

Un travail à valoriser:

La main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada

Préparé pour le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance

Résumé



Jane Beach

Jane Bertrand

Barry Forer

Donna Michal

Jocelyne Tougas

Mise à jour des données du marché du travail

Un travail à valoriser:

La main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada

Préparé pour le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance

Résumé



Auteur : Jane Beach, Bozica Costigliola

Équipe de recherche: Jane Beach, Jane Bertrand,

Barry Forer, Donna Michal, Jocelyne Tougas

Traduction : Jocelyne Tougas

Couverture et graphisme : Hangar 13 Art and Design

Mise à jour des données du marché du travail

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Un travail à valoriser : la main d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada : mise à jour des données du marché du travail : Résumé / Jane Beach ... [et al.].

Publ. aussi en anglais sous le titre: Working for change : Canada's child care workforce : labour market update : Executive Summary. Comprend des références bibliographiques et un index. ISBN 0-9683704-9-7

1. Travailleurs spécialisés dans le soin des enfants--Canada.
2. Garderies--Canada--Personnel.
3. Garde des enfants--Canada. I. Costiglioa, Bozica, 1953- II. Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance III. Titre. IV. Titre: Travail à valoriser.

HQ778.7.C3W67 2004a

331.7'61362712'0971

C2004-905872-XF

Pour obtenir des exemplaires de ce rapport, veuillez communiquer avec:

info@ccsc-cssge.ca

1-866-411-6960

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance

323 rue Chapel, 3ième étage

Ottawa (ON) K1N 7Z2

www.ccsc-cssge.ca

Ce projet est financé par le Gouvernement du Canada
par l'entremise du Programme des conseils sectoriels.

Canada

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) se réjouit de l'occasion qu'il a de partager avec vous cette étude importante, exhaustive et opportune. *Un travail à valoriser : La main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance* a été réalisé pour le compte du CSRHSGE – un organisme pancanadien sans but lucratif dont le mandat est de s'attaquer aux problèmes en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance. L'étude effectue un suivi des résultats du rapport *Le secteur de la garde à l'enfance – de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre (1998)* et constitue la seule mise à jour des données du marché du travail dans le secteur des services de garde réalisée depuis six ans.

Les constats de l'étude *Un travail à valoriser* tombent à un moment particulièrement opportun, alors que la question des services de garde figure parmi les priorités du programme gouvernemental. En cette période d'engagement public à l'égard des services de garde, il y a l'élan requis pour faire progresser le dossier. Il faut de la volonté politique, conjuguée aux connaissances et à l'expérience des personnes qui militent en faveur des services de garde, pour surmonter les nombreux défis auxquels sont confrontés le secteur des services de garde et sa main-d'œuvre.

Les services de garde sont essentiels pour soutenir les enfants et leurs familles, permettre aux parents de participer à la vie économique et faire en sorte que les besoins des enfants en matière d'apprentissage, de soins et de développement soient satisfaits. Le rôle de la main-d'œuvre des services de garde est crucial pour parvenir à ces fins et assurer le mieux-être, la santé et la productivité de la société. Pourtant, le faible niveau de rémunération dans le secteur, le peu d'avantages sociaux, le manque de respect et de reconnaissance de ses effectifs et les obstacles à la formation sont autant de facteurs qui nuisent au recrutement et à la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de se renouveler. Il est absolument essentiel d'investir dans la main-d'œuvre du secteur et de remédier à ses problèmes de ressources humaines de façon à pouvoir satisfaire toujours davantage aux besoins de services de garde de tous les Canadiens et Canadiennes.

La qualité des services de garde repose, pour l'essentiel, sur une main-d'œuvre reconnue à sa juste valeur, rémunérée équitablement et valorisée pour son apport aux services éducatifs et de garde à l'enfance. Un cadre politique bien structuré, doté d'outils appropriés et assorti des solutions présentées dans ce rapport nous aidera à progresser et à poser les gestes qu'il faut pour assurer l'avenir des services de garde au Canada.

Le CSRHSGE tient à exprimer sa profonde gratitude à l'endroit de l'équipe de recherche, composée de Jane Beach, Jane Bertrand, Barry Forer, Donna Michal et Jocelyne Tougas, dont le travail et la rigueur ont rendu possible la publication de ce rapport. À la main-d'œuvre des services de garde par tout le Canada, notre plus grand respect et toute notre admiration. Un merci bien senti au Groupe de travail de la Mise à jour des données du marché du travail pour son appui et ses conseils judicieux tout au long de cette recherche. Nos sincères remerciements au Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada pour le financement de cette étude et son appui soutenu des efforts du CSRHSGE.

À PROPOS

DE TERMINOLOGIE

Aux fins du rapport *Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance*, l'expression *services éducatifs et de garde à l'enfance* (SÉGE) est le terme général pour décrire des services qui :

- favorisent le développement harmonieux de tous les enfants;
- fournissent du soutien additionnel aux enfants qui ont des limitations fonctionnelles et aux enfants à risques à cause des conditions dans lesquelles ils vivent;
- permettent aux parents d'être actifs sur le marché du travail, de faire des études, de se perfectionner et d'être actifs dans leur collectivité.

L'expression *services de garde* se rapporte aux garderies, aux jardins d'enfants ou prématernelles et aux services de garde en milieu familial qui sont assujettis à une réglementation provinciale ou territoriale. L'expression *main-d'œuvre des services de garde* se rapporte aux personnes qui travaillent dans le secteur des services de garde réglementés, l'objet de cette étude. Les expressions *main-d'œuvre des SÉGE* et *SÉGE* sont utilisées pour désigner un ensemble plus vaste de programmes et de services destinés aux enfants et pouvant également comprendre des services de garde.

De plus, le terme *rémunération* est utilisé pour désigner les revenus d'emploi tant des travailleuses en garderie que des responsables de services de garde en milieu familial. Quant au terme *salaires*, il s'applique exclusivement aux intervenantes en garderie puisque les responsables de services de garde en milieu familial sont habituellement considérées comme des travailleuses autonomes et qu'à ce titre, elles n'ont pas d'employeur.



INTRODUCTION

Au cours des dernières années, les Canadiennes et Canadiens en sont arrivés à reconnaître que les services de garde à l'enfance de qualité avaient des répercussions positives et à long terme sur la vie des enfants, de leurs familles et de la société dans son ensemble. Aussi, la population comprend de plus en plus que la clé de la qualité des services de garde passe par une main-d'œuvre qualifiée, compétente et rémunérée équitablement.

Compte tenu de cette sensibilisation accrue du public à l'égard du rôle social et économique fondamental des services de garde, il est très important pour le secteur d'attirer et de retenir dans ses effectifs un plus grand nombre de personnes qualifiées et compétentes. En cette période où les services de garde se retrouvent à l'avant-scène des débats entourant la politique sociale canadienne, il est plus important que jamais de se pencher sur la pénurie de main-d'œuvre anticipée dans le secteur des services de garde à l'enfance.

Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance est le résultat des travaux de la Mise à jour des données du marché du travail (MJDMT), une étude sur les changements survenus au cours des six dernières années qui ont eu une incidence sur les défis du secteur des services de garde au chapitre du recrutement, de la rétention et de la reconnaissance de sa main-d'œuvre. Par tout le Canada et à tous les ordres de gouvernement, les changements à la réglementation, au financement et aux politiques en matière de services de garde ont été considérables. Le rapport met cependant l'accent sur le fait que pour faire progresser le dossier des ressources humaines des services de garde, les gouvernements doivent adopter des politiques intégrées en matière de services de garde. Le Conseil sectoriel entend travailler de concert avec les gouvernements, ainsi qu'avec ses partenaires du mouvement syndical et des organisations de services de garde, pour soutenir des politiques progressistes en matière de services de garde. *Un travail à valoriser* est un suivi de l'étude sectorielle de 1998, *Le secteur des services de garde à l'enfance : De la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*, qui fut une étape déterminante pour un secteur qui jusque-là était demeuré en grande partie invisible. L'étude sectorielle s'était intéressée plus spécialement aux problèmes de ressources humaines et de formation des intervenantes des services de garde réglementés et non réglementés. Les recommandations de l'étude visaient à fournir à la main-d'œuvre du secteur les outils dont elle avait besoin pour offrir aux enfants des services de garde de qualité.

