

AVANT D'IMPRIMER:
Veuillez noter que ce document contient
103 pages.



Étude sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants

Rapport final
Décembre 2017

Préparé pour le ministère de l'Éducation
Par R.A. Malatest & Associates Ltd.



TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1 :	Introduction	1
1.1	Présentation du rapport	1
1.2	Contexte	1
1.3	Objectifs de l'étude.....	2
1.4	Méthodologie	3
1.5	Limites	4
SECTION 2 :	Structure du secteur	5
2.1	Aperçu du secteur.....	5
2.1.1	Gouvernance	5
2.1.2	Composition.....	6
2.2	Qualifications et formation.....	8
2.2.1	Qualifications minimales.....	8
2.2.2	Scolarité des participants au sondage.....	9
2.3	Réglementation du secteur et défense des intérêts.....	10
2.3.1	Normes.....	10
2.3.2	Supervision	11
2.4	Caractéristiques de la main-d'œuvre	11
2.4.1	Durée de l'emploi dans le secteur	11
2.4.2	Caractéristiques démographiques	12
SECTION 3 :	Perceptions du public et satisfaction des employés	16
3.1	Perceptions et idées fausses	16
3.1.1	Rôle du genre.....	16
3.1.2	Avantages de l'éducation de la petite enfance	17
3.1.3	Sensibilisation du public.....	18
3.2	Satisfaction des employés.....	19
3.2.1	Satisfaction pour l'emploi.....	19
3.2.2	Avantages que procure un emploi dans le secteur.....	21
3.2.3	Défis du travail dans le secteur.....	24
SECTION 4 :	Éducation, compétences et formation.....	27
4.1	Formation postsecondaire	27
4.1.1	Établissements d'enseignement postsecondaire	27
1.1.1	Satisfaction pour la formation postsecondaire	27
4.1.3	Stages	29
4.1.4	Compréhension du secteur	30
4.1.5	Compétences et connaissances	30

4.2	Apprentissage professionnel.....	32
4.2.1	Soutien à l'apprentissage professionnel	32
4.2.2	Congés professionnels payés.....	35
4.2.3	Besoins et occasions en matière d'apprentissage professionnel	36
SECTION 5 :	Financement et salaires.....	40
5.1	Historique du soutien salarial	40
5.2	Salaires des professionnelles et des professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.....	41
5.2.1	Taux de salaire par profession	42
5.2.2	Taux de salaire provinciaux	45
5.2.3	Taux de salaire de professionnels ayant une formation semblable	47
5.2.4	Satisfaction pour la rémunération	49
5.3	Augmentation salariale.....	52
5.3.1	Incidence de l'augmentation salariale	52
5.3.2	Satisfaction pour l'augmentation salariale.....	53
5.4	Réaménagement du financement et grilles salariales.....	55
SECTION 6 :	Recrutement et rétention.....	59
6.1	Facteurs qui influent sur le recrutement.....	59
6.1.1	Perceptions des employeurs	59
6.1.2	Perceptions des employées et employés non gestionnaires	61
6.1.3	Croissance du secteur	63
6.2	Facteurs qui influent sur la rétention.....	65
6.2.1	Intérêt à rester dans le secteur.....	66
6.2.2	Facteurs influant sur la rétention	67
6.2.3	Raisons du roulement du personnel	69
6.2.4	Changement de secteur	71
SECTION 7 :	Recommandations et mesures à prendre.....	73
SECTION 8 :	Bibliographie	i
SECTION 9 :	Annexe	vii

SECTION 1 : INTRODUCTION

1.1 Présentation du rapport

Le présent rapport contient une introduction (la présente section), cinq sections de constatations (sections 2 à 6), une section de recommandations (section 7), une bibliographie (section 8) et une annexe (section 9).

1.2 Contexte

Depuis quelques années, l'Ontario s'emploie à améliorer le réseau de la petite enfance et de la garde d'enfants pour les enfants et les familles de la province. En 2013, le ministère de l'Éducation (le « Ministère ») rendait public le [Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance](#) visant à mieux intégrer les services existants et à créer un système de la petite enfance plus cohérent. Depuis que le cadre a été rendu public, le Ministère a pris une série de mesures pour soutenir le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants et sa main-d'œuvre.

- En 2017, le Ministère verse plus de 1,2 milliard de dollars à 47 municipalités pour les services de garde. Ce financement s'applique aux places de garde subventionnées, aux ressources pour besoins particuliers et au fonctionnement général. Les frais de fonctionnement général admissibles comprennent les salaires, les traitements et les avantages sociaux du personnel des centres de garde et des fournisseurs de services de garde d'enfants en milieu familial.
- Le 19 janvier 2015, la première ministre a annoncé que le ministère de l'Éducation s'était engagé à verser 269 millions de dollars sur trois ans pour soutenir une augmentation salariale pour les professionnels des services agréés de garde d'enfants. En 2015, l'Ontario a mis en œuvre une augmentation salariale pouvant atteindre 1 \$ l'heure plus les avantages sociaux pour le personnel admissible du programme et les visiteurs des services de garde agréés en milieu familial travaillant pour une agence ou dans un centre de garde agréé. Pour être admissibles, les professionnels des services de garde d'enfants ne doivent pas gagner plus de 26,27 \$ l'heure. Les fournisseurs de services de garde en milieu familial étaient admissibles à une subvention d'aide (SASGMF) pouvant atteindre 10 \$ par jour s'ils gagnaient moins de 262,70 \$ par jour. En 2016, le Ministère a porté l'augmentation salariale totale à un montant pouvant atteindre 2 \$ l'heure plus les avantages sociaux pour le personnel admissible du programme et les visiteurs de services de garde d'enfants agréés en milieu familial. Les fournisseurs de services de garde en milieu familial qui travaillaient pour une agence agréée pouvaient recevoir une SASGMF pouvant atteindre 20 \$ par jour.
- Le 9 février 2017, le gouvernement a annoncé que dans le cadre de l'engagement de l'Ontario pour soutenir les professionnels des services de garde d'enfants, le programme d'augmentation salariale serait financé chaque année. En 2017, le Ministère attribue plus de 188 millions de dollars à 47 municipalités et conseils municipaux à l'appui de l'augmentation salariale et de la Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial (SASGMF). En outre, plus de 3,6 millions de dollars ont été affectés en 2016-2017 aux communautés des Premières Nations ayant des services de garde d'enfants agréés dans les réserves.

Le 12 septembre 2016, le gouvernement a annoncé son engagement à aider 100 000 enfants de plus de 0 à 4 ans dans la province à accéder à des services de garde d'enfants agréés au cours des cinq prochaines années. Dans le cadre de ce plan, l'Ontario investit 1,6 milliard de dollars dans la création de 45 000 places en services de garde d'enfants agréés, d'abord dans les écoles en 2017, puis progressivement dans d'autres lieux publics et collectivités de tout l'Ontario au cours des cinq prochaines années. La création de 100 000 places en services de garde d'enfants agréés sur cinq ans contribuera à doubler le nombre de places pour les enfants de ce groupe d'âge.

Entre l'automne de 2016 et l'hiver de 2017, le Ministère a mené une consultation à l'échelle de la province, fondée sur son document de discussion *Bâtir un avenir meilleur : Document de travail sur la transformation du système de garde d'enfants et de la petite enfance de l'Ontario*. Quelque 2 100 parents, intervenants et partenaires ont participé à la consultation en personne et 6 000 personnes ont répondu en ligne¹.

Pendant la consultation, des intervenants de la petite enfance ont fait part de leurs préoccupations, dont les principales étaient le recrutement et le maintien en poste de personnel qualifié ainsi que la rémunération, la scolarité et la formation des employées et employés. Malgré la hausse constante du nombre d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI), les défis liés à la demande, à la rémunération, au recrutement et au maintien en poste du personnel ainsi qu'à la scolarité et à la formation des employés dominant.

Pour s'attaquer à ces défis, le Ministère a publié le *Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario* en juin 2017. La présente étude portant sur les éducatrices et éducateurs de la petite enfance et des services de garde est un élément clé à l'appui du cadre.

1.3 Objectifs de l'étude

En août 2017, à l'appui du *Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario*, R.A. Malatest & Associates a été mandaté pour mener une étude sur les éducatrices et éducateurs des services agréés de la petite enfance et de garde d'enfants de l'Ontario. Les conclusions et les recommandations de l'étude aideront le Ministère à trouver des moyens pour attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre engagée, intégrée et éclairée. On notera que les recommandations que contient le rapport s'adressent au Ministère plutôt qu'aux employeurs.

L'étude comprend une analyse globale de la situation actuelle de la main-d'œuvre dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, et porte notamment sur les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) et non inscrits (EPE), les personnes autres que des EPE qui travaillent dans les services de garde d'enfants agréés (en centre de garde, en milieu scolaire et en milieu familial), et dans le secteur de la petite enfance (centres pour l'enfant et la famille ON y va, ressources pour besoins particuliers et programmes destinés aux enfants et aux familles dans les réserves). En outre, les personnes peuvent être au service d'organisations sans but lucratif ou à but lucratif, de conseils scolaires, de municipalités ou de Premières Nations.

¹ Ministère de l'Éducation, demande de propositions pour l'étude sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et des services de garde d'enfants, lancée le 27 juin 2017.

1.4 Méthodologie

L'étude comportait trois tâches principales. La première consistait en une analyse documentaire et en un examen sectoriel. Cette étape avait pour objet de déterminer les facteurs clés qui ont une incidence sur le recrutement et le maintien en poste des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et de la garde d'enfants. En outre, elle a permis de cerner les pratiques réussies, tant au Canada qu'à l'étranger, qui ont favorisé le recrutement ou le maintien en poste des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et de la garde d'enfants. Les pratiques de rémunération étaient une composante clé de l'examen. Au total, 76 sources ont été examinées pour l'analyse documentaire, et 22 pour l'examen sectoriel. Tous les documents examinés ont été saisis dans un tableur, qui a été remis au Ministère. Pour compléter l'analyse documentaire, Malatest a mené 15 entrevues avec des représentants anglophones (dont une avec des représentants des Premières Nations) et trois avec des représentants francophones, pour un total de 18 entrevues. Les entrevues ont été faites avec des représentants du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, et des représentants d'établissements d'enseignement et de formation. Le rapport sommaire de l'analyse documentaire et de l'examen sectoriel a été présenté sous pli séparé.

La deuxième tâche consistait à faire une analyse en profondeur des augmentations salariales en Ontario pour les professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Malatest a analysé les données salariales que le Ministère avait recueillies en 2015 et 2017, et les données de Statistique Canada, recueillies notamment par l'entremise de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), et de l'Enquête sur la population active (EPA). Malatest a également comparé les salaires d'autres professions du même code du SCIAN (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord), le code 624, Assistance sociale. Le SCIAN 624 comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser de nombreux services d'aide directement à la clientèle, à savoir :

- 6241 : Services individuels et familiaux
- 6242 : Services communautaires d'alimentation et d'hébergement, services d'urgence et autres secours
- 6243 : Services de réadaptation professionnelle
- 6244 : Services de garderie

La dernière tâche consistait à faire une analyse approfondie de l'incidence de l'augmentation salariale de l'Ontario sur le recrutement et le maintien en poste des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et de la garde d'enfants. Cela s'est fait par l'entremise d'un sondage en ligne, qui avait également pour objectifs de recueillir des données primaires permettant de mieux comprendre les différentes composantes du secteur, de fournir des renseignements quantitatifs pour compléter les résultats qualitatifs et de soutenir l'élaboration des recommandations.

Le sondage a été fait en ligne entre le 10 novembre et le 4 décembre 2017. Des invitations ont été envoyées par courriel aux chefs, aux directrices et directeurs ainsi qu'aux superviseuses et superviseurs travaillant dans des services de garde agréés (en centre de garde, en milieu familial et en milieu scolaire) ou des programmes d'éducation de la petite enfance (centres pour l'enfant et la famille ON y va, ressources pour besoins particuliers et centres des Premières Nations). On a demandé aux directrices et aux directeurs ainsi qu'aux superviseuses et aux superviseurs d'envoyer

à tous leurs employés et employées un lien pour s'inscrire au sondage. Après s'être inscrits, les employées et employés ont reçu un identifiant unique. Au total, 3 813 invitations ont été envoyées par courriel aux directrices et directeurs et aux chefs, et 1 649 employés en tout se sont inscrits au sondage. Des rappels ont été envoyés chaque semaine à ceux qui n'avaient pas répondu la première fois. Au total, 2 469 sondages ont été remplis : 1 268 par les membres du premier échantillon et 1 201 par ceux qui s'étaient inscrits par la suite.

Malatest a assisté aux réunions mensuelles du groupe d'assistance technique (GAT) avec des conseillers du ministère de l'Éducation, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, du ministère du Travail et des conseillers externes. Le GAT a donné des conseils concernant le contenu du sondage et l'analyse des données recueillies, et a présenté son point de vue sur les défis liés au recrutement, au maintien en poste et à la formation de la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

1.5 Limites

Bien que les données recueillies pour cette étude puissent être examinées avec confiance, il faut tenir compte des limites et mises en garde suivantes :

Limites quant à la distribution du sondage

Les chefs et les directrices et directeurs devaient envoyer à leurs employés un lien vers une page d'inscription. Malatest avait peu de contrôle sur les personnes qui recevaient le sondage; les gestionnaires ont pu décider de l'envoyer à certains employés, mais pas à tous. Malatest n'a pas pu envoyer de rappels aux employés qui n'avaient pas répondu au sondage, puisque leurs coordonnées n'étaient pas disponibles.

Les conclusions globales ne sont pas nécessairement représentatives de tout le secteur, car plus de gestionnaires ont répondu que d'employés

Les gestionnaires comptaient pour 58 % de tous les répondants au sondage et le personnel des services de garde d'enfants environ le quart (23 %). Les résultats globaux devraient donc être interprétés avec prudence, et on encourage les lecteurs à examiner les résultats qui ont été ventilés selon les rôles et le type d'organisation.

Il existe peu de données salariales détaillées pour le secteur

Pour permettre la comparaison des données, les échelles salariales utilisées dans le sondage reflétaient celles que le Ministère a utilisées dans le sondage qu'il a élaboré pour les centres de garde d'enfants agréés. Or, ces échelles salariales sont très vastes, ce qui limite la capacité de Malatest de comparer les gains des travailleurs bénéficiaires de l'augmentation salariale à ceux des employés qui n'ont pas reçu cette augmentation, et de comparer les salaires de 2017 à ceux de 2015.

SECTION 2 : STRUCTURE DU SECTEUR

2.1 Aperçu du secteur

2.1.1 Gouvernance

La prestation des services d'éducation de la petite enfance et de garde d'enfants en Ontario est unique en comparaison avec ce qui se fait ailleurs au Canada. Contrairement aux autres provinces et aux territoires, les administrations municipales sont responsables de l'allocation des fonds et du soutien². Cela comprend l'administration des places subventionnées et la fourniture de ressources supplémentaires, telles que des aides pour les enfants ayant un handicap³. Au total, 47 gestionnaires des services municipaux regroupés (GSMR) ou conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS) sont responsables du financement et des places subventionnées⁴, et 57 Premières Nations gèrent la prestation des services de garde dans leur communauté⁵. Les coûts associés aux services de garde sont partagés entre la province et les gestionnaires locaux du système de services⁶. Dans le cas des programmes de garde d'enfants agréés fournis dans les réserves, la province partage les coûts des places subventionnées dans une proportion de 80/20 avec les Premières Nations. La formule utilisée pour déterminer le financement de chaque municipalité repose sur le seuil de faible revenu, la population de la province, la scolarité, et la maîtrise de l'anglais ou du français⁷.

En Ontario, les services de garde d'enfants comprennent les services sans but lucratif, à but lucratif et publics. Les services réglementés sont fournis dans des centres de garde agréés et par des fournisseurs de services en milieu familial. La province finance également des programmes pour les enfants et les familles par l'entremise des centres des ressources pour la garde d'enfants, de Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur, des centres de développement de la petite enfance de l'Ontario et des centres de formation au rôle parental et de littératie pour les familles. Dans l'ensemble, les services de garde sans but lucratif composent la majeure partie du marché; en 2017, l'Ontario comptait environ 76 % de services de garde sans but lucratif et 24 % de centres de garde à but lucratif⁸. Le 1^{er} janvier 2018, les programmes pour l'enfant et la famille ont été regroupés dans les centres pour l'enfant et la famille ON y va.

En Ontario, les centres d'éducation de la petite enfance peuvent fonctionner selon un ou l'autre de deux modèles : sous forme de centres de garde d'enfants agréés ou de services de garde agréés en milieu familial fournis par l'entremise d'agences. Les services de garde d'enfants dans les réserves sont fournis selon l'un ou l'autre de ces deux modèles et sont subventionnés par le Ministère; cependant, la modalité des soins n'est pas différente. En vertu de la *Loi de 2014 sur la garde*

² Emploi et Développement social Canada, *Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada*. <http://publications.gc.ca/site/fra/454763/publication.html>

³ Association of Early Childhood Educators Ontario, *Regulated Child Care*. http://www.aecce.ca/regulated_child_care

⁴ Emploi et Développement social Canada, *Op. cit.*

⁵ Conseil scolaire de district de Hamilton, *Child care in Ontario Key facts*. <https://www.hdsb.ca/Documents/Child-Care-Ontario-Key-Facts.pdf>

⁶ Emploi et Développement social Canada, *Op. cit.*

⁷ Child care Canada. Childcare Resource and Research Unit, *Early Childhood Education and Care in Canada 2014*. <http://childcarecanada.org/publications/ecec-canada/16/03/early-childhood-education-and-care-canada-2014>

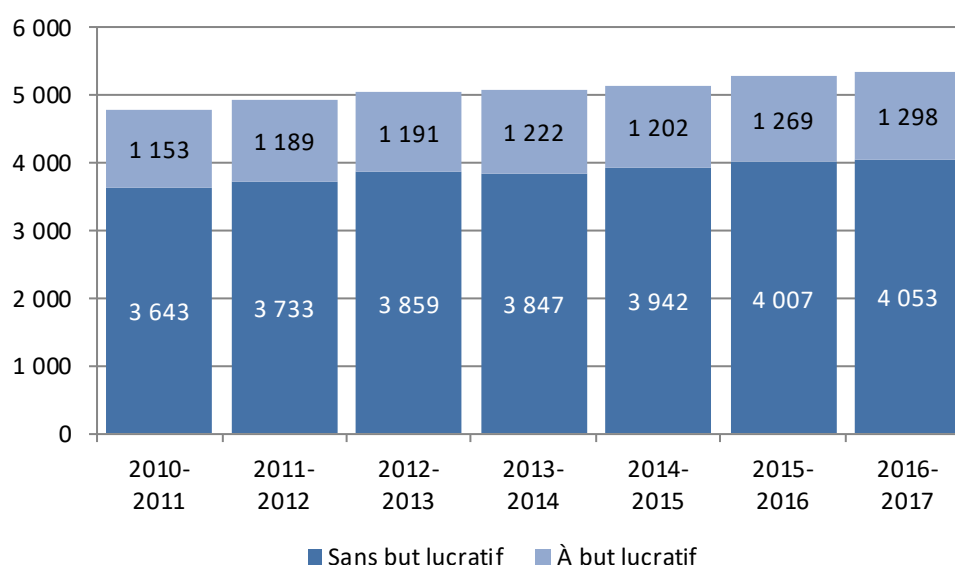
⁸ Ministère de l'Éducation, *2017-Centre spaces fee wages*.

d'enfants et la petite enfance de l'Ontario, les centres de garde agréés doivent respecter des normes minimales de ratios employés-enfants. Les fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés peuvent assurer la garde d'au maximum six enfants de moins de 13 ans ⁹.

2.1.2 Composition

En Ontario, les services de garde agréés sont fournis par des organisations sans but lucratif ou à but lucratif et des municipalités, et par l'entremise des conseils scolaires. La vaste majorité des services de garde sont inscrits à titre d'organismes sans but lucratif. Bien que le nombre total de garderies sans but lucratif et à but lucratif ait augmenté de 2010-2011 à 2016-2017, la proportion est demeurée stable, environ 76 % des garderies étant des organisations sans but lucratif, et 24 %, des organisations à but lucratif.

Figure 2-1 : Nombre de garderies agréées, selon le type



Source : ministère de l'Éducation.

Des proportions semblables sont représentées dans le sondage administré par Malatest, 71 % des répondants ayant déclaré travailler dans un centre de garde sans but lucratif et 20 % dans un centre de garde à but lucratif.

⁹ Gouvernement de l'Ontario, *Règles relatives à la garde d'enfants en vertu de la Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*. <https://www.ontario.ca/fr/page/regles-relatives-la-garde-denfants-loi-sur-la-garde-denfants-et-la-petite-enfance>

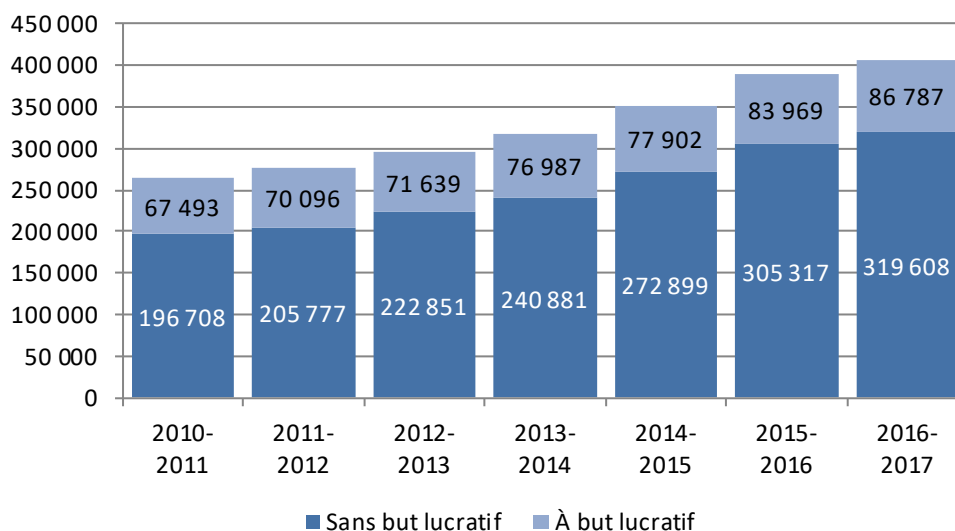
Figure 2-2 : Type d'organisation et programme fourni

	Total (%)	
Type d'organisation	À but lucratif	20
	Sans but lucratif	71
	Directement exploitée	6
	Exploitée par un conseil scolaire	3
Programmes fournis	Centre de garde d'enfants agréé	66
	Services de garde agréés en milieu scolaire	29
	Services de garde agréés en milieu familial	7
	Programmes pour l'enfant et la famille	18
	Ressources pour besoins spéciaux	15
Programmes offerts...	En anglais	96
	En français	18
	Selon d'autres caractéristiques	10

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Le nombre de places disponibles dans les services de garde d'enfants agréés (en centre de garde et en milieu familial) a augmenté constamment de 2010-2011 à 2016-2017, passant d'un total de 264 201 (sans but lucratif et à but lucratif) à 406 395, ce qui représente une hausse de 54 %. Bien que le nombre de places ait augmenté aussi bien dans les services sans but lucratif et chez les exploitants à but lucratif, les places dans les services sans but lucratif se sont accrues de 62 %, comparativement à seulement 29 % dans les entreprises à but lucratif.

Figure 2-3 : Nombre de places dans les services de garde d'enfants agréés



Source : ministère de l'Éducation.

Ces données montrent que les services de garde sans but lucratif ont représenté la majeure partie de l'augmentation du nombre de places dans les services de garde au cours des sept dernières années.

2.2 Qualifications et formation

2.2.1 Qualifications minimales

De plus en plus de données probantes établissent un lien entre des soins de qualité et une main-d'œuvre hautement qualifiée. Un article publié par le Centre Schuyler (New York), un organisme qui s'emploie à démontrer aux élus la valeur de la priorisation des enfants et des familles¹⁰, cite des études qui soutiennent que les enfants d'âge préscolaire ont une meilleure compréhension du langage lorsque leurs éducatrices et éducateurs ont au moins un grade d'associé en arts dans un domaine connexe¹¹. De plus en plus de documents font écho à ce constat, mais certaines études donnent à penser que les qualifications seules ne se traduisent pas nécessairement par une meilleure qualité de soins¹², et que le personnel plus qualifié doit également être à même de créer un milieu pédagogique de grande qualité¹³. Bon nombre des répondants clés qui ont participé aux entrevues menées par Malatest partagent ce point de vue. Comme l'a fait remarquer un des répondants, « ce n'est pas seulement une question d'éducation. C'est aussi une question de personnalité. Il faut aussi avoir des compétences en communication, des compétences sociales et émotionnelles... » Sans égard aux compétences supplémentaires, il est évident que des qualifications supérieures sont nécessaires dans le secteur. Le lien entre une main-d'œuvre hautement qualifiée et de meilleurs résultats d'apprentissage chez les enfants est bien établi.

Bien que la plupart des exploitants de services de la petite enfance et de garde d'enfants préfèrent que leurs employés aient une formation en éducation de la petite enfance, la province de l'Ontario ne l'exige pas. Un diplôme en éducation de la petite enfance n'est pas requis pour trouver un emploi dans ce secteur.

Pour devenir une éducatrice ou un éducateur de la petite enfance et s'inscrire à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (et devenir un EPEI), le minimum requis est un diplôme en éducation de la petite enfance décerné par un collège d'arts appliqués et de technologie après deux années d'études. Pour s'inscrire et devenir un EPEI, la personne doit justifier de ses études et de sa citoyenneté, indiquer si elle maîtrise l'anglais ou le français et acquitter des droits de demande et d'inscription¹⁴. Des recherches récentes révèlent qu'un poste d'EPEI sur trois n'est pas occupé par un EPEI et qu'un poste de superviseur sur cinq est occupé par un EPE qui n'a reçu aucune formation officielle¹⁵. Il en est ainsi parce que le ministère de l'Éducation permet que certains postes soient comblés par des personnes qui, « de l'avis d'un directeur, [sont] capables de fournir soutien

¹⁰ Schuyler Centre for Analysis and Advocacy, <https://www.scaany.org/>.

¹¹ Schuyler Center, *Quality : What it Is and Why it Matters in Early Childhood Education*. http://www.scaany.org/documents/quality_earlyled_scaapolicybrief_sept2012.pdf.

¹² D.M. Early, K.L. Maxwell, M. Burchinal, S. Alva, R.H. Bender, D. Bryant, K. Cai, R.M. Clifford, C. Ebanks, J.A. Griffin, G.T. Henry, C. Howes, J. Iriondo-Perez, H.-J. Jeon, A.J. Mashburn, E. Peisner-Feinberg, R.C. Pianta, N. Vandergrift et N. Zill, *Teachers' Education, Classroom Quality, and Young Children's Academic Skills : Results From Seven Studies of Preschool Programs*. <https://www.pacev.org.uk/working-in-childcare/workforce-development-policy-briefing-jan16.pdf>

¹³ Susanna Kalitowski, *Towards an Early Years Workforce Development Strategy for England : Policy Briefing*. <https://www.pacev.org.uk/working-in-childcare/workforce-development-policy-briefing-jan16.pdf>

¹⁴ Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, *Comment s'inscrire*. <https://www.college-ece.ca/fr/Become-A-Member/How-to-Apply>

¹⁵ Renseignements fournis par des membres du groupe d'assistance technique (GAT).

et supervision »¹⁶, ce qui signifie que la nomination d'une personne à un poste déterminé (employé ou superviseur) a été approuvée par un directeur du ministère de l'Éducation. Selon les données du Ministère, 79 % des centres de garde agréés emploient uniquement des superviseurs qui sont des EPEI, 63 % emploient uniquement des EPEI pour les postes qui doivent être occupés par un EPEI, et 81 % des agences de services de garde en milieu familial emploient uniquement des EPEI pour les postes de visiteurs de services de garde en milieu familial.

2.2.2 Scolarité des participants au sondage

Comme le montre la figure ci-dessous, la majorité (90 %) des répondants au sondage étaient des EPE inscrits. Cependant, on notera que près du quart (22 %) ont déclaré avoir un grade universitaire et 12 % ont dit avoir un diplôme ou un certificat d'études supérieures. Ces niveaux de scolarité sont beaucoup plus élevés que ceux requis non seulement pour travailler dans le secteur, mais aussi pour devenir un EPE inscrit. Fait intéressant, la scolarité la plus élevée par des employés qui ne sont pas des gestionnaires est grosso modo équivalente à celle des gestionnaires; les gestionnaires étaient légèrement plus susceptibles d'avoir obtenu un grade universitaire ou un diplôme/certificat d'études supérieures (35 % des gestionnaires comparativement à 31 % des employés non gestionnaires).

Ces données donnent à penser que la majorité des travailleuses et des travailleurs sont très scolarisés et qu'ils ont un peu de formation postsecondaire, ce qui appuie la présupposition selon laquelle les employeurs préfèrent engager du personnel ayant une qualification d'EPE ou, à tout le moins, plus que des études secondaires. Cela laisse entendre que le fait d'exiger une formation postsecondaire pour travailler dans le secteur aurait une incidence négligeable sur la main-d'œuvre.

¹⁶ Gouvernement de l'Ontario, *Règles relatives à la garde d'enfants en vertu de la Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*. <https://www.ontario.ca/fr/page/regles-relatives-la-garde-denfants-loi-sur-la-garde-denfants-et-la-petite-enfance>

Figure 2-4 : Scolarité des répondants au sondage

	%	Total (2 468)	Gestionnaires (1 419)	Non- gestionnaires (870)
Niveau de scolarité le plus élevé				
Diplôme d'études secondaires		3	2	4
Diplôme collégial		63	63	65
Diplôme universitaire		22	23	21
Certificat d'études supérieures		6	5	6
Diplôme d'études supérieures		6	7	4
Programme d'études postsecondaires dans un secteur lié à l'éducation de la petite enfance				
Oui		88	87	92
Non		12	13	8
Éducatrice ou éducateur de la petite enfance inscrit				
Oui		90	90	90
Non		10	10	10

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

2.3 Réglementation du secteur et défense des intérêts

2.3.1 Normes

Les entrevues avec les répondants clés et les discussions avec les membres du groupe d'assistance technique (CAT) ont mis en relief le fort appui à l'établissement d'un organisme de surveillance et de normes visant tous les employés du secteur, et pas seulement les EPE inscrits.

Des normes visant l'ensemble du secteur (conduite professionnelle, etc.) clarifieraient ce qu'on attend des personnes qui y travaillent et les services qu'elles offrent aux enfants et aux familles, ce qui contribuerait à protéger les droits des enfants et à améliorer la qualité des soins fournis¹⁷. Une organisation de surveillance assurerait l'application uniforme des normes et des codes d'éthique dans tout le secteur. À l'heure actuelle, l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance supervise le travail des EPEI, mais ceux-ci représentent seulement une proportion de toute la main-d'œuvre. L'établissement de normes et de codes d'éthique applicables à tous les travailleurs permettrait de professionnaliser le secteur et ferait en sorte que toutes les personnes qui y travaillent respectent les mêmes normes, quelle que soit leur accréditation.

¹⁷ T. Cumming, « Rethinking early childhood workforce sustainability in the context of Australia's early childhood education and care reforms », *International Journal of Child Care and Education Policy*, vol. 9, n° 2.
<https://ijceep.springeropen.com/articles/10.1007/s40723-015-0005-z>

2.3.2 Supervision

En Nouvelle-Zélande, il existe un organisme central de surveillance des professionnels du secteur de la garde et des soins. L'Education Council réglemente la profession enseignante et celle de l'éducation de la petite enfance. Le gouvernement de ce pays croit que les deux professions doivent être réglementées comme une seule et même profession pour assurer l'intégration du système. De même, le Scottish Social Service Council d'Écosse est chargé de réglementer les professionnels des services sociaux, en établissant les normes d'exercice de la profession, de formation et d'éducation, et en favorisant le perfectionnement professionnel.

