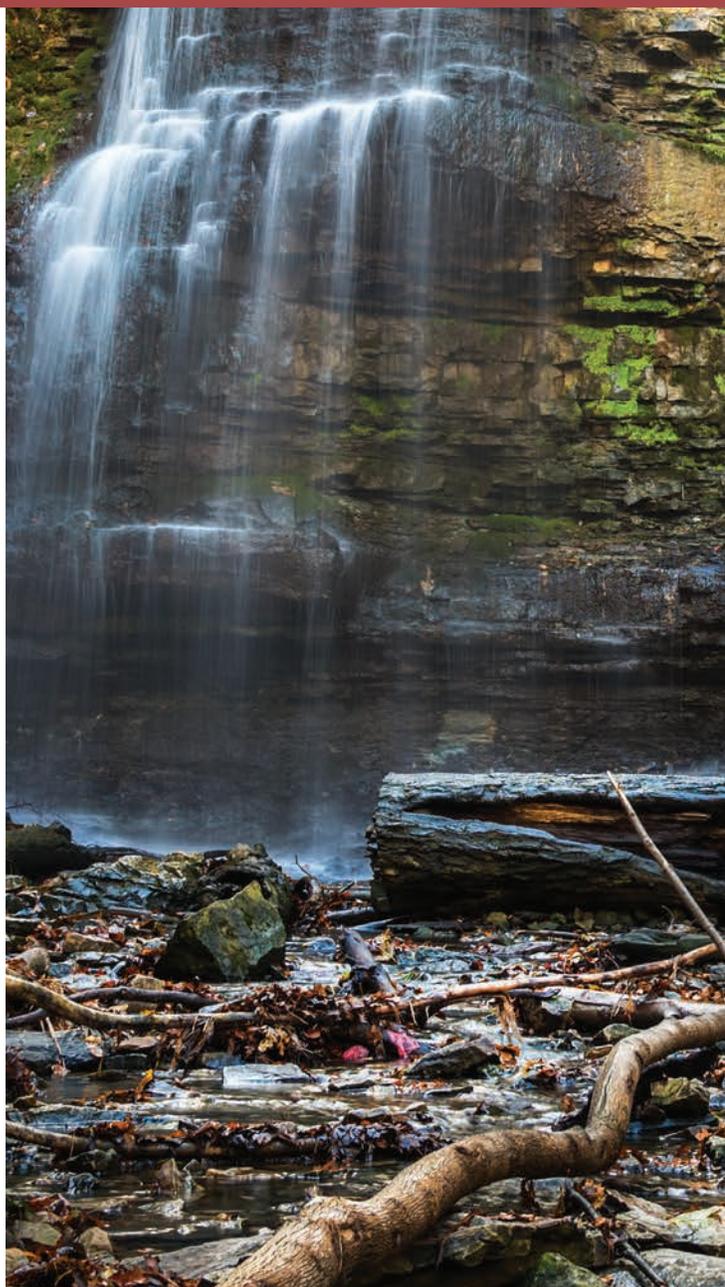
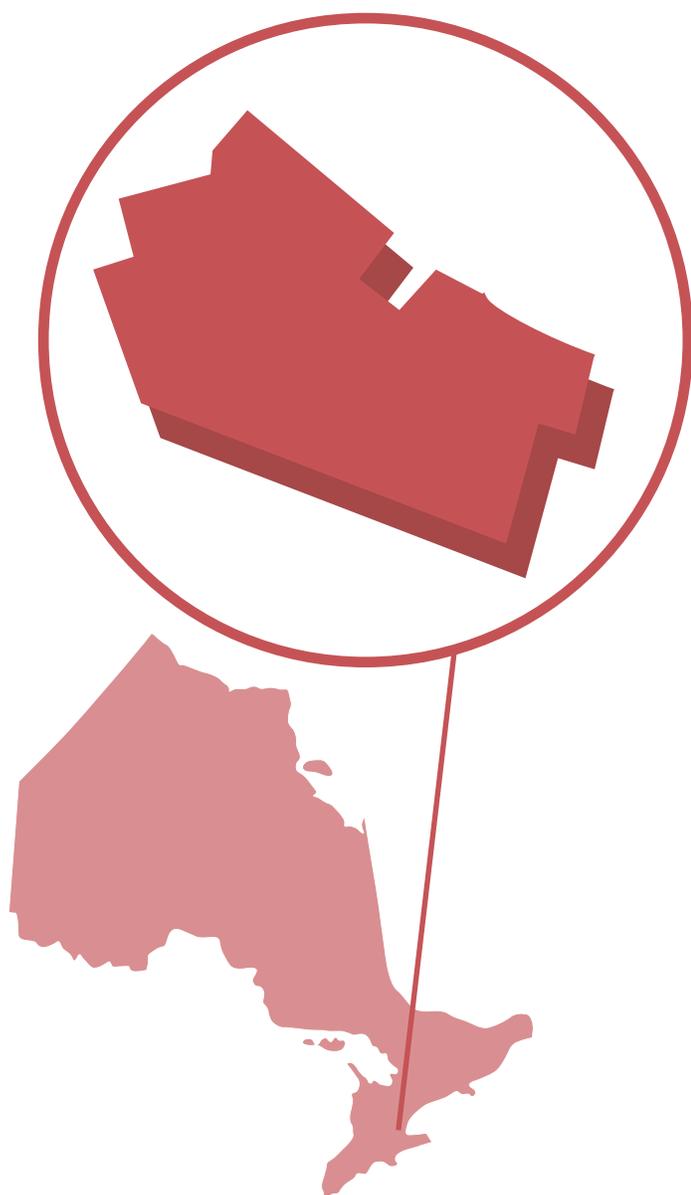


connaître chiffres

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



Ville de Hamilton





Ville de Hamilton

Les données régionales présentées ici font partie de l'étude provinciale sur la main-d'œuvre en éducation de la petite enfance, **Connaître nos chiffres** (CNC). La Ville de Hamilton est l'un des 43 districts régionaux de services à l'enfance qui ont participé à l'étude. Au total, cela représente plus de 91 % de toutes les régions de l'Ontario. Vous trouverez **ici** des détails sur le projet, la méthodologie et les résultats à l'échelle de la province. Dans le **rapport exécutif**, la Ville de Hamilton fait partie de la région de données « Lakeshore-Ouest ». Les données de recensement fournies à la page suivante permettent aux lecteurs de replacer les résultats dans le contexte démographique régional.

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'oeuvre en éducation de la petite enfance en Ontario. La Ville de Hamilton.*

Toutes les communications et demandes de renseignements doivent être adressées au Dr. Emis Akbari – emis.akbari@ece-rpa.ca and Kerry McCuaig – kerry.mccuaig@ece-rpa.ca

Ville de Hamilton

Population et famille

Population			Nombre moyen d'enfants par famille	1,8
	2021	569 353		
	2016	536 917	Familles monoparentales	19,2 %
	<i>Changement depuis 2016:</i>		Familles monoparentales	
		+6,00 %	Femmes	15,3 %
Densité de population par km²		509,1	Hommes	3,9 %
Âge médian		40,8 ans	État matrimonial	
Population racialisée		25,1 %	Marié ou conjoint de fait	54,5 %
Ménages multigénérationnels		3,7 %	Non marié ou conjoint de fait	45,5 %
Population immigrée		25,9 %	Marié ou conjoint de fait avec enfants	43,8 %
Identité autochtone		2,2 %	Langue la plus souvent parlée à la maison	
Éducation			Anglais	83,2 %
Pas de certificat, de diplôme ou de grade		17,2 %	Français	0,4 %
Diplôme d'études secondaires ou équivalent		27,9 %	Autre	12,5 %
Certificat, diplôme ou grade post-secondaire		54,9 %		
<i>*15 ans et plus</i>			<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>	
Études obtenues à l'extérieur du Canada		11,8 %	Accès à la propriété	
<i>*25-64 ans</i>			Propriétaire	65,7 %
			Locataire	34,3 %
			Dépenser plus de 30 % des frais de logement	23,2 %

