

**Barrières structurelles dans les systèmes de soins au Canada
pour les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie**

Préparé pour la Coalition canadienne des femmes en génie, en sciences, en métiers et en technologie (CCFSIMT)

Préparé par
Spiteri Research & Consulting Dre Suzanne Spiteri

Mai 2025

Introduction

Le rôle central des soins rémunérés et non rémunérés, ainsi que des systèmes qui les soutiennent, est de plus en plus reconnu comme une question d'intérêt public dans la société canadienne. Le début de la pandémie mondiale de COVID-19 en mars 2020 a mis la question des soins au premier plan du débat public, soulignant les défis particuliers auxquels sont confrontés divers services sociaux, notamment l'éducation et la garde des jeunes enfants, les établissements de soins de longue durée pour les personnes âgées et l'enseignement primaire et secondaire. Elle a également soulevé d'importantes questions concernant le congé parental, le congé pour maladie grave et les prestations pour aidants naturels. Cependant, comme le note Fredman (2024), la reconnaissance de l'importance des soins n'est pas un phénomène nouveau. Bien avant la pandémie, des travaux influents menés par des féministes, des avocats spécialisés en droit du travail, des économistes féministes et des chercheurs en théorie relationnelle et en éthique des soins avaient déjà attiré l'attention sur le rôle central des soins dans nos sociétés.

La moitié des Canadiens assumant le rôle d'aidant à un moment ou à un autre de leur vie, consacrant collectivement 5,7 milliards d'heures par an à la prestation de soins (Centre canadien d'excellence en soins, 2024), les aidants non rémunérés et les travailleurs sociaux rémunérés sont essentiels à l'économie canadienne et au bien-être des Canadiens (Wray et al., 2023).

Partout au Canada, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux jouent un rôle central dans l'élaboration, la mise en œuvre et le financement d'un large éventail de systèmes liés aux soins. Ces systèmes comprennent des lois, des politiques, des services, des institutions et des cadres conçus pour soutenir les personnes, en particulier celles qui sont vulnérables, dépendantes ou qui ont besoin d'aide (Tronto, 2020 ; Duffy, 2011).

Cette recherche vise à contribuer à la fois à une analyse environnementale et à une analyse comparative des structures liées aux soins à travers le Canada. En se concentrant sur le congé de maternité et parental, la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées et le congé pour maladie grave, l'étude cherche à dresser un tableau de ce qui existe dans la législation et les politiques actuelles dans les différentes juridictions. Elle examine l'accessibilité, l'adéquation et les limites de ces structures par rapport aux conditions de travail des femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT).

Les femmes restent largement sous-représentées dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Bien que 34 % des Canadiens titulaires d'un diplôme STIM soient des femmes, seules 23 % des personnes travaillant effectivement dans des professions scientifiques et technologiques sont des femmes, ce qui représente moins de 25 % de l'ensemble de la main-d'œuvre STIM (Université Wilfrid Laurier, 2024). Selon Freedman et al. (2023), les femmes dans ces domaines sont confrontées à des obstacles persistants et structurels qui contribuent à la fois à leur sous-représentation et à des taux d'attrition plus élevés. Ces défis trouvent leur origine dans une culture masculinisée et exclusive, où les préjugés liés au genre, le harcèlement sexuel et le rejet ou la minimisation systématiques des contributions des femmes – souvent par le biais de comportements tels que le « mansplaining » – restent courants. Un tel environnement hostile peut éroder la confiance et l'efficacité personnelle, même lorsque les femmes ont des performances équivalentes à celles de leurs homologues masculins, et alimente souvent le syndrome de l'imposteur, amenant beaucoup d'entre elles à remettre en question la légitimité de leur réussite.

Si ces problèmes sont courants dans tous les domaines des STIM, ils sont encore plus prononcés dans les métiers spécialisés. Les femmes représentent moins de 8 % des employés des métiers spécialisés au Canada et seulement 14,8 % de la main-d'œuvre certifiée Sceau rouge, ce qui est bien inférieur à leur représentation de 48,2 % sur le marché du travail en général. Lorsque l'on exclut les métiers traditionnellement dominés par les femmes, tels que cuisinière, boulangère et coiffeuse

exclus, ce chiffre tombe à seulement 5,2 %. Seuls quelques métiers, tels que la boulangerie, la peinture et la décoration, ainsi que certains métiers de niche, ont enregistré une augmentation, même modeste, de la participation des femmes, ce qui met en évidence la persistance des inégalités entre les sexes. Cet écart est encore plus important pour les femmes racialisées, les femmes transgenres, les nouvelles arrivantes et les femmes handicapées, qui continuent de se heurter à des obstacles multiples pour accéder, rester et progresser dans la main-d'œuvre des métiers au Canada (Bureau de l'équité salariale, 2023).

La culture organisationnelle joue un rôle crucial dans la définition du paysage pour les femmes (Barkhuizen et al., 2022). La culture organisationnelle englobe les valeurs, les principes, les normes et les comportements acceptables qui définissent « la façon dont les choses se font ici » sur le lieu de travail. La culture organisationnelle est influencée par les styles de leadership, les caractéristiques organisationnelles telles que la structure et l'histoire, les facteurs environnementaux et la philosophie culturelle de ses fondateurs (Barkhuizen et al., 2022).

Bien qu'il existe peu de recherches sur les environnements de travail au Canada spécifiquement pour les femmes, des études ont montré que le manque de respect, le harcèlement et l'exclusion sont des expériences courantes pour les femmes dans de nombreux lieux de travail, en particulier dans les environnements de travail SIMT (Williams et al., 2022).

Selon une étude récente de Statistique Canada (2024) sur le harcèlement au travail, près de la moitié des femmes (47 %) à travers le pays ont été victimes d'une forme de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail. Le problème le plus fréquemment signalé par les femmes est l'exposition à des comportements sexuels inappropriés (44 %), suivi des comportements discriminatoires (20 %) et des agressions sexuelles (13 %). En outre, les femmes employées dans des professions traditionnellement dominées par les hommes, telles que les métiers manuels, les transports et la conduite d'engins, sont également plus susceptibles d'être confrontées à des comportements sexuels inappropriés (Statistique Canada, 2024).

De plus, les résultats d'une enquête mondiale menée auprès de femmes travaillant dans les STIM (Women in STIM, MyBioSource, 2023) révèlent que le climat de travail négatif affecte considérablement les femmes travaillant dans les STIM. Selon l'enquête, une femme sur dix déclare gagner moins que ses homologues masculins occupant le même poste, tandis que près de la moitié affirment n'avoir jamais été promues. Plus de 50 % ont connu des « promotions silencieuses », c'est-à-dire une augmentation de leurs responsabilités sans augmentation de salaire ni de titre, ce qui met en évidence une sous-évaluation systémique. De plus, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste difficile à atteindre pour de nombreuses femmes, la majorité d'entre elles effectuant des heures supplémentaires non rémunérées et déclarant des niveaux élevés de stress et d'épuisement professionnel. De même, une étude menée par Conrad, Abdallah et Ross (2021) a également révélé les principaux défis auxquels sont confrontées les femmes dans ce domaine, 91 % des participantes s'accordant à dire que les femmes sont confrontées à des obstacles institutionnels et culturels plus importants que les hommes. Les défis les plus souvent cités sont le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, les préjugés sexistes, le stress élevé et les normes inégales. En outre, 31 % des personnes interrogées ont déclaré ne pas se sentir représentées dans leur domaine, ce qui souligne les problèmes systémiques persistants au sein des professions STIM et SIMT.

Alors que les femmes dans les SIMT continuent de se heurter à des obstacles systémiques, notamment une sous-représentation, des cultures de travail rigides et un manque d'aménagements pour les aidants, cette recherche vise à identifier les lacunes politiques qui les touchent de manière disproportionnée et à formuler des recommandations visant à mettre en place des systèmes de soins plus équitables et plus favorables, qui permettent aux femmes dans les SIMT de gérer à la fois leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités d'aidantes sans compromettre leur carrière.

Bien que cette recherche se concentre sur les expériences des femmes dans les SIMT, les conclusions qui en découlent, en particulier celles liées aux structures de prise en charge, à la manière dont ces mêmes structures ne reflètent souvent pas les réalités vécues par les travailleurs à travers le Canada, et les recommandations qui en découlent peuvent être pertinentes pour tous les travailleurs qui doivent jongler entre les exigences d'un emploi rémunéré et celles de la prise en charge non rémunérée. Comme les responsabilités en matière de soins touchent de plus en plus les personnes de tous les genres, la compréhension et la suppression des obstacles structurels au sein des systèmes de soins canadiens peuvent contribuer à créer des lieux de travail plus résilients, plus équitables et plus favorables pour tous.

Aperçu des structures de congé de maternité et de congé parental au Canada

Le congé parental, défini comme un congé avec protection de l'emploi accordé aux parents salariés après la naissance ou l'adoption d'un enfant afin de s'occuper de leur bébé (Heshmati, Honkaniemi et Juárez, 2023), fait partie intégrante de la structure canadienne en matière de soins et est associé de manière positive au retour au travail des mères, à la santé des enfants, à la santé mentale des mères et à l'implication des pères (Margolis et al., 2019).

Initialement géré par le programme d'assurance-emploi (AE), le congé de maternité de quinze semaines a été mis à la disposition des femmes actives à travers le Canada en 1971. Le gouvernement fédéral a régulièrement élargi le programme de prestations parentales, principalement en augmentant la durée du congé, en élargissant les critères d'admissibilité et en réduisant la période d'attente pour bénéficier des prestations. En 1990, le programme a ajouté 10 semaines supplémentaires au congé de maternité de 15 semaines, qui n'était initialement accessible qu'à la mère biologique. En 2001, à la suite du passage de l'assurance-chômage (UI) au programme d'assurance-emploi (EI), les prestations parentales ont été prolongées de 10 à 35 semaines, ce qui a porté la durée totale du congé de maternité et du congé parental rémunérés de six mois à 50 semaines. À la fin de 2017, le programme a été encore prolongé, permettant aux parents de bénéficier d'une prolongation des prestations parentales pouvant aller jusqu'à 61 semaines, soit environ 18 mois de congé (y compris le congé de maternité) à un taux réduit. Cette extension a également introduit une plus grande flexibilité pour les travailleuses enceintes dans le choix de la date de début de leur congé de maternité.

Toutes les provinces et tous les territoires canadiens étaient initialement couverts par le programme fédéral d'assurance-emploi (AE) pour les prestations de maternité et de congé parental. Cependant, le gouvernement du Québec a obtenu le droit de mettre en place son propre système. En 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a été mis en place pour remplacer les dispositions du programme d'AE en matière de congés de maternité et parentaux rémunérés au Québec, offrant des prestations plus généreuses et une plus grande flexibilité aux parents de la province (Laplante, 2024).

Aujourd'hui, comme le soulignent Mathieu, Doucet et McKay (2020), le Canada dispose d'un « système tripartite complexe de congés parentaux » (171) qui comprend trois éléments principaux, à savoir un congé sans solde avec protection de l'emploi après la naissance ou l'adoption d'un enfant, tel que prévu dans les lois sur les normes d'emploi des dix provinces, des trois territoires et du code fédéral du travail, deux programmes distincts de prestations de congé parental, à savoir le QPIP, réservé aux résidents du Québec, et le programme fédéral d'assurance-emploi pour ce qu'on appelle communément le « reste du Canada » (ROC) (McKay, Mathieu et Doucet, 2016), et enfin des prestations de compensation salariale versées par l'employeur qui complètent les programmes gouvernementaux (Mathieu, Doucet et McKay, 2020).

Le programme fédéral de prestations de congé est en partie aligné sur la législation provinciale et territoriale en matière de normes d'emploi, chaque province et territoire établissant ses propres critères d'admissibilité au congé sans solde avec protection de l'emploi (McKay, Mathieu et Doucet, 2016).

Les conditions d'admissibilité au congé de maternité, de paternité et parental varient d'une province et d'un territoire à l'autre, mais en général, les employés doivent avoir travaillé pendant une période déterminée sans interruption chez le même employeur avant de pouvoir prendre un congé. La plupart des provinces exigent que les employés aient travaillé pendant au moins 13 semaines pour avoir droit au congé de maternité ou parental. Cependant, le Québec, la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick font exception, car ils n'imposent aucune durée de service pour avoir droit au congé.

Les conditions d'admissibilité les plus strictes sont celles du Manitoba, où les employés doivent avoir travaillé pendant 7 mois consécutifs, ainsi que celles des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Yukon, où une période d'emploi de 12 mois est requise. Pour un aperçu complet des critères d'admissibilité dans toutes les provinces et tous les territoires, veuillez consulter l'annexe 1.

Dans toutes les provinces et tous les territoires, une exigence commune à tous les programmes de congé est la nécessité d'être rattaché à la population active, le congé servant de forme de sécurité sociale et offrant une couverture à un groupe spécifique de participants admissibles. Ces programmes sont des systèmes d'assurance de remplacement de salaire contributifs, financés non pas par les recettes générales, mais par un fonds distinct alimenté par les cotisations d'assurance-emploi (Mathieu, Doucet et McKay, 2020).

Par conséquent, « les inégalités sur le marché du travail se traduisent par des inégalités dans l'obtention des prestations parentales rémunérées » (Mathieu, Doucet et McKay, 2020, p. 175).

Cela signifie qu'à travers le Canada, en particulier dans le ROC, les familles à faible revenu sont plus susceptibles d'être des ménages « pauvres en matière de congé parental », avec un accès limité aux prestations rémunérées (Margolis, et al., 2019). Dans leur article intitulé « *Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian labour market-based leave policies* » (Les riches en congé parental et les pauvres en congé parental : inégalités dans les politiques canadiennes en matière de congés liés au marché du travail), McKay, Mathieu et Doucet (2016) comparent les prestations de congé parental perçues par les mères en fonction du revenu du ménage et du type de programme. Leur analyse révèle que les familles à revenu élevé ont un meilleur accès aux prestations de congé parental, tant dans le cadre du programme d'assurance-emploi du Canada que du programme québécois de prestations parentales (QPIP). L'étude met en évidence les inégalités inhérentes à la conception des programmes de congé parental, où certaines familles sont « riches en congés parentaux » et d'autres « pauvres en congés parentaux ». Ces schémas d'inégalité sont déterminés à la fois par les niveaux de revenu et la conception des programmes, en particulier les critères d'admissibilité. De plus, l'étude révèle que les parents qui n'ont pas droit à un congé sans solde avec protection de l'emploi se heurtent à des obstacles importants pour accéder à l'un ou l'autre des programmes de prestations de congé, les travailleurs atypiques (tels que les travailleurs à temps partiel, contractuels ou précaires) étant particulièrement désavantagés en raison des difficultés à remplir les conditions d'admissibilité relatives à l'emploi continu.