D'autres données probantes tirées de l'analyse documentaire donnent à penser que les organismes de défense des intérêts du secteur de la garde d'enfants œuvrent généralement séparément des organismes professionnels d'EPE¹⁸. En général, les associations professionnelles s'intéressent davantage au perfectionnement professionnel et au soutien qu'à la défense directe des intérêts¹⁹. Cependant, une approche coordonnée en matière de planification et de défense des intérêts, dirigée par les associations professionnelles, pourrait contribuer à unifier l'approche multidimensionnelle qui existe actuellement en matière de planification et de développement. Cette idée a été renforcée par les répondants clés qui ont participé aux entrevues avec Malatest. Une des personnes interrogées a fait valoir qu'il n'existe pas d'organisme de planification cohésif pour l'ensemble du secteur; les initiatives tendent à être des initiatives communautaires ou locales. Bien que les facteurs locaux soient importants, un certain degré de coordination provinciale assurerait la cohérence à l'échelle du secteur. Dans une autre entrevue, quelqu'un a mentionné que le secteur a besoin d'une entité unique, ou d'un organisme qui ferait autorité, ayant pour mandat d'être la principale source d'information, de diffusion et de défense des intérêts.

2.4 Caractéristiques de la main-d'œuvre

2.4.1 Durée de l'emploi dans le secteur

Les résultats d'une enquête menée en 2013, « Oui ça nous touche encore! », révèlent que les fournisseurs de services de garde d'enfants travaillent en moyenne 12 ans dans le secteur, le quart d'entre eux y travaillant moins de cinq ans et 25 %, plus de 18 ans²⁰. Une période de travail de moins de 5 ans est relativement courte en comparaison avec ce qui se fait dans d'autres industries canadiennes, comme celle des services d'enseignement, où la période moyenne de travail est de 10,5 ans, celle de l'administration publique, où elle est en moyenne de 11,3 ans, et celle des soins de santé et de l'assistance sociale, qui se situe en moyenne à 9,4 ans²¹. Selon les constatations qui

¹⁸ S. Halfon, *Canada's Childcare Workforce*.

http://movingchildcareforward.ca/images/policybriefs/MCCF_canadas_childcare_workforce.pdf

¹⁹ *Ibid.* p. 15.

²⁰ Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, *Oui ça nous touche encore! Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada*. http://www.ccsccsge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/FR%20Pub%20Chart/YouBetSurveyReport_FR.pdf

²¹ Statista, [graphique illustrant la durée moyenne de l'emploi dans les industries canadiennes], *Average job tenure in Canada in 2016, by industry (in months)*. <https://www.statista.com/statistics/439038/average-job-tenure-in-canada-by-industry/>

découlent de l'analyse documentaire et des entrevues avec les répondants clés, les mauvaises conditions de travail sont un facteur important du taux de roulement élevé dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Cette question est analysée plus en profondeur à la section 6.

Les constatations tirées du sondage mené par Malatest correspondent à celles découlant de l'analyse documentaire. La majorité des répondants au sondage ont indiqué qu'ils travaillaient dans le secteur depuis 10 ans ou plus. Les gestionnaires ont déclaré qu'ils travaillaient dans le secteur depuis plus longtemps que les employés non gestionnaires, 86 % d'entre eux travaillant dans le secteur depuis 10 ans ou plus comparativement à 56 % des employés non gestionnaires.

Figure 2-5 : Durée de l'emploi dans le secteur

	%	Total (2 468)	Gestionnaires (1 419)	Non- gestionnaires (870)
Moins de 1 an (2017)		2	0	4
1-<2 ans (2016)		3	1	5
Moins de 2 ans		5	1	9
2-3 ans (2015)		2	1	5
3-4 ans (2014)		3	1	5
4-<5 ans (2013)		3	2	5
Plus de 2 ans, mais moins de 5 ans		8	4	15
5-6 ans (2012)		3	2	5
6-7 ans (2011)		3	2	4
8-9 ans (2009)		2	1	4
9-<10 ans (2008)		3	3	4
Plus de 5 ans, mais moins de 10 ans		13	9	20
10 ans et plus (2007 ou avant)		74	86	56

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Quand on analyse les résultats des employés non gestionnaires selon le rôle, la vaste majorité des visiteurs et des fournisseurs de services de garde en milieu familial (84 %) ont déclaré travailler dans le secteur depuis 10 ans ou plus, tandis qu'un peu plus de la moitié seulement du personnel des centres de garde (52 %) et un peu plus pour le personnel des centres pour l'enfant et la famille (58 %) ont indiqué qu'ils travaillaient dans le secteur depuis 10 ans ou plus.

2.4.2 Caractéristiques démographiques

Ces données concordent avec les données sur l'âge que nous avons recueillies : la plus grande proportion des répondants (34 %) étaient âgés de 45 à 54 ans, et 19 % de plus avaient 55 ans ou plus. Les gestionnaires étaient beaucoup plus âgés que les employés non superviseurs, 23 % d'entre eux étant âgés de 55 ans ou plus comparativement à 12 % des non-superviseurs. Par contre, 33 % des non-superviseurs étaient âgés de moins de 35 ans, comparativement à seulement 12 % des superviseurs.

Figure 2-6 : Caractéristiques démographiques des répondants au sondage

		Total (%)	Gestionnaires (%)	Non-gestionnaires (%)
Âge	Moins de 25 ans	3	1	7
	25 à 34 ans	17	11	26
	35 à 44 ans	26	26	26
	45 à 54 ans	34	37	27
	55 ans ou plus	19	23	12
	Préfèrent ne pas répondre	2	2	2
Genre	Homme	2	2	1
	Femme	97	96	98
	Autre	0	0	0
	Préfèrent ne pas répondre	1	1	0
S'identifient comme...	Membres des Premières Nations, Métis, Inuits, Autochtones en milieu urbain	3	3	3
	Francophones	7	8	5
	Membres d'une minorité visible	11	12	10
	Immigrants récents	1	1	2
	Autres	3	4	3
	Préfèrent ne pas répondre	68	66	71

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Lorsqu'on les compare à l'ensemble des Ontariennes et des Ontariens qui ont un emploi, les gestionnaires du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants sont beaucoup plus âgés, tandis que l'âge des employés non gestionnaires correspond beaucoup plus à celui de la main-d'œuvre en général (figure 2-7). Alors que 22 % de la main-d'œuvre ontarienne et 26 % des employés non gestionnaires sont âgés entre 25 et 34 ans, seulement 11 % des gestionnaires du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants se trouvent dans ce groupe d'âge. Au total, 23 % de la main-d'œuvre de l'Ontario et 27 % des employés non gestionnaires sont âgés de 45 à 54 ans, comparativement à 37 % des gestionnaires du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Ces résultats laissent entendre qu'il serait possible de perfectionner les compétences de gestion des jeunes professionnels pour qu'ils soient prêts à pourvoir ces postes lorsque les gestionnaires auront atteint l'âge de prendre leur retraite.

Figure 2-7 : Comparaison des groupes d'âge – Enquête et Ontario

Groupe d'âge	% des répondants au sondage			% Ontariennes et Ontariens ayant un emploi
	Total	Gestionnaires	Non-gestionnaires	
Moins de 25 ans	3	1	7	13
25 à 34 ans	17	11	26	22
35 à 44 ans	26	26	26	21
45 à 54 ans	34	37	27	23
55 ans ou plus	19	23	12	21
Préfèrent ne pas répondre	2	2	2	--

Sources : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest; Statistique Canada. *Tableau CANSIM 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire).*

Pour ce qui est des heures de travail, la majorité des répondants (71 %) ont indiqué qu'ils occupent un poste à temps plein non fractionné, suivis des travailleuses et travailleurs qui font une journée complète prolongée (12 %). Les gestionnaires sont plus susceptibles de déclarer qu'ils occupent un poste non fractionné (74 %) que les employés non gestionnaires (65 %).

Figure 2-8 : Heures de travail typiques des répondants au sondage

	%	Total (2 468)	Gestionnaires (1 419)	Non-gestionnaires (870)
Temps plein, poste non fractionné	70	74	65	
Temps plein, poste fractionné	5	4	7	
Temps plein, journées prolongées (plus de neuf heures par jour)	10	14	4	
Temps partiel, poste non fractionné	7	3	13	
Temps partiel, poste fractionné	4	2	6	
Autre	4	2	4	

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Une analyse plus approfondie des résultats a révélé que, dans tous les types de centres ou d'agences de garde d'enfants agréés, les employés non gestionnaires sont moins susceptibles d'occuper des postes non fractionnés que les gestionnaires et plus susceptibles de travailler à temps partiel (postes fractionnés et non fractionnés). Ces différences étaient particulièrement prononcées dans les centres de garde exploités par un conseil scolaire. Les gestionnaires des organisations à but lucratif étaient plus susceptibles que ceux d'autres organisations de faire des journées prolongées (22 %).

Figure 2-9 : Heures de travail selon le type d'organisation

	À but lucratif		Sans but lucratif		Directement exploitée		Exploitée par un conseil scolaire	
	Gestionnaires	Non-gestionnaires	Gestionnaires	Non-gestionnaires	Gestionnaires	Non-gestionnaires	Gestionnaires	Non-gestionnaires
Temps plein, poste non fractionné	72	63	75	65	87	74	75	47
Temps plein, poste fractionné	3	3	5	9	0	1	0	3
Temps plein, journées prolongées	22	11	13	3	7	2	8	5
Temps partiel, poste non fractionné	2	12	3	11	2	16	17	29
Temps partiel, poste fractionné	1	7	2	6	0	1	0	7
Autre	1	5	3	5	5	6	0	9

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

SECTION 3 : PERCEPTIONS DU PUBLIC ET SATISFACTION DES EMPLOYÉS

3.1 Perceptions et idées fausses

3.1.1 Rôle du genre

La main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est en majorité féminine. Au Canada, selon certaines sources, le pourcentage de femmes qui travaillent dans ce secteur serait de 98 %²². Les résultats du sondage montrent que 97 % des répondants sont des femmes (voir la section 2.4.2). Cette situation n'est pas propre au Canada. Ailleurs, la main-d'œuvre est aussi à prédominance féminine. Par exemple, dans 17 des 27 pays qui forment l'Union européenne (UE), les hommes représentent moins de 1 % de la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants²³.

Selon la documentation consultée, cela s'explique par la croyance populaire voulant que s'occuper des enfants est un « travail de femme »²⁴, que les femmes sont naturellement plus à même de travailler avec les enfants²⁵. À cause de ce stéréotype, les jeunes hommes sont plus attirés vers des rôles qui « conviennent mieux à leur genre » et poursuivent rarement une carrière dans ce secteur²⁶.

Pour accroître le nombre d'hommes qui travaillent dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, plusieurs territoires de compétence ont élaboré des campagnes qui ciblent spécifiquement les hommes. Cependant, la documentation consultée n'indique pas si ces campagnes ont eu une incidence importante, à une exception près : le Danemark. En 1994, ce pays a lancé une campagne appelée « Les enfants ont aussi besoin d'hommes » dans les 32 collèges de formation des éducatrices et éducateurs de la petite enfance et de la garde d'enfants. Cette campagne a bénéficié d'une bonne couverture médiatique et comprenait la distribution d'affiches et de brochures dans les collèges. Par conséquent, la population de garçons dans les collèges avait augmenté et était passée à 22 % en 1995. Du coup, la proportion d'hommes dans la main-d'œuvre des services de garde d'enfants a augmenté, et les garçons représentent aujourd'hui le quart de tous les étudiants des programmes²⁷.

Le point de vue selon lequel les femmes sont mieux placées pour travailler dans ce secteur est renforcé par la perception que le travail équivaut à « garder des enfants »²⁸. Même si certains répondants qui ont participé aux entrevues avec Malatest estiment que cette perception est en

²² S. Carlson, *Room to Grow : Policy Options for Developing BC's ECE Workforce*. <http://summit.sfu.ca/item/17250>

²³ P. Oberhueumer, « The Early Childhood Education Workforce in Europe : Between Divergences and Emergencies », *International Journal of Child Care and Education Policy*, vol. 5, n° 1. <https://link.springer.com/article/10.1007/2288-6729-5-1-55>

²⁴ C. Miller, *Attracting and Keeping Qualified Staff in Canadian Child Care : The National Environmental Scan*. <http://www.cccns.org/ret/RR/DP/Nat.pdf>

²⁵ C. Miller, *Op. cit.*

²⁶ Fl. Pirard, P. Schoenmaeckers et P. Camus, « Men in Childcare Services : from Enrolment in Training Programs to Job Retention », *European Early Childhood Education Research Journal*.

https://www.researchgate.net/publication/278684860_Men_in_Childcare_Services_from_Enrolment_in_Training_Programs_to_Job_Retention

²⁷ P. Oberhueumer, *Op. cit.*

²⁸ J. Chalke, « Will the Early Years Professional Please Stand Up? Professionalism in the Early Childhood Workforce in England », *Contemporary Issues in Early Childhood*, vol. 14, n° 3.

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2304/ciec.2013.14.3.212>

train de changer, beaucoup étaient d'avis que le public n'est pas conscient des compétences requises pour travailler dans le secteur, ni du lien entre des soins de qualité et une main-d'œuvre qualifiée. Certains employeurs avec qui Malatest a parlé ont mentionné que les candidats qui se présentent pour un emploi ont cette perception. Un répondant clé a déclaré : « Toutes sortes de personnes pensent pouvoir faire ce travail sans avoir fait d'études. » Un autre répondant a déclaré : « Malheureusement en Ontario, la barre est très basse et les gens se croient capables de faire ce travail, pensant que s'occuper des enfants et éduquer les jeunes enfants est facile. »

Certains répondants aux entrevues croient que ces perceptions commencent à l'école secondaire. Les conseillers et conseillères en orientation incitent les élèves qui ont des notes médiocres à aller vers ce secteur parce qu'ils pensent que le travail est facile. Comme l'a fait remarquer une des personnes interrogées, « s'ils ne sont pas assez bons pour s'inscrire à d'autres programmes, la conseillère ou le conseiller en orientation leur dit : "Tu pourrais réussir en éducation de la petite enfance", pensant que c'est un parcours facile ».

Par contre au Danemark, où tous les enfants de 0 à 5 ans ont légalement droit à une éducation de la petite enfance et où les services sont fortement subventionnés²⁹, les programmes de formation des éducatrices et éducateurs des enfants et des jeunes sont plus populaires que de nombreux autres programmes, mais ce n'est pas parce qu'ils sont perçus comme faciles³⁰. Une des raisons citées pour expliquer la popularité de ces programmes c'est qu'au Danemark, travailler avec les enfants et les parents est une responsabilité acceptée et respectée³¹.

3.1.2 Avantages de l'éducation de la petite enfance

De plus en plus de données probantes montrent que les premières années de vie d'un enfant déterminent son développement futur et que la qualité de son développement au moment de commencer l'école est garant de son rendement scolaire. Traditionnellement, l'accès aux services de garde d'enfants est la responsabilité des parents et est conçu comme une solution de dépannage entre le congé de maternité ou de paternité et le début de l'école publique (maternelle). Cependant, des recherches récentes montrent que l'éducation structurée qui commence dans la petite enfance a des effets bénéfiques de longue durée tant pour l'enfant que pour l'ensemble de la société.

Un article publié en 2010 par le Council for Early Child Development citait le projet Abecedarian mené en Caroline du Nord, dans le cadre duquel des enfants de 4 mois étaient affectés aléatoirement à l'un ou l'autre des deux groupes suivants : un programme préscolaire annuel intensif; aucun programme spécifique. Au moment de commencer l'école, les enfants de chaque groupe étaient aléatoirement affectés à un programme d'éducation spécial de trois ans ou au programme scolaire ordinaire. Les résultats de l'étude ont indiqué que les enfants affectés au programme préscolaire et au programme d'éducation de trois ans avaient connu le plus de gains en

²⁹ Gouvernement de l'Écosse, *Early Childhood Education and Care Provision : International Review of Policy, Delivery and Funding : Country Report : Denmark*. <http://www.gov.scot/Publications/2013/03/4564/8>

³⁰ Ministère des Affaires sociales de concert avec le ministère de l'Éducation, *Early Childhood Education and Care Policy in Denmark*. <http://www.oecd.org/education/school/2475168.pdf>

³¹ *Ibid.*

lecture et en numératie, et que leurs progrès étaient plus susceptibles d'être soutenus plus tard dans la vie que ceux des enfants affectés à d'autres groupes³².

Des recherches menées récemment par Le Conference Board du Canada montrent que chaque dollar dépensé dans les programmes d'éducation de la petite enfance rapporte des avantages économiques d'une valeur d'environ 6 \$³³. L'élargissement de l'EPE au Canada permettrait d'accroître la participation des femmes au marché du travail, d'améliorer les résultats pour les enfants et de réduire les inégalités de revenu au Canada. « Les enfants qui suivent de vrais programmes d'EPE développent mieux leur capital humain et acquièrent des compétences qui peuvent les aider à trouver de meilleurs emplois et à gagner des salaires plus élevés que les enfants qui ne suivent pas de programmes de ce genre³⁴. » À cette fin, selon le rapport, les programmes doivent être axés sur l'éducation et non seulement sur la garde d'enfants.

Les scientifiques savent que la relation de « service-retour » entre les enfants et les éducatrices et éducateurs a des effets marqués sur le développement de l'enfant. Si les éducatrices et éducateurs ne réagissent pas ou réagissent mal lorsqu'un enfant tente d'interagir avec eux, l'architecture du cerveau ne se forme pas comme prévu, ce qui peut donner lieu à des disparités dans l'apprentissage et le comportement³⁵. Vu la quantité d'interaction entre le personnel et les enfants dans les centres de la petite enfance et les centres de garde, on ne peut minimiser l'incidence du personnel sur le développement des enfants dont ils s'occupent et pourtant, les compétences, l'engagement et le niveau de responsabilité requis pour travailler dans ce secteur demeurent sous-évalués³⁶.

Les répondants clés qui ont participé aux entrevues menées par Malatest ont souligné la nécessité d'éduquer le public sur l'importance des premières années de vie pour le développement global de l'enfant et ses capacités d'apprendre. Comme l'a fait remarquer une des personnes interrogées, « c'est important que nous sachions l'importance d'une éducation de grande qualité dans les premières années de vie, mais si les parents ou les employeurs ou Monsieur et Madame Tout-le-Monde en Ontario ne comprennent pas pourquoi c'est important, le travail continuera d'être dévalué et la perception que tout ce qu'on fait c'est de garder des enfants toute la journée persistera ».

3.1.3 Sensibilisation du public

Des initiatives ont été prises en Ontario pour améliorer la perception qu'on a des EPE en sensibilisant le public à la valeur de leur travail. Par exemple, en 2015, la Division de la petite

³² J. Fraser Mustard, Ph.D., The Founders' Network, président fondateur, *Importance of early childhood development*. <http://www.child-encyclopedia.com/importance-early-childhood-development/according-experts/early-brain-development-and-human>

³³ Craig Alexander, Kip Beckman, Alicia Macdonald, Cory Renner et Matthew Stewart, *Ready for Life : A socio-economic analysis of early childhood education and care*.

³⁴ Craig Alexander, Kip Beckman, Alicia Macdonald, Cory Renner et Matthew Stewart, *Prêts pour la vie. Analyse socio-économique de l'éducation et des soins à la petite enfance*, p. b.

³⁵ The Centre on the Developing Child Harvard University, *The Science of Early Childhood Development*. <https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2007/03/InBrief-The-Science-of-Early-Childhood-Development2.pdf>

³⁶ P. Gerstenblatt, M. Faulkner, A. Lee, L.T. Doan et D. Travis, « Not Babysitting : Work Stress and Well-Being for Family Child Care Providers », *Early Childhood Education Journal*, vol. 42, n° 1. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-012-0571-4>

enfance du ministère de l'Éducation a lancé une campagne de sensibilisation du public aux services de garde d'enfants dans le but de faire connaître les options offertes en matière de garde d'enfants dans la province. Cette campagne d'information à la radio, dans les imprimés et en ligne présentait les différents types de services de garde disponibles dans la province et soulignait les indicateurs de qualité dans les milieux de garde d'enfants³⁷. Même si cette campagne avait pour objet d'améliorer la perception qu'a le public des fournisseurs de services d'EPE, le fait d'informer le public sur la façon de reconnaître des soins « de qualité » montre que le travail est plus complexe que simplement garder des enfants et que des qualifications supérieures se traduisent par de meilleurs soins. Selon un répondant clé, « il ne s'agit pas seulement de l'éducation et de la formation des éducatrices et des éducateurs; il faut aussi éduquer les parents et leur dire : "Voici ce que vous recherchez et voici ce que les éducatrices et éducateurs devraient avoir." Plus les parents sont informés, plus ils savent quoi rechercher et... ils iront voir ailleurs si un fournisseur de services ne le leur donne pas. Ils n'iront pas dans des garderies qui ne fournissent pas des services de qualité. »

D'autres initiatives ont été entreprises également, comme la journée annuelle d'appréciation des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et des services de garde³⁸ qui a l'appui de la Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance et du Syndicat canadien de la fonction publique, et vise à faire connaître l'éducation, les compétences, l'engagement et le dévouement des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et des services de garde³⁹. L'objectif est de mieux faire comprendre la valeur des personnes qui travaillent dans le secteur. Bien que des campagnes localisées de ce genre soient efficaces dans des collectivités particulières, il serait possible d'atteindre un plus grand auditoire grâce à des campagnes provinciales comme la campagne publicitaire sur les services de garde d'enfants qui a été lancée le 24 octobre 2017.

3.2 Satisfaction des employés

3.2.1 Satisfaction pour l'emploi

Dans le sondage en ligne que Malatest a mené, on a demandé aux répondants qui s'identifiaient comme superviseuses ou superviseurs, chefs et directrices ou directeurs s'ils recommanderaient à d'autres personnes de travailler dans ce secteur. Globalement 78 % ont répondu « oui ». La proportion de réponses positives était supérieure chez les personnes qui travaillent dans les organisations directement exploitées (municipales) et les organisations sans but lucratif, et parmi le personnel des centres pour l'enfant et la famille.

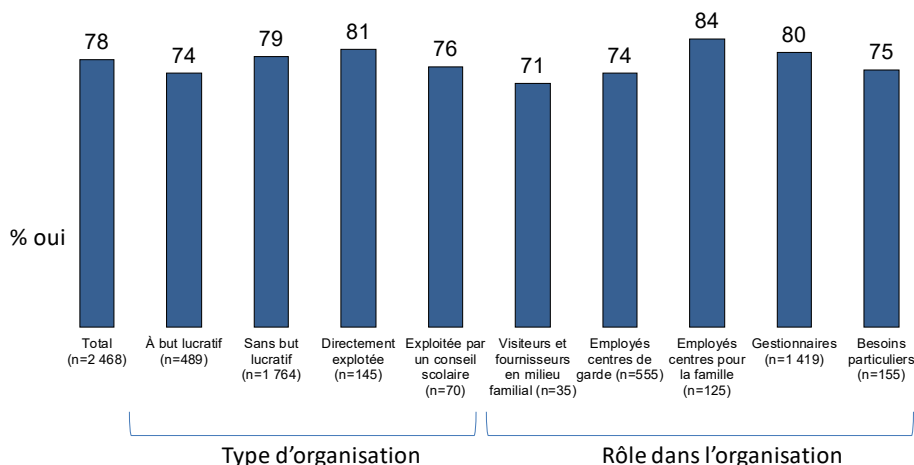
³⁷ Ministère de l'Éducation, Division de la petite enfance, note de service aux partenaires du secteur de la petite enfance sur la campagne de sensibilisation du public aux services de garde d'enfants.

<http://www.eycbrant.ca/sites/default/files/files/Child%20Care%20Public%20Awareness%20Campaign%20ENG.pdf>

³⁸ Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance, page d'accueil. <http://www.childcareontario.org/>

³⁹ *Ibid.*

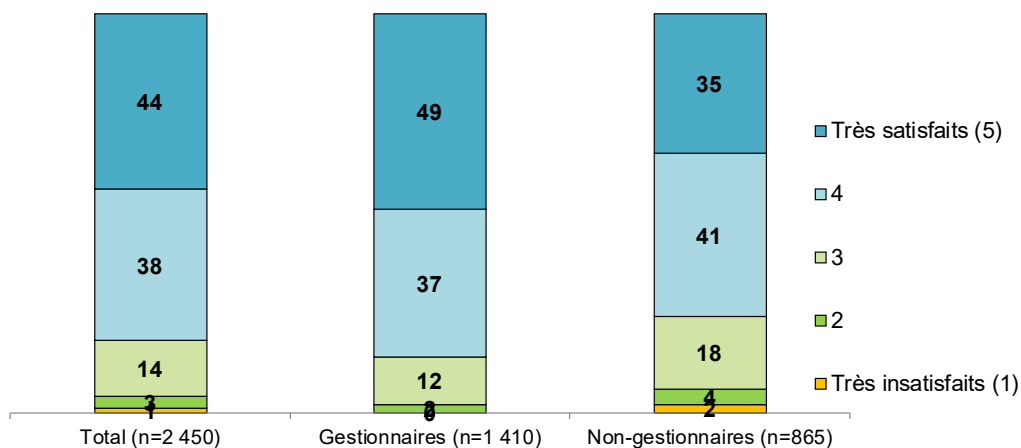
Figure 3-1 : Proportion de répondants qui recommanderaient de travailler dans le secteur



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Selon les résultats du sondage, les employés sont généralement satisfaits de leur emploi actuel. On leur a demandé d'indiquer, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspondait à « très insatisfait » et 5 à « très satisfait », s'ils sont satisfaits de leur emploi actuel. La vaste majorité des répondants (84 %) étaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. La satisfaction était plus élevée chez les gestionnaires que chez les non-gestionnaires (86 % par rapport à 76 % respectivement se disant très satisfaits ou satisfaits).

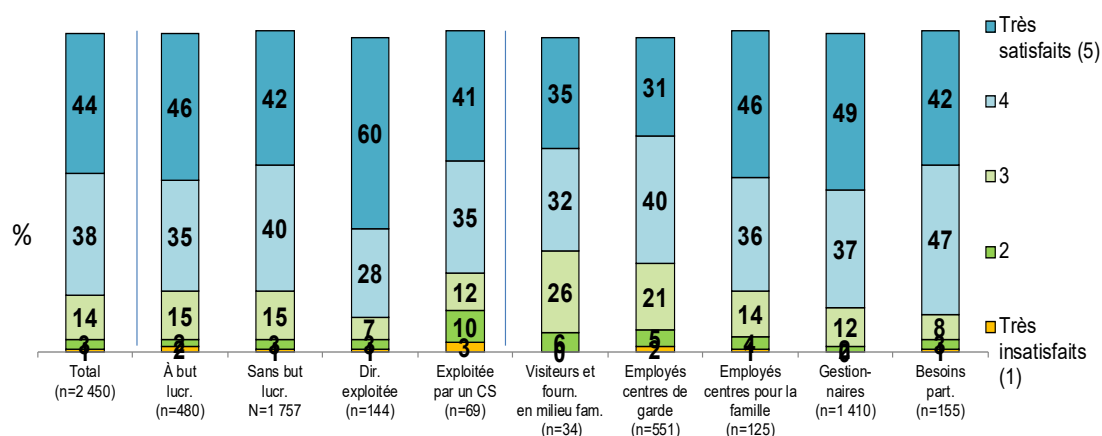
Figure 3-2 : Proportion d'employés satisfaits de leur emploi



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Selon le type d'organisation et le rôle, les taux de satisfaction sont légèrement supérieurs chez les employés des centres municipaux, les gestionnaires et les employés des centres pour l'enfant et la famille.

Figure 3-3 : Satisfaction des employés, selon le type d'organisation et le rôle



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

3.2.2 Avantages que procure un emploi dans le secteur

Les constatations découlant de l'analyse documentaire, de l'examen sectoriel et du sondage en ligne confirment qu'un emploi dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est une expérience valorisante pour beaucoup. Les motivations qui incitent une personne à devenir une éducatrice ou un éducateur de la petite enfance et des services de garde se trouvent dans les récompenses intrinsèques de la profession, telles que regarder les enfants apprendre, créer des liens avec les enfants, et avoir l'impression d'apporter quelque chose de positif dans la vie d'un enfant. Le sentiment d'appartenir à une communauté de fournisseurs de services de garde d'enfants contribue également à la satisfaction globale au travail. Le fait de travailler ensemble à la réalisation d'un but commun et de tisser des liens avec les collègues, les parents et les enfants contribuent à créer des liens quasi familiaux entre les fournisseurs de services de garde d'enfants^{40,41}. Ce sont ces mêmes facteurs qui incitent les travailleurs à continuer de travailler dans ce secteur à long terme.

Dans le sondage en ligne mené auprès des éducatrices et des éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants qui travaillent dans un service agréé, Malatest a demandé : « Quels sont les aspects les plus gratifiants du travail dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants? » Les répondants devaient choisir les trois aspects les plus gratifiants parmi les suivants : horaire de travail; lieu de travail; nature physique du travail; responsabilités qui ne sont pas directement liées aux services aux enfants; responsabilités directement liées aux services aux enfants; interactions avec les parents et les familles; interactions avec les autres professionnels et

⁴⁰ L. Cavazos, « A Basic Interpretative Study of Educators in the Childcare Profession : Collegiality as a Base of Satisfaction », *University of the Incarnate Word*.

http://athenaeum.uiw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=uiw_etds

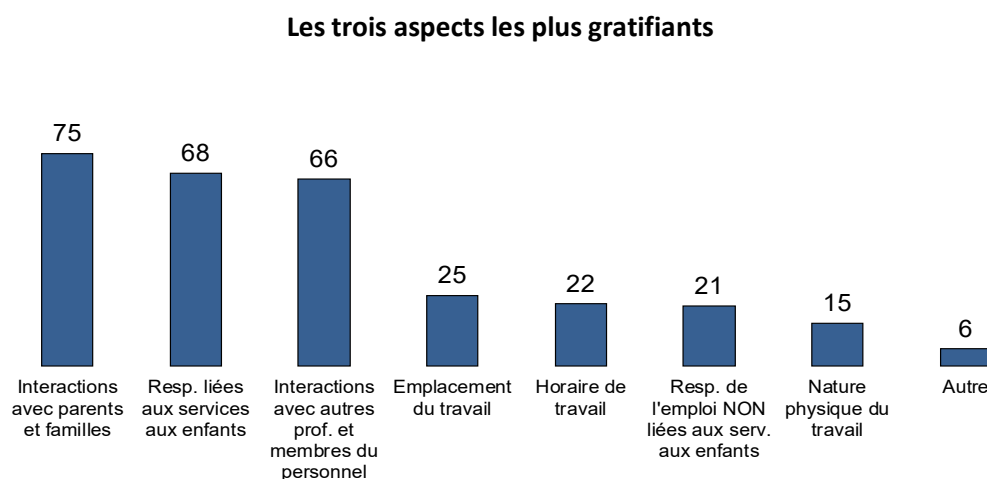
⁴¹ C. Osborne, *Pre-service Early Childhood Educators' career aspirations : Examining decisions to enter the field and professional identity formation*.

https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/11396/Osborne_Caitlyn_201707_MSc.pdf?sequence=4

membres du personnel. Les répondants pouvaient également mentionner un aspect qui ne se trouvait pas dans la liste.

Comme le montre la figure ci-dessous, trois aspects du travail se classent aux trois premiers rangs, et de loin : interactions avec les parents et les familles, interactions avec les autres professionnels et membres du personnel, responsabilités directement liées aux services aux enfants. La nature physique du travail était l'aspect le moins susceptible de figurer parmi les trois aspects les plus gratifiants du travail.

Figure 3-4 : Aspects les plus gratifiants du travail dans le secteur



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Ces résultats varient légèrement selon le type d'organisation. Les interactions avec les autres professionnels et membres du personnel étaient un peu moins gratifiantes pour les personnes travaillant dans les organisations exploitées par un conseil scolaire et plus gratifiantes pour celles qui travaillent dans les organisations municipales (voir figure 3-5).

Dans le cas des aspects évalués selon le rôle, le personnel des centres pour l'enfant et la famille considéraient que les interactions avec les parents et les familles étaient beaucoup plus gratifiantes que les responsabilités directement liées aux services aux enfants. En revanche, le personnel des centres de garde considérait les responsabilités directement liées aux services aux enfants beaucoup plus gratifiantes que leurs interactions avec les parents et les familles. Pour les gestionnaires et le personnel des programmes destinés aux enfants ayant des besoins particuliers, les interactions avec les autres professionnels et membres du personnel étaient beaucoup plus gratifiantes que pour les personnes travaillant dans d'autres rôles (voir figure 3-5).

