

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

Rapport principal



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

Rapport principal



Auteurs : Jane Beach, Jane Bertrand,

Barry Forer, Donna Michal, Jocelyne Tougas

Traduction et révision : Jocelyne Tougas

et Diane Archambault

Couverture et graphisme : Hangar 13 Art & 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'oeuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada : mise à jour des données du marché du travail. Rapport principal / Jane Beach ... [et al.].

Publ. aussi en anglais sous le titre: Working for change : Canada's child care workforce : labour market update : main report. Comprend des références bibliographiques et un index.
ISBN 0-9683704-6-2

1. Travailleurs spécialisés dans le soin des enfants--Canada.
2. Garderies--Canada--Personnel. 3. Garde des enfants--Canada.
I. Beach, Jane II. Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance III. Titre.

HQ778.7.C3W6714 2004 331.7'61362712'0971 C2004-905867-3

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.

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

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 au Canada* 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 se confrontent 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 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.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 : SURVOL	1
1.1 Historique	1
1.2 Organisation du rapport	2
1.3 Changements survenus au chapitre de l'environnement et des politiques en matière de services de garde depuis l'étude sectorielle de 1998	2
1.4 Le secteur élargi des services éducatifs et de garde à l'enfance : Qui fait partie de la mise à jour des données du marché du travail?	3
1.5 Méthodologie	4
1.6 Enjeux principaux et faits saillants	7
CHAPITRE 2 : PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	11
2.1 Définir la main-d'œuvre	11
2.2 Sources des données	11
2.3 Caractéristiques de la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance	12
2.4 Niveau de scolarité de la main-d'œuvre	18
2.5 L'âge de la main-d'œuvre	21
2.6 Études et autres variables	23
2.7 Emploi et rémunération	29
2.8 La génération suivante : Tendances en fonction de l'âge, des études et du statut d'immigration, tirées de l'enquête menée auprès des étudiantes	32
CHAPITRE 3 : UN APERÇU DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE ET DES PROGRAMMES CONNEXES	37
3.1 Les types et l'offre de services de garde réglementés	37
3.2 L'offre de services éducatifs et de garde an l'enfance (SÉGE) relevant des ministères de l'Éducation	43
3.3 Autres services éducatifs et de garde à l'enfance dans les provinces et territoires	47

3.4	Programmes de développement de la petite enfance de compétence fédérale	48
3.5	Dépenses publiques affectées aux services de garde réglementés	50
3.6	Dépenses publiques affectées à d'autres programmes afférents aux SÉGE	54
3.7	La qualité des services de garde réglementés	56
CHAPITRE 4 : EXAMINER LA DEMANDE EN MATIÈRE DE SERVICES		
DE GARDE ET Y RÉPONDRE		65
4.1	Changements majeurs survenus au chapitre des politiques gouvernementales et initiatives importantes	65
4.2	La démographie	72
4.3	Demande de différents types de SÉGE	75
4.4	Demande d'éducatrices en petite enfance et d'une main-d'œuvre des services de garde	77
CHAPITRE 5 : PRÉPARATION ET SOUTIEN DE LA MAIN-D'ŒUVRE		
DES SERVICES DE GARDE		85
5.1	Établissements d'éducation postsecondaire	85
5.2	Ententes sur le développement du marché du travail	94
5.3	Organisations de services de garde à l'enfance	98
5.4	Syndicats	99
5.5	Recherches et ressources portant sur le développement de la petite enfance	101
CHAPITRE 6 : DÉFIS DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL		105
6.1	Rémunération	105
6.2	Conditions de travail	112
6.3	Cheminement professionnel	114
6.4	Santé et sécurité au travail	116
6.5	Situation professionnelle (statut d'emploi) des responsables de services de garde en milieu familial	117

CHAPITRE 7 : DÉFIS DES COMPÉTENCES	119
7.1 Le problème de la qualité	119
7.2 Scolarité des intervenantes en services de garde	120
7.3 Lacunes au chapitre des compétences	121
7.4 Enjeux entourant le leadership et la gestion	125
7.5 Obstacles à la formation préalable et en cours d'exercice et perfectionnement professionnel	126
7.6 La fuite des compétences	127
CHAPITRE 8 : DÉFIS DE LA RECONNAISSANCE	131
8.1 Au carrefour de la professionnalisation, de la syndicalisation et de l'action militante	131
8.2 Professionnalisation	131
8.3 Syndicalisation	135
8.4 Action militante (sociale)	136
8.5 Orientations stratégiques	137
CHAPITRE 9 : UNE VOIE POUR PROGRESSER – CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	143
9.1 Enjeux déterminants pour la main-d'œuvre du secteur	143
9.2 Le défi des politiques publiques	143
9.3 Recommandations	144
ANNEXE 1 : Membres du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance	147
ANNEXE 2-A : Exigences en matière de dotation pour les garderies réglementées, 2003	149
ANNEXE 2-B : Exigences en matière de dotation pour les services de garde en milieu familial réglementés, 2003	151
ANNEXE 3 : Liste des informatrices et informateurs clés et des fonctionnaires consultés	155
ANNEXE 4 : Organismes et associations oeuvrant dans le domaine de l'Éducation de la petite enfance	157
ANNEXE 5 : Questionnaire destiné aux étudiantes et aux étudiants en services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)	179
ANNEXE 6 : Leçons politiques tirées du rapport de l'OCDE intitulé <i>Petite enfance, grands défis : Éducation et structures d'accueil</i>	187

BIBLIOGRAPHIE

189

Liste des tableaux

page

2.1	La main-d'œuvre des services de garde et des professions connexes – Caractéristiques démographiques (%), 1991 et 2001	13
2.2a	Population active canadienne dotée d'expérience de travail en fonction des catégories de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S)	14
2.2b	Estimation de la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance en fonction des catégories de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S)	14
2.3	Éducatrices en petite enfance et assistantes – Tranche d'âge, schéma de travail et plus haut niveau de scolarité	26
2.4	Éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison – Tranche d'âge, schéma de travail et niveau de scolarité le plus élevé	27
2.5	Éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison – Tranche d'âge, schéma de travail et niveau de scolarité le plus élevé	28
2.6	Revenu moyen d'emploi annuel pour toutes les travailleuses, par profession, 1990 et 2000	29
2.7	Revenu annuel en 2000 des femmes travaillant à plein temps, à longueur d'année, par profession	29
2.8	Corrélations entre les trois variables démographiques	32
3.1	Services de garde à l'enfance, 2003	38
3.2	Nombre d'enfants 0 – 12 ans, nombre d'enfants 0 – 12 ans dont la mère est active sur le marché du travail et nombre de places à temps plein et à temps partiel dans les services de garde réglementés, par province et territoire, 1995 – 2001	39
3.3	Distribution des places en services de garde réglementés (estimation), 1995, 2001 et 2002-2003	42
3.4	Maternelle (année scolaire précédant la première année) : description, admissibilité, fréquentation, projets et initiatives, 2002-2003	44
3.5	Prématernelle : description, fréquentation, projets et initiatives, 2002-2003	46

3.6	Programmes de développement de la petite enfance de compétence fédérale	48
3.7	Moyenne des tarifs exigés en services de garde réglementés et subvention maximale pour frais de garde, 1995 et 2001	50
3.8	Dépenses provinciales et territoriales affectées aux services de garde réglementés, 1995, 2001 et 2002-2003	53
3.9	Dépenses provinciales affectées aux services de garde réglementés par enfant âgé de 0 à 12 ans, 1995 et 2001	54
3.10	Estimation des dépenses affectées à la maternelle, 2001	55
3.11	Estimation des dépenses affectées aux programmes de développement de la petite enfance de compétence fédérale, 2002-2003	55
3.12	Formation et rôle des préposés à la réglementation, par province et territoire	60
4.1	Durée moyenne du versement des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations d'adoption, 2001-2002	67
4.2	Dépenses au chapitre des prestations de maternité et des prestations parentales et nombre de prestataires, 1995 et 2001-2002	67
4.3	Taux d'activité des mères en fonction de l'âge du plus jeune enfant, 1995 et 2001	73
4.4	Travail à temps partiel et travail autonome des femmes	74
4.5	Nombre d'enfants confiés à divers types de services de garde, 1994-1995 et 2000-2001	74
4.6	Enfants gardés : moyenne d'heures par semaine, par type de services de garde et par tranche d'âge	75
4.7	Raisons invoquées pour avoir recours à différents types de services de garde (% d'enfants dans chaque tranche d'âge confiés à un service de garde)	76
4.8	Information provinciale et territoriale relative à l'offre, à la demande et aux perspectives – éducatrices en petite enfance et assistantes	78
5.1	Portrait des programmes d'études postsecondaires en ÉPE offerts dans les provinces et territoires	86
5.2	Nombre d'établissements décernant des certificats et diplômes en ÉPE	88
5.3	Aperçu des programmes d'évaluation et de reconnaissance des acquis	90