Emploi et revenu

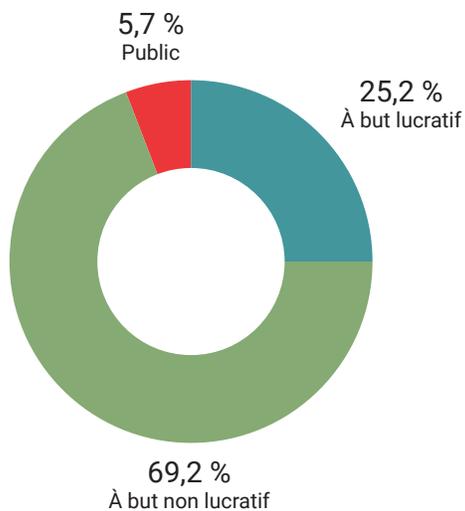
Taux de participation au marché du travail			Durée du trajet (min)	Total %	% Hommes	% Femmes
	Femmes	58,0 %	Moins de 15	25,2	21,4	29,7
	Hommes	66,1 %	15 à 29	40,1	38,1	42,4
Taux de chômage			30 à 44	18,4	20,0	16,4
	Femmes	13,0 %	45 à 59	7,9	9,6	5,8
	Hommes	11,7 %	60 minutes et plus	8,5	10,8	5,8
Prévalence du faible revenu (MFR)			Répartition des revenus	Total %	% Hommes	% Femmes
	0-17	13,0 %	Dans la moitié inférieure de la distribution	48,4	47,3	49,4
	0-5	13,7 %	Dans le décile inférieur	9,7	9,6	9,7
	18-64	9,7 %	Dans le deuxième décile	9,7	9,0	10,3
<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	9,6	9,4	9,8
			Dans le quatrième décile	9,7	9,6	9,8
Revenu d'emploi médian		37 600 \$	Dans le cinquième décile	9,6	9,6	9,7
Revenu d'emploi médian en 2020 pour les travailleurs à temps plein toute l'année		64 500 \$	Dans la moitié supérieure de la distribution	51,6	52,7	50,6
Revenu total médian des ménages en 2020		86 000 \$	Dans le sixième décile	10,1	10,2	10,1
Revenu médian après impôts des ménages en 2020		75 500 \$	Dans le septième décile	10,3	10,5	10,2
			Dans le huitième décile	10,6	10,8	10,4
			Dans le neuvième décile	10,8	11,1	10,6
			Dans le décile supérieur	9,7	10,1	9,4

Source : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&GENDERlist=1&STATISTIClist=1&HEADERlist=0&DGUIDlist=2021A00033525&SearchText=Hamilton>

Caractéristiques de l'échantillon

Au total, 844 personnes travaillant dans les services d'éducation préscolaire et de garde d'enfants de la ville de Hamilton ont répondu au sondage (appelé « enquête sur la main-d'œuvre »). Parmi elles, 63,4 % sont des EPEI et 36,6 % sont des non-EPEI (appelées « main-d'œuvre »). La plupart des répondants proviennent de programmes à but non lucratif (69,2 %). De plus, 138 directeurs et 70 fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés ont répondu au sondage.

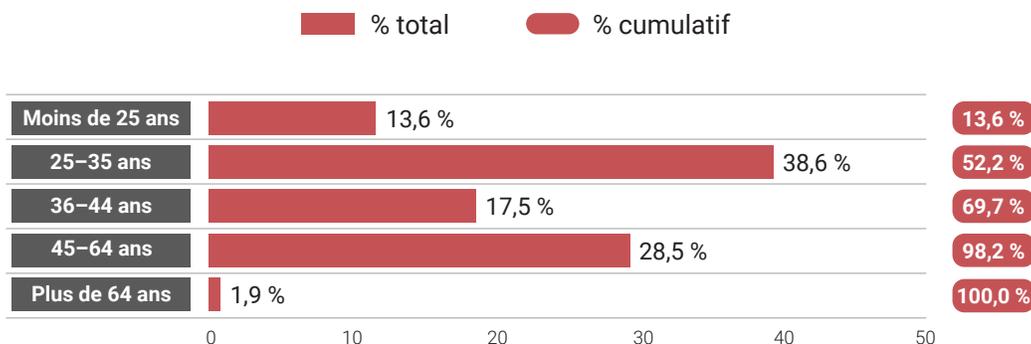
Pourcentage de répondants par auspice *Main-d'œuvre*



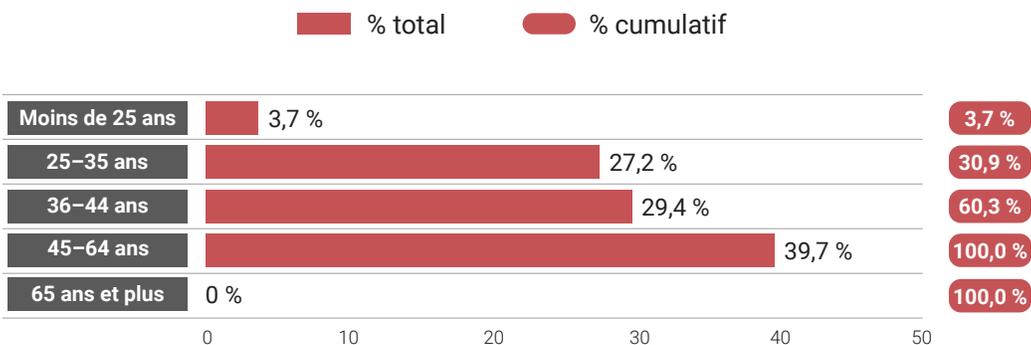
ÂGE

Environ 70 % des répondants de la main-d'œuvre ont moins de 45 ans. Les directeurs et superviseurs de Hamilton sont également plus jeunes que l'échantillon moyen provincial. Dans l'ensemble des régions participantes, 42,7 % des directeurs et superviseurs participants ont moins de 45 ans, comparativement à 60,3 % à Hamilton.

Répartition des répondants selon l'âge Main-d'œuvre



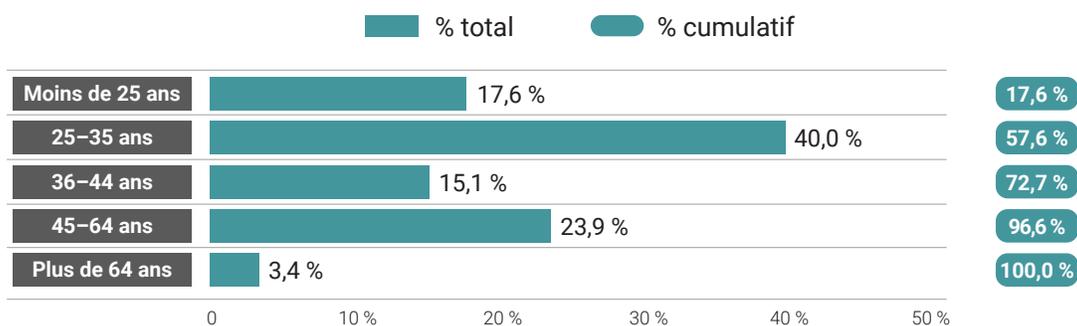
Répartition des répondants selon l'âge Directeurs/Superviseurs



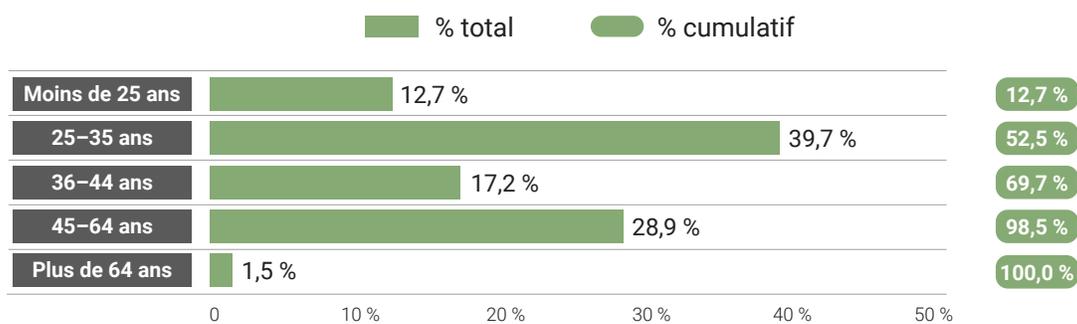
Les personnes interrogées travaillant dans des programmes publics sont plus âgées. Environ 54 % d'entre elles ont moins de 45 ans. En comparaison, 72,7 % et 69,7 % ont moins de 45 ans dans les programmes à but lucratif et sans but lucratif respectivement.

