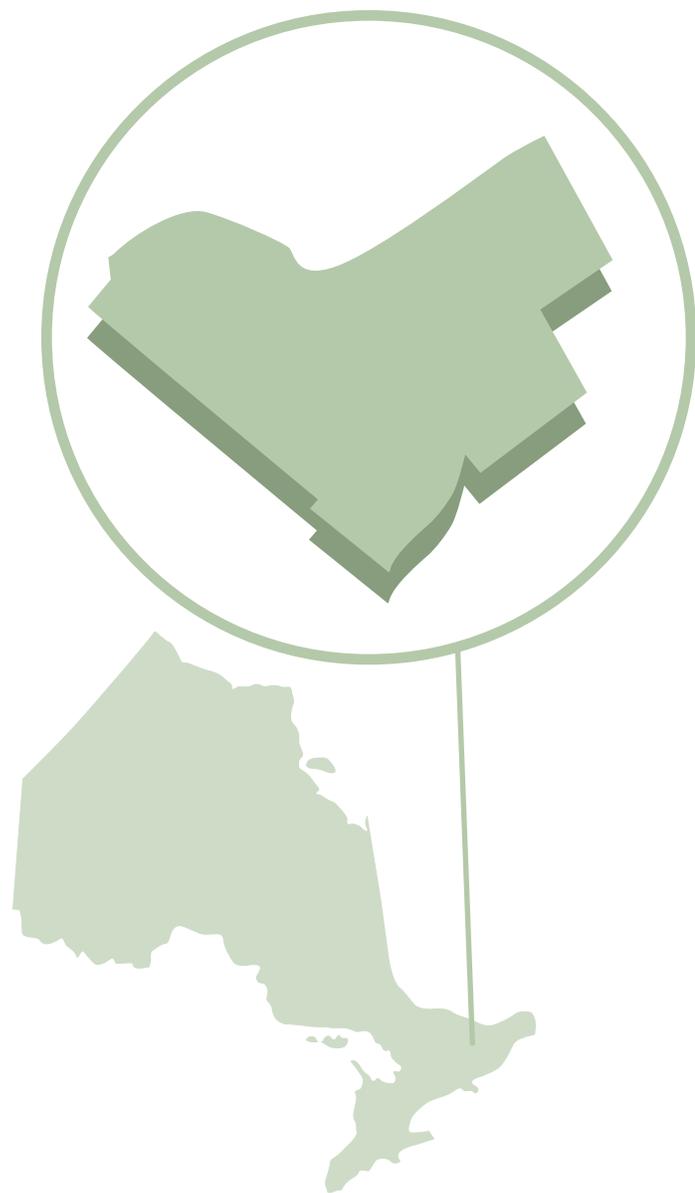


connaître chiffres

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



Ville d'Ottawa





Ville d'Ottawa

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 d'Ottawa 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 d'Ottawa fait 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 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 d'Ottawa.*

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

Population et famille

Population		Nombre moyen d'enfants par famille	1,8
2021	1 017 449	Familles monoparentales	16,1 %
2016	934 243	Familles monoparentales	
<i>Changement depuis 2016:</i>	<i>+8,90 %</i>	Femmes	12,7 %
Densité de population par km²	364,9	Hommes	3,4 %
Âge médian	40,0 ans	État matrimonial	
Population racialisée	32,5 %	Marié ou conjoint de fait	55,8 %
Ménages multigénérationnels	2,4 %	Non marié ou conjoint de fait	44,2 %
Population immigrée	25,9 %	Marié ou conjoint de fait avec enfants	44,2 %
Identité autochtone	2,6 %	Langue la plus souvent parlée à la maison	
Éducation		Anglais	73,0 %
Pas de certificat, de diplôme ou de grade	11,0 %	Français	8,2 %
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	23,0 %	Autre	12,4 %
Certificat, diplôme ou grade post-secondaire	65,9 %	<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>		Accès à la propriété	
Études obtenues à l'extérieur du Canada	14,5 %	Propriétaire	63,9 %
<i>*25-64 ans</i>		Locataire	36,1 %
		Dépenser plus de 30 % des frais de logement	20,1 %

Emploi et revenu

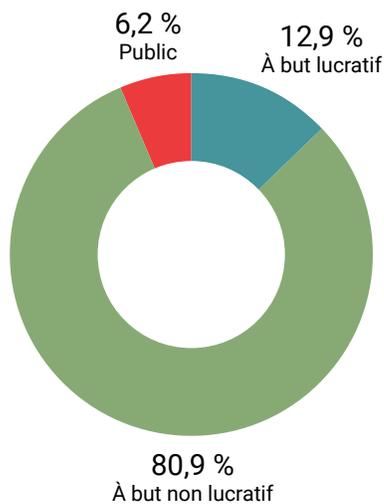
Taux de participation au marché du travail		Durée du trajet (min)	Total %	% Hommes	% Femmes
Femmes	62,4 %	Moins de 15	26,9	24,8	29,3
Hommes	69,6 %	15 à 29	42,2	42,6	41,7
Taux de chômage		30 à 44	20,1	21,7	18,2
Femmes	11,1 %	45 à 59	5,8	5,8	5,7
Hommes	9,6 %	60 minutes et plus	5,1	5,1	5,1
Prévalence du faible revenu (MFR)		Répartition des revenus	Total %	% Hommes	% Femmes
0-17	10,7 %	Dans la moitié inférieure de la distribution	38,0	37,3	38,7
0-5	11,8 %	Dans le décile inférieur	8,7	8,7	8,7
18-64	8,2 %	Dans le deuxième décile	7,0	6,8	7,3
<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	7,0	6,9	7,1
Revenu d'emploi médian	47 600 \$	Dans le quatrième décile	7,3	7,1	7,5
Revenu d'emploi médian en 2020 pour les travailleurs à temps plein toute l'année	77 500 \$	Dans le cinquième décile	8,0	7,8	8,2
Revenu total médian des ménages en 2020	102 000 \$	Dans la moitié supérieure de la distribution	62,0	62,7	61,3
Revenu médian après impôts des ménages en 2020	88 000 \$	Dans le sixième décile	8,9	8,7	9,0
		Dans le septième décile	10,0	10,0	10,1
		Dans le huitième décile	11,7	11,8	11,6
		Dans le neuvième décile	14,6	14,9	14,4
		Dans le décile supérieur	16,7	17,3	16,2