5.4	Exemples de programmes d'études postsecondaires en ÉPE offerts à distance	91
5.5	Formation en éducation de la petite enfance et ententes sur le développement du marché du travail	96
5.6	Employées syndiquées des services de garde, par syndicat et région	100
6.1	Initiatives provinciales et territoriales de bonification salariale mises en œuvre depuis 1998	107
6.2	Salaires horaires moyens des éducatrices formées travaillant dans les garderies assujetties à une réglementation (1998) et salaires minimums actuels, par province et territoire	111
6.3	Taux de roulement du personnel éducateur de première ligne et formation postsecondaire attestée en ÉPE (minimum 1 an), par province et territoire, 1998	115
8.1	Agrément des travailleuses du secteur des services de garde à l'enfance	132
Liste des graphiques		page
2.1	Main-d'œuvre des services de garde et emplois afférents, par catégorie d'emploi de la CNP	15
2.2	Schéma de travail des éducatrices en petite enfance et assistantes et des gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents	16
2.3	Schéma de travail des éducatrices en petite enfance et assistantes	16
2.4	Éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison, par province et territoire	17
2.5	Statut d'immigrante par catégorie d'emploi	17
2.6	Période d'immigration par catégorie d'emploi	18
2.7	Minorités visibles et catégorie d'emploi	18
2.8	Niveau de scolarité par catégorie d'emploi de la CNP	19
2.9	Niveau de scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes	19
2.10	CNP-S et départage urbain et rural	20
2.11	Scolarité et départage urbain et rural, par catégorie d'emploi	20
2.12	Changements au chapitre de la scolarité survenus de 1991 à 2001, par catégorie d'emploi	21
2.13	Tranches d'âge par catégorie d'emploi de la CNP, 2001	22

2.14	Changements au chapitre de l'âge survenus de 1991 à 2001, par catégorie d'emploi	22
2.15	Tranches d'âge en fonction de la scolarité, éducatrices en petite enfance et assistantes, 2001	23
2.16	Âge en fonction de la scolarité, éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison, 2001	23
2.17	Âge en fonction de la scolarité, éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison, 2001	24
2.18	Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison en fonction du statut d'immigrante	24
2.19	Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison en fonction du statut d'immigrante	25
2.20	Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison en fonction de leur appartenance ou non à une minorité visible	25
2.21	Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison en fonction de leur appartenance ou non à une minorité visible	25
2.22	Revenu d'emploi annuel des personnes travaillant à plein temps (2000), par profession et par niveau de scolarité	30
2.23	Revenu d'emploi à plein temps des éducatrices en petite enfance et assistantes en fonction du lieu de travail et de la scolarité	30
2.24	Revenu d'emploi à plein temps des éducatrices en petite enfance et assistantes en fonction du milieu de travail, par province et territoire (2000)	31
2.25	Revenu d'emploi à plein temps pour toutes les catégories d'emploi par opposition à celle d'éducatrices en petite enfance et assistantes, par province et territoire	31
2.26	Revenu d'emploi moyen des diplômées de 1995 en éducation de la petite enfance par catégorie d'emploi, 1997 – 2000	32
3.1	Places dans les services de garde réglementés par 100 enfants âgés de 0 à 12 ans, 1995 et 2001	40
3.2	L'incidence du Québec sur l'accroissement du nombre de places dans les services de garde	41
3.3	Dépenses provinciales affectées aux services de garde réglementés, par enfant et par province, 2001	54

4.1	Nombre de nouvelles prestations parentales réclamées par les hommes et les femmes, par année financière	67
4.2	Durée moyenne du nombre de prestations parentales en semaines, pour les hommes et les femmes, par année financière	68
4.3	Dépenses globales affectées aux prestations parentales, pour les hommes et les femmes, par année financière	68
4.4	Estimation de la population d'enfants, de 2001 à 2026, par tranche d'âge	73
4.5	Québec : dépenses réelles affectées aux services de garde et nombre de places en services de garde réglementés pour les enfants âgés de 0 à 12 ans, 1995, 2001 et 2003	77
4.6	Alberta : dépenses réelles affectées aux services de garde et nombre de places en services de garde réglementés pour les enfants âgés de 0 à 12 ans, 1995, 2001 et 2003	77
7.1	Dans quelle mesure les étudiantes se sentaient-elles préparées pour travailler auprès de divers groupes, par âge	121
7.2	Pourcentage d'étudiantes qui se sentaient assez bien préparées ou très bien préparées pour travailler auprès de divers groupes, par âge	122
7.3	Catégories d'emploi des diplômées en ÉPE actives de la promotion 1995, en 1997 et en 2000	128
7.4	Projets d'emploi sur obtention de son diplôme, par collège	128
7.5	Projets d'emploi dans cinq ans, par collège	129
Liste des encadrés		page
3.1	Garder la porte ouverte : un modèle de consultation sur place	57
3.2	Programme d'agrément des services de garde de l'Alberta, première étape, agrément préliminaire	58
3.3	Une comparaison entre les programmes de prématernelle et les services de garde en Saskatchewan	61
4.1	Certains changements survenus depuis les amendements apportés à la Loi sur l'assurance-emploi	66
5.1	En quoi consistent les ententes de développement du marché du travail?	94
6.1	Les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail et les délégués – Ontario	116

6.2	La situation professionnelle des responsables de services de garde en milieu familial réglementés du Québec	117
7.1	Programme de formation accélérée en services éducatifs et de garde à l'enfance, collège Holland, Île-du-Prince-Édouard	123
7.2	Projet de coordination de la formation, Nouveau-Brunswick	124
7.3	Évaluation fondée sur les compétences	127
8.1	Neuf normes professionnelles pour les intervenantes en services de garde	134
8.2	Conseil sectoriel des compétences dans le domaine des services sociaux et des services à l'enfance et la jeunesse	139
8.3	Le Center for the Child Care Workforce (CCW) et la American Federation of Teachers Educational Foundation	140
Liste des schémas		page
Schéma 2.1	Instantané de la main-d'œuvre des services de garde, 2001	34
Schéma 3.1	Aperçu des services éducatifs et de garde à l'enfance et des programmes connexes de développement de la petite enfance	62
Schéma 4.1	Facteurs qui influent sur la demande	82

La publication en 1998 de l'étude sur le secteur des services de garde à l'enfance, *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*¹, a marqué un point tournant pour un secteur qui jusque-là était demeuré en grande partie invisible. Parrainée par Développement des ressources humaines Canada, ce fut la première étude du genre à être exclusivement consacrée aux problèmes en matière de ressources humaines et de formation des intervenantes oeuvrant dans les divers services éducatifs et de garde à l'enfance compris dans le secteur. Fait important, l'étude a démontré l'incidence profonde du secteur des services de garde sur la vie économique et sociale au Canada. Le rapport soumettait en conclusion un ensemble de recommandations visant à procurer à la main-d'œuvre du secteur les outils dont elle avait besoin pour fournir aux enfants des services de garde de bonne qualité.

Après la parution de l'étude sectorielle de 1998, il y a eu une période de consultation autour des recommandations du rapport, période qui a conduit à la création, en 2000, de la Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance. En 2002, la Table ronde a reçu du financement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) (anciennement Développement des ressources humaines Canada) pour faire une mise à jour des données du marché du travail dans le secteur des services de garde à l'enfance et ainsi assurer le suivi de l'étude sectorielle de 1998.

À l'automne 2003, la Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance s'est transformée pour devenir un conseil sectoriel en bonne et due forme¹. Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) est un organisme sans but lucratif composé de dix-huit membres. Par son truchement, des organisations de services de garde et des syndicats, de concert avec des parties constituantes du secteur, s'emploient à remédier, dans une perspective et à l'aide d'analyses sectorielles, aux problèmes du secteur en matière de ressources humaines.

Cette mise à jour des données du marché du travail (MJDMT) 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.

Quels changements sont survenus dans le secteur et dans la société depuis la publication du rapport *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*? Quelles sont les répercussions de ces changements sur la main-d'œuvre actuelle et future du secteur? Ce ne sont là que deux des questions auxquelles tente de répondre cette mise à jour des données du marché du travail dans la foulée des travaux de l'étude de 1998.

