pour les EPEI (ainsi que le coût de la vie le plus élevé — voir [Le salaire horaire minimum vital par région](#)), tandis que les salaires les plus bas pour les EPEI se trouvent dans la région de Lakeshore-Ouest.

### Salaires horaires par auspice et par région EPEIs

	Auspice				Moyenne d'un auspice à l'autre
	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/CADSS	MTP	
Centre-Est	22,98 \$	27,76 \$	31,80 \$	27,35 \$	27,23 \$
Centre-Ouest	22,60 \$	26,37 \$	33,69 \$	28,02 \$	26,06 \$
Est	23,38 \$	25,43 \$	28,09 \$	28,30 \$	25,65 \$
Nord	23,09 \$	25,60 \$	27,08 \$	27,13 \$	25,69 \$
Ouest	22,69 \$	24,75 \$	31,70 \$	28,73 \$	25,27 \$
Lakeshore-Ouest	23,25 \$	25,15 \$	31,41 \$	27,32 \$	25,06 \$
<b>Moyenne des régions</b>	<b>22,99 \$</b>	<b>25,53 \$</b>	<b>30,37 \$</b>	<b>27,95 \$</b>	<b>25,64 \$</b>

Remarque : la ventilation par région d'auspice ne comprend pas l'enseignement postsecondaire en raison de la faible taille de l'échantillon.

À partir de janvier 2024, le plancher salarial pour les EPEI de l'Ontario travaillant dans des programmes participant au APAGJE a été réajusté à 23,86 \$ de l'heure.

## SYNDIQUÉ

Près d'un tiers des répondants disent appartenir à un syndicat (31,9 %). Parmi les employés syndiqués, 51,3 % travaillent dans des centres agréés et 48,7 % dans des environnements non agréés. Les répondants à l'enquête EPEI représentent 71,5 % des employés syndiqués des services de garde.

La syndicalisation a un impact positif sur les salaires pour tous les types d'employeurs dans les services de garde agréés. En moyenne, le fait d'être membre d'un syndicat ajoute 2,20 \$ au taux de salaire horaire des EPEI travaillant dans des services de garde agréés.

“

Les EPEs ont besoin d'un syndicat pour garantir leurs droits—non seulement un meilleur salaire et de meilleurs avantages, mais aussi un lieu de travail plus agréable et plus éthique.

### Salaire horaire moyen par auspice et statut syndical pour les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sur l'emploi dans les services de garde d'enfants agréés

■ Taux de salaire syndiqué    □ Taux de salaire des non-syndiqués



À partir de janvier 2024, le plancher salarial pour les EPEI de l'Ontario travaillant dans des programmes participant au APAGJE a été réajusté à 23,86 \$ de l'heure



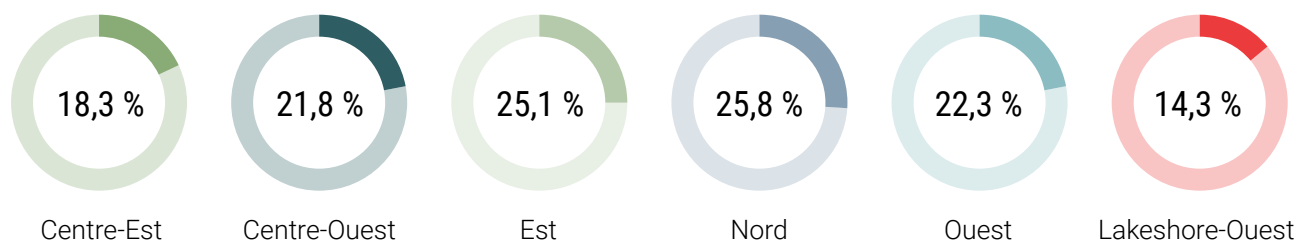
## JOINDRE LES BOUTS

De nombreux répondants qui déclarent travailler dans le domaine de service de garde comme source principale de revenu ont également des revenus provenant d'autres emplois. En moyenne, 21 % des EPEIs et 19 % des non-EPEIs ont un emploi secondaire. Le pourcentage le plus élevé de répondants ayant plus d'une source de revenu se trouve dans la région du Nord.

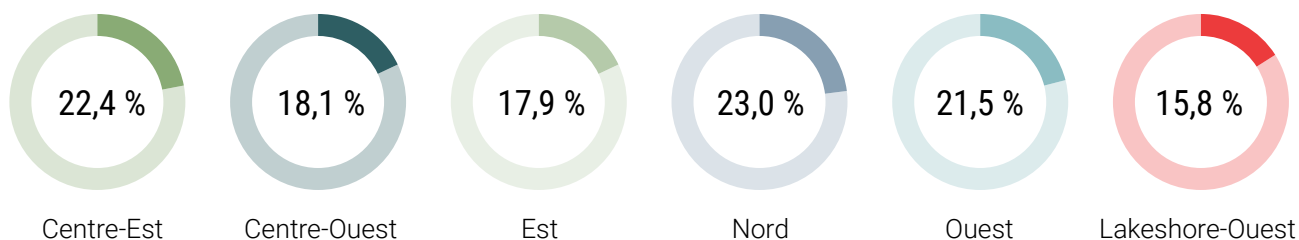


### Pourcentage de EPEI et de non-EPEI déclarant des emplois supplémentaires par région

#### EPEIs



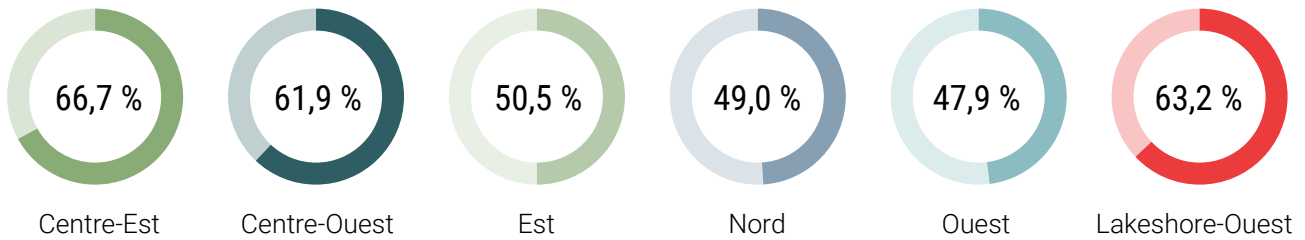
#### Non-EPEIs



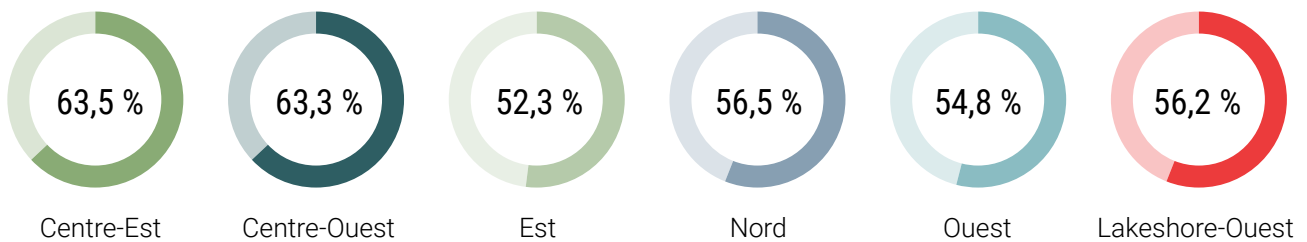
La sécurité du logement a un impact sur les EPEI et les non-EPEI. Plus de 55 % des EPEI et 57 % des non-EPEI se disent préoccupés par la sécurité du logement. Les disparités régionales peuvent être attribuées en partie aux variations des coûts de logement dans les régions.

### Pourcentage de EPEI et de non-EPEI signalant des problèmes de sécurité du logement, par région

#### EPEIs

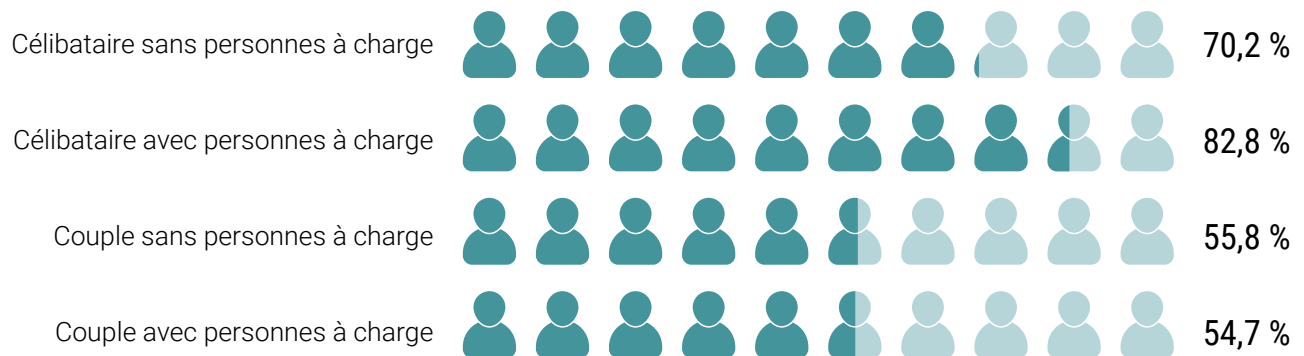


#### Non-EPEIs



Les préoccupations en matière de sécurité du logement sont également les plus fortes chez les célibataires ayant des personnes à charge. Près de 83 % des personnes interrogées dans ce groupe se disent préoccupées par la sécurité du logement.

### Pourcentage de personnes préoccupées par la sécurité de leur logement, selon la situation familiale Tous les répondants

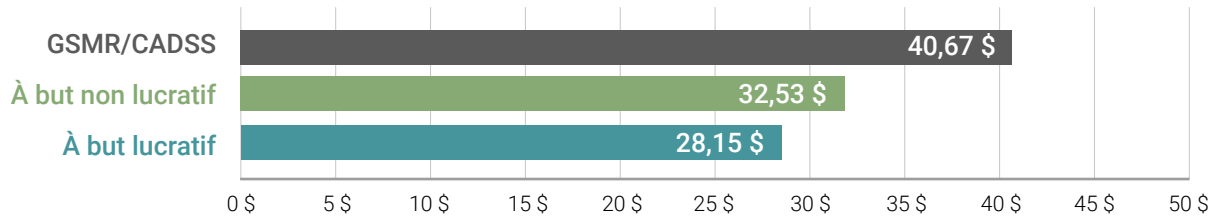


## DIRECTEUR/SUPERVISEUR SALAIRES

Les salaires des directeurs/superviseurs suivent les mêmes tendances que ceux des EPEI et des non-EPEI.

Les salaires les plus élevés sont enregistrés dans les programmes publics, tandis que les salaires les plus bas sont observés dans le secteur à but lucratif. De nombreux répondants n'ont pas fourni de ventilation horaire.

### Salaires horaires déclarés par les participants selon auspice Directeurs/superviseurs



## LES SALAIRES DANS LEUR CONTEXTE

### Le salaire minimum

La loi sur les [normes d'emploi de l'Ontario](#) fixe le taux de salaire minimum dans la province : il s'agit d'une norme de travail de base qui fixe le salaire horaire le plus bas qu'un employeur peut verser à un employé. Le taux est ajusté chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation de l'Ontario les modifications sont publiées chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, mais elles n'entrent pas en vigueur avant le 1<sup>er</sup> octobre de la même année. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024, les taux de salaire minimum en [Ontario augmenteront](#).

[Les taux de salaire minimum au Canada](#) varient de 14,00 \$ l'heure en Saskatchewan et 17,59 \$ l'heure au Yukon. À 17,20 \$ de l'heure, l'Ontario aura le troisième salaire minimum le plus élevé du pays.

La relation entre la pauvreté et le salaire minimum est complexe et présente de multiples facettes. Par conséquent, nous ne pouvons pas examiner le salaire minimum de manière isolée. Au contraire, les questions de pauvreté exigent une approche holistique. Par exemple, les augmentations du salaire minimum pourraient potentiellement affecter d'autres prestations liées au revenu, telles que les aides à la garde d'enfants, la couverture des médicaments sur ordonnance et les suppléments au loyer.



### Le salaire vital

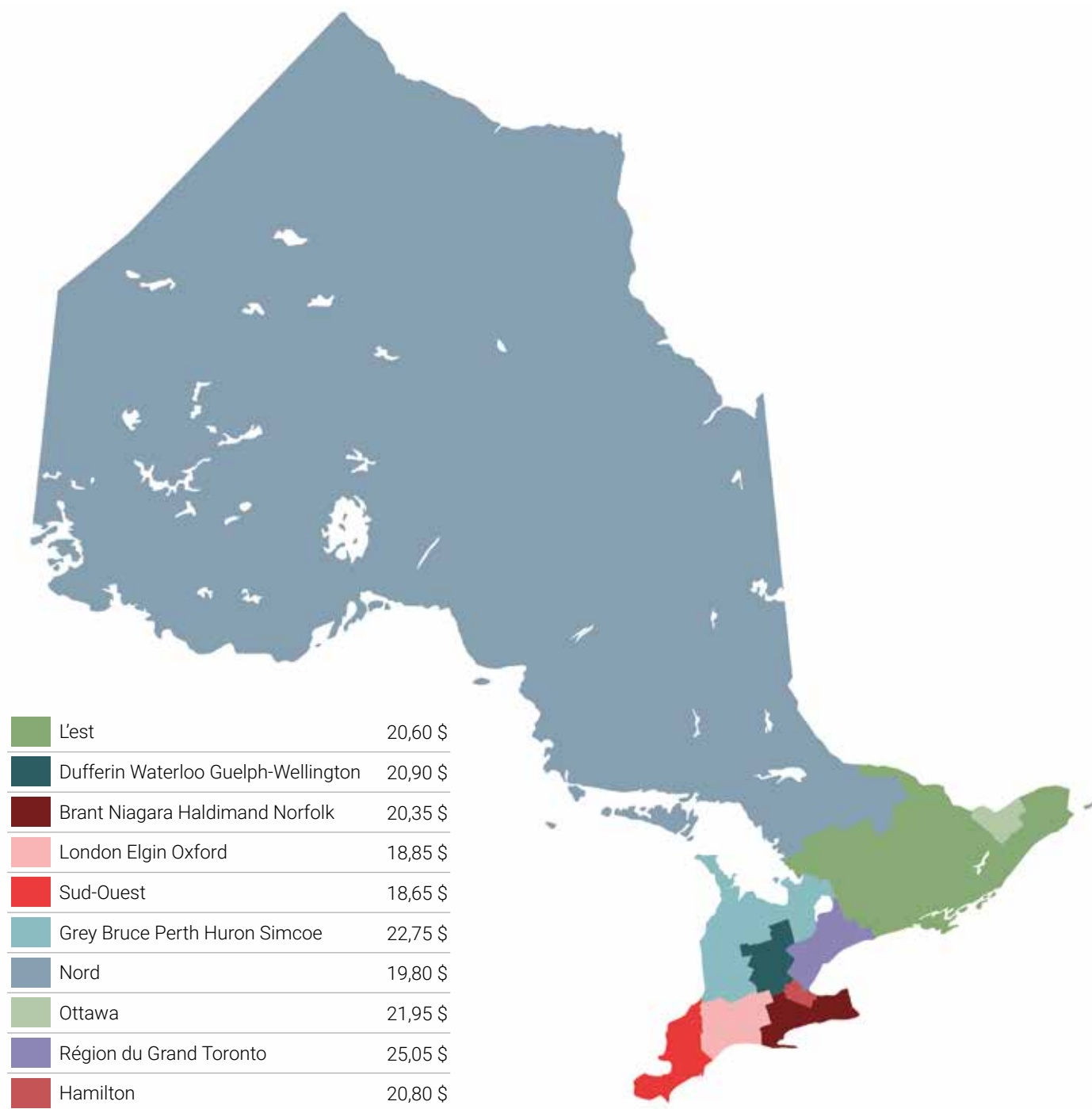
Le salaire de subsistance reflète ce que les gens doivent gagner pour couvrir les coûts de la vie dans leur communauté. Le calcul s'appuie sur des données communautaires pour déterminer les dépenses familiales de deux adultes actifs et de deux enfants.

Au Canada, le mouvement en faveur du salaire de subsistance a mis un terme aux discussions sur la pauvreté des enfants au début des années 2010. Les parents qui travaillent et qui n'arrivent toujours pas à joindre les deux bouts contribuent largement à la pauvreté des enfants. En raison de l'accent mis sur les enfants, le calcul du revenu d'intégration était à l'origine basé sur une famille de quatre personnes dont les deux parents travaillaient. Simultanément, des recherches ont montré que le taux de revenu d'intégration pour les adultes célibataires et les parents isolés avec un enfant est équivalent à celui de la famille de référence de quatre personnes. Toutefois, l'écart entre les taux de revenu d'intégration de ces différents ménages s'est creusé depuis lors.

En 2016, le gouvernement fédéral a mis en place la [Prestation canadienne pour enfants](#), qui a fait baisser les taux du revenu d'intégration dans l'ensemble du pays. L'Ontario a introduit le crédit [CARE](#) en 2019. Ces deux mesures apportent un soutien supplémentaire aux ménages ayant des enfants. Ceux qui n'ont pas d'enfants n'ont pas accès à ces prestations. Par conséquent, l'écart entre les salaires d'une famille de quatre personnes, d'un parent seul avec un enfant et d'un adulte seul s'est considérablement creusé. Depuis 2021, le calcul du revenu d'intégration est basé sur une moyenne pondérée des coûts pour ces trois types de ménages.

Le [Réseau ontarien pour le salaire minimum vital](#) (ROSMV) a calculé les salaires minimums présentés dans ce rapport. Le ROSMV se concentre sur l'objectif d'élimination de la pauvreté des travailleurs. La carte suivante montre les taux de salaire vital par région. Ces taux sont calculés à partir des économies régionales qui sont représentées par des unités géographiques définies par Statistique Canada. Le Guichet unique a utilisé les schémas de navettage du EPEInsement de 2016 pour valider ces résultats. Ces résultats, en tenant compte du fait que les gens vivent et travaillent dans la même région.