Reference: <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&SearchText=ottawa&GENDERlist=1&STATISTIClist=1&DGUIDlist=2021A00033506&HEADERlist=0>

Caractéristiques de l'échantillon

Au total, 332 personnes travaillant dans les services à la petite enfance de la ville d'Ottawa ont répondu au sondage (appelé « *sondage auprès des effectifs* »). Parmi elles, 76,5 % sont des ÉPEI et 23,5 % sont des non-ÉPEI (appelés « *effectifs* »). La plupart des répondants proviennent de programmes à but non lucratif (80,9 %). De plus, 105 directeurs ont répondu au sondage. Comme le nombre de répondants qui sont des fournisseurs de services de garde en milieu familial agréés à Ottawa est faible (n=8), les données ne sont pas présentées ici ; ces données sont incluses dans le **rapport exécutif**.

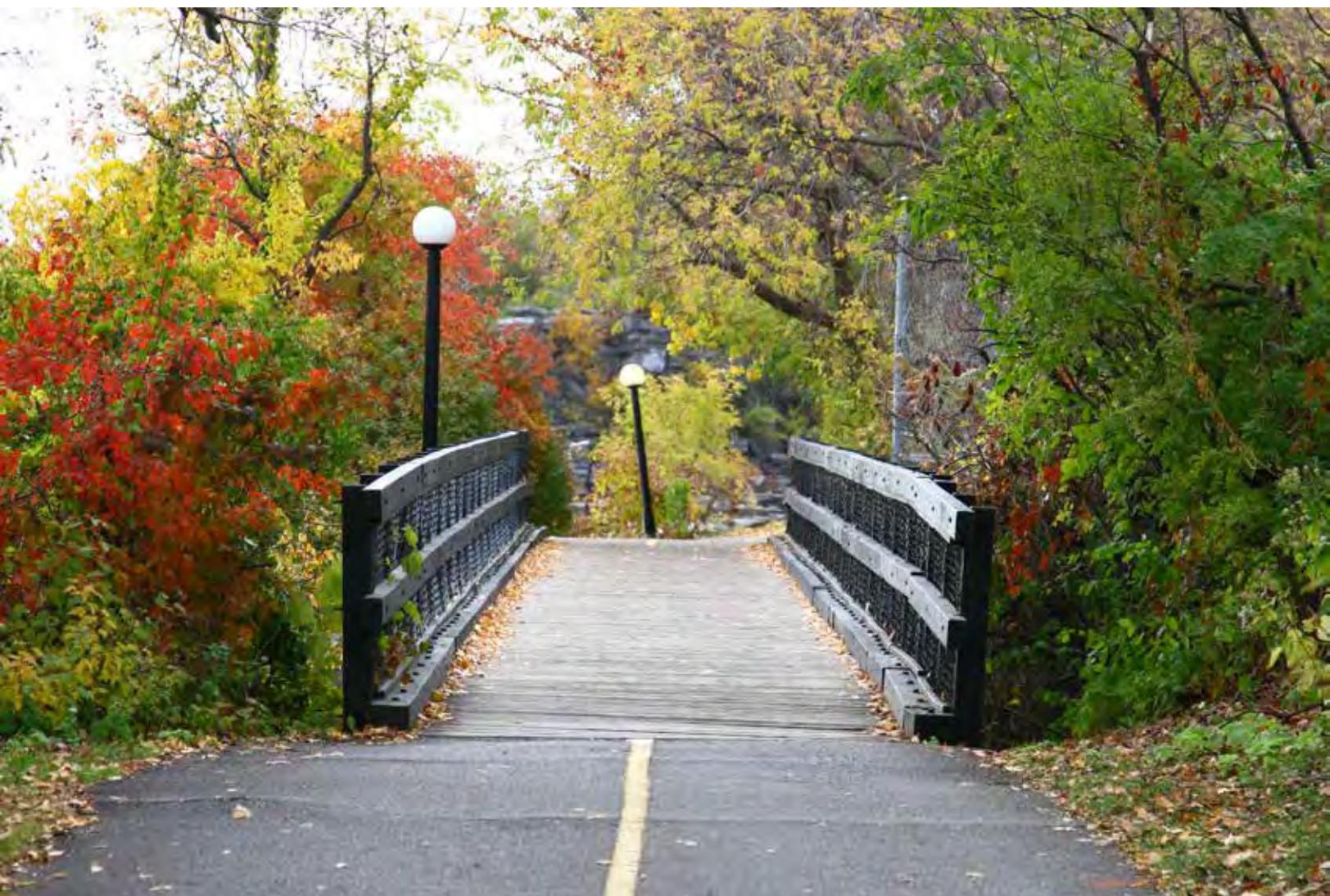
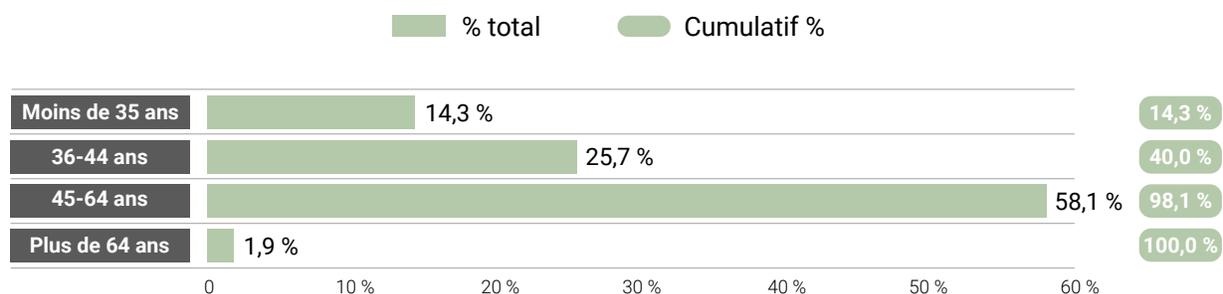
Pourcentage de répondants par auspice *Effectifs*