Cette MJDMT, effectuée en 2003 et 2004, dresse un portrait actualisé des personnes oeuvrant dans le secteur des services de garde réglementés; elle décrit leur environnement de travail, les possibilités qui s'offrent à elles et les défis qu'elles doivent relever pour éduquer et prendre soin des membres les plus jeunes de notre société.

Les objectifs de la MJDMT étaient les suivants :

- Identifier les changements conjoncturels pertinents survenus dans les cinq années qui ont suivi la collecte et l'analyse des données de l'étude la plus récente sur le secteur des services de garde à l'enfance;
- Évaluer l'incidence et les retombées de ces changements sur le recrutement, la rétention et la reconnaissance de la main-d'œuvre;
- Fournir une analyse prospective sur laquelle pourra s'appuyer le secteur pour élaborer un plan d'action cohérent, à l'échelle du Canada, afin de répondre à ses besoins en matière de ressources humaines.

La MJDMT prend manifestement appui sur le rapport de 1998 et sur les recommandations de l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*. Ce document présente les résultats de la mise à jour des données du marché du travail du secteur des services de garde à l'enfance.

1.1 Historique

Depuis la première étude sur le secteur des services de garde, les changements au chapitre de la réglementation, du financement et des politiques en matière de services de garde ont été nombreux à tous les échelons de gouvernement au Canada. Dans certaines provinces et territoires, au Québec notamment, il y a eu des gains significatifs au chapitre du nombre de services destinés à la petite enfance ainsi que de la rémunération et des conditions de travail offertes à la main-d'œuvre du secteur. Ailleurs, en Colombie-Britannique par exemple, il y a eu des compressions financières

¹ RHDC définit ainsi les conseils sectoriels : Les conseils sectoriels sont des organisations dirigées par un partenariat de représentants dans un domaine défini de l'activité économique, qui cherchent à cerner les enjeux actuels et futurs liés aux ressources humaines, aux compétences et à l'apprentissage et à s'occuper de ces questions, dans divers domaines du marché du travail canadien. Les conseils tentent de réunir des représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, des milieux scolaires, d'autres groupes professionnels et du gouvernement afin de comprendre les enjeux et afin de mettre en œuvre des stratégies de planification et de perfectionnement des ressources humaines à long terme pour leur secteur respectif.

La vaste majorité de la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance est composée de femmes. Par conséquent, pour parler des hommes et des femmes qui travaillent dans le secteur, nous avons choisi d'utiliser le féminin.

importantes, entraînant des fermetures de services, des réductions de salaires et des pertes d'emplois. Il existe des différences importantes dans la manière dont les services de garde sont organisés et administrés d'une province et d'un territoire à l'autre.

Par ailleurs, on reconnaît de plus en plus l'incidence significative et à long terme des six premières années de vie sur le développement des enfants. La fréquentation d'un service de garde de qualité est bénéfique pour tous les enfants et peut effectivement compenser des handicaps sociaux. Règle générale, il est reconnu qu'une main-d'œuvre bien formée, compétente et rémunérée à sa juste valeur constitue la clé des services de garde de qualité.

Beaucoup d'autres changements sont survenus au cours des six dernières années, que ce soit sur le plan démographique, dans la nature et l'organisation du travail ou en rapport avec le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans l'ensemble, les dépenses imputées aux services de garde ont augmenté ainsi que l'offre de services de garde réglementés. Néanmoins, en matière de ressources humaines, les mêmes problèmes persistent : les salaires sont bas et les avantages sociaux restreints, le taux de roulement du personnel qualifié est élevé et seule une faible proportion de jeunes enfants ont accès à des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE).

L'étude sur le secteur des services de garde à l'enfance de 1998 avait identifié un certain nombre de défis en rapport avec le marché du travail. La MJDMT les examine à nouveau mais à la lumière du contexte social et économique actuel. Ils s'articulent autour des trois catégories suivantes :

- L'environnement de travail – salaires et avantages sociaux, santé et sécurité au travail, normes professionnelles et taux de roulement;
- Les compétences – y compris les exigences en matière de formation, les perspectives de carrière et les possibilités de perfectionnement professionnel;
- La reconnaissance – perception d'avoir un statut inférieur parce qu'oeuvrant en services éducatifs et de garde à l'enfance.

Ces défis demeurent au cœur des problèmes majeurs en matière de ressources humaines que sont le recrutement, la rétention et la reconnaissance et sont une véritable menace pour l'avenir du secteur des services de garde à l'enfance.

Un des plus grands atouts de ce secteur demeure l'engagement, le dévouement et la compétence de ses intervenantes, lesquelles subventionnent le système depuis des années à même leur maigre rémunération. Cependant, le manque de reconnaissance à l'endroit du travail en petite enfance, les bas salaires, le peu d'avantages sociaux, les environnements de travail qui laissent à désirer, le peu de possibilités de perfectionnement professionnel et le manque de perspectives de carrière sont autant de facteurs qui laissent leur marque. On a tout lieu de s'inquiéter de l'avenir du secteur des services de garde quand on voit que beaucoup de jeunes, même celles et ceux qui souhaitent travailler auprès de jeunes enfants, optent pour des emplois apparentés ou connexes mais à l'extérieur des services de garde ou bien évitent carrément d'entrer dans la profession.

1.2 Organisation du rapport

Le rapport s'articule autour de neuf sections :

Le **chapitre 1** se veut un aperçu de l'étude, des thèmes principaux abordés et des résultats.

Le **chapitre 2** dresse le portrait démographique de la main-d'œuvre des services de garde et établit la comparaison avec des emplois connexes en éducation et dans le domaine des soins aux personnes.

Le **chapitre 3** décrit le contexte dans lequel sont fournis les services de garde, en mettant l'accent sur les services relevant de la législation provinciale en matière de services de garde. On y retrouve de l'information sur l'offre, les coûts et les mécanismes de financement, sur la réglementation et sur la qualité. De plus, on y décrit aux fins de comparaison des emplois connexes

Le **chapitre 4** porte sur la demande de services de garde et les facteurs qui influent sur celle-ci. On examine les politiques gouvernementales et les mécanismes de financement propres à différents types de services éducatifs et de garde à l'enfance. On se penche également sur le taux de roulement dans le secteur.

Le **chapitre 5** décrit les établissements et les organismes responsables de former la main-d'œuvre du secteur et de l'aider à parfaire ses connaissances; y sont également décrits les organisations et établissements qui font de la recherche pertinente pour le secteur.

Le **chapitre 6** examine les problèmes liés à l'environnement de travail tels que les salaires et les avantages sociaux, les conditions de travail, les perspectives de carrière et la satisfaction à l'égard de l'emploi.

Le **chapitre 7** s'intéresse aux problèmes liés à la compétence de la main-d'œuvre, notamment aux habiletés requises et aux besoins de formation.

Le **chapitre 8** examine les problèmes liés à la reconnaissance et les questions d'identité.

Le **chapitre 9** présente une synthèse des conclusions de l'étude et soumet des recommandations au CSRHSGE pour informer sa stratégie du marché du travail.

1.3 Changements survenus au chapitre de l'environnement et des politiques en matière de services de garde depuis l'étude sectorielle de 1998

Dans les six années depuis l'achèvement de l'étude sur le secteur des services de garde à l'enfance, les changements ont été considérables et ce, à tous les échelons de gouvernement. Dans chaque province et chaque territoire, des changements se sont produits au chapitre de la réglementation, du financement et des politiques. À certains endroits, comme au Québec, les gains ont été significatifs. Ailleurs, comme en Colombie-Britannique, il y a eu des compressions financières importantes. Il existe des différences substantielles dans la manière dont les services de garde sont organisés et administrés d'une province et d'un territoire à l'autre. Tous ces facteurs ont une incidence sur la demande de main-d'œuvre pour le secteur des services de garde à l'enfance en tant que tel, mais aussi pour le secteur plus global de l'éducation et du développement de la petite enfance. Ils ont aussi un effet sur les salaires et les conditions de travail, sur les exigences en matière de formation et sur les perspectives d'emploi.

De plus, on constate, tant chez les décisionnaires que dans le grand public, une reconnaissance accrue de l'effet durable que peuvent avoir sur le développement, la réussite scolaire ultérieure, la santé et le mieux-être en général des enfants les expériences positives vécues au cours de leurs six premières années de vie. Des rapports comme *l'Étude sur la petite enfance*² ont eu un rôle déterminant pour sensibiliser le public à l'importance des expériences précoces et ils ont mis en évidence le fait que les programmes de développement de la petite enfance, tels que les services de garde, étaient susceptibles d'avoir des effets positifs à long terme sur tous les enfants.