Défis structurels pour les femmes dans le secteur SIMT

Pour les femmes travaillant dans le secteur SIMT, le système canadien de congé parental peut renforcer les inégalités systémiques qui touchent de manière disproportionnée les femmes ayant des parcours professionnels non linéaires, dominés par les hommes et souvent précaires.

Les carrières dans les SIMT impliquent souvent une entrée tardive sur le marché du travail en raison de longues périodes d'études, de formation et d'obtention de diplômes. Par conséquent, de nombreuses femmes entament leur carrière plus tard dans leur vie et peuvent donc prendre un congé de maternité ou un congé parental au début de leur emploi, alors qu'elles sont moins susceptibles de remplir les conditions minimales d'admissibilité à un congé payé ou à la protection de l'emploi. Ce déséquilibre structurel désavantage les femmes dans le secteur SIMT qui, malgré leur niveau d'éducation et de formation élevé, sont souvent exclues des prestations parentales en raison de leur manque d'attachement à la population active ou d'un nombre insuffisant d'heures assurées dans le cadre du régime d'assurance-emploi.

Recommandations politiques visant à améliorer les congés de maternité et parentaux pour les femmes dans les STEE

Recommandation politique	Mesure politique	Justification	Source(s)
1. Réformer les critères d'admissibilité	Modifier les lois sur l'assurance-emploi et les normes d'emploi afin de réduire les exigences en matière d'heures assurées et de permettre aux travailleurs atypiques	Soutient les travailleurs en début de carrière et les travailleurs contractuels, courants dans le secteur des STEE, qui sont souvent exclus en vertu des règles actuelles.	McKay, Mathieu et Doucet (2016) ; Ingénieurs Canada (2022)
2. Mettre en place des programmes de complément spécifiques à chaque secteur	Créer un fonds public pour encourager les employeurs à offrir des compléments dans les secteurs SIMT.	Les employeurs SIMT n'offrent souvent pas d'avantages sociaux complémentaires internes, ce qui accentue les inégalités en matière d'accès aux congés payés.	Ingénieurs Canada (2022) ; OCDE (2019)
3. Rendre obligatoire la protection du salaire et de la carrière pendant le congé	Exiger des employeurs SIMT sous réglementation fédérale qu'ils garantissent la continuité du salaire et de l'avancement après le congé.	Prévenir les « sanctions silencieuses » telles que la perte de responsabilités, le blocage des promotions et la la déqualification après un congé de maternité.	MyBioSource (2023) ; Catalyst (2020)
4. Augmenter les taux de remplacement du salaire dans le cadre de l'assurance-emploi	Augmenter le remplacement du salaire à au moins 70 % et uniformiser les prestations pour tous les niveaux de revenu.	Les taux actuels de l'assurance-emploi dissuadent de manière disproportionnée les femmes à faible revenu ou occupant un emploi précaire SIMT de prendre un congé complet.	Margolis et al. (2019) ; Mathieu et al. (2020)
5. Lancer des programmes de retour à l'emploi et de reconversion professionnelle	Cofinancer des parcours provinciaux/fédéraux de réinsertion professionnelle pour les femmes qui reprennent leur carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des arts (STEA) après un congé.	La réintégration dans des domaines en pleine évolution tels que les STIM et les métiers est difficile sans soutien, ce qui risque d'entraîner une perte de talents.	Gouvernement du Canada WAGE ; Ingénieurs Canada (2022)
6. Mettre en œuvre des exigences en matière de rapports sur l'équité entre les sexes	Exiger des employeurs qu'ils publient des données anonymisées sur les congés pris et les résultats après le congé, ventilées par sexe.	La transparence favorise la responsabilisation ; les données révèlent les disparités systémiques et permettent des interventions ciblées.	Commission canadienne des droits de la personne ; ONU Femmes (WEP)

Aperçu des structures de garde d'enfants au Canada

La littérature spécialisée reconnaît largement qu'un système de garde d'enfants inclusif et de haute qualité est essentiel au bien-être et au développement des enfants, aide les familles à assumer le coût de la garde pendant qu'elles travaillent et favorise le progrès social dans des domaines tels que l'égalité des sexes, la participation au marché du travail et la croissance économique. Des recherches antérieures indiquent que l'adoption généralisée des services de garde d'enfants et d'éducation préscolaire, appelés programmes d'éducation de la petite enfance (EPE), profite non seulement aux enfants et à leurs familles, mais a également un impact positif significatif sur l'économie dans son ensemble (Karoly, 2016). L'élargissement de l'accès à l'EPE est associé à une participation accrue des femmes au marché du travail, à de meilleurs résultats pour les enfants, en particulier les enfants défavorisés, et à une réduction des inégalités globales (Alexander, et al., 2017 ; Dallaire & Anderson, 2009 ; Van Rhijn, et al. 2021).

Historiquement, les réponses et les interventions politiques du gouvernement fédéral canadien n'ont pas donné la priorité au développement d'un système national de garde d'enfants¹. Au contraire, comme le décrivent Van Rhijn et al. (2021), le gouvernement était guidé par l'hypothèse erronée selon laquelle « mettre de l'argent dans les poches des gens » serait une approche plus efficace, ce qui a conduit à l'organisation des services de garde d'enfants à travers le pays selon une « approche néolibérale profondément enracinée » et basée sur un « modèle de marché » (Beach, Ferns, & Shaker, 2015).

Malgré la répartition des responsabilités en matière de programmes sociaux dans le cadre du fédéralisme canadien, où la responsabilité première de l'apprentissage précoce, de l'éducation préscolaire et des services de garde d'enfants incombe aux 13 gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement fédéral a lancé en 2021 le programme d'apprentissage et de garde des jeunes enfants - Canada (AGEYC) (Gouvernement du Canada, s.d.). S'engageant à mettre en place un système de garde d'enfants de qualité en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement fédéral a prévu un budget de 27,2 milliards de dollars entre 2021 et 2026 pour « transformer » les services de garde d'enfants.

Mis en œuvre dans le cadre d'accords bilatéraux entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, ce programme a été salué comme le premier plan fédéral/provincial/territorial/autochtone en matière de services de garde d'enfants au Canada et a été largement accueilli par les parents, les analystes politiques, les défenseurs et le secteur des services de garde d'enfants (Van Rhijn, et al., 2021).

La première loi fédérale canadienne sur la garde d'enfants, le projet de loi C-35, *Loi sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants au Canada*, a reçu la sanction royale le 19 mars 2024. Cette loi décrit l'engagement à long terme du gouvernement fédéral en faveur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants en établissant une vision, des objectifs et des principes clairs pour un système à l'échelle du Canada. Elle garantit un financement durable et continu aux partenaires, renforce la responsabilité grâce à des rapports réguliers au Parlement et établit officiellement le Conseil consultatif national sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, qui conseillera le gouvernement et collaborera avec le secteur sur des questions clés (Emploi et Développement social Canada, 2024).

¹Il est important de noter que, malgré le fait que les réponses et les interventions politiques du gouvernement fédéral canadien n'aient pas donné la priorité à la mise en place d'un système national de garde d'enfants, entre 1984 et 1995, trois tentatives majeures ont été faites pour développer une stratégie nationale de garde d'enfants au Canada, menées par les gouvernements fédéraux successifs : le Groupe de travail sur la garde d'enfants (1984) sous Trudeau, le Comité spécial sur la garde d'enfants (1986) sous Mulroney et l'engagement pris par Jean Chrétien dans le Livre rouge de 1993. Bien que chacun ait reconnu que la garde d'enfants relevait de la responsabilité des provinces, aucun n'a réussi à créer une approche pancanadienne en matière d'éducation et de garde des jeunes enfants. Au milieu des années 1990, des changements politiques ont transféré le pouvoir aux gouvernements provinciaux, notamment avec l'abolition du Régime d'assistance publique du Canada (1996) et l'introduction du Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS), qui combinait le financement fédéral des programmes provinciaux de santé, d'éducation et d'aide sociale (Childcare Resource and Research Unit, s.d.).

Cette loi définit les principes directeurs du système ELCC remanié, en mettant l'accent sur l'abordabilité, l'accessibilité en termes de disponibilité des services, la qualité et l'inclusivité comme piliers fondamentaux de l'initiative canadienne d'apprentissage et de garde à l'enfance.

Selon l'Unité de ressources et de recherche sur la garde d'enfants (CRRU), rendre les services de garde abordables a été une priorité, le gouvernement fédéral s'étant fixé pour objectif de réduire de 50 % les frais moyens pour toutes les familles d'ici la fin de 2022, et de ramener les frais moyens à 10 dollars par jour d'ici 2025-2026 pour toutes les places en garderie réglementées pour les enfants âgés de 0 à 5 ans. En réponse à cela, les frais de garde pour les jeunes enfants ont diminué encore plus fortement que prévu initialement dans plusieurs provinces et territoires. À la mi-2024, six provinces et territoires avaient fixé leurs frais à 10 dollars par jour (à savoir Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, la Saskatchewan, le Nunavut et le Yukon), certains dépassant ce montant, d'autres l'utilisant comme moyenne et, dans quelques cas, 10 \$ par jour constituait le tarif maximal. Le Québec avait déjà mis en œuvre des réductions de tarifs avant la mise en place du système pancanadien, avec des tarifs moyens inférieurs à 10 \$ par jour dans toute la province.

En 2023, toutes les administrations ont atteint ou se sont rapprochées de l'objectif de réduction des frais de 50 %, ce qui a rendu les services de garde réglementés plus abordables pour de nombreuses familles par rapport aux niveaux antérieurs (Friendly et al., 2024). Selon le gouvernement du Canada, les économies annuelles brutes pour les services de garde réglementés par enfant dans le cadre du système pancanadien d'apprentissage et de garde à l'enfance varient considérablement d'une région à l'autre. Par exemple, les familles de l'Alberta peuvent économiser jusqu'à 13 700 dollars par an, tandis que celles du Nunavut peuvent économiser jusqu'à 14 300 dollars. D'autres provinces et territoires, tels que l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique, font état d'économies pouvant atteindre respectivement 8 500 dollars, 3 600 dollars et 6 600 dollars. De plus, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé des économies substantielles, le Yukon atteignant 7 300 \$ et les Territoires du Nord-Ouest jusqu'à 9 120 \$. Le Québec avait déjà mis en œuvre des réductions de frais avant la mise en place du système pancanadien, avec des frais moyens inférieurs à 10 \$ par jour.

Selon Friendly et al. (2024), si les frais élevés facturés aux parents constituent depuis longtemps un obstacle majeur à l'accessibilité, ils ne sont pas le seul obstacle à l'accès aux services de garde d'enfants au Canada. L'un des principaux objectifs de l'initiative Canada-Wide Early Learning and Child Care (CWELCC) est de rendre les services de garde d'enfants accessibles à toutes les familles du Canada, ce qui nécessite d'augmenter l'offre de services de garde réglementés. En 2023, près de la moitié des enfants canadiens d'âge préscolaire vivaient dans un « désert de services de garde », où plus de trois enfants se disputent une seule place en garderie préscolaire, une situation qui s'aggrave dans les communautés rurales et éloignées² (Friendly, 2023).

Le gouvernement fédéral a souligné que l'expansion de l'ICECPC se concentrera sur les prestataires de services de garde publics et à but non lucratif. En 2023, le nombre de places à temps plein et à temps partiel dans les services de garde réglementés pour les enfants âgés de 0 à 5 ans a atteint 678 024, soit une augmentation de 50 691 places depuis 2021. Cependant, la couverture reste limitée pour certains groupes, en particulier les nourrissons (Friendly et al., 2024).

Friendly et al. (2024) soulignent également que l'initiative CWELCC vise à garantir des services de garde de haute qualité, avec pour principe central « offrir aux enfants le meilleur départ possible dans la vie ».

De plus, comme le décrivent Friendly et al. (2024), l'inclusivité est le quatrième principe du CWELCC. Ce principe garantirait que les services de garde d'enfants soient accessibles et adaptés à tous les enfants et à toutes les familles, y compris ceux qui sont marginalisés, racialisés, nouveaux arrivants et ceux qui ont un handicap. Toutes les provinces et tous les territoires ont mis en place des financements et des politiques visant à inclure les enfants handicapés dans les services de garde réglementés, et la plupart, à l'exception du Québec, offrent des systèmes individuels de subventionnement des frais de garde aux parents afin d'aider les familles à faible revenu à assumer les coûts liés à la garde d'enfants. Dans leurs accords bilatéraux et leurs plans d'action, les provinces et les territoires se sont engagés à améliorer l'offre de services de garde d'enfants aux populations défavorisées. Bien qu'il n'existe pas de données définitives en dehors du Québec, une étude réalisée en 2023 par Friendly, Nguyen et Taylor (2023) indique que l'accès aux services de garde réglementés reste inégalitaire, les groupes à faible revenu, les nouveaux arrivants, les groupes racialisés et d'autres groupes marginalisés étant moins susceptibles d'accéder à ces services.

² La proportion de jeunes enfants vivant dans des déserts de services de garde varie d'une province canadienne à l'autre. La Saskatchewan affiche le taux le plus élevé avec 92 %, suivie de Terre-Neuve-et-Labrador avec 79 % et du Manitoba avec 76 %. D'autres provinces comme la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario ont des pourcentages plus faibles mais significatifs, avec respectivement 64 %, 61 % et 53 %. La Nouvelle-Écosse affiche 47 %, le Nouveau-Brunswick 29 %, le Québec 11 % et l'Île-du-Prince-Édouard le pourcentage le plus faible avec seulement 4 % (Friendly, 2023). Voir l'annexe B.