Portrait actualisé

Cette MJDMT s'appuie sur le rapport *Le secteur des services de garde à l'enfance : De la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre* et ses recommandations. Le rapport *Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance* dresse le portrait actualisé des personnes qui travaillent en services de garde réglementés. Il décrit leurs environnements de travail, les possibilités qui s'offrent à elles et les défis qu'elles ont à surmonter. Le rapport s'intéresse aux éducatrices qui travaillent dans des garderies qui accueillent les enfants à temps plein et dans des jardins d'enfants qui les accueillent en demi-journée ainsi qu'aux responsables de services de garde en milieu familial (RSG) qui détiennent un permis individuel ou qui sont affiliées à une agence réglementée ou reconnue. Il ne porte pas sur le secteur des services de garde non réglementés.

Le rapport a été réalisé pour le compte du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (Conseil sectoriel), un organisme pancanadien sans but lucratif dont le mandat est de faire progresser le dossier des ressources humaines des services de garde. Le Conseil sectoriel regroupe des organisations de services de garde, des syndicats et d'autres représentants sectoriels et vise à développer une main-d'œuvre confiante en ses habiletés, qualifiée, respectée et valorisée pour sa contribution aux services éducatifs et de garde à l'enfance.

Cette mise à jour des données du marché du travail a été réalisée sur une période de quinze mois, à partir de février 2003, par une équipe de recherche et de consultation formée de cinq membres et relevant du groupe de travail MJDMT, un sous-comité de la Table ronde. Les chercheurs ont recueilli de l'information et des données au moyen de divers instruments de recherche : analyse documentaire, analyse conjoncturelle, recherche sur le terrain comportant groupes de discussion, entrevues avec informateurs et informatrices clés, portraits et études de cas.

Le rapport démontre que des changements considérables sont survenus au cours des six dernières années au chapitre du financement, de la réglementation et des politiques en matière de services de garde. Il y a également eu des changements démographiques importants tels que la diminution du nombre de jeunes enfants et le vieillissement de la main-d'œuvre des services de garde. Tous ces facteurs ont une incidence sur la demande de services de garde, sur la demande de main-d'œuvre en SÉGE, ainsi que sur les salaires, les conditions de travail, les exigences de formation et les débouchés et perspectives d'emploi dans le secteur.

La main-d'œuvre des services de garde

En 2001, il y avait environ 137 000 éducatrices en petite enfance et assistantes¹ :

- 93 000 éducatrices en petite enfance et assistantes travaillaient à l'extérieur de leur domicile, par exemple dans une garderie ou un jardin d'enfants; de ce nombre, environ 65 000 travaillaient à temps plein.
- 44 000 travaillaient à domicile, dont environ 33 000 à temps plein.
- Plus de 96 % des éducatrices en petite enfance et assistantes étaient des femmes.
- Les éducatrices en petite enfance et assistantes correspondaient au portrait général de la population tant en termes de personnes nées au Canada ou récemment immigrées qu'en termes de personnes appartenant à une minorité visible. La main-d'œuvre du secteur élargi des SÉGE était moins représentative.
- La main-d'œuvre des services de garde prend de l'âge. Les éducatrices en petite enfance et assistantes étaient plus jeunes que leurs consœurs du secteur élargi des SÉGE, mais elles constituaient le groupe étudié dont la proportion de travailleuses âgées de quarante ans et plus avait le plus augmenté de 1991 à 2001.

Revenu

- Le revenu d'emploi des travailleuses en services de garde se situait approximativement à la moitié de la moyenne nationale, tous emplois confondus, et à moins de la moitié du revenu des enseignantes de maternelle et du primaire. Le revenu moyen annuel global des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à temps plein et à temps partiel était de 16 167 \$ en 2000. Celles qui travaillaient à temps plein gagnaient un peu plus de 19 000 \$ par année. De 1997 à 2000, le revenu des éducatrices en petite enfance et assistantes n'avait à peu près pas bougé.
- Le revenu des intervenantes en services de garde travaillant à l'extérieur de la maison était plus élevé (un peu plus de 21 000 \$) que celui de celles qui travaillaient à partir de leur domicile (15 000 \$).

¹ Sauf indication contraire, les données démographiques et les données sur le revenu de la main-d'œuvre des services de garde et du secteur élargi des SÉGE proviennent du Recensement 2001. La plupart des personnes travaillant dans le secteur des services de garde réglementés font partie de la catégorie éducatrices en petite enfance et assistantes (E217) de la classification nationale des professions. Aux fins de comparaison, les chercheurs ont utilisé trois autres catégories de la CNP qui comprennent des membres de la main-d'œuvre du secteur élargi des SÉGE :

- Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents (G814)
- Enseignantes à la maternelle et au primaire (E132)
- Aides-enseignantes au primaire et au secondaire (G-812)

- Le revenu des éducatrices en petite enfance et assistantes détentrices d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires et travaillant à l'extérieur de la maison était plus élevé (22 500 \$) que celui de leurs consœurs sans certificat ou diplôme.
- Des entrevues menées auprès des travailleuses en services de garde ont révélé que leur rémunération variait considérablement; par exemple, à son plus faible, elle se situait juste au-dessus du salaire minimum et sans avantages sociaux pour atteindre un revenu annuel de près de 70 000 \$, assorti d'une gamme complète d'avantages sociaux et d'un régime de retraite.

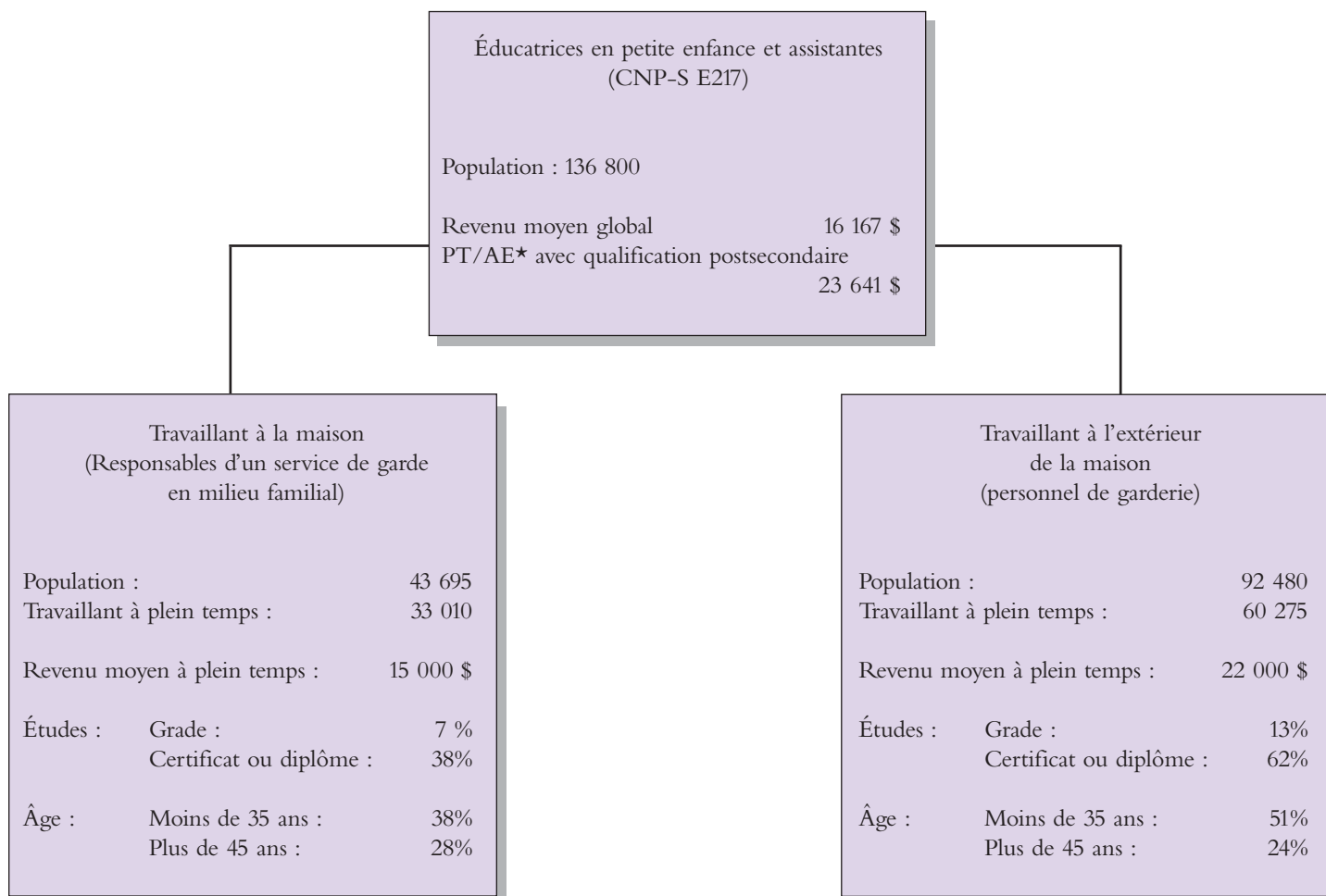
Éducation

- Les éducatrices en petite enfance et assistantes sont plus scolarisées que la moyenne de la population active, mais le niveau de scolarité de la population active s'accroît à un rythme plus rapide. En 2001, 60 % des éducatrices en petite enfance et assistantes possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (une hausse par rapport à 54 % en 1991) contre 53 % de la population active dans son ensemble (en hausse par rapport à 43 % en 1991).