Beaucoup d'autres changements ont eu des répercussions sur la main-d'œuvre des services de garde : changements démographiques, transformations dans la nature et l'organisation du travail et vieillissement de la main-d'œuvre. Dans l'ensemble, les dépenses consenties aux services de garde ont augmenté de même que la quantité de services de garde réglementés. Par contre, beaucoup des défis pour la main-d'œuvre, soulignés dans l'étude de 1998, persistent toujours : les bas salaires, le peu d'avantages sociaux et la sous-évaluation du travail. Le vieillissement de la main-d'œuvre des services de garde, le nombre imposant de diplômées en éducation de la petite enfance (ÉPE) qui choisissent de faire carrière en dehors du secteur des services de garde, le taux de roulement élevé du personnel qualifié et l'accès très faible des enfants aux SÉGE sont autant de facteurs qui menacent sérieusement l'avenir du secteur.

1.4 Le secteur élargi des services éducatifs et de garde à l'enfance : Qui fait partie de la mise à jour des données du marché du travail?

L'étude sectorielle de 1998 s'est employée à inclure toutes les personnes oeuvrant en services de garde, y compris les responsables des services de garde en milieu familial non réglementés et les aides familiales résidentes. Dans le cadre de cette mise à jour des données du marché du travail, il a été décidé que l'examen des problématiques en matière de recrutement, rétention, reconnaissance, compétences, formation et éducation de la main-d'œuvre porterait principalement sur le secteur des services de garde réglementés. Beaucoup de familles ont recours par choix ou obligation à des services de garde non réglementés et les personnes qui oeuvrent dans ces milieux jouent un rôle important et valable au chapitre de la prestation des services. Toutefois, des études antérieures ont démontré qu'il y avait peu de données sur la garde non régie et que les intervenantes de ce secteur étaient difficiles à trouver et à rejoindre. De plus, nous savons que :

- les salaires et la formation spécialisée en éducation de la petite enfance sont des variables explicatives clés de la qualité en services de garde³; les intervenantes du secteur non réglementé sont payées sur les bases de l'offre et de la demande et elles n'ont pas à se plier à des exigences particulières en matière de formation;

- dans le secteur des services de garde non régis, il n'existe pas de mécanismes pour assurer la sécurité de base des services, à plus forte raison leur qualité, ni pour vérifier si les services en question favorisent le mieux-être des enfants;
- les efforts déployés pour joindre les intervenantes du secteur non régi et les inclure dans l'étude sectorielle de 1998 et dans les activités subséquentes de la Table ronde ont eu un succès mitigé.

Cette MJDMT s'appuie tout de même sur certaines données de recensement cumulatives disponibles portant sur « les gardiennes d'enfants, les gouvernantes et les aides aux parents » pour effectuer des comparaisons avec le secteur des services de garde à l'enfance régi et cela, en fonction du revenu, de la scolarité et de l'âge des personnes. Aussi, on y examine d'autres emplois du secteur élargi de l'éducation et du développement de la petite enfance pour établir des comparaisons, notamment les postes d'enseignantes et d'assistantes dans le système d'éducation.

1.4.1 Un mot à propos de la terminologie employée dans ce rapport

Aux fins de ce rapport, 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 telle qu'employée dans ce rapport 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 mise à jour des données du marché du travail. Lorsque le rapport fait référence à la main-d'œuvre du secteur élargi des services éducatifs et de garde à l'enfance, l'expression *main-d'œuvre des SÉGE* (services éducatifs et de garde à l'enfance) sera utilisée. Les auteurs se sont efforcés d'employer une terminologie plus spécifique lorsqu'il y avait lieu de le faire – ainsi pour parler des travailleuses en installation au Québec, ils ont opté pour le terme *éducatrice*; pour parler de l'ensemble de la main-d'œuvre d'une garderie, ils utilisent les expressions *personnel* ou *employées*; et ils se servent de l'expression *responsable d'un service de garde en milieu familial* (RSG) pour parler des personnes qui travaillent dans ce secteur. Afin d'alléger le texte, ils ont parfois recours au terme *intervenante* pour parler à la fois du personnel en garderie et des responsables d'un service de garde en milieu familial.

L'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) se sert de l'expression « éducation et accueil des jeunes enfants »ⁱⁱ pour décrire une gamme de programmes et de services de soutien destinés aux jeunes enfants. Cela « *inclut tous les dispositifs assurant l'accueil et l'éducation des enfants d'âge inférieur à celui de la scolarité obligatoire, quels que soient l'arrangement, le financement, les heures d'ouverture ou le contenu des programmes* »⁴. La définition de l'OCDE donne également à penser que

- les services éducatifs et de garde à l'enfance sont étroitement liés aux politiques familiales, à la santé, à l'apprentissage continu, à l'emploi et à l'intégration sociale – en d'autres termes, ils s'inscrivent dans un cadre plus large;
- « éducation » et « garde » sont des concepts indissociables l'un de l'autre et que pour être de qualité, les services de garde doivent nécessairement comporter ces deux dimensions;
- il faille adopter une approche globale et cohérente en matière de politiques et de prestation de services, une approche qui soit soucieuse d'inclure tous les enfants et tous les parents sans égard à leur situation d'emploi ou à leur situation socio-économique.

Ainsi, au cours des dernières années, on se sert de plus en plus de l'expression « services éducatifs et de garde à l'enfance » (en anglais : Early Childhood Education and Care – ECEC) pour décrire un ensemble varié de services éducatifs, de services de garde et de services de soutien destinés aux jeunes enfants. Quoique les SÉGE soient principalement axés sur les enfants âgés de zéro à six ans – c'est-à-dire avant l'âge obligatoire de fréquentation scolaire – dans certains pays, les programmes destinés à des enfants plus âgés, et qui sont offerts en dehors des heures de classe, font également partie de l'éventail de services dont il est question ici.

Les termes dont on se sert pour décrire le secteur et les personnes qui en font partie sont multiples, changeants et sèment souvent la confusion. Ils sont fréquemment empreints de valeurs, de sens et de sous-entendus propres à des communautés ou parties constituantes particulières. C'est ainsi que les expressions « services de garde, apprentissage précoce et soins aux enfants, éducation à la petite enfance, services éducatifs et de garde à l'enfance, programmes de développement de la petite enfance » véhiculent toutes des connotations particulières et soulèvent bien des questions.

Les termes pour désigner les personnes qui font partie de la main-d'œuvre du secteur sont également très variés : éducatrice à la petite enfance, intervenante en services de garde, travailleuse en services de garde, responsable de services de garde. Le terme « éducatrice à la petite enfance » est souvent utilisé pour désigner les personnes qui ont un diplôme d'études postsecondaires en éducation de la petite enfance. Pourtant, Statistique Canada l'emploie pour désigner quiconque travaille dans le secteur, que la

personne soit formée ou non. Certaines personnes oeuvrant dans le secteur privilégient des expressions plus inclusives comme travailleuse ou intervenante en services de garde tandis que d'autres tiennent à ce que leur formation et leur diplôme soient reflétés dans leur titre de manière à se démarquer des personnes qui n'ont pas de formation.

Certains organismes qui fournissent ressources et soutien au secteur placent l'expression « services de garde » dans leur nom tandis que d'autres se servent plutôt de l'expression « éducation à la petite enfance ». Par ailleurs, certaines garderies s'identifient comme étant des centres de développement de la petite enfance.

Ces préoccupations terminologiques sont, dans une certaine mesure, le résultat de nouvelles politiques gouvernementales et de changements d'orientation stratégique survenus dans un certain nombre de provinces et de territoires qui ont eu pour effet de créer de nouveaux programmes de « développement de l'enfant » excluant spécifiquement les services de garde réglementés. Le phénomène « tout sauf un service de garde » a fait en sorte que le financement et les services de soutien destinés à renforcer la qualité dans les services de garde réglementés ont été déplacés vers d'autres types de programmes de développement de la petite enfance.

1.5 Méthodologie

La MJDMT a été réalisée en trois étapes : analyse documentaire, analyse conjoncturelle et recherche sur le terrain pour recueillir des données qualitatives et quantitatives.