Alberta

En novembre 2021, l'Alberta et le Canada ont signé un accord visant à améliorer l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de haute qualité dans la province. Cet accord, ainsi que l'Accord Canada-Alberta sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada (juin 2021) et l'Accord sur le financement des infrastructures d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (mars 2024), soutiennent davantage le développement des services de garde d'enfants en Alberta (gouvernement de l'Alberta, s.d.).

En Alberta, l'ELCC englobe toute une gamme de services, notamment la maternelle, les garderies, les centres pour enfants d'âge scolaire, les services de garde en milieu familial (garderies familiales) et les services de garde en groupe en milieu familial.

Le ministère de l'Éducation de l'Alberta supervise les programmes de maternelle et d'autres services à la petite enfance (SPE), y compris la pré-maternelle, qui s'adresse aux enfants ayant besoin d'un soutien supplémentaire avant d'entrer à la maternelle.

L'Alberta a élaboré un plan d'action triennal pour faire progresser sa vision renouvelée de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. Dans le cadre de l'entente pancanadienne, environ 3,8 milliards de dollars seront investis dans la garde d'enfants de la naissance à l'âge de la maternelle, y compris ceux qui fréquentent à la fois la maternelle et la garderie pendant les heures normales de classe. Sur cet investissement, 3,16 milliards de dollars sont alloués à la réduction des frais à la charge des parents, 185 millions de dollars serviront à soutenir la création de 68 700 places en garderie agréée d'ici 2026, 152 millions de dollars amélioreront l'accès à des places en garderie équitables et inclusives, et 506 millions de dollars soutiendront les éducateurs certifiés dans les programmes agréés (gouvernement de l'Alberta, s.d.).

L'Alberta s'efforce d'améliorer l'accessibilité financière en réduisant les frais à la charge des parents pour les places agréées à temps plein dans les établissements d'éducation préscolaire et de garde d'enfants. Au cours de l'accord quinquennal, la province vise à réduire les frais de 50 % en moyenne, ce qui a été réalisé en 2022. L'objectif est de ramener les frais moyens à 15 dollars par jour d'ici début 2024 et à 10 dollars par jour d'ici fin mars 2026.

De plus, l'Alberta s'efforce d'améliorer l'accessibilité aux services de garde d'enfants et prévoit de créer jusqu'à 68 700 nouvelles places en garderie agréée d'ici mars 2026. Cette expansion concernera à la fois les programmes à but non lucratif et privés, offrant une certaine flexibilité, comme des services de garde ponctuels ou de nuit (gouvernement de l'Alberta, s.d.). Selon une étude réalisée par *Early Childhood Education and Care in Canada 2023*, la croissance nette du nombre de places en garderie à temps plein pour les enfants âgés de 0 à 5 ans depuis la mise en œuvre du CWELCC montre une expansion continue. De 2021 à 2023, le nombre de places dans les structures à but lucratif a augmenté de 7 268, tandis que celui des places dans les structures à but non lucratif et publiques a augmenté de 3 722. L'augmentation totale du nombre de places à temps plein a été de 10 990, passant de 64 710 en 2021 à 75 700 en 2023.

Le soutien à des services de garde de haute qualité est une autre priorité déclarée de l'Alberta. La province accorde une grande importance à la profession d'éducateur de la petite enfance et s'engage à améliorer l'accès à ce domaine en augmentant la capacité d'inscription au programme gratuit d'orientation en matière de garde d'enfants de niveau 1 de 4 000 à 10 000 places, ce qui a déjà été fait. L'Alberta prévoit également de soutenir le développement professionnel et la formation afin d'améliorer les niveaux de certification des éducateurs de la petite enfance. En outre, la province continuera d'offrir certains des compléments salariaux les plus élevés au Canada aux éducateurs de la petite enfance, dans le but d'augmenter le nombre d'éducateurs qualifiés dans les programmes de garde d'enfants agréés. De novembre 2021 à septembre 2024, le nombre d'éducateurs de la petite enfance qualifiés employés dans des programmes agréés devrait augmenter de 60 %, passant de 18 100 à 29 000 (gouvernement de l'Alberta, s.d.).

De plus, à compter du 1er avril 2025, les parents d'enfants jusqu'à l'âge de la maternelle fréquentant à temps plein des garderies agréées et des programmes de garderies familiales paieront des frais parentaux fixes de 326,25 \$ par mois, soit environ 15 \$ par jour, tandis que les services de garde à temps partiel coûteront 230 \$ par mois, quel que soit le lieu de résidence de la famille dans la province. Contrairement à un tarif mensuel fixe, les parents dont les enfants fréquentent des établissements préscolaires bénéficieront d'une réduction pouvant aller jusqu'à 100 \$ sur les frais mensuels de garde d'enfants indiqués par leur programme préscolaire (gouvernement de l'Alberta, s.d.). En conséquence, à compter du 1er février 2025, les subventions du programme de subventions pour la garde d'enfants basées sur le revenu ne seront plus disponibles pour les enfants jusqu'à l'âge de la maternelle qui fréquentent une garderie pendant les heures scolaires normales ou pour les enfants inscrits à un programme préscolaire agréé. Les détracteurs soulignent que de nombreuses familles qui paient actuellement moins que le tarif forfaitaire devront faire face à une augmentation des coûts dans le cadre du nouveau programme, ce qui pourrait poser des difficultés financières à celles qui bénéficiaient jusqu'à présent de tarifs réduits (voir, par exemple, Tran, 2025 ; Bellefontaine, 2025).

Colombie-Britannique

En juillet 2021, le gouvernement de la Colombie-Britannique et le gouvernement du Canada ont signé l'Entente Canada-C.-B. sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (2021-2025) et l'Entente Canada-C.-B. sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada (2021-2026), qui, ensemble, allouent 3,21 milliards de dollars sur cinq ans. Ces ententes s'ajoutent à l'Entente-cadre multilatérale établie précédemment.

La loi sur l'apprentissage précoce et la garde d'enfants (ELCCA), entrée en vigueur en 2024, renforce l'engagement du gouvernement à rendre les services de garde d'enfants plus abordables, plus inclusifs et plus sûrs sur le plan culturel.

La ELCCA impose à la province l'obligation de rendre compte chaque année de ses efforts pour soutenir des services de garde abordables, inclusifs, accessibles et de haute qualité. Elle élargit également les objectifs pour lesquels les subventions pour la garde d'enfants peuvent être utilisées, notamment la création de structures d'accueil, l'amélioration de l'inclusion des enfants ayant des besoins particuliers et le développement de programmes de garde d'enfants autochtones qui visent tous à améliorer l'accès pour les familles. La loi confirme le rôle du Conseil provincial des services de garde d'enfants dans la formulation de recommandations sur l'accessibilité, la qualité, l'inclusivité et l'abordabilité des services de garde d'enfants.

En Colombie-Britannique, l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) comprennent la maternelle, les garderies et les garderies familiales agréées, toutes supervisées par le ministère de l'Éducation et de la Garde d'enfants, qui a repris les responsabilités du ministère du Développement de l'enfance et de la famille en avril 2022. La maternelle à temps plein est accessible à tous les enfants de cinq ans, mais la fréquentation n'est pas obligatoire. Les services de garde d'enfants comprennent des centres à temps plein, des écoles maternelles à temps partiel et des programmes avant et après l'école, principalement gérés par des opérateurs à but lucratif et à but non lucratif, avec quelques espaces gérés par le secteur public. Les prestataires de services de garde en milieu familial sont agréés individuellement (Friendly et al., 2024).

La province a adopté une approche à plusieurs volets et élaboré un plan décennal intitulé Child Care BC, qui prévoit un investissement de 1,3 milliard de dollars au cours des trois premières années. Ce plan comprend plusieurs initiatives visant à augmenter le nombre de places en garderie, à réduire les frais pour les parents et à améliorer la qualité des services. Ces initiatives comprennent le financement d'investissements pour la création de nouvelles places en garderie par le biais du Child Care BC New Spaces Fund qui, depuis sa création en 2018, « a soutenu et accéléré la création de nouvelles garderies agréées, contribuant ainsi à offrir des services de garde de qualité, accessibles, inclusifs, culturellement sûrs et abordables à un plus grand nombre de familles dans toute la Colombie-Britannique » (ministère de l'Éducation et de la Garde d'enfants, 2024).

Selon une étude réalisée par *Early Childhood Education and Care in Canada 2023*, la croissance nette du nombre de places en garderie à temps plein pour les enfants âgés de 0 à 5 ans depuis la mise en œuvre du CWELCC montre une expansion significative. De 2021 à 2023, le nombre de places dans les garderies à but lucratif a augmenté de 6 654, tandis que celui des places dans les garderies à but non lucratif et publiques a augmenté de 1 241. L'augmentation totale du nombre de places à temps plein a été de 7 895, passant de 58 590 en 2021 à 66 485 en 2023 (Friendly et al., 2024).

Parmi les autres initiatives, citons l'initiative de réduction des frais de garde d'enfants, qui améliore l'accessibilité financière des services de garde pour les familles en offrant un financement pouvant atteindre 350 dollars par mois aux prestataires de services de garde agréés éligibles afin de réduire et de stabiliser les frais mensuels de garde des parents. En outre, l'allocation pour la garde d'enfants abordable est un paiement mensuel destiné à aider les familles éligibles de Colombie-Britannique à couvrir les frais de garde d'enfants. Le montant de l'allocation varie en fonction de la situation particulière de chaque famille (gouvernement de Colombie-Britannique, s.d.).

En plus des programmes de réduction des frais, le programme ChildCareBC à 10 dollars par jour est une initiative importante visant à rendre les services de garde d'enfants plus abordables pour les familles de la Colombie-Britannique. L'impact financier sur les familles qui utilisent les services de garde d'enfants à 10 dollars par jour est notable, celles-ci ne payant pas plus de 200 dollars par mois et par enfant pour une inscription à temps plein pendant les heures normales de travail, quel que soit le type de garde (gouvernement de la Colombie-Britannique, s.d.).

Le gouvernement de la Colombie-Britannique propose également un programme destiné aux jeunes parents, afin de soutenir les parents de moins de 25 ans qui terminent leurs études secondaires. Ce programme offre jusqu'à 1 500 dollars par mois et par enfant pour aider à couvrir les frais de garde, ainsi qu'une place dans une garderie située dans ou à proximité de l'école qu'ils fréquentent.

En outre, la Colombie-Britannique s'est également efforcée de relever les défis liés au personnel dans le secteur de la garde d'enfants en augmentant les salaires des éducateurs de la petite enfance et en renforçant le soutien à la formation. Dans le cadre de la stratégie de recrutement et de fidélisation du personnel des services de garde et d'éducation de la petite enfance de la Colombie-Britannique, les éducateurs de la petite enfance (EPE) travaillant dans des établissements de garde d'enfants agréés éligibles peuvent bénéficier d'une augmentation de salaire de 6 dollars par heure. Il s'agit de la quatrième augmentation salariale de ce type depuis septembre 2018, ce qui porte le salaire médian des EPE à environ 29 dollars de l'heure. De plus, à compter du 1er janvier 2025, le financement des prestations légales sera assuré à un taux de 19,92 %.

Manitoba

Le Manitoba a signé l'Entente Canada-Manitoba sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants en décembre 2017, qui prévoyait un financement de près de 47 millions de dollars sur trois ans. Cette entente a été prolongée en 2020 et renouvelée en 2022, avec des fonds supplémentaires alloués pour un soutien accru.

Au Manitoba, les jardins d'enfants, les garderies, les services de garde en milieu familial et les programmes avant et après l'école relèvent de la responsabilité du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage en petite enfance du Manitoba. La province offre des jardins d'enfants à temps partiel pour tous les enfants de cinq ans, certaines régions proposant des options à temps plein. Les enfants de quatre ans peuvent fréquenter des programmes de garderie dans certaines divisions scolaires, mais ces programmes ne sont pas financés par la province. Les garderies, les écoles maternelles, les garderies familiales et les garderies familiales collectives sont réglementées par la province, tandis que les programmes périscolaires gérés par les écoles ne nécessitent pas de licence (Friendly et al., 2024).

La plupart des services de garde d'enfants au Manitoba sont fournis par des opérateurs à but non lucratif, bien qu'il existe également des opérateurs à but lucratif. Les centres à but lucratif peuvent accepter des subventions pour les frais de garde, mais ne reçoivent pas de financement public pour leur fonctionnement, et il n'existe aucun programme de garde d'enfants géré par les pouvoirs publics dans la province.

Selon le rapport *Early Childhood Education and Care in Canada 2023*, la croissance nette du nombre de places en garderie à temps plein pour les enfants âgés de 0 à 5 ans depuis la mise en œuvre de l'initiative Canada-Wide Early Learning and Child Care (CWELCC) montre des progrès significatifs. De 2021 à 2023, le nombre de places dans les garderies à but lucratif a augmenté de 234, tandis que celui des places dans les garderies à but non lucratif a augmenté de 1 116. L'augmentation totale du nombre de places à temps plein a été de 1 350, passant de 20 721 en 2021 à 22 071 en 2023. Le pourcentage de places à temps plein dans des établissements à but lucratif est passé de 6,5 % à 7,2 %, et 17 % de la croissance totale du nombre de places à temps plein a eu lieu dans des centres à but lucratif.

Depuis avril 2023, les frais payés par les parents pour les nourrissons et les enfants d'âge préscolaire dans les établissements bénéficiant de subventions de fonctionnement sont plafonnés à 10 dollars par jour pour la garde à temps plein. Les parents d'enfants inscrits dans des programmes pour nourrissons, bébés et enfants d'âge préscolaire paient 10 dollars par jour pour les heures de garde normales (4 à 10 heures) dans les établissements de garde d'enfants agréés qui reçoivent des subventions de fonctionnement. Pour les enfants d'âge scolaire qui fréquentent la garderie pendant trois périodes par jour (avant l'école, à l'heure du déjeuner et après l'école), les frais à la charge des parents sont également de 10 dollars par jour. À partir du 8 décembre 2024, la province réduira encore les frais à la charge des parents pour la garde d'enfants d'âge scolaire les jours non scolaires, y compris les jours de formation continue et les vacances scolaires, à 10 \$ par jour (gouvernement du Manitoba, s.d.).

