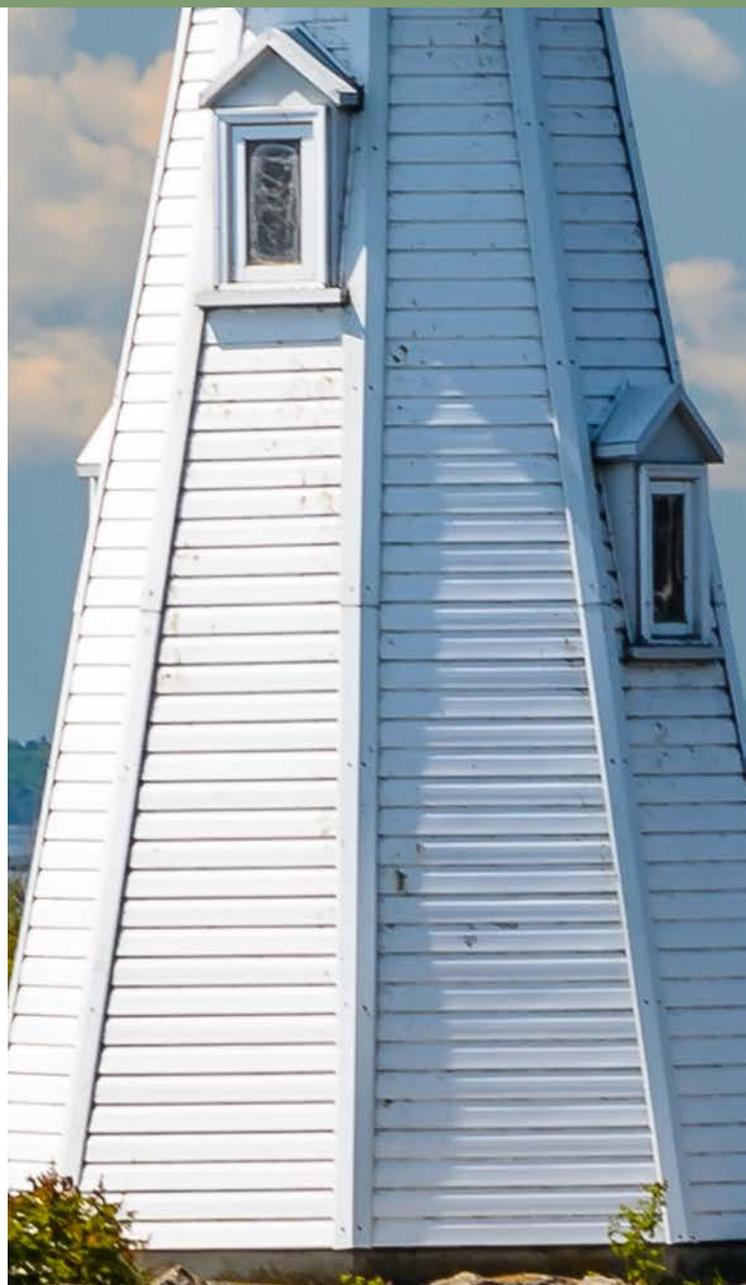


# connaître chiffres

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



## Comtés Unis de Prescott et Russell





## Comtés Unis de Prescott et Russell

Les données régionales présentées ici font partie de l'étude provinciale sur la main-d'œuvre en éducation de la petite enfance intitulée **Connaître nos chiffres** (CNC). Les Comtés unis de Prescott et Russell sont l'une des 43 gestionnaires de services municipaux qui ont participé à l'étude. Au total, cela représente plus de 91 % de toutes les régions de l'Ontario. Les détails sur le projet, la méthodologie et les résultats à l'échelle de la province sont disponibles **ici**. Dans le **rapport exécutif**, les comtés font partie de la région de données « Est ». Les données de recensement fournies à la page suivante permettent aux lecteurs de replacer les résultats dans le contexte de la démographie régionale.

