



RÉDUIRE LES EXIGENCES :

Comment la réduction des qualifications des éducateurs de la petite enfance menace la qualité des services de garde

La pénurie d'éducateurs de la petite enfance (EPE) qualifiés a freiné les efforts d'expansion des places dans le cadre du [système pancanadien d'apprentissage de la petite enfance et de garde des jeunes enfants](#) (système d'AGJE). Cette pénurie d'éducateurs a incité certains décideurs politiques de l'Ontario à chercher des raccourcis, notamment à remettre en question la nécessité d'un diplôme de deux ans pour être admissible comme éducateur de la petite enfance. La réduction des qualifications des éducateurs ou d'autres stratégies de déqualification, comme l'augmentation des ratios, ne sont pas des solutions.

Les EPE jouent un rôle essentiel dans l'obtention de résultats positifs chez les enfants et les familles et constituent le fondement d'un système [d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de grande qualité](#).

EXIGENCES ACTUELLES EN MATIÈRE D'ÉTUDES POUR LES EPE EN ONTARIO

Un [diplôme](#) de deux ans en éducation de la petite enfance d'un collège reconnu en Ontario fournit aux diplômés les [connaissances](#) et l'expérience nécessaires pour appuyer efficacement l'apprentissage et le développement des enfants. Les étudiants d'un programme d'EPE apprennent également à cerner les vulnérabilités et à reconnaître les enfants qui pourraient être à risque de subir un préjudice.

Au cours de la première année, les étudiants étudient les fondements du développement du cerveau et du comportement, de la santé, de la nutrition et de la sécurité. Ils sont initiés aux programmes d'études, à la pédagogie, à la pratique professionnelle et à l'établissement de relations avec les enfants, les familles et leurs collectivités. Sous la supervision d'un éducateur de la petite enfance inscrit, les étudiants :

- acquièrent une expérience pratique de la co-conception d'un programme d'études pour un apprentissage centré sur l'enfant et basé sur le jeu;
- apprennent à répondre aux besoins et aux intérêts particuliers des enfants; et
- mettent en pratique des approches positives de gestion du comportement.

Un diplôme d'EPE permet aux diplômés de cerner les vulnérabilités et de reconnaître les enfants qui pourraient être à risque de subir un préjudice.

Au cours de la deuxième année, les étudiants examinent de plus près le programme d'études et apprennent comment appliquer leurs connaissances dans le contexte de la petite enfance. Ils acquièrent une compréhension plus approfondie du travail avec les enfants et les familles de divers milieux, perfectionnent leur pratique professionnelle et commencent à utiliser des stratégies d'apprentissage professionnel. C'est l'occasion pour eux d'élaborer une approche plus holistique de la petite enfance en apprenant à :

- intégrer des approches éducatives axées sur la terre et inspirées des savoirs autochtones;
- mettre au point des méthodes de lutte contre le racisme, l'oppression et la décolonisation;
- promouvoir et participer à la collaboration communautaire; et
- intégrer dans leur travail les politiques, les [lois](#) et le [Code de déontologie et normes d'exercices](#).

Leurs stages de deuxième année en milieu de travail correspondent aux attentes scolaires et comprennent :

- la mobilisation des parents, des organismes communautaires et des ressources;
- mettre davantage l'accent sur la diversité et un programme inclusif;
- la planification des environnements d'apprentissage individuels comparativement à collectifs;
- l'intégration de l'apprentissage axé sur la terre;
- assumer davantage de rôles de leadership dans le cadre du programme de la petite enfance.

La richesse du diplôme de deux ans ne peut être comprimée sans perdre les connaissances de base nécessaires pour offrir aux enfants et aux familles des programmes sécuritaires et de grande qualité dans le domaine de la petite enfance.

Lorsque les programmes ont fermé pendant la pandémie de la COVID-19, les étudiants ont perdu de nombreuses expériences essentielles. De nombreux programmes de garde d'enfants n'acceptaient plus d'étudiants en raison des restrictions liées à la pandémie. De plus, les collègues ont dû adapter leurs expériences de placement pour tenir compte des fermetures de centres. L'impact de cette situation se fait encore sentir dans tout le secteur. De nombreux directeurs et gestionnaires de système de services

signalent une baisse du professionnalisme chez les nouveaux diplômés, ce qui, dans certains cas, a entraîné une augmentation de la fréquence des incidents graves.

COMMENT L'ONTARIO SE COMPARE AUX AUTRES PROVINCES ET TERRITOIRES

EPE et non EPE

[Aucune administration au Canada n'exige que toutes](#) les personnes qui travaillent directement avec de jeunes enfants dans des services de garde réglementés détiennent un diplôme d'études postsecondaires. La norme internationale minimale recommande qu'au moins les deux tiers du personnel travaillant avec des enfants suivent une formation **postsecondaire** en développement de l'enfant et en éducation de la petite enfance.

[L'Ontario est l'un des quatre seuls](#) territoires ou provinces au Canada où les postes reconnus dans les ratios n'exigent aucune formation. Les seules exigences prévues par la loi pour les non EPE sont une vérification des antécédents auprès de la police et une attestation médicale. Toutes les autres provinces et tous les territoires ont au moins une certaine orientation obligatoire pour tout le personnel travaillant avec des enfants.