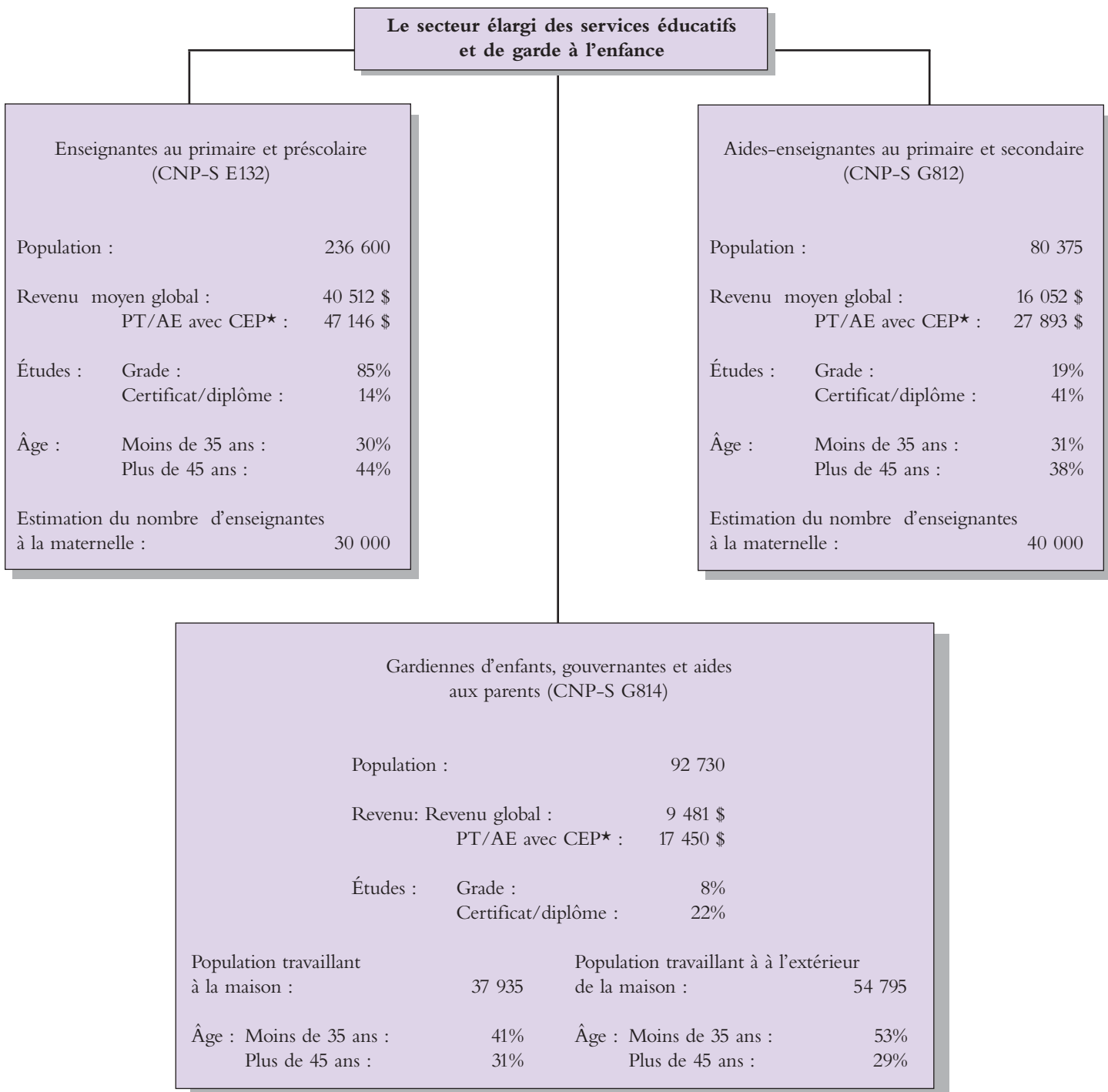
« Je pense que toutes les éducatrices qui travaillent auprès de jeunes enfants devraient avoir une formation en éducation de la petite enfance. Trop de personnes pensent qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une formation spécialisée quand on travaille en services de garde. Pourtant, ces années sont le fondement sur lequel se bâtit toute la vie. »

Étudiante en ÉPE





*Plein temps, l'année entière



* Certificat d'études postsecondaires.

Nombre total de places et dépenses affectées aux services de garde

En 2003, au Canada, il y avait approximativement 690 000 places en services de garde réglementés pour les enfants âgés de zéro à douze ans – un nombre bien insuffisant et satisfaisant seulement aux besoins d'un très faible pourcentage d'enfants au Canada. Des différences importantes persistent dans la manière dont les services de garde sont organisés et administrés d'une province et d'un territoire à l'autre. Globalement, les dépenses

gouvernementales affectées aux services de garde ont augmenté. À l'échelle du Canada, les fonds consacrés aux services de garde réglementés sont passés de près de 988 millions de dollars en 1995 à 2,6 milliards de dollars en 2003. Cependant, près de 98 % de cette hausse est le résultat de politiques mises en œuvre au Québec. Le Québec avait investi 203,8 millions de dollars dans son réseau de services de garde en 1995; en 2003, les chiffres atteignaient 1,8 milliard.

Demande de services de garde

Pour être en mesure de recruter suffisamment de travailleuses qualifiées et compétentes pour satisfaire aux besoins actuels et futurs en matière de services de garde, il faut être capable d'anticiper la demande. Plusieurs facteurs ont une incidence sur la demande de services de garde, mais ses deux principaux moteurs sont la démographie et les politiques gouvernementales. Les tendances sur le plan de la natalité, de l'immigration et du taux d'activité des mères, ainsi que les décisions stratégiques des gouvernements, sont autant de variables qui influent sur la demande de services de garde et leur taux de fréquentation et, par conséquent, sur la demande de main-d'œuvre.

L'influence des politiques gouvernementales

Le niveau de financement public et les différentes mesures de financement, l'admissibilité aux programmes, l'accessibilité des services et la planification en termes de développement des services sont autant de facteurs qui influencent, dans une large mesure, les raisons des parents de « choisir » un type de SÉGE plutôt qu'un autre. Ce sont les politiques gouvernementales qui déterminent pour l'essentiel si les services seront accessibles, abordables et bien situés, s'ils répondent aux besoins de développement des enfants et s'ils sont en mesure d'ouvrir leurs portes à des heures adaptées aux horaires de travail des parents. Et la demande d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente est directement liée à la demande de services de garde.

Dans la plupart des provinces et territoires, le développement des services de garde se fait de façon aléatoire. Les politiques publiques fluctuent bien souvent en fonction de l'idéologie et des priorités du gouvernement au pouvoir. Encore aujourd'hui, les services de garde reçoivent du financement en tant que mesure de soutien à l'emploi en dépit d'une sensibilisation plus grande à l'importance des premières années de la vie et au rôle fondamental que peuvent jouer sur le développement des enfants des services de garde à l'enfance de bonne qualité. La plupart des gouvernements n'ont pas d'objectifs définis en matière de services de garde ni de cibles à atteindre sur le plan du développement si bien que la fragmentation et la fragilité du secteur en sont toujours une caractéristique.

