



Rapport sur ce que nous avons entendu  
Vers un processus de certification, une  
grille salariale et un nouveau  
mécanisme de financement pour  
l'apprentissage et la garde des jeunes  
enfants

Août 2023

## Table des matières

Sommaire.....	2
Introduction.....	4
Méthodologie.....	6
Restrictions et mesures d'atténuation.....	9
Ce que nous avons entendu.....	10
Processus de certification.....	10
Grille salariale.....	13
Nouveau mécanisme de financement.....	15
Constatations générales .....	17
Prochaines étapes.....	18

## Sommaire

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF) du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) travaille avec le gouvernement du Canada pour atteindre les cibles définies dans la prolongation de l'*Accord 2021-2025 entre le Canada et les TNO sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*, l'[Accord 2021-2026 entre le Canada et les TNO sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada](#) et le *Plan d'action fusionné* (2023-2026). Ce travail s'arrime à la vision des TNO décrite dans la [Stratégie 2030 sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#).

L'élaboration d'un processus de certification, l'instauration d'une grille salariale pour les éducateurs des centres de garde agréés et la mise en place d'un nouveau mécanisme de financement des services de garde agréés sont les principaux objectifs qui permettront d'améliorer la qualité, l'abordabilité, l'accessibilité et le caractère inclusif de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants aux TNO.

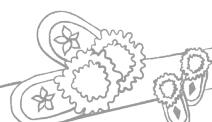
Ces objectifs s'articulent autour des actions suivantes :

- Se fonder sur les exigences de certification actuelles pour déterminer la formation, l'expérience et le rôle professionnel des éducateurs de la petite enfance.
- Déterminer les salaires minimums des éducateurs de la petite enfance qui travaillent dans des centres de garde agréés.
- Explorer des solutions de rechange pour fournir un financement opérationnel qui contrebancerait les coûts des services agréés d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

De mai à juin 2023, le MÉCF a échangé avec les partenaires communautaires, notamment la NWT Early Childhood Association (NWTECA), pour échanger de l'information sur le processus de certification, la grille salariale et le nouveau mécanisme de financement. L'objectif de cet échange était de discuter des éléments essentiels dans la conception de l'approche qui mènera à l'atteinte des trois objectifs principaux.

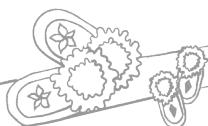
Le présent rapport résume les résultats de la période d'échanges. Dans l'ensemble, les participants ont souligné l'importance de s'assurer que l'élaboration et la mise en œuvre des objectifs principaux, de même que la période de transition qui s'ensuivra, favorisent la pérennité des services agréés sans créer d'obstacles supplémentaires pour les éducateurs de la petite enfance.

Selon les commentaires des participants, le processus de certification devrait être souple et tenir compte des équivalences de formation postsecondaire, puisque l'accès aux études postsecondaires est une difficulté pour plusieurs éducateurs. En outre, les répondants ont recommandé une grille salariale comparable à celle des autres postes du secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants (AGJE), de manière à attirer et retenir les éducateurs. Enfin, les participants ont reconnu le changement qui s'est produit en passant du financement fondé sur la fréquentation à la Subvention



au fonctionnement pour les services à la petite enfance, et souligné le besoin de financement supplémentaire pour favoriser la pérennité.

Le MÉCF valorise l'apport des participants aux discussions. Les commentaires recueillis seront utilisés pour concevoir l'approche du processus de certification, de la grille salariale et du nouveau mécanisme de financement.



## Introduction

Le GTNO s'engage à promouvoir la formation d'une main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de la petite enfance et à soutenir la création de services d'AGJE agréés et leur pérennité, comme le prévoit la [Stratégie 2030 sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#).

La *Stratégie 2030 sur l'éducation et la garde des jeunes enfants* découle d'échanges avec les partenaires communautaires et du [Rapport sur l'examen des programmes de financement pour l'éducation et la garde des jeunes enfants](#) (2021). Ces sources d'information, ainsi que les commentaires reçus dans le cadre des récents échanges, évoquent les points suivants :

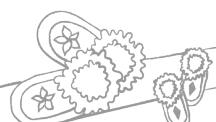
- La difficulté de recruter et retenir le personnel dans les centres de garde agréés.
- L'écart salarial entre les éducateurs de la petite enfance dans les centres de garde agréés et ceux qui occupent d'autres postes similaires.
- Le fait que le modèle de financement basé sur la fréquentation, offert par l'entremise de la [Subvention au fonctionnement pour les services à la petite enfance](#), ne bénéficie pas à tous les services.
- Le besoin de réduire le fardeau administratif au moment de concevoir et de mettre en œuvre les accords de financement.

