

2018

Grandir ensemble

La Stratégie ontarienne pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants



La Fonction publique de l'Ontario s'efforce de faire preuve de leadership quant à l'accessibilité. Notre objectif est de nous assurer que tous les employés du gouvernement de l'Ontario et tous les membres du public que nous servons ont accès à tous les services, produits et installations du gouvernement. Ce document, ou l'information qu'il contient, est offert en formats substitués sur demande. Veuillez nous faire part de toute demande de format substitué en appelant Service Ontario au 1 800 668-9938 (ATS : 1 800 268-7095).



Message de la ministre de l'Éducation et ministre responsable de la Petite Enfance et de la Garde d'enfants

Depuis que j'assume les fonctions de ministre de l'Éducation et de ministre responsable de la Petite Enfance et de la Garde d'enfants, j'ai pu observer les nombreux efforts déployés par les éducatrices et éducateurs pour soutenir les familles et offrir aux enfants le meilleur départ possible dans la vie.

Les éducatrices et éducateurs de la petite enfance sont des personnes passionnées, dévouées et professionnelles qui apportent à leur travail de vastes connaissances et une riche expérience. Elles inspirent la curiosité des enfants en créant des environnements d'apprentissage enrichissants et stimulants, et elles renforcent leur confiance en établissant des relations respectueuses et chaleureuses. De plus, les éducatrices et éducateurs soutiennent les parents et les familles en ayant avec eux des interactions constructives et en travaillant avec eux pour élaborer des programmes qui profiteront à tous.

Les éducatrices et éducateurs jouent un rôle crucial pour offrir des expériences de qualité aux enfants. Nos consultations avec les intervenantes et intervenants du secteur ont permis de souligner certains problèmes, tels que la faible rémunération, les conditions de travail difficiles et le manque d'occasions de perfectionnement professionnel, qui expliquent la difficulté de recruter et de maintenir en poste des éducatrices et éducateurs dans ce secteur.

Le document *Grandir ensemble : La Stratégie ontarienne pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants* énonce le plan de notre gouvernement visant à répondre à ces défis grâce à des mesures concrètes qui reflètent la valeur du travail que les éducatrices et éducateurs effectuent auprès des enfants et des familles de l'Ontario. Nous avons élaboré *Grandir ensemble* en consultation avec nos partenaires, et ce travail n'aurait pas été possible sans leur aide précieuse et leurs conseils avisés.

Grandir ensemble favorisera le recrutement et le maintien en poste d'un plus grand nombre d'éducatrices et éducateurs hautement qualifiés, au moment où nous avons le plus besoin d'eux. Dans le cadre de notre budget de 2018, nous avons annoncé un investissement supplémentaire sans précédent de 2,2 milliards de dollars dans les services de garde d'enfants au cours des trois prochaines années, qui permettra, entre autres, de financer la gratuité des services de garde pour les enfants d'âge préscolaire de deux ans et demi à quatre ans à compter du mois de septembre 2020, ce qui améliorera l'abordabilité à l'échelle du système et les soutiens offerts à notre main-d'œuvre, en plus d'octroyer des fonds en vue d'élargir les services de garde dans les réserves. Ces engagements reposent sur notre plan d'expansion qui vise à aider 100 000 enfants de plus, de zéro à quatre ans, à bénéficier de services de garde agréés. Au total, nous avons estimé qu'il faudrait recruter 25 000 éducatrices et éducateurs supplémentaires pour appuyer nos nouveaux engagements et notre plan d'expansion.

Pour mener à bien cette expansion de notre système de la petite enfance et de la garde d'enfants, il nous faudra nous assurer que nous avons une main-d'œuvre solide et stable et un nombre suffisant d'éducatrices et d'éducateurs, afin d'offrir aux enfants des expériences enrichissantes et des milieux favorables qui leur permettront de pleinement s'épanouir.

Lorsque j'occupais les fonctions de ministre de la Condition féminine, j'ai souvent entendu que l'accès à des services de garde abordables était l'un des principaux facteurs dont les parents tenaient compte dans leur décision de reprendre le travail, et c'est particulièrement vrai pour les femmes. Les engagements que nous prenons envers le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants contribueront à réduire l'écart salarial entre les sexes en donnant aux parents la possibilité de retourner au travail lorsqu'ils le désirent. Par ailleurs, nous sommes conscients que la faible rémunération de la main-d'œuvre, à prédominance féminine, participe à l'inclusion des éducatrices et éducateurs dans cet écart. Nous prenons donc des mesures pour apporter une solution à ce problème en créant une grille salariale, annoncée initialement dans le budget de 2018. Nous poursuivrons également nos efforts en vue de réduire l'écart salarial entre les sexes pour aider les femmes de l'ensemble de l'Ontario.

Nous avons pleinement conscience qu'apporter notre soutien à la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants sera bénéfique pour les enfants, les familles et la société. Lorsque les éducatrices et éducateurs ont l'occasion de se perfectionner, le développement, l'épanouissement et la créativité des enfants ne s'en trouvent qu'améliorés. Nous continuerons donc de travailler avec les éducatrices et éducateurs, nos partenaires et les collectivités afin de soutenir les éducatrices et éducateurs de l'Ontario et d'élaborer un système de la petite enfance et des services de garde d'enfants de qualité, inclusif et axé sur les besoins des enfants et de leur famille.



Indira Naidoo-Harris

Ministre de l'Éducation

Ministre responsable de la Petite Enfance et de la Garde d'enfants

Table des matières

Introduction	5
Rôle crucial des éducatrices et éducateurs	8
Comprendre le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants	12
Progrès réalisés à ce jour	15
Obtention de conseils judiciaires	18
Voie à suivre : Les cinq domaines d'action	21
1. Établir une rémunération équitable	22
2. Améliorer les conditions de travail	24
3. Enrichir les compétences et les occasions de développement	26
4. Valoriser le travail des éducatrices et éducateurs	29
5. Intensifier le recrutement	31
<i>Grandir ensemble</i> : Les prochaines étapes	33
Notes	34

An equivalent publication is available in English under the title:

Growing Together: Ontario's Early Years and Child Care Workforce Strategy (2018).

Ce document est disponible sur le site Web du ministère de l'Éducation de l'Ontario au www.ontario.ca/education.



Visions complémentaires

Notre vision pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants

Les éducatrices et éducateurs de la petite enfance et de la garde d'enfants sont reconnus et valorisés en tant que professionnels qualifiés possédant des connaissances spécialisées sur les jeunes enfants, et reçoivent le soutien nécessaire pour poursuivre une carrière importante consistant à fournir des programmes de la petite enfance et de garde d'enfants qui sont de haute qualité, inclusifs et centrés sur l'enfant et la famille.

Notre vision pour la petite enfance et la garde d'enfants

« Tous les enfants et toutes les familles ont accès à une vaste gamme de programmes et de services de haute qualité, inclusifs, abordables pour la garde d'enfants et la petite enfance, qui sont axés sur les enfants et les familles et qui contribuent à l'apprentissage, au développement et au bien-être des enfants. »

– Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario (2017)



Introduction

Pour fournir la meilleure éducation de la petite enfance en Ontario, nous devons donner du soutien aux éducatrices et éducateurs qui s'occupent de nos enfants.

Lorsque bébé arrive à sa garderie, son éducatrice l'accueille avec le sourire. Au centre pour l'enfant et la famille ON y va avec son nouveau-né, le père de famille reçoit des conseils judicieux de la part d'un éducateur qui possède des connaissances spécialisées en développement de l'enfant. À son programme avant et après l'école, l'enfant d'âge scolaire acquiert de nouvelles compétences et la confiance que lui inculque son éducatrice.

Malgré tout ce que font les éducatrices et éducateurs pour soutenir nos enfants, la valeur de leur travail est encore mal comprise et leur apport reste souvent négligé. Leurs conditions de travail (p. ex., une faible rémunération et des quarts de travail fractionnés) sont également difficiles et découragent bon nombre d'entre eux à entrer et à demeurer dans ce secteur. Ces problèmes font en sorte que bon nombre de collectivités et de fournisseurs disent avoir de la difficulté à trouver assez d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance hautement qualifiés, inscrits ou non, pour répondre aux besoins de leurs programmes.