Le Manitoba offre également le Programme de subventions pour la garde d'enfants, qui fournit une aide provinciale aux familles admissibles en réduisant les frais de garde pour les enfants âgés de 12 semaines à 12 ans. L'admissibilité au programme est basée sur divers facteurs, notamment le revenu, le nombre et l'âge des enfants, le nombre de jours de garde nécessaires et la raison de la garde (gouvernement du Manitoba, s.d.).

Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick a signé l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (entente-cadre multilatérale) le 30 août 2017, qui a été prolongée le 19 août 2020, avec un financement supplémentaire de 9,7 millions de dollars pour l'exercice 2020-2021. L'accord a été renouvelé le 13 août 2021, avec une allocation de 48,1 millions de dollars sur quatre ans. En outre, le Nouveau-Brunswick a signé l'accord Canada- Nouveau-Brunswick sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada (CWELCC) le 10 décembre 2021, qui prévoit une allocation de 492 millions de dollars sur cinq ans. L'accord CWELCC est parallèle à l'accord-cadre multilatéral et ne le remplace pas.

Le Nouveau-Brunswick est une province bilingue qui offre des secteurs d'éducation publique parallèles en anglais et en français, avec une maternelle gratuite pour tous les enfants de cinq ans. La maternelle à temps plein est obligatoire, mais il n'y a pas de maternelle pour les enfants de quatre ans. Les services de garde agréés comprennent les centres d'apprentissage précoce « désignés » du Nouveau-Brunswick, les garderies familiales, les centres non désignés et les services de garde avant et après l'école. Depuis 2024, la plupart des programmes admissibles sont « désignés ». Les services de garde en centre sont fournis par des opérateurs à but non lucratif et à but lucratif, 72 % des places à temps plein étant gérées par des prestataires à but lucratif (gouvernement du Nouveau-Brunswick, s.d.).

De 2021 à 2023, le nombre total de places à temps plein a augmenté de 1 313, passant de 14 341 à 15 654 places. Parmi celles-ci, les centres à but lucratif ont enregistré une croissance de 1 014 places (passant de 10 182 à 11 196), tandis que les places dans les centres à but non lucratif et publics ont augmenté de 299 (passant de 4 159 à 4 458). Le pourcentage de places à temps plein dans les structures à but lucratif a légèrement augmenté, passant de 71 % en 2021 à 72 % en 2023.

En outre, le pourcentage de croissance des places à temps plein dans les structures à but lucratif était de 77 % (Friendly et al., 2024).

Depuis juin 2022, le Nouveau-Brunswick a établi des frais pour les parents pour les centres désignés et les garderies familiales en se basant sur la grille tarifaire standard pour les parents, qui a réduit les frais pour les parents de 50 % en moyenne. Ces frais varient entre 16 \$ et 21 \$ par jour pour une place à temps plein, avec des variations selon le groupe d'âge et le type de communauté. Pour bénéficier de la réduction des frais, les enfants doivent être âgés de 5 ans ou moins, ne pas être scolarisés et être inscrits dans un établissement désigné. La réduction des frais est appliquée directement par les exploitants, et les parents paieront sur la base de la nouvelle grille tarifaire (gouvernement du Nouveau-Brunswick, s.d.).

Les familles dont le revenu annuel brut est inférieur à 80 000 dollars peuvent également bénéficier de réductions supplémentaires dans le cadre du programme de subventions aux parents.

De plus, certains parents ou tuteurs pourraient bénéficier du Programme d'aide aux services de garde, qui aide les familles à accéder à des services de garde abordables et de qualité dans des garderies agréées. Le programme offre un soutien financier pour les frais de garde des enfants âgés de 0 à 12 ans, mais ne couvre pas la totalité des coûts. Les parents doivent payer la différence entre les frais de garderie et le montant de la subvention approuvée. Le programme est administré par le ministère du Développement social et est accessible aux familles qui répondent à des critères d'admissibilité spécifiques, notamment le fait d'avoir un enfant d'âge préscolaire ou scolaire inscrit dans un centre d'apprentissage et de garde à l'enfance agréé. Les familles admissibles doivent avoir un revenu annuel net de 55 000 \$ ou moins et répondre à des exigences en matière de travail ou d'éducation.

Terre-Neuve-et-Labrador

Terre-Neuve-et-Labrador a signé l'Entente Canada-Terre-Neuve-et-Labrador sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants en 2017, dont le financement a été prolongé et renouvelé en 2021. L'entente vise à accroître l'accès aux services de garde réglementés en créant près de 6 000 places d'ici 2025-2026, tout en améliorant l'abordabilité, l'inclusivité et la qualité dans toute la province. Cette initiative est soutenue par des investissements fédéraux, dont 306 millions de dollars pour la période 2021-2022 à 2025-2026, un investissement ponctuel de près de 6,5 millions de dollars en 2021-2022 pour soutenir le personnel de la petite enfance, et plus de 34 millions de dollars pour l'accord de prolongation de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants de 2021-2022 à 2024-2025.

Le ministère de l'Éducation de Terre-Neuve-et-Labrador supervise la loi sur les services de garde d'enfants et les règlements connexes, et gère toute une gamme de services, notamment les centres de garde d'enfants réglementés, les services de garde en milieu familial et les jardins d'enfants (gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2024).

Les options de garde d'enfants agréées comprennent les centres à temps plein, les crèches à temps partiel, les programmes pilotes de pré-maternelle et les programmes avant et après l'école. Les garderies familiales sont principalement gérées par des agences, avec une agence provinciale et quelques prestataires agréés à titre individuel. Si les opérateurs à but non lucratif et à but lucratif fournissent tous deux des services de garde d'enfants, 70 % des places dans les centres à temps plein sont à but lucratif. Selon le rapport *Early Childhood Education and Care in Canada 2023*, la croissance nette du nombre de places dans les centres à temps plein pour les enfants âgés de 0 à 5 ans entre 2021 et 2023 a été de 694 places, avec une légère diminution du pourcentage de places à temps plein dans les structures à but lucratif.

Le 15 mars 2023, le premier ministre Justin Trudeau et le premier ministre de Terre-Neuve-et-Labrador Andrew Furey ont annoncé que les familles de la province pouvaient désormais bénéficier d'un service de garde réglementé à 10 dollars par jour, trois ans avant l'objectif national. Cette initiative devrait permettre aux familles d'économiser environ 6 300 dollars par an pour chaque enfant gardé. Depuis janvier 2023, les frais de garde à temps plein sont plafonnés à 10 dollars par jour, bien que certains centres puissent fixer leurs propres tarifs. Des subventions sous condition de ressources sont disponibles pour les familles éligibles. En outre, une grille salariale provinciale pour les prestataires de services de garde d'enfants a été introduite en 2023, bien que les prestataires de services de garde en milieu familial restent en dehors de cette structure et continuent de recevoir le supplément pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. La province a également mis en place ses premiers centres de pré-maternelle, soutenus par des fonds fédéraux, qui permettront à un plus grand nombre d'enfants et de familles d'avoir accès à des options d'apprentissage et de garde d'enfants abordables et inclusives (gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2024).

Le Programme de subventions de fonctionnement (PSF) est un élément clé de l'Entente Canada-Terre-Neuve-et-Labrador sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada, qui vise à améliorer l'abordabilité et l'accessibilité de services de garde de qualité dans toute la province. Tous les centres de garde réglementés peuvent demander cette subvention, qui comprend un tarif journalier fixe pour les frais des parents/tuteurs. Les centres doivent se conformer à la Loi sur les services de garde d'enfants, aux règlements et aux normes de qualité.

En outre, le programme de subventions pour la garde d'enfants, une initiative soumise à des critères de revenu, aide les familles admissibles à réduire leurs frais de garde d'enfants en rendant les services réglementés plus abordables. Il est disponible dans toute la province de Terre-Neuve-et-Labrador (gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 2024).

Ontario

L'Ontario a signé l'Entente Canada-Ontario sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (entente-cadre multilatérale) le 16 juin 2017, qui allouait 434,6 millions de dollars sur trois ans aux services de garde réglementés. L'accord a été prolongé le 9 juin 2020, avec 146 millions de dollars supplémentaires pour l'exercice 2020-2021, puis à nouveau en août 2021, avec un financement annuel compris entre 146 et 211 millions de dollars de 2021 à 2025. Le 27 mars 2022, l'Ontario a signé l'accord Canada-Ontario CWELCC, qui prévoit l'octroi de 10,2 milliards de dollars sur cinq ans. Cet accord pancanadien s'ajoute à l'accord-cadre multilatéral et ne le remplace pas.

En Ontario, l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE), y compris la maternelle, les garderies, les services de garde avant et après l'école et les services de garde en milieu familial réglementés, relèvent du ministère de l'Éducation. La maternelle pour les enfants de quatre et cinq ans est financée par l'État, mais n'est pas obligatoire. Les écoles publiques et catholiques offrent toutes deux ce programme.

Le ministère de l'Éducation délivre les licences et réglemente les programmes de garde d'enfants, qui sont assurés par des opérateurs à but non lucratif, à but lucratif et publics. Bien que l'Ontario ait une longue tradition de garde d'enfants gérée par les municipalités, ce secteur a connu un déclin ces dernières années. Les organisations à but non lucratif gèrent la majorité des garderies et des agences de garde d'enfants à domicile, les opérateurs à but lucratif et les organismes autochtones assurant le reste.

Selon Friendly et al. (2024), depuis la mise en œuvre du système canadien d'apprentissage et de garde à l'enfance (CWELCC), il y a eu une croissance nette du nombre de places à temps plein dans les centres pour les enfants âgés de 0 à 5 ans. Cela a notamment permis d'augmenter le nombre de places dans les zones où la demande est la plus forte, comme celles qui accueillent des enfants ayant des besoins spéciaux et des communautés telles que les populations autochtones et francophones (gouvernement de l'Ontario, s.d.). Le nombre de places dans les établissements à but lucratif a augmenté de 7 962, passant de 75 798 en 2021 à 83 760 en 2023. Le nombre de places dans les établissements à but non lucratif et publics a augmenté de 5 632, passant de 104 960 en 2021 à 110 592 en 2023. Dans l'ensemble, le nombre total de places à temps plein a augmenté de 13 594, passant de 180 758 en 2021 à 194 352 en 2023.

Pour les programmes du système canadien d'apprentissage et de garde à l'enfance (CWELCC), l'Ontario a mis en œuvre une approche progressive visant à réduire les frais. Au 1er avril 2022, les frais ont été réduits jusqu'à 25 %, et au 31 décembre 2022, ils ont été réduits jusqu'à 37 %, ce qui a ramené le tarif moyen provincial à 23 dollars par jour, soit 50 % des frais de 2020. À compter du 1er janvier 2025, les frais réduits ont été plafonnés à 22 dollars par jour, ce qui a encore abaissé la moyenne provinciale à 19 dollars par jour. En mars 2026, la moyenne provinciale devait passer à 10 dollars par jour (gouvernement de l'Ontario, s.d.).

En outre, les familles de l'Ontario peuvent demander la subvention ontarienne pour les frais de garde d'enfants, qui aide à compenser le coût de la garde d'enfants. Le programme est financé par un partenariat entre le gouvernement de l'Ontario, les administrations municipales et les communautés des Premières Nations. Sont admissibles à la subvention les enfants âgés de moins de 13 ans, ou jusqu'à 18 ans si l'enfant a des besoins spéciaux et répond à des critères spécifiques. La subvention s'applique aux enfants inscrits à des programmes de garde d'enfants agréés, y compris les services en centre, à domicile ou à la maison, ainsi qu'aux programmes de loisirs pour enfants, aux camps et aux programmes avant et après l'école gérés directement par un conseil scolaire.

En janvier 2024, l'Ontario a mis en œuvre des augmentations salariales pour les éducateurs de la petite enfance agréés (EPEA) employés par les opérateurs participant au CWELCC, augmentant les salaires de 19,3 %, de 20 \$ à 23,86 \$ de l'heure. Cette augmentation salariale s'applique à la fois aux nouveaux employés et aux employés actuels gagnant moins de 23,86 \$ de l'heure. De plus, les salaires de départ seront améliorés et les employés auront droit à des augmentations salariales annuelles (gouvernement de l'Ontario, 2023).

L'Île-du-Prince-Édouard a signé l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (entente-cadre multilatérale) le 29 août 2017, qui prévoyait un financement de 10,6 millions de dollars sur trois ans. Cet accord a été prolongé le 16 septembre 2020, avec un financement supplémentaire de 3,5 millions de dollars pour l'exercice 2020-2021, puis renouvelé le 5 août 2021, avec un financement supplémentaire de 16,2 millions de dollars sur quatre ans.

Depuis la mise en œuvre du système canadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (SCAGJE), on a observé une croissance nette du nombre de places à temps plein dans les centres pour les enfants âgés de 0 à 5 ans. Le nombre de places dans les centres à but lucratif a augmenté de 242, passant de 2 591 en 2021 à 2 833 en 2023, tandis que le nombre de places dans les centres à but non lucratif et publics a augmenté de 105, passant de 1 183 en 2021 à 1 288 en 2023. Le nombre total de places à temps plein a augmenté de 347, passant de 3 774 en 2021 à 4 121 en 2023. Malgré cette croissance, le pourcentage de places dans des établissements à but lucratif est resté stable à 69 %, et 70 % de la croissance des places à temps plein concernait des établissements à but lucratif (Friendly et al., 2024).

Le 27 juillet 2021, l'Île-du-Prince-Édouard a signé l'accord Canada-Île-du-Prince-Édouard CWELCC, qui alloue près de 118 millions de dollars sur cinq ans. Cet accord est parallèle à l'accord-cadre multilatéral et ne le remplace pas.