Répartition des âges par auspice Main-d'œuvre

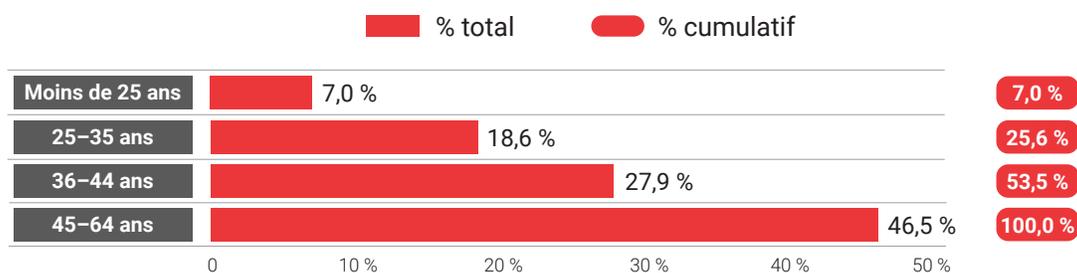
À but lucratif



À but non lucratif



Public



ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Les participants qui travaillent dans des programmes à but lucratif ont le moins d'années d'expérience. En revanche, les programmes publics ont tendance à avoir des éducateurs plus expérimentés.

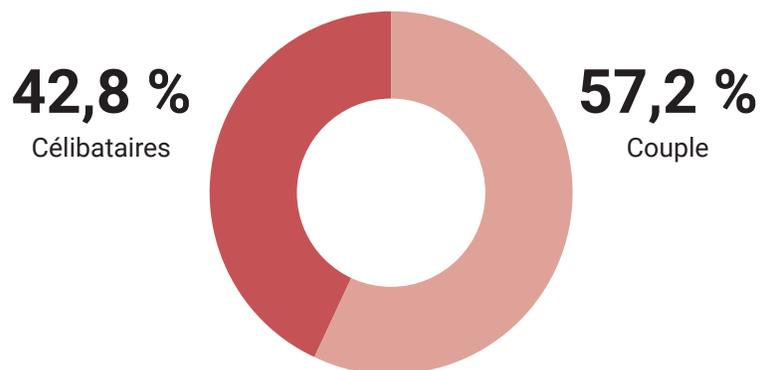
Années d'expérience par auspice *Main-d'œuvre*

Auspice	Moyenne	Minimum	25 ^e percentile	Médiane	75 ^e percentile	Maximum
À but lucratif	9,0	0,0	2,0	6,0	13,0	48,0
À but non lucratif	10,4	0,0	3,0	7,0	15,0	46,0
Public	16,9	0,0	7,0	15,0	28,0	41,0

STATUT FAMILIAL

Moins de la moitié (42,8 %) des répondants de l'enquête sur le marché du travail sont célibataires.

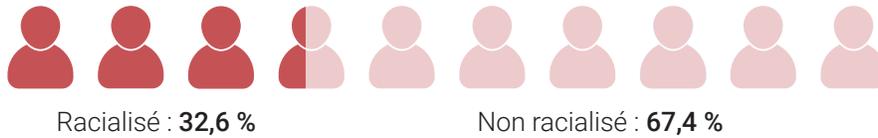
Situation familiale des répondants *Main-d'œuvre*



RACIALISATION

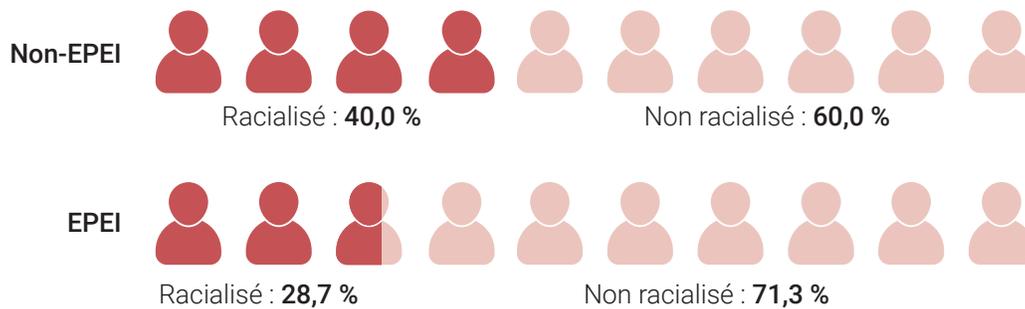
Environ le tiers (32,6 %) de l'échantillon de la main-d'œuvre s'identifie comme étant racialisé.

Pourcentage de personnes racialisées Main-d'œuvre



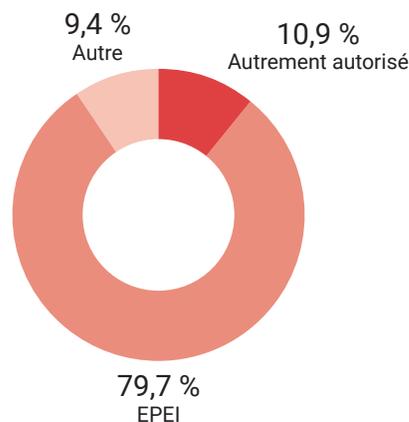
Les non-EPEI (40 %) sont beaucoup plus susceptibles que les EPEI (28,7 %) de s'identifier comme racialisés. Ces résultats sont similaires à ceux observés à l'échelle de la province.

Pourcentage de personnes racialisées par statut EPEI Main-d'œuvre



Sur les 138 directeurs/superviseurs qui ont répondu, 79,7 % déclarent être des EPEI comparativement à 94,7 % dans l'ensemble des 43 régions participantes. Près de 11 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient par ailleurs approuvés (approbation d'un directeur), et 9,4 % ont répondu « autre ». Parmi les EPEI, 94,7 % sont inscrits auprès de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance depuis moins de cinq ans.

Pourcentage des directeurs/superviseurs par statut EPEI



Compensation

SALAIRES

Les salaires des EPEI sont légèrement plus élevés que ceux des non-EPEI. Ceux qui travaillent dans des programmes à but lucratif ont les salaires horaires les plus bas. Les salaires du personnel des centres sont semblables à ceux de l'ensemble de l'échantillon de la main-d'œuvre. Environ 14 % des répondants déclarent avoir un emploi supplémentaire pour compléter leur salaire principal.

Salaires horaires par auspice et statut EPEI *Main-d'œuvre*

Auspice	Statut EPEI	
	Non-EPEI	EPEI
À but lucratif	22,68 \$	23,67 \$
À but non lucratif	23,35 \$	25,17 \$
Public	s.o.	28,77 \$
Moyenne sur l'ensemble des auspices	23,46 \$	25,04 \$

Note : Toutes les moyennes sont pondérées.