1.5.1 Analyse documentaire

Les documents examinés dans le cadre de l'analyse documentaire ont été ces ouvrages produits depuis 1998 qui avaient une incidence significative sur le secteur des services de garde ou qui portaient directement sur les enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur. L'analyse documentaire a permis de colliger de l'information récente à partir de sources variées et ces données ont orienté les consultations et autres activités de collecte de données effectuées dans le cadre de la MJDMT.

La première série de documents à examiner a été identifiée en consultant les bibliothèques du Childcare Resource and Research Unit de l'Université de Toronto et de l'Université du Québec à Montréal et en cherchant dans les sites Web des organisations de services de garde et dans ceux des organismes de politique sociale et des gouvernements. D'autres documents mentionnés lors d'entrevues avec des informateurs et informatrices clés ont été examinés en cours de projet et font partie de la version finale de l'analyse documentaire.

ⁱⁱ N. de trad. : Aux fins de ce rapport, l'expression « services éducatifs et de garde à l'enfance » correspond à l'expression « éducation et accueil de jeunes enfants » utilisée dans les documents de l'OCDE

L'analyse documentaire comprend

- des études et rapports canadiens majeurs portant sur la main-d'œuvre des services de garde et réalisés depuis l'étude sectorielle et la publication de son rapport *Le secteur de la garde à l'enfance*;
- des études et rapports récents, réalisés par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, et abordant ou informant des questions pertinentes relatives à la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance – soit les salaires, les stratégies de marché du travail, la formation et la scolarité;
- des exposés de principes d'associations professionnelles, de groupes de promotion et d'action militante et de syndicats;
- des études et des publications du secteur canadien de l'éducation et d'associations connexes abordant la question des services éducatifs et de garde à l'enfance et susceptibles d'avoir une incidence sur les services de garde;
- des documents et des études réalisés à l'échelle internationale et pouvant intéresser la main-d'œuvre des services de garde.

1.5.2 Analyse conjoncturelle

L'analyse conjoncturelle a comporté une série d'analyses portant sur les tendances en matière de recherche, de démographie et de marché du travail; les initiatives stratégiques et les programmes de financement provinciaux et territoriaux; et les façons dont les associations professionnelles de services de garde, les organismes de promotion et d'action militante et les syndicats abordent la problématique des ressources humaines et la situation de la main-d'œuvre du secteur.

Les données sur la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance réglementés ne sont pas recueillies sur une base régulière à l'échelle pancanadienne. De plus, les statistiques ne permettent pas de distinguer clairement entre elles les personnes qui travaillent dans les divers milieux de garde pas plus que les diverses fonctions exercées à l'intérieur du secteur. Il n'est pas possible de départager les personnes qui travaillent en garderie de celles qui travaillent en milieu familial ou de départager les travailleuses en fonction des groupes d'âge auxquels elles sont affectées. Il a donc fallu avoir recours à plusieurs sources d'information pour dresser un portrait aussi fidèle que possible de la main-d'œuvre des services de garde réglementés.

Analyse des données de recensement. Statistique Canada a effectué une série de totalisations sur mesure des données de recensement (2001). L'analyse de ces totalisations a permis à l'équipe de recherche de la MJDMT d'étudier les tendances démographiques des personnes travaillant en services de garde et dans des programmes de développement de la petite enfance connexes, ainsi que les tendances démographiques de la population en général. Parce qu'il n'y a pas de collecte régulière de données pancanadiennes, à partir des données de recensement (2001), les quatre catégories de la Classification nationale des professions (CNP) utilisées pour l'étude sectorielle de 1998 ont été examinées et comparées aux données comparables du recensement de 1991. Dans le chapitre 2, on décrit en détail ces quatre catégories et les résultats des comparaisons.

Analyse des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés.

Des totalisations sur mesure ont été effectuées à partir des données sur les diplômés en éducation à la petite enfance de l'Enquête nationale auprès des diplômés afin d'examiner la situation d'emploi et de revenu des diplômés de 1995, chez qui un suivi avait été fait deux ans et cinq ans après l'obtention de leur diplôme.

Analyse des données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (cycle 4).

En mode télésaisie (accès éloigné aux données), une série de totalisations sur mesure ont été effectuées pour déterminer le nombre d'enfants fréquentant divers types de services de garde ou gardés par des personnes qui ne leur étaient pas apparentés, la durée des périodes de garde et le degré de satisfaction des parents à l'égard du mode de garde utilisé. Toutes les analyses ont été ventilées en fonction de l'âge des enfants et de la participation des mères au marché du travail.

Recherches existantes. Pour produire ce rapport, les auteurs ont misé beaucoup sur des renseignements provenant de deux études canadiennes sur les services éducatifs et de garde à l'enfance.

- D'autres analyses ont été effectuées sur les données recueillies pour la recherche *Oui, ça me touche!* - Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie⁵, réalisée en 1998 et portant sur les garderies offrant des services de garde à temps plein aux enfants âgés de zéro à six ans. De plus, deux autres études de la série *Oui, ça me touche* portant sur la qualité des services offerts en garderie et en milieu familial ont été utilisées⁶. Veuillez consulter l'analyse documentaire de la MJDMT pour avoir un aperçu des études de la série *Oui, ça me touche!*.
- *Early Childhood Education and Care in Canada*⁷ est un rapport que produit le Childcare Resource and Research Unit de l'Université de Toronto. On y trouve des renseignements détaillés sur les services de garde réglementés au Canada et dans chaque province et territoire. L'équipe de recherche s'en est inspirée pour élaborer le cadre de référence qui a servi à obtenir des représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux des données actualisées.

Sondage auprès des organisations de services de garde.

Un sondage auprès des associations de services de garde et des organismes de promotion et d'action militante a été réalisé pour recueillir des renseignements sur leur fonctionnement et leurs activités menées pour soutenir la main-d'œuvre du secteur.

Sondage auprès des représentants provinciaux et territoriaux.

Des questionnaires ont été envoyés aux responsables des services éducatifs et de garde à l'enfance et des programmes de maternelle des provinces et territoires afin de recueillir des renseignements sur le nombre de places offertes, sur les exigences au plan de la formation des éducatrices et des responsables de services de garde en milieu familial, sur les autres exigences réglementaires, sur les mécanismes de financement et sur les coûts des services.

Sondage auprès des étudiantes en éducation de la petite enfance.

En janvier et en février 2003, un questionnaire destiné aux étudiantes en éducation de la petite enfance a été préparé dans le but de le faire remplir par des étudiantes en ÉPE inscrites à ce moment-là dans l'un des dix programmes d'études en ÉPE offerts dans des collèges canadiens. Les collèges ont été sélectionnés de façon à représenter divers modes de prestation, par exemple temps plein et de jour, éducation des adultes, à distance et « en cours d'emploi », c'est-à-dire une formule qui permet à des employées non qualifiées et actives dans le domaine de suivre une formation tout en continuant à travailler. De plus, les collèges choisis offraient des programmes de niveau certificat (attestation) et diplôme. Après la tenue d'un prétest en mars 2003, le questionnaire fut distribué à des étudiantes en ÉPE à leur dernière année de formation. Le questionnaire portait sur plusieurs aspects dont la décision de s'inscrire à ce programme d'études, le niveau de satisfaction à l'égard de ce programme d'études, la recherche d'emploi dans le domaine des services de garde, les projets d'études ultérieures et les perspectives de travail après l'obtention du diplôme.

Sauf pour un programme d'études à distance offert dans un des collèges, tous les questionnaires ont été distribués en classe. Cette méthode fut privilégiée de façon à ce que seul le groupe cible participe (c'est-à-dire des étudiantes en ÉPE sur le point de terminer leurs études dans le domaine) et pour avoir un taux de participation le plus près possible de cent pour cent. Les questionnaires ont été remplis par cinq cent vingt-sept étudiantes. On leur a demandé si elles acceptaient d'être contactées plus tard de manière à établir leur courbe d'emploi et obtenir leur opinion à propos de leur travail; plus de 90 % ont accepté.

À partir des résultats propres à chaque collège, on a préparé des portraits individuels et fait une synthèse des données importantes. En plus de dresser ces portraits individuels, l'équipe de recherche a analysé tous les résultats en fonction de l'âge des étudiantes, de leur niveau d'éducation et de leur situation d'immigration récente, le cas échéant. Le questionnaire et la liste des établissements d'études postsecondaires sélectionnés pour l'enquête se retrouvent à l'annexe 5 de ce rapport.

1.5.3 Travail sur le terrain

De mars à octobre 2003, l'équipe de recherche a consulté et recueilli les commentaires du secteur, des gouvernements et des spécialistes du domaine des services éducatifs et de garde à l'enfance par le truchement de groupes de discussion, d'entrevues avec des informatrices et informateurs clés et d'un nombre limité de visites de SÉGE.