L'approche québécoise en matière de politique et de développement

Le plan systématique et intégré de développement mis en œuvre par le gouvernement du Parti québécois en 1997 est le seul véritable exemple au Canada d'un effort concerté pour créer un système de services de garde à l'enfance. Le plan comportait l'investissement de fonds publics considérables pour étendre le réseau des services de garde au Québec et le rendre plus accessible. Des études gouvernementales révèlent que la participation est élevée. Le fait que les services de garde réglementés soient devenus abordables et largement accessibles a eu pour effet d'influencer à la hausse la préférence des parents pour des services de garde à l'enfance réglementés. Si bien que la demande pour une main-d'œuvre qualifiée s'est accrue considérablement. Le gouvernement a resserré les exigences de formation des intervenantes en services de garde

et a mis en place un certain nombre de mesures pour soutenir la formation. De plus, l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail dans le secteur, y compris l'adoption d'une échelle salariale négociée et d'un régime de retraite, a eu pour effet d'accroître la reconnaissance de la main-d'œuvre.

Défis

Quoique beaucoup de changements soient survenus depuis 1998, les défis afférents à l'environnement de travail, aux compétences et à la reconnaissance qu'avait identifiés la première étude sectorielle sont toujours bien présents. Ces défis sont au cœur des problèmes de recrutement et de rétention du secteur.

L'environnement de travail

Règle générale, le secteur des services de garde est encore caractérisé par la faible rémunération de ses travailleuses comparativement à leurs titres de compétences et responsabilités. Les bas salaires versés en garderie sont associés à un taux de roulement du personnel élevé et à des services de garde de qualité inférieure. La syndicalisation et l'investissement de fonds publics dans le secteur semblent avoir eu une incidence positive sur les niveaux de rémunération des intervenantes, mais dans certaines parties du Canada ils demeurent sous le seuil de pauvreté.

D'autres facteurs ont une incidence sur la main-d'œuvre des services de garde :

- **Conditions de travail difficiles**, assorties de longues heures de travail et d'une charge de travail lourde. Les intervenantes qui travaillent dans des garderies qui accueillent des enfants à temps plein travaillent habituellement de 40 à 45 heures par semaine. Certaines ont droit à une pause seulement lorsque les enfants font la sieste. Les responsables de services de garde en milieu familial (RSG), qui travaillent habituellement seules et jusqu'à dix heures par jour, ont encore moins de moments de répit sans la présence des enfants.
- **Niveau de précarité d'emploi élevé**, faute de financement de base; les services de garde sont très instables.
- **Perspectives de carrière limitées** au sein du secteur et un nombre croissant de débouchés dans des secteurs connexes où les salaires sont plus élevés. Ces secteurs engagent souvent des diplômées en ÉPE pour occuper, par exemple, des postes d'aides-enseignantes en maternelle ou travailler dans des centres de ressources pour la famille ou des programmes d'intervention précoce.
- **Problèmes de santé et de sécurité au travail** résultant d'un travail exigeant sur le plan physique, de milieux de travail mal aménagés, d'exposition à des maladies contagieuses et au stress.
- **Incertitude à l'égard de la situation professionnelle** (statut) des RSG affiliées aux agences de garde (ou aux CPE); elles sont considérées comme des travailleuses autonomes de sorte qu'elles ne sont pas admissibles aux prestations de maternité et congés parentaux, au programme d'assurance-emploi, aux prestations de maladie et autres avantages en vertu du code du travail, comme des vacances payées par exemple.

Défis des compétences

Pour que les services de garde à l'enfance soient de bonne qualité et contribuent au développement et à l'apprentissage des jeunes enfants, il faut absolument qu'ils embauchent des travailleuses qualifiées et compétentes. Le défi est donc d'accroître les compétences et le niveau de scolarité de la main-d'œuvre des services de garde pour améliorer la qualité des expériences que vivent les jeunes enfants fréquentant les SÉGE.

Les exigences en matière d'éducation pour travailler dans le secteur varient d'une province et d'un territoire à l'autre. Dans la plupart des provinces ou territoires, on exige qu'un certain nombre d'éducatrices en garderie aient une formation postsecondaire reconnue en éducation de la petite enfance, habituellement un certificat ou un diplôme en ÉPE décerné par un collège communautaire. Et partout au Canada, les responsables de services de garde en milieu familial réglementés doivent se plier à des exigences de formation minimales.

Le Canada compte environ 135 établissements d'enseignement postsecondaire offrant les programmes d'études en ÉPE requis pour travailler en services de garde. Il n'y a pas de curriculum commun à l'ensemble du Canada, mais les contenus de base des programmes d'études en ÉPE sont remarquablement semblables. Pour l'ensemble, le nombre de programmes d'études en ÉPE est demeuré stable au Canada, mais des informatrices clés ont souligné que, dans certaines parties du pays, le nombre d'étudiantes en ÉPE chutait. De plus, certaines ont mentionné que les connaissances et les habiletés des étudiantes qui s'inscrivaient dans ces programmes d'études diminuaient également.

Dans l'ensemble, les participantes des groupes de discussion et les informatrices clés ont soutenu que, depuis 1998, les programmes d'études collégiales en ÉPE avaient adapté la matière enseignée et avaient renforcé, chez les finissantes, les capacités de travailler dans différents types de SÉGE ainsi qu'auprès de nourrissons et de bambins. Toutefois, des étudiantes interrogées dans le cadre de la MJDMT ont dit qu'elles ne se sentaient pas suffisamment préparées pour travailler auprès d'enfants ayant des limitations fonctionnelles, d'enfants issus de communautés culturelles et linguistiques variées, de parents et de professionnels de secteurs connexes.

De plus, *Un travail à valoriser* met en lumière une autre lacune profonde : le manque de leadership pédagogique et de compétence en gestion des ressources humaines. Les recherches tendent à démontrer que les gestionnaires, directrices ou coordonnatrices des services de garde sont effectivement les gardiennes de la qualité. Comme l'ont fait remarquer à maintes reprises des informatrices clés interviewées dans le cadre de cette étude, la scolarité, la formation, les connaissances et les compétences du personnel de direction en garderie ont d'importantes conséquences sur le milieu de garde en tant que tel.

Manque de reconnaissance

Le statut du travail en services de garde demeure relativement bas même si le lien entre la qualité des services de garde et une main-d'œuvre qualifiée et compétente a été établi. Règle générale, la reconnaissance sous forme d'une rémunération supérieure et de meilleures conditions de travail ne s'est pas concrétisée. L'opinion publique à l'égard de la main-d'œuvre du secteur, tout en étant de plus en plus positive, reste mitigée. Et le débat à savoir si les services de garde sont d'abord et avant tout une responsabilité publique ou privée (individuelle) persiste.

L'étude sectorielle de 1998 avait trouvé que la professionnalisation, la syndicalisation et l'action sociale (militante) étaient trois stratégies déterminantes pour accroître la reconnaissance à l'endroit de la main-d'œuvre des services de garde et du secteur. Cependant, peu de travailleuses en services de garde sont membres d'associations professionnelles, d'organismes de promotion et d'action militante ou de syndicats. En 2003, on estime que moins de 15 000 intervenantes en services de garde étaient membres d'une organisation de services de garde et que 31 500 travailleuses étaient syndiquées. Au cours des dernières années, des associations professionnelles, organismes de promotion et d'éducation populaire et syndicats ont participé ensemble à plusieurs initiatives pour améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre des services de garde, ainsi que pour accroître leur membership et leur rayonnement au sein du secteur et dans la population en général.

Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance soutient que la reconnaissance est également influencée par les différents points de vue qui existent au sujet de l'objectif premier des services de garde. Est-ce que leur but principal est de soutenir le développement de la petite enfance et les apprentissages précoces ou est-ce de soutenir la participation des parents au marché du travail? Les services éducatifs et de garde à l'enfance constituent un secteur qui chevauche les deux mondes et, manifestement, les services de garde font partie des SÉGE. Néanmoins, les gouvernements continuent de percevoir les services de garde comme étant d'abord et avant tout une mesure de soutien à l'emploi. En vertu des politiques publiques et de la réglementation, les subventions pour frais de garde et les subventions de fonctionnement sont liées à la participation ou à la préparation des parents au marché du travail. Selon la MJDMT, d'autres types de SÉGE et de programmes de développement de la petite enfance sont soutenus par les gouvernements parce qu'ils favorisent le développement, les apprentissages et l'épanouissement des jeunes enfants. Le rapport propose de créer des alliances avec des secteurs connexes tels que l'éducation et les services sociaux de façon à renforcer la présence et le statut du secteur des services de garde.