### Ce rapport doit être cité comme suit :

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

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

# Comtés Unis de Prescott et Russell

## Population et famille

<b>Population</b>		<b>Nombre moyen d'enfants par famille</b>	1,8
2021	95 639	<b>Familles monoparentales</b>	13,1 %
2016	89 333	<b>Familles monoparentales</b>	
<i>Changement depuis 2016:</i>	<i>+7,10 %</i>	Femmes	9,5 %
<b>Densité de population par km<sup>2</sup></b>	47,7	Hommes	3,6 %
<b>Âge médian</b>	44,8 ans	<b>État matrimonial</b>	
<b>Population racialisée</b>	5,2 %	Marié ou conjoint de fait	63,7 %
<b>Ménages multigénérationnels</b>	2,3 %	Non marié ou conjoint de fait	36,3 %
<b>Population immigrante</b>	5,7 %	Marié ou conjoint de fait avec enfants	39,7 %
<b>Identité autochtone</b>	4,4 %	<b>Langue la plus souvent parlée à la maison</b>	
<b>Éducation</b>		Anglais	42,7 %
Aucun certificat, diplôme ou grade	16,9 %	Français	51,4 %
Diplôme d'études secondaire ou équivalent	30,4 %	Autre	1,3 %
Certificat, diplôme ou grade postsecondaire	52,8 %	<i>*Les estimations associées aux langues autochtones sont plus touchées que la plupart par le dénombrement incomplet de certaines réserves et établissements dans le recensement de la population.</i>	
<i>*15 ans et plus</i>		<b>Accès à la propriété</b>	
<b>Études obtenues à l'extérieur du Canada</b>	3,1 %	Propriétaire	77,3 %
<i>*25-64 ans</i>		Locataire	22,7 %
		<b>Dépenser plus de 30 % des frais de logement</b>	14,9 %

## Emploi et revenu

<b>Taux de participation au marché du travail</b>		<b>Durée du trajet (min)</b>	<b>Total %</b>	<b>% Hommes</b>	<b>% Femmes</b>
Femmes	60,7 %	Moins de 15	29,1	25,1	34,3
Hommes	68,2 %	15 à 29	22,7	22,2	23,4
<b>Taux de chômage</b>		30 à 44	27,6	29,1	25,7
Femmes	7,3 %	45 à 59	12,4	13,7	10,6
Hommes	5,9 %	60 minutes et plus	8,2	9,8	6,1
<b>Prévalence du faible revenu (MFR)</b>		<b>Répartition des revenus</b>	<b>Total %</b>	<b>% Hommes</b>	<b>% Femmes</b>
0-17	7,0 %	Dans la moitié inférieure de la distribution	41,1	40,1	42,1
0-5	7,5 %	Dans le décile inférieur	6,5	6,3	6,7
18-64	6,4 %	Dans le deuxième décile	7,8	7,4	8,2
<i>*MFR : La mesure de faible revenu reflète les personnes dont les revenus sont inférieurs à la moitié de la médiane de la distribution ajustée des revenus.</i>		Dans le troisième décile	8,4	8,2	8,6
<b>Revenu d'emploi médian</b>	44 800 \$	Dans le quatrième décile	8,7	8,6	8,8
<b>Revenu d'emploi médian en 2020 pour les travailleurs à temps plein toute l'année</b>	67 000 \$	Dans le cinquième décile	9,7	9,7	9,8
<b>Revenu total médian des ménages en 2020</b>	95 000 \$	Dans la moitié supérieure de la distribution	58,9	59,9	57,9
<b>Revenu médian après impôts des ménages en 2020</b>	83 000 \$	Dans le sixième décile	10,8	10,8	10,7
		Dans le septième décile	11,7	11,7	11,6
		Dans le huitième décile	12,9	13,2	12,5
		Dans le neuvième décile	13,8	14,1	13,5
		Dans le décile supérieur	9,8	10,1	9,6

Référence : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=Prescott%20and%20Russell&DGUIDlist=2021A00033502&GENDERlist=1%2C2%2C3&STATISTIClist=1%2C4&HEADERlist=0>