Les difficultés que représentent le recrutement, la rétention et la pérennité de fonctionnement ont été évoquées pendant les récents échanges avec les partenaires communautaires, notamment par les gouvernements autochtones, les exploitants de services agréés, les éducateurs de la petite enfance et la NWTECA.

Les objectifs principaux associés à la création d'un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE) sont le processus de certification, la grille salariale pour les éducateurs des services de garde agréés ainsi que le nouveau mécanisme de financement, des étapes nécessaires pour améliorer la qualité, l'abordabilité, l'accessibilité et le caractère inclusif des services d'AGJE aux TNO.

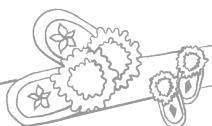
En octobre 2022, le MÉCF a mis en place le financement de la [mesure d'incitation à la rétention](#) comme première étape pour remédier à ces difficultés en prévision de l'application d'une grille salariale d'ici 2024-2025. Ce financement transitoire de deux ans remplace la Subvention pour le personnel en développement de la petite enfance et s'ajoute au nouveau financement fédéral en complément de la rémunération des éducateurs de la petite enfance.

À la suite d'échanges à cet égard, des changements à la [Loi sur les garderies](#), au [Règlement sur les normes applicables au service d'apprentissage et de garde des jeunes enfants](#) et au [Règlement sur le financement du service d'apprentissage et de garde des jeunes enfants](#) sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023. Ces changements étaient nécessaires pour permettre l'application d'une grille salariale et d'un processus de certification en 2024-2025. D'autres changements seront mis en œuvre en 2024-2025 pour mieux soutenir ces initiatives, en plus du nouveau mécanisme de



Rapport sur ce que nous avons entendu | Vers un processus de certification, une grille salariale et un nouveau mécanisme de financement pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

**financement en cours d'élaboration en réponse à l'examen des programmes de financement pour l'AGJE (2021).**



## Méthodologie

Les séances d'échanges sur la création d'un processus de certification et d'une grille salariale pour les éducateurs de la petite enfance travaillant dans des services agréés ont été tenues séparément des échanges sur l'élaboration d'un nouveau mécanisme de financement pour les services d'AGJE aux TNO.

Les centres de garde agréés ont reçu à l'avance de l'information sur les séances consacrées au processus de certification et à la grille salariale, et cinq ont eu lieu entre le 27 et le 31 mai 2023. Les exploitants étaient invités à participer à l'une de trois séances et les éducateurs, à l'une de deux séances.

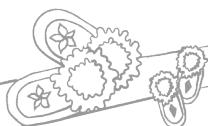
Les services agréés d'AGJE ont reçu de l'information sur les échanges portant sur le nouveau mécanisme de financement. Cinq séances ont eu lieu entre le 13 et le 17 juin 2023. Les exploitants des centres de garde ont été invités à participer à l'une de trois rencontres et les exploitants de services de garde à domicile, à l'une de deux séances.

Malheureusement, avant le début des échanges, la Première Nation Kátł'odeeche et la ville de Hay River ont reçu l'ordre d'évacuer en raison de feux de forêt à proximité. Pour s'assurer que les partenaires communautaires touchés par cette évacuation aient l'occasion de participer aux discussions sur le processus de certification et la grille salariale, d'autres séances ont été tenues une fois les personnes évacuées de retour à la maison. Il y a donc eu quatre séances supplémentaires entre le 19 et le 22 juin 2023 : deux pour les exploitants de centres de garde et deux pour les éducateurs.