Figure 3-5 : Aspects les plus gratifiants du travail dans le secteur, selon le type d'organisation et le rôle

% ayant mentionné dans les 3 premiers										
	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Ges-tionnaires	Besoins part.
Interactions avec les parents et les familles	75	73	76	75	71	69	67	89	78	79
Responsabilités de l'emploi liées aux services aux enfants	68	76	67	61	59	57	83	46	66	65
Interactions avec d'autres professionnels et membres du personnel	66	63	66	72	59	46	54	58	72	75
Emplacement du travail	25	25	26	20	21	37	35	31	22	16
Horaire de travail	22	20	22	22	31	43	27	31	17	30
Responsabilités de l'emploi non liées aux services aux enfants	21	18	22	25	21	20	10	18	25	17
Nature physique du travail	15	19	14	14	23	17	19	20	13	12
Autre	6	3	6	11	11	11	3	4	5	6

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Les répondants clés qui ont participé aux entrevues menées par le personnel de Malatest ont souligné l'importance de promouvoir les avantages d'un emploi dans le secteur. Beaucoup estimaient qu'en mettant davantage l'accent sur la communication des aspects gratifiants et la valeur du travail, on pourrait attirer des candidats de qualité dans le secteur. Voici ce qu'a répondu une personne qui a participé aux entrevues : « Je pense que nous devons passer plus de temps à célébrer les aspects où nous avons fait des progrès importants et moins de temps à impliquer que tout le monde est dans le même bateau pour ce qui est d'être mal payé et d'avoir de mauvaises conditions de travail. Si nous continuons à parler uniquement des salaires de misère, nous ne recruterons pas de nouveaux talents dans le secteur. Les parents des élèves du secondaire disent : "Pourquoi voudrais-tu travailler dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants? Les salaires sont minables." Ce n'est pas ainsi que nous mériterons le respect dont nous avons besoin. »

Vu la quantité d'interaction entre le personnel et les enfants dans les centres de la petite enfance et les garderies, on ne peut minimiser l'incidence du personnel sur le développement des enfants. Beaucoup d'intervenants estimaient qu'il faut en faire davantage pour souligner la valeur du travail et les compétences requises pour fournir des soins de qualité. Cela ne veut pas dire qu'il faille s'abstenir de discuter des bas salaires et des mauvaises conditions de travail, et de s'attaquer à ces problèmes, mais les efforts déployés pour recruter des candidats de qualité seraient plus fructueux si on vantait davantage la valeur du secteur et les récompenses d'un emploi dans ce secteur.

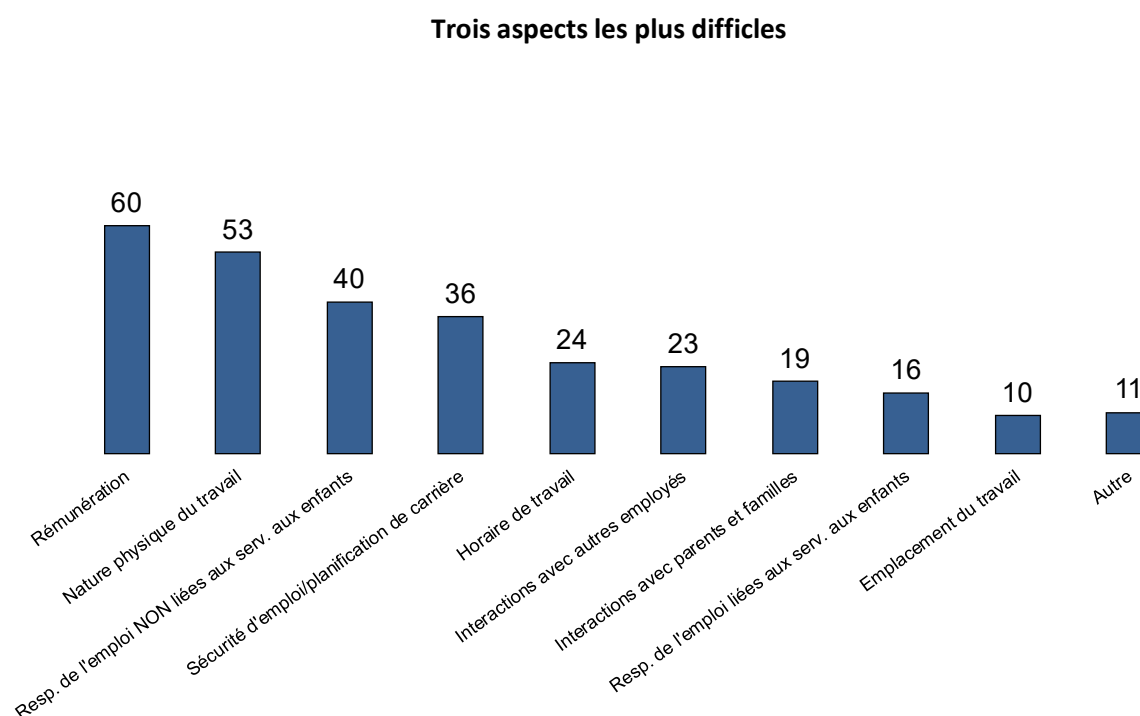
3.2.3 Défis du travail dans le secteur

Bien que les récompenses d'un emploi dans le secteur soient nombreuses, la documentation disponible fait état de nombreux défis pour les personnes qui travaillent dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants : bas salaires, peu ou pas d'avantages sociaux, longues heures et milieux de travail stressants.

Pour cerner et quantifier les principaux défis rencontrés par les personnes qui travaillent dans le secteur, Malatest a inclus une question dans le sondage en ligne demandant aux répondants d'identifier les aspects les plus difficiles de leur travail dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Les répondants devaient choisir les trois aspects les plus difficiles parmi les suivants : horaire de travail; lieu de travail; nature physique du travail (maladie, stress, sécurité, etc.); responsabilités qui ne sont pas directement liées aux services aux enfants; responsabilités directement liées aux services aux enfants; interactions avec les parents et les familles; interactions avec les autres professionnels et membres du personnel; rémunération; sécurité d'emploi et planification de carrière. Le sondage comprenait une option « autre » permettant aux répondants de cerner l'aspect qu'ils trouvaient le plus difficile qui était absent de la liste.

Comme le montre la figure 3-6 ci-dessous, pour environ 6 répondants sur 10, la rémunération représente l'aspect le plus difficile de leur travail, suivie de la nature physique du travail, des responsabilités de l'emploi qui ne sont pas directement liées à la garde d'enfants, et de la sécurité d'emploi/planification de carrière.

Figure 3-6 : Aspects les plus difficiles du travail dans le secteur



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Lorsque ces résultats sont évalués selon le type d'organisation (figure 3-7), la rémunération, suivie de la nature physique du travail, se classe parmi les trois premières difficultés, quel que soit le type d'organisation. Cependant, dans les organisations directement exploitées, la rémunération est considérée comme une difficulté beaucoup moins importante. Les interactions avec les autres employés et les professionnels sont perçues davantage comme une difficulté chez les personnes qui travaillent dans les organisations exploitées directement. Chez les personnes travaillant dans les organisations exploitées par un conseil scolaire, la sécurité d'emploi et la planification de carrière représentent les principales difficultés. Dans tous les types d'organisation, l'emplacement du lieu de travail et les responsabilités de l'emploi qui sont directement liées à la garde d'enfants étaient considérés comme les aspects les moins difficiles.

Les résultats sont semblables lorsqu'ils sont examinés selon le rôle au sein de l'organisation (figure 3-7), bien que le personnel des centres pour l'enfant et la famille considère que la sécurité d'emploi et la planification de carrière constituent un problème plus important que les autres répondants. En outre, ces employés pensent que les responsabilités de l'emploi qui sont directement liées à la garde d'enfants sont un aspect plus difficile de leur travail que les autres. De plus, les employés des programmes destinés aux enfants ayant des besoins particuliers considèrent que les heures de travail représentent une difficulté moins grande que les autres travailleurs.

Figure 3-7 : Aspects les plus difficiles du travail dans le secteur, selon le type d'organisation et le rôle

% ayant mentionné dans les 3 premiers										
	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Gestionnaires	Besoins part.
Rémunération	60	58	62	33	61	69	58	62	61	52
Nature physique du travail	53	53	53	51	53	54	66	41	49	52
Responsabilités de l'emploi non liées aux services aux enfants	40	36	41	41	30	40	36	20	44	37
Sécurité d'emploi et planification de carrière	36	32	38	26	47	43	38	61	33	34
Horaire de travail	24	28	23	22	23	23	21	25	26	9
Interactions avec les autres professionnels et membres du personnel	23	23	21	39	13	9	20	19	24	32
Interactions avec les parents et les familles	19	23	17	21	20	17	16	22	20	21
Responsabilités de l'emploi liées aux services aux enfants	16	17	15	17	17	17	21	6	15	14
Emplacement du travail	10	11	9	17	7	11	9	15	9	19
Autre	11	10	11	15	13	14	9	9	11	15

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Les constatations tirées de l'analyse documentaire et des entrevues avec les répondants clés ont corroboré les constatations du sondage en ligne.

Plusieurs répondants clés qui ont participé aux entrevues menées par Malatest ont fait état de l'incidence négative des bas salaires et des avantages sociaux peu nombreux. Un participant a mentionné qu'il avait perdu du personnel pour ces raisons : « Nous n'offrons pas d'avantages sociaux. Bien sûr, nous avons des congés de maladie et des vacances, mais pas de régime de retraite ni d'assurance médicale. Ces avantages sociaux sont importants, particulièrement pour les femmes qui n'ont pas de conjoint ou de conjointe ayant ces avantages sociaux... elles sont parties principalement à cause de l'argent... et des avantages sociaux. »

Les constatations découlant du sondage, de l'analyse documentaire, de l'examen sectoriel et des entrevues avec les répondants clés concordent avec le point de vue selon lequel le secteur ne comporte pas de parcours de carrière bien défini. Selon un répondant clé, « rares sont les postes qui ont des possibilités de promotion. Où peut aller professionnellement une personne qui travaille dans une ressource pour les familles ou une garderie autonome dans cet organisme? Ce n'est pas comme travailler dans une banque. » Les constatations tirées du sondage corroborent ce sentiment. Comme le montre la figure ci-dessus, la « sécurité d'emploi/planification de carrière » était un aspect difficile important chez les employés des centres pour l'enfant et la famille.

SECTION 4 : ÉDUCATION, COMPÉTENCES ET FORMATION

4.1 Formation postsecondaire

4.1.1 Établissements d'enseignement postsecondaire

À l'heure actuelle en Ontario, 26 établissements d'enseignement postsecondaire offrent des programmes d'études en éducation de la petite enfance, qui varient entre des programmes de deux ans menant à diplôme en EPE et des programmes menant à un diplôme universitaire d'études supérieures⁴².

Plusieurs universités offrent également un programme menant à un grade ou à un grade supérieur en éducation de la petite enfance. Cependant, les entrevues avec des représentants d'universités donnent à penser que la majorité des étudiantes et des étudiants qui choisissent d'étudier l'EPE à l'université ne cherchent pas d'emploi dans ce secteur. Ils optent plutôt pour une carrière entièrement différente ou choisissent de poursuivre leurs études en enseignement.

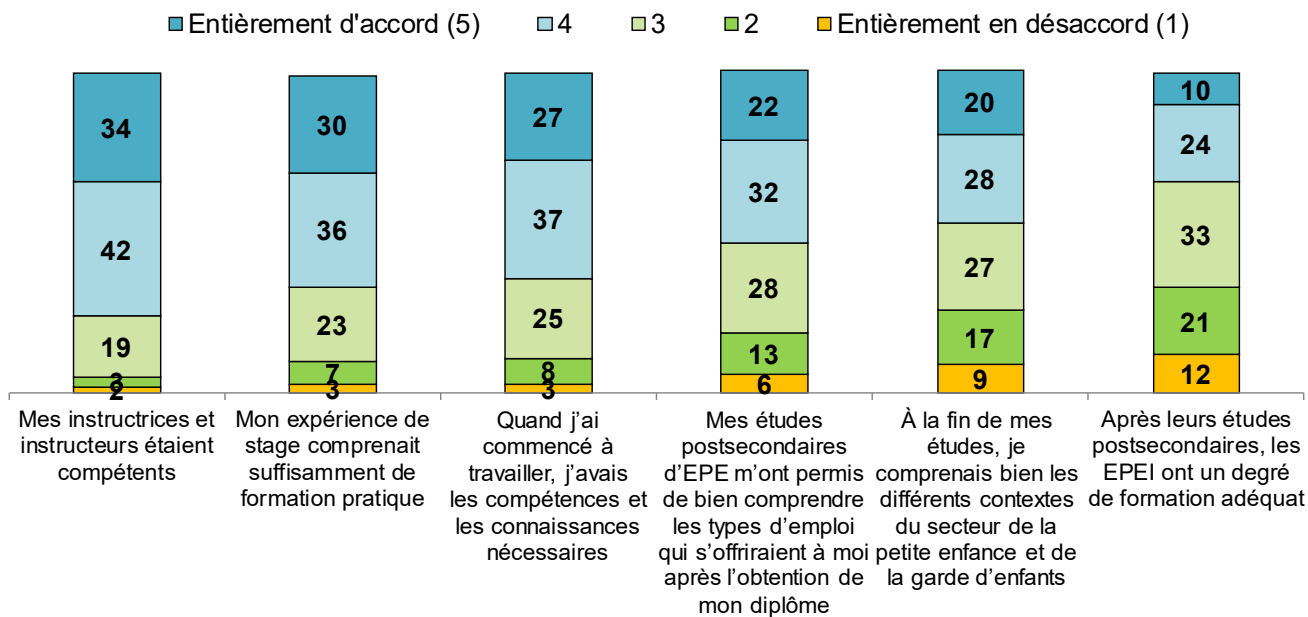
Les entrevues menées avec les représentants des établissements d'enseignement postsecondaire indiquent que ceux-ci font tout ce qu'ils peuvent pour s'adapter aux besoins de formation en constante évolution de ce secteur dynamique, et que le programme de deux ans menant à un diplôme fournit généralement aux personnes diplômées les connaissances requises pour y travailler. Cependant, la vaste majorité des personnes interrogées ont fait remarquer que le secteur a changé considérablement au cours des 10 dernières années et qu'il existe des lacunes dans la formation en leadership, en ressources humaines, en administration et en communication.

1.1.1 Satisfaction pour la formation postsecondaire

Dans le sondage en ligne, les répondants devaient indiquer, sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure ils étaient d'accord avec une série d'énoncés liés à leur formation postsecondaire. Les réponses à l'énoncé suivant : « Mes instructrices et instructeurs étaient compétents » ont été très positives, 86 % des répondants étant d'accord ou entièrement d'accord, suivi des énoncés « Mon expérience de stage comprenait suffisamment de formation pratique » (66 % d'accord ou entièrement d'accord) et « Quand j'ai commencé à travailler, j'avais les compétences et les connaissances nécessaires » (64 % d'accord ou entièrement d'accord). L'énoncé avec lequel les répondants étaient le moins d'accord était « Après leurs études postsecondaires, les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) ont un degré de formation adéquat » (34 % d'accord ou entièrement d'accord).

⁴² Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, *Programmes en EPE*. <http://www.ccsc-cssge.ca/fr/information-sur-les-programmes-detudes-postsecondaires-en-epe/programmes-en-epe/ontario>

Figure 4-1 : Satisfaction pour la formation postsecondaire en EPE



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Les notes étaient relativement conformes lorsqu'on analysait les résultats selon le type d'organisation, mais elles étaient généralement légèrement supérieures chez les travailleuses et travailleurs de centres de garde en milieu scolaire. Évaluées selon le rôle, les notes étaient légèrement inférieures chez les visiteurs et les fournisseurs de services de garde en milieu familial, mais les travailleuses et travailleurs des programmes destinés aux enfants ayant des besoins particuliers avaient davantage tendance à être d'accord avec le fait que les EPEI avaient une formation suffisante après leurs études postsecondaires.

Figure 4-2 : Satisfaction pour la formation postsecondaire selon le type d'organisation et le rôle

% d'accord et entièrement d'accord	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Ges-tionnaires	Besoins part.
Mes instructrices et instructeurs étaient compétents	77	76	77	78	77	73	80	81	75	75
Mon expérience de stage comprenait suffisamment de formation pratique	67	67	66	68	75	60	70	71	66	62
Quand j'ai commencé à travailler, j'avais les compétences et les connaissances nécessaires	64	66	62	69	75	47	69	77	61	59
Mes études postsecondaires m'ont permis de bien comprendre les types d'emploi qui s'offriraient à moi après l'obtention de mon diplôme	54	57	54	47	57	31	56	62	55	45
À la fin de mes études, je comprenais bien les différents contextes du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants	48	50	48	43	55	31	53	59	46	45
Après leurs études postsecondaires, les EPE ont un degré de formation adéquat	34	32	34	29	46	43	47	39	30	13

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

4.1.3 Stages

Les répondants au sondage étaient relativement positifs concernant les stages. Au total, 67 % des répondants étaient d'accord ou entièrement d'accord pour dire que leur expérience de stage comprenait suffisamment de formation pratique (figure 4-2 ci-dessus). Selon certaines personnes interrogées, le nouveau document ressource *Comment apprend-on?* représente un changement important de la compréhension de l'apprentissage et du développement de l'enfant. Le ministère de l'Éducation a affiché un module dans son site Web pour aider les éducatrices et éducateurs de la petite enfance à mettre en pratique le document ressource⁴³. Bien que l'efficacité de ce module ne relève pas de la présente étude, certaines personnes ont indiqué que l'enseignement et l'apprentissage théoriques sont importants pour saisir la nouvelle approche pédagogique de l'EPE. Par ailleurs, d'autres ont dit que l'apprentissage devait se faire dans le cadre d'une expérience pratique, et ont demandé des stages améliorés pour les étudiantes et étudiants de l'EPE.

Beaucoup estiment que les écoles modèles, qui sont des centres de garde d'enfants agréés appartenant aux établissements d'enseignement postsecondaire et exploités par eux, mettent en œuvre des pratiques exemplaires dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Selon une des personnes interrogées, c'est dans ces écoles qu'on retrouve l'innovation ainsi qu'un apprentissage et un enseignement créatifs et de qualité. Cependant, en raison des coûts d'entretien de ces écoles modèles, beaucoup ont dû fermer leurs portes dans les dernières années. Les

⁴³ Gouvernement de l'Ontario. *Apprentissage des jeunes enfants. Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance.* <http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/pedagogy.html>

répondants estiment qu'il est essentiel de fournir aux étudiantes et aux étudiants en EPE des stages de grande qualité pour s'assurer qu'ils auront les compétences appropriées à la fin de leurs études, une bonne compréhension de l'approche provinciale en matière d'éducation de la petite enfance et la confiance nécessaire pour exercer leur profession.

4.1.4 Compréhension du secteur

Moins de la moitié (48 %) des répondants au sondage étaient d'accord ou entièrement d'accord pour dire qu'à la fin de leurs études, ils comprenaient bien les différents contextes du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Il s'agissait de l'avant-dernière position dans le classement des énoncés se rapportant à la formation postsecondaire. L'avant-avant-dernière position (54 %) était occupée par l'énoncé « Mes études postsecondaires d'EPE m'ont permis de bien comprendre les types d'emploi qui s'offriraient à moi après l'obtention de mon diplôme. »

Comme nous l'avons vu précédemment, le secteur se compose d'organisations sans but lucratif et à but lucratif; de services privés, municipaux et financés par les deniers publics; de services de garde en milieu familial, en centre de garde d'enfants et en milieu scolaire; de services de garde et de centres pour l'enfant et la famille ON y va. Le milieu de travail peut varier considérablement selon le type d'organisation, mais peu d'étudiantes et d'étudiants en prennent conscience avant de terminer leurs études. Par conséquent, ils finissent par quitter le secteur parce que ce n'était pas ce à quoi ils s'attendaient. Le défi consiste alors à faire en sorte que les étudiantes et étudiants et les personnes nouvellement diplômées comprennent les choix qui s'offrent à eux en matière d'emploi et savent ce qu'ils doivent rechercher lorsqu'ils font une demande d'emploi.

Certaines personnes interrogées ont déclaré qu'un programme de mentorat contribuerait à assurer le maintien en poste, mais aussi à faire en sorte que le personnel enseignant des programmes d'EPE ait les compétences, les connaissances et le soutien nécessaires pour dispenser un enseignement efficace, ce qu'elles jugeaient tout aussi important. En Colombie-Britannique, une subvention du ministère de l'Éducation a été approuvée au printemps de 2012 pour soutenir un projet pilote BCTF/UBC visant à élaborer des programmes de mentorat pour soutenir les nouveaux enseignants des districts scolaires de la Colombie-Britannique. Le New Teacher Mentoring Project s'appuie sur les recherches de plus en plus nombreuses qui confirment jusqu'à quel point les enseignantes et enseignants débutants s'épanouissent grâce au mentorat de collègues expérimentés, qui améliore grandement leur efficacité dans la salle de classe et la satisfaction pour leur travail. Le mentorat joue un rôle de premier plan pour ce qui est de bâtir et de renforcer la culture de collégialité, de collaboration et d'apprentissage professionnels dans les écoles et les districts⁴⁴.

4.1.5 Compétences et connaissances

Les répondants devaient indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'énoncé suivant : « Quand j'ai commencé à travailler, j'avais les compétences et les connaissances nécessaires », et 64 % se sont dit d'accord ou entièrement d'accord. Il semble donc que les répondants reconnaissent qu'il peut y avoir des lacunes dans leurs compétences et leurs connaissances à la fin de leurs études, quand ils commencent à travailler dans le secteur. Cependant, l'énoncé « Après leurs études

⁴⁴ New Teacher Mentoring Project, <http://teach.educ.ubc.ca/the-new-teacher-mentoring-project/>.

postsecondaires, les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) ont un degré de formation adéquat » a reçu la note la plus basse de tous les énoncés liés à la formation postsecondaire, 34 % des répondants étant d'accord ou entièrement d'accord.

On a demandé aux chefs, aux directrices et directeurs ainsi qu'aux superviseuses et superviseurs de choisir les trois principales compétences que les EPE ayant récemment obtenu leur diplôme d'études postsecondaires ont le plus de difficulté à maîtriser. Les trois compétences les plus souvent citées étaient « résolution de problèmes », suivie de « travail avec les familles » et de « communication ». Les réponses différaient légèrement selon le type d'organisation et le rôle. Les répondants des organisations exploitées par un conseil scolaire étaient moins enclins à choisir « résolution de problèmes », « travail avec les familles » et « expression écrite » et plus susceptibles d'opter pour « élaboration de programmes adaptés à la culture ». Les gestionnaires avaient plus tendance à choisir « résolution de problèmes » et « expression écrite ». Le personnel des ressources pour besoins particuliers penchait davantage pour « travail avec les familles » et « travail avec les enfants », mais moins pour « compétences financières et d'affaires ». Le personnel des centres pour l'enfant et la famille optait moins pour « élaboration des programmes et du curriculum ». Les visiteurs et les fournisseurs de services de garde en milieu familial ont choisi davantage « leadership » et « compétences financières et d'affaires ».

Figure 4-3 : Compétences que les diplômés ont le plus de difficultés à maîtriser

% de répondants ayant choisi	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Gestionnaires	Besoins part.
	Résolution de problèmes	41	43	42	30	25	31	31	25	49
Travail avec les familles	36	30	37	39	28	41	31	42	36	55
Communication	35	35	36	31	31	22	31	27	39	35
Leadership	34	32	35	36	35	50	34	38	35	32
Élaboration des programmes et du curriculum	33	37	33	31	34	28	32	20	36	32
Compétences financières et d'affaires	21	20	21	18	19	41	29	29	18	8
Élaboration de programmes adaptés à la culture	21	18	21	27	32	19	28	33	18	21
Expression écrite	19	22	18	20	12	6	14	16	22	12
Travail avec les enfants	14	17	14	17	15	6	13	4	14	36
Informatique	10	9	10	13	7	9	14	14	9	6
Autre	10	9	10	12	9	6	7	3	10	18
Aucune	6	7	5	6	15	6	9	11	4	2

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Beaucoup de personnes interrogées ont fait remarquer que les personnes nouvellement diplômées, et même certains travailleurs et travailleuses expérimentés, n'ont pas l'entregent nécessaire pour communiquer avec les familles, particulièrement pour ce qui est des enfants ayant des problèmes de comportement, des limites cognitives et d'autres troubles de développement. Plusieurs ont aussi dit que de nombreux éducateurs et éducatrices n'ont pas la formation ni les compétences pour communiquer efficacement avec les nouveaux arrivants provenant de pays en conflit ou en guerre

ou ayant des antécédents culturels diversifiés. Cependant, lorsqu'on leur a demandé s'ils croyaient que ces sujets devraient être traités plus en profondeur dans le programme de deux ans menant à un diplôme, beaucoup ont hésité, estimant que le curriculum contient déjà beaucoup de matière et que si on en ajoutait, les étudiantes et étudiants seraient submergés et difficiles à retenir.

Le nouvel environnement inconnu peut provoquer un choc culturel ou l'anxiété de séparation chez les enfants de nouveaux arrivants au Canada⁴⁵. En Ontario, la majeure partie de la formation se rapportant à la garde d'enfants des nouveaux arrivants est offerte par l'entremise de cours de formation professionnelle plutôt que dans le cadre de la formation des EPE dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Par exemple, le modèle de Services de garde pour les enfants de nouveaux arrivants (SGENA) a été créé à la suite de commentaires d'organismes travaillant avec des familles d'immigrants qui ne pouvaient pas trouver de services de garde d'enfants appropriés. Il vise à répondre à des besoins précis des enfants de nouveaux arrivants, comme l'inclusion, la sensibilité culturelle et la diversité. Il comprend également une formation pour les EPE et les professionnels des services de garde qui travaillent avec des enfants de nouveaux arrivants⁴⁶. Des documents de formation professionnelle sont également disponibles en ligne par l'entremise de ressources telles que « Welcoming Newcomer Children », comprenant des documents d'apprentissage ainsi que des ressources offertes par l'entremise des services de garde d'enfants et de soutien aux familles, dont Mothercraft et CMAS. Des documents sont également disponibles portant sur les enfants réfugiés comprenant des détails sur l'expérience des réfugiés, les valeurs et les traditions culturelles, des recommandations aux fournisseurs de services de garde d'enfants sur le travail avec les réfugiés et les ressources disponibles pour travailler avec les enfants réfugiés^{47,48}. Cependant, il demeure difficile de déterminer quand et comment s'assurer que le personnel du secteur a accès à ces ressources.

4.2 Apprentissage professionnel

4.2.1 Soutien à l'apprentissage professionnel

On a demandé aux répondants au sondage de choisir trois facteurs dans une liste représentant les principaux obstacles à la participation aux séances d'apprentissage professionnel. Le moment de la journée ou de la semaine a été choisi par 77 % des répondants, suivi des congés professionnels payés (58 %) et du lieu (54 %). Des tendances similaires ont été constatées dans toutes les organisations, sauf chez les employés des services de garde en milieu scolaire, qui ont choisi le manque de soutien de l'employeur (mentionné par 41 % des répondants), comparativement à seulement 17 % pour tous les répondants au sondage.

⁴⁵ J. Dotsch, *Culture Shock. Care for Newcomer Children : Expert Corner*. <https://cmascanada.ca/2011/06/22/culture-shock/dotsch-julie-culture-shock-v2/>

⁴⁶ Care for Newcomer Children, CMAS, *Supporting the Care and Settlement of Young Immigrant Children : How CMAS Makes a difference*. <https://cmascanada.ca/wp-content/uploads/2015/08/whitepaperv1.pdf>

⁴⁷ CMAS, *Caring for Syrian Refugee Children : A Program Guide for Welcoming Young Children and Their Families*. <https://www.teslontario.org/uploads/news/CaringforSyrianRefugeeChildren.pdf>

⁴⁸ Caring for Kids New to Canada, *Community Resources Serving Immigrant and Refugee Families*. <http://www.kidsnewtocanada.ca/beyond/resources>

Figure 4-4 : Obstacles à la participation aux séances d'apprentissage professionnel

% de répondants ayant choisi										
	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Ges-tionnaires	Besoins part.
Moment de la journée ou de la semaine	77	80	77	73	61	77	79	78	78	70
Congés professionnels payés	58	60	57	64	66	54	62	47	56	71
Lieu	54	59	54	57	34	60	57	52	55	50
Manque de possibilités ou d'activités	36	35	36	28	43	34	39	39	36	27
Sujets qui ne s'appliquent pas à mon travail	27	27	27	19	29	34	25	33	26	22
Manque de soutien de l'employeur	17	15	16	23	41	14	19	18	12	41
Autre	14	10	15	14	11	9	8	7	17	5

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

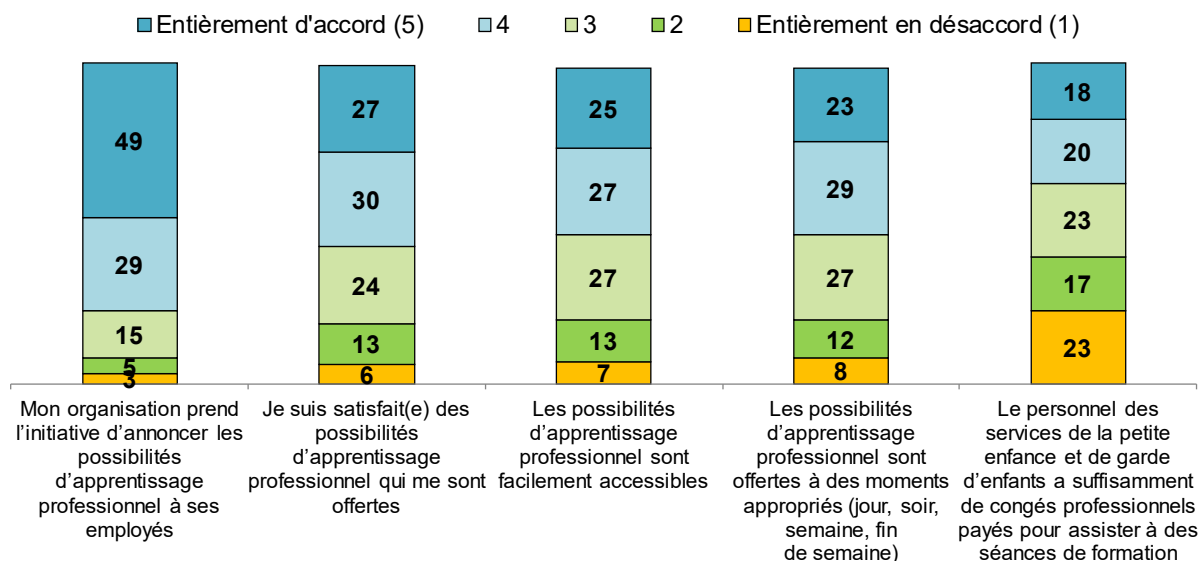
Beaucoup de documents parlent des liens entre le maintien en poste et l'apprentissage professionnel⁴⁹. « Pour améliorer le recrutement et la rétention, il faut soutenir le personnel et lui permettre d'obtenir la formation et les qualifications requises pour fournir des services de qualité⁵⁰. »

On a demandé aux participants au sondage de noter la mesure dans laquelle ils étaient d'accord avec une série d'énoncés liés à l'apprentissage professionnel. L'énoncé qui a reçu la note la plus élevée était le suivant : « Mon organisation prend l'initiative d'annoncer les possibilités d'apprentissage professionnel à ses employés », 78 % des répondants se disant d'accord ou entièrement d'accord. L'énoncé « Le personnel des services de la petite enfance et de garde d'enfants a suffisamment de congés professionnels payés pour assister à des séances de formation » est arrivé au dernier rang, 38 % des répondants se disant d'accord ou entièrement d'accord.

⁴⁹ Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE), *Soutenir les employeurs des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)*. Préparé par R.A. Malatest & Associates Ltd. <http://www.ccs-csge.ca/sites/default/files/uploads/French%20Docs/SupportEmployMain-FR.pdf>

⁵⁰ Ontario Expert Panel on Quality and Human Resources, *Investing in Quality : Policies, Practitioners, Programs and Parents : A Four-Point Plan To Delivering High Quality Early Learning and Care Services in Ontario*, cité dans CSRHSGE, *Soutenir les employeurs des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)*. Préparé par R.A. Malatest & Associates Ltd. <http://www.ccs-csge.ca/sites/default/files/uploads/French%20Docs/SupportEmployMain-FR.pdf>

Figure 4-5 : Satisfaction pour l'apprentissage professionnel



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Lorsqu'on analyse les résultats selon le type d'organisation et le rôle, on constate de légères différences. En particulier, les répondants des conseils scolaires étaient les moins positifs dans leur évaluation de chacun des énoncés, et les notes étaient généralement plus basses aussi dans le cas du personnel des centres pour l'enfant et la famille.