## Le salaire horaire minimum vital par région



Adapté de Coleman. Calculating Ontario's Living Wages November 2023 (Calculer les salaires de subsistance de l'Ontario en novembre 2023). Réseau ontarien pour le salaire minimum vital. [https://assets.nationbuilder.com/ontariolivingwage/pages/110/attachments/original/1699276527/Calculating\\_Ontario's\\_Living\\_Wages\\_-\\_2023.pdf?1699276527](https://assets.nationbuilder.com/ontariolivingwage/pages/110/attachments/original/1699276527/Calculating_Ontario's_Living_Wages_-_2023.pdf?1699276527)

## Salaires dans des professions comparables

En Ontario, un EPEI requiert un diplôme universitaire de deux ans en éducation de la petite enfance. La main-d'œuvre des éducateurs de la petite enfance dans la province est à prédominance féminine, **98 % d'entre eux s'identifiant comme des femmes**. Cette section compare les salaires horaires des personnes interrogées sur les EPEI à ceux de deux professions à prédominance féminine exigeant un niveau d'études similaire.

Nous avons sélectionné des professions comparables sur la base des codes de la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada, avec

une main-d'œuvre de plus de 75 % de femmes. Les infirmières auxiliaires autorisées de l'Ontario gagnent un salaire médian de 30 \$ de l'heure, avec des variations régionales – c'est le seul comparateur du secteur public. Les parajuristes gagnent un salaire de 32,44 \$ l'heure, avec des variations régionales. Les comparaisons régionales ne sont pas exactes en raison des différences entre les divisions géographiques de Statistique Canada et du CNC.

En Ontario, les professions à prédominance féminine ayant des exigences comparables en matière d'éducation bénéficient de salaires horaires plus élevés que les REC.



### Salaires horaires médians des infirmiers auxiliaires et des parajuristes par région

Communauté/Zone	Infirmiers auxiliaires <sup>a</sup>	Parajuristes <sup>b</sup>
Ontario	30,00 \$	32,44 \$
Hamilton–Niagara Peninsula	30,81 \$	27,88 \$
Kingston–Pembroke	28,00 \$	32,44 \$
Kitchener–Waterloo–Barrie	30,10 \$	32,44 \$
London	31,00 \$	30,16 \$
Muskoka–Kawartha	30,00 \$	s.o.
Nord-est	28,00 \$	27,67 \$
Nord-ouest	30,25 \$	s.o.
Ottawa	29,00 \$	31,25 \$
Péninsule Stratford–Bruce	30,10 \$	32,44 \$
Toronto	30,00 \$	35,26 \$
Windsor–Sarnia	26,00 \$	s.o.

<sup>a</sup> Gouvernement du Canada. Enquête sur la population active. Infirmier auxiliaire autorisé/infirmière auxiliaire autorisée en Ontario. CNP 32101. Période de référence 2021–2022. Tiré de : <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/salaire-profession/4383/ON>

<sup>b</sup> Gouvernement du Canada. Enquête sur la population active. Technicien juridique/technicienne juridique en Ontario. CNP 42200. Période de référence 2021–2022. Tiré de : <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/salaire-profession/16074/ON>



# Avantages sociaux non obligatoires : impact de l'auspice et de la syndicalisation

## L'ACCÈS AUX PRESTATIONS NON OBLIGATOIRES

L'enquête a interrogé les répondants sur leur accès à 12 avantages non obligatoires sur le lieu de travail. Les définitions de chaque avantage et la manière dont ils sont mis en œuvre n'ont pas été précisées.

Les congés de maladie sont l'avantage le plus souvent offert, mais 21 % des participants à l'enquête déclarent qu'ils ne sont pas payés lorsqu'ils sont absents pour cause de maladie. En outre, moins de la moitié d'entre eux bénéficient de prestations de santé payées. Dans un secteur qui manque d'éducateurs qualifiés, seuls 8,6 % déclarent bénéficier d'une aide à la scolarité, tandis que 13 % reçoivent une augmentation de salaire pour avoir acquis des qualifications supplémentaires en cours d'emploi.

**Les congés de maladie sont l'avantage le plus courant, mais 21 % des participants à l'enquête déclarent qu'ils ne sont pas payés lorsqu'ils sont absents pour cause de maladie.**

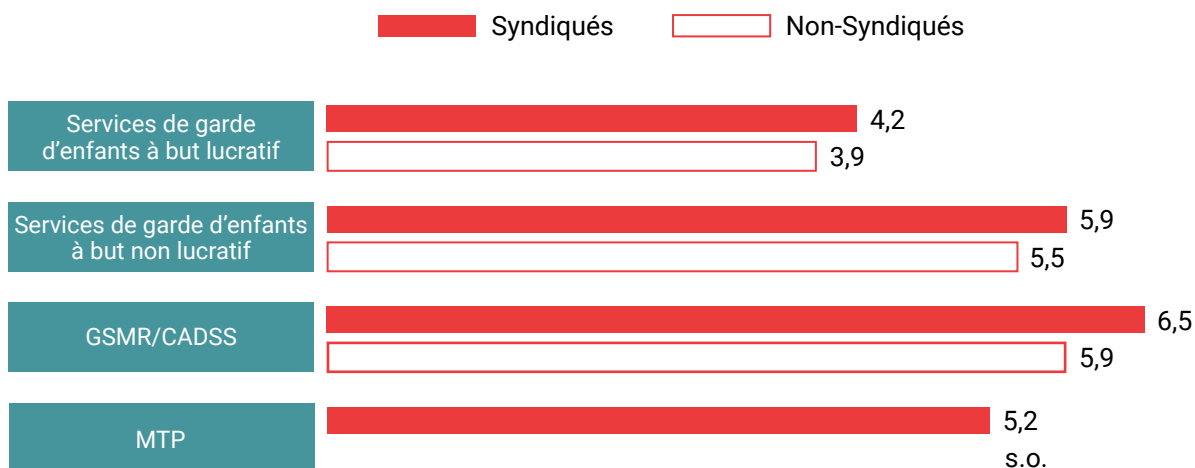
Ceux qui travaillent dans le secteur à but lucratif ont les taux les plus bas d'avantages non obligatoires parmi tous les types d'auspices. Ceux qui travaillent dans les MTP ont le moins accès à des programmes rémunérés et à du temps de réunion pendant la journée de travail (9,9 % et 5,3 % respectivement). Les personnes travaillant dans le secteur de la garde d'enfants sont également les moins susceptibles de bénéficier d'une augmentation de salaire pour l'obtention de nouveaux titres de compétences en éducation de la petite enfance.

## Pourcentage d'accès aux prestations non obligatoires par auspice Tous les répondants

Bénéfice	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/ CADSS	MTP	Inconnu auspice	Total de l'étude
Congés de maladie payés	59,1 %	83,3 %	83,0 %	88,6 %	75,0 %	79,0 %
Extension des prestations de santé	50,8 %	66,7 %	78,4 %	82,9 %	58,9 %	65,4 %
Développement professionnel payé	45,7 %	63,5 %	74,1 %	52,9 %	62,5 %	60,3 %
Congé de deuil rémunéré	31,8 %	63,9 %	74,8 %	79,1 %	51,8 %	59,5 %
Prestations de retraite ou cotisations à un RRSP	23,3 %	53,3 %	71,8 %	76,8 %	62,5 %	50,5 %
Jours de congé payé pour raisons personnelles ou de santé mentale	27,0 %	52,5 %	41,6 %	49,4 %	46,4 %	46,8 %
Temps de programmation rémunéré pendant la journée de travail	37,3 %	49,2 %	52,8 %	9,9 %	46,4 %	45,0 %
Temps de réunion rémunéré pendant la journée de travail	38,6 %	46,0 %	63,0 %	5,3 %	60,7 %	43,7 %
Échelle des salaires reflétant les qualifications, les responsabilités et l'ancienneté, des responsabilités et de l'ancienneté	13,9 %	23,2 %	46,2 %	18,3 %	19,6 %	22,7 %
Augmentation de salaire pour l'obtention d'un nouveau titre ou diplôme en ECE	14,0 %	14,1 %	9,8 %	1,5 %	7,1 %	13,0 %
Complément au congé parental	5,6 %	11,7 %	24,9 %	29,3 %	12,5 %	12,5 %
Aide à la scolarité	7,1 %	8,2 %	21,6 %	1,9 %	12,5 %	8,6 %

Comme le montrent les données du graphique suivant, l'affiliation à un syndicat et l'auspice sont tous deux associés à un plus large éventail d'avantages, indépendamment l'un de l'autre. La syndicalisation a un impact positif sur les salaires et la disponibilité des avantages sociaux pour tous les types d'opérateurs. Les éducateurs syndiqués des services de garde agréés bénéficient en moyenne de 5,8 avantages sociaux par rapport aux travailleurs non syndiqués, qui en reçoivent en moyenne 5.

## Nombre moyen de prestations perçues par les EPEI en fonction du bureau et de la syndicalisation

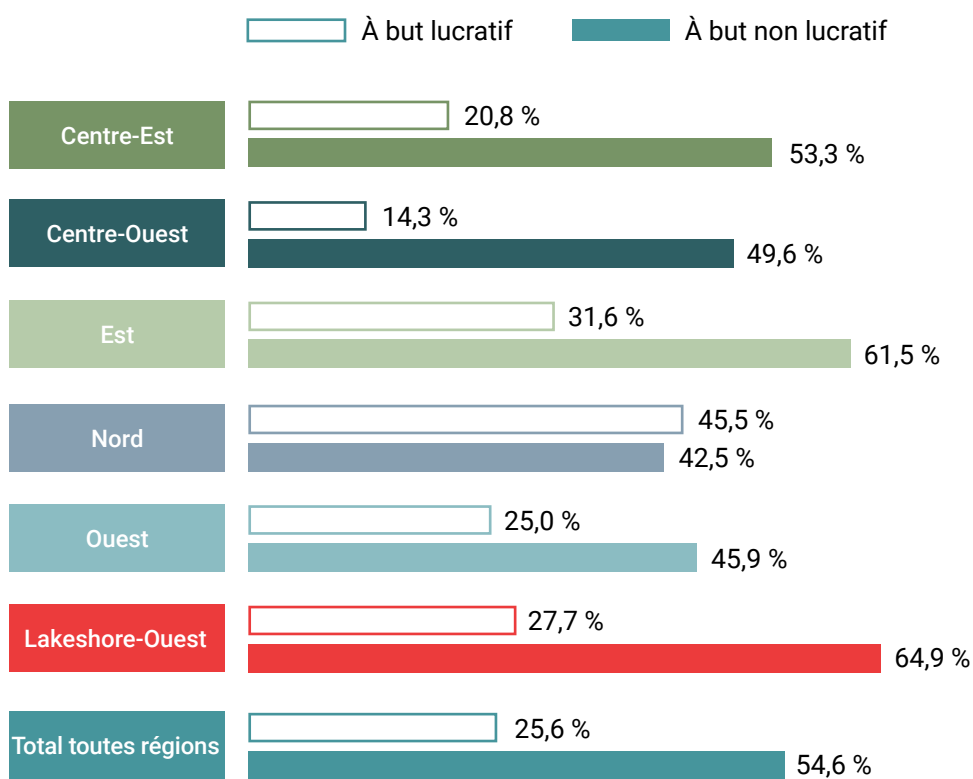


## PENSIONS

Plus de 60 % des personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont plus de 35 ans, mais près de 50 % d'entre elles n'ont pas de revenu de retraite financé par l'employeur. L'employeur est un facteur très influent. Les éducateurs qui travaillent dans des programmes publics gérés par les gouvernements régionaux, les conseils scolaires, les collèges et les universités ont généralement accès à des pensions définies.

Les EPEI travaillant dans des services de garde à but non lucratif sont deux fois plus susceptibles de bénéficier d'un certain type de prestations de retraite que leurs collègues travaillant dans des centres à but lucratif. Les cotisations de l'employeur aux fonds de retraite agréés sont la forme de soutien la plus courante.

### Disponibilité des prestations de retraite par office et par région EPEIs dans les services de garde agréé



Remarque : Les résultats du Nord doivent être interprétés avec prudence en raison de la petite taille de l'échantillon de fournisseurs à but lucratif.



# Apprentissage professionnel

## FORMES D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Peut-être en raison de la pandémie et de la pénurie d'éducateurs, les CER font état de peu d'opportunités d'apprentissage professionnel (AP) en groupe ou en face-à-face. La forme la plus courante d'apprentissage professionnel est l'apprentissage en ligne, 76 % des éducateurs de la région Centre-Est et 82 % des éducateurs de la région Ouest participant à cette forme de formation. Par région, 55 % (Centre-Est) à 61 % (Ouest) des éducateurs ont recours à l'auto-apprentissage comme deuxième forme la plus courante d'AP.

Les répondants de toutes les régions sont les moins susceptibles d'avoir suivi un cours au cours des 12 derniers mois (16–22 %), tandis que moins de la moitié d'entre eux s'engagent dans des communautés de pratique ou des réunions d'équipe, et seulement un sur quatre a recours au mentorat. Environ 40 % des répondants déclarent ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation de leurs performances au cours des 12 derniers mois, ce qui est peut-être une indication des pressions exercées sur les directeurs de programme pour qu'ils remplacent le personnel absent sur les directeurs de programme pour pallier les absences du personnel (voir [Pénuries de main-d'œuvre](#)).

**40 % des personnes interrogées déclarent ne pas avoir fait l'objet d'une évaluation de leurs performances au cours des 12 derniers mois.**

Il convient de noter que les personnes interrogées ne souhaitent pas s'engager dans un quelconque type d'apprentissage professionnel. Cela n'est pas surprenant, car les [études montrent que les employés en difficulté financière et épuisés sont moins désireux](#) et moins capables d'acquérir de nouvelles compétences.

Lorsqu'on leur a demandé quel type d'apprentissage professionnel ils souhaitaient, en moyenne un tiers d'entre eux ont indiqué qu'ils étaient intéressés par un apprentissage en groupe (par exemple, mentorat, coaching, communautés de pratique, conférences, ateliers ou cours), tandis que moins d'un quart d'entre eux ont exprimé leur intérêt pour des options en ligne ou d'auto-apprentissage. Il convient de noter que, bien que la formation en ligne soit le type de formation professionnelle le plus courant, elle reste l'une des moins appréciées.

## Formes de formation professionnelle reçues par région au cours des 12 derniers mois

Tous les répondants

	Centre-Est	Centre-Ouest	Est	Nord	Ouest	Lakeshore-Ouest
Formation en ligne/webinaires	76 %	81 %	81 %	78 %	82 %	82 %
Évaluation des performances	57 %	59 %	53 %	58 %	62 %	60 %
Mentorat structuré	22 %	26 %	23 %	32 %	25 %	33 %
Conversations de coaching en petits groupes	36 %	36 %	38 %	46 %	38 %	45 %
Communautés de pratique permanentes	24 %	32 %	35 %	31 %	39 %	36 %
Occasions régulières et programmées de discussions d'équipe discussions d'équipe pour une pratique réflexive	35 %	41 %	45 %	46 %	43 %	48 %
Ateliers ponctuels en personne	39 %	40 %	51 %	49 %	61 %	52 %
Assister à une conférence	30 %	33 %	41 %	37 %	41 %	36 %
Cours	16 %	20 %	17 %	22 %	18 %	20 %
Auto-apprentissage	55 %	58 %	60 %	56 %	61 %	52 %

## Formes d'apprentissage professionnel souhaitées par région

Tous les répondants

	Centre-Est	Centre-Ouest	Est	Nord	Ouest	Lakeshore-Ouest
Formation en ligne/webinaires	21 %	19 %	17 %	20 %	18 %	18 %
Évaluation des performances	20 %	17 %	25 %	24 %	19 %	22 %
Mentorat structuré	38 %	32 %	32 %	34 %	30 %	29 %
Conversations de coaching en petits groupes	33 %	32 %	30 %	30 %	30 %	27 %
Communautés de pratique permanentes	38 %	31 %	31 %	39 %	28 %	30 %
Occasions régulières et programmées de discussions d'équipe discussions d'équipe pour une pratique réflexive	33 %	28 %	30 %	33 %	30 %	27 %
Ateliers ponctuels en personne	34 %	32 %	29 %	37 %	25 %	27 %
Assister à une conférence	36 %	31 %	32 %	38 %	29 %	33 %
Cours	41 %	31 %	35 %	34 %	32 %	31 %
Auto-apprentissage	23 %	19 %	19 %	21 %	18 %	22 %

## CONTENU DE L'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Un faible nombre de répondants déclarent avoir participé à une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion au cours des 12 derniers mois. Cette tendance se retrouve dans toutes les régions. Les types de formation les plus courants, bien que suivis par moins de la moitié des répondants, concernent la lutte contre les préjugés et le racisme (46 %) et l'aide aux enfants handicapés (45 %).

Les personnes interrogées sont moins susceptibles de faire état d'une formation professionnelle dans le domaine de l'apprentissage en milieu rural (19 %), une caractéristique de l'apprentissage autochtone, et des modes d'existence afrocentriques (10 %). Si la démographie locale peut expliquer ces chiffres plus faibles, même dans le Nord dans le Nord – une région à forte population autochtone – seuls 22 % des éducateurs ont participé à ce type de formation. Dans les régions à forte concentration de familles noires, la participation est également faible : 17 % dans le centre-est et 15 % dans le centre-ouest. Cependant, les éducateurs souhaitent en apprendre davantage sur ces questions, 39 % d'entre eux souhaitant une formation plus poussée sur l'apprentissage fondé sur la terre et les modes de connaissance et d'être autochtones, ainsi que sur la décolonisation être/décolonisation autochtones. En outre, 42 % sont ouverts à l'idée d'apprendre à intégrer des modes d'existence afrocentriques dans leur pratique.