Toutes les séances étaient virtuelles, duraient une heure, étaient animées par le personnel du MÉCF et pouvaient être interprétées en français. Un preneur de notes était présent pour retranscrire fidèlement toutes les discussions. On présentait un document PowerPoint pour expliquer comment le processus de certification, la grille salariale et le nouveau mécanisme de financement allaient soutenir le système d'AGJE aux TNO, puis les participants discutaient des éléments qu'ils jugeaient essentiels à l'atteinte de chaque objectif. Ces éléments essentiels étaient tirés de commentaires recueillis lors d'échanges précédents et ont permis aux participants de discuter, de valider certains points, de poser des questions et d'ajouter les facteurs éventuels qui pourraient orienter le travail. Le tableau 1 liste les éléments essentiels pour chaque objectif principal.

**Tableau 1 : Éléments essentiels**

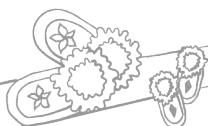
Objectifs	Avant	Après
<b>Processus de certification</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune exigence de certification</li> <li>• Documents d'attestation (vérification des antécédents judiciaires en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, vaccins, exigences de formation pour le personnel principal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigences de certification qui tiennent compte des études réalisées, de l'expérience et de la connaissance de la culture, des croyances, de la langue et des traditions autochtones locales</li> <li>• Documents d'attestation (vérification des antécédents judiciaires en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, vaccins, exigences de formation pour le personnel principal) toujours requis pour travailler dans un service agréé</li> </ul>
<b>Grille salariale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subvention des services à la petite enfance basée sur la fréquentation</li> <li>• Mesure d'incitation à la rétention versée directement aux exploitants de services de garde pour augmenter les salaires des éducateurs qui travaillent directement avec les enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouveau mécanisme de financement qui s'éloigne du modèle de subvention au fonctionnement basé sur la fréquentation</li> <li>• Financement soutenant l'application d'une grille salariale pour les éducateurs de la petite enfance qui travaillent directement avec les enfants dans un centre de garde agréé</li> <li>• Considération d'un processus de certification (ex. formation, expérience)</li> </ul>
<b>Nouveau mécanisme de financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subvention des services à la petite enfance basée sur la fréquentation</li> <li>• Mesure d'incitation à la rétention versée directement aux exploitants de services de garde pour augmenter les salaires des éducateurs qui travaillent directement avec les enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passage d'un financement basé sur la fréquentation à un modèle prévisible et moins variable</li> <li>• Moins de sources de financement</li> <li>• Moins de détours administratifs</li> <li>• Compensation partielle des coûts</li> <li>• Pérennité améliorée</li> </ul>



On a encouragé l'envoi de tout commentaire supplémentaire à [earlylearning@gov.nt.ca](mailto:earlylearning@gov.nt.ca).

Les séances d'échanges avec la NWTECA ont permis de recueillir des commentaires sur l'élaboration d'un processus de certification, d'une grille salariale et d'un nouveau mécanisme de financement.

En tout, quatorze séances d'échanges virtuelles ont eu lieu; une réponse a également été reçue par écrit. Les partenaires communautaires de toutes les régions ont été représentés à différents degrés. Le tableau qui suit présente le résumé des résultats de la période d'échanges, organisés en fonction des trois objectifs clés que sont le processus de certification, la grille salariale et le nouveau mécanisme de financement. Les réponses générales qui ne concernent pas directement les objectifs clés sont également présentées. Tous les commentaires seront pris en compte par le MÉCF pour la suite du travail.



## Restrictions et mesures d'atténuation

Tableau 2 : Restrictions, incidences et mesures d'atténuation

Restrictions	Incidences	Mesures d'atténuation
<b>L'anonymat des professionnels de la petite enfance et des exploitants était menacé en raison de la taille relativement petite du groupe ciblé.</b>	Cette restriction n'a pas d'incidence directe sur la validité et la fiabilité des résultats.	Le résumé des discussions a été ajusté lors de la transcription et de la production du rapport afin d'en exclure tout renseignement personnel.
<b>Le processus dépendait de la participation volontaire des partenaires de l'AGJE communautaires.</b>	Un faible taux de participation aux échanges peut nuire à la fiabilité et à la représentativité des données. On ne peut se baser sur des données non représentatives et non fiables pour prendre des décisions en toute confiance.	Pour créer des conditions favorables à la participation, le MÉCF a envoyé des invitations aux publics cibles et a organisé plusieurs échanges à différents moments de la journée et à différents jours de la semaine pour tous les types de séances.
<b>Les échanges et la production du rapport sont pilotés par le MÉCF.</b>	Il est plus probable que des échanges coordonnés et animés par le même ministère (MÉCF) qui cherche à obtenir un avis donnent lieu à des commentaires plus positifs que s'ils étaient menés par des animateurs externes.	En effet, les participants se sentent moins anonymes ainsi. Les constats exposés dans le présent rapport ont été transmis à tous les participants afin qu'ils en vérifient l'exactitude et qu'ils proposent des modifications. Ils ont donc eu la possibilité de reconsidérer ou de compléter leurs commentaires dans le respect de l'anonymat.