Figure 4-6 : Satisfaction pour l'apprentissage professionnel selon le type d'organisation et le rôle

% d'accord et entièrement d'accord										
	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploité(e) par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Gestionnaires	Besoins part.
Mon organisation prend l'initiative d'annoncer les possibilités d'apprentissage professionnel à ses employés	77	74	79	78	50	71	67	51	83	81
Je suis satisfait(e) des possibilités d'apprentissage professionnel qui me sont offertes	57	57	57	71	32	54	52	50	59	69
Les possibilités d'apprentissage professionnel sont facilement accessibles	52	52	53	59	30	54	47	43	54	58
Les possibilités d'apprentissage professionnel sont offertes à des moments appropriés (jour, soir, semaine, fin de semaine)	52	52	53	59	31	49	47	50	55	59
Le personnel des services de la petite enfance et de garde d'enfants a suffisamment de congés professionnels payés pour assister à des séances de formation	37	36	38	37	18	39	32	34	40	30

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

On reconnaît dans le secteur que l'apprentissage professionnel est un élément essentiel pour que le personnel soit au fait des nouvelles recherches, connaissances et approches pédagogiques en matière d'éducation de la petite enfance. Le 1^{er} janvier 2016, le Règlement sur le perfectionnement professionnel continu est entré en vigueur. Il exige que tous les EPEI satisfassent aux exigences du programme d'apprentissage professionnel continu (APC) de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance⁵¹. « Le programme d'APC est un cadre de travail et un processus officiel visant à aider les EPEI à améliorer leurs connaissances et leurs compétences pour assurer une pratique professionnelle de qualité tout au long de leur carrière. C'est aussi un moyen de montrer aux employeurs, aux familles et au public que les EPEI sont membres d'une profession distincte qui accorde de l'importance à l'apprentissage professionnel continu⁵². » Cependant, comme nous l'avons mentionné précédemment, une partie importante des éducatrices et des éducateurs du secteur ne sont pas officiellement qualifiés. Par conséquent, ils ne sont pas inscrits à l'Ordre et, donc, n'ont pas à satisfaire aux exigences du Règlement sur le perfectionnement professionnel continu.

4.2.2 Congés professionnels payés

Dans la documentation, les travailleuses et travailleurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants disent que le coût et l'impossibilité de prendre congé sont les principales raisons pour ne pas participer aux séances d'apprentissage professionnel⁵³. Beaucoup ne peuvent pas se permettre de prendre congé, si bien que l'apprentissage professionnel doit se faire le soir et les fins de semaine. Ces constatations concordent avec celles tirées du sondage concernant les obstacles à la participation aux séances d'apprentissage professionnel.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'énoncé qui a reçu la note la plus basse concernant l'apprentissage professionnel avait trait au congé. Dans le but de soutenir l'apprentissage dans le secteur, le Ministère s'est engagé à financer deux journées d'apprentissage professionnel par année pour tout le personnel du secteur. Il travaille actuellement à déterminer comment mettre en œuvre cette mesure. Par exemple, il n'est pas clair si les journées d'apprentissage seront uniformes à l'échelle de tout le secteur et prendront la forme d'un atelier provincial ou si chaque employée ou employé pourra choisir les séances auxquelles il ou elle souhaite participer. En ce qui concerne ce dernier point, certaines personnes interrogées ont mentionné qu'il y a pénurie de séances d'apprentissage professionnel pendant la journée, puisque les employés suivent traditionnellement des cours pendant la soirée et la fin de semaine. Selon une des personnes interrogées, l'Université Ryerson a déjà offert des cours d'apprentissage professionnel pendant la journée, mais a dû les annuler, car ils étaient trop coûteux parce que les instructrices et instructeurs devaient être payés quel que fût le nombre de participants.

Une autre difficulté mentionnée par plusieurs personnes interrogées touche l'incapacité de remplacer une employée ou un employé qui s'absente, que ce soit pour cause de maladie ou parce qu'elle ou il suit un cours d'apprentissage professionnel. Lorsque des employés s'absentent pour

⁵¹ Association of Early Childhood Educators of Ontario. *College of ECE*. http://www.aecce.ca/college_of_ece

⁵² Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. *Programme d'APC*. <https://www.college-ece.ca/fr/members/cpl-program>

⁵³ *Ibid.*

participer à des cours d'apprentissage professionnel pendant la journée, il faut trouver et payer des enseignantes ou enseignants suppléants pour les remplacer. Fait intéressant, pendant une réunion du groupe d'assistance technique (GAT), un participant a mentionné que son organisation (une grande agence multisite et multiservice) collabore avec d'autres organisations pour coordonner des activités d'apprentissage professionnel et identifier des employés suppléants pour permettre au personnel régulier d'assister aux cours. Une formule que d'autres organisations ou centres de garde d'enfants agréés pourraient adopter consisterait à établir en collaboration avec d'autres organisations ou établissements de la région une liste de suppléants qu'ils pourraient partager.

4.2.3 Besoins et occasions en matière d'apprentissage professionnel

On a demandé aux répondants au sondage de noter les trois besoins les plus importants en matière d'apprentissage pour tous les éducateurs et éducatrices. Les trois besoins les plus souvent cités étaient : la communication, le travail avec les familles, et l'élaboration des programmes et du curriculum.

Les employées et employés des organisations directement exploitées et des organisations exploitées par un conseil scolaire étaient plus susceptibles de choisir l'élaboration de programmes adaptés à la culture et légèrement moins enclins à mentionner l'élaboration des programmes et du curriculum. Lorsqu'on analyse les résultats selon le rôle, le personnel des centres pour l'enfant et la famille était moins susceptible de choisir le travail avec les enfants et plus enclin à opter pour l'élaboration de programmes adaptés à la culture. Les gestionnaires étaient légèrement plus susceptibles de choisir la résolution de problèmes. Le personnel des ressources pour besoins particuliers avait plus tendance à choisir le travail avec les familles tout comme les visiteurs et les fournisseurs de services de garde en milieu familial. Les visiteurs et les fournisseurs de services de garde en milieu familial étaient également plus susceptibles de choisir le leadership et moins enclins à opter pour la communication.

Figure 4-7 : Besoins les plus importants en matière d'apprentissage professionnel pour tous les éducateurs et éducatrices

% de répondants ayant choisi	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Gestionnaires	Besoins part.
Communication	46	50	46	46	43	31	44	50	47	43
Travail avec les familles	45	38	46	49	43	60	42	54	42	61
Élaboration des programmes et du curriculum	43	46	43	32	36	34	46	36	43	43
Travail avec les enfants	40	48	38	40	33	43	50	33	37	46
Résolution de problèmes	39	39	40	34	36	40	36	27	43	35
Leadership	28	25	28	27	26	37	23	26	29	28
Élaboration de programmes adaptés à la culture	17	11	18	28	30	17	16	30	16	20
Expression écrite	11	15	10	10	6	6	7	7	14	4
Compétences financières et d'affaires	8	8	8	9	9	17	8	10	9	3
Informatique	6	4	7	8	4	11	8	6	5	2
Autre	7	4	7	8	7	3	4	5	7	13
Aucun	2	4	2	2	7	0	5	5	2	0

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Des représentants de certaines agences multisite et multiservice ont mentionné qu'ils avaient pu mobiliser des fonds pour élaborer des stratégies qui permettront à leurs employés des services de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance de participer à des séances d'activité professionnelle. Il s'agit notamment de cours élaborés à l'interne qui sont offerts au personnel pendant la journée, et coordonnés avec d'autres sites pour permettre aux employés de prendre congé pour assister aux cours pendant la journée.

Le ministère de l'Éducation offre également deux subventions d'apprentissage professionnel : la subvention d'éducation (Programme de formation complémentaire [PFC] des EPE) et la subvention de leadership. Le PFC a pour objectif d'appuyer les personnes qui étudient dans le secteur, travaillent dans des agences de garde d'enfants en milieu familial, des centres de garde, des centres de la petite enfance, des centres de formation au rôle parental et de littératie pour les familles, ou une école de l'Ontario recevant du financement public, y compris les autorités scolaires des Premières Nations, qui veulent obtenir un diplôme en services à l'enfance et devenir membres de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance⁵⁴. Il est offert aux particuliers non qualifiés qui travaillent actuellement dans le secteur avec l'approbation du directeur⁵⁵. L'éventail des personnes admissibles à la subvention est assez vaste, comprenant les personnes qui travaillent dans des centres de garde d'enfants agréés, dans des services de garde en milieu familial et en milieu scolaire ainsi que dans des centres pour l'enfant et la famille. Les auteurs de demande

⁵⁴ Ontario ECE Grants. *Programme de formation complémentaire*. <http://www.ecegrants.on.ca/qualifications-upgrade/#education-grant>

⁵⁵ *Ibid.*

peuvent provenir de fournisseurs de services de garde en milieu familial non agréés, pourvu qu'il s'agisse d'une entreprise enregistrée. Qu'ils proviennent de centres de garde agréés ou non agréés, les auteurs de demande doivent travailler dans le secteur depuis au moins 12 mois (les personnes travaillant dans des centres et des programmes subventionnés par le programme « Cheminer ensemble » sont exemptées de l'exigence de 12 mois)⁵⁶, et peuvent présenter une demande pour des études à temps plein ou à temps partiel. Le programme est offert depuis huit ans.

« Les subventions d'études de leadership sont disponibles pour couvrir les frais de scolarité à temps partiel liés aux cours offerts par un collègue [CAAT], dans un domaine d'études admissible⁵⁷. » Elles sont destinées aux personnes qui ont été nommées ou aspirent à être nommées à un poste de direction (p. ex., une superviseure ou un superviseur), et qui ont suivi les deux années d'études minimales menant à un diplôme. La subvention finance les particuliers qui poursuivent des études à temps partiel par l'entremise d'un CAAT. Les cours admissibles comprennent ce qui suit :

- Le leadership pédagogique en éducation de la petite enfance
- L'administration et la gestion de l'éducation de la petite enfance
- La gestion de centres de garde d'enfants agréés
- La gestion ou la responsabilité financière et la gouvernance d'un service de garde
- Les ressources humaines, les normes d'emploi et les relations de travail⁵⁸

Selon les données du Ministère, environ 10 438 personnes ont eu accès au PFC depuis 2007-2008, soit une moyenne d'environ 950 personnes par année. En comparaison, seulement 41 personnes ont eu accès à la subvention de leadership depuis 2014-2015, ce qui représente une moyenne d'environ 10 personnes par année. Le tableau ci-dessous présente un sommaire du nombre total de personnes ayant présenté une demande par année, selon le volet.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Ontario ECE Grants. *Certification de leadership. Subvention de leadership*. <http://www.ecegrants.on.ca/leadership-certification/#leadership-grant>

⁵⁸ Ontario ECE Grants. *Certification de leadership. Subvention de leadership*. <http://www.ecegrants.on.ca/leadership-certification/#leadership-grant>

Figure 4-8 : Nombre de personnes ayant présenté une demande par année, selon le volet

Année	Subvention de leadership	Programme de formation complémentaire
2007-2008		381
2008-2009		1 273
2009-2010		863
2010-2011		921
2011-2012		852
2012-2013		1 242
2013-2014		1 264
2014-2015	4	982
2015-2016	11	1 086
2016-2017	26	1 163
2017-2018	21*	411*
Total	41	10 438

Source : ministère de l'Éducation, données administratives.

*Les données de 2017-2018 ne comprennent pas celles de l'hiver 2018 ni du printemps 2018 parce que le Centre régional de santé de North Bay accepte encore les demandes pour le semestre d'automne.

Le Programme de formation complémentaire et la subvention de leadership sont tous deux administrés par le Centre régional de santé de North Bay. Les entrevues avec les intervenants donnent à penser qu'aucune de ces sources de financement n'est bien connue dans le secteur, ce qui pourrait toutefois changer en raison du financement que le Ministère a fourni récemment pour le marketing et la promotion. Lorsqu'on leur a demandé de parler des activités d'apprentissage et de recyclage professionnels, peu de personnes interrogées ont mentionné l'une ou l'autre de ces subventions. Parmi les participants au sondage, 57 % ont déclaré être satisfaits ou entièrement satisfaits des possibilités d'apprentissage professionnel qui leur sont offertes et 52 % étaient d'accord ou entièrement d'accord pour dire que ces possibilités sont facilement accessibles (figure 4-6).

Le Ministère et le Centre régional de santé de North Bay cherchent des moyens de mieux faire connaître les subventions, mais le Ministère devra probablement diriger le travail, puisqu'une campagne de publicité à grande échelle risque d'être coûteuse.

SECTION 5 : FINANCEMENT ET SALAIRES

5.1 Historique du soutien salarial

En Ontario, le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants relève du ministère de l'Éducation. Cependant, la situation en Ontario est unique comparativement à ce qui se fait ailleurs en ce que les administrations municipales jouent un rôle important. En Ontario, 47 administrations locales désignées gestionnaires des services municipaux regroupés (GSMR) et conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS) sont responsables de la planification et de la gestion des services de garde d'enfants, de l'administration des places subventionnées et de l'affectation de ressources supplémentaires aux centres de l'enfant et de la famille qui fournissent des soins aux enfants ayant un handicap⁵⁹. En outre, 57 Premières Nations sont responsables de la gestion de la prestation dans leurs communautés des services de garde d'enfants assujettis aux lois, règlements, normes et lignes directrices provinciaux⁶⁰.

En 2012, une nouvelle formule de financement a été instaurée pour établir la répartition du financement entre les 47 GSMR et CADSS. Selon un rapport technique de 2017, la nouvelle formule de financement « permet une affectation des fonds plus équitables qui contribuent à satisfaire la demande en matière de services, à stabiliser les frais et à améliorer la fiabilité des services de garde afin de mieux répondre aux besoins des exploitants et des parents⁶¹. » La nouvelle formule de financement permet des variations dans la part du financement public affectée à la subvention des salaires⁶². Cependant, ce sont les GSMR et CADSS qui sont chargés de répartir ces fonds et de déterminer les proportions, ce qui signifie que la part du financement public qui est consacrée à la subvention au titre des salaires n'est guère uniforme dans la province.

Les centres de garde d'enfants agréés sont largement financés par deux sources principales : les subventions gouvernementales et les frais payés par les parents. Ces frais visent à combler la différence entre les subventions gouvernementales et les coûts réels. Ce soutien supplémentaire a évolué avec le temps en fonction des subventions et du financement passés du gouvernement provincial, y compris la Subvention directe de fonctionnement (1987), la première Subvention pour l'augmentation de salaire (1991), la Subvention d'aide aux fournisseurs (1992) et, finalement, la Subvention pour l'augmentation de salaire de 2006.

Une autre préoccupation concernant les salaires a eu des répercussions sur la main-d'œuvre des services de garde d'enfants : la *Loi sur l'équité salariale*. Entrée en vigueur en 1988, la Loi visait à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe dans les lieux de travail en Ontario, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Malgré l'élimination d'obstacles importants, la Loi n'est

⁵⁹ Association of Early Childhood Educators of Ontario, *Regulated Child Care*. http://www.aecce.ca/regulated_child_care

⁶⁰ Conseil scolaire de district de Hamilton, *Child Care in Ontario Key Facts*. <https://www.hdsb.ca/Documents/Child-Care-Ontario-Key-Facts.pdf>

⁶¹ Ministère de l'Éducation, *Document technique sur la formule de financement des services de garde 2017*. https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/CC2017/EYCC3_attach4_FR.PDF

⁶² S. Halfon et S. Bird, *Piecemeal Solutions Get Piecemeal Results : Addressing wages in regulated child care in Ontario*. https://d3n8a8pro7vnm.cloudfront.net/aecce/pages/656/attachments/original/1428501168/Piecemeal_Solutions_Spring15.pdf?1428501168

généralement pas respectée dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, et les obligations et programmes d'équité salariale ne sont ni surveillés ni appliqués.

En 2015, le gouvernement de l'Ontario a instauré une *nouvelle* subvention pour l'augmentation salariale prévoyant le versement d'un montant supplémentaire de 1 \$ l'heure en 2015 (2 \$ l'heure en 2016 et 2017) au personnel admissible. Cette subvention est offerte aux EPE inscrits, au personnel de programme, aux superviseurs et aux visiteurs des services de garde en milieu familial du secteur des services de garde agréés qui gagnaient moins de 26,26 \$ en 2015 (moins de 26,68 \$ en 2017).

Les objectifs de l'augmentation sont les suivants :

- ✓ réduire l'écart salarial entre les salaires des EPEI des conseils scolaires et ceux du secteur des services de garde d'enfants agréés;
- ✓ stabiliser les exploitants de services de garde d'enfants agréés en les aidant à retenir leurs EPEI et leur personnel de garde d'enfants;
- ✓ favoriser une meilleure sécurité d'emploi et du revenu.⁶³

5.2 Salaires des professionnelles et des professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants

Un des principaux objectifs de la présente recherche était de déterminer si les salaires des personnes qui travaillent dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants en Ontario sont suffisants, tant du point de vue des travailleuses et des travailleurs eux-mêmes, qu'en comparaison avec les salaires que touchent des personnes qui exercent des professions comparables.

Les renseignements figurant dans la présente section du rapport reposent sur des données obtenues de Statistique Canada sur des professions comparables, dont les suivantes : directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels (y compris les administrateurs/administratrices de centre de la petite enfance); enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire; éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance; aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire. Les sources des données comprennent des sondages du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et de la Classification nationale des professions (CNP). En outre, les constatations reposent sur les données tirées d'un sondage en ligne fait par Malatest de novembre à décembre 2017 auprès de 2 461 employées et employés, chefs, superviseuses et superviseurs, et directrices et directeurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Tous les répondants travaillaient dans des services de garde agréés (en centre de garde, en milieu familial et en milieu scolaire) ou dans des programmes de la petite enfance.

⁶³ *Ligne directrice sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants et des programmes pour l'enfance et la famille de l'Ontario de 2017. Section 6 : Augmentation salariale et subventions d'aide aux services de garde en milieu familial (SASGMF).*

5.2.1 Taux de salaire par profession

Les données de Statistique Canada sur la main-d'œuvre, présentées dans l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) (tableaux CANSIM 285-0003 et 285-0051), font état des salaires horaires moyens du 2^e trimestre de 2015 au 1^{er} trimestre de 2017. Comme le montre le tableau ci-dessous, de 2016 au début de 2017, les éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance au Canada touchaient un salaire horaire moyen de 15 \$ à 16,50 \$, tandis qu'en Ontario, pendant la même période, ces travailleurs gagnaient entre 14,50 \$ et 17,40 \$ l'heure en moyenne.

Au 2^e trimestre de 2017, les salaires des éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance en Ontario (16,20 \$ l'heure) étaient inférieurs à ceux des aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire (18,55 \$ l'heure) et beaucoup plus bas que ceux des directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels (38,35 \$ l'heure) (figure 5-1).

Figure 5-1 : Moyenne du salaire horaire offert selon la région économique et la Classification nationale des professions (CNP) détaillée, données non désaisonnalisées (par trimestre, 2015-2017)⁶⁴

Classification nationale des professions ⁶⁵		Moyenne du salaire horaire moyen offert (en dollars) ⁶⁶								
		2015			2016				2017	
		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Canada	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	30,60	33,15	30,00	32,65	35,75	33,65	36,15	34,75	35,70
	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	15,40	15,40	15,00	15,50	15,00	16,50	15,60	15,55	15,70
	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	19,15	18,30	18,80	20,70	20,50	19,00	19,25	20,55	18,00
Ontario	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	32,20	35,75	32,10	30,55	34,45	36,95	47,30	40,95	38,35
	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	15,80	15,95	14,85	14,50	14,75	17,40	15,55	15,30	16,20
	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	x ⁶⁷	x	x	17,70	17,45	18,55	18,40	x	18,55

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

Comme le montre la figure 5-2, le salaire horaire des directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels qui travaillaient en Ontario en 2016 est passé de 30,55 \$ au premier trimestre à 47,30 \$ au quatrième trimestre. Pendant la même période, le salaire horaire des éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance qui travaillaient

⁶⁴ Les numéros de la CNP recherchés dans Statistique Canada étaient les suivants : directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels [0423], enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire [4032], éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance [4214], et aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire [4413].

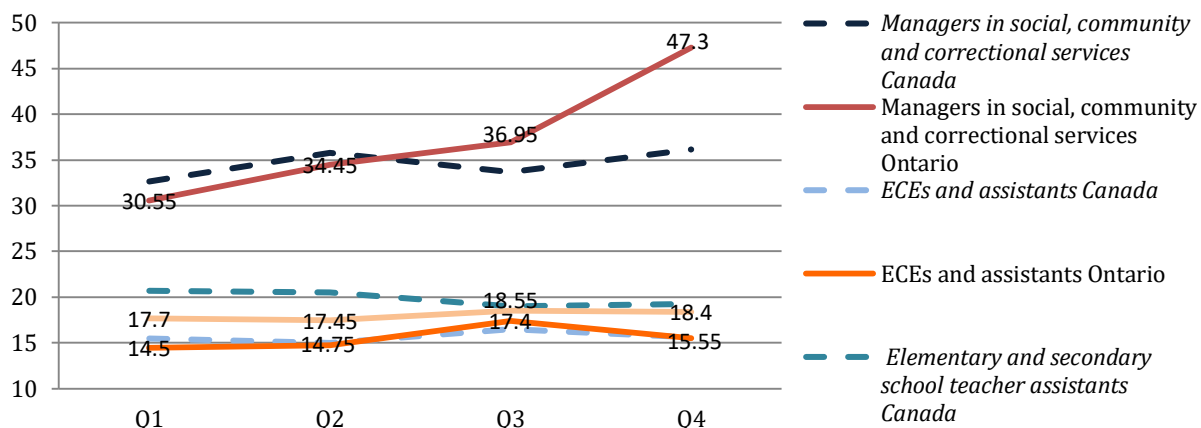
⁶⁵ Statistique Canada a accordé aux données relatives aux enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire la cote F (trop peu fiable pour être publié). <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&id=2850003&retrLang=fra>

⁶⁶ La moyenne du salaire horaire offert par les employeurs pour les postes vacants. Cela exclut les heures supplémentaires, les pourboires, les commissions et les primes. Les salaires sont convertis en taux horaires à partir de l'information concernant la fréquence de la paie et le nombre moyen attendu d'heures travaillées par semaine. Le salaire offert peut être différent du salaire réel versé une fois que le poste a été doté. Lorsque le salaire annoncé varie parmi les postes vacants d'une même profession, le répondant doit indiquer le salaire offert le plus bas. Lorsque le salaire annoncé pour le poste vacant prend la forme d'une fourchette salariale, le répondant doit indiquer le salaire offert correspondant à la borne inférieure de la fourchette salariale. Si le travail est rémunéré sur la base, par exemple, du nombre de pièces produites, du kilométrage ou de la fréquence des opérations effectuées, le répondant doit indiquer le salaire minimal attendu.

⁶⁷ X = Supprimé pour satisfaire aux exigences de confidentialité de la *Loi sur la statistique*.

en Ontario a augmenté de 1,05 \$ seulement (passant de 14,50 \$ au premier trimestre à 15,55 \$ au quatrième trimestre).

Figure 5-2 : Moyenne du salaire horaire offert selon la région économique et la Classification nationale des professions (CNP) détaillée, données non désaisonnalisées (par trimestre, 2016)



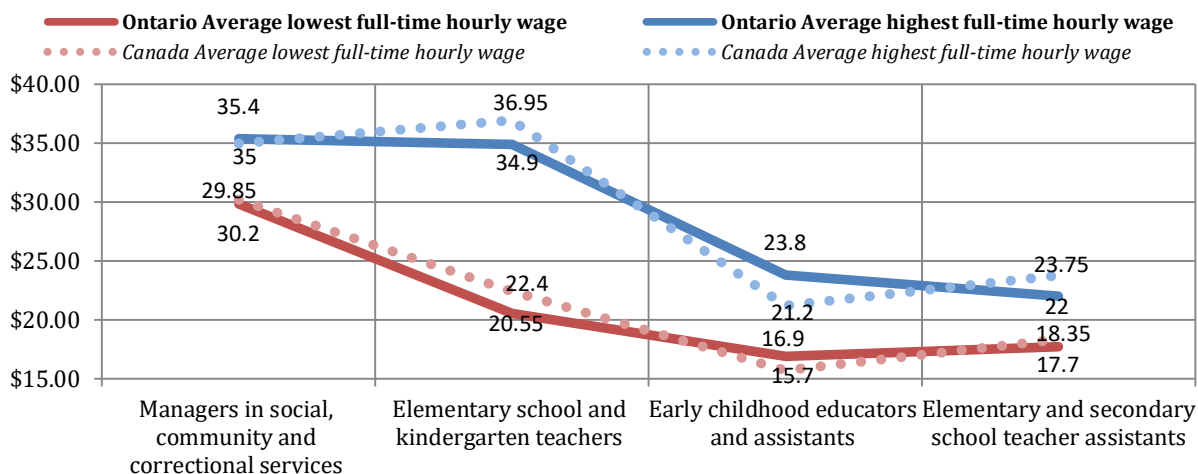
Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

La moyenne des salaires horaires le plus faible et le plus élevé⁶⁸ versés aux employés à temps plein en 2016 est présentée à la figure 5-3. La moyenne du salaire horaire le plus élevé versé aux éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance était de 23,80 \$ l'heure en Ontario. Ce salaire est supérieur au salaire horaire le plus élevé versé aux aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire (22 \$ l'heure) mais de beaucoup inférieur à celui des enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire (34,90 \$ l'heure) ou des directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels (35,40 \$ l'heure).

Le salaire horaire le plus faible versé aux éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance qui travaillaient en Ontario en 2016 était de 16,90 \$ l'heure. Ce salaire est inférieur au salaire le plus faible de toutes les autres professions comparables (figure 5-3).

⁶⁸ La moyenne du salaire le plus faible désigne la moyenne des salaires horaires les plus faibles versés par les employeurs, avant impôt et autres déductions, aux employés à temps plein, excluant les heures supplémentaires payées, les pourboires, les commissions, les primes et les autres avantages monétaires. La moyenne du salaire le plus élevé désigne la moyenne des salaires horaires les plus élevés versés par les employeurs, avant impôt et autres déductions, aux employés à temps plein, excluant les heures supplémentaires payées, les pourboires, les commissions, les primes et les autres avantages monétaires. Le salaire horaire moyen le plus élevé et le salaire horaire moyen le plus faible sont tous deux pondérés uniquement en fonction du poids de l'emplacement et du poids de la profession.

Figure 5-3 : Moyenne des salaires horaires le plus faible et le plus élevé versés selon la Classification nationale des professions (CNP) détaillée, (2016)⁶⁹



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

5.2.2 Taux de salaire provinciaux

Selon Statistique Canada, la moyenne du salaire horaire des éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance varie légèrement par province. Au 2^e trimestre de 2017, le salaire horaire des éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance en Ontario était plus élevé que dans le reste du Canada (15,70 \$ l'heure) (figure 5-4).

⁶⁹ La moyenne des salaires horaires les plus faibles versés par les employeurs, avant impôt et autres déductions, aux employés à temps plein, excluant les heures supplémentaires payées, les pourboires, les commissions, les primes et les autres avantages monétaires. Le salaire horaire moyen le plus faible selon la profession est pondéré uniquement selon le poids de l'emplacement et le poids de la profession. Cela diffère de la « Moyenne du salaire horaire versé aux employés à temps plein » qui est également pondéré en fonction du nombre d'employés déclaré dans la profession à chacun des emplacements.

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2850051&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=11&srchLan=-1>

Figure 5-4 : Moyenne du salaire horaire le plus faible dans différentes provinces

Classification nationale des professions ⁷⁰ Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	Moyenne du salaire horaire offert (\$ l'heure)								
	2015			2016				2017	
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Canada ⁷¹	15,40	15,40	15,00	15,50	15,00	16,50	15,60	15,55	15,70
Ontario	15,80	15,95	14,85	14,50	14,75	17,40	15,55	15,30	16,20
Québec	15,80	15,55	16,05	15,55	13,90	15,75	15,95	16,20	15,40
Colombie-Britannique	16,50	16,15	16,50	17,75	16,60	16,20	16,10	x	15,90
Alberta	15,15	15,25	15,25	17,40	16,00	17,30	15,95	14,30	16,10
Manitoba	13,25	14,20	13,15	15,30	15,35	15,40	x	x	x

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

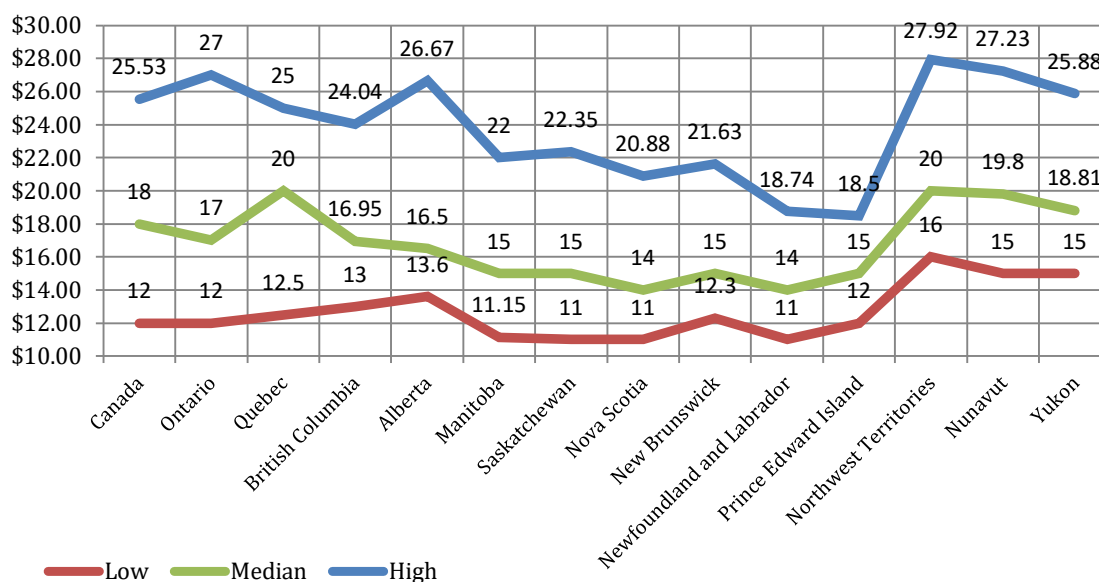
Le graphique ci-dessous montre les salaires horaires minimum, médian et maximal⁷² des éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (CNP 4214), pour le Canada et par province. Les chiffres présentés ci-dessous sont fondés sur les données de 2015-2016. Comme on peut le constater, les salaires moyens maximaux sont observés dans les Territoires. Les salaires moyens maximaux de l'Ontario se classent au troisième rang comparativement aux autres provinces, mais les salaires minimums sont parmi les plus bas des provinces (figure 5-5).

⁷⁰ Les données des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Yukon soit ne sont pas disponibles, soit trop peu fiables pour être publiées, soit supprimées pour satisfaire aux exigences de confidentialité de la *Loi sur la statistique*. Voir : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&id=2850003&retrLang=fra>.

⁷¹ Les provinces sont classées selon leur population, en commençant par l'Ontario.

⁷² Le salaire médian est le point auquel la moitié des travailleurs gagnait un salaire égal ou plus élevé, alors que l'autre moitié gagnait un salaire égal ou moins élevé. Le salaire médian est moins sensible aux valeurs extrêmes des salaires. Dans la plupart des cas, le salaire minimum correspond au 10^e percentile. Dans la plupart des cas, le salaire maximal correspond au 90^e percentile.