Groupes de discussion. Trente-quatre groupes de discussion ont été organisés dans quelques provinces; y ont participé des organisations de services de garde, des syndicats, des formatrices et formateurs en éducation de la petite enfance, des représentantes et représentants gouvernementaux, du personnel de garderie, des

responsables de services de garde en milieu familial et des personnes exerçant des professions « connexes » ou « apparentées ». De ces groupes de discussion se sont dégagées des perspectives variées, propres aux intervenantes du milieu, au gouvernement, au milieu de la formation et aux spécialistes, sur les forces et les faiblesses des différents programmes et sur leurs répercussions sur la main-d'œuvre.

Entrevues d'informatrices et d'informateurs clés. Plus de cinquante entrevues ont été réalisées avec des spécialistes du domaine ainsi qu'avec des représentantes et représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, d'associations professionnelles de services de garde, d'organismes de promotion et d'action militante, d'établissements de formation et d'éducation, de syndicats représentant les travailleuses et travailleurs en services de garde et enfin, du milieu de la recherche.

Portraits et études de cas. Pour bien saisir les variations significatives entre les divers milieux et programmes éducatifs, entre les contextes réglementaires et autres et entre les problématiques en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance au pays, l'équipe de recherche a réalisé dix-huit portraits d'individus provenant de régions différentes, occupant des postes différents et oeuvrant dans des milieux de travail différents. Ces portraits avaient pour objectif de :

- faire en sorte que la main-d'œuvre des services de garde se sente interpellée par les travaux du Conseil sectoriel;
- approfondir chez la main-d'œuvre des services de garde sa compréhension des enjeux qui existent à travers le pays en matière de ressources humaines – les similitudes et les différences entre provinces et territoires et entre environnements de travail;
- communiquer de l'information à la main-d'œuvre des services de garde sur les possibilités de carrière dans le domaine et sur les stratégies organisationnelles qui connaissent du succès, de façon à ce qu'elle puisse s'y reconnaître;
- sensibiliser la main-d'œuvre aux expériences et difficultés que vivent les services éducatifs et de garde à l'enfance selon le contexte et l'environnement dans lequel ils sont offerts.

À partir d'une grille commune, des entrevues téléphoniques ont été réalisées avec les personnes. Leurs portraits ont été dressés et présentés sous forme d'histoires individuelles. Ces portraits ont également été étudiés dans une perspective politique et contextuelle plus large de manière à évaluer l'efficacité des stratégies décrites pour remédier à certains des problèmes du secteur en matière de ressources humaines.

Des études de cas portant sur les villes de Vancouver et de Toronto ont été préparées et les portraits de deux employées travaillant en garderie dans chacune de ces villes ont été dressés dans le but de faire une description détaillée de leurs fonctions, du contexte dans lequel elles travaillent et de leur environnement de travail particulier. Les deux villes en question ont une longue histoire en matière de

services de garde; elles ont fait des études de besoins et ont soutenu des approches innovatrices au chapitre de la prestation des services et de l'amélioration de la qualité. Leurs activités et initiatives sont une source formidable d'information à propos de stratégies qui ont permis de résoudre avec succès quelques-uns des problèmes auxquels faisait face la main-d'œuvre du secteur.

Les portraits de deux employées en garderie affectées à un service de garde exemplaire dans les villes de Vancouver et de Toronto viennent compléter les deux études de cas. Ces études de cas se penchent sur des actions spécifiques entreprises dans les deux villes, en marge des politiques provinciales, dans le but de remédier à des problèmes de ressources humaines. Elles reposent sur l'examen de plusieurs documents et rapports, sur des entrevues et sur de l'observation sur place. Les milieux de travail des deux employées ont été visités et des entrevues ont été réalisées auprès de la direction dans le but de recueillir des données sur la structure organisationnelle du service, les pratiques d'embauche en vigueur, les sources de financement et le budget, la perception de l'environnement de travail et de ses forces et faiblesses, l'approche philosophique en matière de programme éducatif, les opinions sur les SÉGE en général et les problèmes liés à la prestation des services. Les deux études de cas et les portraits individuels des employées font l'objet d'un document distinct et autonome.

1.6 Enjeux principaux et faits saillants

L'analyse documentaire a permis d'identifier cinq enjeux principaux :

Qualité. Une plus grande reconnaissance générale de l'importance des premières années de la vie a placé sous les feux de la rampe la qualité des services de garde à l'enfance. Les études portant sur la qualité des services de garde au Canada décrivent, d'un côté, des services de garde favorisant la santé et le mieux-être des enfants et stimulant leur développement et leur épanouissement et d'un autre côté, des services de garde dont la qualité est médiocre et où on se contente de fournir des soins qui répondent simplement aux besoins physiques élémentaires des enfants. La qualité des services de garde dépend d'une main-d'œuvre qualifiée, compétente et stable. La qualité de l'environnement de travail (salaires, avantages sociaux, conditions de travail et l'organisation du travail) influe sur le personnel des services de garde, sur le rendement des intervenantes et sur la qualité du programme éducatif. Le secteur se préoccupe de ces rapports qualifiant les services offerts de médiocres. Il s'emploie activement à promouvoir des initiatives pour renforcer les capacités de la main-d'œuvre à améliorer la qualité des services de garde.

Salaires et sécurité d'emploi, stabilité et satisfaction.

L'insatisfaction au travail est le résultat d'une faible rémunération (salaires et avantages sociaux) et de la sous-évaluation du travail en services de garde. Quant à l'instabilité dans le secteur, elle vient des politiques gouvernementales en vigueur, des mécanismes de financement et du fait que la viabilité des services de garde dépend

en grande partie des frais de garde versés par les parents. La combinaison « insatisfaction au travail et instabilité » est exacerbée par la faible rémunération des travailleuses et, ensemble, ces facteurs contribuent au taux de roulement élevé de la main-d'œuvre.

Attitudes du public et sensibilisation. La main-d'œuvre des services de garde perçoit que son travail n'est pas valorisé par le grand public. Selon des sondages récents, la population est en faveur d'investir davantage dans les services éducatifs et de garde à l'enfance. Toutefois, au Canada, les services de garde sont perçus comme un service profitant principalement aux parents. En général, la population estime que les services de garde devraient être de bonne qualité et favoriser le développement des enfants mais beaucoup de gens croient que les parents sont les premiers bénéficiaires des services de garde et qu'en ce sens, il leur revient de voir aux arrangements pour la garde de leurs enfants. Même si la population est de plus en plus en faveur d'investir des fonds publics dans les services de garde, elle n'est pas très favorable à ce que l'État assume plus de responsabilité à l'égard de la prestation des services.

Inclusion. La main-d'œuvre des services de garde doit parfaire ses connaissances et habiletés de manière à pouvoir intégrer les enfants qui ont des besoins spéciaux, les enfants à risques à cause de leurs conditions de vie, et les enfants et les familles nouvellement arrivés au Canada. Pour être en mesure de remédier à l'exclusion sociale et d'influencer les résultats des enfants, les services de garde doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée.

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

Le secteur des services de garde réglementés se bat pour occuper une place déterminante au sein des diverses initiatives visant le développement et l'éducation de la petite enfance. Les intervenantes du secteur des services de garde qui sont qualifiées, notamment celles qui détiennent leur diplôme en éducation de la petite enfance, se voient offrir des possibilités de carrière dans des programmes de développement et d'éducation de la petite enfance qui fonctionnent en marge des services de garde réglementés. Même si la garde d'enfants et l'éducation sont des fonctions indissociables, au Canada, les systèmes qui les encadrent ne sont pas fusionnés, ils ne sont même pas coordonnés.

Chacun de ces enjeux, tirés de l'analyse documentaire, a des répercussions directes sur la main-d'œuvre du secteur et ils sont examinés tout au long de ce rapport. Ils ont servi de fondement à l'élaboration des questionnaires pour les sondages et les groupes de discussion, deux composantes du volet « recherche sur le terrain » compris dans cette mise à jour des données du marché du travail. Leur pertinence a été corroborée et les thématiques ont été approfondies par le truchement des questionnaires, des groupes de discussion et d'autres activités de la MJDMT.