# Ce que nous avons entendu

## Processus de certification

Avant	Après
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aucune exigence de certification</li><li>• Documents d'attestation (vérification des antécédents judiciaires en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, vaccins, exigences de formation pour le personnel principal)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exigences de certification qui tiennent compte des études réalisées, de l'expérience et de la connaissance de la culture, des croyances, de la langue et des traditions autochtones locales</li><li>• Documents d'attestation (vérification des antécédents judiciaires en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, vaccins, exigences de formation pour le personnel principal) toujours requis pour travailler dans un service de garde agréé</li></ul>

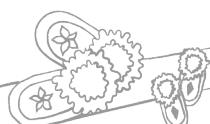
### Qu'est-ce que cela signifie?

Le processus de certification se fondera sur les exigences actuelles de certification et soutiendra les éducateurs de la petite enfance qui travaillent dans des services de garde agréés. Ces changements favoriseraient l'établissement de normes et de critères professionnels pour les éducateurs de la petite enfance et établiraient également une grille salariale pour les éducateurs des centres de garde agréés.

### Pourquoi est-ce important?

Le processus de certification aidera la croissance professionnelle des éducateurs, des exploitants et du personnel de la petite enfance, et améliorera la qualité des services de garde agréés aux TNO.

Selon les répondants, les qualifications postsecondaires seraient un facteur dans l'élaboration d'un processus de certification, mais ils mentionnent aussi la difficulté constante d'attirer et de retenir les personnes qui satisfont à ces exigences. Le temps disponible et l'emplacement géographique des établissements d'enseignement constituent aussi des obstacles importants à l'accès aux études postsecondaires. Les éducateurs occupent souvent d'autres emplois, en plus d'avoir des responsabilités familiales, ce qui leur laisse peu de temps libre. Les participants ont noté que les personnes des petites localités font face à des difficultés supplémentaires puisque les études



postsecondaires ne sont pas facilement accessibles; ces personnes doivent parfois quitter leur collectivité d'origine pour avoir accès à une éducation formelle. D'autres obstacles ont aussi été mentionnés, comme l'accès limité à Internet, les coûts élevés et le manque de motivation à poursuivre des études postsecondaires.

Les répondants qui ont souligné la difficulté d'accès aux études postsecondaires préféraient que la mise en œuvre et l'évaluation du processus de certification soient souples, surtout pour les personnes qui travaillent déjà dans le système d'AGJE. On suggère de tenir compte des équivalences de formation postsecondaire pour ainsi éviter de créer des obstacles pour les éducateurs et faciliter la transition.

Les ateliers de perfectionnement professionnel ont été abordés comme méthode supplémentaire de formation postsecondaire, puisque le processus de certification exige aussi une formation annuelle. Plusieurs répondants ont suivi le cours en ligne d'orientation sur la garde d'enfants aux TNO et ont recommandé cette formation gratuite, disant qu'elle était pertinente pour les éducateurs qui travaillent avec de jeunes enfants, ainsi que pour les exploitants de services de garde en milieu familial. Toutefois, selon les répondants, la formation semblait manquer de contenu en lien avec la garde des enfants d'âge scolaire fréquentant des services extrascolaires.

Beaucoup d'obstacles à l'éducation postsecondaire déjà mentionnés s'appliquent aussi à l'accès au perfectionnement professionnel. Certains exploitants de services de garde ont dit offrir du temps de formation à leur personnel, tandis que d'autres hésitent à demander au personnel de suivre la formation. Beaucoup trouvaient qu'il serait raisonnable de rémunérer le temps qu'une personne consacre à suivre l'atelier.