Figure 5-5 : Salaires minimums, médians et maximaux des employés du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants dans différentes provinces (2015-2016)⁷³



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

En 2015-2016, les salaires des éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance qui travaillent à Toronto variaient entre 12 \$ l'heure et 30 \$ l'heure (figure 5-6). Bien que la moyenne des salaires minimums des travailleuses et travailleurs de Toronto soit comparable aux salaires minimums des travailleuses et travailleurs d'autres grands centres urbains, la moyenne des salaires maximaux à Toronto est considérablement supérieure à celle d'autres grands centres urbains.

Figure 5-6 : Salaires minimums, médians et maximaux (en dollars/heure) – Grandes villes canadiennes

Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	Minimum		Médian		Maximal	
	2014	2015-2016	2014	2015-2016	2014	2015-2016
Toronto – ONT.	11,25	12,00	16,01	17,00	27,00	30,00
Ottawa – ONT.	11,25	12,00	17,44	18,00	25,96	24,52
London – ONT.	11,25	11,75	16,65	17,20	25,00	24,00
Windsor/Sarnia – ONT.	11,25	11,60	17,00	17,00	30,67	25,53
Montréal – QC	11,00	11,25	18,00	18,15	23,00	24,84
Vancouver – C.-B.	10,45	13,20	15,00	17,00	25,00	26,44
Edmonton – ALB.	11,50	13,60	16,68	16,46	40,38	23,00

Source : www.guichetemplois.gc.ca et www.livingin-canada.com

5.2.3 Taux de salaire de professionnels ayant une formation semblable

Pour évaluer les taux de salaire des éducatrices et éducateurs de la petite enfance par rapport à des professionnels ayant des qualifications semblables, on a comparé les salaires horaires des EPE à ceux de personnes travaillant dans le domaine des services sociaux. Les sources de données

⁷³ Graphique fondé sur les données de Statistique Canada et présentées par www.guichetemplois.gc.ca.

comprenaient les sondages de Statistique Canada, du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et de la Classification nationale des professions (CNP). Les données des tableaux suivants ont été extraites des tableaux CANSIM 281-0035 et 285-0003.

La figure 5-7 montre la moyenne des gains horaires, comprenant les heures supplémentaires pour les salariés du secteur de l'assistance sociale, selon le tableau CANSIM 281-0035⁷⁴. On constate que les revenus mensuels moyens des personnes qui travaillent dans les services de garderie au Canada sont généralement inférieurs à ceux qui travaillent dans toutes les professions comparables.

Figure 5-7 : Moyenne des salaires horaires (en dollars l'heure) de professions semblables, par mois, en 2017

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)		2017						
		Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.
Canada	Assistance sociale [624]	27,96	28,22	26,31	27,33	26,02	27,78	27,85
	Services individuels et familiaux	29,95	30,03	28,03	28,57	26,67	28,03	28,10
	Services communautaires d'alimentation et d'hébergement, services d'urgence et autres secours	30,26	30,76	26,06	26,97	24,89	23,65	25,07
	Services de réadaptation professionnelle	27,05	25,67	22,79	25,43	25,52	29,10	29,45
	Services de garderie	22,58	21,92	23,52	23,94	24,51	26,04	25,84
Ontario	Assistance sociale	27,25	27,57	*	*	25,68	27,35	27,08
	Services individuels et familiaux ⁷⁵	*	30,17	*	*	*	27,10	*
	Services de garderie	22,90	25,06	24,10	25,08	*	26,59	26,43

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, tableau CANSIM 281-0035.

Dans le tableau ci-dessous (d'après CANSIM 285-0003⁷⁶), on compare les salaires des EPE à ceux des « travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires », une profession dont les conditions d'emploi sont semblables. Pour être EPE, une personne doit avoir réussi un programme collégial ou universitaire en éducation de la petite enfance et détenir un permis pour exercer sa profession. Pour les travailleurs et travailleuses des services sociaux et communautaires, il faut généralement avoir terminé un programme collégial ou universitaire, et une expérience de travail et de bénévole est généralement un atout. Comme l'indique le tableau, le salaire horaire moyen des EPE est inférieur à celui des travailleurs et travailleuses des services sociaux et communautaires.

La profession de travailleuse ou travailleur social est également incluse à titre de référence, mais les personnes qui l'exercent doivent avoir une scolarité plus élevée. Un baccalauréat est exigé dans la

⁷⁴ Tableau CANSIM 281-0035 - Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), rémunération horaire moyenne incluant le temps supplémentaire des employés à salaire fixe, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, non désaisonnalisées.

⁷⁵ Statistique Canada considérait les données concernant les « services communautaires d'alimentation et d'hébergement, services d'urgence et autres secours » et les « services de réadaptation professionnelle » pour l'Ontario trop peu fiables pour être publiées.

⁷⁶ Tableau CANSIM 285-0003 – Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la région économique et la Classification nationale des professions (CNP) détaillée, non désaisonnalisées.

plupart des provinces et il faut être membre d'un organisme de réglementation provincial. Les salaires plus élevés que touchent les personnes qui exercent cette profession peuvent être jugés justifiés compte tenu des conditions plus serrées (figure 5-8).

Figure 5-8 : Moyenne des salaires horaires (en dollars l'heure) pour des professions semblables, par trimestre, 2015-2017

Classification nationale des professions (CNP)		2015			2016				2017	
		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Canada	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales [4152]	27,20	25,70	27,85	28,45	24,75	28,60	28,15	29,80	27,60
	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires [4212]	18,75	18,25	17,70	18,50	17,60	18,40	18,15	18,05	18,30
	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance [4214]	15,40	15,40	15,00	15,50	15,00	16,50	15,60	15,55	15,70
Ontario	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	31,60	29,50	32,90	30,00	27,05	34,00	29,65	33,35	29,10
	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	19,50	18,65	18,65	19,30	18,10	19,15	18,50	17,95	18,45
	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	15,80	15,95	14,85	14,50	14,75	17,40	15,55	15,30	16,20
Toronto	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires	20,05	18,35	19,10	19,05	18,25	19,60	17,85	18,20	19,00
	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	14,70	16,75	13,80	13,55	13,85	17,95	15,90	14,30	15,70

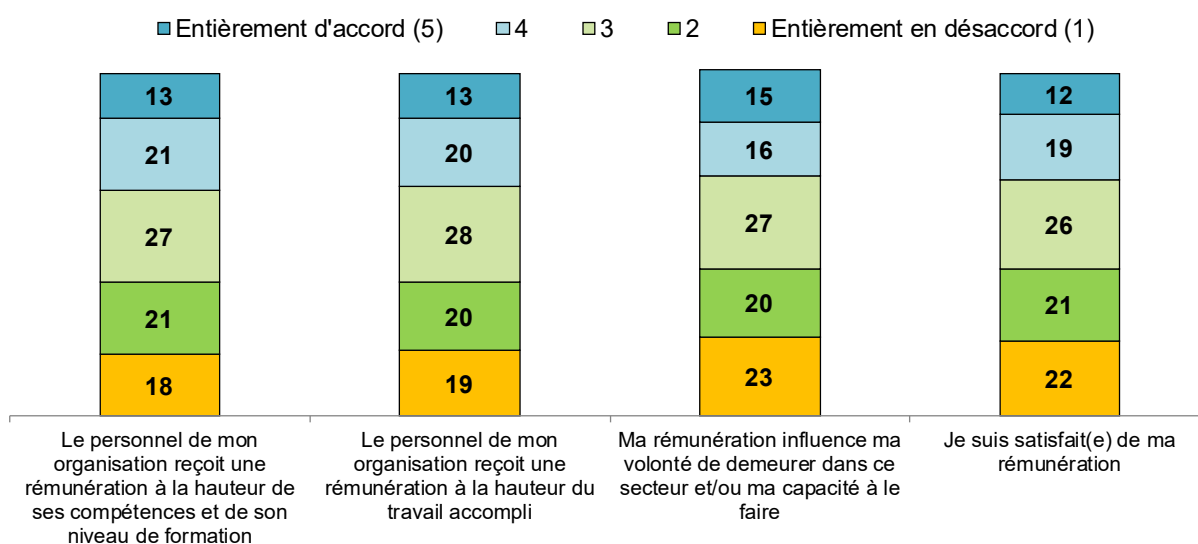
Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), tableau CANSIM 285-0003.

5.2.4 Satisfaction pour la rémunération

Comme nous l'avons mentionné précédemment, Malatest a mené un sondage en ligne auprès de 2 469 employés, superviseuses et superviseurs, chefs et directrices et directeurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants qui, au moment du sondage, travaillaient dans des services de garde agréés (en centre de garde, en milieu familial et en milieu scolaire) ou dans des programmes d'éducation de la petite enfance. L'un des objectifs de ce sondage était de déterminer si les salaires des personnes qui travaillent dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants en Ontario sont suffisants, du point de vue des travailleuses et des travailleurs. À cette fin, le sondage comprenait des questions qui devaient permettre à Malatest d'évaluer si les répondants étaient satisfaits de différents aspects de leur rémunération et de déterminer quels avantages ils obtiennent de leur organisation.

Plus précisément, on demandait aux répondants d'indiquer s'ils étaient d'accord avec les énoncés sur la rémunération qu'ils touchent sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait qu'ils étaient entièrement en désaccord et 5, qu'ils étaient entièrement d'accord. Comme le montre la figure 5-9, la proportion de répondants se disant d'accord ou entièrement d'accord était faible (variant entre 31 % et 33 %) en comparaison de la satisfaction globale pour l'emploi actuel (82 % des répondants se disant satisfaits ou très satisfaits). Cette constatation donne à penser qu'un facteur autre que la rémunération est à la base de la satisfaction pour l'emploi (voir section 3.2.1).

Figure 5-9 : Satisfaction pour différents aspects de la rémunération



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Les employés non gestionnaires sont moins satisfaits des différents aspects de la rémunération que les gestionnaires (voir la figure 5-10 ci-dessous), en particulier pour ce qui est de la rémunération qu'ils touchent.

Figure 5-10 : Satisfaction pour les aspects de la rémunération

% d'accord ou entièrement d'accord	Total	Gestionnaires	Non-gestionnaires
Le personnel de mon organisation reçoit une rémunération à la hauteur du travail accompli	33	35	29
Le personnel de mon organisation reçoit une rémunération à la hauteur de ses compétences et de son niveau de formation	33	36	29
Je suis satisfait(e) de ma rémunération	32	37	24
Ma rémunération influence ma volonté de demeurer dans ce secteur et/ou ma capacité à le faire	31	26	36

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

La figure 5-11 illustre la satisfaction pour la rémunération selon le type d'organisation et le rôle au sein de l'organisation. Comme on le voit, les résultats varient tant selon le type d'organisation que selon le rôle. Les personnes travaillant dans des centres directement exploités étaient plus satisfaites de tous les aspects de la rémunération que celles qui travaillent dans d'autres types de services de garde agréés. Les employés des centres de garde d'enfants étaient les moins satisfaits de leur salaire.

Figure 5-11 : Satisfaction pour les aspects de la rémunération, selon le type d'organisation et le rôle

% d'accord et entièrement d'accord	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Gestionnaires	Besoins part.
Le personnel de mon organisation reçoit une rémunération à la hauteur du travail accompli	33	32	30	65	38	31	27	35	35	34
Le personnel de mon organisation reçoit une rémunération à la hauteur de ses compétences et de son niveau de formation	33	33	31	65	34	26	28	34	36	30
Je suis satisfait(e) de ma rémunération	32	26	30	68	28	29	20	28	37	33
Ma rémunération influence ma volonté de demeurer dans ce secteur et/ou ma capacité à le faire	31	35	31	12	33	35	39	33	26	30

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

On a également demandé aux répondants au sondage si leur organisation leur offrait les avantages suivants : prestations supplémentaires en santé (médicaments sur ordonnance, services paramédicaux, soins dentaires et de la vue, etc.); régime de retraite; prestations de congés de maternité et parentaux; vacances payées. Comme le montre la figure 5-12 ci-dessous, la majorité des répondants ont indiqué que leur organisation offre des vacances payées et des prestations supplémentaires en santé. Moins de la moitié ont également déclaré que leur organisation offre des prestations de congé de maternité et parentaux (42 %) et un régime de retraite (36 %).

Les avantages les plus courants que fournissent les organisations étaient généralement les mêmes dans les différents types d'organisations : vacances payées et prestations supplémentaires en santé. Cependant, les organisations exploitées par un conseil scolaire étaient beaucoup moins susceptibles de fournir des vacances payées, ce qui pourrait s'expliquer par la forte proportion de répondants d'organisations exploitées par un conseil scolaire qui travaillent à temps partiel (voir section 2.4.2). Ces résultats donnent à penser que les organisations sans but lucratif offrent beaucoup moins d'avantages que les autres organisations et que les organisations directement exploitées offrent le plus de prestations. Les personnes qui travaillent dans des organisations directement exploitées étaient également les plus susceptibles de répondre que leur organisation offre des prestations

supplémentaires en santé, un régime de retraite ainsi que des prestations de congés de maternité et parentaux (figure 5-12).

Évalués selon le rôle, les résultats indiquent que le personnel des ressources pour besoins particuliers reçoit plus de prestations que le personnel d'autres rôles, en particulier les congés de maternité et parentaux, et un régime de retraite (figure 5-12).

Figure 5-12 : Avantages, selon le type d'organisation et le rôle

% de répondants ayant choisi										
	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Ges-tionnaires	Besoins part.
Vacances payées	81	71	85	86	46	69	70	71	87	90
Prestations supplémentaires en santé	73	50	78	90	73	66	63	74	75	90
Prestations de congés de maternité et parentaux	42	21	44	75	59	43	40	45	38	67
Régime de retraite	36	8	38	84	77	23	30	42	34	69
Autre	13	9	14	8	9	9	6	14	15	9
Aucune	7	14	5	3	10	26	10	10	5	3
Ne savent pas	2	3	1	4	9	3	5	2	1	2

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

5.3 Augmentation salariale

5.3.1 Incidence de l'augmentation salariale

Dans les entrevues menées auprès des intervenants de l'industrie, on a discuté de l'incidence de l'augmentation salariale. Les intervenants ont fait état de leurs préoccupations et réserves initiales concernant l'efficacité de la nouvelle augmentation. Les deux principaux défis ont trait à l'admissibilité ainsi qu'à la transparence et la reddition de comptes.

En ce qui concerne l'admissibilité, seul un sous-secteur du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est admissible à la nouvelle augmentation salariale. L'admissibilité ne dépend pas de la qualification, et les employés des organisations à but lucratif ou sans but lucratif sont admissibles, alors que ceux des ressources pour besoins particuliers ou des centres pour l'enfant et la famille, par exemple, ne le sont pas. Les intervenants ont indiqué que dans les grandes organisations multisite et multiservice, où des employés admissibles travaillent avec des employés non admissibles, l'admissibilité limitée à l'augmentation salariale peut créer des tensions et donner lieu à un sentiment d'injustice dans le lieu de travail, ce qui peut se traduire par un taux de roulement élevé chez les employés non admissibles. En outre, beaucoup d'employés travaillent dans le secteur

depuis de nombreuses années et ont atteint l'échelon le plus élevé de l'échelle salariale de l'employeur⁷⁷. Ceux qui gagnent plus de 26,68 \$ l'heure ne sont pas admissibles au supplément.

Les intervenants sont ambivalents pour ce qui est de déterminer si le personnel autre que le personnel de programme devrait être admissible à l'augmentation salariale. Certaines personnes ayant répondu au sondage croient fermement que tous les travailleurs et travailleuses devraient être admissibles à l'augmentation salariale, quelle que soit leur qualification, tandis que d'autres estiment que le fait de rendre admissible le personnel autre que le personnel de programme mine les efforts nécessaires pour obtenir un diplôme et devenir membre de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. Des recherches plus approfondies sur cette question sont nécessaires pour mieux comprendre les sentiments du secteur dans son ensemble.

En ce qui concerne la transparence et la reddition de comptes, les employeurs ne sont pas obligés de demander l'augmentation salariale, même s'ils y ont droit. Les dossiers des centres provinciaux qui ont présenté une demande sont actuellement recueillis, mais on n'a pas d'information sur la réception par l'employeur/employé du supplément. En outre, les récits des intervenants donnent à penser que l'application ou la reddition de comptes pour faire en sorte que tous les employeurs admissibles offrent l'augmentation salariale à leurs employés n'est généralement pas connue. Fait intéressant, une intervenante a mentionné avoir entendu que certains employeurs conservent le supplément pour le donner en prime aux employés s'ils jugent qu'ils le méritent. Même si ce n'est peut-être pas la norme, une telle pratique témoigne de la nécessité d'instaurer des mesures plus vigoureuses de reddition de comptes et d'application si l'augmentation salariale est maintenue.

5.3.2 Satisfaction pour l'augmentation salariale

Dans le sondage que Malatest a mené auprès des professionnelles et des professionnels du secteur, on a demandé aux répondants qui reçoivent l'augmentation salariale d'indiquer dans quelle mesure l'augmentation influence : leur décision de conserver leur poste actuel; leur décision de continuer à travailler dans le secteur de la garde d'enfants; leur degré de satisfaction au travail. On leur a aussi demandé dans quelle mesure, selon eux, l'augmentation salariale aide à retenir les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) et dans quelle mesure leur expérience de l'administration de l'augmentation salariale est positive.

Comme le montre la figure 5-13, plus de la moitié de tous les répondants sont d'accord avec tous les énoncés (note de 4 ou 5 sur une échelle de 5 points où 1 représente un fort désaccord et 5 représente un fort accord). Évalués selon le type d'organisation, les résultats indiquent que les personnes qui travaillent dans des organisations sans but lucratif sont plus susceptibles d'être d'accord avec les énoncés que les personnes qui travaillent dans des organisations sans but lucratif. La taille des échantillons était généralement trop petite pour présenter de façon fiable des résultats en fonction des rôles, sauf celui d'employés de centres pour l'enfant.

⁷⁷ S. Halfon et S. Bird, *Piecemeal Solutions Get Piecemeal Results : Addressing wages in regulated child care in Ontario*. https://d3n8a8pro7vnm.cloudfront.net/aeceo/pages/656/attachments/original/1428501168/Piecemeal_Solutions_Spring15.pdf?1428501168

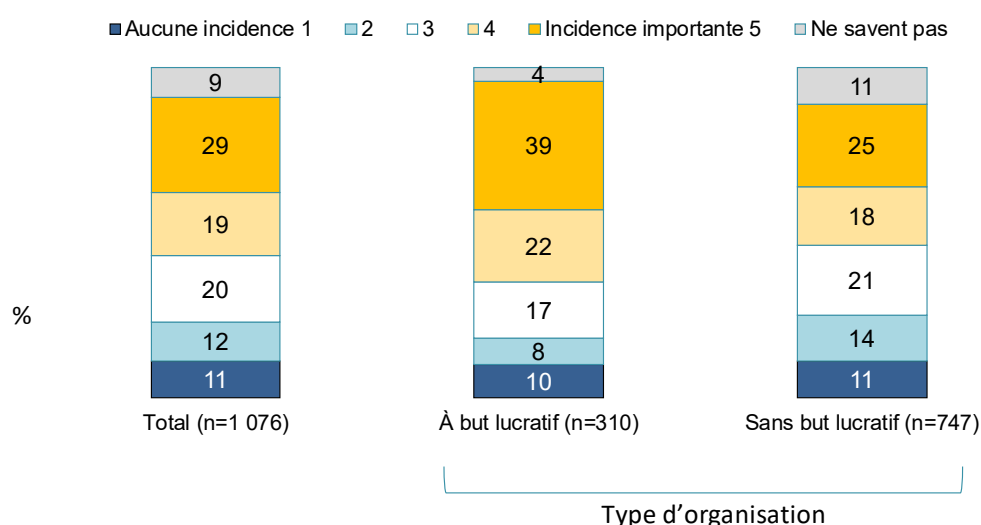
Figure 5-13 : Satisfaction pour l'augmentation salariale selon le type d'organisation

% des répondants donnant une note de 4 ou 5 sur une échelle de satisfaction de 5 points	Total	À but lucratif	Sans but lucratif	Directement exploitée	Exploitée par un CS
L'augmentation salariale...					
• influence ma décision de conserver mon poste actuel	53	59	51	*	*
• influence ma décision de continuer à travailler dans le secteur	54	58	52	*	*
• influence mon degré de satisfaction au travail	56	61	53	*	*
• aide à retenir les EPEI	58	63	57	*	*
Mon expérience de l'administration des augmentations salariales est positive	62	72	59	*	*

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

On a également demandé aux chefs, aux superviseuses et superviseurs ainsi qu'aux directrices et directeurs d'indiquer l'incidence de l'augmentation salariale de l'Ontario sur le recrutement et la rétention du personnel de garde d'enfants de leur établissement sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « aucune incidence » et 5 à une « incidence importante ». Dans l'ensemble, 11 % des répondants ont indiqué qu'à leur avis, l'augmentation salariale n'a aucune incidence, alors que pour 29 % des répondants, l'augmentation de salaire aurait une incidence importante. Évalués selon le type d'organisation, les résultats montrent que les chefs, les superviseuses et superviseurs ainsi que les directrices et directeurs des organisations sans but lucratif étaient plus susceptibles de penser que l'augmentation a une incidence importante que ceux des organisations sans but lucratif (39 % et 25 % respectivement). Voir la figure 5-13.

Figure 5-14 : Incidence de l'augmentation salariale



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

5.4 Réaménagement du financement et grilles salariales

En 2003, la Direction de l'éducation de l'OCDE recommandait d'augmenter substantiellement le financement public de l'éducation de la petite enfance et des services de garde au Canada et encourageait les gouvernements provinciaux et territoriaux à établir des stratégies d'éducation de la petite enfance de concert avec les principaux intervenants⁷⁸. Le financement, les salaires et l'avancement professionnel sont étroitement liés et il est difficile d'analyser une seule de ces questions isolément. Par conséquent, les trois sont discutées simultanément.

Un examen de ce que d'autres pays et provinces font pour accroître le financement et les salaires a mis en lumière des formules novatrices.

À l'instar de l'Ontario, certains pays ont adopté une formule hybride comprenant le paiement de frais par les parents et du financement public. Cependant, beaucoup ont établi ce que représente la proportion des coûts que les parents paient. Par exemple, au Danemark, les parents paient 20 % des coûts et en Finlande, ils paient 10 % des coûts⁷⁹. En Suède, une loi qui est entrée en vigueur en 2002 accorde aux enfants de plus de 3 ans un maximum de 525 heures d'éducation préscolaire gratuites. Cette mesure s'accompagne par une limite des frais à payer, établie à 3 % du revenu familial brut par enfant⁸⁰. La Suède consacre également une proportion plus élevée de son PIB aux dépenses publiques pour les familles (dont la garde d'enfants) (3,5 % en 2013) que le Canada (1,4 % en 2013)⁸¹.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un nouveau programme de subvention de fonctionnement en 2014. Selon le site Web du gouvernement, [traduction] « le programme de subvention de fonctionnement constitue un élément clé de la stratégie décennale du gouvernement provincial en matière de garde d'enfants, *Caring For Our Future*. La mise en œuvre de ce programme contribuera à rendre plus abordables les services de garde d'enfants pour les familles ayant de jeunes enfants de partout à Terre-Neuve-et-Labrador. Le programme exigera que les centres de garde participants diminuent leurs tarifs pour les ramener au taux de la subvention en cours. Le gouvernement provincial en retour versera une subvention de fonctionnement aux centres pour compenser la perte de revenus, selon les tarifs moyens du marché demandés aux parents. Les parents des enfants qui utilisent les services des centres de garde agréés participants verront leurs frais diminués et ramenés au taux de la subvention en cours, soit 44 \$ par jour pour les enfants de la naissance à 24 mois, 33 \$ par jour pour les enfants de 24 à 36 mois, 30 \$ par jour pour les enfants de 3 à 12 ans en centre de garde à plein temps, et 14 \$ par jour pour les programmes après l'école (jusqu'à 12 ans)⁸². »

⁷⁸ Direction de l'éducation de l'OCDE, *Politique sur les services éducatifs et de garde à l'enfance – Canada – Note de présentation*. <http://www.oecd.org/fr/education/scolaire/33850796.pdf>

⁷⁹ G. Cleveland et M. Krashinsky, *Financing Early Learning and Child Care in Canada*. <http://www.childcarepolicy.net/wp-content/uploads/2013/04/WinnipegPaper.pdf>

⁸⁰ L.A. White et M. Friendly, « Public Funding, Private Delivery : States, Markets, and Early Childhood Education and Care in Liberal Welfare States – A Comparison of Australia, the UK, Quebec, and New Zealand », *Journal of Comparative Policy Analysis : Research and Practice*, vol. 4, n° 4. [dx.doi.org/10.1080/13876988.2012.699789](https://doi.org/10.1080/13876988.2012.699789)

⁸¹ Organisation de coopération et de développement économiques, *Salaires annuels moyens*.

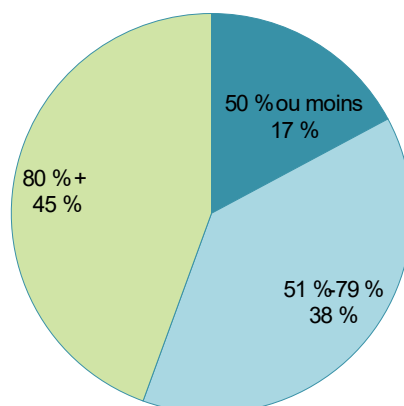
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=f01128eb-d778-4b18-8ce2-dcbd8ef102e8&themetreeid=13>

⁸² Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, *Education and Early Childhood Development: Operating Grant Program*. <http://www.ed.gov.nl.ca/edu/family/childcare/operating.html>

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a également instauré un nouveau supplément salarial, qui est lié à la qualification de la travailleuse ou du travailleur dans le but d'attirer un plus grand nombre de personnes qualifiées pour travailler dans les centres de garde d'enfants agréés⁸³. Les montants annuels du supplément vont de 9 500 \$ pour les EPE de niveau 1 à 13 500 \$ pour une administratrice ou un administrateur de niveau 4⁸⁴. Les demandes de supplément sont présentées par les particuliers, ce qui signifie que les employeurs ne sont pas les contrôleurs qui reçoivent le supplément.

Un supplément fondé sur la formation et la qualification est un pas de plus vers l'instauration d'une grille salariale. Les grilles et les échelles salariales revenaient très souvent dans un certain nombre d'entrevues avec les intervenants. Cependant, la mise en œuvre d'une grille salariale dans un système fondé sur le marché est difficile. Quand chaque établissement est responsable de l'équilibre de son budget et que les salaires du personnel représentent le poste de dépense le plus important, c'est habituellement dans les salaires qu'on pratique les compressions en premier lorsque les finances deviennent problématiques ou qu'on souhaite augmenter les profits⁸⁵. La majorité des chefs, directrices et directeurs et superviseuses et superviseurs qui ont répondu au sondage de Malatest ont indiqué que plus de la moitié de leur budget est consacrée à la rémunération. En fait, près de la moitié (45 %) des répondants ont indiqué que plus de 80 % de leur budget est consacré à la rémunération (figure 5-15).

Figure 5-15 : Pourcentage des budgets réservé à la rémunération



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

⁸³ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, *Early Learning and Child Care Supplement*.

http://www.ed.gov.nl.ca/edu/family/childcare/supplement/pdf/ELCC_supplement_policy.pdf

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ S. Halfon, *Canada's Childcare Workforce. Moving Childcare Forward Project (a joint initiative of the Childcare Resource and Research Unit, Centre for Work, Families and Well-Being at the University of Guelph, and the Department of Sociology at the University of Manitoba)*.

http://movingchildcareforward.ca/images/policybriefs/MCCF_canadas_childcare_workforce.pdf

Pour que soit instaurée une grille salariale, une hausse du financement gouvernemental du système et des exploitants individuels serait bénéfique. L'utilisation des deniers publics pour le financement des activités de base des programmes de garde d'enfants a un effet positif sur les salaires et les qualifications du personnel⁸⁶.

Les grilles salariales ne sont pas entièrement nouvelles dans le secteur de la garde d'enfants. En fait, plusieurs provinces du Canada examinent cette idée (dont la Colombie-Britannique, le Manitoba et le Nouveau-Brunswick), et l'Île-du-Prince-Édouard est en train de l'implanter. Selon l'association Early Childhood Development Association de l'Î.-P.-É., lorsque le gouvernement a établi la grille salariale et les nouvelles exigences d'études il y a six ans, la confiance des éducatrices et des éducateurs dans leur travail s'est accrue et certains sont même revenus dans le secteur après que la grille a été annoncée⁸⁷. À l'Î.-P.-É., les centres d'éducation de la petite enfance sont conjointement financés par le gouvernement et les frais que paient les parents, mais ces frais sont réglementés et n'ont pas augmenté depuis 2014, alors que la grille salariale s'est accrue de 2 % en juillet 2016⁸⁸.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, de nombreuses personnes interrogées soutiennent l'élaboration et la mise en œuvre d'une grille ou d'une échelle salariale en Ontario. Plusieurs personnes interrogées ont également signalé que pour financer adéquatement le secteur et mettre en œuvre la grille salariale connexe, toutes les subventions doivent être regroupées dans le financement des activités de base du secteur. Une personne interrogée a suggéré qu'une formule de financement régional commune accompagne la grille salariale, en vertu de laquelle les exploitants devraient verser à leur personnel un salaire prédéterminé qui serait fonction de la grille salariale. Les frais que les parents devraient acquitter seraient prédéterminés, comme c'est le cas des budgets relatifs à différents éléments comme la nourriture, le matériel et les fournitures, l'administration, etc., les coûts d'occupation étant la seule variable. Chaque centre présenterait ensuite une demande de subvention au titre des coûts d'occupation et de fonctionnement général à son GSMR. La différence entre ce que les frais payés par les parents assumeraient (ce qui serait établi) et les dépenses prédéterminées (salaires, aliments, matériel, etc.) constituerait la subvention de fonctionnement général.

Cependant, on a reconnu qu'une grille salariale et une stratégie de financement améliorée devront être accompagnées par un cheminement de carrière (c.-à-d. que la grille salariale tient compte de la scolarité et de la formation du personnel ainsi que des années d'expérience et des postes). Sans rémunération correspondante, il est peu probable qu'on pourra attirer les étudiantes et étudiants les plus forts qui soient prêts à étudier trois ou quatre ans pour devenir des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance⁸⁹. L'échelle ou la grille salariale devrait donc montrer une progression nette verticale, mais également horizontale, car tous les EPE n'ont pas nécessairement la possibilité de devenir chefs, superviseurs ou directeurs. Donc, même si certains deviendront

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ The Employment Journey on PEI, *Early Childhood Education: Overview of the Early Childhood Education sector on PEI*. <http://employmentjourney.com/industries/early-childhood-education/>

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ S. Halfon, *Canada's Childcare Workforce. Moving Childcare Forward Project (a joint initiative of the Childcare Resource and Research Unit, Centre for Work, Families and Well-Being at the University of Guelph, and the Department of Sociology at the University of Manitoba)*. http://movingchildcareforward.ca/images/policybriefs/MCCF_canadas_childcare_workforce.pdf

directrices ou directeurs, d'autres devront voir que leur carrière et leurs gains peuvent quand même augmenter s'ils continuent de travailler directement avec les enfants. La grille salariale devrait être élaborée parallèlement au plan de carrière. Comme il en est question à la section 3.2.3, beaucoup considèrent que la sécurité d'emploi et la planification de carrière sont les aspects les plus difficiles du travail dans le secteur.

L'établissement d'une échelle salariale élimine alors la nécessité d'une augmentation salariale. Cependant, comme plusieurs personnes interrogées l'ont fait remarquer, 2 \$ l'heure représente une somme d'argent importante et l'augmentation salariale devrait être maintenue jusqu'à ce qu'une meilleure solution soit déployée. Entre-temps, beaucoup estiment que le gouvernement devrait revoir les conditions d'admissibilité, ce qui pourrait vouloir dire ouvrir l'augmentation salariale à tous les EPEI qui travaillent avec les enfants, qu'ils travaillent dans un centre de garde d'enfants agréé ou un centre pour l'enfant et la famille, mais la limiter aux EPEI. Cela pourrait en retour inciter les particuliers qui travaillent avec l'approbation du directeur à s'inscrire au Programme de formation complémentaire, créant une main-d'œuvre plus éduquée dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

SECTION 6 : RECRUTEMENT ET RÉTENTION

Bon nombre des personnes interrogées pour les besoins de la présente étude ont déclaré que les difficultés de recrutement et de rétention du personnel que connaît le secteur ne sont pas nouvelles, elles subsistent depuis des décennies. Les bas salaires, les possibilités d'avancement limitées, les longues heures, le manque de respect et les mauvaises conditions de travail contribuent au taux élevé de roulement du personnel dans le secteur⁹⁰. Lorsque les étudiantes et étudiants doivent suivre un programme de deux ans et assumer les coûts élevés des études postsecondaires, ils s'attendent généralement à toucher un salaire qui va compenser le temps et les efforts qu'ils ont appliqués à leurs études postsecondaires⁹¹.