ÂGE

Environ 40 % des répondants de la main-d'œuvre ont moins de 45 ans. Les directeurs et superviseurs d'Ottawa ont un âge similaire à celui de l'échantillon moyen provincial. Dans l'ensemble des régions participantes, 42,7 % des directeurs et superviseurs participants ont moins de 45 ans, contre 40 % dans la ville d'Ottawa.

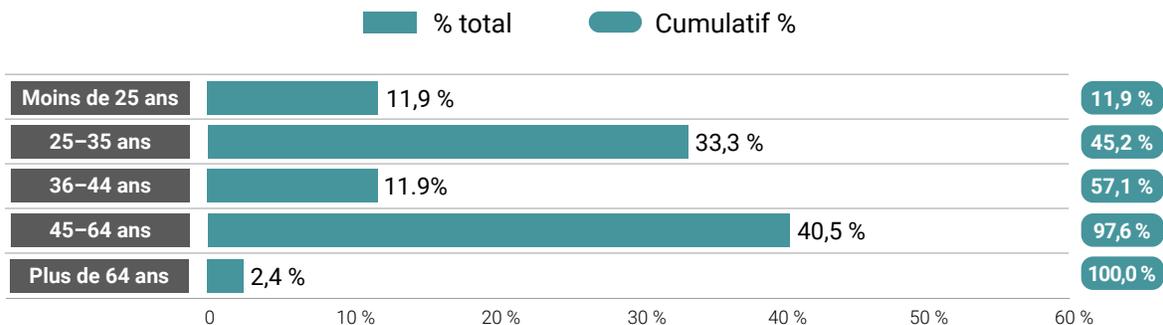
Répartition des répondants selon l'âge *Effectifs*



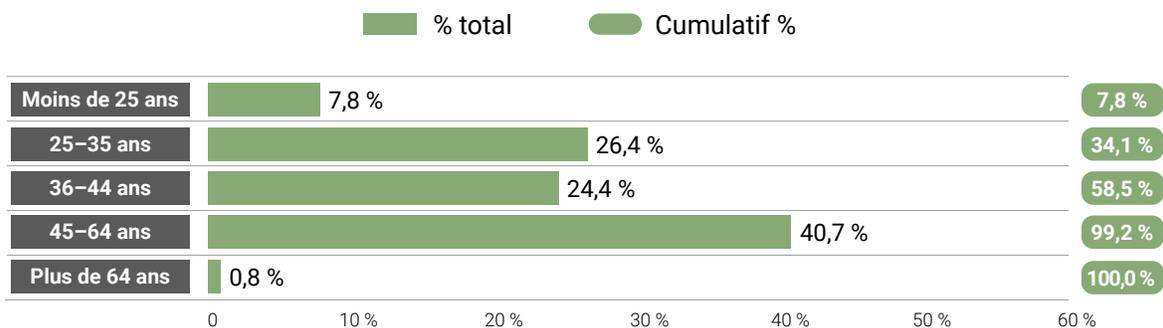
Les répondants qui travaillent dans des organismes publics sont plus susceptibles d'être plus jeunes, mais ces données doivent être interprétées avec prudence en raison de la petite taille de l'échantillon. Dans les programmes publics, 70 % ont moins de 45 ans, contre 58,5 % dans les programmes à but non lucratif et 57,1 % dans les programmes à but lucratif. En revanche, les résultats à l'échelle provinciale montrent que les personnes qui travaillent dans des programmes à but lucratif sont plus susceptibles d'être plus jeunes.

Répartition des âges par auspices Effectifs

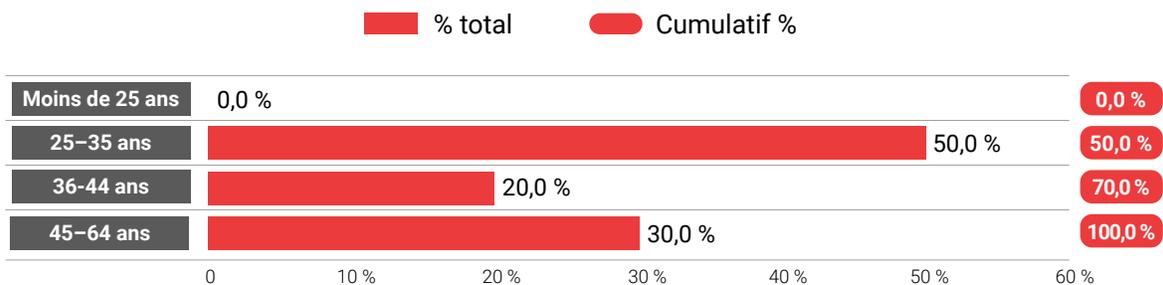
À but lucratif



À but non lucratif



Public



Remarque : Les données publiques doivent être interprétées avec prudence en raison de la faible taille de l'échantillon.

ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Les participants qui travaillent dans des programmes à but lucratif sont ceux qui ont le moins d'années d'expérience.