C'est pourquoi le *Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario (2017)* comprend un engagement à élaborer une stratégie pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants pour favoriser le recrutement et le maintien en poste d'un plus grand nombre d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance et d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI). Comme étape importante de cette stratégie, le budget de 2018 a annoncé que le gouvernement mettrait en place une grille salariale pour le personnel travaillant auprès des enfants dans les centres de garde d'enfants agréés et les centres pour l'enfant et la famille ON y va à compter d'avril 2020. La grille salariale fera en sorte que la rémunération correspondra à celle des éducatrices et éducateurs de la petite enfance travaillant dans les

classes de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein. La grille salariale contribuera également à réduire l'écart salarial entre les sexes en soutenant une main-d'œuvre composée principalement de femmes. Par ces engagements, le gouvernement prend appui sur la *Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*, selon laquelle il est dans l'intérêt provincial de faire appel à des professionnels réfléchis, compétents et qualifiés pour les programmes de la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario.

Le soutien de la main-d'œuvre constitue un important élément de la vision globale du gouvernement concernant la petite enfance et la garde d'enfants, car ce n'est que si les éducatrices et éducateurs sont en nombre suffisant pour soutenir les enfants et les familles qu'il sera possible d'aider plus d'enfants à obtenir des programmes de la petite enfance et des services de garde d'enfants. Comme le gouvernement s'est engagé à aider 100 000 enfants de plus, depuis la naissance jusqu'à l'âge de quatre ans, à recevoir des services de garde d'enfants agréés, notamment en améliorant l'accès des familles des Premières Nations aux services de garde dans les réserves, et à instaurer l'éducation préscolaire gratuite pour les enfants de deux ans et demi à quatre ans dès septembre 2020, nous aurons besoin de plus en plus d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance. En effet, l'expansion du système de la petite enfance et de la garde d'enfants est tributaire de celle de la main-d'œuvre.

Grandir ensemble : La Stratégie ontarienne pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est un plan qui vise à créer une main-d'œuvre plus solide en recrutant et en maintenant en poste un plus grand nombre d'éducatrices et d'éducateurs dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Nous avons l'intention de mieux prendre soin des éducatrices et éducateurs qui s'occupent de nos enfants.

Cette stratégie comprend cinq domaines d'action visant à appuyer les éducatrices et éducateurs :

1. Établir une rémunération équitable
2. Améliorer les conditions de travail
3. Enrichir les compétences et les occasions de développement
4. Valoriser le travail des éducatrices et éducateurs
5. Intensifier le recrutement

Ensemble, ces domaines d'action permettront de rendre plus attrayantes les carrières dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, et de maintenir en poste les personnes qui y travaillent déjà et souhaitent y *demeurer*, et de leur offrir les possibilités de développement professionnel qui leur permettront de parfaire leurs compétences tout au long de leur carrière. Ces initiatives sensibiliseront également les citoyennes et citoyens au rôle des éducatrices et éducateurs, afin qu'ils prennent conscience de leur importance et du travail précieux qu'ils accomplissent.

Chacun sait que les premières années de la vie d'un enfant revêtent beaucoup d'importance; tant de choses dépendent des premières expériences vécues. Dans le cas des enfants inscrits à un programme de la petite enfance ou de services de garde d'enfants, les premières interactions positives et relations chaleureuses sont vécues en compagnie d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance, des personnes passionnées et dévouées, qui stimulent la curiosité des enfants et mettent en valeur leur potentiel et qui, comme nous, veulent le meilleur pour eux.

Les termes « éducatrice et éducateur » sont utilisés dans le présent document pour désigner tous les membres du personnel qui travaillent avec les enfants inscrits à des programmes de la petite enfance et de garde d'enfants et leurs familles.

En Ontario, « éducatrice de la petite enfance inscrite », « éducateur de la petite enfance inscrit » (EPEI), et « éducatrice de la petite enfance » et « éducateur de la petite enfance » (EPE) sont des titres protégés en vertu de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*. Ces personnes sont des professionnels de formation spécialisés dans le développement et l'apprentissage de la petite enfance et des membres de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance.



Rôle crucial des éducatrices et éducateurs

Les éducatrices et éducateurs sont des personnes compétentes, capables, remplies de curiosité et d'une riche expérience. Ils sont des professionnels attentifs, bienveillants, réfléchis et ingénieux. Ils procurent une diversité de points de vue sur le plan social, culturel et linguistique. Ils collaborent avec d'autres personnes pour créer des expériences et des environnements attrayants qui favorisent l'apprentissage et l'épanouissement des enfants. Les éducatrices et éducateurs continuent d'apprendre tout au long de leur vie. Ils assument la responsabilité de leur propre apprentissage et décident des manières d'intégrer les connaissances issues de la théorie, des recherches et de leur propre expérience et compréhension de chaque enfant et des familles avec lesquels ils travaillent. Chaque éducatrice ou éducateur devrait avoir un sentiment d'appartenance, de faire de précieuses contributions et de mériter l'occasion de s'investir dans un travail utile.

– *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance (2014), p. 7*

La qualité de l'éducation de la petite enfance et des services de garde d'enfants repose sur les éducatrices et éducateurs. Tous les jours, ils sont là pour nos enfants. Ils créent des environnements qui stimulent leur curiosité et leur créativité naturelles, fournissent une attention personnalisée aux enfants ayant des besoins particuliers, collaborent avec une Aînée ou un Aîné pour mettre sur pied des programmes culturels autochtones : voilà quelques-uns des nombreux exemples de ce que font les éducatrices et éducateurs pour que les jeunes enfants vivent des expériences positives.

Ces expériences revêtent beaucoup d'importance; en effet, la recherche a montré qu'une éducation de la petite enfance de haute qualité, prodiguée par des éducatrices et éducateurs positifs, bienveillants et compétents, a une incidence positive sur l'apprentissage, le développement et le bien-être des enfants, de même que sur leur rendement ultérieur à l'école et au-delà.

Les éducatrices et éducateurs entretiennent des relations positives

Les éducatrices et éducateurs entretiennent des relations positives avec les enfants et leur famille en les observant, en les écoutant et en faisant preuve d'empathie à leur égard. Ils sont à l'écoute des signaux qu'envoient les enfants, et ils réagissent avec délicatesse et bienveillance. C'est important, car les enfants sont plus heureux, moins anxieux et plus motivés à apprendre, lorsque des interactions réceptives sont établies dans un environnement stimulant et inclusif¹. De plus, les relations réceptives, chaleureuses et stables des éducatrices et éducateurs avec les enfants et leur famille peuvent se révéler salutaires pour les enfants qui éprouvent un stress temporaire ou persistant².

Les éducatrices et éducateurs facilitent l'apprentissage par le jeu

Les éducatrices et éducateurs ont une foule de connaissances en pédagogie et en développement de l'enfant, et ils savent comment planifier et offrir des programmes adaptés aux capacités et aux champs d'intérêt des enfants. Ils participent en tant que co-apprenants avec les familles, les enfants et les enseignantes et enseignants travaillant dans les classes de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein ainsi qu'avec d'autres éducatrices et éducateurs de la petite enfance et de la garde d'enfants, et misent sur leurs connaissances pour enrichir l'apprentissage des enfants. Dans les communautés francophones, les éducatrices et éducateurs élaborent également les programmes en français destinés aux enfants et aux familles. Les éducatrices et éducateurs qui travaillent dans des programmes offerts par des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits collaborent avec les Aînées et les Aînés, les gardiennes et les gardiens du savoir et les familles pour favoriser un apprentissage approprié sur le plan culturel.

En créant des environnements et des expériences qui s'appuient sur ce qui stimule la curiosité des enfants, les éducatrices et éducateurs les aident à explorer des idées de manières toujours plus complexes. Cette exploration peut avoir une incidence durable, car c'est « grâce au jeu et à l'enquête [que] les jeunes enfants pratiquent des modes d'apprentissage et d'interaction avec le monde qui les entoure et dont ils se serviront tout au long de leur vie. La résolution de problèmes et la réflexion critique, la communication et la collaboration, la créativité et l'imagination, l'initiative et la citoyenneté sont autant de compétences essentielles à la réussite à l'école que plus tard dans la vie »³.