# Caractéristiques de l'échantillon

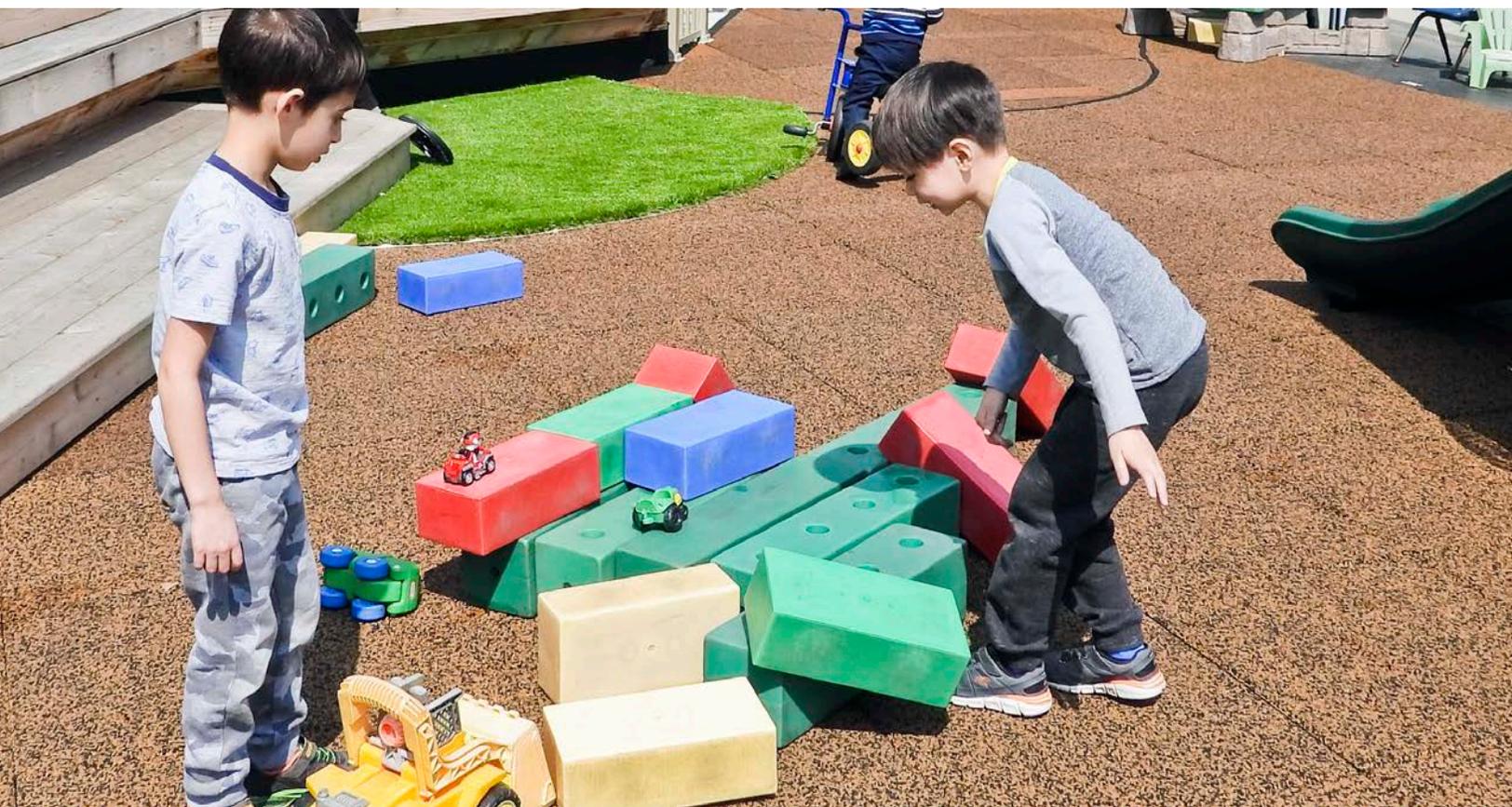
En raison des faibles taux de réponse pour les Comtés unis de Prescott et Russell, les données locales ne sont pas présentées ; ces données sont incluses dans le [rapport exécutif](#) dans le cadre de la région de données « Est ». En avril 2024, un groupe de discussion a été organisé avec neuf participants de la région. Les données qualitatives de ce groupe de discussion sont présentées ici.