Ces facteurs rendent également difficile le recrutement dans le secteur. Selon des entrevues avec des représentants des établissements d'enseignement, seulement la moitié environ des étudiantes et des étudiants qui terminent le programme de deux ans menant à un diplôme continuent à travailler dans le domaine de la garde d'enfants et de l'éducation de la petite enfance. Les intervenants ont mentionné que beaucoup d'étudiantes et d'étudiants connaissent ces difficultés pendant leur stage et, par conséquent, changent de programme ou décident de poursuivre leurs études. D'autres étudiantes et étudiants abandonnent le programme de deux ans parce qu'il est trop exigeant.

Cela dit, les résultats du sondage mené auprès de 2 469 professionnelles et professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants qui travaillent dans un milieu agréé indiquent que beaucoup estiment que travailler dans le secteur est gratifiant, malgré les difficultés, et que beaucoup s'attendent à y travailler encore dans une décennie (voir section 6.2.1).

6.1 Facteurs qui influent sur le recrutement

6.1.1 Perceptions des employeurs

Le sondage en ligne mené par Malatest évaluait l'incidence d'un certain nombre de facteurs sur le recrutement des professionnelles et des professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. Ces facteurs comprennent la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial ainsi que le milieu de travail physique, les possibilités d'apprentissage professionnel, les possibilités d'avancement professionnel, les salaires, et les avantages sociaux offerts, les horaires de travail, etc.

⁹⁰ S. Halfon, *Canada's Childcare Workforce. Moving Childcare Forward Project (a joint initiative of the Childcare Resource and Research Unit, Centre for Work, Families and Well-Being at the University of Guelph, and the Department of Sociology at the University of Manitoba)*.

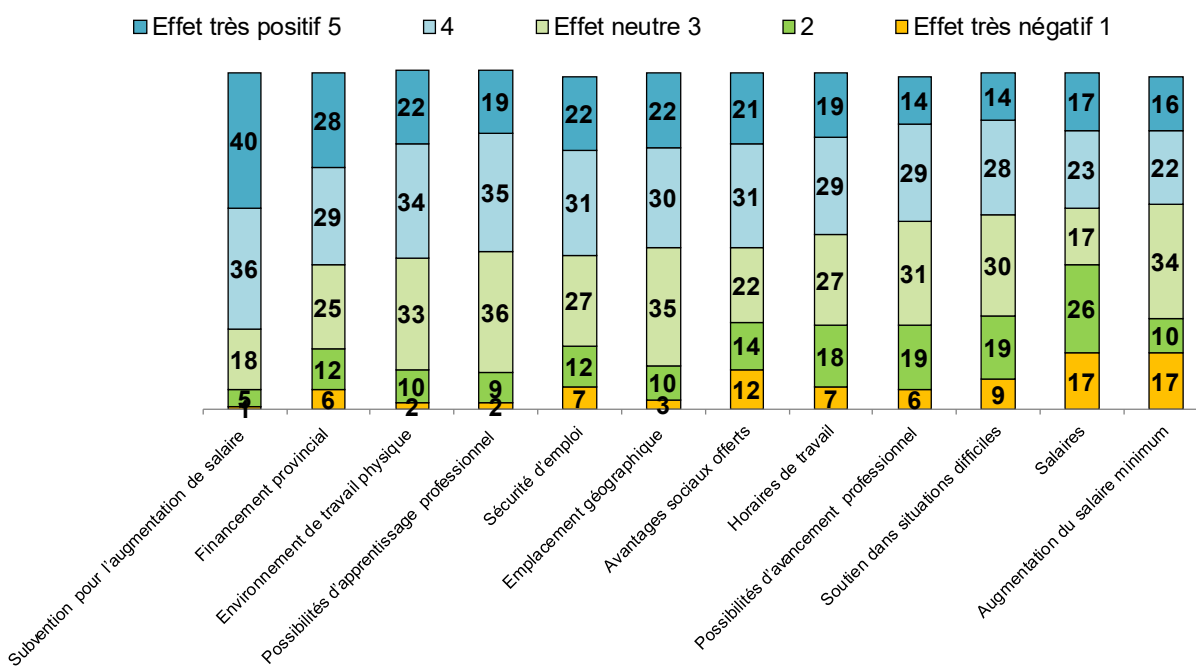
http://movingchildcareforward.ca/images/policybriefs/MCCF_canadas_childcare_workforce.pdf, pg 11

⁹¹ J. Morris, « Education and Training as Factors that Affect Recruitment and Retention of Staff in Early Childhood Care Programs », *Child Care Connections*. <http://www.ccnns.org/ret/RR/DP/E.pdf>

On a demandé aux chefs, aux superviseuses et superviseurs et aux directrices et directeurs d'évaluer les effets de chacun de ces facteurs sur une échelle de 5 points, où 1 représente des effets très négatifs sur le recrutement et 5, des effets très positifs.

La grande majorité des répondants ont déclaré que la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial a eu les effets les plus positifs sur le recrutement; 76 % ont répondu qu'elle avait des effets positifs ou très positifs (figure 6.1). Les salaires actuels étaient perçus comme le facteur ayant eu l'effet le plus négatif, 43 % des répondants ayant répondu qu'ils avaient eu des effets négatifs ou très négatifs.

Figure 6-1 : Facteurs qui influent sur le recrutement



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Ces résultats ont été examinés plus en profondeur pour évaluer la variation possible des perceptions selon le type d'organisation (figure 6-2). Selon les résultats, dans presque tous les types d'organisation, les chefs, les superviseuses et superviseurs ainsi que les directrices et directeurs ont tous déclaré que la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial avait eu les effets les plus positifs sur le recrutement, sauf dans les organisations directement exploitées, où ce sont les salaires actuels qui auraient les effets les plus positifs. Dans les autres types d'organisation, on a déclaré que les salaires actuels avaient les effets les moins positifs sur le recrutement.

Figure 6-2 : Facteurs qui influent sur le recrutement, selon le type d'organisation

% de répondants ayant répondu effet positif/très positif	Total	À but lucratif	Sans but lucratif	Directement exploitée
Subvention pour l'augmentation de salaire	76	80	74	69
Financement provincial	57	63	55	58
Environnement de travail physique	56	56	55	64
Possibilités d'apprentissage professionnel	53	48	54	70
Sécurité d'emploi	53	56	51	72
Emplacement géographique	52	54	51	56
Avantages sociaux offerts	52	44	54	74
Horaires de travail	48	47	47	67
Possibilités d'avancement professionnel	44	41	43	65
Soutien dans les situations difficiles	42	40	41	66
Salaires	40	37	39	73
Augmentation du salaire minimum	38	41	37	36

Nota : l'échantillon était de trop petite taille pour qu'on puisse présenter avec fiabilité les résultats des organisations exploitées par un conseil scolaire.

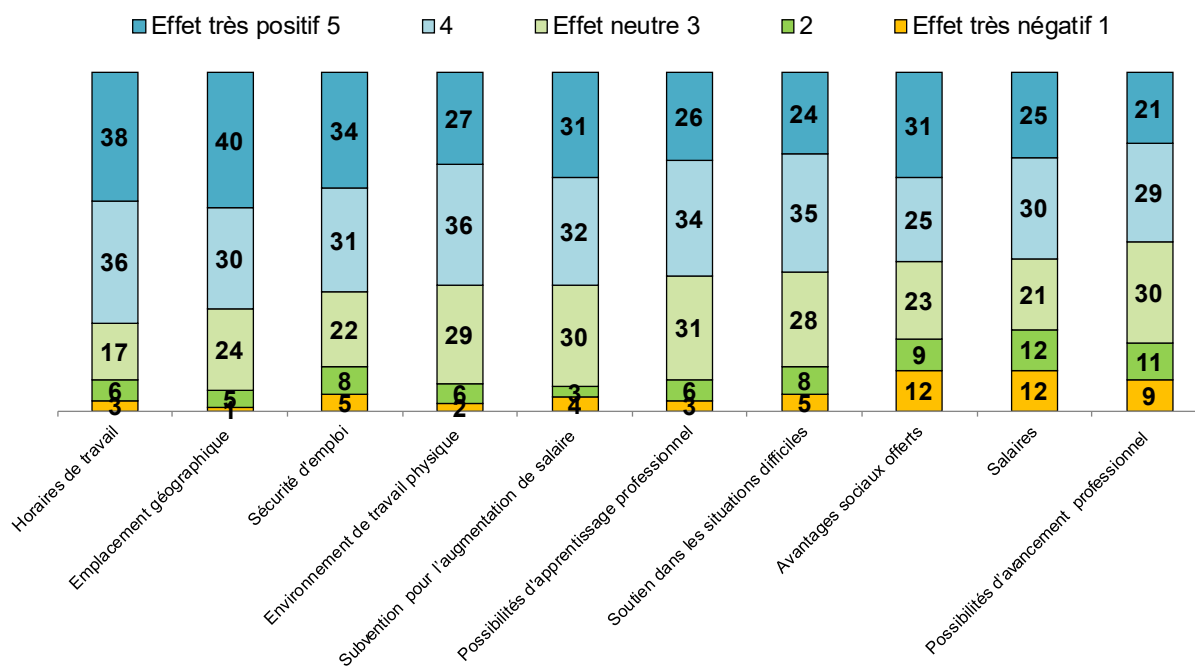
Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

6.1.2 Perceptions des employées et employés non gestionnaires

On a demandé aux employées et employés non gestionnaires d'évaluer les effets d'une série de facteurs sur leur décision de travailler au sein de leur organisation actuelle.

Au total, 63 % ont répondu que les effets de la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial étaient positifs ou très positifs. Cependant, d'autres facteurs sont perçus comme positifs, dont les horaires de travail, l'emplacement géographique, la sécurité d'emploi et le milieu de travail physique. Les salaires et les possibilités d'avancement professionnel étaient perçus comme ayant les effets les moins positifs sur la volonté des employés non gestionnaires de travailler dans une organisation, dans une proportion de 50 % et de 53 % respectivement, pour les effets positifs/très positifs.

Figure 6-3 : Facteurs qui influent sur la décision de travailler dans une organisation



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

L'augmentation de salaire était perçue comme un facteur très positif parmi tous les travailleurs, quel fût le type d'organisation où ils travaillent. Cependant, les employés et employées des organisations municipales jugeaient les effets de ce facteur, avec les salaires actuels et les avantages sociaux offerts, beaucoup plus positifs.

Presque tous les employés non gestionnaires ont déclaré que l'emplacement géographique et les horaires de travail avaient le plus d'influence sur leur décision de travailler dans une organisation, même si la sécurité d'emploi était perçue comme légèrement positive chez les visiteurs et les fournisseurs de services de garde en milieu familial. Cependant, pour le personnel des ressources pour besoins particuliers, les possibilités d'apprentissage professionnel et le soutien offert dans les situations difficiles avaient des effets beaucoup plus positifs que l'emplacement géographique.

Figure 6-4 : Facteurs qui influent sur la décision de travailler dans une organisation, selon le type d'organisation et le rôle

% de répondants ayant répondu effet positif/très positif										
	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Direct. exploitée	Exploitée par un CS	Visit./fourn. serv. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour la famille	Gestionnaires	Besoins part.
Horaires de travail	74	67	74	80	76	76	70	75	n/a	84
Emplacement géographique	70	70	70	71	65	68	72	71	n/a	62
Sécurité d'emploi	65	56	65	74	71	71	63	53	n/a	77
Environnement de travail physique	63	60	64	59	57	62	64	60	n/a	60
Subvention pour l'augmentation de salaire	63	66	61	75	60	53	64	67	n/a	n/a
Possibilités d'apprentissage professionnel	60	50	61	76	56	62	52	66	n/a	82
Soutien dans les situations difficiles	58	53	58	72	52	59	54	60	n/a	80
Avantages sociaux offerts	56	36	57	77	68	50	51	56	n/a	75
Salaires	55	44	53	82	67	59	54	50	n/a	61
Possibilités d'avancement professionnel	50	45	50	63	44	59	45	50	n/a	61

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

6.1.3 Croissance du secteur

Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à aider 100 000 enfants de plus, âgés de moins de 4 ans, à accéder à des services de garde agréés au cours des cinq prochaines années. Dans le cadre de ce plan, l'Ontario investit 1,6 milliard de dollars pour créer 45 000 nouvelles places dans les services de garde agréés, en commençant dans les écoles en 2017, puis en progressant dans d'autres espaces publics et communautés de l'Ontario au cours des cinq prochaines années. Grâce à cet engagement, la demande d'EPEI et d'autres travailleuses et travailleurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants augmentera⁹².

Pour évaluer la mesure dans laquelle le secteur est prêt pour cette éventualité, Malatest a demandé aux 1 419 chefs, directrices et directeurs et superviseuses et superviseurs qui ont répondu au sondage en ligne s'ils s'attendent à offrir de nouvelles places d'ici un à trois ans et s'ils pensent avoir besoin d'engager du personnel supplémentaire pendant cette période, à l'exclusion du personnel de remplacement des employés qui partent (à la retraite ou départs volontaires ou involontaires).

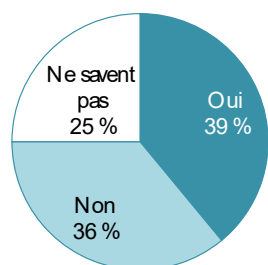
Comme le montre la figure 6-5, environ 4 chefs, directrices et directeurs et superviseuses et superviseurs sur 10 s'attendent à offrir de nouvelles places de garde d'enfants d'ici un à trois ans. Cependant, à peu près le même nombre ont déclaré qu'ils ne s'attendaient pas à offrir de nouvelles places et environ le quart ont répondu qu'ils « ne savaient pas ».

⁹² Ministère de l'Éducation, demande de propositions pour l'étude sur la main-d'œuvre dans le réseau de la petite enfance et des services de garde d'enfants, lancée le 27 juin 2017.

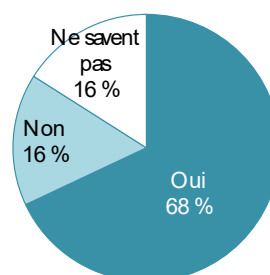
Cependant, lorsqu'on leur demande s'ils s'attendent à engager du personnel supplémentaire d'ici un à trois ans, près de 7 répondants sur 10 ont dit « oui ». Cela donne à penser que les besoins d'embaucher prévus sont attribuables à autre chose que l'intention du gouvernement de créer plus de places (p. ex., roulement du personnel, départs à la retraite, etc.).

Figure 6-5 : Attentes quant aux places et à l'embauche

Prévoyez-vous que votre centre offrira de nouvelles places d'ici un à trois ans?
(n=1 419)



Prévoyez-vous que d'ici un à trois ans, votre centre devra embaucher du personnel supplémentaire?
(n=1 419)



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Les chefs, directrices et directeurs et superviseures et superviseurs des organisations directement exploitées étaient plus susceptibles que ceux qui travaillaient dans les organisations à but lucratif et sans but lucratif de répondre qu'ils s'attendent à avoir besoin de créer de nouvelles places de garde d'enfants et d'engager des employés supplémentaires d'ici un à trois ans.

Figure 6-6 : Attentes quant aux places et à l'embauche, selon le type d'organisation

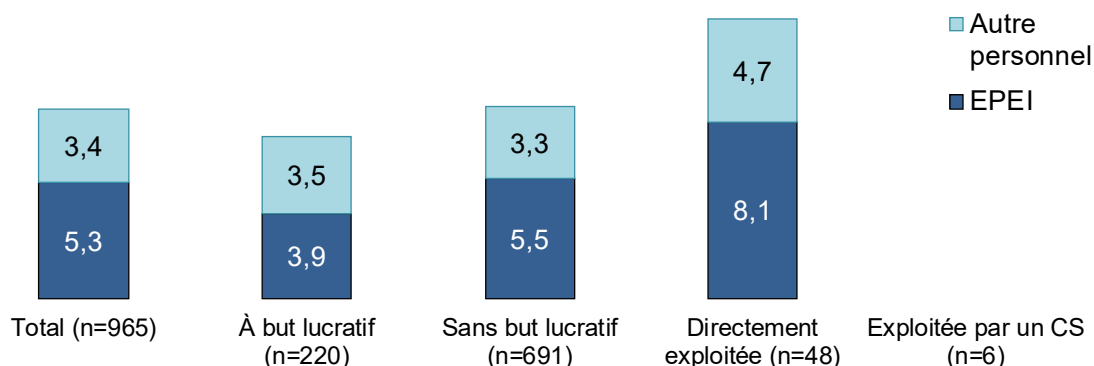
	Total	À but lucratif	Sans but lucratif	Directement exploitée	Exploitée par un CS
Prévoyez-vous que votre centre offrira de nouvelles places d'ici un à trois ans?	(n=1 419)	(n=335)	(n=1 011)	(n=61)	(n=12)
% « oui »	39	34	39	54	*
Prévoyez-vous que d'ici un à trois ans, votre centre devra embaucher du personnel supplémentaire?	(n=1 419)	(n=335)	(n=1 011)	(n=61)	(n=12)
% « oui »	68	66	69	79	*

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

On a demandé à ceux qui ont déclaré s'attendre à engager du personnel supplémentaire combien d'EPEI ils envisageaient d'engager et combien d'autres employés. Comme le montre la figure 6-7, les

chefs, directrices et directeurs et superviseures et superviseurs s'attendent à engager environ 5 EPEI et 3 autres employés au cours des trois prochaines années. Le nombre de nouveaux employés prévus est le plus élevé dans les organisations directement exploitées (8 EPEI et 5 autres employés), et le plus bas dans les organisations à but lucratif (6 EPEI et 3 autres employés).

Figure 6-7 : Nombre de nouveaux employés prévus, selon le type d'organisation



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Ces résultats laissent entendre que les employeurs ne sont pas au courant de l'initiative du gouvernement ou ignorent quelles répercussions elle aura sur leurs activités, le cas échéant. D'après les entrevues avec des représentants d'établissements de formation, parce qu'ils n'ont aucune difficulté à combler les places dans leur programme de formation des EPE, l'augmentation du nombre de places n'aura probablement aucune incidence sur leurs activités. Plusieurs ont fait remarquer que le problème n'est pas le recrutement d'étudiantes et d'étudiants pour le programme de formation postsecondaire, mais plutôt d'aider les diplômés à faire la transition entre leurs études et le travail dans le domaine de l'EPE après avoir obtenu leur diplôme. Plusieurs ont noté que si plus de diplômes pouvaient être retenus dans le réseau, cela contribuerait grandement à combler le manque éventuel d'EPE causé par l'expansion prévue par le gouvernement.

6.2 Facteurs qui influent sur la rétention

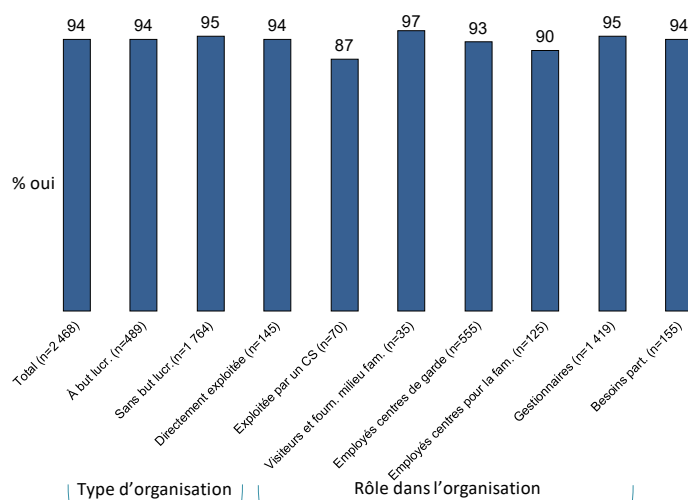
Comme il en est fait mention dans l'introduction de la section 6, un certain nombre de problèmes contribuent aux taux élevés de roulement dans le secteur, et bon nombre de ces problèmes existent depuis des décennies. Cependant, malgré ces problèmes, bon nombre des travailleuses et travailleurs du secteur trouvent le travail gratifiant et ont l'intention de rester dans le secteur dans un avenir prévisible.

La présente section examine les avantages perçus ainsi que les défis auxquels fait face la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants.

6.2.1 Intérêt à rester dans le secteur

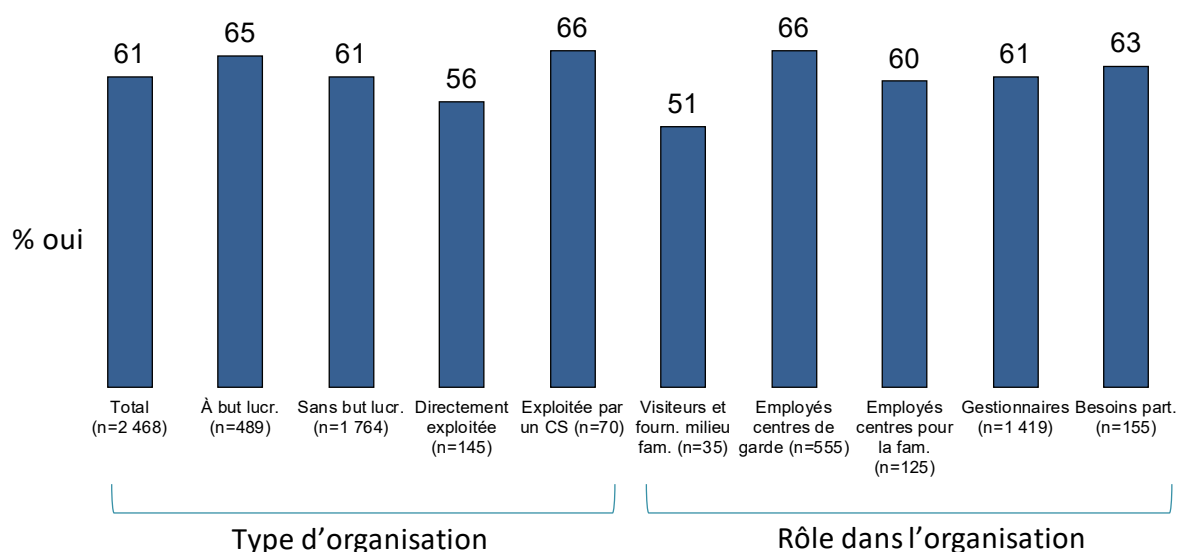
Dans le sondage en ligne mené par Malatest, les professionnelles et professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants devaient indiquer s'ils aimeraient travailler dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants dans un an et dans 10 ans. Les figures 6-8 et 6-9 donnent à penser que l'intérêt de demeurer dans le secteur est grand, même de continuer d'y travailler dans 10 ans. Cependant, il faut remarquer que les prévisions autodéclarées d'actions futures ne sont guère fiables. Cela dit, un intérêt élevé de continuer à travailler dans le secteur laisse entendre que les aspects plus négatifs du travail ne sont pas si difficiles qu'ils ont des répercussions négatives sur les intentions de demeurer dans le secteur.

Figure 6-8 : Intérêt à travailler dans le secteur dans un an



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Figure 6-9 : Intérêt à travailler dans le secteur dans 10 ans



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

6.2.2 Facteurs influant sur la rétention

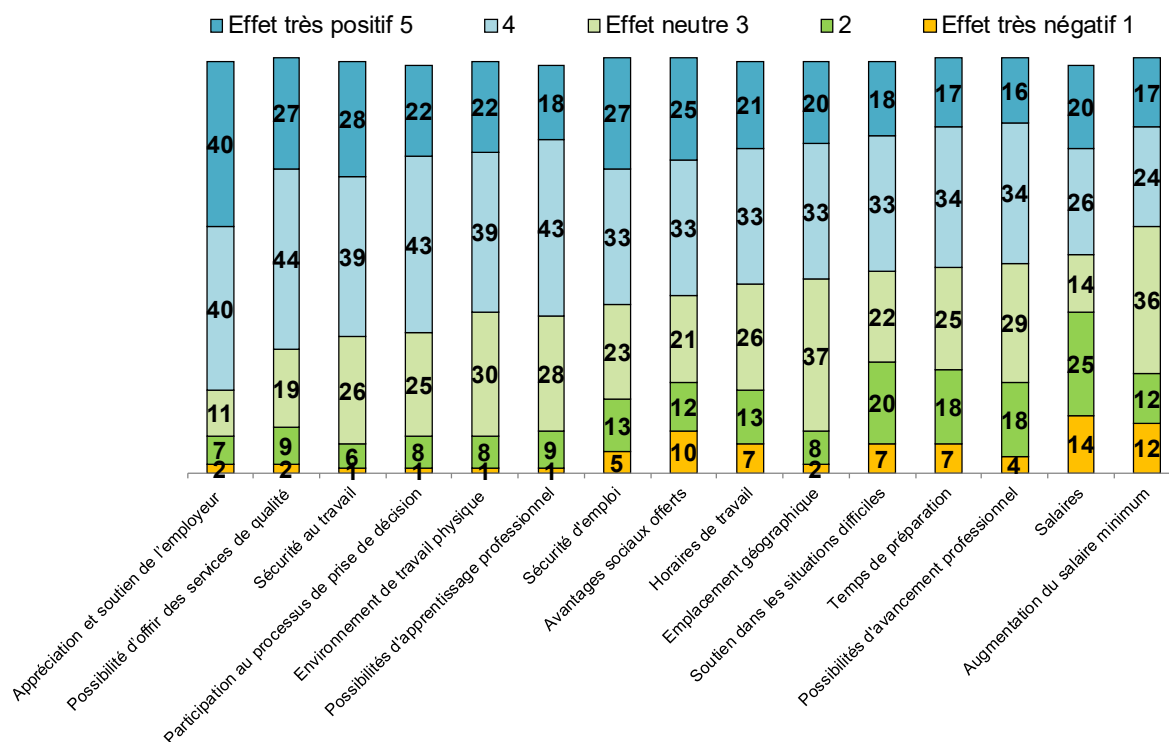
Pour mieux comprendre les facteurs qui ont des effets sur la capacité des organisations de garde d'enfants à maintenir en poste les professionnelles et professionnels de la petite enfance et de la garde d'enfants, Malatest a inclus dans son sondage en ligne des questions qui avaient été conçues pour déterminer les facteurs qui ont les plus grands effets sur la rétention. Les répondants devaient évaluer les effets d'une série de facteurs sur la rétention dans leur organisation sur une échelle de 5 points où 5 correspondait à un « effet très positif » et 1, à un « effet très négatif ».

Comme le montre le graphique ci-dessous, les gestionnaires estiment que le sentiment d'être apprécié(e) par l'employeur et de bénéficier de son soutien était le facteur ayant les effets les plus positifs (80 % percevant un effet positif ou très positif), suivi par le sentiment d'être en mesure d'offrir des services de qualité (71 % percevant un effet positif ou très positif). Les salaires étaient perçus comme ayant les effets les plus négatifs sur la rétention (39 % jugeant l'effet négatif ou très négatif).

Ces constatations sont corroborées par les résultats des entrevues avec les répondants clés menées par Malatest. Plusieurs personnes interrogées ont mentionné qu'elles trouvaient des moyens de compenser leur personnel pour les bas salaires et les longues heures. Beaucoup ont déclaré faire des efforts pour que leurs employées et employés se sentent appréciés et importants. Une personne interrogée a déclaré : « J'espère qu'en leur donnant de l'autonomie et le pouvoir de planifier et de travailler à ce qui doit être fait, cela est le meilleur moyen de les garder. Il s'agit de créer de bonnes relations, s'assurer que nous travaillons ensemble et en harmonie, comme une

équipe. Je pense que c'est vraiment important, que chacune et chacun aient leur mot à dire, pour que tous et toutes soient en mesure de travailler aux projets qu'ils aiment, le plus possible, et qu'ils soient reconnus pour leurs efforts, leur passion, leur dévouement. J'envisage plus de relations et plus de congés compensatoires, et la reconnaissance de leur travail. »

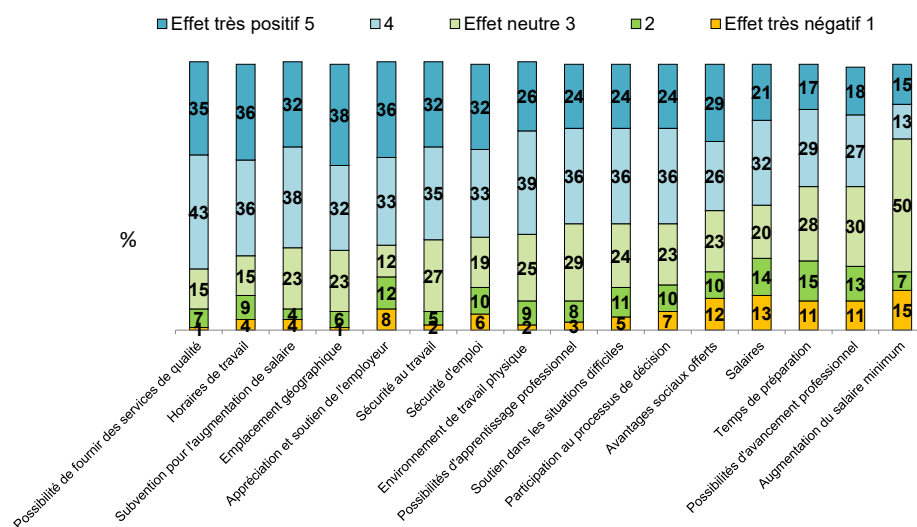
Figure 6-10 : Facteurs qui influent sur la rétention : Gestionnaires



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

La figure 6-11 montre les perceptions des employés non gestionnaires sur les facteurs qui influent sur leur décision de continuer à travailler dans le centre de garde d'enfants agréé actuel. Comme on le voit, le sentiment d'être en mesure d'offrir des services de qualité est perçu comme le facteur le plus positif (78 % des répondants le jugeant positif ou très positif), suivi des horaires de travail (72 % percevant ce facteur comme positif ou très positif) et de la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial (70 % des répondants jugeant que ce facteur avait un effet positif ou très positif sur leur décision). Les salaires sont perçus comme le facteur ayant les effets les plus négatifs sur leur décision de continuer à travailler dans le centre de garde d'enfants agréé actuel (27 % jugeant les effets de ce facteur négatifs ou très négatifs), suivis du temps de préparation (26 % percevant ce facteur comme négatif ou très négatif) et des possibilités d'avancement professionnel (24 % des répondants jugeant ce facteur comme négatif ou très négatif).

Figure 6-11 : Facteurs qui influent sur la rétention : Employés non gestionnaires



Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

6.2.3 Raisons du roulement du personnel

Les problèmes dont il est question dans la section précédente contribuent aux taux de roulement élevés chez les fournisseurs de services de garde d'enfants. Afin de mieux comprendre les raisons de cette situation, Malatest a inclus des questions dans son sondage en ligne auprès des professionnelles et professionnels de la petite enfance et de la garde d'enfants qui permettraient de déterminer plus facilement les principales raisons pour lesquelles les EPEI quittent le secteur de la garde d'enfants et établir si le taux de roulement s'est accru, s'il a diminué ou s'il est resté stable depuis 2015. On notera que l'augmentation de salaire de 1 \$ offerte en 2015 est passée à 2 \$ en 2016 et a été maintenue à 2 \$ en 2017.

Dans le sondage en ligne, on a demandé aux chefs, aux directrices et directeurs et aux superviseures et superviseurs de déclarer le nombre approximatif d'EPEI ayant quitté leur organisation en 2015 et en 2017 pour des raisons autres que la retraite (à l'exclusion des employés en congé parental). Le sondage comprenait une liste de 10 raisons possibles du roulement et les répondants devaient déclarer le nombre d'employés qui quittaient l'organisation chaque année pour chacune des raisons. Une catégorie « autre » était également incluse pour permettre aux répondants de donner une raison différente de celles énumérées.