Les éducatrices et éducateurs collaborent et réfléchissent

Les éducatrices et éducateurs sont d'excellents chercheurs; la curiosité les motive. Ils jettent un regard critique sur leur travail et mettent à l'essai de nouvelles idées et théories pour toujours s'améliorer et créer des contextes significatifs pour les enfants et les familles. C'est en explorant de nouvelles idées et en adaptant leurs méthodes que les éducatrices et éducateurs obtiennent de meilleurs résultats positifs pour les enfants, les familles et eux-mêmes⁴.

Les éducatrices et éducateurs sont conscients de l'importance de travailler en équipe, de prendre connaissance des points de vue et expériences uniques de leurs collègues, des familles et des enfants dont ils s'occupent, et de se livrer à une réflexion critique commune. Ils font preuve de souplesse sur le plan des idées, sachant que les connaissances des autres peuvent les éclairer. Ils collaborent pour partager leurs théories et leur apprentissage, et ceux qui travaillent dans les classes de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein font partie d'équipes pédagogiques avec des enseignantes et enseignants. Dans les communautés autochtones, les éducatrices et éducateurs peuvent également collaborer avec les Aînés et les Aînées ou les gardiennes et les gardiens du savoir pour aider les enfants à développer une forte identité linguistique et culturelle. Dans le cadre de ces processus de collaboration, ils découvrent de nombreux points de vue, et une meilleure compréhension des choses.

Aider les éducatrices et éducateurs à soutenir les enfants

Pour créer des environnements et des expériences qui rehaussent l'apprentissage des jeunes enfants et donnent des résultats positifs pour ceux-ci et leur famille, il faut s'appuyer sur du personnel bien formé, chevronné et compétent⁵.

Des recherches menées sur la scène internationale ont montré que les conditions de travail, les qualifications et le développement professionnel continu sont des éléments essentiels de la qualité de l'éducation de la petite enfance et de la garde d'enfants, qui sont associés aux résultats que les enfants obtiennent⁶. D'après ces recherches, les éducatrices et éducateurs ayant des qualifications supérieures sont plus susceptibles de nourrir le développement des enfants en créant des environnements riches et stimulants, en ayant des interactions positives et dynamiques avec eux, en les amenant à réfléchir et à exercer leur raisonnement logique en commun de façon soutenue et en valorisant les initiatives des enfants permettant d'élargir leur d'apprentissage⁷. Ces démarches des éducatrices et éducateurs sont associées à de meilleurs résultats sur le plan linguistique, cognitif et des compétences sociales⁸.

Des programmes de haute qualité soutiennent les éducatrices et éducateurs qualifiés en prévoyant des conditions de travail positives⁹ et des activités de développement professionnel comme de l'encadrement, et du mentorat¹⁰. Le Harvard University Center on the Developing Child estime qu'une rémunération adéquate, le développement professionnel et la supervision sont essentiels pour réduire le roulement du personnel et assurer la stabilité et la cohérence qui sont nécessaires pour établir des relations de soutien axées sur la confiance, et réduire le risque des enfants éprouvant un stress néfaste¹¹.

Il est évident que notre système de la petite enfance et de la garde d'enfants repose sur une main-d'œuvre solide et qui est traitée de façon équitable. Toutes les éducatrices et tous les éducateurs doivent se sentir valorisés par leur contribution à l'élaboration et à la prestation de programmes de haute qualité pour la petite enfance et la garde d'enfants et à l'obtention de meilleurs résultats pour tous les enfants de l'Ontario.





Comprendre le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants

Les éducatrices et éducateurs de l'Ontario peuvent travailler dans un certain nombre de milieux différents et fournir une gamme de services aux enfants et aux familles. Ces milieux comprennent les centres de garde d'enfants agréés, les services de garde d'enfants agréés en milieu familial, les centres pour l'enfant et la famille ON y va, les programmes avant et après l'école et les services de garde d'enfants non agréés. Les éducatrices et éducateurs travaillent également en milieu scolaire, au sein d'équipes pédagogiques dans les classes de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein.

Les éducatrices et éducateurs peuvent jouer de nombreux rôles dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, notamment ceux ci-dessous :

- **Éducatrices de la petite enfance inscrites et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI).** Ces personnes sont des professionnels qualifiés spécialisés dans le développement et l'apprentissage de la petite enfance et sont des membres de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« Ordre »). En vertu de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, seuls les membres de l'Ordre peuvent utiliser le titre d'« éducatrice de la petite enfance », d'« éducateur de la petite enfance », d'« éducatrice de la petite enfance inscrite » ou d'« éducateur de la petite enfance inscrit ». Les EPEI peuvent travailler directement avec les enfants en milieux de services de garde d'enfants agréés, dans les classes de la maternelle et du jardin d'enfants ou dans les centres pour l'enfant et la famille ON y va et doivent « mettre en place et [...] fournir aux enfants des programmes intégrateurs d'apprentissage et de garde axés sur le jeu afin de promouvoir leur bien-être et leur développement global »¹².

- **Superviseuses et superviseurs des services de garde d'enfants.** Ces personnes jouent un rôle de premier plan dans les centres de garde d'enfants agréés. En plus du rôle et des fonctions qui incombent à un EPEI, les superviseuses et superviseurs sont également responsables, en vertu de la *Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*, d'un large éventail de tâches, y compris la planification et la direction du programme d'un centre de garde d'enfants, la prise en charge des enfants, ainsi que la supervision du personnel.
- **Conseillères-ressources et conseillers-ressources pour les enfants ayant des besoins particuliers.** Ces conseillères et conseillers sont habituellement des EPEI qui possèdent une formation ou des qualifications spécialisées dans la prestation de services de soutien personnalisé aux enfants ayant des besoins particuliers. Ils soutiennent le personnel et les fournisseurs du programme ainsi que les parents en œuvrant auprès des enfants ayant des besoins particuliers qui fréquentent les services de garde d'enfants agréés.
- **Visiteuses et visiteurs de services de garde en milieu familial.** Ces visiteurs sont des EPEI embauchés par des agences de services de garde agréés en milieu familial. Ils s'assurent que les milieux familiaux sont sécuritaires avant d'y envoyer des enfants et ils effectuent régulièrement des visites de suivi pour s'assurer que les fournisseurs de soins respectent les exigences provinciales, ainsi que les politiques et les procédures de l'agence.
- **Autres membres du personnel qui travaillent directement avec les enfants.** Ces personnes travaillent auprès des enfants et des familles dans des services de garde d'enfants agréés et des centres pour l'enfant et la famille ON y va, mais ne sont pas membres de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. Les titres de ce rôle peuvent comprendre aide-éducatrice et aide-éducateur de la petite enfance, éducateur et éducatrice en garderie, travailleuse et travailleur des services de garderie et de soutien à la famille, et aide des services. De plus, le personnel du programme peut comprendre les adjointes et adjoints au programme ou encore du personnel supplémentaire qui travaille avec les enfants ayant des besoins particuliers.

Les statistiques indiquent que la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est à prédominance féminine. Au Canada, il a été établi que le pourcentage de femmes travaillant dans le secteur atteint 98 pour cent. Les études portent à croire que ce pourcentage élevé est attribuable à l'opinion largement répandue que l'éducation de la petite enfance est un « travail de femmes »¹³. Dans un secteur où la main-d'œuvre est à prédominance féminine, les faibles taux de rémunération contribuent à une disparité salariale fondée sur le sexe.

La faible rémunération pose souvent problème dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Par exemple en 2017, le salaire horaire médian des employés des centres de garde d'enfants, incluant les superviseuses et superviseurs, le personnel qualifié

(p. ex, les EPEI et le personnel du programme autrement visé par une approbation de la direction¹⁴) et le personnel non-EPEI, était d'environ 15 à 20 \$¹⁵. Les superviseuses et superviseurs de programme ont tendance à gagner le salaire le plus élevé, lequel varie entre 20 et 26,68 \$ l'heure, suivis des membres du personnel du programme qualifiés (de 15 à 20 \$ l'heure) et des membres du personnel du programme non-EPEI (de 11,40 à 15 \$ l'heure).