Le système d'éducation et de garde des jeunes enfants (ELCC) de l'Île-du-Prince-Édouard comprend les jardins d'enfants, les centres de garde d'enfants et les garderies familiales (appelées « centres familiaux »), tous réglementés par le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage tout au long de la vie (DELL). La maternelle à temps plein est accessible à tous les enfants de cinq ans, et la pré-maternelle à temps partiel est offerte gratuitement aux parents pour les enfants de quatre ans. La maternelle est obligatoire, mais la pré-maternelle ne l'est pas.

Les programmes de garde d'enfants agréés dans la province comprennent les centres de la petite enfance réglementés, les centres désignés pour la petite enfance (EYC), les centres préscolaires, les centres pour enfants d'âge scolaire et les centres familiaux. Les prestataires de services de garde en milieu familial sont agréés individuellement, et le nombre de centres familiaux est limité. Les centres de garde d'enfants sont gérés à la fois par des organismes à but non lucratif et à but lucratif, 73 % des places à temps plein se trouvant dans des centres à but lucratif. Un petit nombre de centres sont gérés par des entités publiques.

Quatre-vingt-neuf pour cent des centres à temps plein sont des EYC, qui doivent satisfaire à des exigences supplémentaires allant au-delà des réglementations standard. Les frais parentaux dans les EYC sont fixés par le gouvernement provincial depuis 2010. En janvier 2024, le gouvernement a réduit ces frais à 10 dollars par jour pour tous les enfants âgés de 0 à 5 ans fréquentant les EYC et les centres familiaux agréés. Depuis le 1er janvier 2022, les centres non EYC bénéficient également d'un financement de fonctionnement afin de réduire les frais parentaux (gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, 2023).

Une subvention pour les frais de garde est disponible dans le cadre du programme de subventions pour la garde d'enfants pour les familles éligibles, et elle peut être utilisée dans n'importe quel centre ou garderie agréé. Depuis 2010, les EYC sont tenus d'utiliser une grille salariale provinciale pour leur personnel.

Québec

Depuis 1997, le Québec a progressivement mis en place un système de garde d'enfants à faible coût dans toute la province. En 2018, le Québec a signé l'Entente asymétrique – Volet apprentissage et garde des jeunes enfants, qui lui a permis de continuer à développer son propre système de garde d'enfants. L'accord prévoyait l'octroi de 262 millions de dollars sur trois ans (2017-2020), pour un montant total estimé à 1,2 milliard de dollars entre 2017 et 2028. En août 2021, le Québec a signé l'Entente asymétrique 2021-2026 (volet Apprentissage et garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada), qui prévoit l'octroi de 5,96 milliards de dollars sur cinq ans. L'accord CWELCC est parallèle à l'accord asymétrique existant, sans le remplacer. Bien que le Québec souscrive aux principes généraux du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, il conserve la responsabilité exclusive de la garde d'enfants sur son territoire.

Au Québec, l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) comprennent la maternelle, les garderies réglementées, les garderies familiales et les services de garde avant et après l'école. Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) est responsable de la maternelle, y compris la maternelle à temps plein pour les enfants de cinq ans, qui est un droit prévu par la loi, et l'introduction progressive de la maternelle pour les enfants de quatre ans. Le MEES supervise également les services de garde avant et après l'école pour les enfants âgés de 4 à 12 ans.

Le ministère de la Famille est responsable des services de garde en centre et en milieu familial. Les services de garde en centre sont offerts par des organismes à but non lucratif et à but lucratif. Les centres à but non lucratif subventionnés sont appelés Centres de la petite enfance (CPE) et les centres à but lucratif sont appelés garderies. Les frais exigés des parents pour les services subventionnés sont fixés par le gouvernement depuis 2000. En 2025, ces frais s'élèvent à 8,35 \$ par jour. Les garderies non subventionnées fixent leurs propres tarifs, et les parents qui les utilisent peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable (Ministère de la Famille, s.d.).

Les places en garderies à but lucratif représentent 52 % de l'offre pour les enfants d'âge préscolaire, le gouvernement convertissant de plus en plus les places non subventionnées à but lucratif en places subventionnées. Le Québec n'utilise pas de subventions individuelles pour les frais de garde, mais certains parents, notamment les bénéficiaires de l'aide sociale, ne paient aucun frais pour les services de garde financés par l'État. Le Québec offre 261 jours de services de garde subventionnés par an, avec une certaine flexibilité pour les horaires de travail saisonniers ou irréguliers. Une grille salariale provinciale pour les travailleurs de la petite enfance est en place depuis 2006 pour les CPE et les garderies subventionnées, et une partie importante de la main-d'œuvre est syndiquée (Ministère de la Famille, s.d.).

Saskatchewan

En mars 2017, la Saskatchewan a signé l'Entente Canada-Saskatchewan sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (entente-cadre multilatérale), qui prévoyait l'octroi de 41,5 millions de dollars sur trois ans. L'accord a été prolongé le 29 juin 2020, avec un financement supplémentaire de 13,7 millions de dollars pour l'exercice 2020-2021, puis renouvelé le 13 août 2021, avec un financement de 68,5 millions de dollars pour les quatre prochaines années. Le 13 août 2021, la Saskatchewan a également signé l'Entente Canada-Saskatchewan sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada, qui prévoit l'octroi de 996 millions de dollars sur cinq ans. Cet accord parallèle ne remplace pas l'accord-cadre multilatéral (gouvernement de la Saskatchewan, s.d.).

En Saskatchewan, les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE) comprennent la prématernelle, la maternelle, les garderies, les services de garde pour les enfants d'âge scolaire, les services de garde en milieu familial et les services de garde en milieu familial collectif, tous gérés par le ministère de l'Éducation. La maternelle est offerte à temps partiel ou à temps plein, et le Conseil des écoles fransaskoises offre la maternelle à temps plein.

En Saskatchewan, les services de garde d'enfants comprennent les centres à temps plein, les garderies familiales, les garderies familiales collectives et les services de garde avant et après l'école. Les préscolaires à temps partiel et les programmes autonomes pour les enfants d'âge scolaire ne sont pas tenus d'obtenir un permis. La plupart des centres de garde d'enfants sont gérés par des organismes sans but lucratif, avec un petit nombre de programmes publics et à but lucratif, le financement public étant principalement disponible pour les établissements sans but lucratif et publics. Les prestataires de services de garde en milieu familial et les garderies familiales collectives sont agréés individuellement.

À compter du 1er avril 2023, tous les parents ayant des enfants âgés de moins de six ans dans une garderie ou un foyer réglementé auront droit à une réduction des frais de garde de 10 \$ par jour ou de 217,50 \$ par mois. Les familles dont les enfants sont inscrits pour 10 jours ou plus par mois paieront 217,50 \$ par mois, tandis que celles dont les enfants sont inscrits pour moins de 10 jours paieront 10 \$ par jour. Cette réduction des frais s'applique à tous les enfants de moins de six ans fréquentant une garderie pour nourrissons, tout-petits, enfants d'âge préscolaire ou d'âge scolaire. Pour les enfants de six ans et plus, les frais restent inchangés (gouvernement de la Saskatchewan, s.d.).

En janvier 2024, le système de subventions pour la garde d'enfants a été remplacé par le programme Saskatchewan Employment Incentive (SEI), qui offre un soutien financier aux familles actives à faible revenu, sous la forme d'une prime d'emploi mensuelle, de prestations de santé supplémentaires, d'un accès à des abonnements de bus à prix réduit, d'une aide à l'emploi et de l'allocation logement de la Saskatchewan. Le montant de la prime dépend du revenu de la famille et du nombre d'enfants éligibles.

De plus, à partir d'octobre 2023, les gouvernements de la Saskatchewan et du Canada ont investi 7 millions de dollars pour augmenter les salaires des éducateurs de la petite enfance grâce à la subvention pour l'amélioration des salaires des éducateurs de la petite enfance. Ce financement a profité à plus de 90 % des éducateurs de la petite enfance de la province, avec des augmentations de salaire allant de 1,50 \$ à 2,50 \$ de l'heure, selon le niveau de certification. Il en a résulté une augmentation salariale moyenne d'environ 8 % par rapport à septembre 2022. La subvention pour l'amélioration des salaires a également été étendue aux assistants travaillant dans des garderies familiales collectives et titulaires d'une certification d'éducateur de la petite enfance, ce qui a permis d'aligner leurs salaires sur ceux des éducateurs de la petite enfance travaillant dans des centres de garde d'enfants (gouvernement de la Saskatchewan, 2023).

Territoires du Nord-Ouest

Les Territoires du Nord-Ouest ont signé l'Accord Canada-Territoires du Nord-Ouest sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (accord-cadre multilatéral) le 14 février 2018, allouant près de 7,4 millions de dollars sur trois ans. Cet accord a été prolongé en 2021 avec un montant supplémentaire de 2,4 millions de dollars pour l'exercice 2020-2021, puis renouvelé en août 2021, avec une allocation de 10,3 millions de dollars pour les quatre prochaines années. Le 14 décembre 2021, les Territoires du Nord-Ouest ont signé l'Entente Canada-Territoires du Nord-Ouest sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada (CWELCC).

Dans les Territoires du Nord-Ouest, les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE), y compris la maternelle, les garderies, les services de garde avant et après l'école et les services de garde en milieu familial (garderies à domicile), sont supervisés par le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi. La maternelle est accessible aux enfants de quatre et cinq ans, mais n'est pas obligatoire. Alors que les enfants de cinq ans fréquentent la maternelle à temps plein, les enfants de quatre ans peuvent choisir entre une journée complète ou une demi-journée.

Les services de garde agréés en centre comprennent les centres à temps plein et les programmes avant et après l'école. Tous les services de garde en centre dans les Territoires du Nord-Ouest sont gérés par des conseils d'administration à but non lucratif, des municipalités, des autorités scolaires ou des organismes autochtones, et il n'existe aucun centre à but lucratif. Les garderies familiales sont agréées individuellement.

En 2022, le territoire a commencé à réduire les frais de garde d'enfants de 50 % en moyenne, puis a porté cette réduction à 60 % en avril 2023, avant de la faire passer à 74 % en avril 2024. À compter du 1er avril 2024, les familles des Territoires du Nord-Ouest ayant des enfants âgés de cinq ans et moins fréquentant des programmes d'éducation et de garde de la petite enfance agréés ont bénéficié d'une réduction supplémentaire de leurs frais de garde d'enfants. La moyenne territoriale de 10 dollars par jour pour la garde d'enfants, financée à la fois par le gouvernement du Canada et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, a contribué à rendre la vie plus abordable pour les familles avec de jeunes enfants (gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, s.d.).

Pour la période 2024-2025, environ 74 % des frais de garde agréés ont été pris en charge par le gouvernement grâce à la subvention pour la réduction des frais de garde d'enfants. Le montant de la subvention variait en fonction du type de place, la subvention maximale étant de 760 dollars par mois pour les places destinées aux nourrissons (de 0 à 23 mois), 750 \$ par mois pour les places en maternelle (2 à 5 ans) et 175 \$ par mois pour les places en garderie (3 à 5 ans) (Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, s.d.).

Des subventions limitées aux frais des parents sont disponibles dans le cadre du programme d'aide au revenu pour les services de garde agréés et non agréés.

De plus, à partir de 2022-2023, les Territoires du Nord-Ouest ont introduit une augmentation salariale dans le cadre du programme Retention Incentive (mesure incitative au maintien en poste) pour les éducateurs de la petite enfance travaillant dans des programmes en centre. La prime de maintien en poste (GNWT) remplace la subvention pour le personnel de la petite enfance et est versée aux exploitants de programmes agréés d'éducation et de garde d'enfants en centre. La prime est distribuée en fonction du nombre d'équivalents temps plein (ETP) nécessaires pour respecter les ratios personnel/enfants prévus par le règlement sur les normes en matière de garde d'enfants.

Nunavut

Le Nunavut a signé l'Entente Canada-Nunavut sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (entente-cadre multilatérale) le 20 septembre 2017, qui prévoyait l'octroi de 7 millions de dollars sur trois ans pour les services de garde réglementés. L'entente a été prolongée le 13 août 2021, avec un financement supplémentaire de 10 millions de dollars sur quatre ans. Le 24 janvier 2022, le Nunavut a signé l'Entente Canada-Nunavut sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada (CWELCC), qui alloue 61 millions de dollars sur cinq ans. L'accord CWELCC coexiste avec l'accord-cadre multilatéral antérieur, mais ne le remplace pas (Friendly et al., 2024).

Au Nunavut, les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE) comprennent la maternelle, les garderies, les services de garde pour les enfants d'âge scolaire et les garderies familiales, tous supervisés par le ministère de l'Éducation. La maternelle à temps partiel est accessible à tous les enfants de cinq ans, mais elle n'est pas obligatoire.

Les services de garde sont fournis par des opérateurs à but non lucratif et publics, notamment des hameaux et des autorités scolaires, et il n'existe aucun centre à but lucratif. Les garderies familiales sont agréées individuellement.

Le 1er décembre 2022, le Nunavut est devenu la première juridiction à réduire les frais à 10 dollars par jour pour les enfants âgés de cinq ans et moins dans le cadre du programme canadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (CWELCC). Ce programme couvre les enfants d'âge préscolaire, généralement jusqu'à six ans, jusqu'à ce qu'ils commencent l'école à temps plein, généralement en première année. Le tarif de 10 dollars par jour s'applique par enfant, et non pour plusieurs enfants. En outre, les parents peuvent bénéficier d'autres subventions pour les frais de garde dans le cadre du programme Young Parents Stay Learning Program destiné aux parents de moins de 18 ans inscrits à l'école, et de la subvention pour les utilisateurs de services de garde d'enfants, soumise à un critère de revenu, qui peut être combinée avec le programme à 10 dollars par jour (gouvernement du Nunavut, s.d.).

De plus, le programme d'échelle salariale pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) du Nunavut établit un salaire minimum recommandé pour le personnel de l'AGJE afin de garantir une rémunération équitable. Le programme offre une aide financière aux garderies agréées qui accueillent des enfants âgés de 0 à 6 ans afin de les aider à respecter les niveaux de salaire indiqués dans l'échelle. L'échelle salariale comprend quatre catégories : la direction, les éducateurs de la petite enfance, le soutien aux programmes et le soutien aux centres, les salaires étant basés sur les années d'expérience et les qualifications scolaires, en particulier pour les éducateurs de la petite enfance.