## Apprentissage en matière d'équité, de diversité et d'inclusion par région Tous les répondants

<b>Formation professionnelle reçue au cours des 12 derniers mois</b>	<b>Centre-est</b>	<b>Centre-Ouest</b>	<b>Est</b>	<b>Nord</b>	<b>Ouest</b>	<b>Lakeshore-Ouest</b>	<b>Ontario</b>
Soutenir les familles vulnérables	27 %	27 %	28 %	23 %	27 %	28 %	27 %
Diversité culturelle dans les structures d'accueil de la petite enfance	46 %	44 %	41 %	35 %	40 %	46 %	43 %
Éducation à la lutte contre les préjugés, le racisme et l'oppression	52 %	48 %	45 %	37 %	47 %	46 %	46 %
Soutenir les familles de nouveaux arrivants	19 %	21 %	14 %	12 %	18 %	18 %	17 %
Pratique critique tenant compte des traumatismes	26 %	27 %	29 %	23 %	28 %	25 %	27 %
Intégrer l'apprentissage par la terre	20 %	20 %	19 %	22 %	18 %	18 %	19 %
Rendre les lieux de travail plus accessibles	26 %	27 %	26 %	20 %	23 %	28 %	25 %
Soutenir les enfants et les familles 2SLGBTQIA+	27 %	22 %	25 %	19 %	25 %	34 %	27 %
Modes de connaissance et d'existence autochtones et décolonisation	27 %	32 %	31 %	29 %	30 %	29 %	30 %
Incorporer un mode de vie afrocentrique	17 %	15 %	7 %	4 %	8 %	11 %	10 %
Soutenir les enfants handicapés	44 %	46 %	46 %	43 %	45 %	47 %	45 %

<b>Développement professionnel souhaité par les participants à l'étude</b>	<b>Centre-Est</b>	<b>Centre-Ouest</b>	<b>Est</b>	<b>Nord</b>	<b>Ouest</b>	<b>Lakeshore-Ouest</b>	<b>Ontario</b>
Soutenir les familles vulnérables	48 %	49 %	50 %	58 %	47 %	45 %	49 %
Diversité culturelle dans les structures d'accueil de la petite enfance	33 %	32 %	36 %	42 %	35 %	33 %	35 %
Éducation à la lutte contre les préjugés, le racisme et l'oppression	28 %	27 %	31 %	38 %	29 %	31 %	30 %
Soutenir les familles de nouveaux arrivants	50 %	43 %	49 %	53 %	44 %	47 %	47 %
Pratique critique tenant compte des traumatismes	41 %	42 %	44 %	52 %	43 %	42 %	44 %
Intégrer l'apprentissage par la terre	39 %	39 %	40 %	46 %	38 %	38 %	39 %
Rendre les lieux de travail plus accessibles	33 %	29 %	32 %	39 %	33 %	32 %	33 %
Soutenir les enfants et les familles 2SLGBTQIA+	37 %	38 %	42 %	48 %	37 %	34 %	38 %
Modes de connaissance et d'existence autochtones et décolonisation	42 %	36 %	42 %	44 %	38 %	36 %	39 %
Incorporer un mode de vie afrocentrique	41 %	38 %	43 %	48 %	41 %	42 %	42 %
Soutenir les enfants handicapés	38 %	38 %	44 %	48 %	43 %	38 %	41 %

Au cours des 12 derniers mois, les personnes travaillant dans des programmes à but lucratif déclarent le plus faible niveau de participation à tous les types d'apprentissage en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, à l'exception de l'intégration des modes d'existence afrocentriques. En outre, tous organismes confondus, l'intégration de modes de vie afrocentriques et le soutien aux familles de nouveaux arrivants sont les types d'AP les moins susceptibles d'être reçus. Les types d'AP les plus fréquents par service sont l'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail pour les personnes travaillant dans des programmes à but lucratif et des MTP, et l'éducation à la lutte contre les préjugés/l'antiracisme/l'anti-oppression pour les personnes travaillant dans le secteur à but non lucratif et dans des programmes gérés en direct.

Les personnes travaillant dans des programmes à but lucratif sont les plus susceptibles de déclarer vouloir

EPElvoir la plupart des types de formation, tandis que celles travaillant dans des MTP sont les moins susceptibles de vouloir EPElvoir la plupart des types de formation. Les cotes les plus élevées (environ 50 %) attribuées par les répondants des Les répondants des programmes à but lucratif accordent les notes les plus élevées (environ 50 %) au soutien des familles vulnérables et des nouveaux arrivants, ainsi qu'à la pratique critique tenant compte des traumatismes. Les répondants des programmes à but non lucratif et des programmes gérés directement sont également les plus susceptibles de vouloir une formation sur le soutien aux familles vulnérables et aux nouveaux arrivants. Ceux qui travaillent dans des programmes gérés directement aimeraient également EPElvoir une formation sur l'intégration des modes de vie afrocentriques.

## Apprentissage de l'équité, de la diversité et de l'inclusion par auspice Tous les répondants

Développement professionnel reçu au cours des 12 derniers mois	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/CADSS	MTP	Tous
Soutenir les familles vulnérables	20,4 %	27,2 %	36,4 %	30,0 %	26,7 %
Diversité culturelle dans les structures d'accueil de la petite enfance	35,4 %	43,0 %	51,5 %	43,0 %	42,2 %
Éducation à la lutte contre les préjugés, le racisme et l'oppression	34,9 %	46,4 %	55,7 %	60,5 %	45,7 %
Soutenir les familles de nouveaux arrivants	14,8 %	17,8 %	19,0 %	19,4 %	17,4 %
Pratique critique tenant compte des traumatismes	18,5 %	26,7 %	37,4 %	32,3 %	26,2 %
Intégrer l'apprentissage par la terre	15,0 %	19,5 %	24,9 %	22,1 %	19,2 %
Rendre les lieux de travail plus accessibles	22,5 %	25,7 %	34,1 %	22,4 %	25,5 %
Soutenir les enfants et les familles 2SLGBTQIA+	19,3 %	27,1 %	32,5 %	29,3 %	26,2 %
Modes de connaissance et d'existence autochtones et décolonisation	21,4 %	29,0 %	44,6 %	40,3 %	29,3 %
Incorporer un mode de vie afrocentrique	10,3 %	9,7 %	12,1 %	14,8 %	10,3 %
Soutenir les enfants handicapés	38,1 %	46,2 %	53,8 %	41,8 %	45,0 %

## Apprentissage de l'équité, de la diversité et de l'inclusion par auspice (suite)

### Tous les répondants

Développement professionnel souhaité par les participants à l'étude	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/CADSS	MTP	Tous
Soutenir les familles vulnérables	51,5 %	48,3 %	47,5 %	40,3 %	48,3 %
Diversité culturelle dans les structures d'accueil de la petite enfance	39,8 %	33,5 %	35,4 %	27,4 %	34,4 %
Éducation à la lutte contre les préjugés, le racisme et l'oppression	36,6 %	29,2 %	29,5 %	15,6 %	29,8 %
Soutenir les familles de nouveaux arrivants	49,8 %	46,0 %	53,1 %	36,1 %	46,6 %
Pratique critique tenant compte des traumatismes	48,5 %	42,5 %	45,3 %	35,0 %	43,4 %
Intégrer l'apprentissage par la terre	43,0 %	38,3 %	43,6 %	31,6 %	39,2 %
Rendre les lieux de travail plus accessibles	37,2 %	31,9 %	32,1 %	21,3 %	32,3 %
Soutenir les enfants et les familles 2SLGBTQIA+	40,7 %	37,4 %	44,6 %	30,8 %	38,1 %
Modes de connaissance et d'existence autochtones et décolonisation	41,4 %	38,9 %	36,4 %	29,3 %	38,7 %
Intégrer des modes d'existence afrocentriques	42,4 %	41,7 %	49,8 %	27,4 %	41,6 %
Soutenir les enfants handicapés	44,0 %	40,6 %	37,4 %	41,1 %	41,1 %

# Pénuries de main-d'œuvre

Si l'Ontario atteint son objectif d'expansion de 86 000 places supplémentaires en garderie dans le cadre du programme APAGJE, il lui manquera, selon ses propres estimations, 8 500 EPEI. Les collèges inscrivent suffisamment d'étudiants pour répondre à la demande, mais les nouveaux diplômés ne sont pas assez nombreux à travailler dans des services de garde agréés. Environ 4 200 étudiants s'inscrivent chaque année dans les programmes d'éducation de la petite enfance des collèges, avec un taux moyen d'obtention de diplôme de 72 %.

Parmi celles qui obtiennent leur diplôme, moins de 60 % commencent à travailler dans des services de garde agréés. En outre, leur probabilité de rester dans le secteur diminue avec le temps, tombant à un peu plus de 40 % travaillant toujours dans des services de garde agréés à la cinquième année. Les problèmes de recrutement et de maintien en poste des EPE sont des problèmes plus importants en Ontario que dans le reste du Canada. D'autres juridictions consacrent des fonds à la main-d'œuvre pour ajouter des places financées dans leurs établissements de formation. Cela permet de créer une capacité durable de croissance et de renouvellement de la main-d'œuvre.

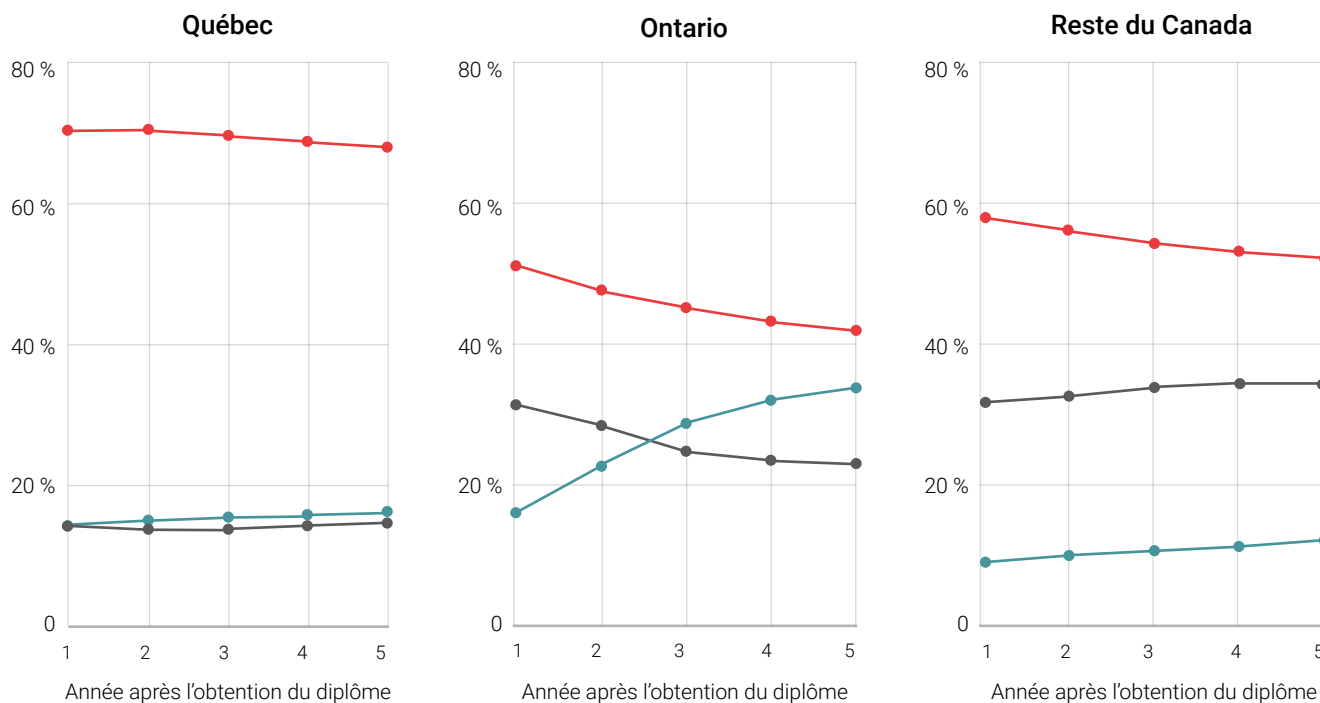
Si l'Ontario atteint son objectif d'expansion de 86 000 places supplémentaires en garderie dans le cadre du programme APAGJE, il lui manquera, selon ses propres estimations, 8 500 EPEI.

“

Des changements doivent être apportés le plus rapidement possible. Je ne travaille dans ce domaine que depuis trois ans, mais j'ai déjà l'impression d'en avoir fini et de ne plus pouvoir rien faire.

## Trajectoires professionnelles des diplômés en EPE selon le nombre d'années suivant l'obtention du diplôme

—●— Travailler dans la garde d'enfants    —●— Travailler dans l'éducation    —●— Travail dans d'autres secteurs



Dhuey, et al. 2023. Tiré de : <https://www.utpjournals.press/doi/pdf/10.3138/cpp.2022-059>

Le présent rapport confirme les conclusions ci-dessus. Un EPEI sur trois prévoit de rester dans le secteur de la garde d'enfants, tandis qu'un sur quatre dit qu'il le quittera au cours des cinq prochaines années. Un peu plus de 40 % des EPEI et 38 % des non-EPEI sont indécis.

Selon le OEPE, parmi les membres qui ont démissionné du collège, la majorité cherche un emploi en dehors du secteur de l'éducation préscolaire et de la garde d'enfants.

Les EPEI du Centre-Est (34,2 %) et du Centre-Ouest (30,4 %) sont nettement plus susceptibles de signaler des projets de départ, tandis que les régions septentrionales affichent la plus grande stabilité de la main-d'œuvre.

Une grande partie des répondants restent incertains, ce qui peut être lié à la perception de l'incertitude dans le secteur. Cela pourrait éventuellement augmenter le nombre de personnes qui prévoient de quitter le secteur si des changements politiques significatifs ne sont pas apportés.

“

Je serai obligée de quitter le domaine de la petite enfance si les salaires ne sont pas augmentés pour refléter le coût de la vie actuel.

“

J'envisage de quitter ce domaine. Je peux gagner beaucoup plus pour beaucoup moins de travail dans d'autres domaines, ou au moins l'équivalent pour moins de travail.

## Pourcentage de répondants ayant l'intention de quitter le secteur dans les 5 ans, par région

	Projets de séjour	Projets de départ	Pas sûr
	EPEIs		
Centre-Est	33,2 %	34,2 %	32,7 %
Centre-Ouest	33,6 %	30,4 %	36,0 %
Est	37,1 %	21,6 %	41,3 %
Nord	38,5 %	18,7 %	42,8 %
Ouest	37,4 %	20,8 %	41,8 %
Lakeshore-Ouest	36,6 %	21,0 %	42,4 %
<b>Moyenne</b>	<b>36,3 %</b>	<b>23,7 %</b>	<b>40,1 %</b>

	Non-EPEIs		
Centre-Est	42,6 %	22,8 %	34,6 %
Centre-Ouest	39,5 %	23,3 %	37,2 %
Est	31,0 %	26,9 %	42,1 %
Nord	45,7 %	17,4 %	37,0 %
Ouest	38,4 %	23,5 %	38,0 %
Lakeshore-Ouest	38,3 %	24,9 %	36,8 %
<b>Moyenne</b>	<b>38,7 %</b>	<b>23,7 %</b>	<b>37,7 %</b>

“

Sauvez-nous avant que nous ne quittions tous le navire !

“

J'aimerais pouvoir payer mon loyer. J'ai fait des études pour cette [profession] et je n'ai même pas les moyens d'aller chez le dentiste [profession] et je n'ai même pas.

“

Je pense que le moral de cette main-d'œuvre est en train de s'effriter.

Sur tous les lieux de travail et dans toutes les régions, les EPEI sont plus susceptibles de faire état de stress au travail et de discrimination (voir [Discrimination sur le lieu de travail](#)) que les non-EPEI.

## Niveau de stress moyen selon le statut EPEI et l'intention de partir Tous les répondants

Échelle de 1 (faible stress) à 5 (stress élevé)

	Projet de quitter le secteur			Total par qualifications
	Oui	Non	Pas sûr	
Non-EPEI	3,5	2,9	3,3	3,2
EPEI	3,8	3,1	3,6	3,5
<b>Total par projet de départ</b>	<b>3,7</b>	<b>3,1</b>	<b>3,5</b>	<b>3,4*</b>

\*Niveau de stress total déclaré par tous les participants.

Les EPEI travaillant dans des services de garde agréés déclarent des niveaux de stress plus élevés que les non-EPEI. Ceux qui ont l'intention de quitter le secteur déclarent également des niveaux de stress plus élevés.

## Niveau de stress moyen selon l'EPEI et la planification d'un départ — Services de garde agréés

Échelle de 1 (faible stress) à 5 (stress élevé)

	Projet de quitter le secteur			Moyenne par statut EPEI
	Oui	Non	Pas sûr	
Non-EPEI	3,6	2,9	3,3	3,2
EPEI	3,9	3,2	3,7	3,5
<b>Moyenne des projets de départ</b>	<b>3,8</b>	<b>3,1</b>	<b>3,5</b>	<b>3,4*</b>

\*Niveau de stress moyen déclaré par l'ensemble des participants.

“

Si aucun changement n'est apporté à ce domaine, il continuera à baisser. Nous constatons déjà un taux de rotation élevé. Si nous ne recevons pas l'assistance, les ressources, le respect et le salaire qui vont avec, il n'y aura plus personne pour faire le travail.



Les personnes qui travaillent dans des garderies francophones sont plus susceptibles de déclarer qu'elles prévoient quitter leur emploi que celles qui travaillent dans des garderies anglophones. Cette constatation est conforme aux résultats des entrevues avec les informateurs clés et aux commentaires des groupes de discussion, qui révèlent les défis uniques en matière de recrutement et de maintien en poste pour les services de garde de langue française. Les groupes de discussion indiquent que les directrices perdent leurs employées francophones au profit de postes gouvernementaux où leur bilinguisme est à la fois valorisé et rémunéré.

## Pourcentage de la main-d'œuvre qui prévoit de quitter le secteur par langue de programme

Tous les répondants

### ANGLOPHONE

**63 %**

#### PROJETS DE DÉPART/ PAS SÛR

Participants qui déclarent vouloir partir ou qui ne sont pas encore sûrs

**37 %**

#### PROJETS DE SÉJOUR

Les participants qui déclarent ne pas vouloir quitter le secteur

### FRANCOPHONE

**72 %**

#### PROJETS DE DÉPART/ PAS SÛR

Participants qui déclarent vouloir partir ou qui ne sont pas encore sûrs

**28 %**

#### PROJETS DE SÉJOUR

Les participants qui déclarent ne pas vouloir quitter le secteur

## PERSONNEL OCCASIONNEL

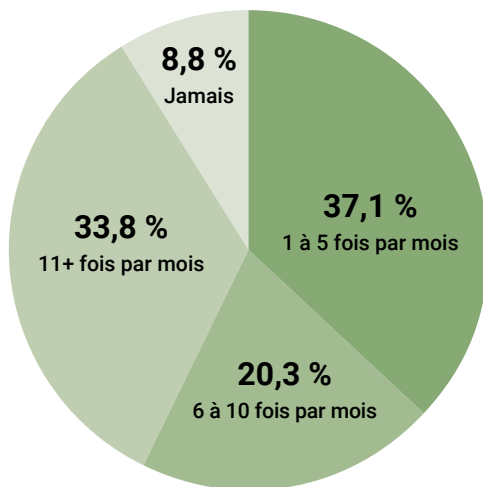
Le personnel suppléant est important pour l'exécution des programmes. Plus de 86 % des administrateurs déclarent avoir besoin de personnel occasionnel régulièrement ou parfois, mais éprouvent des difficultés à en trouver en nombre suffisant. Les directeurs, par nécessité, remplacent le personnel absent, ce qui les éloigne de leurs fonctions de direction et d'administration.