Le secteur fait également face à des défis liés au maintien en poste. Des sondages¹⁶ antérieurs ont révélé que les fournisseurs de services de garde d'enfants travaillent en moyenne douze ans dans ce secteur et qu'un quart des fournisseurs y demeurent moins de cinq ans. On y remarque de fréquents déplacements à la verticale vers les rôles de superviseuses et superviseurs ou à l'horizontale vers d'autres programmes ou fournisseurs.





Progrès réalisés à ce jour

Nous connaissons l'importance d'une main-d'œuvre solide et hautement qualifiée dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. C'est pourquoi le gouvernement a déjà pris des mesures afin de soutenir les éducatrices et éducateurs dans la prestation de programmes de la petite enfance et de services de garde d'enfants de haute qualité aux enfants et aux familles.

Reconnaissant le lien crucial entre les compétences des éducatrices et éducateurs et la qualité des programmes, le gouvernement a adopté la *Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*, selon laquelle il est dans l'intérêt provincial de faire appel à des professionnels réfléchis, compétents et qualifiés pour les programmes de la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario. Avant cela, le gouvernement a adopté et promulgué la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, qui a mis en place l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« Ordre »). L'Ordre contribue au maintien de normes de qualité élevées en matière d'éducation de la petite enfance en réglementant les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI). L'Ordre est le premier organisme de réglementation de la profession des éducatrices et éducateurs de la petite enfance au Canada.

Le gouvernement a également investi dans des programmes visant à augmenter la rémunération des éducatrices et éducateurs de la petite enfance. En janvier 2015, le gouvernement a mis en œuvre une augmentation salariale et une subvention d'aide aux services de garde en milieu familial pour les éducatrices et éducateurs travaillant dans les centres de garde d'enfants agréés et les agences de services de garde agréés en milieu familial. L'augmentation salariale soutient une hausse des salaires allant jusqu'à 2 \$ l'heure, plus 17,5 pour cent pour les avantages sociaux pour le personnel des centres de garde d'enfants admissibles et pour les visiteuses et visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial. La subvention d'aide aux services de garde en milieu familial soutient

une augmentation allant jusqu'à 20 \$ par jour pour les fournisseurs de services de garde d'enfants en milieu familial admissibles. Ces subventions contribuent à favoriser une meilleure sécurité de revenu pour les éducatrices et éducateurs, à soutenir la capacité du secteur de maintenir les éducatrices et éducateurs en poste et à combler l'écart salarial entre les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits qui travaillent dans le secteur de la garde d'enfants et ceux qui travaillent dans les classes de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein. En 2018, le gouvernement a fourni 203 millions de dollars à 47 gestionnaires des services municipaux regroupés (GSMR) et conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS)¹⁷ pour appuyer ces subventions. De plus, en 2017-2018, plus de 2,9 millions de dollars ont été octroyés aux communautés des Premières Nations offrant des services de garde agréés dans des réserves grâce aux subventions pour l'augmentation salariale et pour l'aide aux services de garde en milieu familial.

En 2017, le gouvernement a adopté la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* afin de faire passer le salaire minimum en Ontario de 11,60 \$ l'heure à 14 \$ l'heure à compter du 1^{er} janvier 2018, puis à 15 \$ l'heure le 1^{er} janvier 2019. Cette hausse salariale améliorera la qualité, le recrutement et le maintien en poste de la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

Dans le but de soutenir les éducatrices et éducateurs qui aimeraient développer leurs compétences, le gouvernement a créé le [Programme de formation complémentaire des éducatrices et éducateurs de la petite enfance](#) (EPE). Le Programme de formation complémentaire des EPE aide les personnes qui travaillent dans le secteur à obtenir un diplôme en éducation de la petite enfance pour ensuite pouvoir s'inscrire auprès de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. Le Programme de formation complémentaire des EPE comprend un volet pour les francophones et un volet pour les Premières Nations, les Métis et les Inuits afin de soutenir les personnes de ces collectivités, dans lesquelles le besoin d'éducatrices et éducateurs de la petite enfance est encore plus criant. Le Programme comprend aussi une subvention de leadership visant à soutenir le perfectionnement professionnel des EPEI qui assument ou qui aimeraient assumer des rôles de leadership. Au 31 mars 2017, plus de 22,5 millions de dollars en subventions avaient été accordés depuis l'instauration du programme, en 2017, permettant ainsi à environ 1 821 bénéficiaires de subventions travaillant à temps plein et à 5 156 bénéficiaires de subventions travaillant à temps partiel d'obtenir un diplôme en éducation de la petite enfance. Le Programme de formation complémentaire des EPE est un élément important du plan du gouvernement visant à soutenir la professionnalisation continue du secteur. Avec le soutien à l'apprentissage et à la garde des jeunes enfants du gouvernement fédéral, des subventions allant jusqu'à 4,95 millions de dollars sont offertes cette année.

De plus, le gouvernement a mis en œuvre le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein, qui s'adresse aux enfants de quatre et cinq ans dans les écoles financées par les fonds publics et concerne quelque 260 000 élèves par année à l'échelle de la province. Le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein donne

aux éducatrices et éducateurs l'occasion de travailler dans les conseils scolaires de l'Ontario, afin d'aider les jeunes élèves à apprendre. Actuellement, 9 700 éducatrices et éducateurs de la petite enfance travaillent dans les classes de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein.

Le gouvernement a aussi récemment lancé d'autres initiatives visant à appuyer la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, y compris les centres d'excellence qui mettront en relation les praticiens, les établissements d'enseignement et les employeurs grâce à des réseaux d'apprentissage professionnel novateurs à l'échelle de l'Ontario. Conscient de la diversité régionale et géographique dans la province, le gouvernement a mis en place un centre d'excellence provincial, un centre d'excellence francophone et un centre d'excellence autochtone.

En outre, le gouvernement lancera à l'automne 2018 un Fonds d'innovation pour la petite enfance et la garde d'enfants de 30 millions de dollars. Le fonds reposant sur les demandes appuiera des projets proposant des solutions uniques et novatrices à des problèmes complexes du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, ce qui pourrait inclure des solutions aux difficultés auxquelles la main-d'œuvre fait face.





Obtention de conseils judiciaires

À qui nous nous sommes adressés

Dans le but de mieux comprendre les complexités de la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, le ministère de l'Éducation a consulté une gamme d'intervenants clés et a demandé les conseils d'experts par divers moyens, dont les suivants :

- mandater R.A. Malatest & Associates Ltd. de mener l'**Étude sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants** afin de lui recommander des mesures à prendre pour appuyer les éducateurs et éducatrices sur le plan de la rémunération, de l'embauche, du maintien en poste et du développement professionnel;
- former un **Groupe consultatif technique de la Stratégie ontarienne pour la main-d'œuvre**, compris dans le Comité consultatif ministériel pour la petite enfance, qui compte des représentants de groupes de l'ensemble du secteur afin de fournir des conseils ciblés sur l'élaboration de la stratégie;
- mandater Gordon Cleveland, Ph. D., de mener une étude sur l'abordabilité, **Des services abordables pour tous : rendre les services de garde agréés abordables en Ontario**, examinant les façons de créer un système de garde d'enfants accessible et abordable pour toutes les familles ontariennes;
- recueillir les commentaires de partenaires des Premières Nations, des Métis et des Inuits, de partenaires autochtones en milieu urbain et de gestionnaires de système de services, par l'intermédiaire d'évaluations de besoins, dans le cadre de la mise en œuvre des engagements concernant la petite enfance et la garde d'enfants pris dans le rapport **Cheminer ensemble : l'engagement de l'Ontario envers la réconciliation avec les peuples autochtones (2016)**;

- recevoir des conseils du **Decent Work Task Force de l'Association of Early Childhood Educators Ontario (AECEO)**, un groupe d'étude formé de chercheurs, d'universitaires, d'EPEI, d'employeurs et d'experts en politiques. En 2017, le groupe d'étude a publié un document décrivant ses recommandations concernant la Stratégie pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants du ministère de l'Éducation, intitulé *Transforming Work in Ontario's Early Years and Child Care Sector*;
- consulter les parents, les familles et les partenaires de la petite enfance pendant la phase d'engagement afin de mettre au point le *Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario* à l'automne et à l'hiver 2016-2017.