## APERÇU DES SERVICES À LA PETITE ENFANCE

La division des services à l'enfance des Comtés unis de Prescott et Russell gère un système complet de services à la petite enfance, notamment une agence de garde d'enfants à domicile et trois centres familiaux ON y va. Elle supervise 36 centres de garde d'enfants, dont 33 fonctionnent uniquement en français.

La municipalité du canton de Russell, qui fait partie de la région des Comtés unis, exploite directement six centres.

Environ 99 % des centres de garde agréés de la région ont opté pour le programme pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (SPAJGE), ce qui a entraîné une réduction des frais de 52,8 % pour les familles ayant des enfants de moins de 6 ans. La province a alloué 207 nouvelles places financées par le SPAJGE aux Comtés unis de Prescott et Russell, dont 197 places pour de nouveaux établissements scolaires et 10 places dans la communauté. L'expansion des services de garde financés par le SPAJGE se concentrera sur le soutien aux enfants ayant des besoins particuliers, aux enfants issus de communautés diverses (y compris francophones et racialisées) et aux enfants issus de familles à faible revenu et de familles nouvellement arrivées.





## DÉFIS EN MATIÈRE DE PERSONNEL

Les discussions en groupe ont permis de déterminer que la pénurie de personnel constituait une préoccupation majeure. La dotation en personnel des comtés a été considérablement affectée par la migration des éducateurs vers les quatre conseils scolaires de la région, qui offrent une meilleure rémunération et des environnements de travail moins stressants.

Environ 100 EPEI ont fait la transition vers des postes en milieu scolaire. Cette situation a exacerbé les difficultés de prestation de services, en particulier pour les familles francophones. Les conversations ont mis en évidence l'importance d'environnements, de travail favorables et de ressources adéquates pour endiguer l'exode. Comme l'a fait remarquer un participant, « il est fondamental d'offrir un

*perfectionnement professionnel rémunéré, une pension des assurances et les outils nécessaires pour que le personnel puisse soutenir efficacement les enfants et favoriser une culture de travail saine. »*

Les participants ont noté des différences dans les conditions de travail entre les centres municipaux et communautaires, mais ont également indiqué que l'inflation affecte le niveau de vie des éducateurs même les mieux payés. De nombreux membres du personnel gèrent plusieurs emplois pour faire face aux bas salaires, ce qui met en évidence les difficultés financières du secteur. « Même avec des avantages comme une assurance et un régime de retraite, les salaires dans les centres municipaux sont meilleurs que dans de nombreux autres endroits, mais ne sont toujours pas suffisants », a expliqué un participant, soulignant la nécessité d'améliorer la rémunération pour retenir le personnel qualifié.

## SOUTIEN AUX ENFANTS AYANT DES BESOINS PARTICULIERS

Les pénuries de personnel entraînent des conséquences plus vastes, notamment lorsqu'il s'agit de s'occuper d'enfants ayant des besoins particuliers. Les rapports faisant état de réaffectations de personnel de soutien à des tâches régulières, entraînant un soutien inadéquat pour des enfants ayant des besoins variés, sont particulièrement préoccupants. Il arrive même que des parents cachent le diagnostic de leur enfant par crainte de se voir refuser l'inscription, bien que les participants se soient donné beaucoup de mal pour expliquer que l'exclusion d'enfants se produit rarement.

Les services connexes pour les enfants ayant des besoins particuliers sont également rares. « Une [évaluation du diagnostic] peut prendre jusqu'à deux ans maintenant, et l'accès aux services en français est encore plus difficile », a expliqué un participant.

« Même les familles autochtones ayant accès au financement du principe de Jordan ne peuvent pas surmonter les pénuries de personnel, en particulier la pénurie de consultants en ressources pour les besoins particuliers », a-t-elle poursuivi.