L'une des principales caractéristiques du programme est l'intégration de l'allocation nordique, qui tient compte des différences de coût de la vie entre les communautés du Nunavut. Cette allocation, alignée sur les taux fixés par le gouvernement du Nunavut, est ajoutée sous forme de taux horaire pour toutes les heures de travail normales, y compris les congés annuels et les congés de maladie. Les taux varient selon la communauté et les heures travaillées, allant de 7,70 \$/heure à 14,63 \$/heure (gouvernement du Nunavut, s.d.).

Yukon

Le Yukon a signé l'Entente Canada-Yukon sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (entente-cadre multilatérale) le 7 février 2018, allouant 7,2 millions de dollars sur trois ans pour les services de garde réglementés. L'accord a été prolongé le 2 juillet 2020, avec 13,7 millions de dollars supplémentaires pour l'exercice 2020-2021, et renouvelé le 12 août 2021, avec 10,1 millions de dollars pour les quatre prochaines années. Le 23 juillet 2021, le Yukon a signé l'Entente Canada-Yukon sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada (AGEYC), qui prévoit un financement de 41,6 millions de dollars sur cinq ans. L'AGEYC est parallèle à l'Entente-cadre multilatérale sans toutefois la remplacer (Friendly et al., 2024).

Au Yukon, l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) comprennent les garderies réglementées, les programmes pour les enfants d'âge scolaire et les services de garde en milieu familial (garderies familiales), tous supervisés par le ministère de l'Éducation. La maternelle à temps plein (K5) est accessible à tous les enfants de cinq ans, avec un apprentissage précoce.

Maternelle (K4) offerte dans certaines écoles rurales. La fréquentation de la maternelle est facultative, et les écoles francophones offrent une maternelle à temps plein pour les niveaux K4 et K5.

Les services de garde agréés en centre comprennent les centres à temps plein et les programmes avant et après l'école. Les programmes préscolaires à temps partiel ne sont pas tenus d'être agréés. Les services de garde en centre sont assurés par un mélange de centres à but lucratif, à but non lucratif et, dans une moindre mesure, publics, 59 % des places à temps plein étant occupées par des centres à but lucratif. Les prestataires de services de garde en milieu familial sont agréés à titre individuel (Friendly et al., 2024).

En avril 2021, le Yukon a lancé le programme Universal Child Care (UCC), qui a réduit les frais payés par les parents de 700 dollars par mois pour les places à temps plein destinées aux enfants qui ne sont pas encore scolarisés et âgés de 300 \$ et 500 \$ pour les places en maternelle et pour les enfants d'âge scolaire. Cette initiative a été intégrée à l'Entente pancanadienne sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (EPAGJE) du Yukon. Les prestataires de services fixent leurs propres tarifs, tandis que le territoire limite les augmentations des frais à la charge des parents. Des subventions sont accordées aux familles à faible revenu admissibles dans les centres et les garderies agréés à but lucratif ou non lucratif.

Défis structurels pour les femmes dans les STEE

Si les investissements récents du Canada dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, en particulier dans le cadre de l'initiative Canada-Large Early Learning and Child Care (CWELCC), représentent une avancée attendue depuis longtemps vers des services de garde abordables, accessibles et inclusifs, le système reste insuffisant pour les femmes dans les SIMT, où elles sont confrontées à des obstacles uniques liés non seulement au coût et à la disponibilité des services de garde, mais aussi à une infrastructure de garde qui reste en décalage avec les exigences et les réalités de nombreuses professions SIMT.

Dans l'ensemble, les systèmes de garde d'enfants au Canada sont conçus pour une main-d'œuvre travaillant de 9 h à 17 h, mais même dans ce cas, ils restent inadaptés en raison de l'écart entre l'âge scolaire et la fin de la journée de travail type. Bien que la garde d'enfants d'âge scolaire (SAC) soit un domaine politique et de recherche très négligé, pour de nombreuses familles, la garde d'enfants d'âge scolaire reste une nécessité.

Selon Fortner, Hardy et Schmit (2021), les programmes de garde d'enfants d'âge scolaire, destinés aux enfants âgés de 4 à 12 ans, offrent un environnement sûr et favorable qui favorise le développement social, émotionnel et scolaire des enfants. Ces programmes encouragent souvent la santé physique, proposent des repas nutritifs et contribuent à réduire les comportements à risque. De plus, les programmes d'été contribuent à prévenir la perte d'acquis scolaires pendant les vacances scolaires, élargissant ainsi les possibilités d'éducation et de développement des enfants.

En 2022, partout au Canada, les parents ont eu recours à de nombreux types de services de garde avant ou après l'école pour les enfants âgés de 4 à 12 ans, notamment des programmes situés dans une école, la garde par un membre de la famille ou des frères et sœurs, des garderies, la garde à domicile et des programmes situés dans des centres communautaires ou des bibliothèques.

Selon l'enquête de Statistique Canada sur les services de garde avant et après l'école au Canada (2022), plus d'un quart (28 %) des parents et tuteurs qui utilisent des services de garde avant ou après l'école pour des enfants âgés de 4

à 12 ans ont déclaré avoir eu des difficultés à trouver ce type de services. Parmi ceux qui ont rencontré des difficultés, le problème le plus courant était le manque de services disponibles dans leur communauté (68 %), suivi du coût élevé des services (53 %). De plus, 13 % ont eu du mal à trouver des services de garde qui répondaient à leurs préoccupations en matière de santé. Ces difficultés ont souvent eu des répercussions importantes sur l'emploi des parents : plus de la moitié (53 %) ont dû modifier leurs horaires de travail, 43 % ont réduit leurs heures de travail, 31 % ont utilisé leurs congés et 28 % ont refusé des offres d'emploi.

Au-delà de l'écart entre les enfants d'âge scolaire, les femmes travaillant dans les STIM ont souvent des horaires atypiques, notamment des quarts de nuit, des calendriers de projet imprévisibles, des stages sur le terrain ou des postes nécessitant de nombreux déplacements. Or, la plupart des services de garde d'enfants réglementés au Canada fonctionnent selon des horaires de jour rigides. Il existe toujours un manque flagrant d'options de garde d'enfants flexibles, à horaires prolongés, de nuit ou à la demande. Cette rigidité structurelle exclut les femmes travaillant dans des secteurs tels que les métiers spécialisés ou les sciences de laboratoire, où les horaires de travail ne correspondent pas aux heures de bureau traditionnelles.

Les femmes qui occupent des postes dans les métiers ou dans l'ingénierie sur le terrain sont plus susceptibles de vivre ou de travailler dans des zones rurales, isolées ou industrielles, précisément les régions les plus touchées par le manque de services de garde d'enfants. Malgré des objectifs de financement ambitieux, près de la moitié des enfants d'âge préscolaire au Canada vivent encore dans des communautés où les places réglementées sont rares (Friendly, 2023). Cette pénurie touche particulièrement les travailleurs SIMT, car elle limite non seulement leur capacité à travailler à temps plein, mais peut également les pousser à quitter complètement leur domaine en raison du manque de solutions de garde viables à proximité de leur lieu de travail ou dans les petites villes.

Selon l'analyse réalisée par Friendly et Macdonald (2023), les déserts en matière de garde d'enfants, définis comme des zones où il y a plus de trois enfants pour chaque place agréée, sont très répandus au Canada et touchent 48 % des jeunes enfants. Les services de garde pour les nourrissons sont particulièrement rares, la plupart des villes canadiennes se situant en dessous du seuil de référence de 33 % fixé par l'UE. Dans de nombreuses villes, notamment Saskatoon et plusieurs villes de l'Ontario et de Terre-Neuve, il y a moins d'une place pour 10 nourrissons, ce qui souligne un écart important en matière d'accès pour les plus jeunes enfants.

Ces « déserts » sont particulièrement fréquents dans les zones rurales et les petites villes, où l'accès aux services de garde d'enfants est plus difficile en raison de la faible densité de population, des longues distances et des horaires de travail atypiques. Pour les femmes travaillant dans les secteurs SIMT, cette pénurie de services de garde d'enfants constitue un obstacle majeur à l'entrée et au maintien dans l'emploi.

Recommandations politiques visant à améliorer les services de garde d'enfants pour les femmes dans le secteur SIMT

Recommandation politique	Mesure politique	Justification	Source(s)
Développer les services de garde d'enfants en dehors des heures normales	Financer et agréer les centres de garde d'enfants proposant des horaires tôt le matin, tard le soir et le week-end.	Les emplois SIMT exigent souvent de travailler par quarts ou tôt le matin, ce qui rend inaccessible la garde d'enfants classique de 9 h à 17 h.	Friendly & Macdonald (2023) ; Ingénieurs Canada (2022)
Donner la priorité aux zones rurales et industrielles	Cibler le financement et l'expansion des services de garde d'enfants	Les femmes dans les domaines SIMT dans les petites communautés sont confrontées à des obstacles disproportionnés à	Friendly & Macdonald (2023) ; OCDE (2020)
	dans les zones rurales et industrielles.	l'accès en raison de la pénurie géographique de services de garde d'enfants. La proximité des soins améliore	
Fournir des services de garde sur place ou à proximité du lieu de travail	Offrir des crédits d'impôt ou des subventions aux employeurs qui créent des services de garde d'enfants à proximité des lieux de travail SIMT.	la fiabilité et réduit les contraintes liées aux déplacements, en particulier dans les métiers et les domaines techniques.	Catalyst (2020) ; Gouvernement du Canada (2021)

Intégrer les services de garde d'enfants dans les programmes d'apprentissage	Regrouper les services de garde subventionnés avec les programmes de formation et d'apprentissage SIMT.	Favorise le maintien en poste des femmes pendant les étapes de développement des compétences où les revenus sont faibles et les horaires exigeants.	Gouvernement du Canada WAGE ; Forum canadien sur l'apprentissage (2021)
--	---	---	---

Maladies graves et soins aux personnes âgées

Le pourcentage de Canadiens âgés de 65 ans et plus devrait passer de 18,5 % en 2021 à 25,9 % en 2068, et la population âgée de 85 ans et plus devrait plus que tripler, passant de 871 000 à 2,3 millions de personnes au cours de cette période (Lee et al. 2024), la prestation de soins aux personnes âgées devient un enjeu de santé publique de plus en plus important au Canada (et ailleurs).

Bien que chaque personne vive le vieillissement différemment, la vieillesse s'accompagne souvent d'un déclin des capacités physiques et cognitives, d'une augmentation des limitations fonctionnelles et d'un risque plus élevé de maladies chroniques (Lee et al., 2024), ce qui nécessite fréquemment une forme de soins. Au Canada, comme dans la plupart des pays du monde, la grande majorité des besoins en matière de soins, y compris les soins aux personnes âgées, sont comblés par des personnes qui fournissent une aide informelle et non rémunérée. Les femmes continuent d'assumer la majeure partie de ce travail de soins, représentant la majorité des aidants informels (Koshmaganbetova et al., 2024).

Bien que ces soins non rémunérés restent le fondement des soins aux personnes âgées au Canada, il existe des programmes et des prestations officiels pour soutenir les personnes qui fournissent ces soins.

Partout au Canada, les prestations d'aide aux aidants naturels de l'assurance-emploi offrent un soutien financier temporaire aux personnes qui doivent s'absenter du travail pour s'occuper d'un proche. Les aidants naturels peuvent bénéficier d'une prestation pouvant aller jusqu'à 15 semaines dans le cadre de la prestation pour aidants naturels d'adultes lorsqu'ils s'occupent d'un adulte gravement malade ou blessé, et jusqu'à 26 semaines dans le cadre de la prestation de compassion lorsqu'ils fournissent des soins de fin de vie à une personne de tout âge. Pour être admissibles, les demandeurs doivent avoir accumulé au moins 600 heures de travail assurées au cours des 52 dernières semaines et fournir un certificat médical confirmant l'état de santé de la personne recevant les soins.

Partout au Canada, les provinces offrent un congé pour soins compassionnels non rémunéré et protégé qui permet aux employés de prendre un congé pour s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou en phase terminale. Dans la plupart des provinces, notamment en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et au Yukon, les employés peuvent prendre jusqu'à 27 à 28 semaines de congé au cours d'une période de 52 semaines. Au Québec, les employés peuvent prendre jusqu'à 16 semaines, prolongeables jusqu'à 27 semaines si la maladie met la vie en danger. Pour être admissible, il faut généralement avoir travaillé pour le même employeur pendant une période minimale (généralement 90 jours) et présenter un certificat médical confirmant l'état de santé du membre de la famille. La définition de « famille » est large dans la plupart des juridictions et inclut souvent des personnes considérées comme « de la famille », et pas seulement les parents proches. Le congé peut généralement être pris par tranches hebdomadaires, ce qui offre une certaine souplesse en fonction des besoins en matière de soins.

Certaines provinces offrent un soutien supplémentaire aux aidants. Par exemple, l'Ontario offre un congé pour aidant familial, pouvant aller jusqu'à huit semaines par an pour un membre de la famille spécifique, distinct du congé familial pour raisons médicales, qui concerne les soins de fin de vie avec un risque important de décès dans les 26 semaines. La Nouvelle-Écosse se distingue comme la seule province offrant une aide financière directe aux aidants grâce à son programme de prestations pour aidants. En général, pendant le congé pour soins compassionnels, les employeurs sont tenus de réintégrer les employés dans le même emploi ou dans un emploi comparable à leur retour, et les employés restent protégés contre le licenciement en raison de leur congé. Bien que les congés eux-mêmes ne soient pas rémunérés, les employés admissibles peuvent également bénéficier des prestations de soins compassionnels de l'assurance-emploi fédérale (AE) afin de recevoir un certain soutien financier pendant leur congé.