Salaires horaires par auspice et statut EPEI *Personnel des centres uniquement*

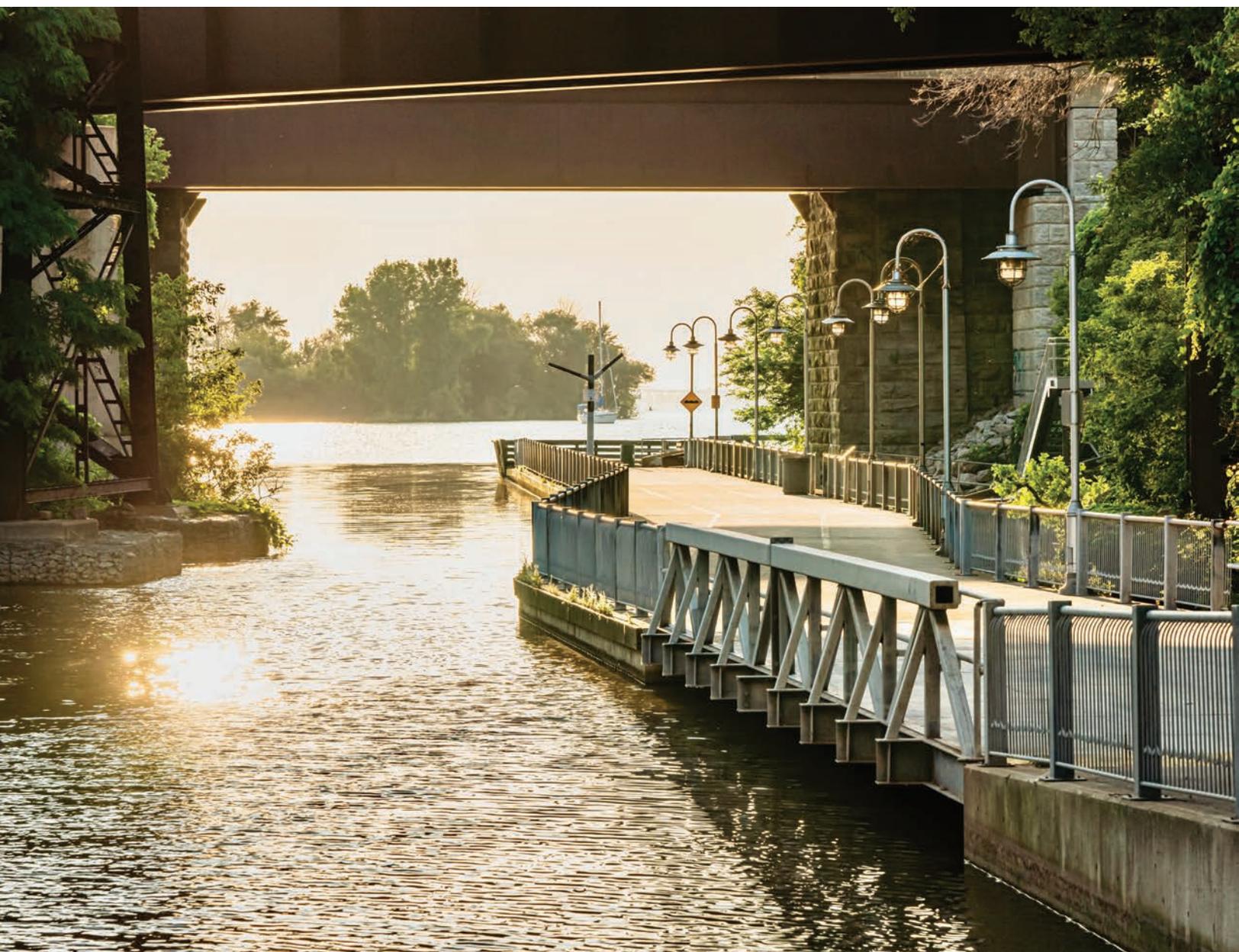
Auspice	Statut EPEI	
	Non-EPEI	EPEI
À but lucratif	22,68 \$	23,53 \$
À but non lucratif	22,85 \$	25,04 \$
Public	s.o.	28,50 \$
Moyenne sur l'ensemble des auspices	22,82 \$	24,85 \$

Note : Toutes les moyennes sont pondérées

Les salaires médians déclarés des directeurs et superviseurs à Hamilton sont équivalents à ceux des régions provinciales participantes. Le salaire horaire médian des directeurs et superviseurs dans l'ensemble des résultats provinciaux est de 30 \$ l'heure, avec un minimum de 18 \$ l'heure et un maximum de 80 \$ l'heure.

Échelle salariale des directeurs/superviseurs de la Ville de Hamilton par poste

Poste	Moyenne	Minimum	25 ^e percentile	Médiane	75 ^e percentile	Maximum
Directeur	31,38 \$	21,00 \$	27,00 \$	30,00 \$	33,00 \$	59,00 \$
Directeur adjoint	29,29 \$	23,00 \$	23,00 \$	25,00 \$	39,00 \$	45,00 \$
Autre	25,00 \$	17,00 \$	20,00 \$	25,00 \$	30,00 \$	33,00 \$



AVANTAGES

Un peu plus de 80 % des travailleurs interrogés déclarent avoir accès à des congés de maladie payés. Environ les deux tiers déclarent bénéficier d'un développement professionnel rémunéré (66,2 %) et d'assurance-maladie complémentaire (68,8 %). De plus, 60,4 % disent avoir accès à des heures de programmation rémunérées pendant la journée de travail, tandis que 58,3 % disposent de temps de réunion d'équipe rémunéré pendant la journée de travail. Un peu plus de la moitié (55,4 %) déclarent avoir des prestations à un régime de retraite ou des cotisations à un REER de leur employeur. Les suppléments au congé parental (9,5 %) et l'aide aux frais de scolarité (7,5 %) sont rares.

Pourcentage de répondants ayant accès à des prestations non obligatoires Main-d'œuvre



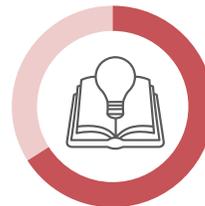
80,4 %

Congés de maladie payés



68,8 %

Avantages en matière de santé complémentaires (par exemple, soins dentaires, physiothérapie, etc.)



66,2 %

Développement professionnel rémunéré



60,5 %

Congé de deuil payé



60,4 %

Temps de programmation rémunéré pendant la journée de travail



58,3 %

Temps de réunion d'équipe rémunéré pendant la journée de travail



55,4 %

Prestations de retraite ou cotisations à un REER



46,7 %

Journées personnelles ou de santé mentale payées



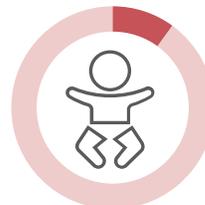
16,9 %

Augmentation de salaire pour l'obtention d'un nouveau diplôme ou d'un nouveau titre en éducation de la petite enfance



16,5 %

Échelle salariale avec des augmentations régulières garanties reflétant mes qualifications, mes responsabilités et mon ancienneté



9,5 %

Complément de congé parental



7,5 %

Aide aux frais de scolarité

Stabilité de la main-d'œuvre, stress et satisfaction au travail

DISCRIMINATION

Environ 32 % des répondants de la main-d'œuvre déclarent avoir été victimes de discrimination en milieu de travail. Les types de discrimination varient, avec l'intimidation (50,8 %) étant la plus courante, suivie par l'éducation et l'ancienneté (42,8 %) et la santé mentale (24,8 %). À noter que l'intimidation peut comporter d'autres formes de discrimination (p. ex., le racisme ou l'âgisme) ou être enracinées dans celles-ci.

Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir vécu de la discrimination en milieu de travail *Main-d'œuvre*



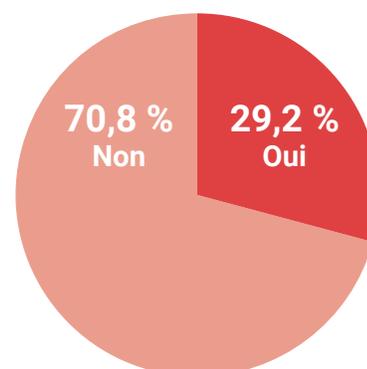
Vivre une discrimination : **32,4 %** Ne pas être victime de discrimination : **67,6 %**

Types de discrimination *Main-d'œuvre*

Intimidation	50,8 %
Éducation/ancienneté	42,8 %
Santé mentale	24,8 %
Âgisme	21,0 %
Racisme	17,2 %
Préjugés corporels	14,5 %
Statut d'immigration	9,5 %
Croyance religieuse	7,6 %
Sexisme	7,3 %
Capacitisme	6,5 %
Homophobie	5,3 %

Un peu plus de 29 % des directeurs et superviseurs interrogés ont également déclaré avoir été victimes de discrimination en milieu de travail.

Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir vécu de la discrimination en milieu de travail *Directeurs/Superviseurs*



SATISFACTION AU TRAVAIL

Dans tous les secteurs d'activité, seulement 36,7 % des répondants de Hamilton prévoient rester dans le secteur au cours des cinq prochaines années. Ceux qui travaillent dans des programmes publics sont légèrement plus susceptibles de déclarer avoir l'intention de partir. De nombreux répondants de tous les secteurs d'activité disent qu'ils ne sont pas certains s'ils vont quitter leur emploi. Ces résultats entraînent des répercussions sur les stratégies de rétention et les investissements.

Projets de quitter le secteur par auspice *Main-d'œuvre*

62,2 %

Projets de quitter/
pas sûr

Participants qui
déclarent vouloir
partir ou qui ne
sont pas encore
sûrs de leur choix

37,8 %

Projets de rester
Participants qui
déclarent ne pas
vouloir quitter le
secteur

À BUT LUCRATIF

63,6 %

Projets de quitter/
pas sûr

Participants qui
déclarent vouloir
partir ou qui ne
sont pas encore
sûrs de leur choix

36,4 %

Projets de rester
Participants qui
déclarent ne pas
vouloir quitter le
secteur

À BUT NON LUCRATIF

63,8 %

Projets de quitter/
pas sûr

Participants qui
déclarent vouloir
partir ou qui ne
sont pas encore
sûrs de leur choix

36,2 %

Projets de rester
Participants qui
déclarent ne pas
vouloir quitter le
secteur

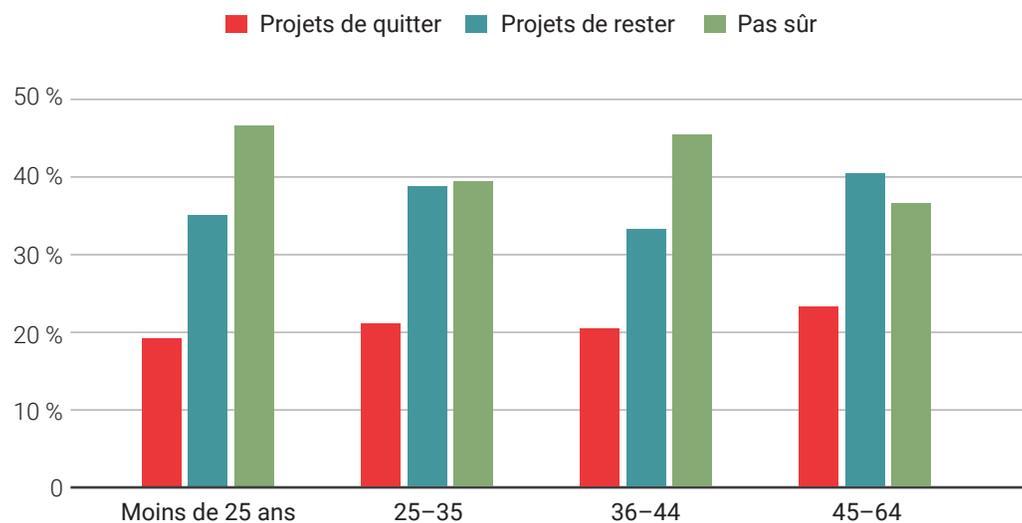
PUBLIC





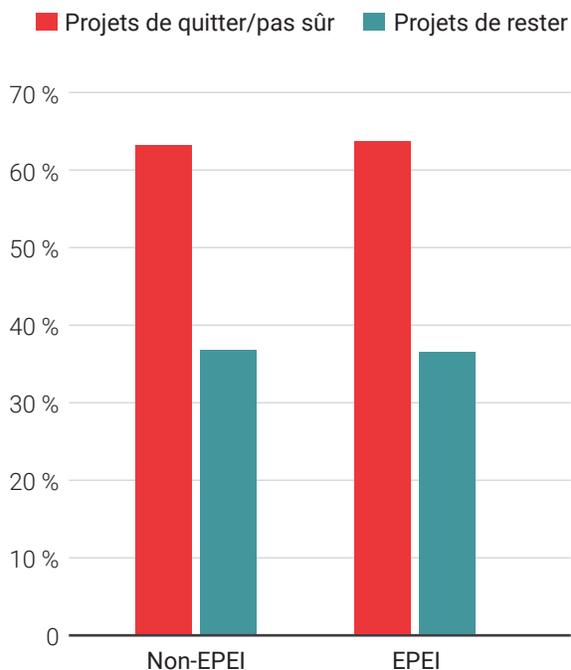
Les personnes âgées de 45 à 64 ans sont plus susceptibles de dire qu'elles prévoient quitter le secteur (23,4 %). L'incertitude quant aux projets de quitter le secteur est élevée pour tous les groupes d'âge, allant de 36 % à plus de 46 %. Il convient de noter que les personnes de 65 ans et plus ne sont pas incluses dans ces constatations, car les plans de retraite pourraient fausser les résultats.

Projets de quitter le secteur selon l'âge des répondants *Main-d'œuvre*



Dans l'ensemble, seulement 36,2 % des répondants EPEI ont déclaré qu'ils avaient l'intention de rester dans le secteur, et 63,9 % d'entre eux prévoient partir ou déclarent ne pas être certains. Des résultats semblables ont été obtenus pour les non-EPEI, ce qui a d'importantes répercussions sur les stratégies de rétention.

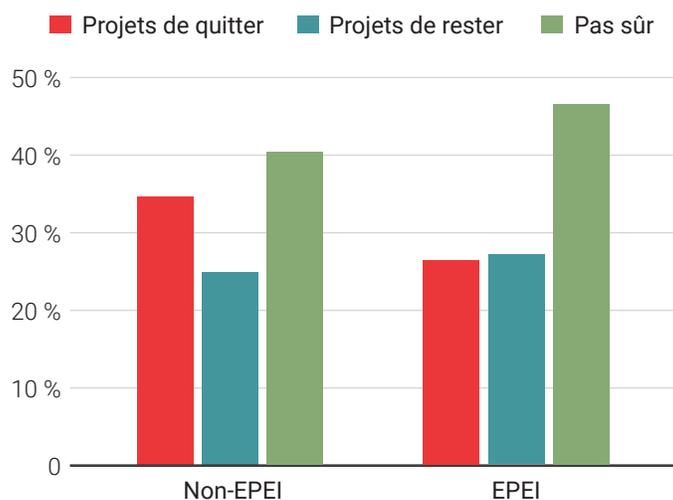
Projets de quitter le secteur par statut d'EPEI *Main-d'œuvre*



Les projets visant à quitter le secteur sont associés aux expériences de discrimination en milieu de travail. Les personnes qui sont victimes de discrimination sont plus susceptibles de déclarer avoir l'intention de quitter le secteur au cours des cinq prochaines années, tandis que celles qui n'ont pas été victimes de discrimination sont beaucoup plus susceptibles de déclarer avoir l'intention de rester. Des tendances similaires sont observées, quel que soit le statut EPEI. Cela a des répercussions sur l'apprentissage professionnel et la gestion des ressources humaines. Une analyse plus détaillée sur cette question se trouve dans le [rapport exécutif](#).