## DÉFIS COMPORTEMENTAUX ET CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL

Tous les enfants ne souffrent pas d'un besoin particulier diagnostiqué. Les problèmes de comportement, en particulier ceux qui ont émergé de la pandémie de COVID-19, lorsque l'isolement a retardé le développement des enfants, se manifestent dans les programmes. « Nous vivons dans une culture qui ne tolère pas la violence, mais il y a beaucoup de violence dans notre lieu de travail, et c'est quelque chose que nous acceptons simplement parce que ce sont des enfants », a déclaré un participant.

« J'ai un groupe avec plusieurs enfants qui ont des problèmes de comportement. C'est stressant pour le personnel qui a parfois l'impression de perdre le contrôle du groupe. On voit qu'à la fin de la journée, ils sont tous épuisés. Ils ont besoin de ce soutien supplémentaire que je ne peux pas leur donner parce que la moitié du temps, je suis moi-même sur le terrain ou je suis occupée », explique un superviseur d'un centre éducatif.

Cela met en évidence un problème systémique dans lequel les infrastructures ne répondent pas aux divers besoins de tous les enfants. Les participants revendiquent des changements politiques importants et à une allocation de ressources pour garantir des environnements éducatifs inclusifs.

« Ce travail ne devrait pas être stressant. Il est censé être amusant. Et j'ai l'impression que ce n'est plus aussi amusant. »





## DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET RÉTENTION DU PERSONNEL

Le développement professionnel fait partie intégrale de l'avancement professionnel ; cependant, des défis tels que les séances de formation non rémunérées découragent la participation du personnel.

*« Il est difficile d'amener les employés à s'engager dans un développement professionnel en dehors des heures de travail, même s'ils expriment le désir d'améliorer des compétences telles que la gestion du comportement lors des évaluations annuelles. »*

Les longues heures de travail et les engagements personnels rendent les séances en soirée particulièrement peu attrayantes.

*« Nous ne parvenons pas à trouver suffisamment de personnel pour les activités avant et après l'école, ce qui nous oblige à travailler neuf heures par jour. Il n'est pas raisonnable d'attendre ensuite une participation aux webinaires de 18 h 30 à 20 h 30. »*

## ACCENT STRATÉGIQUE SUR L'APPRENTISSAGE DES ADULTES

La région a mis l'accent sur des approches d'apprentissage pour le personnel éducateur fondées sur des données probantes et dont l'efficacité a été prouvée, en remplaçant les sessions ponctuelles par un modèle de communauté de pratique qui favorise un changement durable. En réponse aux besoins du secteur en matière de possibilités de développement professionnel

et en s'appuyant sur les connaissances scientifiques qui sous-tendent l'apprentissage des adultes efficace, la région a développé une communauté d'apprentissage professionnelle complète.

*« Nous savons que les initiatives ponctuelles ne fonctionnent pas. Il faut une communauté de pratique et une culture d'entreprise pour soutenir le changement que vous souhaitez apporter à votre programme. »*

Cette approche implique un soutien de la direction, des opportunités en personne et des rappels continus des pratiques apprises pour s'assurer qu'elles font partie des opérations quotidiennes, ce que l'on appelle le renforcement. La région soutient également les directeurs et les gestionnaires de centres pour s'assurer que les nouvelles pratiques et connaissances acquises par les éducateurs peuvent être intégrées aux programmes, un élément clé de l'efficacité. De plus, des freins et contrepoids sont en place pour assurer le succès continu de l'initiative. Ce travail est un exemple de meilleure pratique en matière d'apprentissage professionnel et démontre l'alignement de la science et de la politique. Néanmoins, la disponibilité des ressources en français et du matériel d'apprentissage clé continue d'être un défi.

Il est essentiel d'investir dans la main-d'œuvre en améliorant les salaires, en offrant davantage de possibilités de développement professionnel et en créant une culture de travail favorable. Comme l'a dit un dirigeant : *« Investir dans notre personnel, c'est investir dans la qualité du service que nous offrons à nos enfants. »*