[Prestations pour aidants naturels d'enfants gravement malades](#)

Une maladie grave chez un enfant est une expérience qui bouleverse la vie, non seulement pour l'enfant, mais aussi pour ses parents, ses aidants et sa famille élargie. Afin d'alléger le fardeau financier pendant cette période difficile, le programme d'assurance-emploi (AE) du Canada offre jusqu'à 35 semaines d'aide financière aux aidants admissibles qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un enfant de moins de 18 ans gravement malade ou blessé. Les aidants admissibles peuvent être des membres de la famille ou des personnes considérées comme « faisant partie de la famille », et l'état de santé de l'enfant doit représenter un changement important et soudain par rapport à son état de santé habituel et nécessiter des soins continus.

De plus, toutes les provinces et tous les territoires du Canada offrent un congé sans solde avec protection de l'emploi aux employés qui doivent s'occuper d'un enfant de moins de 18 ans gravement malade ou blessé. Dans toutes les provinces et tous les territoires, ce congé peut durer jusqu'à 37 semaines sur une période de 52 semaines, mais la durée d'emploi requise pour y avoir droit varie : la plupart des régions exigent entre 30 et 90 jours d'emploi chez le même employeur, tandis que certaines, comme l'Ontario, le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon, exigent six mois. Dans plusieurs provinces, telles que la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan, aucune durée d'ancienneté spécifique n'est requise, ce qui peut améliorer l'accessibilité pour les nouveaux employés. Un certificat médical confirmant l'état de santé de l'enfant est généralement exigé. Bien que ce congé ne soit pas rémunéré, il peut être combiné avec les prestations d'aide familiale pour enfants de l'assurance-emploi, et la Nouvelle-Écosse est la seule juridiction qui offre actuellement une aide financière directe aux aidants dans le cadre d'un programme provincial.

[Défis structurels pour les femmes dans les STIM](#)

Au Canada, le recours aux soins informels est devenu une stratégie essentielle pour soutenir le système de santé, contribuant à combler les lacunes des services formels et à réduire la pression sur les soins en établissement (Khayat-zadeh-Mahani, A., & Leslie, 2018). Selon Santé Canada, un aidant naturel est défini comme « une personne qui fournit des soins et/ou un soutien à un membre de sa famille, à un ami ou à un voisin qui souffre d'un handicap physique ou mental, d'une maladie chronique ou d'une fragilité ».

Les chercheurs et les groupes de défense des droits ont identifié de nombreuses lacunes dans la dépendance du Canada à l'égard des soins informels, lacunes qui sont profondément en décalage avec les réalités auxquelles sont confrontées les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie.

Comme indiqué précédemment, ces secteurs se caractérisent souvent par des horaires de travail atypiques, des contrats basés sur des projets et des cultures dominées par les hommes qui résistent souvent aux aménagements liés à la prestation de soins, en particulier aux soins aux personnes âgées, qui continuent d'être considérés comme une question privée ou personnelle (McGowan, 2009).

Les femmes dans les STEE sont confrontées à de multiples défis structurels qui se recoupent lorsqu'elles tentent d'accéder à des aides à la prise en charge. Bien qu'il existe des prestations fédérales d'assurance-emploi pour la prise en charge, l'admissibilité exige un minimum de 600 heures assurées au cours des 52 semaines précédentes. Ce seuil exclut de nombreuses femmes exerçant des métiers manuels ou techniques dont l'emploi est précaire, saisonnier, basé sur des quarts de travail ou marqué par de fréquents changements de contrat. La conception de ces prestations suppose un emploi linéaire à temps plein, ce qui ne reflète pas la réalité du travail de nombreux professionnels SIMT.

Même lorsque les femmes sont admissibles, le fait que la plupart des congés pour soins prodigués à un proche ne soient pas rémunérés dans les provinces entraîne une pénalité financière qui touche de manière disproportionnée les travailleuses en début de carrière et à faible revenu. Sans complément salarial de la part de l'employeur ou sans remplacement salarial cohérent, les femmes dans les professions SIMT doivent souvent choisir entre maintenir la stabilité de leurs revenus et fournir des soins essentiels, en particulier dans les domaines où l'absence du travail peut ralentir le développement des compétences ou entraîner la perte d'heures de licence et d'opportunités de projets. Si le programme de prestations pour les aidants naturels de la Nouvelle-Écosse représente une avancée prometteuse vers une aide financière directe, son absence dans la plupart des provinces ne fait qu'aggraver les inégalités.

À cela s'ajoute l'absence quasi totale de programmes officiels de retour au travail ou de reconversion professionnelle pour les femmes qui prennent un congé pour prodiguer des soins. Dans des secteurs en rapide évolution comme l'ingénierie, la technologie et les métiers, une absence de plusieurs mois peut entraîner des lacunes dans les compétences ou la perte de qualifications. Pourtant, le cadre canadien en matière de congé pour aidants naturels considère que le retour au travail se fait sans heurts, négligeant les difficultés de réintégration auxquelles sont confrontées les femmes dans les professions à prédominance masculine, où de longues absences peuvent susciter des doutes quant à leur engagement ou leurs compétences.

Recommandations politiques concernant les prestations pour les aidantes naturelles dans le secteur SIMT

Recommandation politique	Mesure politique	Justification	Source(s)
Réformer les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi pour les aidants naturels	Modifier le programme de prestations pour aidants naturels de l'assurance-emploi afin de tenir compte des contrats de travail atypiques.	Les exigences actuelles (600 heures assurées) excluent de nombreuses femmes issues des groupes de travailleurs et travailleuses à statut particulier (TASP).	Lee et al. (2024) ; McGowan (2009)
	et saisonniers courants dans les secteurs SIMT.	qui n'ont pas d'emploi à temps plein continu.	
Introduire un congé pour soins rémunéré au niveau provincial	Mettre en place un remplacement de salaire ou des compléments versés par l'employeur pour les congés pour raisons familiales et les congés pour aidants naturels dans toutes les provinces.	Les congés sans solde touchent de manière disproportionnée les femmes en début de carrière et à faible revenu, les obligeant à choisir entre un revenu et la prestation de soins.	Koshmaganbetova et al. (2024) ; McGowan (2009)

Mettre en œuvre des programmes nationaux de retour au travail pour les aidants	Développer des programmes sectoriels de réinsertion, de reconversion et de renouvellement des certifications pour les aidants qui reprennent leur carrière dans les domaines SIMT.	Les femmes travaillant dans les domaines SIMT en constante évolution risquent de perdre leurs compétences ou leurs qualifications en raison d'absences prolongées pour s'occuper de leurs proches. Une aide financière	Khayatzadeh-Mahani & Leslie (2018) ; Ingénieurs Canada (2022)
Élargir les programmes provinciaux d'aide financière	Reproduire et étendre le programme d'aide aux aidants naturels de la Nouvelle-Écosse à d'autres provinces et territoires.	directe réduit la charge des aidants et favorise l'équité pour les familles qui n'ont pas accès à des services de soins formels.	Lee et al. (2024) ; gouvernement de la Nouvelle-Écosse
Normaliser l'accès au congé pour aidants naturels	Harmoniser les règles d'admissibilité entre les provinces afin de réduire les variations dans la durée minimale de service et les des processus de demande.	L'incohérence des règles crée de la confusion et limite l'accès aux professionnels SIMT mobiles ou récemment embauchés.	Gouvernement du Canada (2023) ; Codes provinciaux du travail

Conclusion

Cette recherche souligne le besoin urgent de repenser et de redéfinir les structures canadiennes liées aux soins en tenant compte des questions de genre et des spécificités sectorielles. Si les récentes avancées politiques, notamment l'allongement du congé parental, l'initiative pancanadienne d'apprentissage et de garde à l'enfance et les prestations pour les aidants naturels, constituent des progrès importants, elles restent insuffisantes pour les femmes travaillant dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT). Les femmes dans les STIM sont souvent confrontées à des obstacles uniques et cumulatifs liés à des emplois atypiques, à des cultures d'entreprise rigides et souvent

dominées par les hommes, et la sous-évaluation systémique des responsabilités liées aux soins. Qu'il s'agisse du congé de maternité, de la garde d'enfants, des soins aux personnes atteintes d'une maladie grave ou aux personnes âgées, les politiques existantes excluent souvent les travailleurs qui ont le plus besoin de soutien.

Pour que le Canada soutienne véritablement la pleine participation des femmes au marché du travail, en particulier dans les secteurs à forte demande et tournés vers l'avenir (d'autant plus que nous sommes confrontés à une pénurie importante de travailleurs qualifiés, les projections indiquant que 700 000 artisans prendront leur retraite d'ici 2028), nous devons reconnaître que les soins sont une question d'infrastructure et non une question personnelle (Emploi et Développement social Canada, 2022).

Références :

Alexander, C., Beckman, K., Macdonald, A., Renner, C., & Stewart, M. (octobre 2017). Prêts pour la vie : une analyse socio-économique de l'éducation et de la garde des jeunes enfants. Dans *Conference Board of Canada, Ottawa, octobre*.

Barkhuizen, Emmerentia N., Gwendoline Masakane et Lidewey van der Sluis. « À la recherche des facteurs qui entravent l'avancement professionnel des femmes vers des postes de direction ». *SA Journal of Industrial Psychology* 48 (2022)

Beach, J., Ferns, C., & Shaker, E. (Eds.). (2015). *Du marché des services de garde au système de garde d'enfants. Nos écoles/nous-mêmes*. Centre canadien de politiques alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/publications/our-schools-our-selves>

Bellefontaine, M. (31 janvier 2025). *Les familles sous le choc après la suppression des subventions pour la garde d'enfants en Alberta : la province passe à un tarif mensuel fixe de 326 dollars à compter du 1er avril*. CBC News. Extrait de <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/families-reeling-after-alberta-ends-child-care-subsidy-1.7447808>

Unité de ressources et de recherche sur la garde d'enfants. (s.d.). *L'état des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants au Canada: aperçu général*. <https://child-carecanada.org/sites/default/files>

Conrad, M. O., Abdallah, A. R., & Ross, L. (juillet 2021). Pourquoi est-il si difficile de retenir les femmes dans les carrières STIM ? Un examen approfondi des points de vue et des expériences des femmes dans les domaines STIM. Dans *2021 ASEE Virtual Annual Conference Content Access*.

Dallaire, J., & Anderson, L. (2009). La lutte pour un système de garde d'enfants financé par l'État au Canada. *Our Schools/Our Selves*, 18(3). District de West Vancouver. (2021). *Plan d'action pour la garde d'enfants 2021-2031*. West Vancouver. Duffy, M. (2011). *Making care count: A century of gender, race, and paid care work*. Rutgers University Press.

Emploi et Développement social Canada. (Mars 2024). *Document d'information : Loi sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants au Canada*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/03/background.html>

Emploi et Développement social Canada. (31 janvier 2022). *Le gouvernement du Canada fait la promotion des métiers spécialisés en demande comme choix de carrière de premier ordre* [Communiqué de presse]. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/01/government-of-canada-promotes-in-demand-skilled-trades-as-a-first-choice-career-path.html>

Freedman, G., Green, M. C., Kussman, M., Drusano, M., & Moore, M. M. (2023). « Chère future femme des STIM » : lettres de conseils de femmes dans les STIM. *International Journal of STIM Education*, 10(1), 20.

Fredman, S. (2024). Les soins comme valeur constitutionnelle. *International Journal of Constitutional Law*, 22(3), 741-771. Friendly, M., Beach, J., Aruran, G., CosSIMTe, A., Lillace, J., & Forer, B. (2024). *L'éducation et la garde des jeunes enfants au Canada en 2023*. Unité de ressources et de recherche sur la garde d'enfants.

Friendly, M., & Macdonald, D. (16 mai 2023). *Ce n'est pas encore fini : pour offrir des services de garde à 10 dollars par jour, il faut s'attaquer au problème des déserts de services de garde au Canada*. Centre canadien de politiques alternatives. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/not-done-yet>

Fortner, A., Hardy, A., & Schmit, S. (7 mai 2021). *Garde d'enfants d'âge scolaire : négligée et sous-financée*. Centre pour le droit et la politique sociale (CLASP). <https://www.clasp.org/publications/report/brief/school-age-child-care-overlooked-and-under-resourced/>

Gouvernement de l'Alberta. (s.d.). *Aperçu de l'accord fédéral-provincial sur les services de garde d'enfants*. Alberta.ca. Consulté le 3 février 2025, à l'adresse <https://www.alberta.ca/federal-provincial-child-care-agreement>

Gouvernement de la Colombie-Britannique. (s.d.). *Centres ChildCareBC à 10 dollars par jour*. Consulté sur <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/family-social-supports/caring-for-young-children/childcarebc-programs/10-a-day-childcarebc-centres>

Gouvernement du Manitoba. (s.d.). *Programme de garderie à 10 dollars par jour*. Extrait de https://www.gov.mb.ca/education/childcare/families/10_dollar_a_day.html

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (s.d.). *Investir dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants : informations pour les familles*. <https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/corporate/promo/investing-in-early-learning-and-child-care/information-for-families.html#1>

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2024). *Ce que vous devez savoir : Garde d'enfants, éducation et communautés en pleine croissance*. <https://www.gov.nl.ca/budget/2024/what-you-need-to-know/child-care-education-and-growing-communities/>

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (s.d.). *Moyenne de 10 \$ par jour pour la garderie d'enfants*. <https://www.ece.gov.nt.ca/en/average-10-day-child-care>

Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). *Entente Canada-Ontario sur la petite enfance et les services de garde*. <https://www.ontario.ca/page/canada-ontario-early-years-and-child-care-agreement>

Gouvernement de l'Ontario. (16 novembre 2023). *Soutenir les services de garde d'enfants en Ontario*. <https://news.ontario.ca/en/backgrounder/1003832/supporting-child-care-in-ontario>

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. (15 décembre 2023). *Services de garde d'enfants à 10 \$ par jour à compter du 1er janvier*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/news/10-a-day-child-care-starting-january-1>

Gouvernement de la Saskatchewan. (29 septembre 2023). *Augmentation des salaires des éducateurs de la petite enfance certifiés à compter du 1er octobre*. <https://www.saskatchewan.ca/government/news-and-media/2023/september/29/increase-in-wages-for-certified-early-childhood-educators-beginning-october-1st>

Gouvernement de la Saskatchewan. (s.d.). *Incitatif à l'emploi en Saskatchewan (SEI)*. <https://www.saskatchewan.ca/residents/family-and-social-support/financial-help/saskatchewan-employment-incentive-sei>

Gouvernement du Canada. (s.d.). *Ententes sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*. <https://www.canada.ca/en/early-learning-child-care-agreement/agreements-provinces-territories.html>

Santé Canada. (2002). *Profil national des aidants naturels au Canada – 2002 : Rapport final*. Ottawa, ON. <http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/pubs/home-domicile/2002-caregiv-interven/sum-som-eng.php>

Heshmati, A., Honkaniemi, H., & Juárez, S. P. (2023). L'effet du congé parental sur la santé mentale des parents : une revue systématique. *The Lancet Public Health*, 8(1), e57-e75.