Années d'expérience d'auspice Effectifs

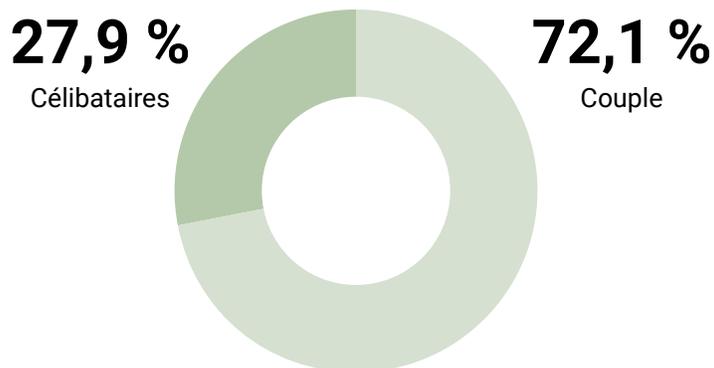
Auspice	Moyenne	Minimum	25 ^e percentile	Médiane	75 ^e percentile	Maximum
À but lucratif	10,9	0,0	4,0	9,0	15,0	38,0
À but non lucratif	13,8	0,0	6,0	12,0	20,0	40,0
Public	11,6	0,0	4,5	10,5	16,5	27,0

Des 105 directeurs/superviseurs qui ont répondu au sondage, 86,5 % déclarent être des ÉPEI, contre 94,7 % dans les 43 régions participantes. Parmi ceux qui sont ÉPEI, 92,6 % sont inscrits à l'Ordre des éducateurs de la petite enfance depuis moins de cinq ans.

STATUT FAMILIAL

Environ 28 % des répondants à l'enquête sur le marché du travail sont célibataires.

Situation familiale des répondants Effectifs



RACIALISATION

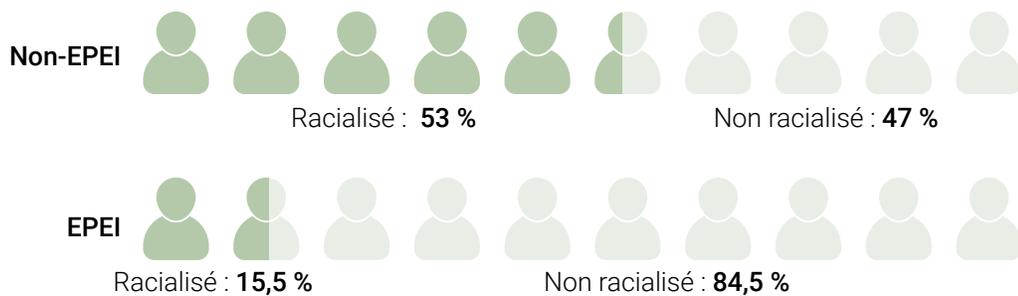
Près d'un quart (24 %) de l'échantillon de travailleurs s'identifient comme racialisés.

Pourcentage de personnes racialisées *Effectifs*



Les non-EPEI sont beaucoup plus susceptibles que les EPEI 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 *Effectifs*



Compensation

SALAIRES

Les salaires des ÉPEI d'Ottawa sont légèrement plus élevés que ceux des autres ÉPEI. Ceux qui travaillent dans des programmes à but lucratif ont les salaires horaires les plus bas. Environ 25 % des répondants déclarent avoir un emploi supplémentaire pour compléter leur salaire principal.

Salaires horaires par auspice et statut EPEI Effectifs

Auspice	Statu EPEI	
	Non-EPEI	EPEI
À but lucratif	23,00 \$	24,32 \$
À but non lucratif	25,23 \$	26,94 \$
Public	25,67 \$	27,64 \$
Moyenne sur l'ensemble des auspices	24,90 \$	26,70 \$

Les salaires médians déclarés pour les directeurs/superviseurs à Ottawa sont plus élevés (34 \$ l'heure) que ceux des régions provinciales participantes. Le salaire horaire médian des directeurs/ superviseurs dans les résultats provinciaux globaux 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 d'Ottawa par poste

Position	Moyenne	Minimum	25 ^e percentile	Médiane	75 ^e percentile	Maximum
Directeur	34,41 \$	22,00 \$	30,00 \$	34,00 \$	38,00 \$	56,00 \$
Directeur adjoint	28,79 \$	18,00 \$	26,00 \$	29,00 \$	33,00 \$	40,00 \$
Moyenne sur la position	33,39 \$	18,00 \$	30,00 \$	33,00 \$	38,00 \$	56,00 \$

*Les directeurs adjoints doivent être interprétés avec prudence en raison de la faible taille de l'échantillon.

AVANTAGES

Un peu plus de 93 % des travailleurs interrogés déclarent avoir accès à des congés de maladie payés, et 78,6 % ont accès à des prestations d'assurance maladie complémentaires. Environ 69 % déclarent avoir des cotisations à un régime de retraite ou à un REER par l'intermédiaire de leur employeur et 67,7 % ont accès à des possibilités d'apprentissage professionnel rémunéré. Les augmentations de salaire pour l'obtention d'un nouveau diplôme ou d'un nouveau titre en éducation de la petite enfance ne sont pas très courants (11,2 %) et l'aide aux frais de scolarité est rare (7,3 %).

Pourcentage de répondants ayant accès à des prestations non obligatoires Effectifs



93,4 %

Congés de maladie payés



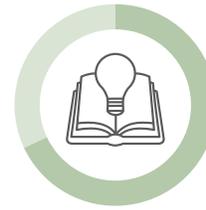
78,6 %

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



68,9 %

Prestations de retraite ou cotisations à un REER



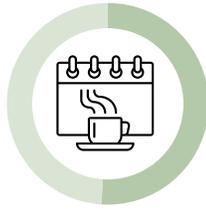
67,7 %

Développement professionnel rémunéré



66,5 %

Congé de deuil payé



50,8 %

Journées personnelles ou de santé mentale payées



49,6 %

Temps de programmation rémunéré pendant la journée de travail



48,3 %

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



37,8 %

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



20,2 %

Complément de congé parental



11,2 %

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



7,3 %

Aide aux frais de scolarité

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

DISCRIMINATION

Environ 36 % des travailleurs interrogés déclarent avoir été victimes de discrimination au travail. Les types de discrimination subis varient, l'intimidation (57 %) et l'éducation/l'ancienneté (35,1 %) étant les plus courantes, suivies de la santé mentale (22,8 %) et de l'âgisme (21,1 %). Il convient de noter que l'intimidation peut impliquer ou être enracinée dans d'autres formes de discrimination (par exemple, le racisme ou l'âgisme).