### Accès au personnel occasionnel Tous les répondants

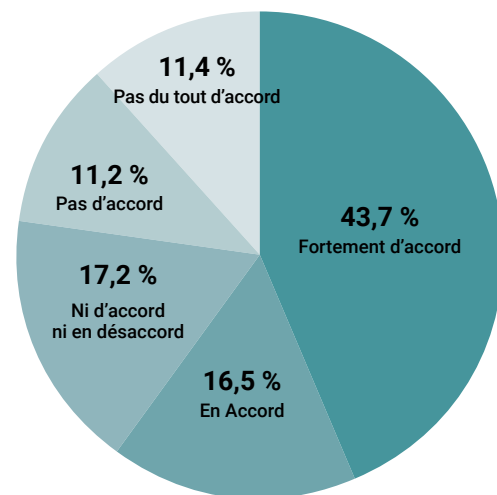
Fréquence du personnel occasionnel nécessaire	Pourcentage de personnes ayant besoin de personnel occasionnel	Pourcentage de personnes incapables de trouver le personnel occasionnel
Oui – régulièrement	72,8 %	32,5 %
Parfois	14,5 %	50,0 %
Non	12,8 %	s.o.

Un peu plus d'un tiers (33,8 %) du personnel d'encadrement déclare devoir assurer des remplacements plus de 11 fois par mois pour maintenir les ratios. La pénurie d'éducateurs a également un impact direct sur l'exécution des programmes. Plus de 60 % des administrateurs déclarent que les pénuries de personnel et les postes vacants ont une incidence sur leur capacité à proposer des activités, à limiter les heures d'ouverture et à restreindre leur capacité à inscrire des enfants.

### Nombre de fois par mois taux de remplissage par les directeurs/superviseurs



### Le manque de personnel limite les opérations du programme – directeurs/superviseurs



## ROULEMENT DE PERSONNEL

Les commentaires des groupes de discussion indiquent que le taux de rotation du personnel le plus bas se trouve dans les programmes gérés directement et dans ceux qui sont gérés par des universités ou des collèges. Dans ces programmes, les salaires sont plus élevés, les postes sont syndiqués et les pensions et les avantages sociaux non obligatoires sont courants.

Les aspects les plus importants de la qualité de l'éducation préscolaire sont les interactions chaleureuses, stimulantes, réactives et solidaires entre les éducateurs et les enfants, ainsi que l'utilisation efficace des programmes. La législation relative au nombre maximum d'enfants dans une pièce, au ratio personnel/enfants et aux qualifications du personnel contribue à augmenter la probabilité d'interactions stimulantes et réceptives, mais ne les garantit pas.

[Lorsque les bas salaires et les mauvaises conditions de travail entraînent une forte rotation du personnel](#), les avantages de l'éducation préscolaire sont compromis.

## LA SATISFACTION PROFESSIONNELLE

En règle générale, la satisfaction au travail est faible dans tous les lieux de travail ; cependant, le type d'agence joue une fois de plus un rôle important. Les EPEI et les non-EPEI travaillant dans des services de garde à but lucratif sont les moins satisfaits, tandis que ceux qui travaillent dans des centres GSMR/ CADSS gérés directement sont généralement plus satisfaits. Les EPEI travaillant dans maternelle à temps plein sont aussi satisfaits que ceux qui travaillent dans des programmes à but non lucratif. D'une région à l'autre, les EPEI affichent la plus faible satisfaction au travail dans le Centre-Est (2,7 sur 5) et le Centre-Ouest (2,6), tandis que chez les non-EPEI, la plus faible satisfaction au travail est signalée dans le Centre-Ouest (2,5) et l'Ouest (2,6).

### Satisfaction professionnelle déclarée par bureau et par région – EPEIs

Échelle de 1 (faible satisfaction) à 5 (satisfaction maximale)

	Auspice				Moyenne sur l'ensemble des auspices
	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/CADSS	MTP	
Centre-Est	2,4	2,8	2,7	2,3	2,7
Centre-Ouest	2,2	2,8	3,3	2,4	2,6
Est	2,3	2,7	3,1	2,8	2,7
Nord	2,4	2,7	3,0	2,8	2,7
Ouest	2,5	2,6	3,4	2,9	2,7
Lakeshore-Ouest	2,5	2,7	3,4	2,6	2,7
<b>Moyenne des régions</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>3,2</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>

## Satisfaction professionnelle déclarée par bureau et région – Non-EPEIs

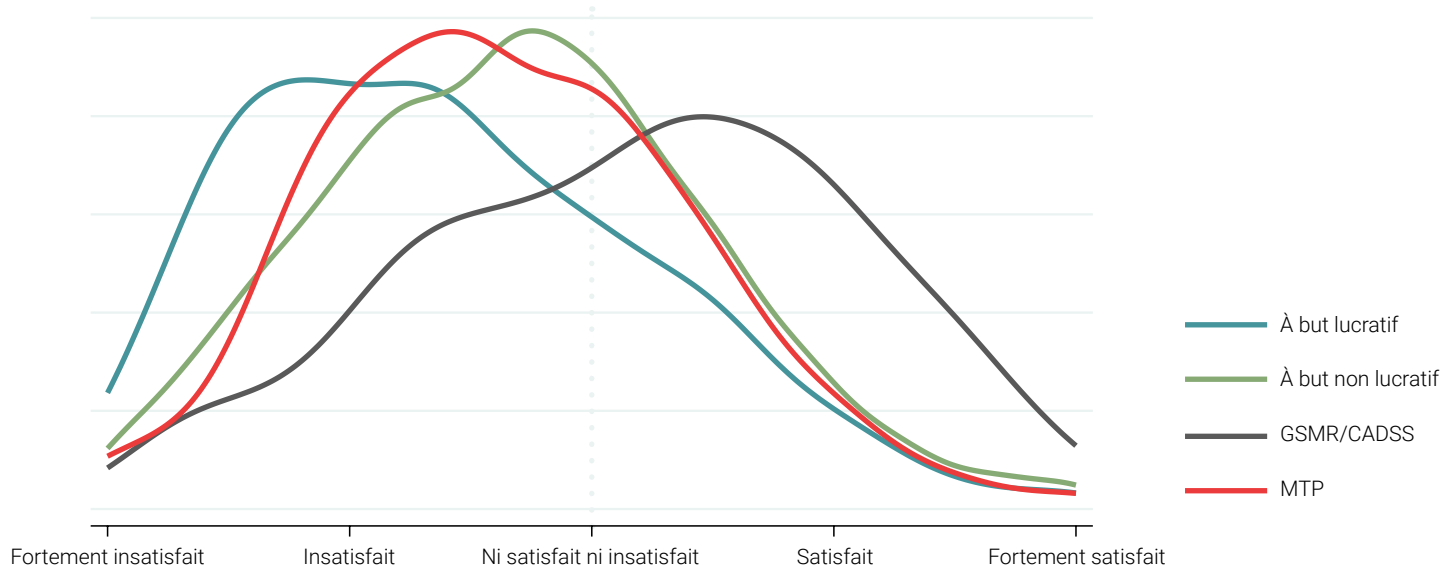
Échelle de 1 (faible satisfaction) à 5 (satisfaction maximale)

	Auspice				Moyenne sur l'ensemble des auspices
	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/CADSS	MTP	
Centre-Est	2,8	2,8	2,7	2,0	2,8
Centre-Ouest	2,2	2,6	2,9	3,5	2,5
Est	2,6	2,6	3,2	2,6	2,6
Nord	2,3	2,7	3,0	5,0	2,7
Ouest	2,5	2,6	3,1	2,8	2,6
Lakeshore-Ouest	2,4	2,8	2,9	2,9	2,7
<b>Total pour les régions</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>2,6</b>

Les personnes qui travaillent dans des centres gérés directement sont plus susceptibles d'être satisfaites de leur salaire, de leurs avantages sociaux et de leurs perspectives de carrière et opportunités de carrière.

## Satisfaction à l'égard de la rémunération, des avantages sociaux et des perspectives de carrière Tous les répondants

J'ai un bon salaire, des avantages sociaux et des opportunités de carrière



Remarque : Ce graphique est présenté sous la forme d'un diagramme de densité de Kernel dans lequel la zone située sous chacune des lignes individuelles est égale à 1. Il permet de comparer la forme des distributions individuelles, quel que soit le nombre total de répondants dans chaque groupe.

Les éducateurs déclarent que les mêmes facteurs amélioreraient leur satisfaction professionnelle personnelle et celle de la main-d'œuvre dans son ensemble, un salaire approprié étant en tête de liste dans les deux cas.

## Les 10 principaux facteurs déclarés qui amélioreraient la satisfaction personnelle au travail

Tous les répondants



## Les 10 principaux facteurs déclarés qui amélioreraient la satisfaction professionnelle des travailleurs

Tous les répondants



## FAIRE UNE DIFFÉRENCE

En dépit de salaires globalement bas et de faibles niveaux de satisfaction professionnelle, les personnes interrogées estiment que leur travail est utile, quels que soient les auspices ou les régions. Les EPEI s'accordent à dire que leur travail est utile à la vie des enfants et des familles. Il n'y a pas de variations significatives entre les bureaux et les régions.

### Les EPEIs déclarent que leur travail a un sens dans la vie des enfants et des familles

Échelle de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord)

	Auspice				Moyenne sur l'ensemble des auspices
	À but lucratif	À but non lucratif	GSMR/CADSS	MTP	
Centre-Est	4,1	4,2	4,1	4,2	4,2
Centre-Ouest	4,2	4,3	4,2	4,3	4,2
Est	4,4	4,3	4,2	4,3	4,3
Nord	4,3	4,4	4,5	4,2	4,4
Ouest	4,3	4,3	4,4	4,3	4,3
Lakeshore-Ouest	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
<b>Moyenne des régions</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>



## QUALITÉ DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

Encourager les gens à poursuivre une carrière dans le domaine de l'éducation de la petite enfance ou de recommander un programme de la petite enfance aux membres de la famille et amis peut servir d'indicateur de la qualité des milieux de travail et d'apprentissage dans le domaine.

Moins de la moitié (48 %) des répondants ont déclaré qu'ils recommanderaient une carrière en éducation de la petite enfance à d'autres personnes intéressées. Les EPEI sont moins susceptibles de recommander une carrière dans le secteur lorsqu'on compare aux non-EPEI.

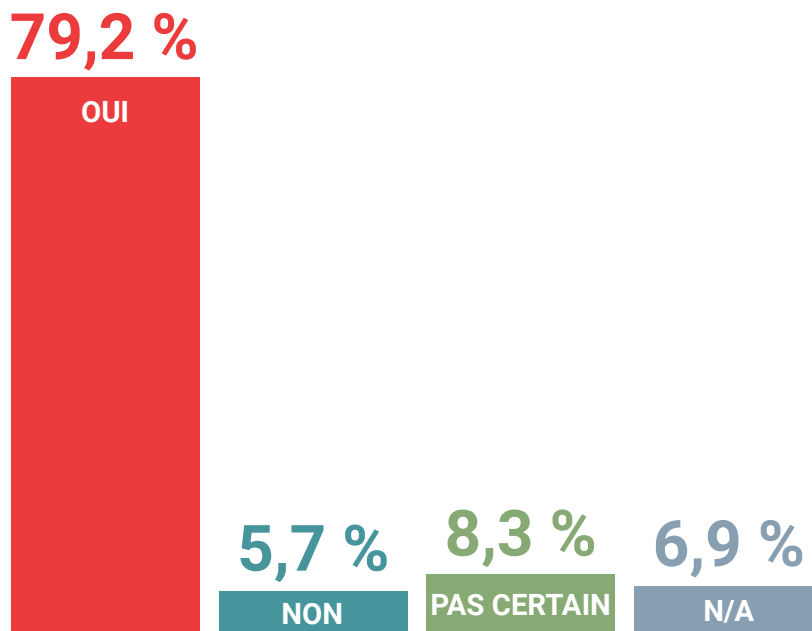
### Pourcentage des répondants de la main-d'œuvre qui recommandent une carrière dans la petite enfance selon le statut d'EPEI

	Oui	Non	Pas certain
Non-EPEI	59,3 %	17,5 %	23,0 %
EPEI	43,4 %	30,9 %	25,7 %
<b>Moyenne pour tous les statuts d'EPEI</b>	<b>48,0 %</b>	<b>27,1 %</b>	<b>25,0 %</b>

Remarque : Toutes les moyennes sont pondérées.

De plus, 14 % des répondants ont répondu non ou ont exprimé leur incertitude lorsqu'on leur demande s'ils recommanderaient le programme dans lequel ils travaillent à un membre de la famille ou à un ami à la recherche d'un service de garde.

### Pourcentage de répondants qui recommandent leur programme de petite enfance à un membre de la famille ou à un ami Tous les répondants





# Discrimination sur le lieu de travail

Le Canada a une population de plus en plus diversifiée, avec environ 2,2 millions d'enfants de moins de 15 ans dont au moins un des parents est né à l'étranger. Cela représente près de 38 % de la population. D'ici 2036, ce chiffre devrait se situer entre 39 % et 49 %. Cette croissance démontre la demande croissante de programmes et de services de garde d'enfants pour répondre aux divers besoins des enfants et des familles.

Le terme "racialisé" est un concept social étroitement lié au racisme. Au Canada, le terme "minorité racialisée" fait généralement référence aux personnes non blanches. Les participants à cette étude ont déclaré leur race.

**Par rapport aux Canadiens non racialisés, les travailleurs racialisés ont des taux d'emploi (66 % contre 60,4 %) et de participation à la population active (70,6 % contre 63,4 %) plus élevés.**

Le Canada dispose également d'une main-d'œuvre diversifiée. Plus d'un quart (28,2 %) des travailleurs canadiens sont racialisés. Par rapport aux Canadiens non racialisés, les travailleurs racialisés ont un taux d'emploi d'emploi (66 % contre 60,4 %) et de participation à la population active (70,6 % contre 63,4 %).

## RACIALISATION

De **nombreuses études** révèlent que le pourcentage de travailleurs racialisés est beaucoup plus élevé dans le secteur de l'éducation préscolaire et de la garde d'enfants que dans l'ensemble de la population active. La présente étude parvient à des conclusions similaires, bien qu'il y ait de grandes variations dans le pourcentage de travailleurs racialisés selon la région, l'agence, l'âge, les années d'expérience et le poste.

### Faits saillants des résultats en matière de racialisation :

- La race et le statut ont un impact sur presque tous les aspects de la main-d'œuvre de l'AGJE.
  - Les non-EPEI sont plus susceptibles d'être racialisés (42,6 %) que les EPEI (22,9 %).
  - Les directeurs de programme et les superviseurs sont moins susceptibles d'être racialisés (24,6 %) que les non-EPEI (42,6 %).
  - Dans tous les groupes de main-d'œuvre, le Centre-Est et le Centre-Ouest ont le pourcentage le plus élevé de travailleurs racialisés (données non disponibles). Cela peut s'expliquer en grande partie par les [variations des populations racialisées en Ontario](#) (voir les rapports régionaux pour les données de EPEInsement).
  - La disparité régionale des populations n'explique pas le nombre proportionnellement faible d'éducateurs racialisés occupant des postes de direction.
  - Les directeurs de programmes à site unique (28,9 %) sont plus susceptibles d'être racialisés que les directeurs de programmes à sites multiples (20,2 %).
  - Dans les programmes à site unique, le personnel racialisé est plus susceptible de travailler dans des programmes à but lucratif.
  - Les EPEI racialisés sont plus souvent jeunes.
  - Les EPEI ayant moins de cinq ans d'expérience sont plus susceptibles d'être racialisés.
  - Le personnel racialisé est en moyenne moins bien payé que le personnel non racialisé.
  - Près de la moitié (48,9 %) des services de garde d'enfants à domicile agréés sont racialisés (données non présentées).
- Plus de la moitié (52,1 %) des responsables de garde en milieu familial non racialisés ont moins de 45 ans, contre 41,1 % des responsables de garde en milieu familial racialisés. La tendance inverse est observée pour l'ensemble de la main-d'œuvre, où les participants plus jeunes sont plus susceptibles d'être racialisés.
  - Dans les régions du Centre-Est et du Centre-Ouest, les employées non racisées sont surreprésentées dans le groupe des moins de 35 ans et sous-représentées dans le groupe des 45–64 ans (données non présentées).

**Racialization:** processus par lequel les sociétés considèrent les races comme réelles, différentes et inégales d'une manière qui importe et affecte la vie économique, politique et sociale.<sup>3</sup>



<sup>3</sup>Référence : Commission ontarienne des droits de la personne. Enseigner les droits de la personne en Ontario—Guide à l'intention des écoles de l'Ontario. Annexe 1. Tiré de : <https://www.ohrc.on.ca/fr/1%E2%80%99enseignement-des-droits-de-la-personne-en-ontario-guide-pour-les-%C3%A9coles-de-1%E2%80%99ontario/annexe-1-glossaire-des-termes-relatifs-aux-droits-de-la-personne>

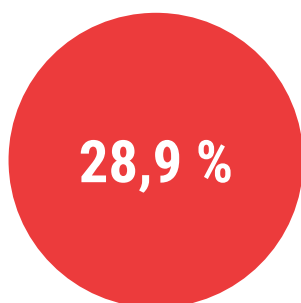
## Pourcentage de racialisation par région et par poste

District	Non-EPEIs	EPEIs	Directeurs/superviseurs de centres
Centre-Est	72,6 %	47,0 %	38,1 %
Centre-Ouest	65,1 %	37,8 %	33,3 %
Est	29,2 %	11,8 %	18,6 %
Nord	26,5 %	21,1 %	15,7 %
Ouest	29,4 %	10,8 %	21,3 %
Lakeshore-Ouest	44,2 %	26,7 %	24,1 %
<b>Moyenne</b>	<b>42,6 %</b>	<b>22,9 %</b>	<b>24,6 %</b>

Remarque : Les données concernant les directeurs/superviseurs ont été recueillies dans une enquête distincte.