« Beaucoup de monde n’apprécie toujours pas la valeur d’enseigner à de jeunes enfants. Quand je dis aux gens que j’enseigne à des petits de trois et quatre ans, le message que je reçois c’est que “si tu étais plus brillante, tu enseignerais à des enfants plus âgés”. »

Éducatrice en garderie



« Les services de garde devraient répondre aux besoins sociaux des familles. Il ne faudrait pas les percevoir uniquement comme une mesure de soutien à l’emploi des parents, quoique ce soit aussi une de leurs fonctions. Une garderie, c’est comme une famille élargie; on y offre à la fois un environnement éducatif et un environnement social. »

Coordonnatrice de garderie

Engagement de la main-d’œuvre

Une des plus grandes forces du secteur des services de garde est la conscience professionnelle et l’engagement de sa main-d’œuvre, des travailleuses compétentes qui surmontent quotidiennement de nombreux défis. Au fil du temps cependant les problèmes de ressources humaines non résolus laissent leur marque.

Ainsi, *Un travail à valoriser* démontre que beaucoup d’employées en services de garde sont peu satisfaites de leur travail. Les bas salaires demeurent un problème majeur mais d’autres facteurs entrent en ligne de compte. Les conditions de travail figurent au haut de la liste des récriminations, y compris les nombreuses heures que doivent consacrer les éducatrices à des tâches de « gardiennage » plutôt qu’à des activités éducatives pour lesquelles elles ont été formées. Les employées ont également mentionné des facteurs comme les problèmes d’accès et le coût des formations et des activités de perfectionnement professionnel, le peu d’avantages sociaux, l’absence de véritable leadership et le manque de respect à l’égard de leur travail.



Crédit photographique : Trait d’union - Réseau national de l’intégration en services de garde

De plus, les données de l’enquête menée auprès des étudiantes en ÉPE dans le cadre de la MJDMT et les propos tenus lors des groupes de discussion et des entrevues avec des informatrices clés donnent à croire que beaucoup d’étudiantes en ÉPE n’envisagent pas de travailler en services de garde réglementés une fois leur diplôme obtenu ou alors, prévoient y travailler quelque temps seulement. Beaucoup ont affirmé qu’elles se cherchaient ou se chercheraient un emploi dans le domaine de l’éducation ou dans des programmes de SÉGE « connexes ». D’autres encore ont dit que leur formation en ÉPE était une étape en vue de l’obtention de leur diplôme universitaire en éducation. Ces constats sont

conformes à ceux de l'Enquête nationale menée auprès des diplômés qui a démontré qu'environ la moitié des diplômées qui s'étaient inscrites à temps plein dans un programme d'études en ÉPE, immédiatement après avoir terminé leurs études secondaires, travaillaient en services de garde réglementés deux ans après avoir terminé leur formation; et au bout de cinq ans, environ 40 % d'entre elles travaillaient encore en services de garde.

Il y a tout lieu de s'inquiéter lorsque beaucoup de jeunes personnes qui aspirent à travailler auprès de jeunes enfants choisissent des emplois connexes en dehors du secteur des services de garde ou n'accèdent carrément pas à la profession. Entre-temps, la main-d'œuvre active dans le secteur prend de l'âge et bon nombre de ses membres vont bientôt prendre leur retraite.

« Je m'inquiète de voir que les étudiantes n'entrent pas dans le domaine mais je comprends pourquoi. Travailler en services de garde est gratifiant à bien des égards mais les tâches sont exigeantes, la rémunération est faible et il y a peu de perspectives d'avancement. Ce sont des facteurs qui n'incitent pas vraiment à vouloir faire carrière dans le domaine. »

Directrice d'une garderie

Enjeux sous-jacents

La MJDMT a identifié cinq grands enjeux interreliés qui influent sur les défis de travailler en services de garde et sur la crise au chapitre de la dotation de personnel que traverse le secteur. Faute de s'attaquer aux racines de ces problèmes, le secteur aura du mal, d'une part, à accroître le nombre d'éducatrices en garderie et de RSG qualifiées qui voudront se joindre à ses rangs et, d'autre part, à consolider la qualité des soins et des programmes éducatifs offerts dans les services de garde réglementés.

Qualité

Des recherches menées récemment ont démontré que la qualité des milieux de vie où grandissent les jeunes enfants a une incidence sur leurs apprentissages, leurs comportements et leur santé tout au long de leur vie. Les interactions quotidiennes des éducatrices en garderie et des RSG avec les enfants façonnent la qualité des expériences qu'ils vivent. Les intervenantes en services de garde qui ont une formation de niveau postsecondaire, surtout si cette formation est reliée à l'éducation de la petite enfance, sont plus susceptibles que les intervenantes non formées d'offrir des services de garde de qualité. Aussi, la qualité de l'environnement de travail des éducatrices en garderie et des RSG influe

sur la qualité des services et des soins offerts aux enfants. De meilleurs salaires et avantages sociaux, de bonnes conditions de travail et une organisation du travail efficace sont autant de facteurs qui contribuent au rendement du personnel et à son engagement à long terme.

Cependant, même si des études démontrent que beaucoup de services de garde au Canada favorisent le développement et l'épanouissement des enfants, une majorité se limite à offrir des soins de base et du gardiennage, quoique dans un environnement sécuritaire et en présence d'adultes attentionnés et à l'écoute des besoins des enfants. Dans plusieurs provinces et territoires, les gouvernements ont mis en œuvre des mesures pour accroître la qualité des services de garde : utilisation d'instruments d'observation et d'évaluation, formation et soutien en cours d'emploi et resserrement des exigences de formation ou nouvelles exigences de formation pour les éducatrices en garderie et les RSG.

La qualité inégale des services de garde est directement liée à l'insuffisance de leur financement et au manque de coordination des politiques publiques et règlements dans beaucoup de provinces et territoires. Ces problèmes de qualité sont une des principales raisons pour lesquelles le secteur a du mal à recruter et conserver une main-d'œuvre qualifiée, y compris du personnel de direction efficace et compétent. En fait, dans plusieurs endroits au Canada, il y a pénurie d'éducatrices en petite enfance formées. Dans certains cas, des diplômées en ÉPE choisissent de ne pas travailler en services de garde réglementés, préoccupées par la qualité des services qui y sont offerts.

Sécurité d'emploi, stabilité et satisfaction

Les niveaux et mécanismes de financement des services de garde actuellement en vigueur au Canada sont responsables de la précarité d'emploi dans le secteur et contribuent aux faibles salaires et avantages sociaux. En dehors du Québec, la rémunération du personnel est étroitement liée aux tarifs déboursés par les parents et aux niveaux des subventions gouvernementales, les deux principales sources de revenu des services de garde. Il y a beaucoup de disparité à l'intérieur des provinces et des territoires et aussi en fonction de la situation socioéconomique des quartiers. Ce que les parents ont à déboursier pour la garde de leurs enfants (que ce soit en services de garde réglementés ou non) demeure très élevé. Dans certaines grandes agglomérations urbaines, le tarif exigé par une garderie pour l'accueil de nourrissons peut être aussi élevé que 1 200 \$ par mois.

À comparer à d'autres secteurs, le taux de roulement du personnel en services de garde est élevé. Un milieu de travail exigeant et des demandes et attentes accrues à l'endroit de la main-d'œuvre, sans pour autant lui fournir la formation et le soutien nécessaires, ont des répercussions sur le moral. Il existe également une perception – renforcée par la recherche – comme quoi les perspectives d'avancement au sein des services de garde sont limitées et qu'elles ne se sont pas améliorées ni accrues au rythme de la scolarisation de la main-d'œuvre du secteur.