Ce que nous avons appris

Les experts ont systématiquement cerné la rémunération comme la plus grande difficulté à laquelle fait face la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Les éducatrices et éducateurs ont souvent des salaires moins élevés que les personnes qui occupent d'autres postes du secteur des services sociaux. Ces salaires rendent difficile de recruter et de maintenir en poste des employés parce que ceux-ci peuvent souvent gagner davantage dans une vaste gamme d'emplois en dehors du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

De plus, il est difficile de recruter et de maintenir en poste des éducatrices et éducateurs hautement qualifiés, surtout dans les régions éloignées, les régions rurales, les communautés francophones et des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Lorsque les services de garde d'enfants deviendront plus abordables et que le nombre de places augmentera, la demande de personnel qualifié ne manquera pas de croître.

Malgré les bienfaits éprouvés d'une éducation de la petite enfance et de services de garde de haute qualité pour les enfants de 4 ans et moins, la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants continue d'être sous-estimée et est souvent vue comme un service de « gardiennage » avant l'entrée à la maternelle et au jardin d'enfants.

Par ailleurs, l'accès à des occasions d'apprentissage professionnel formelles demeure limité, donc il peut être difficile pour les éducatrices et éducateurs d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances. Il existe peu de mesures qui incitent les éducatrices et éducateurs à poursuivre leurs études, étant donné l'absence d'un cheminement de carrière clair et d'occasions futures.

Comment nous pouvons aider

Les partenaires et les experts nous ont dit qu'il existait de nombreuses possibilités pour soutenir les éducatrices et éducateurs et ont transmis une série de recommandations afin de nous guider dans l'élaboration de la Stratégie pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Ils nous ont affirmé que l'établissement d'une grille salariale provinciale fondée sur la scolarité, l'expérience et les différents rôles des éducatrices et éducateurs ouvrirait la voie à l'avancement professionnel et favoriserait le développement professionnel continu. La rémunération devrait correspondre à celle des conseils scolaires et des municipalités qui exploitent directement des centres de garde d'enfants. Afin d'attirer des personnes compétentes et bien qualifiées dans le secteur et de les maintenir en poste plus de quelques années, il nous est important de déterminer les possibilités de carrière qui s'offrent dans le secteur.

Renseigner le public sur les avantages de l'éducation de la petite enfance aurait probablement un effet positif sur sa perception du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Appliquer des normes professionnelles à tout le secteur et non seulement aux EPEI pourrait contribuer à promouvoir l'identité professionnelle du secteur et des personnes qui y travaillent. Une supervision accrue, par exemple en assujettissant tous les employés du secteur à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, ferait en sorte que tous les employés devraient respecter des normes et des codes de conduite établis par cet organisme professionnel.

Améliorer la formation et l'accès à l'apprentissage professionnel continu permettrait de valoriser la main-d'œuvre aux yeux du public et de rehausser leur identité professionnelle. Il serait possible de le faire au moyen d'un cadre d'apprentissage qui offrirait des mesures de soutien au personnel tel que le temps rémunéré pour l'apprentissage professionnel, de nouvelles possibilités d'acquérir et d'approfondir ses qualifications, ainsi que des exigences minimales de formation pour l'obtention d'un emploi dans le secteur.



Voie à suivre : Les cinq domaines d'action

Les cinq domaines d'action décrits dans les pages qui suivent reflètent le plan du gouvernement en vue de renforcer la main-d'œuvre et de la maintenir en poste. Nous croyons qu'en améliorant les conditions de travail, en établissant une rémunération équitable, en renforçant les compétences et les occasions de développement et en valorisant la contribution des éducatrices et éducateurs, nous pourrions faire en sorte que les professionnels qui travaillent déjà dans ce secteur souhaiteront y demeurer, et qu'en intensifiant le recrutement, plus de gens souhaiteront poursuivre une carrière dans ce secteur.



Domaine d'action 1 : Établir une rémunération équitable

Objectif : Les éducatrices et éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants reçoivent une rémunération équitable qui leur permet de demeurer et d'avancer dans la profession à long terme.

Problème : La rémunération est insuffisante; bien des éducatrices et éducateurs quittent la profession, car les salaires sont trop bas.

Nous sommes conscients de l'importance des éducatrices et éducateurs pour les enfants, les familles et la société. Cependant, on constate un criant manque d'adéquation entre la valeur du travail des éducatrices et éducateurs et leur rémunération, ce qui entraîne d'importants problèmes de recrutement et de maintien en poste. De nombreux éducateurs et éducatrices qualifiés quittent le secteur en raison d'une rémunération trop faible, emportant souvent avec eux des années d'expérience et de connaissances; les enfants et les familles sont ainsi privés de la possibilité d'interagir avec ces professionnels hautement qualifiés et passionnés.

Les éducatrices et éducateurs assument pendant de longues heures des rôles éprouvants sur le plan physique, allant souvent au-delà des exigences pour offrir les meilleures expériences possible aux enfants et aux familles dont ils s'occupent. Nombreux sont ces éducatrices et éducateurs qui n'ont pas droit à une rémunération qui représente équitablement leurs qualifications et les efforts qu'ils déploient pour le secteur.

Nous reconnaissons les défis importants auxquels les éducatrices et éducateurs font face, et nous mettons en œuvre des mesures qui permettront de relever ces défis. Le Budget de 2018 s'est engagé à instaurer une grille salariale pour tous les employés du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants en avril 2020 afin d'harmoniser leur rémunération avec celle des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance travaillant dans les classes de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein. La grille salariale incite les éducatrices et éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants à rester dans le secteur, et l'augmentation de la rémunération de cette main-d'œuvre à prédominance féminine contribue à l'effort visant à combler l'écart salarial entre les sexes.

Les fournisseurs de services de garde d'enfants, les éducatrices et éducateurs et les parents n'ont pas à s'inquiéter : la mise en place d'une grille salariale n'aura pas d'incidence directe sur les frais de garde d'enfants. D'ici à ce que la grille salariale soit mise en place, nous continuerons d'offrir des subventions pour l'augmentation salariale et pour l'aide aux services de garde en milieu familial afin que les éducatrices et éducateurs admissibles bénéficient d'un soutien tout au long de cette transition.

Cependant, nous reconnaissons que la rémunération ne se limite pas aux salaires. De nombreux éducateurs et éducatrices n'ont pas accès à des régimes de rémunération

globaux, notamment au régime de soins de santé et à l'indemnité de vacances, qui sont souvent considérés comme une norme pour les employés d'autres secteurs. Nous explorerons des moyens pour encourager les employeurs à proposer des régimes de rémunération globaux. La valeur que les éducatrices et éducateurs apportent au développement, au bien-être et à l'éducation des enfants ne doit pas être sous-estimée. Cette valeur doit être reflétée dans la façon dont ils sont rémunérés.

Mesure : Améliorer la rémunération des éducatrices et éducateurs

Mesures immédiates

- ✓ Continuer à verser des subventions pour l'augmentation salariale et pour l'aide aux services de garde en milieu familial jusqu'à l'instauration de la grille salariale en avril 2020.
- ✓ Collaborer avec des partenaires à l'élaboration d'un plan de mise en place de la grille salariale.

2019 et au-delà

- ✓ Instaurer une grille salariale qui reflète les qualifications et l'expérience à compter d'avril 2020.
- ✓ Envisager d'instaurer des mécanismes ou des mesures incitatives pour encourager les employeurs à proposer des régimes de rémunération globaux comprenant des avantages sociaux.



Utilité de ces mesures pour les enfants et les familles : La continuité sur le plan de l'éducation et des services de garde fournis par des éducatrices et éducateurs ayant une longue expérience dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants sera bénéfique pour les enfants et les familles.



Domaine d'action 2 : Améliorer les conditions de travail

Objectif : Les éducatrices et éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants jouissent de conditions de travail positives et stables.