## Racialisation par type de programme Directeurs/superviseurs

Programmes à site unique



Programmes multisites

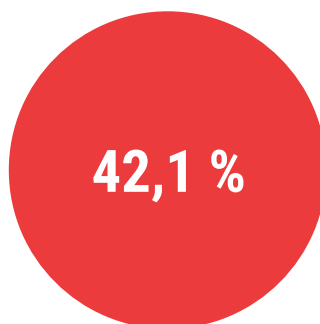


Agences multiservices

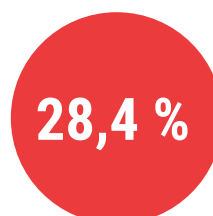


## La racialisation par l'emploi dans les programmes à site unique Tous les répondants

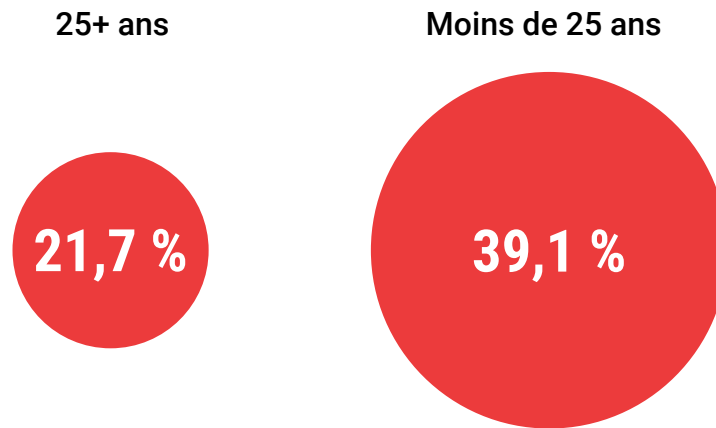
À but lucratif



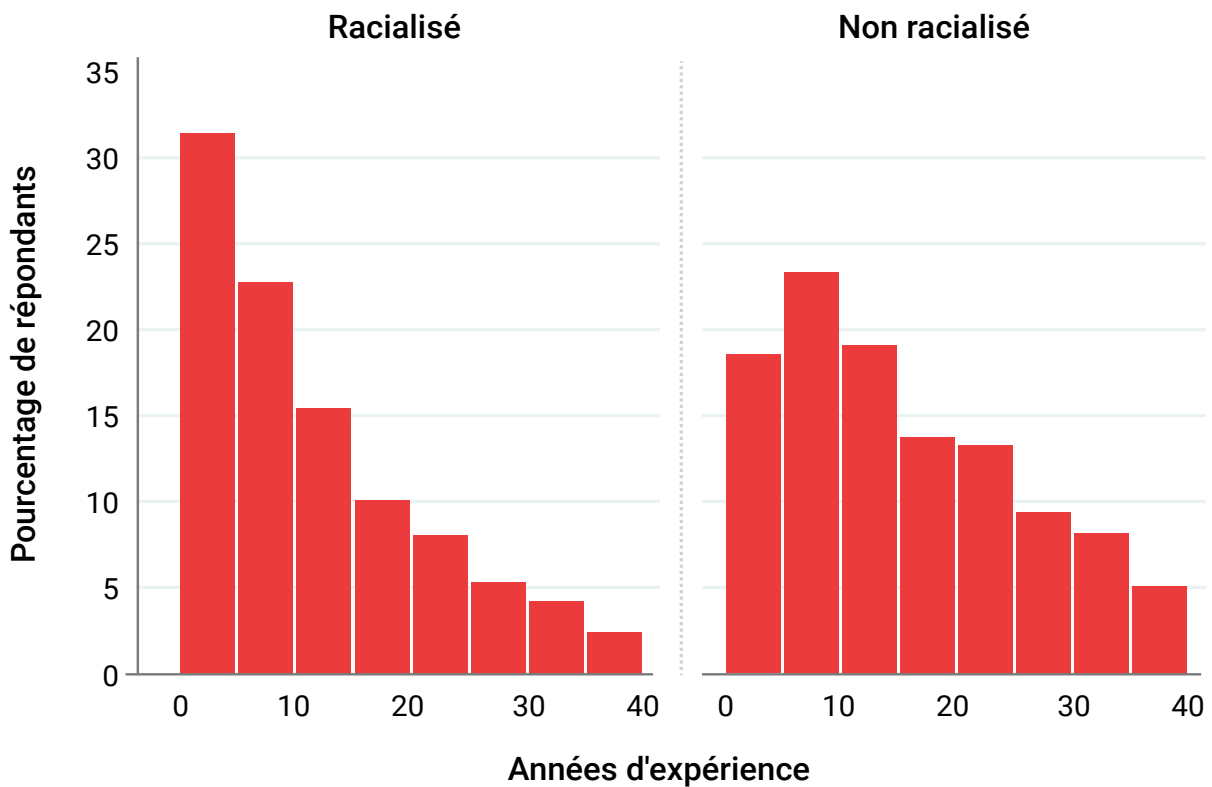
À but non lucratif



## Racialisation par âge EPEIs



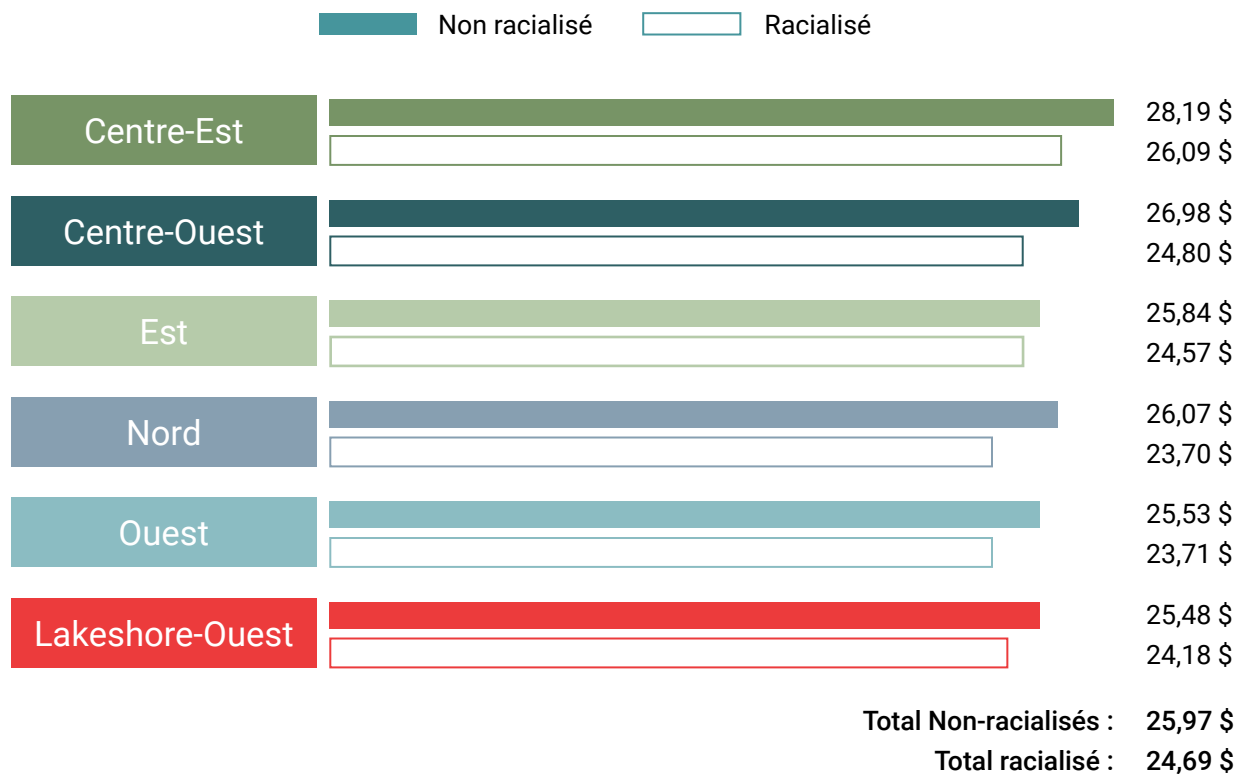
## Années d'expérience selon la racialisation EPEIs





Il existe une différence statistiquement significative dans le salaire horaire moyen entre les EPEI racialisés (24,69 \$) et non racialisés (25,97 \$). Toutefois, cette différence de salaire n'est plus significative après 10 ans d'expérience.

### Taux de salaire horaire par racialisation et par région



## DISCRIMINATION

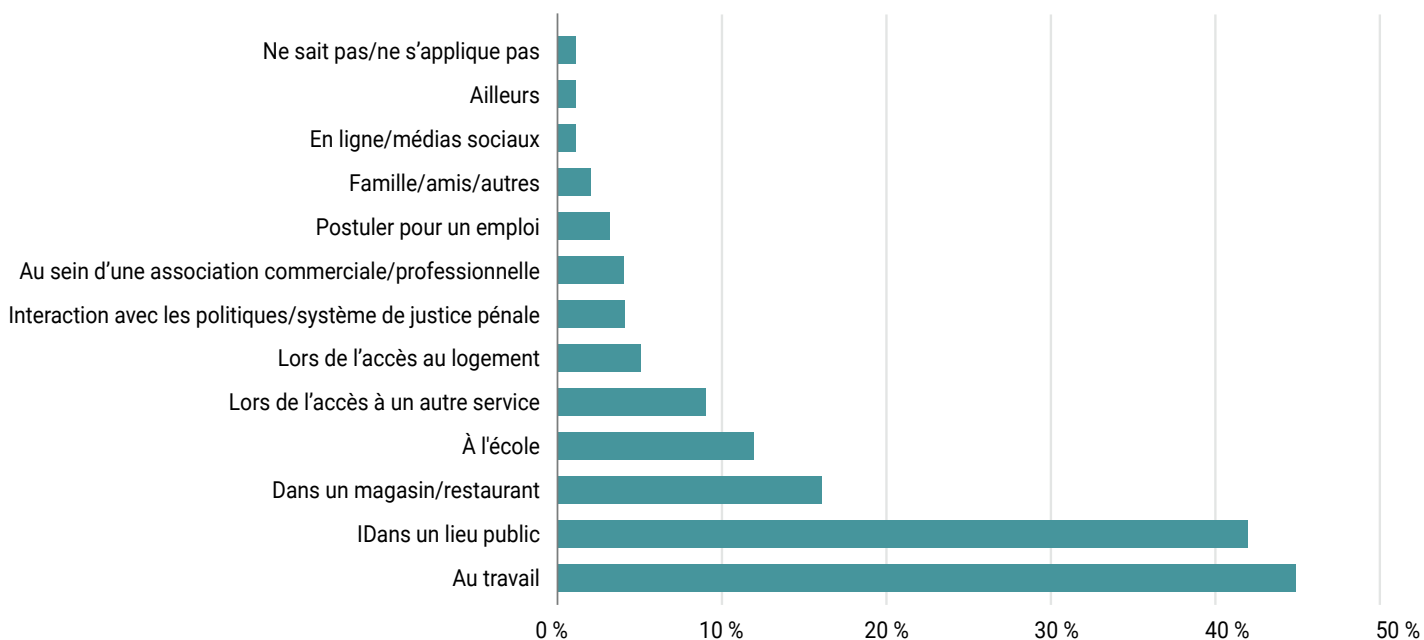
La discrimination est [un problème omniprésent au Canada](#), dont la gravité s'accroît et s'intensifie avec l'apparition de la pandémie de COVID-19. Depuis 2019, [les perceptions d'un traitement inégal sur le lieu de travail ont augmenté](#) pour divers groupes racialisés et pour les personnes handicapées. Malgré les avancées en matière de politiques et de législation, ainsi que les changements culturels engendrés par des mouvements sociaux tels que [#MeToo](#) et [Black Lives Matter](#), la discrimination sexuelle et raciale persiste.

Le milieu de travail est l'environnement le plus souvent signalé où la discrimination se produit. La [Commission ontarienne des droits de la personne](#) indique que parmi les personnes qui déclarent avoir été victimes de discrimination, 45 % disent que cela s'est produit en milieu de travail. Les communautés autochtones et musulmanes, ainsi que les personnes handicapées, sont les plus susceptibles de déclarer des expériences de discrimination. La discrimination en milieu de travail est encore plus courante chez ceux qui se situent à l'intersection de multiples [groupes méritant l'équité](#). Ceux qui sont racialisés sont également [moins susceptibles de trouver de bons emplois](#), même si, en moyenne, ils ont un niveau de scolarité plus élevé et sont plus susceptibles d'avoir un emploi.



## Lieu des expériences les plus récentes de discrimination en Ontario

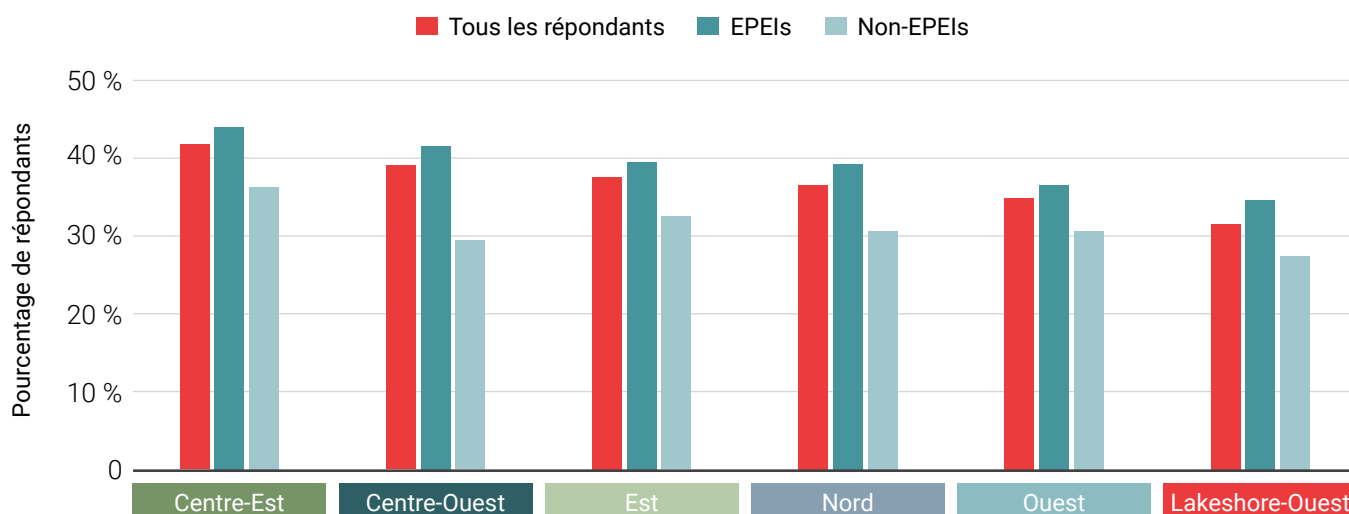
Étude de la Commission ontarienne des droits de la personne



Adapté de : La Commission ontarienne des droits de la personne. *PRENDRE LE PULS* Opinions des gens sur les droits de la personne en Ontario. Tiré de : [https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/Taking%20the%20pulse\\_Peoples%20opinions%20on%20human%20rights%20in%20Ontario\\_accessible\\_2017\\_2.pdf](https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/Taking%20the%20pulse_Peoples%20opinions%20on%20human%20rights%20in%20Ontario_accessible_2017_2.pdf)

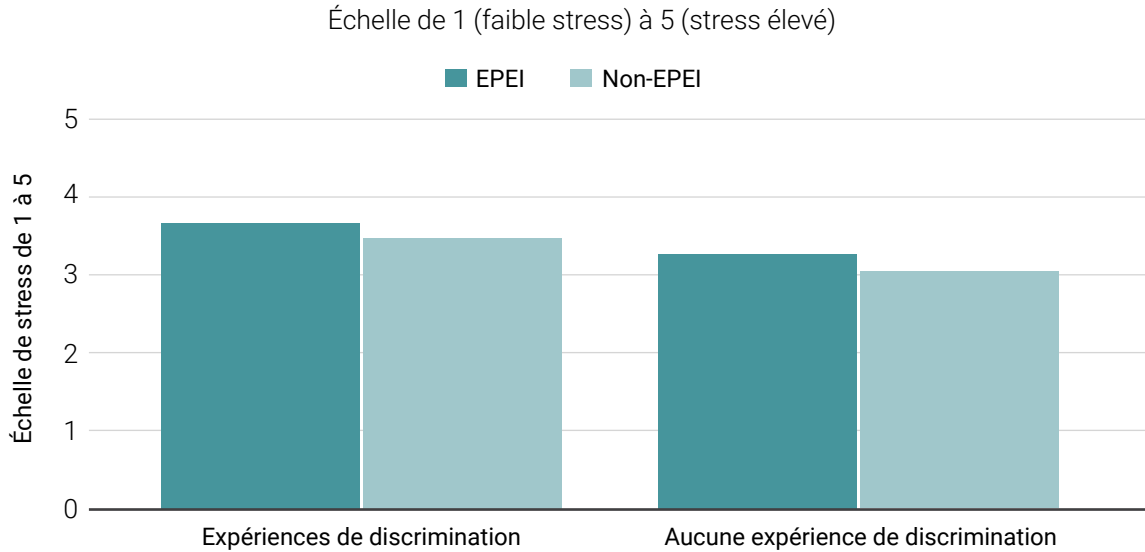
Près de la moitié (47,3 %) des personnes victimes de discrimination au travail subissent plus d'un type de discrimination. Le secteur de l'éducation de la petite enfance ne fait pas exception. Un peu plus de 36 % des répondants de première ligne déclarent avoir été victimes de discrimination dans leur lieu de travail, ce qui est plus élevé pour les EPEI (38 %) que pour les non-EPEI (30 %). Pour tous les répondants, les taux sont plus élevés dans les régions du Centre-Est (42 %) et du Centre-Ouest (39 %) où la diversité culturelle et ethnique est également plus élevée.

## Pourcentage de personnes interrogées ayant fait état d'expériences de discrimination sur le lieu de travail, par région



Comparativement aux non-EPEI, les EPEI sont plus susceptibles de déclarer des expériences de discrimination et des niveaux plus élevés de stress lié au travail.

## Niveau de stress selon le statut d'EPEI et l'expérience en matière de discrimination



La source de discrimination la plus fréquente est constituée par les personnes occupant des postes de direction et les collègues, bien que les participants signalent que les parents sont également des sources de discrimination et, plus rarement, les enfants.