Les discussions sur les ateliers de perfectionnement en ligne ont débouché sur le sujet de la formation en personne et du mentorat en milieu de travail. Plusieurs participants ont dit que la formation en personne, comme le Symposium d'AGJE du MÉCF, était préférable, et que le mentorat au travail était particulièrement efficace. Il a été suggéré que la formation en personne ou en milieu de travail permettant d'obtenir la certification serve aussi d'équivalence aux études postsecondaires; cela répondrait aux besoins des personnes inquiètes de devoir quitter leur collectivité.

Si les formations postsecondaires et professionnelles sont dites pertinentes pour assurer un système d'AGJE de qualité, ce n'était pas le seul élément jugé essentiel au processus de certification. Les répondants ont exprimé des inquiétudes pour le personnel qui n'est pas dûment formé et qui ne serait pas intéressé à faire des études postsecondaires, mais qui travaille dans le domaine depuis plusieurs années. On recommande de ne pas écarter ces personnes, puisqu'elles connaissent la communauté, en plus de posséder une expérience de travail pertinente ainsi que des connaissances qui leur viennent de la nature et de la culture; elles peuvent donc favoriser la croissance et l'apprentissage des enfants. On note aussi que les exploitants de services de garde pourraient faciliter ce processus, puisqu'ils peuvent témoigner des qualifications des éducateurs de leur service.

Les répondants ont souligné en outre l'importance d'incorporer les connaissances et perspectives autochtones au processus de certification, l'intégration de la culture et des langues autochtones aux services d'AGJE étant essentielle. Certains services de garde ont évoqué les façons dont elles intègrent les cultures et les langues autochtones à leur service, par exemple en embauchant un coordonnateur de langue, en travaillant avec des gardiens du savoir, ou en invitant des aînés. On demande d'envisager d'inclure le programme mentor-apprenti du MÉCF au processus de certification.

Les participants ont émis des commentaires sur le processus de certification pour les services de garde en milieu familial; ils se demandaient tout particulièrement si on attendait des exploitants de services de garde en milieu familial qu'ils se soumettent au processus de certification, et si oui, ils pensaient que des mesures incitatives devraient être envisagées. Ils ont aussi noté une distinction unique au sein des services de garde à domicile, puisque certains exploitants offrent un service de garde agréé seulement lorsque leurs propres enfants sont petits, tandis que d'autres établissent des services de longue durée.

## Grille salariale

Avant	Après
<ul style="list-style-type: none"><li>• Subvention des services à la petite enfance basée sur la fréquentation</li><li>• Mesure d'incitation à la rétention versée directement aux exploitants de services de garde pour augmenter les salaires des éducateurs qui travaillent directement avec les enfants</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nouveau mécanisme de financement qui s'éloigne du modèle de subvention au fonctionnement basé sur la fréquentation</li><li>• Financement soutenant l'application d'une grille salariale pour les éducateurs de la petite enfance qui travaillent directement avec les enfants dans un centre de garde agréé</li><li>• Considération d'un processus de certification (ex. formation, expérience)</li></ul>

### Qu'est-ce que cela signifie?

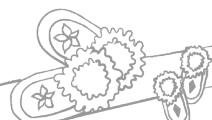
Il faudra établir une grille salariale pour déterminer le salaire minimum des éducateurs à la petite enfance travaillant en centre de garde agréé. Bien que le processus de certification et la grille salariale puissent être élaborés et mis en œuvre indépendamment l'un de l'autre, ils sont interdépendants et seront achevés d'ici 2024-2025, comme le prévoit l'Accord sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada.

### Pourquoi est-ce important?

Ce changement constitue l'une des étapes nécessaires pour remédier aux défis multifacettes de recrutement et de rétention des éducateurs de la petite enfance dans la main-d'œuvre des services d'AGJE. La grille salariale initiale offrira un point de départ pour bâtir un système d'AGJE aux TNO.

Plusieurs répondants ont recommandé de communiquer les salaires des éducateurs de la petite enfance aux partenaires communautaires avant leur entrée en vigueur. Même si la structure et les composantes de la grille salariale sont en cours d'élaboration, plusieurs répondants ont suggéré des critères qu'ils aimeraient voir faire partie de la grille.