Problème : Les éducatrices et éducateurs se sentent surchargés; bon nombre d'entre eux ont de longues heures de travail ou des quarts de travail fractionnés.

Il peut s'avérer difficile de maintenir en poste les éducatrices et éducateurs hautement qualifiés si leurs conditions de travail sont souvent difficiles à gérer. De nombreux éducateurs et éducatrices temporaires ou occasionnels peuvent être appelés à faire des quarts de travail fractionnés au cours de la journée, passant d'un groupe d'enfants à un autre, selon les ratios personnel-enfant exigés. La journée d'une éducatrice ou d'un éducateur peut être longue et stressante lorsqu'elle ou il effectue un quart de travail tôt le matin, suivi d'un quart en après-midi qui ne se termine pas avant la fermeture du centre; ou lorsqu'elle ou il arrive tôt et reste tard pour préparer des ressources afin de s'assurer que les enfants dont ils s'occupent vivent des expériences significatives et de haute qualité.

Réduire le fardeau qui pèse sur les éducatrices et éducateurs qui font des quarts de travail fractionnés et travaillent pendant de longues heures exige une approche novatrice qui sera élaborée en partenariat avec des intervenantes et intervenants clés dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Il peut s'agir, entre autres, d'encourager les titulaires de permis à établir des listes partagées de personnel de remplacement : avec un point d'accès commun au personnel de remplacement, les fournisseurs peuvent alléger la pression exercée sur les éducatrices et éducateurs qui doivent ajuster leurs horaires pour répondre aux différentes demandes. Une liste de personnel de remplacement partagée permet également d'assurer une continuité pour les familles et les enfants et peut constituer une ressource utile pour les fournisseurs, qui ont l'occasion de faire appel à des éducatrices et éducateurs de haute qualité.

Les éducatrices et éducateurs offrant des services de garde d'enfants agréés en milieu familial sont souvent tenus de travailler seuls pendant de longues périodes de la journée; plusieurs déclarent qu'ils se sentent isolés et que le sentiment de communauté existant entre les éducatrices et éducateurs dans les centres de garde d'enfants leur manque. Pour y remédier, nous avons l'intention de tenir des consultations sur une approche visant la mise en œuvre d'un modèle à deux fournisseurs de services de garde d'enfants agréés en milieu familial. Cela pourrait permettre à deux fournisseurs de services de garde d'enfants agréés en milieu familial de s'occuper des enfants dans un même établissement et de collaborer de manière significative, en offrant des programmes de haute qualité qui favorisent de meilleurs résultats au profit des nombreux enfants et familles de l'Ontario qui ont accès à des services de garde d'enfants agréés en milieu familial.

Pour améliorer les conditions de travail des éducatrices et des éducateurs, on peut commencer par tenir compte des expériences auxquelles ils sont confrontés au quotidien. Les éducatrices et éducateurs qui se sentent valorisés, respectés et entendus seront motivés à fournir la meilleure éducation et les meilleurs services de garde possible aux enfants. En procédant à la collecte et au partage des données sur la satisfaction au travail, la sécurité et les conditions de travail, les employeurs peuvent se faire une bonne idée de l'incidence des conditions de travail sur le quotidien des éducatrices et éducateurs et cerner progressivement des moyens de réagir à ces facteurs afin d'établir un milieu de travail sécuritaire, réceptif et agréable. Cela favorisera le maintien en poste dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

Mesure : Améliorer les conditions de travail au moyen d'approches novatrices.

Mesures immédiates

- ✓ Collaborer avec des partenaires pour recueillir des données sur la satisfaction professionnelle, la sécurité et les conditions de travail afin que les employeurs puissent mieux saisir les facteurs qui influent sur la satisfaction professionnelle.
- ✓ Tenir des consultations sur une approche visant l'adoption d'un modèle à deux fournisseurs de services dans les services de garde d'enfants agréés en milieu familial, et la publier à des fins de consultation visant l'adoption d'un règlement à l'automne 2018.

2019 et au-delà

- ✓ Collaborer avec des partenaires afin d'envisager des possibilités de réduire le recours aux quarts de travail fractionnés, notamment par la mise en commun de ressources et l'établissement de listes communes de personnel suppléant.
- ✓ Travailler avec des partenaires et des employeurs pour obtenir et partager les données à jour recueillies sur les conditions de travail afin d'appuyer la prise de décisions à l'échelle du programme.



Utilité de ces mesures pour les enfants et les familles : Une éducation et des soins stables et de haute qualité de la part d'éducatrices et d'éducateurs motivés qui sont très satisfaits de leur emploi seront bénéfiques pour les enfants et les familles.

Domaine d'action 3 : Enrichir les compétences et les occasions de développement

Objectif : Les éducatrices et éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants ont accès à des possibilités de développement professionnel et de mentorat pour approfondir leurs compétences.

Problème : Il existe peu d'occasions de développement et peu d'incitatifs pour en créer.

Les éducatrices et éducateurs continuent d'apprendre tout au long de leur vie. Cependant, les consultations avec les intervenantes et les intervenants du milieu ont démontré qu'il existait peu d'occasions pour les éducatrices et éducateurs d'avoir accès à du développement professionnel et peu d'incitatifs à le faire. Les coûts associés à la formation, en plus de l'impossibilité de s'absenter du travail, sont parmi les raisons les plus courantes pour lesquelles les éducatrices et éducateurs ne s'engagent pas dans le développement professionnel. En outre, les éducatrices et éducateurs travaillant avec des enfants ayant des besoins particuliers peuvent avoir le sentiment de ne pas posséder la formation nécessaire pour offrir les meilleurs soins et la meilleure éducation possible à ces enfants.

D'après ces études, les éducatrices et éducateurs ayant des qualifications supérieures sont plus susceptibles de nourrir le développement des enfants en créant des environnements riches et stimulants, en ayant des interactions positives et dynamiques avec eux, en les amenant à réfléchir et à exercer leur raisonnement logique en commun de façon soutenue¹⁸. Nous reconnaissons que les éducatrices et éducateurs bénéficieraient d'incitatifs qui les encourageraient à évoluer professionnellement. C'est pourquoi nous évaluerons le Programme de formation complémentaire des éducatrices et éducateurs de la petite enfance, notamment en cherchant des moyens de l'harmoniser avec la grille salariale. De plus, nous travaillerons avec des partenaires à l'élaboration d'une fiche de carrière pour que les éducatrices et éducateurs soient conscients de l'étendue des possibilités qui s'offrent à eux dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

Lorsque nous offrons l'accès à de la formation à jour sur le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, tout le monde, les éducatrices et éducateurs, les enfants comme les familles, en bénéficient. Dans le *Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario*, le gouvernement s'est engagé à appuyer les occasions de formation professionnelle déjà en place, y compris les activités d'apprentissage professionnel financées par la province. À l'automne 2018, nous irons de l'avant avec un plan pour mettre en œuvre ces activités, en commençant avec une série d'activités organisée de concert avec nos partenaires régionaux. Nous travaillerons également avec nos partenaires, notamment les gestionnaires de système de services, en vue de normaliser le développement professionnel, en plus d'évaluer la distribution et l'emploi de la capacité de financement à travers la province. Il est important de reconnaître

que le développement professionnel peut également survenir dans des contextes informels, du fruit des relations et des interactions que les éducatrices et éducateurs entretiennent entre eux. Dans cette optique, nous prévoyons travailler avec l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et d'autres partenaires afin d'établir un programme de mentorat qui favoriserait l'apprentissage entre pairs.

Notre travail à l'amélioration des compétences des éducatrices et éducateurs et des occasions de développement qui leur sont offertes sera le plus efficace lorsque nous pourrons tirer profit des expertises de partout dans le domaine et au-delà. Nous planifions consulter un certain nombre de partenaires clés, incluant l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, sur de nouveaux règlements à apporter au secteur, soit : avec le personnel non-EPEI et le personnel visé par une approbation de la direction, avec des partenaires, en vue d'élaborer une démarche relative aux exigences de formation minimales pour le personnel non qualifié et les superviseuses et les superviseurs, ainsi qu'avec les centres d'excellence pour mettre en contact les professionnels, les établissements d'enseignement et les employeurs à travers des réseaux d'apprentissage novateurs partout en Ontario.