## Sources de discrimination signalées Tous les répondants

### La direction

Discrimination de la part de la direction

63 %



### Collègues

Discrimination de la part des collègues/du personnel

60 %



### Les parents

Discrimination de la part des parents/familles

23 %



### Les enfants

Discrimination des enfants

7 %



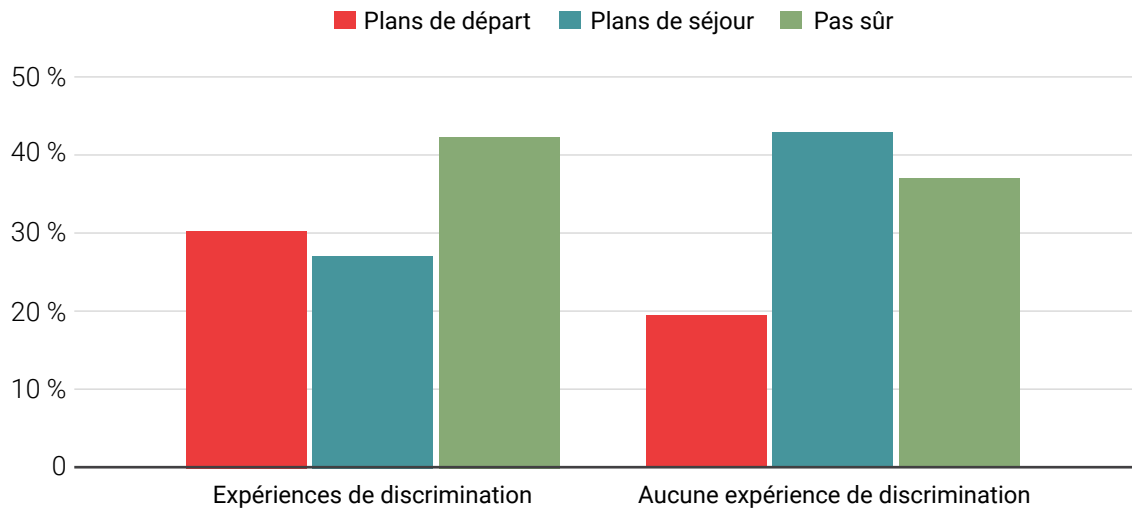
Les types de discrimination subis varient, l'intimidation étant la plus signalée, suivie du niveau de scolarité ou de niveau d'ancienneté. L'intimidation peut impliquer ou être ancrées dans d'autres formes de discrimination (p. ex., ancrées dans le racisme ou l'âgisme).

## Types de discrimination Tous les répondants

	% de personnes ayant déclaré avoir été victimes de discrimination	% de l'échantillon total
Intimidation	54,3 %	19,2 %
Études ou ancienneté	40,0 %	14,1 %
Santé mentale	21,8 %	7,7 %
Âgisme	20,3 %	7,2 %
Racisme	17,7 %	6,3 %
Poids/préjudice corporel	13,8 %	4,9 %
Langue/accent	10,6 %	3,8 %
Sexisme	8,2 %	2,9 %
Capacitisme	7,2 %	2,6 %
Religion ou tenue vestimentaire	7,1 %	2,5 %
Immigration	6,5 %	2,3 %
Homophobie	4,4 %	1,6 %

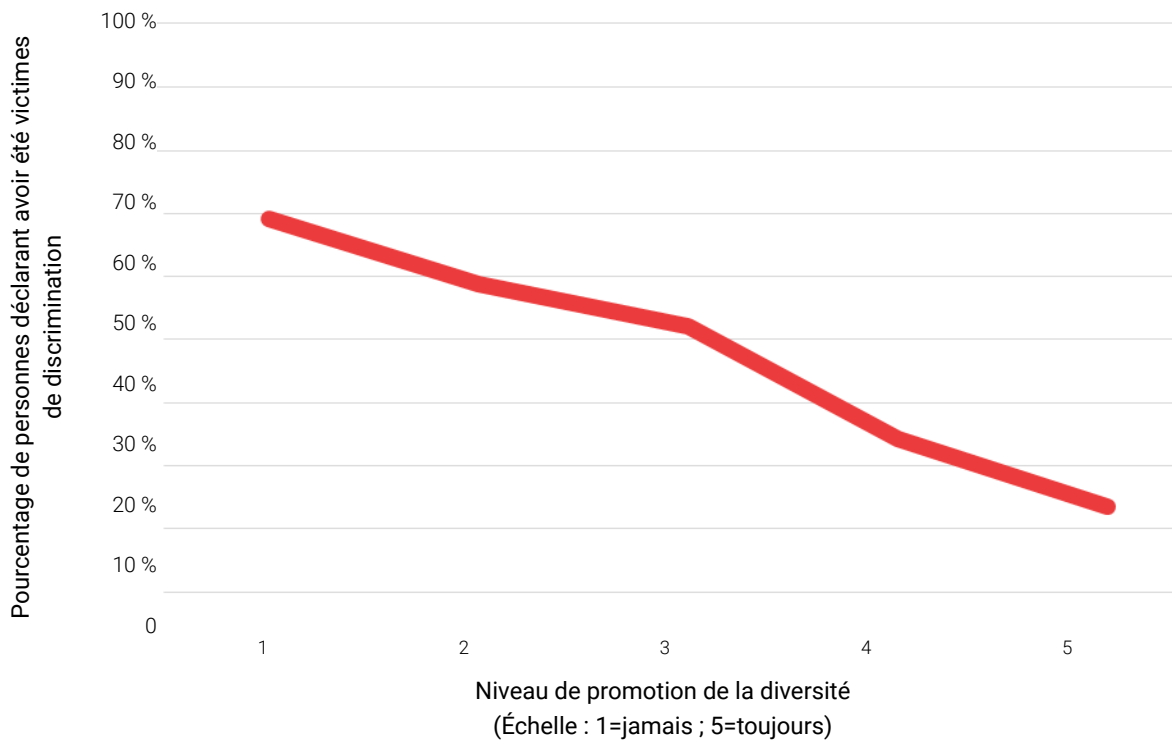
Ceux qui déclarent avoir été victimes de discrimination sont plus susceptibles de déclarer qu'ils ont l'intention de quitter le secteur. Ces résultats peuvent faire la lumière sur les résultats d'études qui indiquent que les régions du Centre-Est et du Centre-Ouest ont les plus grands signalements de discrimination. Les EPE de ces régions sont également les plus susceptibles de déclarer qu'elles prévoient quitter le secteur.

## Pourcentage de victimes de discrimination et de plans de départ du secteur



L'attention portée à l'équité, à la diversité et à l'inclusion fait une différence. Les répondants qui déclarent que leur lieu de travail favorise l'équité, la diversité et l'inclusion sont moins susceptibles de signaler de la discrimination.

## Discrimination selon le niveau de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion du programme Tous les répondants






En plus d'avoir un impact sur la stabilité du lieu de travail, il a été démontré que les expériences discriminatoires ont des **effets négatifs** sur les pratiques d'embauche, les possibilités de promotion et, surtout, sur l'environnement d'apprentissage et le développement des enfants.

La discrimination est présente au sein des individus et entre eux, dans les institutions et les sociétés. À tous les niveaux, les enfants sont affectés par les croyances et les pratiques discriminatoires qui les entourent. Les enfants assimilent ce que les éducateurs disent (ou ne disent pas) et font (ou ne font pas). Le racisme et les autres formes de discrimination **s'apprennent dès la petite enfance.**

Le personnel chargé de l'éducation de la petite enfance se trouve dans une position unique pour modifier les trajectoires de développement de la discrimination apprise. Il est donc essentiel de relever ces défis sur le lieu de travail. Les résultats de cette étude ont des implications importantes pour l'apprentissage professionnel continu et la formation initiale, ainsi que pour le soutien aux pratiques de leadership et d'embauche, afin de garantir l'égalité des chances pour les éducateurs racialisés d'occuper des postes de direction.



# Impact sur la qualité

Connaître nos chiffres révèle un secteur à son point de rupture. Les salaires sont bas, et seuls les salaires des programmes publics s'approchent de ceux d'autres professions comparables. Les salaires des programmes publics s'approchent de ceux d'autres professions comparables. Les avantages non obligatoires sont peu nombreux et les pensions sont rares, sauf dans les programmes publics et/ou syndiqués. Cette situation contribue aux difficultés de recrutement et de maintien dans l'emploi, les entretiens avec les informations clés révélant que les salaires sont aussi bas que les salaires moyens. Les entretiens avec les informations clés révèlent que, dans certaines régions, la capacité opérationnelle n'est que de 40 % par rapport à la capacité autorisée. La satisfaction au travail est également faible, tandis que la rotation du personnel est élevée et que l'épuisement professionnel augmente. Les conditions de travail du personnel chargé de l'éducation de la petite enfance affectent la qualité de l'apprentissage des enfants. De la petite enfance affectent la qualité de l'apprentissage que reçoivent les enfants.

**Connaître nos chiffres révèle un secteur à point de rupture. Les conditions de travail du personnel chargé de l'éducation de la petite enfance ont une influence sur la qualité de l'enseignement dispensé aux enfants.**

## PÉNURIE DE PERSONNEL ET ROULEMENT DU PERSONNEL

Une autorisation de directeur délivrée par le ministère de l'Éducation permet au personnel non-EPEI de travailler dans des programmes agréés à des postes exigeant des connaissances et des qualifications dans le domaine de la petite enfance. Les EPEI doivent être titulaires, au minimum, d'un diplôme de deux ans en éducation de la petite enfance. Ils ont reçu une formation préalable à l'élaboration de programmes d'études, au travail avec des enfants handicapés et au travail avec des familles diverses. Ils ont reçu une formation préalable sur l'élaboration de programmes d'études, le travail avec des enfants handicapés et le travail avec des familles diverses. Les cours portent notamment sur la politique et la législation relatives au secteur, le développement du nourrisson et de l'enfant, la lutte contre le racisme et les modes de connaissance et d'existence autochtones. L'inscription au l'OEPE exige l'adhésion au [code de déontologie et aux normes de pratique](#) de la profession comme condition d'emploi. Le personnel possédant d'autres qualifications ou expériences peut compléter le personnel qualifié, mais ne doit pas le remplacer.

Les entrevues avec les informateurs clés révèlent des régions où il n'y a pas de EPEI qualifiés pour plus de 3 000 enfants fréquentant des services de garde agréés. Plusieurs régions signalent que leurs programmes en français sont principalement gérés par une main-d'œuvre qui n'est pas un EPEI. De nombreux directeurs de programme, qui sont responsables du leadership pédagogique, travaillent également sous l'approbation d'un directeur. En l'absence de EPEI qualifiés, le mentorat pour le nouveau personnel souffre, et de nombreux programmes ne sont plus en mesure ou éligibles pour accueillir des étudiants en stage, ce qui entrave encore plus le développement de l'enseignement en français. De nombreux programmes ne sont plus en mesure d'accueillir des étudiants en stage ou ne sont plus éligibles pour le faire, ce qui réduit encore les effectifs et les possibilités d'emploi. Le fossé entre la valeur que la société et le gouvernement accordent au secteur de l'éducation préscolaire et celle qu'ils accordent au système de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année est évident.



**L'environnement de travail des éducateurs est l'environnement d'apprentissage des enfants.**

—McCuaig, Akbari, et Correia





Le personnel est déplacé d'une salle à l'autre pour faire face aux pénuries. En conséquence, les enfants doivent souvent faire face à de nouveaux visages et à des changements de personnel quotidiens.

Les administrations signalent une faible capacité opérationnelle par rapport à la capacité autorisée, la pénurie d'éducateurs étant la principale cause de cette situation.

“

Chaque jour, les enfants voient un nouveau visage. Un éducateur entre dans une salle pour couvrir le ratio, [pour] un groupe d'enfants qu'il ne connaît pas. Il ne connaît pas leurs centres d'intérêt, leur personnalité, ni ce sur quoi ils ont travaillé et ce qu'ils s'efforcent d'accomplir. Ce n'est pas un enseignement de qualité.



Les directeurs et les superviseurs signalent qu'ils passent beaucoup de temps sur le plancher, certains déclarant même qu'ils passent 100 % de leur temps à remplacer le personnel absent. Ils n'ont donc plus de temps à consacrer aux tâches administratives et à la direction pédagogique.

“

Je ne me souviens pas de la dernière fois où je n'ai pas été sur le plancher pour combler les pénuries.

“

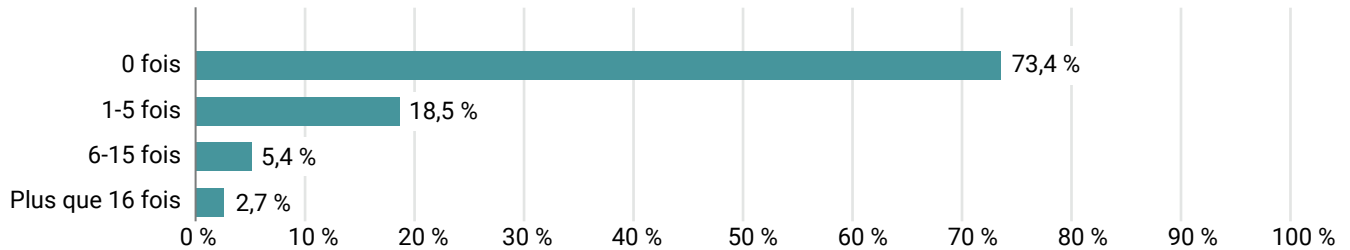
Avec le APAGJE<sup>4</sup> j'ai beaucoup plus de responsabilités, mais je passe aussi beaucoup plus de temps sur le plancher. Ce n'est pas viable.

<sup>4</sup> Les Accords sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada.

## Les nourrissons et les enfants handicapés sont les plus pénalisés

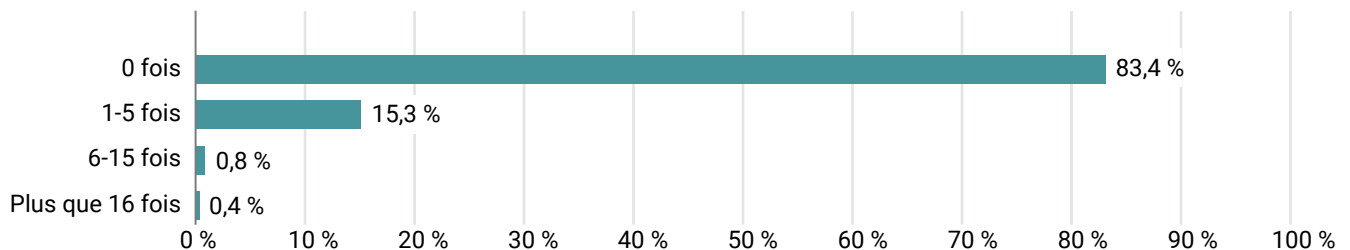
Le manque de personnel a également des effets néfastes sur l'intégration des enfants handicapés ou ayant des besoins différents. Près de 27 % des directeurs/superviseurs interrogés déclarent avoir dû renvoyer un ou plusieurs enfants handicapés à la maison en raison d'un manque de personnel.

### Pourcentage déclarant la fréquence des fois où, au cours des 12 derniers mois, les directeurs/ superviseurs ont renvoyé les enfants handicapés à la maison en raison d'un manque de personnel

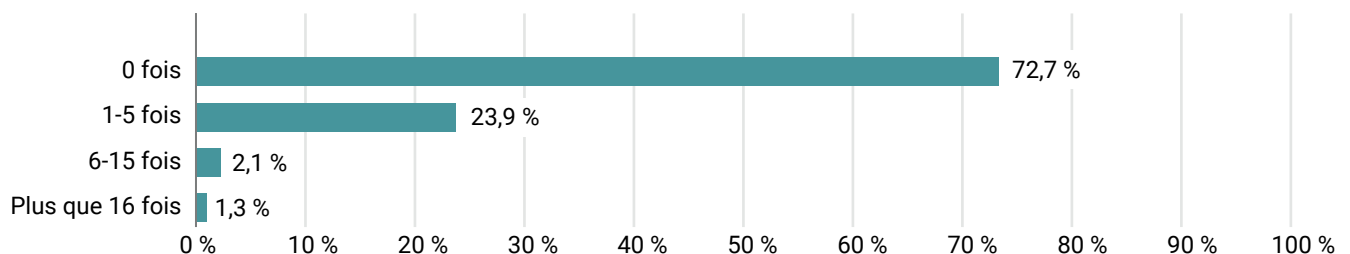


Près de 17 % des directeurs/superviseurs interrogés déclarent avoir retiré au moins un enfant handicapé de leur programme au cours des 12 derniers mois en raison d'une pénurie de personnel. En outre, 27,3 % déclarent avoir refusé l'admission d'un enfant handicapé au cours des 12 derniers mois en raison d'une pénurie de personnel.

### Pourcentage déclarant la fréquence des fois au cours des 12 derniers mois Directeurs/Superviseurs ont retiré des enfants handicapés de la liste en raison d'un manque de personnel



### Pourcentage déclarant la fréquence des fois où, au cours des 12 derniers mois, les directeurs/ superviseurs ont refusé l'admission d'enfants handicapés en raison d'un manque de personnel



Les conclusions des groupes de discussion confirment ces résultats. Les éducateurs signalent que les enfants handicapés sont renvoyés à la maison parce que les consultants en besoins spéciaux sont retirés pour couvrir les ratios. En outre, de nombreux enfants handicapés sont refusés et retirés de la liste en raison du manque de personnel. Même les familles qui bénéficient d'un financement par le [principe de Jordan](#) n'obtiennent pas le soutien dont leurs enfants ont besoin en raison de la pénurie de personnel. Les incidents graves, notamment en matière d'orientation comportementale, seraient en augmentation, comme le confirment les données d'OEPE.

Lorsque le personnel se déclare malade, les salles réservées aux enfants en bas âge sont les premières à fermer, car elles comptent le moins d'enfants. Les parents d'enfants en bas âge, qui reviennent souvent d'un congé parental, doivent donc régulièrement chercher une solution de garde de dernière minute ou réduire leur temps de travail, ce qui contribue à creuser l'écart entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

“

Nous voulons être inclusifs, mais la réalité est que nous ne pouvons pas. Nous n'avons pas de personnel. Nous avons dû retirer des enfants de la liste. Nous devons dire non à des familles dont les enfants ont des besoins particuliers. Les parents cachent le diagnostic de leurs enfants de peur d'être rejetés. Ce n'est pas normal.

“

Les chiffres nous disent qu'il vaut mieux décevoir six familles que 16. Mais les parents d'enfants en bas âge doivent toujours faire face à des fermetures de chambres et leurs enfants sont renvoyés à la maison.

### Épuisement du personnel

Les groupes de discussion révèlent des niveaux élevés d'épuisement du personnel..

“

Vous n'avez pas la possibilité de prendre 5 minutes pour vous ressaisir. et vous vous retrouvez devant des enfants de 5 ans, angoissée, en larmes, sans soutien, sans rien.

“

Il n'y en a jamais assez. Il n'y a jamais assez de temps. Il n'y a jamais assez de patience. Il n'y a jamais assez de personnel. Il n'y a jamais assez d'espace. Il n'y en a jamais assez.

“

Le terme « épuisement professionnel » met l'accent sur les sentiments du personnel. Le terme « exploitation » attire notre attention et met l'accent sur les pratiques des employeurs et les politiques gouvernementales qui nécessitent des solutions structurelles.