1.6.1 Faits saillants entourant la main-d'œuvre des services de garde

- D'après les chiffres du Recensement 2001, il y avait environ 137 000 éducatrices en éducation de la petite enfance (ÉPE) et assistantes au Canada; 44 000 travaillaient à la maison et 93 000 travaillaient ailleurs, tel qu'en garderie ou prématernelle. Environ 33 000 des 44 000 éducatrices en ÉPE et assistantes oeuvrant en milieu familial travaillaient à temps plein et c'était le cas d'environ 60 500 des 93 000 qui travaillaient à l'extérieur de chez elles. Plus de 96 % des éducatrices en ÉPE et des assistantes étaient des femmes.
- Selon les données administratives sur les places sous permis fournies par les provinces et les territoires pour 2002-2003 relativement aux services de garde réglementés, environ 88 000 intervenantes travaillent à temps plein en services de garde réglementés si on se base sur un ratio 1 :7 en services de garde préscolaires (enfants de zéro à six ans), un ratio 1 :15 en services de garde scolaires, et un ratio 1 :5 en services de garde en milieu familial.
- Le portrait des éducatrices en ÉPE et des assistantes correspond à celui de la population en général – en termes des personnes nées au Canada, récemment immigrées ou appartenant à une minorité visible. Pour les autres emplois apparentés ou connexes, la correspondance n'est pas aussi étroite.
- Les salaires sont toujours bas – à la moitié de la moyenne des salaires pour l'ensemble des emplois au Canada. En 2000, le revenu annuel moyen des éducatrices en ÉPE et des assistantes était de 16 167 \$ (incluant les personnes à temps plein et à temps partiel) et pour celles qui travaillaient à temps plein, la moyenne était d'un peu plus de 19 000 \$. Dans la majorité des provinces et des territoires, le revenu de celles qui travaillaient à l'extérieur de la maison était plus élevé. Le revenu annuel moyen des éducatrices en ÉPE et des assistantes travaillant à la maison était d'environ 15 000 \$ tandis que celui de celles qui travaillaient à l'extérieur dépassait légèrement les 21 000 \$. Celles qui ne détenaient pas de certificat ou de diplôme gagnaient en moyenne 16 500 \$ par année tandis que les détentrices d'un certificat ou d'un diplôme gagnaient environ 22 500 \$ par année.
- Selon les données de l'*Enquête nationale auprès des diplômés*, les éducatrices en ÉPE et les assistantes n'ont pas eu d'augmentation de salaire de 1997 à 2000. Toutefois, les variations sont considérables à l'intérieur du secteur – par exemple, si on prend les personnes qui ont été interviewées pour réaliser les portraits, l'écart était d'un peu plus que le salaire minimum et sans avantages sociaux à un salaire annuel de 70 000 \$, assorti d'avantages sociaux et d'un régime de retraite.
- Les éducatrices en ÉPE et assistantes sont plus scolarisées que la population en général mais le niveau de scolarité de la population en général grimpe plus rapidement. En 2001, 60 % des éducatrices et assistantes détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (en hausse par rapport à 54 % en 1991) à comparer à 53 % de la population active (en hausse par rapport à 43 % en 1991).
- La faible rémunération demeure un problème pour tout le secteur et constitue un facteur déterminant au chapitre du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre. Toutefois, d'autres facteurs ont été soulevés dans les groupes de discussion qui ont une incidence sur la satisfaction à l'égard du travail. En général, les plus hauts pourcentages d'insatisfaction à l'égard du travail dans les garderies offrant des services de garde à temps plein étaient reliés aux facteurs suivants :
 - conditions de travail et environnement de travail : longues heures, organisation du travail, conflit entre une vision du travail axé sur l'éducation des jeunes enfants et la réalité du travail de plus en plus centré, dans certaines parties du pays, sur les soins de base et la garde d'enfants;
 - la pénurie d'avantages sociaux et la crainte de ne pas pouvoir rester en poste sans ces avantages, surtout dans le cas des travailleuses plus âgées;
 - l'absence de leadership au chapitre du curriculum, de la pédagogie et des ressources humaines – avec pour conséquences des programmes éducatifs (enfants) et des environnements de travail (employées) dont la qualité laisse à désirer;
 - le manque de respect et de reconnaissance, surtout de la part d'autres professionnels, y compris les enseignantes;
 - le manque d'accès à la formation et au perfectionnement professionnel – coûts élevés, impossibilité de s'absenter de son travail;
 - passer une bonne partie de sa journée à s'acquitter de tâches liées aux soins et à la garde d'enfants plutôt qu'à des activités éducatives pour lesquelles on a été formé.
- De 1995 (année de référence pour les places en services de garde dans l'étude sectorielle initiale) à 2002-2003, le nombre de places en services de garde réglementés a augmenté de quelque 267 375 places :
 - 34 190 places en garderie (enfants zéro à six ans), soit environ 4 890 nouveaux postes;
 - 172 500 places en garde scolaire, soit environ 11 500 nouveaux postes;
 - 70 447 places en garde familiale, soit environ 14 100 nouvelles responsables de services de garde en milieu familial réglementés.
 Plus de 188 000 de ces 267 375 nouvelles places ont été créées au Québec.

- Un nombre important d'étudiantes en ÉPE n'ont pas l'intention de travailler en services de garde régis une fois leur diplôme obtenu ou prévoient n'y travailler que pendant une brève période de temps. Il semblerait plutôt qu'elles soient nombreuses à se chercher ou convoiter un emploi dans le système d'éducation et dans des programmes connexes ou apparentés d'éducation et de développement de la petite enfance. Pour d'autres, leurs études en éducation à la petite enfance sont une première étape dans le processus menant à l'obtention de leur diplôme en enseignement. L'équipe de recherche est arrivée à cette conclusion suivant ses discussions avec des membres du corps enseignant dans les collèges où l'enquête destinée aux étudiantes fut menée, l'analyse des questionnaires destinés aux étudiantes et des propos des groupes de discussion avec des étudiantes, et les informations anecdotiques recueillies dans les groupes de discussion avec des spécialistes du domaine. Cette conclusion a d'ailleurs été corroborée par l'Enquête nationale auprès des diplômés : on a en effet trouvé qu'environ la moitié des diplômées des programmes d'études à temps plein en ÉPE (les personnes qui entrent au collège dès leur sortie du secondaire) travaillaient en services de garde deux ans après avoir obtenu leur diplôme et environ 40 % cinq ans après l'obtention de leur diplôme.

NOTES DE FIN DE CHAPITRE

1 Beach, Bertrand et Cleveland (1998)

2 McCain et Mustard (1999)

3 Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas (2000); Groupe d'étude sur les coûts, la qualité et les résultats (1995)

4 Organisation de coopération et de développement économiques (2001), page 1

5 Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas (2000)

6 Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas (2000); Doherty, Lero, Goelman, Tougas et LaGrange (2000)

7 Friendly, Beach et Turiano (2002)

Ce chapitre donne un aperçu démographique de la main-d'œuvre du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE).

On y trouve de l'information :

- Sur les caractéristiques générales de l'occupation.
- Sur la scolarité.
- Sur le revenu annuel.

On y trouve aussi une description des étudiantes en ÉPE, compilée à partir du sondage effectué pour la MJDMT. Les étudiantes étaient sur le point d'obtenir leur diplôme, si bien que la compilation donne une idée de la démographie de la prochaine génération de la main-d'œuvre des SÉGE.

2.1 Définir la main-d'œuvre

Tel que mentionné au premier chapitre, la mise à jour des données sur le marché du travail porte sur la main-d'œuvre des services de garde à l'enfance réglementés. Ces services comprennent :

- Les garderies accueillant les enfants toute la journée ou à temps partiel selon la politique en place.
- Les prématernelles ou jardins d'enfants où les enfants se rendent habituellement une partie de la journée deux ou trois fois par semaine.
- Les services de garde en milieu familial où la responsable détient elle-même un permis en vertu de la législation sur les services de garde provinciale ou territoriale ou travaille en affiliation avec une agence de services de garde approuvée ou réglementée.

À des fins de comparaison et parce qu'il y a des débouchés professionnels pour les éducatrices en petite enfance dans des milieux connexes, l'étude fournit des renseignements sur les salaires et le niveau de scolarité des personnes qui travaillent dans le secteur élargi de la petite enfance, dans des milieux qui ne sont pas réglementés en vertu de la législation sur les services de garde. Les autres milieux où sont offerts des SÉGE comprennent :

- Les jardins d'enfants ou prématernelles dans les provinces ou territoires où ils ne sont pas réglementés.
- Les services de garde scolaire qui sont administrés par les conseils scolaires (comme au Québec) et ceux qui ne sont pas réglementés en vertu de la législation sur les services de garde (comme en Alberta).
- Les centres de ressources pour la famille et les autres programmes de soutien parental dont un volet comprend des activités touchant le développement de l'enfant.
- Les programmes de maternelle et de prématernelle administrés par le système d'éducation.
- Les salles de classe où travaillent des aides-enseignantes dans le système scolaire.