Mesure : Améliorer l'accès à des possibilités d'apprentissage professionnel individualisées et en milieu de travail et les incitatifs à cet égard.

Mesures immédiates

- ✓ Travailler avec l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance pour réglementer davantage le secteur et travailler avec l'Ordre et d'autres partenaires, y compris des établissements postsecondaires, pour établir des exigences de formation minimales pour le personnel non qualifié et les superviseuses et superviseurs, par exemple, le personnel non-EPEI et le personnel du programme autrement visé par une approbation de la direction.
- ✓ Examiner le Programme de formation complémentaire des éducatrices et éducateurs de la petite enfance.
- ✓ Travailler avec des partenaires à l'élaboration et à la promotion d'une fiche de carrière présentant toutes les possibilités dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.
- ✓ Tenir à l'automne 2018 un premier évènement provincial d'apprentissage professionnel se composant d'une série d'activités régionales organisées avec des partenaires locaux.
- ✓ Collaborer avec les gestionnaires de système de services et d'autres partenaires pour améliorer la normalisation du développement professionnel à l'échelle de la province, et mieux cibler le financement actuel destiné au développement.
- ✓ Accroître l'accès à de la formation à jour, qui porte notamment sur le développement de compétences culturelles autochtones, le soutien des enfants ayant des besoins particuliers, la violence à caractère sexuel et d'autres sujets pertinents pour les éducatrices et éducateurs.

2019 et au-delà

- ✓ Explorer des possibilités de travailler avec l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et d'autres partenaires pour créer un programme de mentorat qui favoriserait l'apprentissage et le développement entre pairs.
- ✓ Collaborer avec les centres d'excellence en vue de créer et d'offrir des possibilités d'apprentissage professionnel dans le secteur.



Utilité de ces mesures pour les enfants et les familles : Des programmes inclusifs fondés sur des données probantes, qui reflètent les démarches pédagogiques actuelles et qui sont fournis par des éducatrices et éducateurs hautement qualifiés, seront bénéfiques pour les enfants et les familles.



Domaine d'action 4 : Valoriser le travail des éducatrices et éducateurs

Objectif : Les éducatrices et éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants se sentent respectés et valorisés.

Problème : La valeur du travail dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est mal comprise, surtout par rapport aux autres professions réglementées (p. ex., enseignantes et enseignants, infirmières et infirmiers, travailleuses et travailleurs sociaux).

Les éducatrices et éducateurs sont hautement compétents et font appel à leur expérience et à leurs connaissances spécialisées en matière de pédagogie et de développement de l'enfant pour créer un environnement réceptif encourageant tous les enfants à explorer, à créer et à apprendre. Cependant, la perception publique des éducatrices et éducateurs de la petite enfance les relègue souvent au rang de simples gardiens d'enfants. La valeur perçue du travail dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est souvent moindre en comparaison aux autres professions réglementées, incluant la profession d'enseignant. Les éducatrices et éducateurs donnant leur maximum pour offrir des soins exceptionnels aux enfants ne bénéficient souvent d'aucune reconnaissance.

Les éducatrices et éducateurs trouvent la motivation et l'inspiration nécessaire pour offrir les meilleurs soins et la meilleure éducation possible lorsqu'ils se sentent valorisés et respectés. Ce respect peut survenir lorsque nous saluons le travail extraordinaire qu'accomplissent les éducatrices et éducateurs qui parviennent à avoir une incidence positive sur les enfants, les familles et l'ensemble de la société. Nous travaillerons avec nos partenaires dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants de façon à sensibiliser le public aux compétences, aux connaissances ainsi qu'à l'expérience apportée par les éducatrices et éducateurs et à démontrer la façon dont leurs contributions sont liées à l'amélioration des résultats chez les enfants.

Cerner et reconnaître les efforts des leaders novateurs dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est une façon efficace de démontrer aux éducatrices et éducateurs que leur contribution est appréciée. L'inspiration tirée de ceux guidant le pas dans la planification et la prestation de programmes de qualité supérieure fondés sur des données probantes, y compris ceux qui offrent des programmes aux communautés francophones et autochtones, amènera le reste de la profession à innover et exceller dans leur pratique.

Mesure : Sensibiliser à l'importance des éducatrices et éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

Mesures immédiates

- ✓ Collaborer avec des partenaires afin de mieux faire connaître l'incidence des éducatrices et éducateurs et de la professionnalisation du secteur, notamment en envisageant la tenue de campagnes locales de sensibilisation.
- ✓ Habilitier les éducatrices et éducateurs à reconnaître la valeur de leur travail auprès des enfants et des familles de l'ensemble de l'Ontario.

2019 et au-delà

- ✓ Élaborer une méthode de reconnaissance pour rendre hommage aux chefs de file du domaine de la petite enfance et de la garde d'enfants; envisager également des moyens de souligner les réalisations des éducatrices et éducateurs francophones et autochtones.
- ✓ Travailler avec les centres d'excellence pour souligner les pratiques prometteuses et les histoires de réussite dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.



Utilité de ces mesures pour les enfants et les familles : Des interactions avec des éducatrices et éducateurs qui se sentent valorisés et motivés et qui sont considérés comme des experts sur le plan de l'éducation et des soins seront bénéfiques pour les enfants et les familles.



Domaine d'action 5 : Intensifier le recrutement

Objectif : Plus de personnes poursuivent une carrière dans l'éducation de la petite enfance et des services de garde d'enfants.

Problème : Il est difficile de recruter et de maintenir en poste du personnel hautement qualifié dans de nombreuses collectivités.

Le recrutement et le maintien en poste d'éducatrices et d'éducateurs dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, particulièrement dans les collectivités rurales et éloignées et dans les programmes conçus pour répondre aux besoins uniques des enfants francophones ou autochtones, peuvent constituer un défi. Les étudiantes et étudiants ainsi que les jeunes adultes ignorent souvent les expériences gratifiantes et les relations positives avec les enfants, les familles et les pairs que peut procurer un travail dans le domaine de l'éducation de la petite enfance. Ceux qui envisagent une carrière dans ce secteur peuvent également ne pas connaître les possibilités de croissance qui y sont offertes. Travailler avec des partenaires pour accroître l'intérêt des étudiantes et étudiants à l'égard de la petite enfance et de la garde d'enfants, y compris élaborer des documents informatifs et des fiches de carrière à utiliser dans les bureaux d'orientation des écoles du palier secondaire et lors de salons des carrières, peut améliorer le recrutement et encourager les personnes à la recherche des expériences valorisantes qu'offre le travail de proximité avec les enfants et leurs familles.

Il importe également de rappeler les défis en matière de recrutement et de maintien en poste qui peuvent se poser après qu'une étudiante ou qu'un étudiant ait choisi de faire carrière dans le domaine de l'éducation de la petite enfance. Les étudiantes et étudiants inscrits dans des programmes d'éducation de la petite enfance ont souvent du mal à trouver un milieu de la petite enfance adéquat qui répond aux exigences de leur stage pratique ou se heurtent à des difficultés pendant celui-ci et décident de quitter le secteur. Les expériences peuvent être incohérentes et il arrive souvent que les étudiantes et étudiants ne se sentent pas prêts à faire face aux complexités du travail dans le milieu de la petite enfance. Nous collaborerons avec nos partenaires du secteur de l'éducation postsecondaire afin d'examiner les normes relatives aux stages pratiques que comportent les programmes d'éducation de la petite enfance et d'explorer les itinéraires vers l'apprentissage, y compris les modèles d'apprentissage. Les étudiantes et étudiants qui s'efforcent de se consacrer avec passion aux enfants, à l'éducation et aux soins méritent d'avoir des occasions d'apprentissage par l'expérience qui tiennent compte de cet intérêt et d'être préparés adéquatement à embrasser leur carrière.