—Dr. Emis Akbari

“

Je n'ai plus rien à donner, mais je continue à donner.

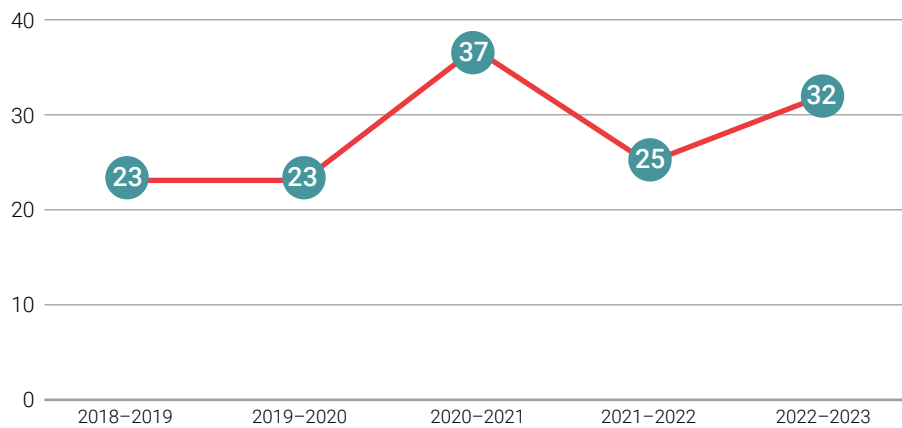
## ÉVÉNEMENTS GRAVES

Les entretiens avec les informateurs clés dans les régions indiquent une augmentation des incidents graves, principalement en ce qui concerne les conseils de comportement donnés par le personnel. Les données d'OEPE montrent également une tendance à la hausse entre 2021–2022 et 2022–2023 en ce qui concerne les plaintes et les procédures disciplinaires relatives à l'orientation comportementale en pourcentage de toutes les infractions professionnelles.

### Occurrence sérieuse de comportements

**Guidance :** Les EPEIs ne savent pas comment gérer les divers comportements des enfants, font preuve de frustration et redirigent avec force le comportement des enfants

### Nombre de plaintes relatives à l'orientation comportementale déposées auprès d'OEPE en pourcentage de l'ensemble des plaintes (2018 à 2023)



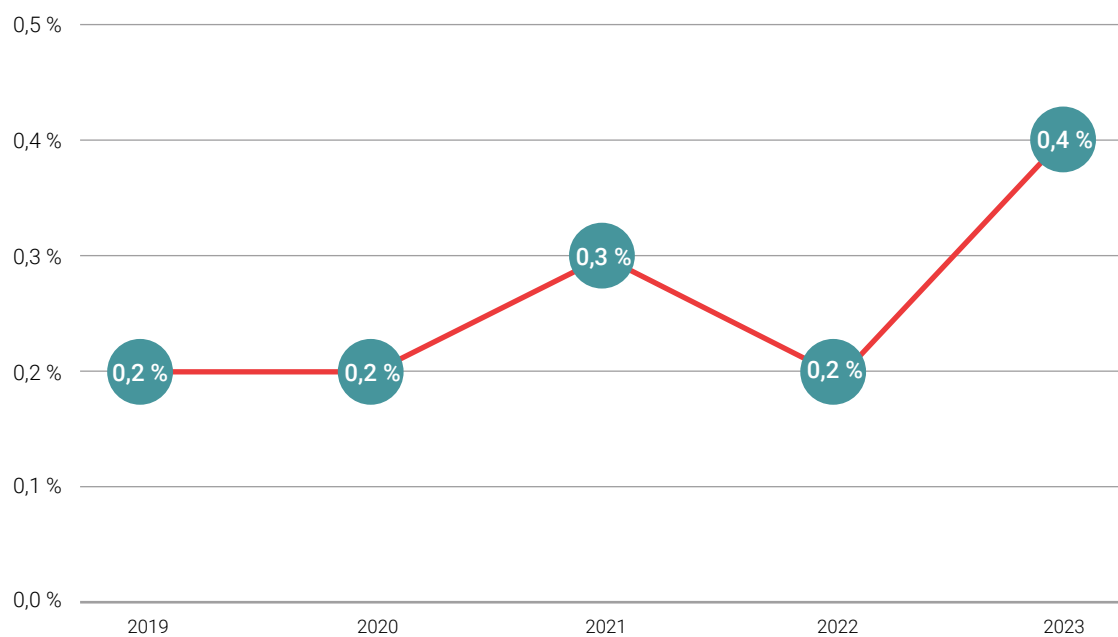
Source : Collège des éducateurs de la petite enfance. Rapports annuels. Tiré de : <https://www.college-ece.ca/fr/a-propos-de-lordre/rapports-annuels/>

Un aperçu dans les plaintes relatives à l'orientation comportementale en 2020–2021 peut être attribué à la pandémie.<sup>5</sup> La tendance, cependant, peut être un indicateur de l'épuisement du personnel et de l'impact de la prépondérance d'un personnel sous-formé.



<sup>5</sup> Bien que les données présentées appartiennent au OEPE, les auteurs assument la responsabilité de l'interprétation des données.

## Pourcentage de conseils de comportement par rapport au nombre total de membres d'OEPE (2019 à 2023)



Source : données fournies par le Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance.





# La perspective nordique

L'Ontario est la province la plus peuplée du Canada, avec près de [40 %](#) de la population du pays. La plupart des [14,2 millions d'habitants de l'Ontario](#) vivent dans les communautés du sud, le long du corridor Windsor-Québec. La petite population du Nord de l'Ontario est répartie sur une vaste zone géographique couvrant deux fuseaux horaires. Le Nord de l'Ontario couvre 90 de la superficie de l'Ontario, mais ne compte que 5,1 % de sa population, soit environ 725 000 personnes. Les défis liés à la main-d'œuvre dans le Nord peuvent être uniques en raison des variations géographiques, des populations éparées et dispersées, des conditions météorologiques, des pénuries de main-d'œuvre dans d'autres secteurs qui peuvent avoir un impact sur les activités des services de garde, et du travail saisonnier et par quarts qui est le statu quo dans de nombreuses régions.

Les auteurs ont organisé des groupes de discussion dans cinq régions nordiques afin de s'assurer que les conditions de ces communautés soient prises en compte et que les voix des personnes qui vivent et travaillent dans ces régions soient entendues.

**Les auteurs ont organisé des groupes de discussion dans cinq régions nordiques afin de s'assurer que les conditions des communautés nordiques sont prises en compte et que les voix des personnes qui vivent et travaillent dans ces régions sont entendues et prises en compte.**

Cette stratégie a été utilisée pour s'assurer que les réponses de cette région ne soient pas perdues dans la moyenne des régions plus peuplées. Cette stratégie a été utilisée pour s'assurer que les réponses à l'enquête de cette région ne soient pas perdues dans la moyenne des régions plus peuplées. Bien que les résultats présentés ici englobent les réponses de l'ensemble de la province, un [rapport distinct sur l'expérience du Nord](#) est fourni pour rendre compte des expériences uniques de la main-d'œuvre en éducation de la petite enfance du Nord de l'Ontario.



# Voix des EPEI

L'enquête a permis aux répondants d'inclure des commentaires et des préoccupations au-delà des questions spécifiées dans l'enquête. Les analyses qualitatives des groupes de discussion ont permis de dégager plusieurs thèmes qui sont étayés par les données quantitatives rapportées.

Les commentaires portent sur des sujets de préoccupation tels que la pénurie d'éducateurs, l'épuisement professionnel, les salaires et l'accord pancanadien sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (APAGJE).

“

Un salaire décent pour le travail que nous faisons. Nous sommes sous-estimés par la société dans son ensemble et cela doit changer. Nous devons être reconnus et appréciés pour les professionnels que nous sommes, et être payés en conséquence.

## PÉNURIE D'ÉDUCATEURS

Lorsqu'un éducateur se déclare malade, on compare le ratio personnel/enfants le plus élevé à celui de la salle où le ratio est le plus faible. Ainsi, au lieu de fermer la salle des enfants d'âge préscolaire, qui compte 24 enfants, nous fermerons la salle des enfants en bas âge, qui ne compte que six [enfants]. Qui ne compte que six [enfants], mais ces enfants et ces familles en souffrent continuellement, ce qui n'est pas normal.

Nous n'avons pas de personnel de secours. Si quelqu'un appelle malade, nous fermons la salle et les familles doivent se débrouiller à la dernière minute.

Je n'ai jamais vu une telle pénurie d'éducateurs en 30 ans (dans le secteur).

Les parents sont désespérés. Ils m'appellent pour me dire que je ne peux pas aller travailler. Ils me supplient de leur laisser une place.

Il n'y a pas d'occasionnels disponibles. Nous utilisons ce qui a été mentionné, où l'on fait appel à des personnes disponibles. Avant, nous avions une liste d'appel, mais maintenant nous faisons appel à du personnel de partout où nous le pouvons et vous voyez immédiatement les comportements augmenter parce que la personne [le personnel] n'est plus là.

Dans les zones rurales, on ne trouve pas de EPEI ou de non-EPEI.

Les superviseurs sont présents sur le plancher à temps plein.

Je prévois que nous redonnerons 8 millions de dollars au APAGJE. 8 millions de dollars du APAGJE parce que je ne peux pas les dépenser en raison de la sous-utilisation et des salles qui ne sont tout simplement pas opérationnelles en raison des pénuries.

Nous avons dû refuser des enfants ayant des besoins particuliers parce que nous manquons de personnel, même ceux qui bénéficient d'un financement par le biais du Principe de Jordan. Nous n'arrivons tout simplement pas à trouver quelqu'un. Les gens démissionnent. Le personnel manque de connaissances de base sur la petite enfance en raison du taux élevé d'approbation des directeurs. Les gens quittent le secteur pour aller travailler dans un domaine complètement différent, mieux payé et moins stressant.

Ce n'est pas pour rien que nous avons un problème de rotation élevée.

Les listes d'attente au Canada ont augmenté de façon drastique, mais il n'y a pas d'éducateurs.

Un parent m'a appelé pour savoir où il se trouvait sur la liste d'attente. Il n'y avait aucun mouvement, et lorsque je le lui ai dit, j'ai eu droit à une sorte de pause, puis elle m'a dit : « 90 % de mes problèmes disparaîtraient si je pouvais simplement faire garder mon enfant. » Comment réagissez-vous à cela ?

Nos centres francophones et autochtones sont en grande difficulté. Nous n'arrivons pas à trouver du personnel, et encore moins du personnel francophone et autochtone. Nos centres francophones et autochtones sont vraiment en difficulté. Nous n'arrivons pas à trouver du personnel, et encore moins du personnel francophone et autochtone. Pas avec ces salaires.

## SALAIRES

On apprend aux EPEI à être professionnels, mais nous n'avons jamais été payés comme des professionnels ni traités avec respect.

J'ai toujours voulu être éducatrice de jeunes enfants. Je veux aller chercher mon diplôme, mais comment prendre le risque de partir pour aller à l'école, et peut-être risquer de ne pas être réembauchée, parce que j'ai besoin d'une sécurité financière en tant que parent célibataire. J'ai donc l'impression que je n'ai même pas la possibilité d'évoluer.

Nous avons eu une quantité d'entretiens, où tout le monde est présent jusqu'au bout et enthousiaste à propos du travail. Puis vient la question : « Combien payez-vous ? » Nous leur donnons la grille des salaires et vous pouvez voir visiblement sur Zoom que leur sang ne fait qu'un tour et qu'ils se disent « oh ». Ensuite, nous nous retrouvons face à un fantôme. Une personne nous a dit : « Je gagne le double en ce moment, pourquoi resterais-je éducatrice de jeunes enfants ? »

Un salaire décent pour le travail que nous faisons. Nous sommes sous-estimés par la société dans son ensemble et cela doit changer. Nous devons être reconnus et appréciés pour les professionnels que nous sommes et être payés en conséquence professionnels que nous sommes, et être payés en conséquence.

Je fais partie de ceux qui ont la chance d'avoir un partenaire bénéficiant d'avantages sociaux et d'une pension. Je travaille dans ce secteur depuis plus de 20 ans. Je suis superviseur et, sans mon partenaire, je ne pourrais jamais prendre ma retraite.

Mon personnel mérite mieux que cela.

Il a fallu une pandémie pour que la province comprenne que les travailleurs de première ligne n'auraient pas pu faire leur travail sans les EPEI et les services de garde d'enfants. Pourquoi le salaire et le respect ne reflètent-ils pas cette réalité ?

Les salaires actuels sont beaucoup trop bas pour la majorité des éducatrices. Ils doivent être augmentés pour retenir les personnes qualifiées, et motivées.

Si le gouvernement provincial ne s'engage pas à améliorer la rémunération des services de garde d'enfants agréés à but non lucratif, la situation ne fera qu'empirer. Il s'agit d'une destruction systématique d'une situation déjà fragile.

Le secteur doit investir dans des stratégies de fidélisation du personnel à long terme. De nombreuses personnes quittent le secteur en raison des bas salaires et de l'absence de pension.

Les EPEI devraient au moins gagner un salaire décent. Il n'est pas acceptable de lutter pour vivre tout en jouant un rôle aussi important pour notre génération future. La garde d'enfants devrait être un droit public et non privatisé. Le salaire doit refléter l'importance du travail.

## ÉPUISEMENT DU PERSONNEL

Nous sommes tellement impliqués dans la gestion des problèmes de comportement sans aucun soutien que nous ne pouvons plus être des éducateurs.

Mon personnel dit qu'il ne veut plus être un EPEI.

Je rentre à la maison épuisée, et pourtant j'ai l'impression de ne pas avoir assez donné.

Nous constatons que les problèmes de santé mentale des enfants et des familles atteignent des niveaux de problèmes de santé mentale chez les enfants et les familles comme nous ne l'avons jamais vu auparavant.

## APAGJE

Le APAGJE est passionnant. Il est passionnant de voir ce secteur valorisé. Mais le diable se cache dans les détails. Il doit y avoir un moyen plus facile et plus rationnel. La mise en œuvre du APAGJE sera son échec.

Cela ne veut pas dire que les opérateurs de services de garde d'enfants ne sont pas performants, mais qu'ils sont conçus pour ne pas l'être.

Ainsi, notre comptable, lorsqu'elle a commencé, travaillait 10 heures par semaine, 15 au maximum pendant les périodes les plus chargées. Depuis le APAGJE, elle travaille maintenant entre 20 et 40 heures par semaine, rien qu'avec les tâches administratives supplémentaires. Et c'est sans compter le temps que je lui consacre.



# Meilleures pratiques

Les entretiens avec des représentants de toutes les juridictions permettent de mieux comprendre les différences opérationnelles et politiques. Cette section met en lumière certaines pratiques uniques soutenant la qualité dans le secteur de la petite enfance.

## **LA PRISE EN COMPTE DES SALAIRES DANS LA PROVINCE**

Le financement du APAGJE étant à la fois limité en termes de montant et d'utilisation définie, de nombreux gestionnaires de systèmes de services font preuve d'imagination pour compenser les bas salaires des travailleurs du secteur.

Leeds et Grenville utilisent des fonds qui ne proviennent pas du APAGJE pour financer entièrement les frais de garde d'enfants pour le personnel qui travaille dans des services de garde d'enfants agréés. À partir de décembre 2023, le financement a été étendu à toutes les personnes qui travaillent dans des services de garde agréés et dont les enfants fréquentent un programme agréé. Cela inclut les non-EPEI, le personnel administratif et les cuisiniers.

**Le financement du APAGJE étant à la fois limité en termes de montant et d'utilisation définie, de nombreux gestionnaires de systèmes de services font preuve d'imagination pour compenser les bas salaires des travailleurs du secteur**

## **LE TRAVAIL EN SILOS**

Plusieurs gestionnaires de systèmes de services joignent leurs forces à celles d'autres départements pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Certains travaillent avec leurs équipes de développement économique, car les pénuries de services de garde d'enfants empêchent d'attirer la main-d'œuvre vers d'autres secteurs et étouffent la croissance économique régionale. Par exemple, le comté de Grey se réunit tous les trimestres avec son service de développement économique. Ces réunions sur l'économie des soins soutiennent l'élaboration de politiques et la planification municipale et incluent le secteur des soins de longue durée.

Certaines juridictions ont partagé des coordinateurs d'analyse de données (CAD), qui siègent au comité de planification de la ville, apportant ainsi une vision de la garde d'enfants à leur travail. Certains gestionnaires de services signalent que depuis la pandémie de COVID-19, la collaboration interdépartementale s'est accrue. Kingston déclare que le rapprochement entre les services sociaux et les départements de développement économique a permis de combler de nombreuses lacunes dans le système.

Chatham-Kent, Dufferin County, Simcoe Country, St. Thomas, Sudbury et Timiskaming se sont réunis pour former « Better Together », une initiative de collaboration, de changement stratégique et de renforcement des capacités conçue pour créer les conditions d'une main-d'œuvre prospère et durable dans le domaine des services à l'enfance et à la famille. Les responsables des services à l'enfance, ainsi que les responsables des stratégies externes, font progresser collectivement trois projets :

- **Nouveaux alliés** : Renforcer l'alignement avec les collègues du développement économique, la sensibilisation et la promotion de nouvelles collaborations concernant les services de garde d'enfants de qualité en tant qu'infrastructure de développement économique.
- **Nouveaux modèles** : Il s'agit de découvrir et d'évaluer les options qui améliorent les conditions de travail des employés de l'EPE (par exemple, les avantages sociaux, la retraite et d'autres avantages liés aux « services partagés »), tout en contribuant à promouvoir l'EPE en tant que carrière recherchée.
- **Nouveaux récits** : Comprendre la co-création de messages novateurs autour de la profession d'EPE afin de promouvoir la petite enfance et l'EPE auprès de publics ciblés.

Deux juridictions voisines, Lanark et Renfrew, ont collaboré à l'élaboration d'une série de vidéos visant à attirer les EPE dans leurs régions. Le rapport annuel sur le marché du travail de Renfrew et de Lanark porte sur la population et les possibilités d'emploi de l'ensemble du marché du travail dans les régions. Les régions utilisent régulièrement ces données pour soutenir leurs plans de service. Ils travaillent également en étroite collaboration avec Emploi Ontario et participent à leurs salons de l'emploi, en partageant des informations sur l'EPE en tant que voie de carrière.