Karoly, L. A. (2016). Les retombées économiques de l'éducation de la petite enfance. *The Future of Children*, 37-55.

Khayatzadeh-Mahani, A., & Leslie, M. (2018). Politiques de soutien aux aidants informels au Canada : protocole d'examen exploratoire. *BMJ open*, 8(6), e019220.

Koshmaganbetova, G., Zhylybekova, A., Abenova, N. A., & Glushkova, N. (2024). Disparités entre les sexes dans la répartition des soins parmi les aidants informels aux personnes âgées : revue de la littérature. *HEALTH DEVELOPMENT*, 10000(010000), 40-49.

Laplante, B. (2024). Politique et fécondité, une étude de cas du Régime québécois d'assurance parentale. *Population Research and Policy Review*, 43(3), 39.

Lee, Yeonjung, et Fengyan Tang. « Plus de soins, moins de travail : rôles dans la prestation de soins et différences entre les sexes ». *Journal of Applied Gerontology* 34, n° 4 (2015) : 465-483

Lee, J., Watt, J. A., Mayhew, A., Sinn, C. L., Schumacher, C. L., Costa, A. P., & Jones, A. (2024). Équité dans l'utilisation des soins à domicile au Canada : analyse transversale de l'étude longitudinale canadienne sur le vieillissement. *BMJ Public Health*, 12).

Pacheco Barzallo, Diana, Aline Schnyder, Claudia Zanini et Armin Gemperli. « Différences entre les sexes dans la prestation de soins familiaux. Les aidantes font-elles plus ou entreprennent-elles des tâches différentes ? ». *BMC Health Services Research* 24, n° 1 (2024) : 730.

Magnanelli, B. S., Nasta, L., & Scicchitano, S. (2024). *Maternité et leadership: exploration des perceptions des employés à l'égard des femmes leaders sur le lieu de travail* (n° 1535). Document de travail GLO.

Margolis, R., Hou, F., Haan, M., & Holm, A. (2019). Utilisation des prestations parentales en fonction du revenu familial au Canada : deux changements de politique. *Journal of Marriage and Family*, 81(2), 450-467.

Mathieu, S., Doucet, A., & McKay, L. (2020). Prestations de congé parental et différences interprovinciales. *The Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 45(2), 169-194.

McGowan, R. A. (2009). Discours managériaux sur le travail et les soins aux personnes âgées : (re)production, résistance et négociation des frontières entre privé et public. *Culture and Organization*, 15(3-4), 307-329.

McKay, L., Mathieu, S., & Doucet, A. (2016). Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian labour market-based leave policies. *Journal of Industrial Relations*, 58(4), 543-562.

Ministère de la Famille. (s.d.). *Services de garde d'enfants*. Gouvernement du Québec.

<https://www.mfa.gouv.qc.ca/en/services-de-garde/Pages/index.aspx>

Ministère de l'Éducation et de la Garde d'enfants. (2024). *Child care BC New Spaces Fund : Lignes directrices pour le financement des subventions d'immobilisations importantes 2024-2025*. Gouvernement de la Colombie-Britannique. Extrait de https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/family-and-social-supports/child-care/child-carebc-programs/nsf/2024-25_major_capital_grants_funding_guidelines.pdf

MyBioSource. (s.d.). *Les femmes dans les STIM : une quête d'équité*. MyBioSource.

<https://www.mybiosource.com/learn/women-in-STIM/>

Statistique Canada. (13 juin 2023). Qualité de l'emploi au Canada : Congé parental, 1997 à 2022 (14-28-0001). Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2023001/article/00009-eng.htm>

Statistique Canada. 2024. Cadre de résultats selon le sexe : un nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail. Publié le 12 février 2024. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/240212/dq240212a-eng.pdf?st=PZOHe6iZ>.

Le Centre canadien d'excellence en soins. (Mai 2024). Les soins au Canada : aperçu des résultats d'une enquête menée auprès des aidants naturels et des fournisseurs de soins à travers le Canada. Fondation Azrieli.

Torres, Ana Júlia Calegari, Leticia Barbosa-Silva, Ligia Carolina Oliveira-Silva, Olívia Pillar Perez Miziara, Uly Carolina Rodrigues Guahy, Alexandra N. Fisher et Michelle K. Ryan. « L'impact de la maternité sur la progression de carrière des femmes : une revue exploratoire des interventions fondées sur des preuves ». *Behavioral Sciences* 14, n° 4 (2024) : 275.

Tran, C. (31 janvier 2025). *Le nouveau tarif forfaitaire de l'Alberta pour les services de garde d'enfants met fin au programme de subventions et les familles verront probablement leurs frais augmenter*. Edmonton Journal. Extrait de <https://edmontonjournal.com/news/local-news/alberta-low-income-families-likely-to-pay-more-for-child-care>

Tronto, J. (2020). *Moral boundaries: A political argument for an ethic of care*. Routledge.

van Rhijn, T., Underwood, K., Frankel, E., Lero, D. S., Spalding, K., Janus, M., ... & Haché, A. (2021). Le rôle des services de garde d'enfants dans la création de communautés inclusives et l'accès pour tous. *Canadian Public Policy*, 47(3), 399-409.

Williams, Joan, Rachel Korn et Asma Ghani. « Pinning down the jellyfish: The workplace experiences of women of color in tech » (Cerner la méduse : les expériences professionnelles des femmes de couleur dans le secteur des technologies). Centre pour le droit du travail, Université de Californie Hastings Law (2022).

Université Wilfrid Laurier. (9 février 2024). *L'équité dans les STIM profite à tous*. <https://www.wlu.ca/news/spotlights/feb/achieving-equity-in-STIM-benefits-us-all.html>

Wray, D., Badets, J., Keating, N., & Fast, J. (2023). *L'économie des soins au Canada : un cadre conceptuel*. Statistique Canada = Statistics Canada.

Annexe A : Dispositions relatives au congé de maternité, au congé parental et au congé d'adoption par province et territoire au Canada

Province/Territoire	Durée d'emploi continu requise	Date de début au plus tôt avant la date prévue de l'accouchement 13 semaines	Durée du congé de maternité/grossesse/adoption	Durée du congé parental/pour soins aux enfants
Alberta	90 jours	13 semaines	16 semaines	62 semaines
Colombie-Britannique	N/A	17 semaines	17 semaines	61/62 semaines
Manitoba	7 mois	13 semaines 17 semaines	17 semaines	63 semaines
Nouveau-Brunswick	N/A		17 semaines	62 semaines (max. 78)
Terre-Neuve-et-Labrador	20 semaines		17 semaines	61 semaines
Territoires du Nord-Ouest	12 mois	17 semaines	17 semaines	61 semaines
Nouvelle-Écosse	N/A	16 semaines	16 semaines	61/77 semaines
Nunavut	12 mois	17 semaines	17 semaines	37 semaines (max. 52)
Ontario	13 semaines	13 semaines	17 semaines	61/63 semaines
Île-du-Prince-Édouard	20 semaines	13 semaines	17 semaines	62 semaines (max. 78)
Québec	N/A	16 semaines (maternité)	18 semaines (maternité) ; 5 semaines (paternité)	65 semaines
Saskatchewan	13 semaines	13 semaines	19 semaines	59/71 semaines
Yukon	12 mois	N/A	17 semaines	63 semaines

Annexe B : Mise en œuvre des politiques en matière de garde d'enfants et pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la s e par province et territoire

Province/Territoire	Objectif de 10 \$ par jour atteint	Problèmes liés à la garde avant et après l'école	Garde de nuit disponible	Horaires flexibles/prolongés	Pénurie de main-d'œuvre	Priorité au secteur public/à but non lucratif	Pourcentage d'enfants en garderie Zones désertiques	Pourcentage d'enfants bénéficiant d'un service de garde avant/après l'école	Réponse à la pénurie de main-d'œuvre ³
Alberta	D'ici 2026	Non résolue	Non	Limitée	Oui	Mixte (en partie privé)	61	34	Compléments salariaux, élargissement de la formation en EPE, gratuit Programme de niveau 1
Colombie-Britannique	En cours	Non résolu	Non	Limité	Oui	Mixte (priorité aux organismes à but non lucratif)	64	41	Augmentation salariale pour les éducateurs de la petite enfance (+6 \$/heure), formation, financement des avantages sociaux
Manitoba	Réalisé	Non résolues	Non	Limité	Oui	Sans but lucratif	76	41	Grille salariale en place, frais de scolarité plafonnés liés au financement, soutien à la main-d'œuvre en EPE soutien à la main-d'œuvre
Nouveau-Brunswick	En cours	Non résolu	Non	Limité	Oui	Mixte	29	51	Centres désignés avec aides salariales ; initiatives de formation en place
Terre-Neuve-et-Labrador	Objectif atteint	Non résolue	Non	Limitée	Oui	Mixte	79	47	Grille salariale pour le personnel du centre,

³ La colonne « Pénurie de main-d'œuvre » indique s'il existe une pénurie documentée ou signalée d'éducateurs de la petite enfance (EPE) et d'autres membres du personnel de garde d'enfants dans chaque province ou territoire. Il s'agit d'une question clé dans la mise en œuvre de politiques de garde d'enfants telles que le programme d'apprentissage et de garde des jeunes enfants - Canada (AGJE-Canada).

									ELCC Supplément pour les services de garde en milieu familial
Nouvelle-Écosse	En cours	Non résolue	Non	Limité	Oui	Mixte	47	47	Augmentation du financement pour les salaires et le développement professionnel dans le domaine de l'éducation de la petite enfance professionnel
Ontario	D'ici 2026	Non résolue	Non	Limité	Oui	Mixte	53	35	Augmentation salariale RECE (à 23,86 \$/heure), augmentations annuelles prévues
Île-du-Prince-Édouard	Réalisé	Non résolue	Non	Limité	Oui	Mixte	4	43	Grille salariale pour les centres de la petite enfance, augmentations salariales augmentations liées à la désignation
Québec	Système préexistant	Non résolue	Non	Limité	Oui	Priorité aux organismes sans but lucratif	11	51	Grille salariale et syndicalisation dans les centres subventionnés ; en cours conversion d'espaces privés
Saskatchewan	Réalisé	Non résolue	Non	Limité	Oui	Principalement à but non lucratif	92	37	Subvention pour l'amélioration des salaires dans le secteur de l'éducation de la petite enfance (augmentation de 1,50 \$ à 2,50 \$/heure)
Territoires du Nord-Ouest	Atteint	Non résolue	Non	Limité	Oui	À but non lucratif uniquement	80-90	Inconnu	Prime de fidélisation ECE remplaçant le personnel Subvention
Nunavut	Atteint	Non résolue	Non	Limité	Oui	À but non lucratif uniquement	90 100	Inconnu	Le programme d'échelle salariale comprend l'allocation du Nord.

									par communauté
Yukon	Réalisé	Non résolue	Non	Limitée	Oui	Mixte	60-70	Inconnu	Garde d'enfants universelle avec aide aux les prestataires ; aide salariale partielle

Annexe C : Congés pour raisons humanitaires, pour maladie grave et pour aidants naturels Provisions par province et territoire

Province/Territoire	Congé pour soins compassionnels ⁴ - Durée	Congé pour soins compassionnels - Exigences en matière de service	Congé pour maladie grave ⁵ (adulte) - Durée	Congé pour maladie grave - Exigences en matière de service	Programme de prestations pour aidants naturels disponible	Congé pour enfant gravement malade - Durée	Exigences en matière de service
Alberta	27 semaines	90 jours	16 semaines	90 jours	Non	36 semaines	90 jours
Colombie-Britannique	27 semaines	Non spécifié	16 semaines	Non spécifié	Non	37 semaines	Jour 1
Manitoba	28 semaines	90 jours	17 semaines	90 jours	Non	37 semaines	30 jours
Nouveau-Brunswick	28 semaines	Non spécifié	16 semaines	Non spécifié	Non	37 semaines	Aucune précisée
Terre-Neuve-et-Labrador	28 semaines	30 jours	17 semaines	30 jours	Non	37 semaines	30 jours
Nouvelle-Écosse	28 semaines	3 mois	16 semaines	3 mois	Oui (Programme de prestations pour aidants naturels de la Nouvelle-Écosse)	37 semaines	3 mois
Ontario	28 semaines	Aucune précision	17 semaines	6 mois	Non	37 semaines	6 mois
Île-du-Prince-Édouard	28 semaines	Aucune précisée	Non	Non	Non	37 semaines	3 mois
Québec	27 semaines	3 mois	16 semaines	3 mois	Non	37 semaines	3 mois
Saskatchewan	28 semaines	13 semaines	17 semaines	13 semaines	Non	37 semaines	13 semaines
Nunavut	17 semaines	6 mois	17 semaines	6 mois	Non	37 semaines	6 mois
Territoires du Nord-Ouest	27 semaines	Non spécifié	17 semaines	6 mois	Non	37 semaines	6 mois
Yukon	28 semaines	Non spécifié	17 semaines	6 mois	Non	37 semaines	6 mois

⁴ Congé pour soins compassionnels : pour prendre soin d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave présentant un risque important de décès dans les 26 semaines.

⁵ Congé pour maladie grave : pour soutenir un membre adulte de la famille gravement malade (pas nécessairement en fin de vie), souvent lorsque son état de santé général a considérablement changé en raison d'une maladie ou d'une blessure.