Les études minimales menant à l'obtention d'une [formation](#) en EPE varient d'un certificat d'un an au Nouveau-Brunswick, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest à un diplôme de deux ans dans les neuf autres provinces et territoires. À l'heure actuelle, le Nunavut n'a aucune exigence législative en matière de formation en éducation de la petite enfance. L'Ontario fait également partie des provinces et des territoires qui n'accordent pas de reconnaissance supplémentaire aux éducateurs détenant un diplôme.

Le ratio entre le personnel agréé et le personnel non agréé correspond à la proportion de personnel travaillant dans des services de garde agréés qui doit détenir des niveaux de formation spécifiques au développement de la petite enfance, conformément à la loi.

Pour les groupes de poupons et bambins, l'Ontario exige qu'un employé sur trois seulement soit titulaire d'un diplôme. Pour les groupes plus âgés, la loi prévoit un sur deux. Compte tenu de la faible concentration du personnel formé, la qualité ne peut souffrir que si la formation est réduite.

La richesse du diplôme de deux ans ne peut être comprimée sans perdre les connaissances de base nécessaires pour offrir aux enfants et aux familles des programmes sécuritaires et de grande qualité pour le domaine de la petite enfance.

La vérificatrice générale du Québec a documenté l'impact de la rétrogradation des qualifications des éducateurs dans un rapport de 2024. Pendant la pandémie, le Québec a réduit le ratio d'employés formés de deux tiers à un tiers. Les évaluations ont révélé une forte augmentation du nombre d'établissements qui ne respectaient pas les normes de qualité du gouvernement. Il est choquant de constater que plus de 21 % des centres publics et 59 % des centres privés ont échoué. Le rapport fait également état d'une augmentation marquée du nombre de cas de manipulation inappropriée des enfants.

Directeurs de programmes

Le Manitoba est la seule province qui impose des [exigences supplémentaires en matière de formation aux directeurs de programme](#). Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard et l'Ontario exigent un minimum d'heures d'expérience en plus du diplôme de base. Les autres provinces et territoires n'ont pas d'autres exigences que celles d'un diplôme d'EPE. Le Québec, la Colombie-Britannique, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne font pas référence aux superviseurs dans leurs lois.

En Ontario, un directeur de programmes doit être un EPE inscrit ayant deux ans d'expérience de travail auprès des groupes d'âge qu'il supervisera. La responsabilité de la viabilité financière, de la gestion des ressources humaines et du leadership pédagogique d'un centre nécessite des connaissances et de la formation au-delà de ce qui est actuellement prévu par la loi.

[Une étude récente sur la main-d'œuvre du secteur de la petite enfance en Ontario](#) a révélé que près de 95 % des directeurs interrogés sont inscrits à l'[Ordre des EPE](#) depuis moins de cinq ans, ce qui démontre le faible niveau d'expérience en leadership. Réduire les exigences en matière d'études pour les EPE signifie également réduire les qualifications en leadership.

Les pénuries de main-d'œuvre ont coïncidé avec une augmentation des approbations des directeurs (autorisation de pourvoir un poste avec une personne qui n'a pas la formation ou l'expérience exigées par la loi), même dans les postes de gestionnaires. Cela contribue également à réduire la qualité des programmes.

DÉQUALIFICATION À TRAVERS LE CANADA

Les qualifications sont en cours de révision dans tout le Canada. Le programme d'accréditation de l'Alberta, qui encourageait l'embauche de personnel qualifié, a pris fin. En Ontario, les personnes titulaires d'un diplôme en loisirs et récréation peuvent maintenant être considérées comme la personne qualifiée dans une salle pour certains groupes d'âge. Bien que les personnes détenant un diplôme en loisirs et récréation *puissent* posséder certaines compétences pertinentes, elles ne font pas partie de la [profession autorisée](#). Elles ne sont donc pas tenues de respecter le [Code de déontologie et normes d'exercices](#) auquel les EPE inscrits doivent se conformer.

Réduire les exigences en matière d'études pour les EPE signifie également réduire les qualifications en leadership.

Il a fallu des décennies pour professionnaliser le secteur de l'éducation préscolaire et des services de garde en Ontario. Ce travail a permis d'améliorer la qualité des programmes destinés aux enfants et à leurs familles. Le système d'AGJE est l'occasion de tirer parti de ces progrès. Le prix de l'accès sans qualité est, en fin de compte, payé par les enfants.

L'Ontario pourrait s'inspirer de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse. Ces deux provinces consacrent les fonds du système d'AGJE à des salaires plus élevés et à de bons avantages sociaux pour garder les éducateurs qualifiés à travailler dans le secteur. Ces provinces utilisent également des stratégies de recrutement novatrices pour accroître la main-d'œuvre.

Préparé par :

Dr Emis Akbari^{1,2} et Kerry McCuaig¹

¹Atkinson Centre for Society and Child Development, Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto, Canada.

²School of Early Childhood, George Brown College, Toronto, Canada.

Better Together Initiative

Une collaboration entre les gestionnaires de système de services, les collèges et Millennial Strategist.