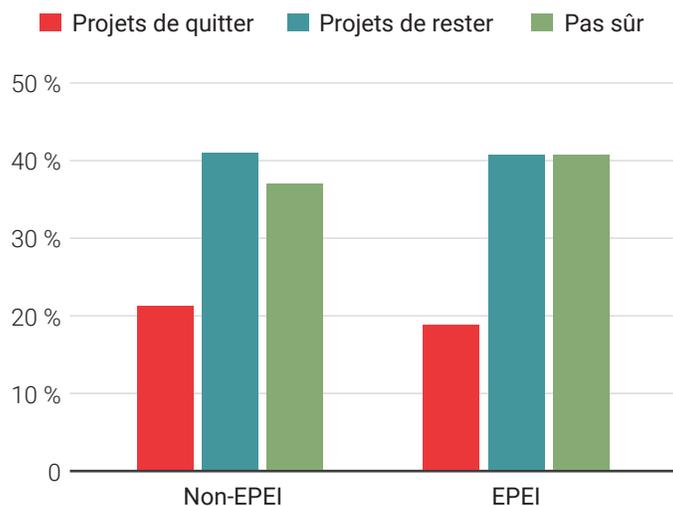
Projets de quitter le secteur par les personnes qui subissent de la discrimination en milieu de travail selon le statut EPEI

Main-d'œuvre



Projets de quitter le secteur par ceux qui n'ont pas été victimes de discrimination en milieu de travail selon le statut EPEI

Main-d'œuvre



Seulement 38 % des directeurs et superviseurs à Hamilton ont déclaré vouloir rester dans le secteur (données non indiquées).

STRESS AU TRAVAIL

Les personnes qui travaillent dans le cadre d'activités à but lucratif déclarent des niveaux de stress légèrement plus faibles que les autres, sur une échelle de 1 (faible stress) à 5 (stress élevé). De plus, les EPEI déclarent des niveaux de stress plus élevés que les non-EPEI.

Niveau moyen de stress par auspice

Main-d'œuvre

(1= faible stress; 5= stress élevé)

Auspice	Statut EPEI		Moyenne selon le statut EPEI
	Non-EPEI	EPEI	
À but lucratif	3,2	3,3	3,3
À but non lucratif	3,1	3,6	3,4
Public	3,1	3,5	3,4
Moyenne sur l'ensemble des auspices	3,2	3,5	3,4

Remarque : Toutes les moyennes sont pondérées.

Les répondants de la ville de Hamilton déclarent généralement un faible niveau de satisfaction au travail. Sur une échelle de 1 (faible satisfaction au travail) à 5 (grande satisfaction au travail), le niveau de satisfaction des participants est de 2,7 sur 5. Dans l'ensemble, il y a très peu de différence entre les EPEI et les non-EPEI en ce qui a trait à la satisfaction au travail. Ceux qui travaillent dans les programmes publics déclarent des niveaux de satisfaction légèrement plus élevés.

Niveau moyen de satisfaction au travail par auspice et statut EPEI

Main-d'œuvre

(1=faible satisfaction au travail; 5=satisfaction au travail élevée)

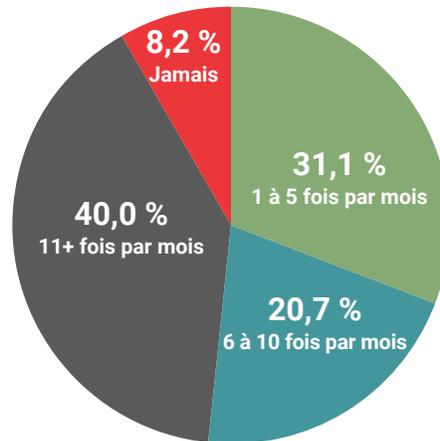
Auspice	Statut EPEI		Moyenne selon le statut EPEI
	Non-EPEI	EPEI	
À but lucratif	2,4	2,6	2,5
À but non lucratif	2,8	2,7	2,7
Public	2,9	3,0	3,0
Moyenne sur l'ensemble des auspices	2,7	2,7	2,7

Remarque : Toutes les moyennes sont pondérées.

STABILITÉ AU TRAVAIL

Les directeurs remplacent souvent des employés absents par nécessité, ce qui les éloigne de leurs tâches administratives et de direction. Plus de 60 % du personnel de gestion déclarent devoir remplacer plus de six fois par mois pour maintenir les ratios, et 40 % d'entre eux signalent que cela se produit plus de 11 fois par mois. Ces chiffres sont comparables à ceux de l'ensemble de la province.

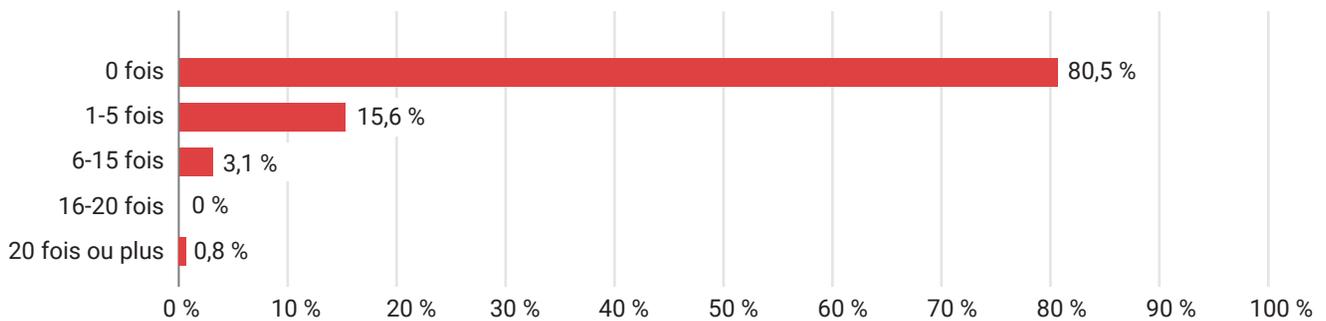
Nombre de fois par mois que les directeurs/superviseurs remplacent pour maintenir le ratio



Plus de 88 % des directeurs/superviseurs répondants ont déclaré avoir dû embaucher du personnel occasionnel au cours de la dernière année, et 60 % ont indiqué qu'ils n'avaient pas été en mesure de le faire (données non présentées).

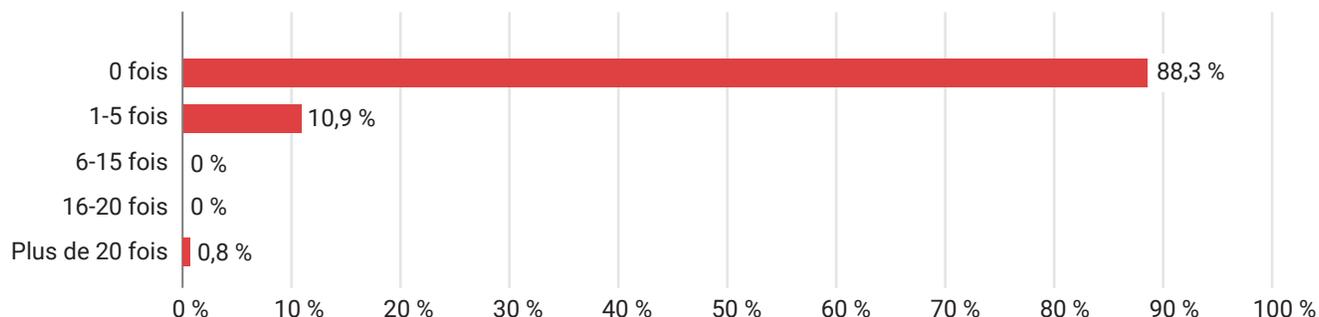
Le manque de personnel a également des effets néfastes sur l'inclusion des enfants handicapés ou ayant des besoins variés. Près de 20 % des directeurs/superviseurs répondants de la ville de Hamilton ont déclaré avoir dû renvoyer un ou plusieurs enfants handicapés à la maison en raison d'un manque de personnel. Ce chiffre est légèrement inférieur à la moyenne provinciale, qui est de 26,6 %.