Le Northumberland a développé un catalogue de données interne pour l'ensemble des services sociaux. Tous les CADs et les gestionnaires peuvent saisir et

extraire des données pour soutenir la planification des services. En plus, cette juridiction utilise ses données EDI pour développer l'apprentissage professionnel autour des vulnérabilités identifiées.

Nipissing intègre les données à travers les indices pour soutenir la planification à tous les niveaux pour les premières années. L'administration a élaboré des profils de quartier qui tiennent compte de divers indices de données pour la planification du système de services. Les profils de quartier comprennent, entre autres, les services de garde d'enfants, les résultats de l'IMDPE, le revenu, les données démographiques du EPEInsement (faible revenu, composition de la famille), le statut de francophone, l'indigénéité, la racialisation et la population immigrante. Les centres ON y va recueillent des données démographiques sur les familles, la fréquence de fréquentation et les sites utilisés par les familles. Parallèlement à la cartographie de l'IDE, les centres ON y va soutiennent les vulnérabilités identifiées dans les régions.

Chatham-Kent est en train de **développer** un portail pour le réseau de planification de l'enfance et de la jeunesse dans le but de rassembler des données provenant de diverses agences pour l'enfance et la jeunesse. L'idée est de relier les données publiques aux informations fournies par les membres du réseau afin de soutenir une planification des investissements fondée sur des données probantes. Les données seront examinées en fonction de l'indice de **bien-être des enfants et des jeunes d'UNICEF Canada**, qui comprend les piliers de la sécurité, de la santé et du lien avec l'environnement.

Prescott et Russell disposent d'un nouveau centre d'information sur la petite enfance, une stratégie de partage des données qui superpose les données sur les services de garde d'enfants à celles de l'EDI et du EPEInsement. Les résultats de l'EDI démontrent des vulnérabilités en matière de développement socio-émotionnel dans la juridiction, ce qui a donné lieu au lancement d'une **ressource en ligne** pour soutenir la santé mentale des enfants, au niveau interministériel.

Toronto utilise depuis longtemps les données pour la planification et l'amélioration des programmes. Elle recueille régulièrement des **informations** détaillées pour éclairer la gestion des systèmes.

Windsor a établi un partenariat avec Workforce Windsor Essex, un dépôt de curriculum vitae qui propose également des ateliers de rédaction de curriculum vitae.



## STRATÉGIE DE MAIN-D'ŒUVRE

De nombreuses juridictions ont utilisé le financement unique de la main-d'œuvre pour financer des cohortes d'étudiants afin qu'ils obtiennent leur diplôme en éducation de la petite enfance. Certains lancent un appel d'offres ouvert, sans condition de financement. D'autres assortissent le financement des frais de scolarité de conditions, exigeant des nouveaux diplômés qu'ils travaillent dans le domaine pendant une période déterminée. Une région n'accorde un financement qu'aux non-EPEI ou les ECA déjà présents dans le secteur. Ceux qui posent des conditions au financement sont plus susceptibles de faire état d'une augmentation du nombre d'éducateurs qualifiés entrant sur le marché du travail. Par exemple, Ottawa a choisi de ne pas allouer de fonds aux bourses d'études car il craignait que le fait d'attirer des étudiants des régions rurales voisines n'aggrave la pénurie de main-d'œuvre chez ses partenaires ruraux.

Lanark a mis en place un plan de succession et de mentorat pour les directeurs. Un module de formation de huit semaines porte sur les finances, la formation et le travail avec un conseil d'administration, le rôle des gestionnaires de systèmes, les ressources humaines et l'inclusion. Il est conçu pour aider les directeurs de garderies à exercer leur leadership pédagogique et à superviser les programmes. Des conseils sur la manière de passer des entretiens pour des postes de direction sont également inclus.

Lennox et Addington ont lancé un programme de mentorat pour renforcer les capacités des EPEI et des futurs superviseurs de programmes.

La juridiction soutient également le temps consacré à la pratique réflexive, à l'apprentissage professionnel et au renforcement des capacités (mentorat des élèves, rencontres avec les familles, etc.)

Manitoulin-Sudbury a travaillé avec une société de ressources humaines et a financé des heures pour chaque agence pour des services de consultation afin d'aider les conseils à but non lucratif à mieux comprendre le secteur de la garde d'enfants. Cela comprend l'importance d'une main-d'œuvre bien rémunérée.

Northumberland s'est associé au collège communautaire local et à Ontario Travaille pour financer trois cours destinés à aider les demandeurs d'emploi à entrer dans le secteur. Cette initiative a donné naissance à une petite cohorte, mais réussie.

Ottawa a mené un projet pilote de leadership en matière d'apprentissage professionnel, dans le cadre duquel les participants ramènent le matériel appris dans leurs organisations respectives et dirigent d'autres apprentissages. Ce programme permet de suivre les progrès réalisés et comprend le développement d'une communauté de pratique.

Prescott et Russell s'appuient sur des pratiques fondées sur des données probantes pour développer une série d'apprentissage professionnel. En s'appuyant sur les meilleures données scientifiques disponibles sur l'efficacité de l'apprentissage professionnel, ils ont développé des stratégies d'apprentissage espacé et une communauté de pratique, et aident les directeurs de centres à incorporer le matériel appris dans leurs programmes.

Waterloo offre un programme de bourses aux étudiants du programme d'apprentissage en développement de la petite enfance afin de soutenir les personnes travaillant dans le secteur dans leur parcours vers l'obtention d'un EPEI.

Windsor a adopté une approche à multiples facettes pour relever les défis en matière de main-d'œuvre. Elle a alloué des fonds à des campagnes publicitaires, créé des sacs de ressources pour tous les diplômés des collèges locaux afin de les aider à réussir dans le secteur, et mis en place une bibliothèque de prêt de ressources pour aider les éducateurs. Des ressources pour soutenir les éducateurs. Elle a également mis en place un programme de mentorat. Dans le cadre d'un partenariat avec une agence locale de ressources pour les personnes ayant des besoins particuliers, il offre aux étudiants une expérience de stage dans une pratique inclusive.

De nombreuses juridictions, y compris Muskoka et Timiskaming, développent des séries de vidéos pour éduquer le public sur la valeur de l'éducation de la petite enfance et l'importance des EPE pour la qualité des programmes.

Le développement professionnel à l'échelle du système soutient l'apprentissage professionnel continu et apporte de la valeur à la main-d'œuvre.

Le 9 mai 2022, douze communautés se sont associées à Chatham-Kent et ont partagé le coût d'une journée virtuelle d'apprentissage. [Heartwork et bien plus encore](#) on rassemblé plus de 4 000 éducateurs de la petite enfance. Chatham-Kent continue d'offrir des [possibilités d'apprentissage professionnel gratuit](#) aux personnes travaillant avec des enfants.

Avant de se lancer dans la prestation directe de services de garde d'enfants, Rivière à la Pluie a cherché à identifier les possibilités de normaliser les pratiques dans le district, de renforcer la coordination des services et les partenariats à l'échelle du système, d'améliorer la flexibilité, d'accroître la réactivité pour répondre aux besoins des enfants et des familles, et d'améliorer l'accès aux services de ressourcement pour les besoins spéciaux (RBS). Le temps passé par le personnel du RBS à travailler en ratio a été identifié comme une préoccupation. En réponse, Rivière à la Pluie a centralisé le RBS dans le district pour empêcher les programmes de tirer le personnel RBS dans le ratio.



## SERVICES DE GARDE D'ENFANTS GÉRÉS DIRECTEMENT

Les services publics de garde d'enfants sont en mesure d'établir une norme pour le secteur communautaire. Faisant partie d'une infrastructure publique, le personnel est généralement mieux rémunéré et bénéficie d'un meilleur accès aux avantages sociaux, aux possibilités d'apprentissage professionnel et à l'avancement de carrière.

Les centres gérés par l'État ont tendance à avoir une plus forte concentration de personnel qualifié en éducation de la petite enfance et bénéficient d'une dotation en personnel suffisante pour permettre aux éducateurs de se concentrer sur leurs tâches professionnelles.

Les gestionnaires de services peuvent implanter des centres publics dans les quartiers où les inégalités sont les plus marquées et où les niveaux de service sont les plus faibles. Ils se concentrent sur la prise en charge des nourrissons et des enfants ayant des besoins particuliers, dont les services sont plus coûteux et qui sont mal desservis par d'autres opérateurs.

Le personnel des centres publics apporte son soutien aux agences communautaires de garde d'enfants par le biais du mentorat, du partage des ressources, de la

formation et d'autres approches. Ils sont en mesure de répondre aux situations d'urgence, telles que l'accueil des réfugiés, des familles déplacées à la suite d'incendies ou d'autres catastrophes, ou des femmes fuyant la violence domestique. Ils pilotent et affinent les nouvelles initiatives avant qu'elles ne soient mises en œuvre dans l'ensemble du secteur.

De nombreuses collectivités locales et établissements de formation ont cédé les programmes qu'ils géraient directement, prétendument pour réaliser des économies. [Une analyse approfondie comparant les opérations publiques et communautaires](#) montre que les programmes publics, bien qu'ils offrent une meilleure rémunération au personnel, ne demandent pas de frais de scolarité plus élevés. Ils fonctionnent de manière très efficace, avec moins de ressources allouées à l'administration et à d'autres coûts non liés à la prise en charge des enfants. La province de l'Ontario exige que toutes les régions dotées de programmes gérés directement effectuent un audit d'optimisation des ressources en 2024. Les avantages des programmes gérés directement vont bien au-delà des frais d'inscription et des dépenses des parents. Une vérification de l'optimisation des ressources masquerait un grand nombre des avantages décrits ci-dessus et devrait donc inclure le retour sur investissement à long terme et la valeur du soutien communautaire.



## Hamilton

Le centre Red Hill de Hamilton, qui est géré directement, constitue une référence en matière de salaires et de conditions de travail, ainsi qu'un modèle de bonnes pratiques pour les opérateurs communautaires, en particulier lorsqu'ils travaillent avec des communautés vulnérables et diversifiées. Les tarifs du centre Red Hill sont depuis longtemps comparables à ceux des autres centres de Hamilton, mais les EPEI sont payés environ 10 dollars de plus par heure que le personnel travaillant dans les centres communautaires.

## Rivière à la Pluie

Depuis qu'elle a pris en charge l'exploitation directe de quatre garderies et de deux centres ON y va, Rivière à la Pluie a été en mesure de verser aux garderies agréées des salaires équivalents à ceux des EPEI travaillant dans les jardins d'enfants à temps plein. En tant qu'employés du secteur public, les employés des services de garde sont affiliés au régime de retraite et d'avantages sociaux OMERS. Le personnel bénéficie également d'un soutien et de politiques normalisées en matière de ressources humaines. Un groupe d'enseignants-ressources et de personnel suppléant est disponible pour couvrir les absences du personnel ou les congés pour formation professionnelle, ainsi que pour offrir un soutien supplémentaire aux enfants ayant des besoins exceptionnels.

Le CASSD dispose d'un modèle de gouvernance publique unique, avec des conseils consultatifs de parents dans chaque centre. Le district donne la priorité à l'adaptation des heures d'ouverture pour répondre aux besoins des familles qui travaillent par roulement ou qui ont des horaires non standard.

La main-d'œuvre de la petite enfance dans le CASSD est jeune, avec un âge moyen de 36 ans. Près de la moitié d'entre eux n'ont pas de qualification en matière d'éducation de la petite enfance. Ils ont quatre ans pour obtenir leur diplôme afin de conserver leur emploi au sein du CASSD. Le district travaille avec l'école de formation locale pour concevoir une formation en cours d'emploi accessible.

La population du district est composée d'environ 29,8 % d'autochtones. Un nouveau centre a été conçu pour intégrer le savoir et la guérison indigènes. Des éducateurs d'autres localités effectuent des stages dans ce centre afin d'apprendre les perspectives indigènes qu'ils peuvent ensuite intégrer dans leurs propres programmes.

## Toronto

Le [valeur](#) des services publics de garde d'enfants est apparue clairement dans les circonstances sans précédent de la pandémie de COVID-19. La capacité d'une municipalité à répondre à une situation d'urgence n'a pas d'équivalent dans le secteur communautaire. La capacité de Toronto à tirer parti de sa main-d'œuvre hautement qualifiée et expérimentée, la facilité de collaboration entre les services de l'enfance et la santé publique pour mettre en œuvre les protocoles de santé et de sécurité, et une relation directe de gouvernement à gouvernement avec la province ont été des éléments essentiels à la rapidité de la mise en œuvre des mesures d'urgence. ont joué un rôle essentiel dans la rapidité de mise en œuvre des services de garde d'urgence.

Les services de garde d'enfants gérés directement par Toronto étaient prêts à intervenir en cas d'urgence, tandis que d'autres juridictions qui ne gèrent pas leurs propres centres de garde d'enfants s'en remettaient à des prestataires communautaires qui avaient du mal à trouver des locaux et du personnel. Certaines provinces et certains territoires, par nécessité, se sont tournés vers les écoles ou ont mis en place leurs propres programmes d'urgence.

## Peterborough

Des propositions visant à privatiser les quatre centres de garde d'enfants gérés directement par la ville reviennent régulièrement. Lors de la dernière tentative, les opérateurs communautaires ont déclaré au conseil municipal qu'ils ne prendraient pas en charge les programmes de la ville. Le directeur général de Compass Early Learning and Care, une grande agence à but non lucratif, a été l'un des défenseurs des services de garde d'enfants gérés par la ville : « *Il est important d'avoir des emplois décents dans le domaine de la garde d'enfants au sein de cette communauté. Les centres municipaux offrent les salaires et les conditions de travail auxquels nous aspirons* », a-t-elle déclaré. Les défenseurs des droits de l'enfant reconnaissent que les gouvernements locaux sont confrontés à des choix difficiles à une époque de contraintes provinciales, mais ils notent que le principal résultat du désinvestissement aujourd'hui et dans le passé « *... a été l'élimination de bons emplois pour les femmes et de services de moindre qualité pour les pauvres* ».



## AVANTAGE DES LISTES D'ATTENTE CENTRALISÉES

En Ontario, le secteur de la garde d'enfants est largement financé par l'État, mais géré par le secteur privé. Des conseils bénévoles mettent en place des services de garde d'enfants lorsque des initiatives communautaires existent, plutôt que sur la base d'un besoin ou d'une planification. Les études montrent que les quartiers les plus riches sont ceux qui ont la plus forte concentration de services de garde d'enfants, alors que les quartiers pauvres y ont beaucoup moins accès. Il ne s'agit pas seulement d'un reflet de la capacité différentielle des familles à payer pour les services de garde ; les quartiers aisés sont plus susceptibles de disposer des ressources sociales et économiques qui leur permettent de créer et de maintenir des services. Cela pose un défi aux responsables des services à l'enfance, qui ne peuvent qu'inciter les prestataires de services à s'installer dans les communautés vulnérables.

Les listes d'attente centralisées ne sont pas une solution aux inégalités en matière de services, mais elles peuvent les quantifier pour le public et les décideurs. Les participants à cette étude qui disposent de listes d'attente centralisées ont facilement accès au nombre de familles qui recherchent des services de garde, au type de services qu'elles souhaitent et à l'endroit où ils se trouvent. Ils sont également en mesure de suivre les facteurs saisonniers et autres qui influencent la demande, de suivre les postes vacants et d'exiger des opérateurs qu'ils respectent leurs engagements contractuels.

Les listes d'attente jouent un rôle majeur dans la planification de leurs systèmes et sont utilisées pour lutter contre la discrimination. Lorsque les opérateurs sont tenus d'offrir la première place à la famille en tête de liste, cela permet de lutter contre les préjugés conscients et inconscients qui excluent certaines familles de la prise en charge réglementée.

## TERMES CLÉS ET ACRONYMES

**Tous les répondants** : EPEIs et non-EPEIS. N'inclut pas les directeurs/superviseurs ou les prestataires de services de garde d'enfants à domicile agréés.

**EPEInsement** : Un comptage gouvernemental périodique d'une population qui comprend généralement des informations sociales et économiques.

**GSMR/CASSD** : Gestionnaires des services municipaux regroupés (GSMR) et Conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS). Les gestionnaires de systèmes de services sont désignés en vertu de la loi sur la [garde d'enfants et les services à la petite enfance](#) pour gérer les services de garde d'enfants et les programmes et services à la petite enfance dans toute la province.

**APAGJE** : Accord pancanadien sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

**CAD** : Coordinateur de l'analyse des données.

**Programme géré directement** : Programmes publics gérés par le GSMR/CADSS.

**Discrimination** : Traitement injuste ou préjudiciable de différentes catégories de personnes, notamment en raison de leur appartenance ethnique, de leur âge, de leur sexe ou de leur handicap.

**EPE** : Éducateur de la petite enfance.

**ON y va** : Programmes gratuits de haute qualité pour les familles et les enfants de la naissance à 6 ans.

**EDI** : L'Instrument de développement de la petite enfance est un questionnaire élaboré par le Dr. Dan Offord et le Dr. Magdalena Janus au [Offord Centre for Child Studies de l'Université McMaster](#). Il s'agit d'un questionnaire de 103 items rempli par les enseignants de maternelle au cours de la seconde moitié de l'année scolaire. L'EDI mesure la capacité des enfants à répondre aux attentes de développement adaptées à leur âge dans cinq domaines généraux de développement.

**MTP** : Maternelle à temps plein.

**Intersectionnalité** : La nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe et le genre telles qu'elles s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, considérées comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants.

**Non-EPEI** : Une personne qui ne répond pas à la définition du terme protégé et réglementé d'éducateur de la petite enfance agréé.

**Personne racialisée/racialisation** : Le [processus](#) par lequel les sociétés considèrent les races comme réelles, différentes et inégales d'un point de vue économique, politique et social.

**EPEI** : Une personne qui est qualifiée en tant qu'éducateur de la petite enfance agréé. Les EPEI sont titulaires d'un diplôme d'au moins deux ans en éducation de la petite enfance et sont inscrits à l'Ordre des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario.

**Gouvernement local** : Utilisé de manière interchangeable avec GSMR/CADSS dans le cadre de ce rapport.

**Gestionnaire de système de services** : Les gestionnaires de systèmes de services jouent un rôle central dans la planification, le financement, l'administration et le fonctionnement des services de la petite enfance et des services de la petite enfance agréés en Ontario.

**Conseillers en RBS** : Conseillers en ressources pour les besoins spéciaux.

**Supplément de salaire** : Paiements supplémentaires versés par le gouvernement à un employé en dehors de son salaire normal.

**Salaire plancher** : Salaire minimum requis dans un secteur.

**Grille salariale** : Un système qui détermine le salaire d'un employé, généralement en fonction de facteurs tels que les qualifications et les années de service.