Le processus de certification et la grille salariale étant interreliés, la discussion sur l'un menait souvent à l'autre. Tout en discutant des défis multifacettes liés à la rétention et au recrutement d'éducateurs qui satisfont aux exigences de formation postsecondaire, les répondants ont mentionné que les bas salaires des éducateurs sont un facteur important qui les pousse à occuper un autre emploi. Pour plusieurs, une hausse des salaires permettrait aux éducateurs d'accéder aux



études postsecondaires et au perfectionnement professionnel, puisque les emplois d'appoint limitent leur capacité à participer aux réunions d'équipe et aux formations.

Les éducateurs qui obtiennent un certificat, un diplôme ou un baccalauréat en développement de l'enfant quittent souvent leur poste pour un emploi similaire dans le secteur de la petite enfance, les salaires des services de garde agréés n'étant pas concurrentiels. Les répondants ont exprimé le besoin d'une grille salariale pour réduire l'écart entre les salaires des éducateurs travaillant en centre de garde agréé et ceux occupant d'autres postes dans le domaine du développement de l'enfant. Parmi les suggestions, on mentionne l'élaboration d'une grille salariale offrant des salaires comparables à ceux des enseignants qui travaillent dans les écoles, ainsi qu'un programme de financement qui soutiendrait le personnel souhaitant poursuivre des études, pour autant qu'il continue ensuite de travailler dans le service de garde pendant une période minimale.

Les participants ont relevé l'importance d'envisager un salaire de subsistance pour la grille salariale, vu le coût de la vie élevé dans le Nord. En outre, ils ont recommandé de tenir compte de l'emplacement, car le salaire de subsistance n'est pas forcément le même d'une collectivité à l'autre. Les participants ont dit que le salaire minimum de la grille devrait être assez élevé pour retenir les éducateurs. Certains exploitants de services de garde ont noté que le salaire actuel des éducateurs est comparable à celui d'autres postes moins exigeants dans la collectivité et que ces postes ne requièrent généralement pas d'études postsecondaires. Dans certains cas, ces autres postes offrent un salaire équivalent, voire meilleur, ainsi que des avantages sociaux.

Les répondants ont aussi discuté du fait que la grille salariale devrait tenir compte de l'expérience. Il y avait des questions sur le type d'expérience à considérer, mais la plupart des répondants s'entendaient pour dire qu'il fallait reconnaître l'ancienneté acquise sur place par le personnel.

Certains participants se demandaient comment la grille salariale s'appliquerait aux éducateurs qui travaillent dans les services extrascolaires. Ils ont noté que le recrutement et la rétention dans ces services sont particulièrement difficiles, vu la quantité moindre d'heures travaillées par jour.

En outre, les participants qui travaillent dans des milieux syndiqués, où des suppléments aux salaires ne font pas partie de la convention collective, ont demandé comment la grille salariale et le financement associé seraient alors appliqués.

## Nouveau mécanisme de financement

Avant	Après
<ul style="list-style-type: none"><li>• Subvention des services à la petite enfance basée sur la fréquentation</li><li>• Mesure d'incitation à la rétention versée directement aux exploitants de services de garde pour augmenter les salaires des éducateurs qui travaillent directement avec les enfants</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Passage d'un financement basé sur la fréquentation à un modèle prévisible et moins variable</li><li>• Moins de sources de financement</li><li>• Moins de détours administratifs</li><li>• Compensation partielle des coûts</li><li>• Pérennité améliorée</li></ul>

### Qu'est-ce que cela signifie?

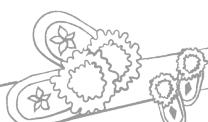
Le nouveau mécanisme de financement pour les services d'AGJE agréés s'éloignera du modèle basé sur la fréquentation pour adopter une nouvelle approche qui continuera de couvrir les dépenses, y compris par du financement qui permettra l'augmentation des salaires des éducateurs à la petite enfance travaillant dans des centres de garde. Ce nouveau modèle de financement vise à remplacer les multiples programmes de financement moins importants, ainsi qu'à réduire les exigences administratives.

### Pourquoi est-ce important?

L'élaboration d'un nouveau mécanisme de financement constitue une étape importante dans la création d'un système d'AGJE pérenne aux TNO. Ce modèle de financement simplifiera les processus de financement et rationalisera les responsabilités.