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



Près de 12 % des directeurs et superviseurs interrogés de la ville de Hamilton ont déclaré avoir retiré au moins un enfant handicapé de leur programme au cours des 12 derniers mois en raison d'un manque de personnel. Ce pourcentage est inférieur à la moyenne de l'échantillon provincial, qui est de 16,5 %. De plus, 18,7 % (comparativement à 27,3 % dans les résultats provinciaux) ont déclaré avoir refusé l'admission d'un enfant handicapé au cours des 12 mois précédents en raison de pénuries de main-d'œuvre (données non présentées).

Pourcentage de la fréquence à laquelle les directeurs/superviseurs ont dû radier des enfants handicapés de leur liste au cours des 12 derniers mois en raison d'un manque de personnel



Un peu plus de la moitié (52,9 %) des répondants de la main d'œuvre à Hamilton disent qu'ils recommanderaient une carrière dans le domaine de la petite enfance à d'autres personnes intéressées, tandis que 25,3 % affirment qu'ils ne sont pas certains. Les non-EPEI sont plus susceptibles que les autres de recommander une carrière dans le secteur.

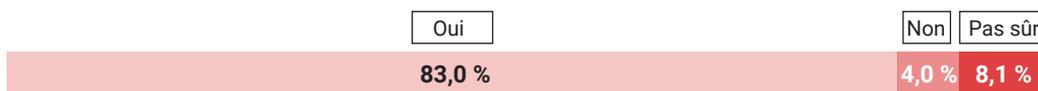
Pourcentage des répondants de la main-d'œuvre qui recommandent une carrière dans la petite enfance

Statut EPEI

	Non-EPEI	EPEI	Moyenne pour tous les statuts d'EPEI
Oui	63,0 %	47,2 %	52,9 %
Non	13,4 %	26,5 %	21,7 %
Pas sûr	23,6 %	26,3 %	25,3 %

Plus de 80 % des répondants affirment qu'ils recommanderaient leur programme à un membre de leur famille ou à un ami à la recherche d'un service de garde d'enfants.

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



Remarque : les totaux n'atteignent pas 100 en raison de données manquantes.

Développement professionnel

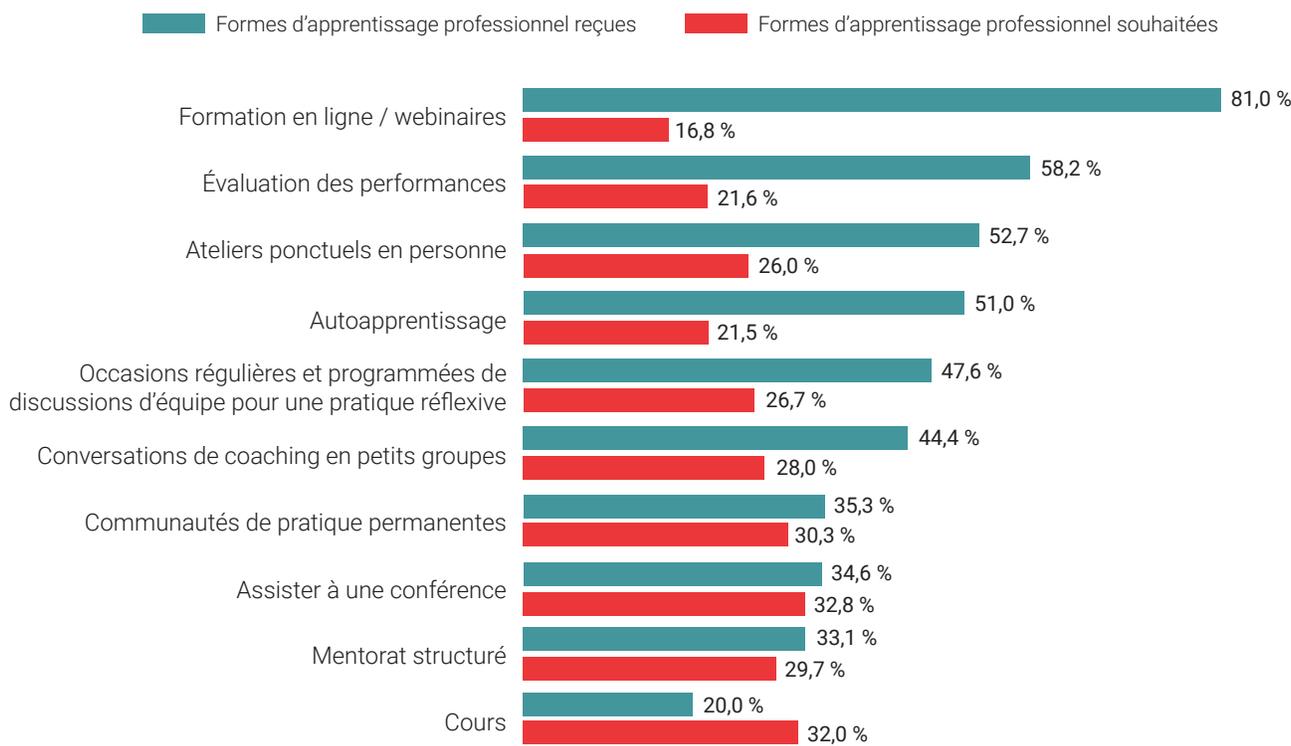
FORMES D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Les répondants de Hamilton indiquent que la forme la plus courante d'apprentissage professionnel qu'ils ont suivie au cours des 12 derniers mois était la formation en ligne (81 %), suivie par les évaluations des performances (58,2 %). Un peu plus de la moitié d'entre eux ont suivi des ateliers ponctuels en personne (52,7 %) ou ont participé à des activités d'autoapprentissage (51 %). Seulement 20 % des répondants déclarent avoir suivi un cours au cours des 12 derniers mois.

Bien que la prestation en ligne soit la forme la plus courante d'apprentissage professionnel reçue au cours des 12 derniers mois, les répondants indiquent qu'elle est l'une des formes les moins souhaitées (16,8 %), suivie de l'autoapprentissage (21,5 %) et des évaluations des performances (21,6 %). Les répondants préfèrent assister à des conférences (32,8 %), suivre des cours (32 %) et participer à des communautés de pratique permanentes (30,3 %) pour leur formation continue, qui sont toutes des formes d'apprentissage collectif.