« Quand j'ai commencé à travailler à la garderie, toutes les autres employées y étaient depuis au moins cinq ans. Mais depuis 2000, seules quatre sont restées. Beaucoup sont devenues aides-enseignantes à l'école et travaillent auprès d'enfants qui ont des besoins particuliers; leur journée de travail est moins longue et elles n'ont pas à préparer d'activités; elles ont des vacances payées et gagnent près du double du salaire qu'elles faisaient en garderie. D'autres sont parties travailler chez Superstore, dans un centre d'appels ou ailleurs. »

Éducatrice en petite enfance

Attitudes et sensibilisation

Généralement, les politiques gouvernementales en matière de services de garde ne correspondent pas à une sensibilisation plus grande à l'égard de l'importance du développement de la petite enfance. Qui plus est, les connaissances et compétences requises pour travailler avec efficacité dans le secteur sont à peine reconnues et on ne respecte pas la valeur du travail. En comparaison avec d'autres programmes de développement et d'éducation de la petite enfance tels que la maternelle ou la prématernelle, beaucoup de personnes continuent à percevoir les services de garde comme ayant une fonction de « gardiennage » bien plus qu'une fonction éducative.

« Les jeunes enfants grandissent et s'épanouissent à chaque instant et c'est nous qui sommes à leurs côtés. Les parents respectent notre travail mais j'aimerais bien sentir plus de reconnaissance de la part de la société et du gouvernement pour notre apport à la vie des enfants et de leurs familles. »

Responsable d'un service de garde en milieu familial

Relation entre développement de la petite enfance, éducation précoce et services de garde

La garde à l'enfance est une composante cruciale des programmes intégrés de développement de la petite enfance. Toutefois, le rôle central des services de garde n'est pas souvent reflété dans les politiques et programmes de financement gouvernementaux. Par exemple, presque tous les fonds de l'Entente sur le développement de la petite enfance (EDPE²) ont été affectés à des initiatives qui n'étaient pas des services de garde réglementés. Beaucoup de ces initiatives reçoivent du financement de base (infrastructure) et leur viabilité ne dépend pas des tarifs demandés aux parents si bien qu'elles peuvent verser de meilleurs salaires et avantages sociaux et ainsi attirer des éducatrices en ÉPE qualifiées qui autrement travailleraient en services de garde réglementés. L'augmentation du nombre de nouveaux services et de nouvelles initiatives qui fonctionnent en marge des services de garde réglementés a creusé le fossé entre les travailleuses en services de garde et celles des autres SÉGE, ce qui a eu pour effet de fragmenter encore plus la main-d'œuvre.

² En septembre 2000, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont conclu l'entente sur le Développement de la petite enfance visant l'amélioration et l'accroissement des programmes et des services de développement de la petite enfance à travers le Canada. En vertu de cette entente, le gouvernement fédéral contribue une somme de 2,2 milliards de dollars sur cinq ans pour permettre aux provinces et aux territoires d'améliorer et d'étendre leurs programmes et leurs services de développement de la petite enfance dans quatre domaines fondamentaux : grossesse en santé, naissance et petite enfance; soutien aux parents et aux familles; intervention précoce, éducation et services de garde; et services communautaires.

Note : Le gouvernement du Québec a déclaré que tout en ayant les mêmes préoccupations que les autres gouvernements à l'égard des enfants, il n'adhère pas à l'entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance.



Crédit photographique : Syndicat canadien de la fonction publique



Crédit photographique : Trait d'union - Réseau national de l'intégration en services de garde

Pleine intégration (inclusion)

Actuellement, ce ne sont pas tous les enfants qui ont l'égalité d'accès aux services de garde. L'inclusion, pour se concrétiser, implique que les services de garde disposent des ressources requises pour assurer l'accès à tous les enfants. Cela soulève la nécessité d'avoir un nombre suffisant d'éducatrices formées, capables d'assurer la pleine participation des enfants ayant des limitations fonctionnelles ou d'autres besoins particuliers, des enfants provenant de familles à faible revenu et des enfants et des familles nouvellement arrivés au Canada ou appartenant à des communautés culturelles distinctes.

« Je ne voudrais pas travailler dans aucun autre milieu. Presque tous les soirs, quand j'arrive chez moi, je sens que j'ai fait une différence dans la vie de quelqu'un durant la journée. C'est gratifiant d'aider les familles à élever leurs enfants comme il faut. »

Coordonnatrice d'une garderie de quartier défavorisé



Outre s'attaquer à ces cinq grandes problématiques, le secteur des services de garde réglementés doit aussi se pencher sur les problèmes qu'entraîne pour le marché du travail le vieillissement de la main-d'œuvre. Beaucoup de secteurs font face à une pénurie éventuelle de main-d'œuvre vu le vieillissement de l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Des mesures doivent donc être prises pour faire en sorte que travailler en services de garde devienne une profession viable et que le secteur puisse concurrencer les emplois plus stables financièrement du secteur élargi de l'éducation et des services sociaux.

Changer la politique publique

De tous les facteurs qui ont une incidence sur le secteur des services de garde à l'enfance, la politique publique est probablement le facteur le plus important et celui dont la portée est la plus grande. Pendant des décennies, le secteur a été victime de politiques gouvernementales aléatoires, de sous-financement, de fragmentation des services et du manque de données et d'informations recueillies sur une base régulière à l'échelle pancanadienne. Malgré de nombreuses recherches fondées sur les résultats et de multiples campagnes d'éducation populaire, le Canada a bien peu fait de progrès en termes de l'adoption d'une politique publique cadre plus cohérente en matière de services de garde (sauf au Québec avec sa politique familiale). L'intérêt récent pour la petite enfance et l'apprentissage précoce ouvre la voie à des avancées sur le plan des politiques mais également à des problèmes, compte tenu du manque de reconnaissance du rôle fondamental des services de garde dans le développement de la petite enfance.

Il est essentiel de se pencher sur quatre secteurs de politiques fondamentaux de manière à jeter les bases d'une infrastructure qui permettra de remédier significativement aux problèmes des ressources humaines dans le secteur des services de garde :

- 1. Un cadre politique général qui reconnaisse le rôle central des services de garde dans les stratégies de développement de la petite enfance.** Un système de services de garde à l'enfance réglementés constitue la façon la plus pratique de dispenser le plus largement possible des programmes de développement de l'enfant et d'apprentissage précoce subventionnés par l'État. Les services de garde réglementés ont deux priorités : la première étant d'assurer le mieux-être des enfants au moyen d'activités qui favorisent le développement cognitif, social, affectif et physique et la deuxième, de soutenir la participation des parents au marché du travail.
- 2. Des politiques cohérentes à travers le secteur de manière à gérer efficacement la demande de services de garde et d'éducatrices en petite enfance.** Tel que mentionné précédemment, la demande d'éducatrices en petite enfance qualifiées dépend dans une large mesure de l'orientation des politiques publiques dans chaque province et territoire. Or, des politiques inconsistantes d'une province et d'un territoire à l'autre et un manque de planification nuisent à ce que l'on puisse prévoir la demande de main-d'œuvre qualifiée.
- 3. Suffisamment de financement pour le secteur.** Les services de garde ont besoin d'investissements publics importants pour offrir des services de qualité, stables et abordables financièrement pour les parents; et aussi pour accorder aux éducatrices et aux responsables de services de garde une rémunération, des avantages sociaux et des conditions de travail raisonnables.
- 4. Information sur le marché du travail pour orienter les décisions.** Il n'existe pas, à l'échelle pancanadienne, de collecte régulière de données sur les services de garde ni de distinction claire entre les personnes travaillant dans divers modes de garde et dans diverses fonctions au sein du secteur. Il n'est pas possible non plus de départager les intervenantes en garderie des intervenantes en milieu familial ni les intervenantes en fonction des groupes d'âge d'enfants auprès desquels elles travaillent.

« Nous sommes au bas de la pyramide et c'est nous qui supportons tout. Si les gouvernements le reconnaissent véritablement, tout le reste suivrait : le secteur aurait de meilleures éducatrices, plus instruites; et celles qui travaillent auprès des enfants seraient mieux payées et auraient de meilleurs avantages sociaux et conditions de travail ».

Responsable d'un service de garde en milieu familial, affiliée à une agence

Il est possible d'enregistrer des progrès lorsque les gouvernements adoptent des approches pluridimensionnelles en matière de politique publique. Comme nous l'avons mentionné dans cette MJDMT, le Québec trace la voie en termes de financement des services de garde réglementés et d'accroissement du nombre de places au sein de son réseau. Cette expansion s'est réalisée dans le cadre d'une politique familiale globale comportant des objectifs spécifiques de développement, une augmentation substantielle des investissements publics, la mise en place d'une infrastructure, l'amélioration des salaires et avantages sociaux, une campagne de recrutement subventionnée par l'État, des initiatives en vue d'améliorer la qualité et une plus grande flexibilité au chapitre de la mise en œuvre des programmes de formation.