Les participants ont accueilli favorablement l'idée d'un modèle de financement non basé sur la fréquentation. Les commentaires montrent que plusieurs répondants étaient curieux de connaître les exigences de déclaration qui accompagneraient le nouveau mécanisme de financement. Ils ont suggéré d'incorporer au nouveau mécanisme de financement la production des rapports prévus par la [Subvention pour la réduction des frais de garde d'enfants \(RFGE\)](#), ce qui allégerait le fardeau administratif. En outre, il a été suggéré qu'il serait plus efficace de produire un rapport annuel contenant toute l'information requise.

En ce qui concerne l'approche du nouveau mécanisme de financement, les participants ont proposé d'offrir du financement en fonction des places enregistrées. Ils ont recommandé d'accroître le financement des places en service de garde pour les enfants d'âge scolaire, puisque les services pour cette tranche d'âge coûtent plus que ce que couvre la Subvention au fonctionnement pour les services à la petite enfance. D'autres commentaires similaires ont été faits sur l'augmentation du financement pour les enfants atypiques ou ayant des besoins particuliers.



Les réponses sur le calendrier de financement variaient. Plusieurs participants n'avaient pas de problème à continuer les paiements trimestriels, tandis que d'autres ont suggéré des paiements au début de chaque mois. Il serait problématique que les paiements dépassent une fréquence trimestrielle.

Les participants ont indiqué que le nouveau mécanisme de financement devrait continuer de tenir compte de l'emplacement, puisque le coût d'exploitation varie selon la collectivité. Selon les répondants, cela garantirait une distribution juste et efficace du financement.

Plusieurs participants ont noté que les exigences de la subvention RFGE visant à limiter les frais de garde empêchaient aussi les services de garde de recevoir d'autres revenus. De l'avis des répondants, le nouveau mécanisme de financement doit garantir un financement suffisant pour assurer la pérennité des services. Certains participants se demandaient comment le mécanisme de financement allait fournir des fonds supplémentaires pour couvrir les coûts d'exploitation si les mesures d'incitation à la rétention et les petites enveloppes de financement étaient fusionnées.

Les participants s'inquiétaient du fait que le nouveau mécanisme de financement pourrait entraîner une réallocation des fonds existants, ce qui en bout de ligne ne changerait pas les montants reçus. C'était surtout une inquiétude pour les exploitants de services de garde en milieu familial qui ont dit ne pas avoir accès à certaines des sources de financement accessibles aux services agréés. Ces répondants préféraient que le financement de santé et de sécurité demeure disponible au-delà de la phase de certification, leur permettant d'avoir accès aux fonds pour entretenir leur service de garde au besoin.

## Constatations générales

Certaines réponses ne touchaient pas directement le processus de certification, la grille salariale ou le nouveau mécanisme de financement. Durant les échanges sur le processus de certification et la grille salariale, il a été suggéré de fournir aussi aux éducateurs des avantages sociaux liés à la santé et à la planification de retraite. Certains répondants ont parlé de la pertinence d'établir un cadre de référence pour la formation en AGJE, ce qui favoriserait la qualité des services et le professionnalisme des éducateurs. Les discussions sur le nouveau mécanisme de financement ont donné lieu à des commentaires sur le besoin de trouver du financement supplémentaire pour les infrastructures, puisque les collectivités et les familles ont besoin d'un meilleur accès aux places en garderie.

En plus de formuler des commentaires sur les sujets traités précédemment, la plupart des participants ont accueilli favorablement les échanges, car ils étaient axés sur des stratégies qui permettraient de résoudre les problèmes continuels déjà relevés par les partenaires communautaires. Certains participants ont salué les efforts de collaboration du MÉCF avec les services de garde agréés.

## Prochaines étapes

Les commentaires et renseignements contenus dans le présent rapport aideront à élaborer le processus de certification, la grille salariale pour les éducateurs des centres de garde agréés, ainsi que le nouveau mécanisme de financement pour les services agréés d'AGJE aux TNO.

Le MÉCF communiquera en décembre 2023 avec les gouvernements autochtones, les exploitants de services de garde agréés et les éducateurs pour leur faire part des approches envisagées à l'égard des trois objectifs clés.

Le MÉCF élaborera également des règlements pour soutenir la mise en place d'une grille salariale, d'un processus de certification et d'un nouveau mécanisme de financement à partir de 2024-2025. Ces initiatives contribueront à la transformation déjà en cours du système d'AGJE aux TNO.