Formes d'apprentissage professionnel reçues par région au cours des 12 derniers mois et formes d'apprentissage professionnel souhaitées

Main-d'œuvre



CONTENU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

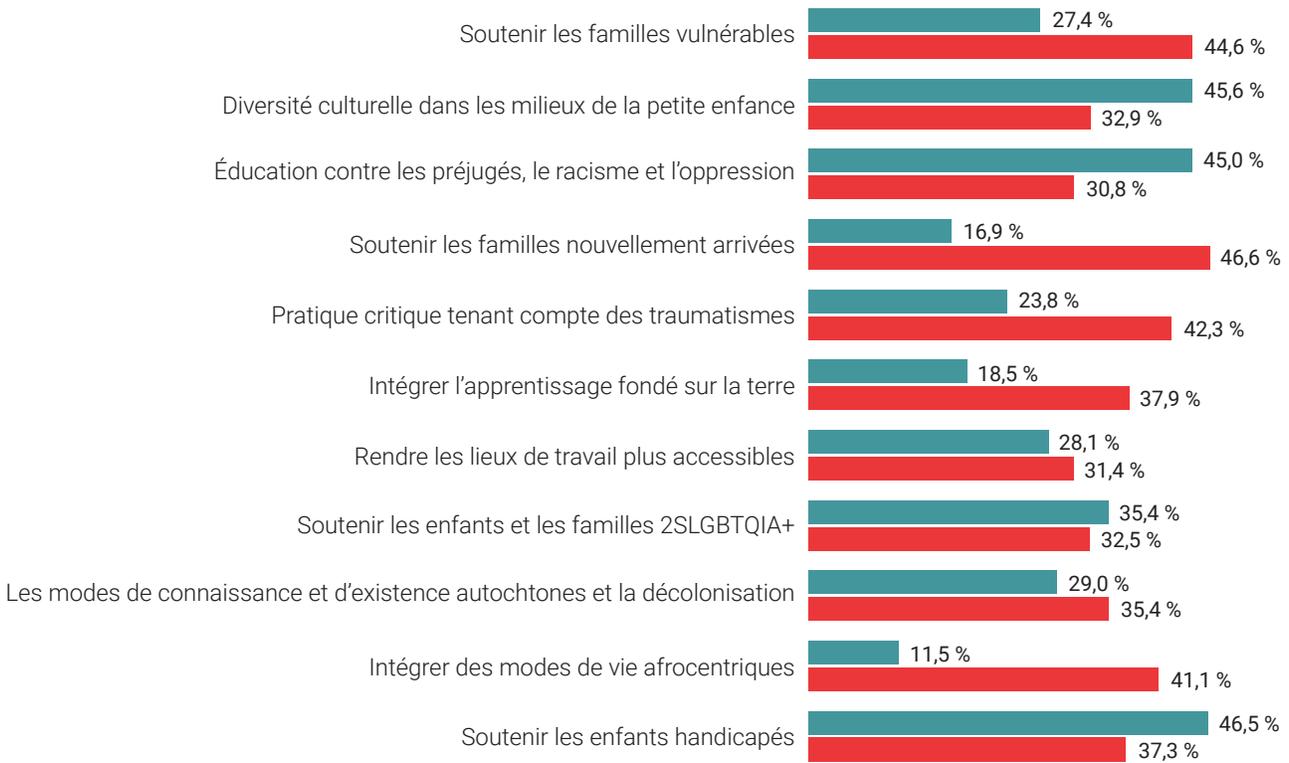
Un peu moins de la moitié des répondants ont déclaré avoir reçu une formation sur l'accompagnement des enfants handicapés (46,5 %), la diversité culturelle (45,6 %) et la lutte contre les préjugés et le racisme (45 %) au cours des 12 derniers mois. En revanche, les participants déclarent avoir le moins d'apprentissages professionnels dans les domaines de l'intégration des modes de vie afrocentriques (11,5 %), de l'accompagnement des familles nouvellement arrivées (16,9 %) et de l'intégration de l'apprentissage fondé sur la terre (18,5 %).

L'apprentissage professionnel le plus recherché est axé sur le soutien aux familles de nouveaux arrivants (46,6 %) et aux familles vulnérables (44,6 %). Plus de 40 % des participants ont également indiqué qu'ils souhaitaient davantage d'apprentissages professionnels axés sur la pratique critique tenant compte des traumatismes (42,3 %) et l'intégration des modes de vie afrocentriques (41,1 %).

Apprentissage de l'équité, de la diversité et de l'inclusion auprès des répondants de la ville de Hamilton Main-d'œuvre

Au cours des 12 derniers mois

■ % de répondants déclarant avoir suivi cette formation
■ % de répondants qui aimeraient en savoir plus sur ce domaine



Fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés

Les données démographiques des répondants des services de garde en milieu familial agréés peuvent être biaisées en faveur des EPEI, car les invitations à participer à l'étude ont été distribuées par l'entremise de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. Les fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés à Hamilton sont beaucoup plus susceptibles d'être racialisés (71,4 %) que ceux qui travaillent dans des centres ou dans des programmes publics ou de maternelle à temps plein. Les deux tiers (66,6 %) sont nés à l'extérieur du Canada (données non présentées). Parmi les personnes nées à l'extérieur du Canada, près de 85 % déclarent être au pays depuis plus de 10 ans. Ils sont également plus susceptibles d'être plus âgés que les répondants qui travaillent dans des programmes de centres.

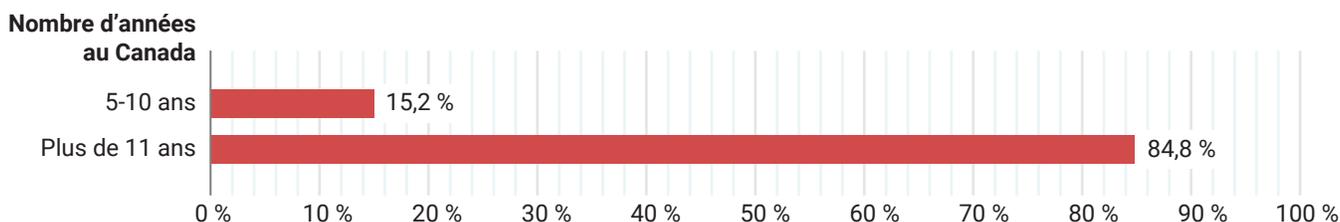
Pourcentage de personnes racialisées

Fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés



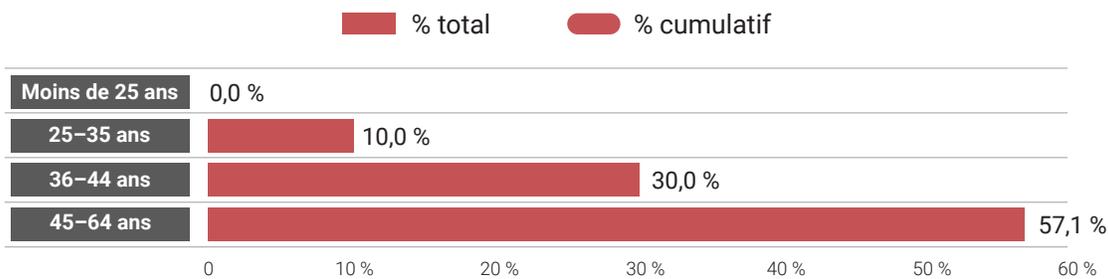
Pourcentage d'années passées au Canada pour les personnes nées à l'extérieur du pays

Fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés



Répartition des répondants selon l'âge

Fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés





Environ 38 % des fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés ont terminé leurs études collégiales ou universitaires (35,7 %).

Pourcentage de répondants selon le plus haut niveau de scolarité atteint
Fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés

Moyenne de tous les participants

Études secondaires partielles	5,7 %
Diplôme d'études secondaires	12,9 %
Études collégiales ou universitaires partielles	18,8 %
Études collégiales ou universitaires terminées	35,7 %
Études supérieures partielles	8,6 %
Diplôme d'études supérieures	12,9 %
Préfère ne pas répondre	5,7 %

Les fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés de Hamilton sont également plus susceptibles de déclarer vouloir rester dans le secteur que ceux qui participent à des programmes dans les centres. Plus de 88 % affirment qu'ils continueront d'offrir des services de garde en milieu familial au cours de la prochaine année (données non présentées).

La plupart des fournisseurs de services de garde en milieu familial fournissent des services dans leur propre maison (81,4 %), et seulement 18,6 % fournissent des services dans un logement qu'ils louent (données non présentées). Environ 64 % d'entre eux déclarent avoir un espace désigné dans leur maison qui est utilisé uniquement/principalement pour fournir des services de garde. La grande majorité (90 %) des répondants des services de garde en milieu familial agréés ont déclaré qu'ils recommanderaient à d'autres personnes de faire carrière comme fournisseur de services de garde en milieu familial.