Les recommandations suivantes, fondées sur la collecte de données, l'analyse et les conclusions de la MJDMT, identifient le cadre à l'intérieur duquel pourront être abordés les défis en matière de ressources humaines que doit relever le secteur des services de garde réglementés.

1. Promouvoir l'augmentation des salaires et des avantages sociaux.
2. Élaborer une stratégie de recrutement.
3. Élaborer une stratégie de rétention.
4. Renforcer et soutenir les pratiques de gestion et le leadership.
5. Augmenter l'adhésion des travailleuses en services de garde aux organisations professionnelles, syndicales et militantes.
6. Créer des partenariats avec le milieu de l'éducation et de la recherche, les ministères et les secteurs connexes.
7. Conceptualiser autrement le dialogue « services de garde » versus « développement de la petite enfance »
8. Élaborer un programme de recherche.

Ces recommandations visent à soutenir, consolider et renforcer la main-d'œuvre des services de garde et serviront de fondement à l'élaboration d'une stratégie du marché du travail pour le secteur.

1. Promouvoir l'augmentation des salaires et des avantages sociaux

Les salaires et avantages sociaux des intervenantes en garderie et en milieu familial varient énormément à travers le pays, toutefois ils demeurent très faibles dans certaines provinces et territoires à comparer à d'autres catégories d'emploi, notamment celles dont les exigences en matière de formation sont quasiment les mêmes. La grande majorité des personnes qui travaillent en services de garde sont des femmes. Leur travail est sous-évalué et leur faible rémunération sert, en fait, à subventionner les services qu'elles offrent. Dans la plupart des cas, les travailleuses en garderie ont peu ou pas d'avantages monétaires tels que régimes de retraite ou d'assurance-invalidité de courte et de longue durée. La vaste majorité des responsables de services de garde en milieu familial sont considérées comme des travailleuses autonomes si bien qu'elles n'ont droit à aucun des avantages afférents au statut de salariées.

En garderie, l'adoption d'échelles de salaires et d'avantages sociaux communes et améliorées pourrait avoir pour effet de réduire le taux de roulement des employées qui quittent leur poste pour un travail mieux payé ailleurs. Au Québec, par exemple, les taux de roulement ont chuté suivant l'augmentation des salaires et l'adoption d'une échelle salariale commune.

Manifestement, le versement de salaires justes et d'avantages sociaux raisonnables aurait des répercussions positives et déterminantes sur le recrutement et la rétention d'employées pour le secteur. La rémunération doit correspondre à la valeur du travail de façon à recruter et retenir des éducatrices qualifiées et attirer des candidates intéressantes dans les programmes d'études postsecondaires en ÉPE. Toute amélioration des salaires et avantages sociaux devra être le résultat de l'augmentation du financement public et non de la hausse des frais de garde déboursés par les parents.

2. Élaborer une stratégie de recrutement

Alors même que la main-d'œuvre des services de garde vieillit, peu de jeunes s'inscrivent dans les programmes d'études en ÉPE et beaucoup de finissantes ne choisissent pas de travailler en services de garde réglementés. Le secteur se doit de recruter et d'intégrer de jeunes personnes mais également des professionnelles matures et chevronnées. Il faut mettre au point une stratégie de recrutement qui attirera :

- des finissantes du secondaire ainsi que des travailleuses déjà actives dans le secteur, mais qui ne détiennent pas de titres de compétences en ÉPE;
- des personnes qui ont un diplôme d'études postsecondaires dans un domaine connexe à l'ÉPE;
- des diplômées en ÉPE actives dans d'autres secteurs;
- des personnes appartenant à des groupes sous-représentés tels que les Autochtones;
- des personnes détentrices de titres de compétences décernés à l'étranger;
- une main-d'œuvre diversifiée, représentative des collectivités.

Une stratégie de rétention devra porter sur les aspects suivants :

- environnement de travail;
- organisation du travail et satisfaction au travail;
- possibilités de formation officielle (reconnue);
- accès au perfectionnement professionnel et à la formation en cours d'emploi;
- portabilité et reconnaissance des équivalences (transferts de crédits).

4. Renforcer et soutenir les pratiques de gestion et le leadership

Des pratiques saines en matière de gestion et de leadership ont pour effet d'attirer des employées qualifiées, de renforcer l'esprit d'équipe, le moral des troupes et le sentiment d'équité au sein de l'équipe de travail, d'accroître les possibilités de perfectionnement professionnel et de planification d'activités et enfin, d'améliorer la qualité des services. Une définition claire des rôles de gestion et de leadership au sein des services de garde pourrait également déboucher sur des perspectives et possibilités d'avancement dans le secteur.

Les initiatives pour améliorer la gestion des services de garde doivent également être orientées vers les immigrantes nouvellement arrivées au pays et refléter les disparités culturelles, ethniques et linguistiques de la population. Il faut aussi trouver des façons de renforcer les capacités de gestion des responsables de services de garde en milieu familial qui travaillent seules la plupart du temps et dont les fonctions comportent énormément de tâches administratives.

5. Augmenter l'adhésion des travailleuses en services de garde aux organisations professionnelles, syndicales et militantes

La professionnalisation, la syndicalisation et l'action militante sont d'importantes stratégies qui, prises ensemble, peuvent contribuer à améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des travailleuses du secteur et à soutenir une main-d'œuvre qualifiée. Augmenter l'adhésion des travailleuses en services de garde à ces organisations est une priorité. Il faut également renforcer les capacités des organisations de services de garde et leur fournir les ressources suffisantes pour assurer leur stabilité et leur permettre de jouer un rôle central au sein de l'infrastructure des services de garde.

Professionnalisation

La majorité des personnes qui oeuvrent dans le secteur des services de garde ne sont pas membres d'une organisation de services de garde si bien qu'elles ont peu accès au réseautage entre collègues, aux informations et connaissances thématiques et à jour entourant les services de garde et à diverses possibilités de perfectionnement professionnel. Les éducatrices qui travaillent dans de petites garderies sont souvent isolées et interagissent avec un nombre restreint de collègues de travail et les responsables de services de garde en milieu familial travaillent habituellement seules.



3. Élaborer une stratégie de rétention

Le taux de roulement important du personnel des services de garde crée de l'instabilité et a des répercussions négatives sur la qualité des services. Même si les salaires sont responsables en grande partie du taux de roulement élevé dans le secteur, les conditions de travail en garderie ont aussi leur part de blâme. Le travail est exigeant, la charge de travail est lourde et les éducatrices éprouvent peu de satisfaction au travail. La situation financière de beaucoup de garderies est précaire si bien qu'elles ont très peu de moyens pour mettre en place une infrastructure qui pourrait soutenir la qualité des services et réduire l'insécurité. La valeur du travail n'est pas reconnue.

L'affiliation professionnelle est une mesure de soutien fondamentale tant pour les individus que pour la main-d'œuvre dans son ensemble. Contrairement à beaucoup d'autres professions établies et émergentes, l'affiliation professionnelle dans le secteur des SÉGE est facultative plutôt qu'obligatoire dans toutes les provinces et tous les territoires.

Syndicalisation

La syndicalisation a joué un rôle déterminant au chapitre de l'amélioration des salaires, des avantages sociaux, des possibilités de formation et des conditions de travail dans le secteur. Cela s'avère particulièrement vrai dans ces endroits où le degré de syndicalisation est élevé. Au Québec, où une proportion relativement élevée des travailleuses en services de garde sont syndiquées, les salaires de toutes les travailleuses du secteur, syndiquées ou non, ont été augmentés. Les syndicats sont un véhicule important pour la reconnaissance de la main-d'œuvre des services de garde étant donné que beaucoup de leurs membres sont parents de jeunes enfants. Les syndicats ont également joué un rôle important dans la mise en œuvre de politiques gouvernementales en matière de services de garde et ont contribué activement aux campagnes revendiquant davantage de fonds publics pour le secteur.