La figure 6-12 présente les raisons possibles des départs d'EPEI et le nombre d'EPEI ayant quitté l'organisation en 2015 et 2017. Comme on peut le constater, la raison principale des départs en 2015 et 2017 était : « L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire ». La proportion de répondants ayant cité cette raison diminue depuis 2015 (passant de 35 % à 25 %), comparativement à une légère augmentation de la proportion de répondants qui ont indiqué que l'employé(e) avait « accepté un poste équivalent dans un autre établissement de garde d'enfants » (de 12 % à 16 %).

L'insuffisance de la rémunération (salaire et avantages sociaux) a été mentionnée par environ 1 répondant sur 10 (11 %) tant pour 2015 que pour 2017. Cela laisse entendre que, même si l'augmentation de salaire peut avoir un effet positif, elle n'est peut-être pas suffisante pour empêcher les employés de quitter en raison des bas salaires.

Figure 6-12 : Raisons des départs en 2015 et 2017

	Départs en 2015 (n=5 637) %	Départs en 2017 (n=3 957) %
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire.	35	25
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un autre établissement de garde d'enfants.	12	16
La rémunération n'était pas suffisante (salaire et avantages sociaux).	11	11
L'employé(e) a accepté un poste dans un autre domaine (qui n'est pas lié à la garde d'enfants).	9	10
L'employé(e) a été mis(e) à pied ou son emploi a pris fin.	9	11
L'employé(e) est retourné(e) aux études.	8	10
L'employée n'est pas revenue après son congé de maternité.	5	4
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un autre établissement de garde d'enfants.	4	4
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un conseil scolaire.	3	2
L'employé(e) s'occupe d'un ou de plusieurs membres de sa famille (congés de maternité exclus).	1	3
Autre	3	5

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

Lorsque les résultats sont comparés entre organisations à but lucratif et organisations sans but lucratif, une grande proportion de chefs, de directrices et directeurs et de superviseures et superviseurs donnent « L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire »

comme raison des départs (27 % par rapport à 18 % pour les organisations à but lucratif). Les raisons des départs mentionnées par les chefs, directrices et directeurs et superviseures et superviseurs des organisations à but lucratif sont divisées également entre « a accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire » (18 %) et « a accepté un poste équivalent dans un autre établissement de garde d'enfants » (19 %).

Figure 6-13 : 2015 and 2017 reasons for turnover by organization type

	Total (n=3 957) %	À but lucratif (n=5 637) %	Sans but lucratif (n=3 957) %
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire.	25	18	27
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un autre établissement de garde d'enfants.	16	19	15
L'employé(e) a été mis(e) à pied ou son emploi a pris fin.	11	14	9
La rémunération n'était pas suffisante (salaire et avantages sociaux).	11	13	10
L'employé(e) est retourné(e) aux études.	10	9	11
L'employé(e) a accepté un poste dans un autre domaine (qui n'est pas lié à la garde d'enfants).	10	9	10
L'employée n'est pas revenue après son congé de maternité.	4	6	4
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un autre établissement de garde d'enfants.	4	3	4
L'employé(e) s'occupe d'un ou de plusieurs membres de sa famille (congés de maternité exclus).	3	3	2
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un conseil scolaire	2	1	3
Autre	5	4	5

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

6.2.4 Changement de secteur

La documentation donne à penser que les professionnelles et professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants qui quittent le secteur ont tendance à migrer vers le secteur de l'éducation. Cela correspond aux constatations de la section précédente qui indiquent que la principale raison des départs est le fait que les employés ont accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire (c.-à-d. un poste d'EPE dans une maternelle ou un jardin d'enfants à temps plein). Il faut noter que « un poste équivalent dans un conseil scolaire » peut comprendre un poste dans une maternelle ou un jardin d'enfants à temps plein, ou dans un programme de garde avant et après l'école offert dans l'école. Il est probable que les faibles notes accordées par les répondants dans la catégorie « conseil scolaire » dans le sondage de Malatest s'appliquent à ceux qui travaillent dans des services de garde après et avant l'école plutôt qu'aux EPE de maternelles ou de jardins d'enfants à temps plein.

Les réponses des répondants clés semblent aller dans le même sens. Les répondants clés déclarent qu'à cause des bas salaires et avantages sociaux qu'offrent les centres de garde d'enfants et les centres pour l'enfant et la famille, il est difficile de maintenir en poste les EPEI. Comme l'a fait remarquer un répondant clé, « quand nous avons pris en charge certains des programmes, les gens n'avaient même pas d'avantages sociaux. Ils n'avaient ni assurance-maladie ni assurance dentaire.

Alors quand on fait concurrence aux conseils scolaires, il faut offrir une rémunération équivalente, sinon, nous ne pourrions jamais maintenir en poste les talents dont nous avons besoin. »

Les constatations du sondage en ligne mené par Malatest étaient semblables, environ 1 répondant sur 3 (37 %) ayant déclaré que s'il quittait le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, il chercherait un emploi dans le secteur de l'éducation, environ 1 sur 4 (24 %) ayant indiqué qu'il irait dans le secteur des services sociaux et 1 sur 5 (19 %), vers le secteur privé.

Les personnes travaillant dans les organisations directement exploitées étaient légèrement moins susceptibles de déclarer qu'elles voudraient travailler dans le secteur de l'éducation et plus susceptibles de chercher un emploi dans le secteur des services sociaux. Les personnes travaillant dans des organisations à but lucratif et sans but lucratif étaient plus enclines que celles travaillant dans des organisations directement exploitées ou exploitées par un conseil scolaire à dire qu'elles chercheraient un emploi dans le secteur privé. Les travailleuses et travailleurs des organisations exploitées par un conseil scolaire étaient légèrement plus enclins à dire qu'ils migreraient vers le secteur de la santé.

Peu de différences ont été notées selon le rôle, mais le personnel des ressources pour besoins particuliers et les professionnelles et professionnels des centres pour l'enfant et la famille avaient plus tendance que les autres à déclarer qu'ils chercheraient un emploi dans le secteur des services sociaux. Les visiteurs et les fournisseurs de services de garde en milieu familial (combinés) étaient légèrement plus enclins à déclarer qu'ils voudraient travailler dans le secteur privé.

Figure 6-14 : Destination des professionnelles et professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants s'ils quittaient le secteur, selon le type d'organisation et le rôle

	Total	À but lucr.	Sans but lucr.	Directement exploitée	Exploitée par un CS	Vis./fourn. milieu fam.	Employés centres de garde	Employés centres pour fam.	Gestionnaires	Besoins part.
Secteur de l'éducation	37	37	36	30	48	34	40	35	36	31
Secteur des services sociaux	24	19	24	37	25	23	20	30	23	34
Secteur privé	19	24	19	10	11	23	17	17	21	17
Secteur de la santé	7	9	7	8	6	9	11	8	5	6
Autre	13	11	14	14	9	11	12	10	14	11

Source : sondage sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants administré par Malatest.

SECTION 7 : RECOMMANDATIONS ET MESURES À PRENDRE

1) Mener une campagne d'information sur l'importance de l'éducation de la petite enfance

De plus en plus de données probantes montrent que les premières années de vie d'un enfant déterminent son développement futur et que la qualité de son développement au moment de commencer l'école est garant de son rendement scolaire. Comme il en est question dans la partie principale du présent rapport, chaque dollar dépensé dans les programmes d'éducation de la petite enfance rapporte des avantages économiques d'environ 6 \$⁹³. L'Ontario a déjà lancé des campagnes de sensibilisation pour améliorer la perception que se fait le public du secteur, mais jusqu'à maintenant, on n'a guère insisté sur la recherche scientifique qui confirme les avantages à long terme et l'importance de permettre aux enfants de participer à un apprentissage structuré entre 0 et 4 ans.

Beaucoup de recherches récentes font état des avantages à long terme, tant sociaux qu'économiques, d'un apprentissage structuré pour les enfants de 0 à 4 ans. Les congés parentaux offerts au Canada permettent à de nombreux parents de rester à la maison avec leur enfant pendant la première année de vie de l'enfant. S'ils retournent au travail, c'est généralement leur responsabilité de trouver des services de garde pour leur enfant entre l'âge de 12-18 mois et 4 et 5 ans, lorsque l'enfant commence la maternelle à plein temps. Pour le public, cette période « entre deux âges » consiste surtout en une période de gardiennage et les services de garde ne sont qu'une mesure de dépannage à utiliser avant que l'enfant ne commence la maternelle. L'éducation du public sur les avantages de l'éducation de la petite enfance aurait probablement un effet positif sur sa perception du secteur de la garde d'enfants et de l'éducation de la petite enfance.

Une partie de la campagne d'information devrait comprendre des représentants du secteur qui seraient chargés d'assister à des salons de l'emploi et d'études postsecondaires, et de communiquer avec les écoles secondaires et les conseillères et conseillers en orientation pour s'assurer que le message est uniforme et professionnel.

Pour compléter la campagne d'éducation, il faut hausser la scolarité exigée pour travailler dans le secteur. Le message concernant le travail d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance devrait aussi faire la promotion de la valeur du personnel enseignant.

2) Accroître les qualifications minimales

Les recherches ont établi un lien entre des services de garde de qualité et une main-d'œuvre plus qualifiée. Les participants aux entrevues ont suggéré qu'une des raisons de la mauvaise perception de la valeur du secteur c'est le niveau d'études requis pour travailler dans le secteur, qui est faible, voire inexistant. Comme nous l'avons mentionné précédemment, aucune formation ou qualification particulière n'est requise pour y travailler. Comme l'a mentionné une des personnes interrogées, « si nous voulons être des professionnels respectés, il nous faut des professionnels dans le secteur ». Une autre personne interrogée a déclaré : « En mettant l'accent sur la qualification et sur la formation et les attestations d'études formelles, la perception de la profession sera rehaussée. Cela ne fait aucun doute. »

⁹³ Craig Alexander, Kip Beckman, Alicia Macdonald, Cory Renner et Matthew Stewart, *Ready for Life : A socio-economic analysis of early childhood education and care.*

Le Ministère devrait envisager d'établir un niveau minimum de scolarité requis pour obtenir un emploi dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. La scolarité minimum requise serait fonction du poste ou du rôle. Par exemple, pour les chefs et les superviseuses et superviseurs, il est possible que des études et une formation dans un domaine lié à l'EPE soient suffisantes, dans la mesure où il s'agit d'un grade universitaire ou d'un certificat d'études supérieures. Comme le montrent les résultats du sondage, 12 % des gestionnaires et 10 % des employés ont une formation postsecondaire dans un domaine autre que celui de l'EPE.

3) Aider à définir un cheminement de carrière

De nombreux répondants au sondage ont indiqué que la sécurité d'emploi et la planification de carrière sont des difficultés qu'ils connaissent. Les répondants clés ont également mentionné que l'absence de cheminement de carrière et le manque de possibilités d'avancement découragent les personnes qui pourraient décider de chercher un emploi dans le secteur. Les répondants clés estiment que des exigences supplémentaires en matière d'études pour les directrices et directeurs, les chefs, et les superviseurs et superviseuses permettraient de définir un cheminement de carrière et pourraient inciter les intéressés à accroître leurs qualifications. « Parfaire leurs compétences donne aux gens l'impression qu'ils font partie de quelque chose d'important et qu'ils peuvent s'épanouir s'ils le souhaitent. » À l'heure actuelle, il existe peu de mesures qui incitent les gens à se perfectionner et à poursuivre leurs études après avoir obtenu leur diplôme après deux ans d'études, car on n'a pas défini formellement la scolarité requise pour occuper chacun des postes du secteur. Pour attirer les particuliers et les maintenir en poste pendant plus que quelques années, il est important de montrer une progression professionnelle claire et d'établir les possibilités de carrière qui s'offrent dans le secteur. Pour certaines personnes, la progression sera verticale (c'est-à-dire accepter plus de responsabilités et viser un poste de niveau supérieur) tandis que pour d'autres, elle pourra être horizontale (c.-à-d. explorer d'autres milieux de travail dans le secteur, comme travailler avec des enfants ayant des besoins particuliers ou se spécialiser dans un domaine particulier de l'éducation de la petite enfance). Le secteur profiterait grandement de l'élaboration et de l'officialisation d'un cheminement de carrière qui serviraient d'incitatif et de guide pour les personnes qui envisagent de travailler dans le secteur.

4) Mettre sur pied un organisme de surveillance pour le secteur

En 2007, l'Ontario a établi l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, l'organe de réglementation de la profession, qui permet au EPE qui ont terminé leurs deux années d'études sanctionnées par un diplôme de devenir des éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits. Ce fut l'une des premières et des plus importantes mesures prises en vue de la professionnalisation dans la province. Cependant, à l'heure actuelle, seuls les EPE qui sont inscrits à l'Ordre sont considérés comme des EPE réglementés et sont tenus de respecter une série de normes et de codes de déontologie. Comme le montrent les constatations de la présente étude, un nombre important de travailleuses et de travailleurs du secteur ne sont pas des EPE inscrits et, par conséquent, n'ont pas à respecter les mêmes normes que d'autres.

Le gouvernement peut contribuer à promouvoir l'identité professionnelle du secteur et des personnes qui y travaillent en soutenant l'établissement d'un organisme de surveillance pour tout le secteur plutôt que pour seulement les EPE inscrits à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. De même, le gouvernement pourrait élargir la portée de l'Ordre afin qu'il inclue tous les travailleurs et travailleuses du secteur, et pas seulement les EPE inscrits. Ce faisant, tous les employés seraient tenus de respecter des normes et des codes de conduite qui sont professionnellement surveillés et réglementés.

5) Élargir l'accès aux occasions d'apprentissage professionnel

L'accès à des occasions formelles d'apprentissage professionnel demeure un défi pour le secteur, bien que le Ministère se soit engagé à financer deux jours de congé par année pour tous les employés et employées pour leur permettre de participer à des activités d'apprentissage professionnel. Des recherches supplémentaires sont requises pour mieux comprendre les préférences du secteur afin de déterminer si les jours de congé tomberaient les mêmes jours pour que toutes et tous puissent assister aux mêmes ateliers, ou si les personnes pourraient utiliser ces jours de congé comme bon leur semble pour assister aux cours de formation professionnelle qui les intéressent.

En outre, le secteur, de concert avec l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, devrait déterminer si l'exigence de poursuivre des activités d'apprentissage professionnel devrait s'appliquer aux travailleuses et travailleurs autres que les EPEI et, le cas échéant, comment le faire. Si cette possibilité est explorée, il serait préférable de la mettre en œuvre parallèlement à l'élaboration et au déploiement de normes et de codes de déontologie qui s'appliqueraient à tous les employés, rappelons-le, et non seulement aux EPEI.

En outre, comme il en est question dans la partie principale du présent rapport, si plus de personnes pouvaient profiter du Programme de formation complémentaire, cela pourrait avoir une incidence plus grande sur l'amélioration des qualifications du personnel du secteur. Le Ministère pourrait envisager de faire davantage la promotion de ces subventions et de l'admissibilité accrue, en particulier si le secteur souhaite réduire le nombre d'employées et d'employés qui travaillent avec les enfants sans être considérés comme « qualifiés » (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas titulaires du diplôme en EPE de deux ans).

6) Élaborer une grille salariale

Bien que l'idée d'une grille salariale ne soit pas spécifiquement explorée dans le sondage en ligne, plusieurs personnes ayant répondu au sondage en ont parlé, mentionnant qu'elle représentait une étape nécessaire pour le secteur. Les répondants estimaient que le Ministère devrait diriger l'élaboration de la grille salariale. Celle-ci devrait établir une corrélation claire entre les échelles salariales spécifiques et les études, années d'expérience et titres de poste spécifiques. Les personnes qui cherchent un emploi, ainsi que celles qui travaillent déjà dans le secteur, pourraient ainsi facilement déterminer comment atteindre leurs objectifs professionnels. Il faudra peut-être consulter le secteur pour élaborer la grille salariale, mais le Ministère pourrait envisager de créer différentes échelles salariales pour différents types d'organisations, selon le genre de qualifications requises. Par exemple, on devrait examiner si une EPEI titulaire d'un doctorat devrait toucher le même salaire, même si elle gère une garderie ou élabore des politiques et fait des recherches de concert avec une autre organisation. Si le Ministère décide d'élaborer des échelles salariales pour le secteur, ces questions devront être explorées.

Entre-temps, beaucoup estiment que la Subvention pour l'augmentation de salaire devrait être maintenue jusqu'à ce que la grille salariale soit établie. Les résultats du sondage montrent que la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial est un facteur important de la satisfaction au travail, du recrutement et de la rétention.

Cependant, même si l'augmentation de salaire contribue à la rétention du personnel, les préoccupations concernant l'admissibilité devraient être réglées. Seulement un sous-ensemble des éducatrices et des éducateurs du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants est admissible à la nouvelle augmentation de salaire et, même si toutes les personnes interrogées estiment que tous les types d'organisation devraient être admissibles, toutes ne sont pas d'accord avec l'idée de rendre admissibles les EPE qui ne sont pas inscrits. Des recherches supplémentaires à ce propos devront être faites pour mieux comprendre les sentiments du secteur dans son ensemble.

Dans la mesure où l'augmentation de salaire est maintenue, il est important de s'attaquer aux préoccupations concernant la reddition de comptes et la transparence liées à cette subvention. Les dossiers des centres provinciaux qui ont présenté une demande sont recueillis actuellement, mais l'information sur la réception du supplément salarial par les employeurs et les employés n'est pas disponible. En outre, les récits des intervenants donnent à penser que les employeurs admissibles n'ont pas à rendre compte du versement de l'augmentation à leur personnel. Fait intéressant, une intervenante a mentionné avoir entendu que certains employeurs conservent le supplément pour le donner en prime aux employés s'ils jugent qu'ils le méritent. Même si ce n'est peut-être pas la norme, une telle pratique témoigne de la nécessité d'instaurer des mesures plus vigoureuses de reddition de comptes et d'application si l'augmentation salariale est maintenue.

7) Réaménager le modèle de financement

Bien que le financement disponible soit précieux et grandement apprécié par le secteur, il n'est ni viable ni équitable, et comporte un fardeau administratif important. Beaucoup de personnes interrogées croient fermement que tout le système de financement du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants doit être réaménagé, notamment en mettant en commun toutes les subventions qui sont actuellement distribuées à différents sous-secteurs en fonction de différents critères d'admissibilité. Cette initiative devrait probablement se faire parallèlement à l'implantation de la grille salariale, car du financement réservé aux salaires serait requis. Certaines personnes interrogées pensent que si le gouvernement regroupait les différentes enveloppes de financement (subventions, augmentations de salaire) en un seul fonds, et réorganisait la distribution du financement, il serait possible de coordonner la normalisation ou le plafonnement des frais payés par les parents avec les salaires accrus.

SECTION 8 : BIBLIOGRAPHIE

- Alexander, C., et coll. 2017. *Ready for Life : A socioeconomic analysis of early childhood education and care*, Ottawa, Le Conference Board du Canada.
- Assemblée des Premières Nations. 2012. *Early Childhood Education in First Nations Communities. Chiefs Assembly on Education*. Sur Internet : http://www.afn.ca/uploads/files/events/fact_sheetccoe-5.pdf
- Association of Early Childhood Educators Ontario. S.d. *Regulated Child Care*. Sur Internet : http://www.aecce.ca/regulated_child_care
- Association of Early Childhood Educators Ontario. 2016. *I'm more than just an ECE : Decent work from the perspective of Ontario's early childhood workforce*. Sur Internet : <http://www.childcarecanada.org/sites/default/files/Im%20more%20than%20just%20an%20ECE.pdf>
- Association of Early Childhood Educators Ontario. S.d. *College of ECE*. Sur Internet : http://www.aecce.ca/college_of_ece
- Carlson, S. 2017. *Room to Grow : Policy Options for Developing BC's ECE Workforce*. Sur Internet : <http://summit.sfu.ca/item/17250>
- Chalke, J. 2013. « Will the Early Years Professional Please Stand Up? Professionalism in the Early Childhood Workforce in England », *Contemporary Issues in Early Childhood*, vol. 14, n° 3. Sur Internet : <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2304/ciec.2013.14.3.212>
- Childcare Resource and Research Unit. 2015. *Early Childhood Education and Care in Canada 2014*. Sur Internet : <http://childcarecanada.org/publications/ecec-canada/16/03/early-childhood-education-and-care-canada-2014>
- Cleveland, G., et M. Krashinsky. 2013. *Financing Early Learning and Child Care in Canada*. Sur Internet : <http://www.childcarepolicy.net/wp-content/uploads/2013/04/WinnipegPaper.pdf>.
- CMAS. S.d. *Caring for Syrian Refugee Children : A Program Guide for Welcoming Young Children and Their Families*. Sur Internet : <https://www.teslontario.org/uploads/news/CaringforSyrianRefugeeChildren.pdf>
- Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance. 2017. Page d'accueil (en anglais). Sur Internet : <http://www.childcareontario.org/>
- Collège Canadore. 2016. *Canadore College Develops First Nations Early Childhood Education Program*. Sur Internet : <https://www.canadorecollege.ca/about/the-canadore-story/canadore-college-develops-first-nations-early-childhood-education-program>
- Committee to Economic Development. *Pathways to High Quality Childcare : The Workforce Investment Credit*. Sur Internet : <https://www.ced.org/reports/pathways-to-high-quality-child-care>
- Conseil scolaire de district de Hamilton. S. d. *Child care in Ontario Key facts*. Sur Internet : <https://www.hdsb.ca/Documents/Child-Care-Ontario-Key-Facts.pdf>

- Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. 2017. ECE Post-Secondary Education Information. Sur Internet : <http://www.ccsc-cssge.ca/ece-post-secondary-information/eceprograms/Ontario>
- Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. 2016. "You bet we still care!" A survey of Centre-Based Early Childhood Education and Care in Canada = *Oui ça nous touche encore! Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada*. Sur Internet : http://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-PubsDocs/EN%20Pub%20Chart/YouBetSurveyReport_Final.pdf; http://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-PubsDocs/FR%20Pub%20Chart/YouBetSurveyReport_FR.pdf
- Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. 2009. *Supporting Employers in Canada's ECEC Sector*, préparé par R.A. Malatest & Associates Ltd. Sur Internet : http://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs_Docs/2.12-SE_Main_Eng.pdf
- Cumming, T. 2015. « Rethinking early childhood workforce sustainability in the context of Australia's early childhood education and care reforms », *International Journal of Child Care and Education Policy*, vol. 9, n° 2. Sur Internet : https://ijceep.springeropen.com/articles/10.1007/s40723-015-0005_z
- Dotsch, J. S.d. *Culture Shock. Care for Newcomer Children : Expert Corner*. Sur Internet : <https://cmascanada.ca/2011/06/22/culture-shock/dotsch-julie-culture-shock-v2/>
- Emploi et développement social Canada. 2012. Public Investments in Early Childhood Education and Care in Canada 2010 = Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada. Sur Internet : <http://publications.gc.ca/site/eng/454711/publication.html>; <http://publications.gc.ca/site/fra/9.504062/publication.html>
- Fraser Mustard, J., Ph.D. 2010. *Importance of early childhood development*. The Founders' Network, président fondateur. Sur Internet: <http://www.child-encyclopedia.com/importance-earlychildhood-development/according-experts/early-brain-development-and-human>
- Gable, S. 2003. *Barriers to Childcare Providers Professional Development*. Sur Internet : https://www.researchgate.net/publication/226021325_Barriers_to_Child_Care_Providers'_Professional_Development
- Gerstenblatt, P., et coll. 2013. « Not Babysitting : Work Stress and Well-Being for Family Child Care Providers », *Early Childhood Education Journal*, vol. 42, n° 1. Sur Internet: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-012-0571-4>
- Gouvernement d'Écosse. 2013. *Early Childhood Education and Care Provision : International Review of Policy, Delivery and Funding : Country Report : Denmark*. Sur Internet : <http://www.gov.scot/Publications/2013/03/4564/8>

- Gouvernement de l'Ontario. 2016. *Child care rules under the Child Care and Early Years Act, 2014 (CCEYA) = Règles relatives à la garde d'enfants en vertu de la Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance (LGEPE)*. Sur Internet : <https://www.ontario.ca/page/child-care-rules-child-care-and-early-years-act>; <https://www.ontario.ca/fr/page/regles-relatives-la-garde-denfants-loi-sur-la-garde-denfants-et-la-petite-enfance>
- Gouvernement de l'Ontario. 2017. *Dispositions générales. Règlement de l'Ont. 137/15 pris en application de la Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*: Sur Internet : <https://www.ontario.ca/laws/regulation/150137#BK122>; <https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/150137#BK122>
- Gouvernement de l'Ontario. 2017. *Early Learning, How Does Learning Happen? Ontario's Pedagogy for the Early Years = Apprentissage des jeunes enfants. Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance*. Sur Internet : <http://www.edu.gov.on.ca/childcare/pedagogy.html>; <http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/pedagogy.html>
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. 2017. *Education and Early Childhood Development : Operating Grant Program*. Sur Internet : <http://www.ed.gov.nl.ca/edu/family/childcare/operating.html>
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, Department of Education and Early Childhood Development. 2017. *Early Learning and Child Care Supplement*. Sur Internet : http://www.ed.gov.nl.ca/edu/family/childcare/supplement/pdf/ELCC_supplement_policy.pdf
- Gouvernement du Canada. 2017. *Canada-Ontario Early Learning and Child Care Agreement = Accord Canada-Ontario sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*. Sur Internet : <https://www.canada.ca/en/early-learning-child-care-agreement/agreements-provinces-territories/ontario.html#1>; <https://www.canada.ca/fr/accord-apprentissage-garde-jeunes-enfants/accords-provinces-territoires/ontario.html>
- Halfon, S. 2014. *Canada's childcare workforce. Moving Childcare Forward Project (a joint initiative of the Childcare Resource and Research Unit, Centre for Work, Families and Well-Being at the University of Guelph, and the Department of Sociology at the University of Manitoba)*, Toronto, [Movingchildcareforward.ca](http://movingchildcareforward.ca). Sur Internet : http://movingchildcareforward.ca/images/policybriefs/MCCF_canadas_childcare_workforce.pdf
- Halfon, S., et S. Bird. 2015. *Piecemeal Solutions Get Piecemeal Results : Addressing wages in regulated child care in Ontario*, Child care Canada, Childcare Resource and Research Unit. Sur Internet : https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/aeceo/pages/656/attachments/original/1428501168/Piecemeal_Solutions_Spring15.pdf?1428501168
- Kalitowski, Susanna. 2016. *Towards an Early Years Workforce Development Strategy for England : Policy Briefing*. Sur Internet : <https://www.pacey.org.uk/working-in-childcare/workforcedevelopment-policy-briefing-jan16.pdf>

- Les soins aux enfants néo-canadiens. 2017. *Community Resources Serving Immigrant and Refugee Families = Ressources communautaires à l'intention des familles immigrantes et réfugiées*. Sur Internet : <http://www.kidsnewtocanada.ca/beyond/resources>; <https://www.enfantsneocanadiens.ca/beyond/resources>
- Maxwell K.L., et coll. 2007. *Teachers' Education, Classroom Quality, and Young Children's Academic Skills : Results From Seven Studies of Preschool Programs*. Sur Internet : <https://www.pacey.org.uk/working-in-childcare/workforce-developmentpolicy-briefing-jan16.pdf>
- Miller, C. 2003. *Attracting and Keeping Qualified Staff in Canadian Child Care The National Environmental Scan*. Sur Internet : <http://www.ccnns.org/ret/RR/DP/Nat.pdf>
- Ministère de l'Éducation. 2017. *2017 Ontario Child Care and Child and Family Programs Service Management and Funding Guideline = Ligne directrice sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants et des programmes pour l'enfance et la famille de l'Ontario de 2017*. Section 7 : Augmentation salariale et subventions d'aide aux services de garde en milieu familial (SASGMF)
- Ministère de l'Éducation. 2017. *2017-Centre spaces fee wages*. Fichier de données brutes non publiées.
- Ministère de l'Éducation. 2017. *Child Care Funding Formula : Technical Paper 2017 = Document technique sur la formule de financement des services de garde 2017*. Sur Internet : https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/CC2017/EYCC3_attach4_EN.PDF; https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/CC2017/EYCC3_attach4_FR.PDF
- Ministère de l'Éducation. 2015. *Ontario Child care Service Management and Funding Guideline 2015 : Consolidated Municipal Service Managers and District Social Services Administration = Ligne directrice sur la gestion et le financement des services de garde d'enfants et des programmes de soutien à la famille de l'Ontario 2015 - Gestionnaires des services municipaux regroupés et conseils d'administration de district des services sociaux*. Sur Internet : https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/CC2015/EYCC2_EN_Ontario%20Child%20Care%20Funding%20Guideline%202015%20AODA.pdf, https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/CC2016/EYCC1_FR_attach1.pdf
- Ministère de l'Éducation. Division de la petite enfance. 2015. *Memorandum to Early Years Partners : Child Care Public Awareness Campaign*. Sur Internet: <http://www.eycbrant.ca/sites/default/files/files/Child%20Care%20Public%20Awareness%20Campaign%20ENG.pdf>
- Ministère de l'Éducation et des Sciences de Suède. 2009. *Early Childhood Education and Care Policy in Sweden*. Sur Internet : <http://www.oecd.org/education/school/2>
- Ministère des Affaires sociales en collaboration avec le ministère de l'Éducation. 2000. *Early Childhood Education and Care Policy in Denmark*. Sur Internet : <http://www.oecd.org/education/school/2475168.pdf>
- Oberhueumer, P. 2011. « The Early Childhood Education Workforce in Europe : Between Divergences and Emergencies », *International Journal of Child Care and Education Policy*, vol. 5, n° 1. Sur Internet : <https://link.springer.com/article/10.1007/2288-6729-5-1-55>

- OCDE. Direction de l'éducation. 2003. *Early Childhood Education and Care Policy : Canada Country Note*, Organisation de coopération et de développement économiques.
<http://www.oecd.org/dataoecd/42/34/33850725.pdf>.
- Ontario ECE Grants. *Leadership Certification = Certification de leadership*. Sur Internet :
<http://www.ecegrants.on.ca/leadership-certification/#leadership-grant>
- Ontario ECE Grants. *Qualifications Upgrade Program = Programme de formation complémentaire*. Sur Internet : <http://www.ecegrants.on.ca/qualifications-upgrade/#education-grant>
- Ontario Equal Pay Coalition. 2017. *How pay equity works* (cité dans S. Halfon et S. Bird, 2015). Sur Internet : <http://www.equalpaycoalition.org/about-pay-equity/how-pay-equity-works/>
- Ontario Expert Panel on Quality and Human Resources. *Investing in Quality : Policies, Practitioners, Programs and Parents : A Four-Point Plan To Delivering High Quality Early Learning and Care Services in Ontario. Ontario : Expert Panel on Quality and Human Resources, 2007*, cité dans Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. 2009. *Supporting Employers in Canada's ECEC Sector*, préparé par R.A. Malatest & Associates Ltd. Sur Internet : http://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs_Docs/2.12-SE_Main_Eng.pdf
- Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. 2017. *College Continuous Professional Learning (CPL) Program = Programme d'APC*. Sur Internet : <https://www.college-ece.ca/en/Members/CPL-Program>; <https://www.college-ece.ca/fr/members/cpl-program>
- Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. S.d. *How to Apply = Comment s'inscrire*. Sur Internet: <https://www.college-ece.ca/en/Become-A-Member/How-to-Apply>; <https://www.college-ece.ca/fr/Become-A-Member/How-to-Apply>
- Organisation de coopération et de développement économiques. S.d. *Average annual wages = Salaires annuels moyens*. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE;
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=f01128eb-d778-4b18-8ce2-dcbd8ef102e8&themetreeid=13>
- Pirard, Fl., P. Schoenmaeckers et P. Camus. 2015. « Men in Childcare Services : from Enrolment in Training Programs to Job Retention », *European Early Childhood Education Research Journal*. Sur Internet :
https://www.researchgate.net/publication/278684860_Men_in_Childcare_Services_from_Enrolment_in_Training_Programs_to_Job_Retention
- Preston. J. 2014. *Early childhood education and care for Aboriginal children in Canada. Moving Child Care Forward*. Sur Internet :
https://movingchildcareforward.ca/images/policybriefs/MCCF_aboriginal_childcare_canada.pdf
- Schuyler Center for Analysis and Advocacy. 2012. *Quality : What it Is and Why it Matters in Early Childhood Education*. Sur Internet :
http://www.scaany.org/documents/quality_earlyed_scaapolicybrief_sept2012.pdf
- Schuyler Centre for Analysis and Advocacy. 2014. Page d'accueil. Sur Internet :
<https://www.scaany.org/>

Statista. 2016. [Graphique illustrant la durée moyenne de l'emploi dans les industries canadiennes] *Average job tenure in Canada in 2016, by industry (in months)*. Sur Internet : <https://www.statista.com/statistics/439038/average-job-tenure-in-canada-by-industry/>

The Center on the Developing Child Harvard University. 2007. *The Science of Early Childhood Development*. Sur Internet : <https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna.ssl.com/wp-content/uploads/2007/03/InBrief-The-Science-of-Early-ChildhoodDevelopment2.pdf>

The Employment Journey on PEI. 2017. *Early Childhood Education : Overview of the Early Childhood Education sector on PEI*. Sur Internet : <http://employmentjourney.com/industries/earlychildhood-education/>

The University of British Columbia. S.d. *The New Teacher Mentoring Project*. Sur Internet : <http://teach.educ.ubc.ca/the-new-teacher-mentoring-project/>

Wasteneys, C. 1994. *Aboriginal Child Care in Ontario and Quebec*. Document présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones. Sur Internet : http://publications.gc.ca/collections/collection_2016/bcp-pco/Z1-1991-1-41-60-eng.pdf

White, L.A., et M. Friendly. 2012. « Public Funding, Private Delivery : States, Markets, and Early Childhood Education and Care in Liberal Welfare States – A Comparison of Australia, the UK, Quebec, and New Zealand », *Journal of Comparative Policy Analysis : Research and Practice*, vol. 14, n° 4. Sur Internet : [dx.doi.org/10.1080/13876988.2012.699789](https://doi.org/10.1080/13876988.2012.699789)

SECTION 9 : ANNEXE

Sondage auprès du personnel, des chefs, des directrices et directeurs et des superviseuses et superviseurs des services de garde d'enfants et la petite enfance de l'Ontario

En ligne :

Raison d'être du sondage

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a retenu les services de R.A. Malatest & Associates Ltd. pour réaliser une étude sur les professionnels de la petite enfance et de la garde d'enfants œuvrant dans les services de garde d'enfants agréés et programmes de la petite enfance de la province. Conformément à l'engagement pris dans le Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario, l'étude guidera l'élaboration d'une stratégie pour la main-d'œuvre qui augmentera la capacité du secteur à attirer et garder en poste une main-d'œuvre passionnée, intégrée et instruite qui offre des programmes de qualité adaptés à la culture et ouverts à tous les enfants.