Pourcentage de répondants signalant des expériences de discrimination sur le lieu de travail

Effectifs



Vivre une discrimination : **36,2 %**

Ne subit pas de discrimination : **63,8 %**

Types de Discrimination

Effectifs

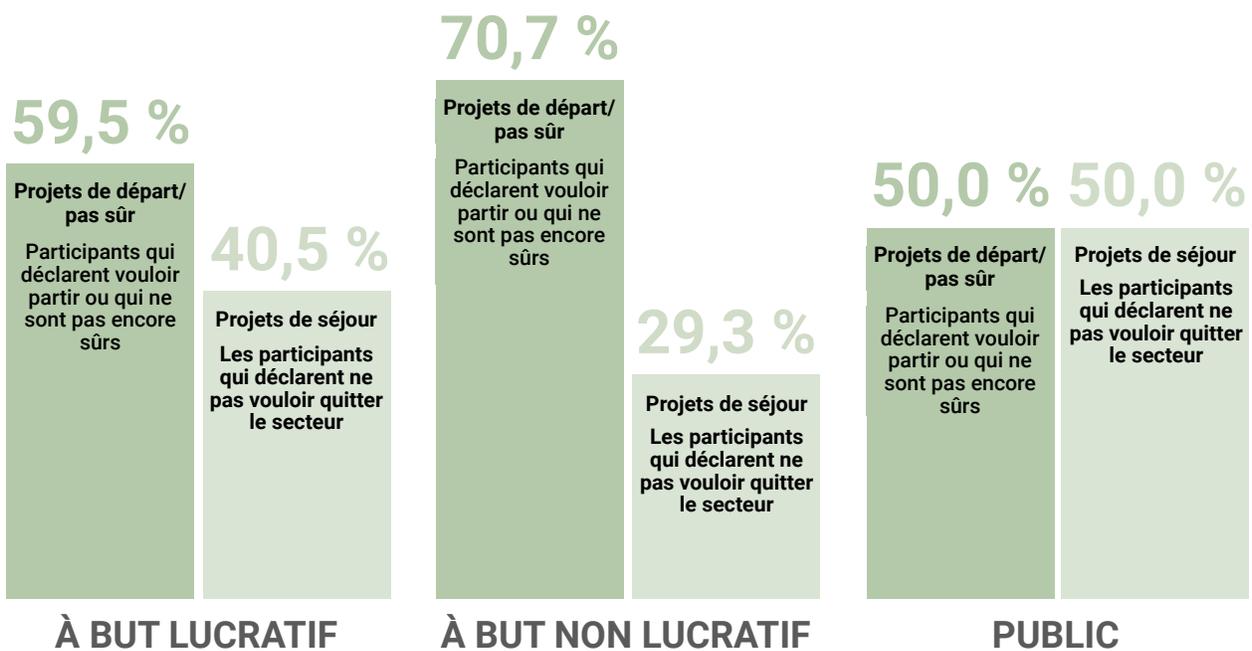
Intimidation	57,0 %
Éducation/ancienneté	35,1 %
Santé mentale	22,8 %
Âgisme	21,1 %
Racisme	16,7 %
Sexisme	10,5 %
Préjugés corporels	8,8 %
Le capacitisme	8,8 %
Croyance religieuse	6,1 %
Homophobie	6,1 %
Statut d'immigration	2,6 %



SATISFACTION AU TRAVAIL

Dans tous les secteurs d'activité, seulement 32 % des répondants de la Ville d'Ottawa ont indiqué qu'ils prévoient rester dans le secteur au cours des cinq prochaines années. Ceux qui travaillent dans des programmes publics sont les moins susceptibles de déclarer qu'ils prévoient quitter leur emploi ou de dire qu'ils ne sont pas sûrs (50 %), tandis que ceux qui travaillent dans des programmes à but non lucratif sont les plus susceptibles de déclarer qu'ils prévoient quitter leur emploi ou de dire qu'ils ne sont pas sûrs (70,7 %). De nombreux répondants dans tous les secteurs d'activité ne sont pas sûrs de leurs plans. Ces résultats entraînent des répercussions sur les investissements et les stratégies de rétention.

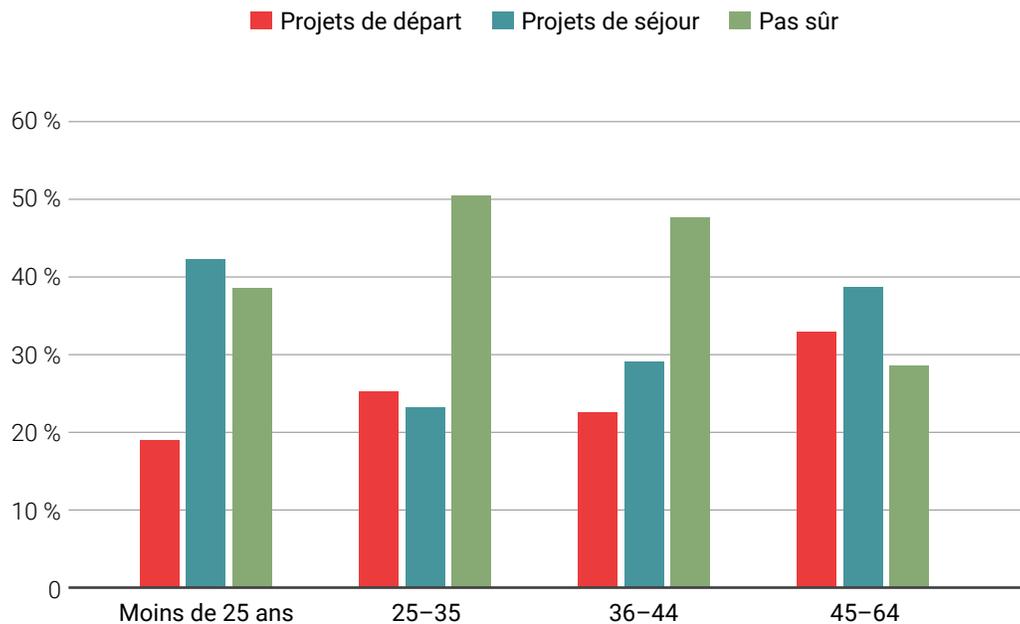
Projets de quitter le secteur par auspices *Effectif*