Action militante

Les actions militantes et initiatives d'éducation populaire lancées par les organisations de services de garde ont eu pour effet de maintenir le dossier à l'avant-scène politique et de sensibiliser la population à ses enjeux. Ces efforts ont également mis en lumière la nécessité pour les gouvernements d'investir davantage dans le secteur et de créer un système cohérent de services de garde dans l'ensemble du pays. Les organisations militantes persistent à transmettre aux décideurs et à la population en général le message comme quoi tous les enfants et les familles devraient avoir accès à des services de garde à l'enfance de qualité et que, pour ce faire, il faut pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée.

6. Créer des partenariats avec le milieu de l'éducation et de la recherche, les ministères et les secteurs connexes

Il est important de bâtir des alliances pour mettre en œuvre des politiques gouvernementales progressistes, augmenter les investissements publics dans les services de garde, accroître la reconnaissance des travailleuses et favoriser le recrutement et la rétention. La création de partenariats réunissant les directeurs provinciaux et territoriaux responsables des services de garde, les ministères d'Éducation, les collèges communautaires, le milieu de la recherche et d'autres intervenants et organismes concernés renforcera les capacités du Conseil sectoriel de faire progresser le dossier des ressources humaines des services de garde.

7. Conceptualiser autrement le dialogue « services de garde » versus « développement de la petite enfance »

Le secteur des services de garde réglementés se bat souvent pour être un acteur central dans l'élaboration d'initiatives reliées au secteur élargi des services éducatifs et de garde à l'enfance (développement de l'enfant et apprentissage précoce). Les éducatrices et RSG qualifiées, surtout celles qui détiennent des titres de compétences en ÉPE, trouvent de plus en plus de débouchés dans des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) qui fonctionnent en marge des services de garde réglementés. Beaucoup de personnes du secteur croient que les services de garde devraient constituer le cœur des SÉGE, mais la plupart des gouvernements subventionnent les services de garde d'abord et avant tout à titre de mesure de soutien à l'emploi. Il n'existe pas de consensus sur la relation qui existe entre services de garde et éducation précoce et pas de terminologie commune non plus pour décrire le double objectif des services de garde. S'il existait un consensus et une terminologie commune, il serait sans doute plus facile de sensibiliser le public au potentiel des services de garde de satisfaire aux besoins de développement des enfants, d'un côté et de l'autre, soutenir les parents qui travaillent.

Les travailleuses du secteur et ses leaders doivent s'entendre sur le but des services de garde et sur l'identité fondamentale de la main-d'œuvre. Le Conseil sectoriel est bien placé pour mener la discussion étant donné sa structure de représentation composée de syndicats, d'associations professionnelles, d'organismes de promotion et d'action militante, et d'autres intervenants concernés. Le fait d'adopter une position commune relativement à l'objectif premier des services de garde et à leurs liens à d'autres programmes de développement et d'éducation de la petite enfance et de redéfinir et promouvoir la main-d'œuvre du secteur aidera à deux égards. Premièrement, en ralliant des appuis en faveur de l'accroissement d'investissements publics dans le secteur et deuxièmement, en aidant à définir, coordonner et mettre en œuvre des activités complémentaires de professionnalisation, de syndicalisation, de promotion et d'éducation populaire.

8. Élaborer un programme de recherche

Un travail à valoriser illustre clairement l'existence d'un problème au chapitre de la collecte régulière de données sur la main-d'œuvre des services de garde. Il faut faire de la recherche pour surveiller la rémunération, les conditions de travail et le taux de roulement du personnel ainsi que pour étayer les argumentaires entourant les principaux enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur. Si le secteur était doté d'un programme de recherche, il serait possible d'évaluer les progrès enregistrés au chapitre du recrutement et de la rétention du personnel et leurs effets sur la qualité des services.

Il faut mettre en place un système centralisé de diffusion de recherches, d'études et de rapports de manière à ce que les décisionnaires et le secteur des services de garde puissent avoir accès à toutes nouvelles informations et connaissances pertinentes. En outre, il faut arrimer la collecte régulière de données ainsi que les recherches sur la main-d'œuvre du secteur à d'autres recherches qui ont une incidence sur les services de garde, telles que des études sur la famille, le marché du travail et le développement de la petite enfance.

Conclusions

Un travail à valoriser et ses recommandations tracent le chemin à suivre pour le secteur des services de garde à l'enfance. Les recommandations portent sur des problèmes de ressources humaines qui existent depuis longtemps dans le secteur et sur d'autres, relativement plus récents. Elles ouvrent la voie à des avancées potentielles.

Ces recommandations vont servir de fondement à l'élaboration d'une stratégie du marché du travail pour le secteur des services de garde à l'enfance. Par définition, une stratégie du marché du travail propose un plan concret pour s'attaquer aux problèmes de ressources humaines dans un secteur donné.

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance est bien placé pour élaborer une telle stratégie. Il est doté de la structure sectorielle requise pour faire progresser le dossier des ressources humaines dans le cadre d'actions concertées mises de l'avant avec ses partenaires pancanadiens.

La stratégie du marché du travail déterminera les priorités et les actions du Conseil sectoriel pour les cinq prochaines années. Elle définira des moyens d'accroître le recrutement, la rétention et la reconnaissance de la main-d'œuvre. Le but est clair : promouvoir la qualité des services de garde au Canada en s'assurant que la main-d'œuvre du secteur est la meilleure possible.



ANNEXE :

MEMBRES DU CONSEIL SECTORIEL DES RESSOURCES HUMAINES DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE

Comité exécutif

Joanne Morris
Présidente du Conseil sectoriel (Directrice sans portefeuille)
Professeure, Éducation de la petite enfance
College of the North Atlantic
Terre-Neuve-et-Labrador

Gyda Chud
Vice-présidente du Conseil sectoriel (Directrice sans portefeuille)
Directrice – Éducation permanente
Vancouver Community College
Colombie-Britannique

Raymonde Leblanc
Secrétaire-trésorière du Conseil sectoriel
Représentante : Confédération des syndicats nationaux
Conseillère syndicale
Confédération des syndicats nationaux
Québec

Christine McLean
Représentante : Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Présidente sortante
Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Terre-Neuve-et-Labrador

Barbara Coyle
Représentante : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
Directrice générale
Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
Ontario

Jamie Kass
Représentante : Syndicat canadien de la fonction publique
Coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du STTP
Ontario

Membres du Conseil

Karen Chandler
Représentante : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
Professeure
George Brown College
Ontario

Sheila Davidson
Représentante : Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Porte-parole des enfants et des jeunes
Ville de Vancouver
Colombie-Britannique

Mary Goss-Prowse
Représentante : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
Registraire à l'accréditation
Association of Early Childhood Educators, Newfoundland and Labrador
Terre-Neuve-et-Labrador

Marta Juorio
Représentante : Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Directrice des services de garde d'enfants
YWCA Child Development Centre
Saskatchewan

Marcia Lopez
Représentante : Syndicat canadien de la fonction publique
Coordonnatrice de la garde à domicile
Toronto Home Child Care Office
Family Day Care Services
Ontario

Dixie Mitchell
Directrice sans portefeuille
Consultante en services de garde d'enfants
Nouveau-Brunswick

Noreen Murphy
Directrice sans portefeuille
Directrice générale
Churchill Park Family Care Society
Alberta

Gay Pagan

Représentante : Syndicat national des employées et employés
généraux du secteur public
Mobilisatrice des travailleuses en services de garde d'enfants
Manitoba Government and General Employees' Union
Manitoba

Jasbir Randhawa

Directrice sans portefeuille
Co-présidente
Yukon Child Care Association
Yukon

Kathy Reid

Directrice provinciale/territoriale (Directrice sans portefeuille)
Directrice – Programme de garde d'enfants
Ministère des Services à la famille et le Logement
Manitoba

Josée Roy

Représentante : Confédération des syndicats nationaux
Adjointe à l'exécutif
Confédération des syndicats nationaux
Québec

Trista Thompson

Représentante : Syndicat national des employées et employés
généraux du secteur public
B.C. Government and Service Employees' Union
Colombie-Britannique

**Groupe d'étude sur la mise à jour des données
sur le marché du travail**

Sheila Davidson (présidente)
Gyda Chud
Raymonde Leblanc
Deborah Mayer (membre de l'ancienne table ronde pour
le développement des ressources humaines)
Noreen Murphy