Le présent sondage vise à recueillir les commentaires (opinions et expérience) des professionnels du secteur sur différents éléments ayant une incidence sur la satisfaction professionnelle, le recrutement et la rétention.

Qui doit remplir le sondage?

Nous demandons au personnel, aux superviseuses et superviseurs, aux chefs et aux directrices et directeurs de services de garde d'enfants agréés (en centre, en milieu familial ou en milieu scolaire) et des programmes de la petite enfance, incluant les professionnels qui fournissent des ressources pour besoins particuliers, de remplir le présent sondage. Les chefs, directrices et directeurs et superviseuses et superviseurs qui ont reçu le sondage pour leur organisation doivent le remplir eux-mêmes, et aussi le transmettre aux membres du personnel du programme éligibles afin qu'ils le remplissent également.

Temps nécessaire pour remplir le sondage

Le sondage prendra environ de 15 à 20 minutes à remplir, selon vos réponses. Veuillez noter que le mot de passe fourni vous permettra d'accéder au sondage aussi souvent que nécessaire; vous n'avez donc pas à le remplir d'un coup. Vos réponses sont automatiquement enregistrées lorsque vous cliquez sur le bouton « Suivant ». Vous pouvez continuer de remplir le sondage plus tard.

Déclaration de confidentialité

Les renseignements recueillis seront rapportés de façon anonyme : seuls les chercheurs de R.A. Malatest & Associates Ltd. auront accès aux renseignements identificatoires relatifs aux résultats du sondage. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique de confidentialité, consultez notre site Web : http://www.malatest.com/fr/Privacy_fr.htm.

Questions

Pour toute question au sujet du présent sondage, communiquez avec [Erika Clark](mailto:Erika.Clark@malatest.com), adjointe à la recherche, R.A. Malatest & Associates Ltd., à l'adresse e.clark@malatest.com.

RENSEIGNEMENTS CONTEXTUELS

Le Cadre stratégique renouvelé pour la petite enfance et les services de garde d'enfants de l'Ontario, publié le 6 juin 2017, énonce la vision suivante :

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

Le Cadre présente plusieurs domaines d'action prioritaires, notamment l'élaboration d'une stratégie de soutien pour la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants, et la poursuite du financement des augmentations salariales des professionnels du secteur de la garde d'enfants et du développement professionnel.

BIENVENUE

Pour générer votre code d'accès personnalisé, nous avons besoin de certains renseignements.

Le code d'accès personnalisé vous permettra de quitter le sondage et d'y retourner à tout moment, et ce, sans perdre vos réponses. Si vous décidez de fermer le sondage, un code d'accès vous sera fourni.

Veuillez noter que les renseignements vous concernant ne seront pas communiqués à votre employeur, à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, ni à tout autre tiers que R.A. Malatest & Associates.

11. Acceptez-vous de participer au sondage?

Oui

Non

12. Veuillez inscrire les renseignements suivants, puis cliquez sur « Suivant ».

Prénom : _____

Adresse de courriel : _____

SECTION A : RENSEIGNEMENTS SUR VOTRE ORGANISATION

A1. Quel type de programme ou service votre organisation offre-t-elle?

Centre de garde d'enfants agréé

1. Service de garde d'enfants en milieu scolaire agréé (le service de garde se trouve dans une école publique)
2. Service de garde d'enfants en milieu familial
3. Programmes pour l'enfance et la famille (programmes financés par le ministère de l'Éducation, comme les centres de ressources pour la garde d'enfants, Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur, les centres de la petite enfance de l'Ontario et les centres de formation au rôle parental et de littératie pour les familles)
4. Ressources pour besoins particuliers

A2a. Votre organisation est-elle :

1. une organisation à but lucratif?
2. une organisation sans but lucratif?
3. directement exploitée (par un gestionnaire des services municipaux regroupés ou un conseil d'administration de district des services sociaux)?
4. exploitée par un conseil scolaire?

A2b. Dans quelle municipalité ou Première Nation se trouve votre organisation (emplacement physique du centre ou de l'installation où vous travaillez)?

Municipalité	Première Nation
Municipalité de district de Muskoka	Première Nation d'Aamjiwnaang
Municipalité régionale de Durham	Première Nation d'Alderville
Municipalité régionale de York	Première Nation algonquine de Pikwàkanagàn
Kawartha Lakes	Première Nation anichinabée de Wauzhushk Onigum (Rat Portage)
Ville de Peterborough	Première Nation d'Attawapiskat
Comté de Bruce	Première Nation Aundeck Omni Kaning
Comté de Grey	Première Nation de Bearskin Lake
Comté de Northumberland	Première Nation Beausoleil (île Christian)
Comté de Simcoe	Première Nation chippewa de l'île Georgina
Comté d'Oxford	Première Nation chippewa des pointes Kettle et Stony
Municipalité régionale de Waterloo	Première Nation chippewa de Nawash (Cape Croker)
Comté Norfolk	Première Nation chippewa de Rama
Ville de Hamilton	Première Nation chippewa de Saugeen
Ville de London	Première Nation chippewa de la Thames
Ville de St. Thomas	Première Nation de Constance Lake
Ville de Stratford	Première Nation de Couchiching
Ville de Windsor	Première Nation de Curve Lake
Comté de Huron	Première Nation de Deer Lake
Municipalité de Chatham-Kent	Première Nation delaware (Moraviens de la Thames)
Municipalité régionale de Niagara	Première Nation d'Eagle Lake
Ville de Brantford	Première Nation de Fort Albany
Comté de Lambton	Première Nation de Ginoogaming (Long Lake, réserve n° 77)
Ville de Cornwall	Première Nation de Grassy Narrows (Asubpeeschoseewagong Netum Anishnabek)
Ville de Kingston	Première Nation de Henvey Inlet
Ville d'Ottawa	Première Nation de Hiawatha
Comté de Hastings	Première Nation autonome Iskatewizaagegan (réserve n° 39)

Municipalité	Première Nation
Comté de Lanark	Première Nation de Kasabonika Lake
Comté de Renfrew	Première Nation de Long Lake (réserve n° 58)
Comté de Lennox et Addington	Première Nation M'Chigeeng (baie West)
Comtés unis de Leeds et Grenville	Première Nation Mississauga
Comtés unis de Prescott et Russell	Première Nation mississauga de New Credit
Conseil d'administration des services du district d'Algoma	Première Nation mohawk d'Akwesasne
Ville du Grand Sudbury	Première Nation mohawk de la baie de Quinte
Conseil d'administration des services sociaux du district de Cochrane	Première Nation crie de la Moose
Conseil d'administration des services sociaux du district de Timiskaming	Première Nation de la pointe Moose Deer
Conseil des services du district de Manitoulin-Sudbury	Première Nation delaware des Munsees
Conseil d'administration des services sociaux du district de Sault Ste. Marie	Première Nation de Muskrat Dam
Conseil d'administration des services sociaux du district de Nipissing	Première Nation de Naotkamegwanning (Whitefish Bay)
Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound	Première Nation de Nibinamik
Conseil des services du district de Kenora	Première Nation Nigigoonsiminikaaning
Conseil d'administration de district des services sociaux de Rainy River	Première Nation de Nipissing
Conseil d'administration des services sociaux du district de Thunder Bay	Première Nation ojibway de Batchewana
Ville de Toronto	Première Nation de Garden River
	Première Nation ojibway d'Onigaming
Comté de Dufferin	Première Nation ojibway de la rivière Pic (Première Nation anichinabée de Biigtigong)
Comté de Wellington	Première Nation oneida de la Thames
Municipalité régionale de Halton	Première Nation de Pikangikum
Municipalité régionale de Peel	Première Nation anichinabée de Sagamok
	Première Nation de Serpent River
	Première Nation de Shoal Lake (réserve n° 40)
	Six Nations de la rivière Grand
	Première Nation de Temagami
	Nations autonomes de Wabaseemoong (Whitedog)

Municipalité	Première Nation
	Première Nation de Walpole Island (territoire de Bkejwanong)
	Première Nation Wasauksing
	Première Nation de Whitefish River
	Première Nation de Wikwemikong
	Première Nation du lac Wunnumin

A3. Est-ce que votre organisation offre des programmes : [select all that apply]

1. en anglais?
2. en français?
3. culturellement adaptés aux enfants autochtones, métis et inuits?
4. qui présentent d'autres caractéristiques (précisez) : _____

A4. Quel titre décrit le mieux votre rôle dans l'organisation?

1. Visiteuse ou visiteur de services de garde en milieu familial [skip to Section B]
2. Fournisseur de services de garde en milieu familial
3. Employée ou employé de centre de garde d'enfants (qui travaille directement avec les enfants) [skip to Section B]
4. Employée ou employé de centre pour l'enfant et la famille (qui travaille directement avec les enfants) [skip to Section B]
5. Chef, superviseure ou superviseur, ou directrice ou directeur
6. Professionnelle ou professionnel qui fournit des ressources pour besoins particuliers (enseignant-ressource ou enseignante-ressource, personnel supplémentaire).
7. Autre (précisez) : _____ [skip to Section B]

A5. Combien d'employés (qui travaillent directement avec les enfants) votre organisation compte-t-elle? _____

A5a. Parmi ces employés, combien sont des éducatrices ou éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI)? _____

A6. Quel pourcentage de votre budget global est consacré à la rémunération (salaires et avantages sociaux combinés)? _____ % [not mandatory, allow up to 99%]

SECTION B : RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

B8. Parmi les descriptions suivantes, laquelle correspond le mieux à votre horaire de travail habituel?

1. Temps plein, poste non fractionné
2. Temps plein, poste fractionné
3. Temps plein, journées prolongées (plus de neuf heures par jour)
4. Temps partiel, poste non fractionné
5. Temps partiel, poste fractionné
6. Autre (précisez) : _____

B9. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint?

1. Diplôme d'études secondaires
2. Diplôme d'études collégiales
3. Diplôme universitaire
4. Certificat d'études supérieures
5. Diplôme d'études supérieures
6. Aucune de ces réponses

[If B9 = 2-5]

B10. Avez-vous terminé un programme d'études postsecondaires (certificat, diplôme ou grade) dans un domaine relatif à la petite enfance?

1. Oui
2. Non

[If B10=1]

B11. Êtes-vous une éducatrice ou un éducateur de la petite enfance inscrit?

1. Oui
2. Non

B12. Depuis combien d'années occupez-vous un poste :

1. dans votre organisation actuelle?

Moins de 1 an	(2017)
De 1 à 2 ans	(2016)
De 2 à 3 ans	(2015)
De 3 à 4 ans	(2014)
De 4 à 5 ans	(2013)
De 5 à 6 ans	(2012)
De 6 à 7 ans	(2011)
De 7 à 8 ans	(2010)
De 8 à 9 ans	(2009)
De 9 à 10 ans	(2008)
10 ans ou plus	(2007 ou avant)

2. dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants?

Moins de 1 an	(2017)
De 1 à 2 ans	(2016)
De 2 à 3 ans	(2015)
De 3 à 4 ans	(2014)
De 4 à 5 ans	(2013)
De 5 à 6 ans	(2012)
De 6 à 7 ans	(2011)
De 7 à 8 ans	(2010)
De 8 à 9 ans	(2009)
De 9 à 10 ans	(2008)
10 ans ou plus	(2007 ou avant)

B13. Quelle est votre tranche d'âge?

1. Moins de 25 ans
2. De 25 à 34 ans
3. De 35 à 44 ans
4. De 45 à 54 ans
5. 55 ans ou plus
6. Je préfère ne pas répondre.

B14. Quel est votre genre?

1. Homme
2. Femme
3. Autre
4. Je préfère ne pas répondre.

B15. Faites-vous partie d'un des groupes suivants? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)

1. Premières Nations, Métis, Inuits ou Autochtones en milieu urbain
2. Francophones
3. Minorités visibles
4. Immigrants récents
5. Autre (précisez) : _____
6. Je préfère ne pas répondre.

SECTION C : OPINIONS GÉNÉRALES SUR LE SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE ET DE LA GARDE D'ENFANTS

C16. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « très insatisfait(e) » et 5, « très satisfait(e) », dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre emploi actuel?

Très insatisfait(e)				Très satisfait(e)	Je ne sais pas.
1	2	3	4	5	99

C17. Quels sont les aspects les plus gratifiants du travail dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants? (Sélectionnez trois réponses.)

1. Horaire de travail
2. Lieu de travail
3. Nature physique du travail
4. Responsabilités qui ne sont pas directement liées aux services aux enfants
5. Responsabilités directement liées aux services aux enfants
6. Interactions avec les parents et les familles
7. Interactions avec les autres professionnels et membres du personnel
8. Autre (précisez) : _____

C18. Quels sont les aspects les plus difficiles du travail dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants? (Sélectionnez trois réponses.)

1. Horaire de travail
2. Lieu de travail
3. Nature physique du travail (maladie, stress, sécurité, etc.)
4. Responsabilités qui ne sont pas directement liées aux services aux enfants
5. Responsabilités directement liées aux services aux enfants
6. Interactions avec les parents et les familles
7. Interactions avec les autres professionnels et membres du personnel
8. Rémunération
9. Sécurité d'emploi et planification de carrière
10. Autre (précisez) : _____

C19. Espérez-vous travailler encore dans le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants dans :

1. un an?
 - a. Oui
 - b. Non (veuillez expliquer) : _____

2. dix ans?
 - a. Oui
 - b. Non (veuillez expliquer) : _____

C20. Recommanderiez-vous à d'autres personnes de travailler le secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants?

1. Oui
2. Non (veuillez expliquer) : _____

SECTION D : RÉMUNÉRATION

[If A1 does not = 1, 2 or 3, skip to D22]

[If A4 = 1-3(program staff working in child care)]

D21a. Bénéficiez-vous actuellement de la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial?

1. Oui [continue at D22]
2. Non [continue at D21b]
3. Je ne sais pas. [continue at D21b]

D21b. Savez-vous ce qu'est la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial?

1. Oui
2. Non
3. Je ne sais pas.

DESCRIPTION

La Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde permet au personnel agréé et aux visiteurs de services de garde en milieu familial d'obtenir une augmentation pouvant atteindre 2 \$ de l'heure et 17,5 % sur le plan des avantages sociaux. De plus, grâce à la Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial, une augmentation salariale d'au plus 20 \$ par jour peut être octroyée aux fournisseurs de services de garde en milieu familial employés par des agences de services de garde en milieu familial agréées.

Les objectifs de l'initiative sont de :

- ✓ réduire l'écart salarial entre les EPEI qui travaillent dans les conseils scolaires, et ceux qui travaillent dans les services de garde agréés;
- ✓ stabiliser la situation des exploitants de services de garde agréés en les aidant à retenir les EPEI et le personnel du secteur des services de garde d'enfants;
- ✓ favoriser une meilleure sécurité d'emploi et du revenu.

[ASK ALL]

D22. Quel est votre taux horaire

<input type="checkbox"/>	De 11,40 \$ à 15,00 \$ de l'heure
<input type="checkbox"/>	De 15,01 \$ à 20,00 \$ de l'heure
<input type="checkbox"/>	De 20,00 \$ à 26,68 \$ de l'heure
<input type="checkbox"/>	De 26,69 \$ à 30,00 \$ de l'heure
<input type="checkbox"/>	De 30,01 \$ à 35,00 \$ de l'heure
<input type="checkbox"/>	De 35,01 \$ à 40,00 \$ de l'heure
<input type="checkbox"/>	40,01 \$ de l'heure ou plus
<input type="checkbox"/>	Je préfère ne pas répondre.

D23. Est-ce que votre organisation offre les avantages suivants? (Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.)

1. Prestations supplémentaires en santé (médicaments sur ordonnance, services paramédicaux, soins dentaires et de la vue, etc.)
2. Régime de retraite
3. Prestations de congés de maternité et parentaux
4. Vacances payées
5. Autre (précisez) : _____
6. Je ne sais pas.

D24. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « entièrement en désaccord » et 5, « entièrement d'accord », veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants.

	Entièrement en désaccord 1	2	3	4	Entièrement d'accord 5	Je ne sais pas.
Je suis satisfait(e) de ma rémunération.	1	2	3	4	5	99
Le personnel de mon organisation reçoit une rémunération à la hauteur du travail accompli.	1	2	3	4	5	99
Le personnel de mon organisation reçoit une rémunération à la hauteur de ses compétences et de son niveau de formation.	1	2	3	4	5	99
Ma rémunération influence ma volonté de demeurer dans ce secteur et/ou ma capacité à le faire.	1	2	3	4	5	99

[Skip to Section E if A1 does not = 1, 2 or 3]

[If A4 = 5 (supervisor)]

D25a. Est-ce que votre organisation a déjà présenté une demande pour la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial?

1. Oui [continue at D25c]
2. Non [continue at D25b]
3. Je ne sais pas. [continue at D27]

D25b. Si non, pourquoi?

1. Mon organisation n'est pas admissible.
2. Les renseignements sur la présentation d'une demande n'étaient pas clairs.
3. Les renseignements sur l'admissibilité n'étaient pas clairs.
4. Le processus était trop compliqué.
5. Le processus était trop long.
6. Autre (précisez) : _____
7. Je ne sais pas.

[CONTINUE TO E29]

D25c. Est-ce que le personnel éligible de votre organisation bénéficie actuellement d'une augmentation salariale?

1. Oui
2. Non

Les énoncés suivants portent sur les objectifs de la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial.

[Ask if D21a=1]

D26. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « entièrement en désaccord » et 5, « entièrement d'accord », veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants.

	Entièrement en désaccord 1	2	3	4	Entièrement d'accord 5	Je ne sais pas.
L'augmentation salariale influence ma décision de conserver mon poste actuel.	1	2	3	4	5	99
L'augmentation salariale influence ma décision de continuer à travailler dans le secteur de la garde d'enfants.	1	2	3	4	5	99
L'augmentation salariale influence mon degré de satisfaction au travail.	1	2	3	4	5	99
L'augmentation salariale aide à retenir les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI).	1	2	3	4	5	99
Mon expérience de l'administration des augmentations salariales est positive.	1	2	3	4	5	99

[Ask only if A4=5]

D28a. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « aucune incidence » et 5, à une « incidence importante », veuillez indiquer le degré d'incidence des augmentations de salaire de l'Ontario sur le recrutement et la rétention du personnel de services de garde d'enfants de votre établissement.

Aucune incidence				Incidence importante	Je ne sais pas.
1	2	3	4	5	99

[IF A4=5 AND D28a = 1-3]

D28b. Veuillez expliquer votre réponse : _____

SECTION E : ÉDUCATION ET FORMATION

Les énoncés suivants portent sur l'éducation et la formation des professionnels de la garde d'enfants et de la petite enfance.

E29. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « entièrement en désaccord » et 5, « entièrement d'accord », veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants.

	Entièrement en désaccord 1	2	3	4	Entièrement d'accord 5	Je ne sais pas.
Après leurs études postsecondaires, les éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) ont un degré de formation adéquat.	1	2	3	4	5	99
Mon organisation prend l'initiative d'annoncer les possibilités d'apprentissage professionnel à ses employés.	1	2	3	4	5	99
Je suis satisfait(e) des possibilités d'apprentissage professionnel qui me sont offertes.	1	2	3	4	5	99
Les possibilités d'apprentissage professionnel sont facilement accessibles.	1	2	3	4	5	99
Les possibilités d'apprentissage professionnel sont offertes à des moments appropriés (jour, soir, semaine, fin de semaine).	1	2	3	4	5	99
Le personnel des services de la petite enfance et de garde d'enfants a suffisamment de congés professionnels payés pour assister à des séances de formation.	1	2	3	4	5	99

E30. Quels sont les principaux obstacles qui empêchent le personnel des services de la petite enfance et de garde d'enfants de participer aux séances d'apprentissage professionnel? Sélectionnez trois réponses.

1. Congés professionnels payés
2. Lieu
3. Moment de la journée ou de la semaine
4. Manque de soutien de l'employeur
5. Manque de possibilités ou d'activités
6. Sujets qui ne s'appliquent pas à mon travail
7. Autre (précisez) : _____

[If B9 = 2-5]

E31. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « entièrement en désaccord » et 5, « entièrement d'accord », veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants sur vos études postsecondaires d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance (EPE).

	Entièrement en désaccord				Entièrement d'accord	Je ne sais pas.
Mon expérience de stage comprenait suffisamment de formation pratique.	1	2	3	4	5	99
Mes instructrices et instructeurs étaient compétents.	1	2	3	4	5	99
Mes études postsecondaires d'EPE m'ont permis de bien comprendre les types d'emploi qui s'offriraient à moi après l'obtention de mon diplôme.	1	2	3	4	5	99
À la fin de mes études, je comprenais bien les différents contextes du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants (différence entre les centres à but lucratif et sans but lucratif, ainsi qu'entre les centres de garde et les centres pour l'enfant et la famille, etc.).	1	2	3	4	5	99
Quand j'ai commencé à travailler, j'avais les compétences et les connaissances nécessaires.	1	2	3	4	5	99

[IF B9 = 2-5]

E32a. Selon vous, quelles sont les compétences que les EPE ayant récemment obtenu leur diplôme d'études postsecondaires ont le plus de difficulté à maîtriser? (Sélectionnez trois réponses.)

1. Communication
2. Expression écrite
3. Résolution de problèmes
4. Informatique
5. Élaboration des programmes et du curriculum
6. Leadership
7. Compétences financières et d'affaires
8. Travail avec les enfants
9. Travail avec les familles
10. Élaboration de programmes adaptés à la culture
11. Autre (précisez) : _____
12. Aucune

E32b. Quelles sont les trois compétences les plus importantes pour les EPE dans le cadre de leur apprentissage professionnel, qu'ils soient expérimentés ou pas?

1. Communication
2. Expression écrite
3. Résolution de problèmes
4. Informatique
5. Élaboration des programmes et du curriculum
6. Leadership
7. Compétences financières et d'affaires
8. Travail avec les enfants
9. Travail avec les familles
10. Élaboration de programmes adaptés à la culture
11. Autre (précisez) : _____
12. Aucune

SECTION F : RECRUTEMENT ET RÉTENTION

[If A4 = 5(supervisor)]

F33a. Combien d'EPEI, environ, ont quitté votre organisation en 2015 pour des raisons autres que la retraite (ne pas compter le personnel en congé parental)? Veuillez inscrire vos réponses dans le tableau ci-dessous.

Raison du départ	Nombre d'employés qui ont quitté l'organisation en 2015	Je ne sais pas.
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un autre établissement de garde d'enfants.		
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un autre établissement de garde d'enfants.		
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire.		
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un conseil scolaire.		
L'employé(e) est retourné(e) aux études.		
L'employé(e) a accepté un poste dans un autre domaine (qui n'est pas lié à la garde d'enfants).		
L'employé(e) s'occupe d'un ou de plusieurs membres de sa famille (congés de maternité exclus).		
L'employée n'est pas revenue après son congé de maternité.		
La rémunération n'était pas suffisante (salaire et avantages sociaux).		
L'employé(e) a été mis(e) à pied ou son emploi a pris fin.		
Autre (précisez) : _____		
Autre (précisez) : _____		
TOTAL [Programming: calculate total automatically]		

[If A4 = 5(supervisor)]

F33b. Combien d'EPEI, environ, ont quitté votre organisation en 2017 pour des raisons autres que la retraite (ne pas compter le personnel en congé parental)? Veuillez inscrire vos réponses dans le tableau ci-dessous. (N.B. : Veuillez inscrire le nombre atteint à ce jour en 2017.)

Raison du départ	Nombre d'employés qui ont quitté l'organisation en 2017	Je ne sais pas.
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un autre établissement de garde d'enfants.		
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un autre établissement de garde d'enfants.		
L'employé(e) a accepté un poste équivalent dans un conseil scolaire.		
L'employé(e) a accepté un poste d'échelon supérieur dans un conseil scolaire.		
L'employé(e) est retourné(e) aux études.		
L'employé(e) a accepté un poste dans un autre domaine (qui n'est pas lié à la garde d'enfants).		
L'employé(e) s'occupe d'un ou de plusieurs membres de sa famille (congés de maternité exclus).		
L'employée n'est pas revenue après son congé de maternité.		
La rémunération n'était pas suffisante (salaire et avantages sociaux).		
L'employé(e) a été mis(e) à pied ou son emploi a pris fin.		
Autre (précisez) : _____		
Autre (précisez) : _____		
TOTAL		

[If A4 = 5(supervisor)]

F34. Prévoyez-vous que votre centre offrira de nouvelles places d'ici un à trois ans?

1. Oui
2. Non
3. Je ne sais pas.

[If A4 = 5(supervisor)]

F35a. Prévoyez-vous que d'ici un à trois ans, votre centre devra embaucher du personnel supplémentaire, à l'exception des personnes embauchées pour pourvoir les postes vacants en raison des mouvements de personnel (retraite, départs volontaires et involontaires)?

1. Oui [continue at F35b]
2. Non [skip to F36a]
3. Je ne sais pas. [skip to F36a]

F35b. Veuillez indiquer le nombre d'équivalents à plein temps (EPT) prévu.

EPEI : _____

Autres employés : _____

[If A4 = 1-4,6 (program staff)]

G31. Si vous quittez le secteur de la garde d'enfants et de la petite enfance, dans quel autre secteur voudriez-vous travailler?

1. Éducation
2. Services sociaux
3. Santé
4. Secteur privé
5. Autre (précisez) : _____

F36a. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « effet très négatif » et 5, « effet très positif », veuillez évaluer les effets de chaque élément suivant [If A4=5] sur le recrutement des professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants dans votre organisation.

	Effet très négatif 1	2	Aucun effet 3	4	Effet très positif 5	Je ne sais pas.
Salaires actuels [Programming pipe in '(sans compter la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial)' if D25c=1]	1	2	3	4	5	99
Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial [PROGRAMMING: ask if D25c=1]	1	2	3	4	5	99
Financement provincial actuel, comme les subventions de fonctionnement général	1	2	3	4	5	99
Augmentation du salaire minimum à venir (15,00 \$ de l'heure à compter de 2019)	1	2	3	4	5	99
Environnement de travail physique actuel (installations et espace)	1	2	3	4	5	99
Horaires de travail actuels						
Possibilités d'avancement professionnel actuellement offertes	1	2	3	4	5	99
Avantages sociaux actuellement offerts	1	2	3	4	5	99
Possibilités d'apprentissage professionnel actuellement offertes	1	2	3	4	5	99
Soutien actuellement offert pour intervenir auprès des familles difficiles, ou dans les situations difficiles	1	2	3	4	5	99
Sécurité d'emploi	1	2	3	4	5	99
Emplacement géographique de l'établissement	1	2	3	4	5	99

F36b. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « effet très négatif » et 5, « effet très positif », veuillez évaluer les effets de chaque élément suivant [If A4=1,2,3,4,6, 7] sur votre décision de travailler pour votre organisation actuelle.

	Effet très négatif 1	2	Aucun effet 3	4	Effet très positif 5	Je ne sais pas.
Salaire [programming, pipe in '(sans compter la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial)' if D21a=1]	1	2	3	4	5	99
Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial [PROGRAMMING: ask if D21a=1]	1	2	3	4	5	99
Environnement de travail physique (installations et espace)	1	2	3	4	5	99
Horaire de travail	1	2	3	4	5	99
Possibilités d'avancement professionnel offertes	1	2	3	4	5	99
Avantages sociaux offerts	1	2	3	4	5	99
Possibilités d'apprentissage professionnel offertes	1	2	3	4	5	99
Soutien offert pour intervenir auprès des familles difficiles, ou dans les situations difficiles	1	2	3	4	5	99
Sécurité d'emploi	1	2	3	4	5	99
Emplacement géographique de l'établissement	1	2	3	4	5	99

F37. Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « effet très négatif » et 5, « effet très positif », veuillez évaluer les effets de chaque élément suivant [If A4=5] sur la rétention des professionnels du secteur de la petite enfance et de la garde d'enfants. [IF A4=1,2,3,4,6, 7 alt text] sur votre décision de continuer de travailler pour votre organisation ou votre établissement actuel.

	Effet très négatif 1	2	Aucun effet 3	4	Effet très positif 5	Je ne sais pas.
Salaires actuels [programming pipe in '(sans compter la Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial)' if D21a=1]	1	2	3	4	5	99
Subvention pour l'augmentation de salaire des employés des services de garde / Subvention d'aide aux services de garde en milieu familial [PROGRAMMING: include only if D21a=1]	1	2	3	4	5	99
Augmentation du salaire minimum à venir (15,00 \$ de l'heure à compter de 2019)	1	2	3	4	5	99
Horaires de travail actuels	1	2	3	4	5	99
Environnement de travail physique actuel (installations et espace)	1	2	3	4	5	99
Possibilités d'avancement professionnel actuellement offertes	1	2	3	4	5	99
Avantages sociaux actuellement offerts	1	2	3	4	5	99
Possibilités d'apprentissage professionnel actuellement offertes	1	2	3	4	5	99
Soutien actuellement offert pour intervenir auprès des familles difficiles, ou dans les situations difficiles	1	2	3	4	5	99
Sécurité d'emploi	1	2	3	4	5	99
Emplacement géographique de l'établissement	1	2	3	4	5	99
Sécurité au travail	1	2	3	4	5	99
Temps de préparation	1	2	3	4	5	99
Possibilités de participer au processus de prise de décision	1	2	3	4	5	99
Sentiment d'être en mesure d'offrir des services de qualité	1	2	3	4	5	99
Sentiment d'être apprécié(e) par l'employeur et de bénéficier de son soutien	1	2	3	4	5	99

F38. Quelles initiatives le gouvernement pourrait-il appuyer pour aider à améliorer le recrutement et la rétention d'éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits qualifiés dans le secteur?

F39. Avez-vous d'autres commentaires?

[not mandatory]

Merci d'avoir pris le temps de remplir le sondage!