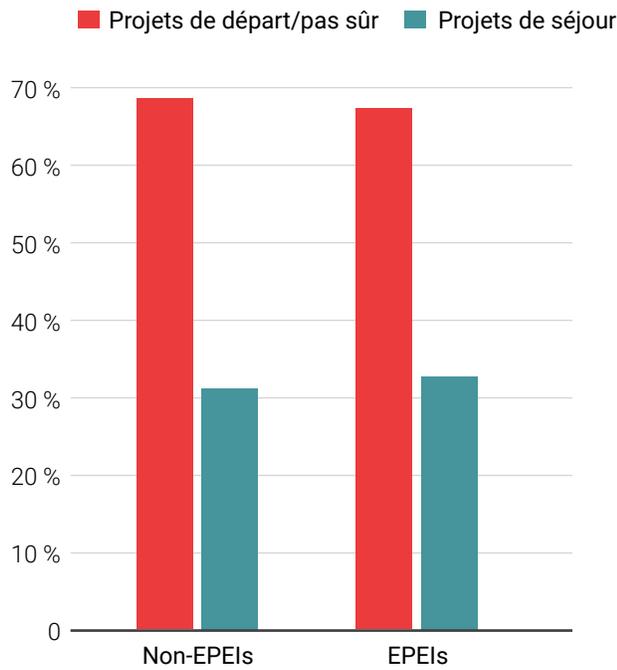
Les personnes âgées de 45 à 64 ans sont les plus susceptibles de déclarer qu'elles prévoient quitter le secteur (33,1 %). Ce constat est préoccupant, car ce groupe d'âge est plus susceptible d'avoir le plus d'années d'expérience. Il convient de noter que les personnes de 65 ans et plus ne sont pas incluses dans ces résultats, car des projets de retraite fausseraient les résultats.

Projets de quitter le secteur selon l'âge des répondants *Effectifs*



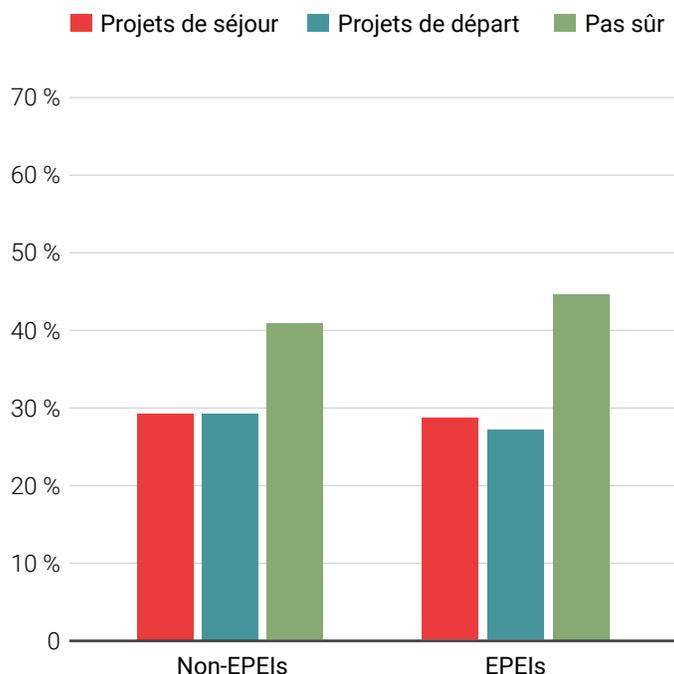
Il n'y a pas de différences entre les EPEI et les non-EPEI en termes de probabilité de déclarer leur intention de quitter le secteur.

Projets de quitter le secteur par statut de EPEI *Effectifs*



À Ottawa, les projets de quitter le secteur ne sont pas non plus associés à des expériences de discrimination au travail. Toutefois, les résultats à l'échelle provinciale montrent que les expériences de discrimination au travail sont associées aux projets de quitter le secteur. Cela entraîne des répercussions sur l'apprentissage professionnel et la gestion des ressources humaines. Une analyse plus détaillée est disponible dans le **rapport exécutif**.

Projets de départ des personnes victimes de discrimination sur le lieu de travail par statut EPEI *Effectifs*



Un peu plus de 33 % des directeurs/superviseurs interrogés à Ottawa déclarent vouloir rester dans le secteur, ce qui est comparable aux résultats provinciaux de 32,5 %.

Pourcentage de directeurs/superviseurs ayant l'intention de rester dans le secteur La ville d'Ottawa par rapport à toutes les régions participantes



STRESS AU TRAVAIL

Les personnes qui travaillent dans des programmes à but non lucratif déclarent des niveaux de stress légèrement plus élevés sur une échelle de 1 (faible stress) à 5 (stress élevé). De plus, les ÉPEI déclarent des niveaux de stress plus élevés que les non-ÉPEI.