Les EPEI apportent une grande expérience ainsi que de multiples compétences et connaissances au secteur. En tant que membres de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, les EPEI sont tenus responsables de leur conduite,

respectent un Code de déontologie et des normes d'exercice commun et participent à un programme de développement professionnel continu. Nous ferons en sorte que les centres pour l'enfant et la famille ON y va tirent profit du recrutement accru d'EPEI dans leurs programmes. Nous élargirons également l'exigence que chaque centre pour l'enfant et la famille ON y va compte parmi son personnel une ou un EPEI d'ici trois à cinq ans. Les éducatrices et éducateurs qui doivent s'inscrire auprès de l'Ordre disposeront de plus de temps pour faire la transition vers cette nouvelle expérience.

Mesure : Améliorer le bassin de candidates et candidats pour les programmes d'éducation de la petite enfance.

Mesures immédiates

- ✓ Collaborer avec des partenaires (p. ex., l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, l'Association of Early Childhood Educators Ontario, des établissements postsecondaires et des conseils scolaires) pour répondre aux besoins immédiats en matière de dotation en personnel, intensifier le recrutement et intéresser les gens aux carrières en éducation de la petite enfance, y compris dans les communautés francophones et autochtones et les collectivités rurales et éloignées.
- ✓ Élaborer des documents de recrutement et de marketing à distribuer dans les bureaux d'orientation des écoles et lors de salons des carrières, et envisager des moyens pour accroître la diversité des candidates et des candidats.
- ✓ Continuer de préconiser une augmentation du nombre d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance dans les centres pour l'enfant et la famille ON y va tout en faisant passer de trois à cinq ans le délai accordé pour s'inscrire à l'Ordre.

2019 et au-delà

- ✓ Collaborer avec des partenaires, y compris des établissements postsecondaires et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP), pour examiner des pratiques exemplaires concernant l'apprentissage par l'expérience et les stages pratiques dans les programmes collégiaux d'éducation de la petite enfance, notamment en explorant les itinéraires vers l'apprentissage.
- ✓ Collaborer avec des partenaires pour élaborer une démarche à l'égard de la collecte de données, du partage et de la surveillance des renseignements liés aux taux d'obtention de diplôme, au recrutement et au maintien en poste dans l'éducation de la petite enfance afin de soutenir la stratégie d'expansion des services de garde d'enfants.



Utilité de ces mesures pour les enfants et les familles : Un accès accru à des services d'éducation de la petite enfance et de garde d'enfants dotés d'éducatrices et d'éducateurs qualifiés qui disposent d'un accès équitable à l'éducation et à la formation sera bénéfique pour les enfants et les familles.



Grandir ensemble : Les prochaines étapes

En travaillant de concert avec nos partenaires, nous avons déjà réalisé de grands progrès vers notre objectif qui consiste à aider plus d'enfants et de familles à accéder à des services de garde d'enfants de haute qualité, inclusifs et abordables offerts par des éducatrices et éducateurs compétents, bienveillants et ingénieux. Il s'agit d'une période stimulante pour le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants de l'Ontario, car nous continuons de collaborer dans l'ensemble du secteur afin de respecter nos engagements visant à transformer le système de la petite enfance et de la garde d'enfants et d'accroître la main-d'œuvre qui travaille dans ce secteur.

Nous sommes impatients de continuer de travailler avec nos partenaires tandis que nous réalisons les principaux engagements de cette stratégie pour nous assurer que les éducatrices et éducateurs se sentent valorisés, appuyés et reconnus. L'engagement que nous avons pris dans le budget de 2018 relativement à la mise en place d'une grille salariale à l'échelle de la province en avril 2020 annonce le début de cette mesure, mais notre travail ne fait que commencer.

Nous aiderons les éducatrices et éducateurs qui entrent et demeurent dans le secteur à offrir une éducation de la petite enfance et des services de garde de haute qualité dans le cadre de notre engagement visant à aider 100 000 enfants depuis la naissance jusqu'à l'âge de quatre ans à recevoir des services de garde d'enfants agréés, à instaurer l'éducation préscolaire gratuite pour les enfants de deux ans et demi à quatre ans et à élargir les services de garde dans les réserves.

Si vous désirez obtenir des mises à jour au cours de l'élaboration d'une démarche de mise en œuvre de ces engagements, veuillez consulter [le site Web du Ministère](#). Les mesures que nous envisageons pour appuyer la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants sont importantes et ambitieuses, mais nous sommes conscients que nous devons passer à l'action pour nous assurer que nos éducatrices et éducateurs continuent d'offrir les meilleurs soins et la meilleure éducation possible aux enfants et aux familles de l'ensemble de l'Ontario. Ensemble, nous atteindrons nos objectifs. Ensemble, nous grandirons.



Notes

1. Shanker, S. (2013). *Calm, alert and learning: Classroom strategies for self-regulation*. Dans Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Comment apprend-on? – Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance* (p. 10). Toronto : Ministère de l'Éducation de l'Ontario.
2. Center on the Developing Child at Harvard University. (2017). *Three Principles to Improve Outcomes for Children and Families* (p. 2). Repéré à www.developingchild.harvard.edu.
3. Fullan, M. (2013). *Great to excellent: Launching the next stage of Ontario's education agenda*. Dans Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance* (p. 15). Toronto : Ministère de l'Éducation de l'Ontario.
4. MacNaughton, G. (2003); Paige-Smith et Craft (2011); et Raban et coll. (2007). Dans Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance* (p. 20). Toronto : Ministère de l'Éducation de l'Ontario.
5. Commission européenne, Direction générale EAC. (2011). *Competence requirements in early childhood education and care* (Documents de recherche, p. 7). Université de East London et Université de Ghent.
6. Organisation de coopération et de développement économiques. (2016). *Starting Strong IV: Early Childhood Education and Care. Data Country Note. Finland* (p. 2). Repéré à <http://www.oecd.org/education/school/ECECDN-Finland.pdf>.
7. Commission européenne. (2014). *Proposition de principes clés pour un code de qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance. Rapport du groupe de travail sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance sous l'égide de la Commission européenne* (p. 34). Repéré à http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_fr.pdf.
8. Organisation de coopération et de développement économiques. (2012). *Research brief: Qualifications, education and professional development matter*. Repéré à www.oecd.org/education/school/49322232.pdf.
9. Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000). *You bet I care. A Canada-wide study on wages, working conditions and practices in child care centres* (p. 69-84). Guelph, Ontario : Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
10. Karoly, L. A., et Auger, A. (2016). *Informing Investments in Preschool Quality and Access in Cincinnati* (p. 12). RAND Corporation. Repéré à https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1461.html.

11. Center on the Developing Child at Harvard University. (2017). *Three Principles to Improve Outcomes for Children and Families* (p. 2). Repéré à <http://www.developingchild.harvard.edu>.
12. *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance, article 2.*
13. Miller, C. (2003). *Attracting and Keeping Qualified Staff in Canadian Child Care: The National Environment Scan* (p. 27). Repéré à www.cccns.org/ret/RR/DP/Nat.pdf.
14. En vertu de certaines dispositions de la *Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance* et du Règlement de l'Ontario 137/15, une directrice ou un directeur, qui est un employé du ministère de l'Éducation, a discrétion pour spécifier les exigences qu'un programme doit respecter. « Approbation de la direction » peut être accordée à une personne qui ne possède pas les qualifications décrites dans la Loi, pour prendre la place d'un membre du personnel qualifié dans un groupe d'âge particulier.
15. Cleveland, G. (2018). *Affordable for all: Making licensed child care affordable in Ontario*. Rapport final (p. 205). Université de Toronto à Scarborough.
16. Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. (2013). *Oui ça nous touche encore! Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada*. Repéré à http://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/FR%20Pub%20Chart/YouBetSurveyReport_FR.pdf.
17. Les gestionnaires des services municipaux regroupés (GSMR) et les conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS) sont les gestionnaires de système de services responsables de planifier, gérer et coordonner les services de garde d'enfants dans leur région géographique en respectant les paramètres des lois, des règlements et des politiques de la province.
18. Commission européenne. (2014). *Proposition de principes clés pour un code de qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance. Rapport du groupe de travail sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance sous l'égide de la Commission européenne* (p. 33).



Imprimé sur du papier recyclé

18-073

ISBN 978-1-4868-2171-6 (imprimé)

ISBN 978-1-4868-2144-0 (PDF)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2018