Niveau moyen de stress par auspice

Effectifs

(1=faible stress ; 5=stress élevé)

EPEI statuts

Auspice	Non-EPEI	EPEI	Moyenne selon le statut EPEI
À but lucratif	2,5	3,5	3,1
À but non lucratif	3,2	3,4	3,3
Public	2,9	3,5	3,3
Moyenne sur l'ensemble des auspices	3,0	3,4	3,3

Remarque : Toutes les moyennes sont pondérées.

Les participants de la ville d'Ottawa déclarent généralement un faible niveau de satisfaction au travail. Sur une échelle de 1 (faible satisfaction au travail) à 5 (satisfaction au travail élevée), le niveau de satisfaction des participants à l'étude est de 2,8 sur 5. Les participants aux programmes publics déclarent le niveau de satisfaction au travail le plus élevé. Il n'y a aucune différence dans le niveau de satisfaction au travail entre les ÉPEI et les non-ÉPEI.

Niveau moyen de satisfaction au travail par auspice et statut EPEI

Effectifs

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

Statut EPEI

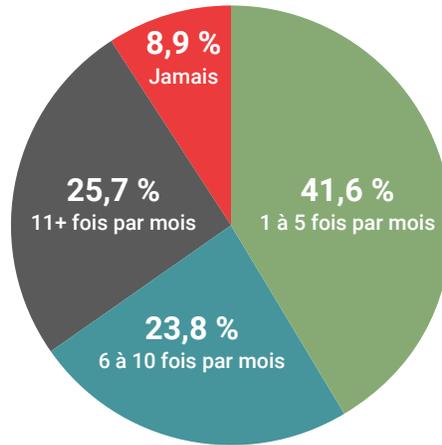
Auspice	Non-EPEI	EPEI	Moyenne selon le statut EPEI
À but lucratif	2,7	2,3	2,5
À but non lucratif	2,7	2,8	2,8
Public	3,2	3,2	3,2
Moyenne sur l'ensemble des auspices	2,7	2,8	2,8

Remarque : Toutes les moyennes sont pondérées.

STABILITÉ AU TRAVAIL

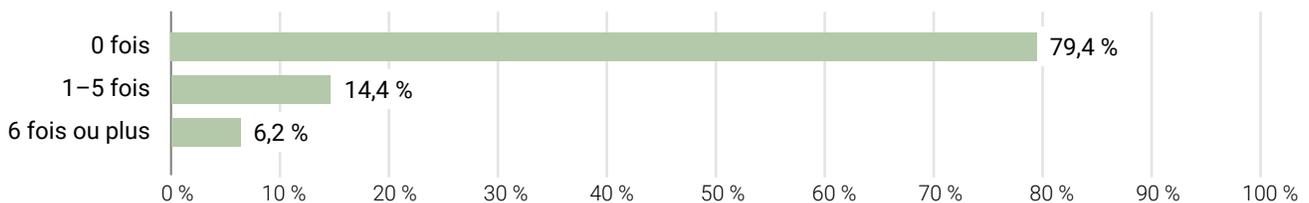
Les directeurs remplacent souvent des employés absents par nécessité, les privant ainsi de leurs fonctions de direction et d'administration. Environ la moitié des cadres déclarent devoir remplacer des employés six fois ou plus par mois pour maintenir les ratios, et 25,7 % déclarent que cela se produit plus de 11 fois par mois. Ces résultats sont similaires à ceux de l'ensemble de la province.

Nombre de fois par mois que les directeurs/superviseurs remplissent le ratio



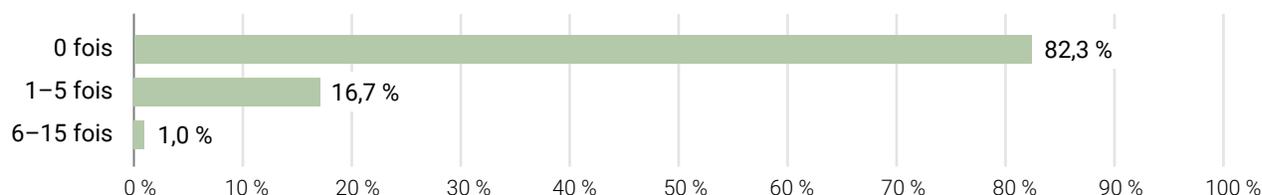
Le manque de personnel a également des effets néfastes sur l'inclusion des enfants handicapés ou ayant des besoins variés. Près de 21 % des directeurs/superviseurs interrogés déclarent avoir dû renvoyer un ou plusieurs enfants handicapés à la maison en raison d'un manque de personnel. Ce chiffre est inférieur à la moyenne provinciale de 26,6 %.

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



Près de 18 % des directeurs/superviseurs d'Ottawa ont indiqué avoir retiré au moins un enfant handicapé de leur programme au cours des 12 derniers mois en raison d'une pénurie de personnel. La moyenne de l'échantillon provincial est de 16,5 %. De plus, 35,6 % (comparativement à 27,3 % dans les résultats provinciaux) ont indiqué avoir refusé l'admission d'un enfant handicapé au cours des 12 derniers mois en raison d'une pénurie de main-d'œuvre. Près de 5 % des répondants ont refusé l'admission plus de six fois au cours des 12 derniers mois (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



Moins de la moitié (42,8 %) des répondants de la population active de la ville d'Ottawa indiquent qu'ils recommanderaient une carrière dans la petite enfance à d'autres personnes intéressées. Les ÉPEI sont moins susceptibles de recommander une carrière dans la petite enfance que les non-ÉPEI.

Pourcentage des répondants sur le marché du travail qui recommandent une carrière dans la petite enfance

	Statut EPEI	
	Non--EPEI	EPEI
Oui	56,4 %	38,6 %
Non	18,0 %	36,2 %
Pas sûr	25,6 %	25,2 %

Un peu plus de 80 % des répondants du milieu de travail affirment qu'ils recommanderaient leur programme à un membre de leur famille ou à un ami à la recherche d'une garderie. Il n'y a pas de différence significative entre les EPEIs et les non-EPEIS.

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

	Statut EPEI	
	Non-EPEI	EPEI
Oui	74,1 %	81,7 %
Non	5,6 %	6,1 %
Pas sûr	5,6 %	5,2 %

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

Développement professionnel

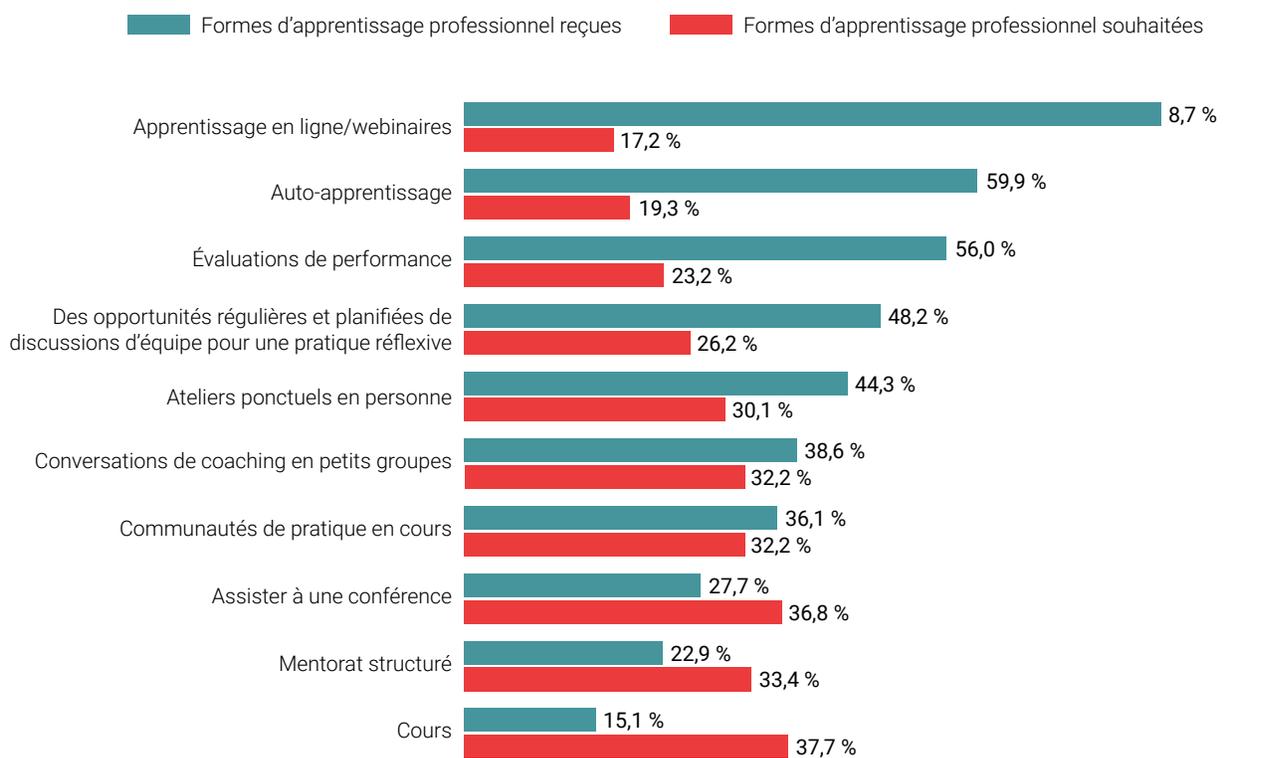
FORMES D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

La forme la plus courante de formation professionnelle reçue au cours des 12 derniers mois était la formation en ligne (80,7 %), suivie de l'autoformation (59,9 %) et des évaluations de performance (56 %). Seuls 15,1 % des répondants déclarent avoir suivi un cours au cours des 12 derniers mois, tandis que 22,9 % déclarent avoir eu des possibilités de mentorat structuré.

Bien que la formation en ligne soit la forme la plus courante d'apprentissage professionnel reçue au cours des 12 derniers mois, les répondants indiquent qu'il s'agit du format le moins souhaité (17,2 %). Les répondants préfèrent assister à des conférences (36,8 %), suivre des cours (37,7 %) et suivre un mentorat structuré (33,4 %) pour leur apprentissage continu, 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

Effectifs



CONTENU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Plus de la moitié des répondants déclarent avoir reçu une formation sur l'éducation contre les préjugés, le racisme et l'oppression (57,2 %) et sur la diversité culturelle (51,8 %) au cours des 12 derniers mois. Près de la moitié déclarent avoir suivi une formation sur l'accompagnement des enfants handicapés (48,8 %). En revanche, les participants déclarent avoir reçu le moins d'apprentissage professionnel dans les domaines de l'intégration des modes de vie afro centriques (10,2 %), de l'intégration de l'apprentissage basé sur la terre (20,2 %) et de l'accompagnement des familles nouvellement arrivées (20,5 %). Les données du recensement pour la région aident à contextualiser les résultats.

Les apprentissages professionnels les plus recherchés sont centrés sur le soutien aux nouveaux arrivants (49,4 %) et aux familles vulnérables (46,4 %), et sur l'intégration des modes de connaissance et d'être afro centriques (44,3 %). Les répondants déclarent également vouloir un apprentissage professionnel centré sur la pratique critique tenant compte des traumatismes (40,4 %), l'intégration de l'apprentissage basé sur le territoire (40,1 %) et les modes de connaissance et d'être autochtones (40,4 %).

Apprentissage de l'équité, de la diversité et de l'inclusion auprès des répondants de la ville d'Ottawa

Effectifs

Au cours des 12 derniers mois