La main-d'œuvre du secteur élargi des SÉGE comprend par conséquent les personnes qui travaillent dans les milieux énumérés ci-dessus ainsi que celles qui œuvrent dans les services de garde réglementés.

2.2 Sources des données

Comme aucune donnée pancanadienne n'est recueillie périodiquement sur la main-d'œuvre des services de garde¹, un grand nombre de sources différentes ont été utilisées afin de broser le tableau le plus complet possible de cette main-d'œuvre. L'information ci-incluse provient des sources suivantes :

- Les données du recensement figurant dans les statistiques de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S). Les catégories éducateurs/éducatrices en petite enfance et assistantes (voir les détails ci-dessous) comprennent vraisemblablement les personnes qui travaillent dans des milieux préscolaires et des milieux de garde d'enfants non réglementés, dans des centres de ressources pour la famille et des programmes parentaux ainsi que dans d'autres programmes liés au développement de l'enfant. Des totalisations spéciales ont été effectuées à partir des données du recensement de 2001 afin de nous permettre d'avoir de l'information démographique sur la main-d'œuvre, y compris le nombre de personnes dans le secteur, leur niveau de scolarité et leur revenu. C'est là la principale source de données fournissant des détails démographiques sur la main-d'œuvre des services de garde. L'information est fournie à la fois à l'échelle nationale et par province et territoire. Un certain nombre d'autres catégories liées à la CNP-S ont été utilisées comme base de comparaison du nombre de personnes au sein de l'occupation, de leur niveau de scolarité et de leur revenu.
- Les renseignements sur les salaires et sur le niveau de scolarité des personnes qui occupent différents postes dans les garderies, tirés de l'étude *Où ça me touche! Étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*, une étude ponctuelle menée en 1998. L'information est fournie à la fois à l'échelle nationale et par province et territoire. Elle a été recueillie à l'aide d'un sondage effectué auprès d'un échantillon de garderies, de directrices et de membres du personnel partout au pays.
- Les renseignements sur les salaires provenant des données administratives de 2002-2003 fournis par des fonctionnaires provinciaux et territoriaux pour la MJDMT. Ce ne sont pas toutes les provinces ou tous les territoires qui recueillent des renseignements sur les salaires, et là où ça se fait, ce n'est pas toujours de la même façon si bien que les données ne sont pas forcément comparables entre les provinces et les territoires.
- Les renseignements sur les salaires provenant de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) des programmes en ÉPE des collèges communautaires. L'information est fournie à l'échelle nationale et provient de la promotion de 1995, que l'on a suivie deux et cinq ans après l'obtention du diplôme. Seules les étudiantes qui étaient inscrites à un programme d'études à plein temps immédiatement après la fin de leurs études secondaires sont comprises dans l'END.

2.2.2 La Classification nationale des professions pour statistiques

Comme pour l'étude sectorielle précédente, les données du dernier recensement de Statistique Canada ont été utilisées pour fournir des renseignements démographiques et des renseignements sur le revenu de la main-d'œuvre des services de garde et dans des domaines connexes. Dans le recensement de 2001, Statistique Canada classifie les professions de la main-d'œuvre à l'aide de la CNP-S, qui venait d'être adoptée pour ce recensement. Lors du recensement précédent en 1991, Statistique Canada avait utilisé le système de classification type des professions (CTP) de Développement des ressources humaines Canada. Les deux systèmes de classification peuvent être utilisés de façon interchangeable, car ils ne diffèrent que dans leur structure d'agrégation. Comme l'ancien système de CTP avait été utilisé dans l'étude sectorielle précédente, le nouveau système de CNP-S a dans cette étude été utilisé à des fins de cohérence et pour pouvoir rendre compte directement des tendances démographiques et des tendances en matière de revenu.

Il est intéressant de remarquer que dans le recensement de 1991, les éducatrices en petite enfance et assistantes étaient incluses dans le sous-groupe du personnel de soutien familial et de garderie faisant partie des professions de ventes et de services, à l'instar des gardiennes d'enfants, des gouvernantes et des aides aux parents. Dans le recensement de 2001, les éducatrices en petite enfance et assistantes ont été classifiées à nouveau dans les professions relevant du domaine des sciences sociales, de l'éducation, des services gouvernementaux et de la religion.

La catégorie de la CNP-S pour les éducatrices en petite enfance et assistantes, E217, est décrite comme suit par Statistique Canada :

Les éducateurs de la petite enfance planifient et organisent des activités pour des enfants d'âge préscolaire et scolaire. Les aides-éducateurs [assistants] de la petite enfance prennent soin des enfants d'âge préscolaire sous la surveillance d'un éducateur de la petite enfance. Les éducateurs et les aides-éducateurs de la petite enfance font participer les enfants à des activités susceptibles d'encourager leur épanouissement intellectuel, physique et affectif. Les éducateurs de la petite enfance travaillent dans des centres de la petite enfance, des garderies, des jardins d'enfants, des prématernelles et des centres pour l'enfance exceptionnelle. Les aides-éducateurs de la petite enfance travaillent dans des centres de la petite enfance, des garderies et des prématernelles. Les éducateurs de la petite enfance qui occupent des postes de supervision sont compris dans ce groupe de base.

En dépit de cette description, 43 695 parmi les 136 800 (32 %) de ces éducatrices en petite enfance et assistantes travaillent à leur domicile plutôt qu'à l'extérieur. Bien que dans quelques provinces et territoires, une garderie réglementée puisse être située chez soi, il est plus courant que les personnes qui travaillent à domicile soient des responsables de services de garde en milieu familial, tandis que les 92 485 autres qui entrent dans la catégorie E217 de la CNP-S représentent les personnes qui travaillent dans les garderies et les centres de la petite enfance. Aux fins de la MJDMT, on suppose que les personnes qui travaillent « à l'extérieur » le font dans des programmes de garderie et que celles qui travaillent à la maison sont des responsables de services de garde en milieu familial.

Trois catégories additionnelles de la CNP-S qui comportent des membres de la main-d'œuvre du secteur élargi des SÉGE ont été examinées à des fins de comparaison. Ces groupes professionnels sont les suivants :

- CNP-S G814 – gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents²
- CNP-S E132 – enseignantes au primaire et préscolaire³
- CNP-S G812 – aides-enseignantes au primaire et secondaire⁴

2.3 Caractéristiques de la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance

Le tableau 2.1 illustre les caractéristiques démographiques des éducatrices en petite enfance par comparaison avec les travailleurs qui occupent des postes semblables, et établit une comparaison au fil du temps (1991 par opposition à 2001). Les données du tableau proviennent des recensements canadiens de 1991 et de 2001 et fournissent ce qu'il y a de mieux comme information sur la démographie canadienne tout en faisant une comparaison avec l'information contenue dans l'étude sectorielle sur les services de garde à l'enfance.

- En 2001, les éducatrices en petite enfance et assistantes continuent à avoir une distribution d'âge inférieure à celle des professions connexes. Toutefois, c'est aussi le groupe professionnel où il y a eu l'augmentation la plus forte de 1991 à 2001 dans la proportion de travailleurs âgés de 40 ans et plus.
- En 2001, les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents avaient les profils d'âge les plus élevés des professions avec lesquelles elles étaient comparés, puisque 63 % étaient âgés de 40 ans et plus comparativement à 49 % des travailleurs dans toutes les professions.
- En 2001, les éducatrices en petite enfance et assistantes continuaient à avoir une proportion plus élevée de personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires (certificat et diplôme collégiaux ou diplôme universitaire) que dans la population des travailleurs en général – 60 % par opposition à 53 %.
- La proportion des éducatrices en petite enfance et assistantes détenant un diplôme d'études postsecondaires a grimpé de 54 % en 1991 à 60 % en 2001.
- En 2001, 46 % des gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents ne détenaient pas de diplôme d'études postsecondaires, ce qui représente la proportion la plus élevée de tous les groupes contenus dans le tableau. Pourtant, ce pourcentage avait diminué puisqu'il était de 56 % en 1991.
- En 2001, 42 % des éducatrices en petite enfance et 41 % des gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents travaillaient à plein temps pendant au moins 49 semaines par année. Cette donnée représente une augmentation d'environ 5-6 % pour les deux groupes professionnels entre 1991 et 2001. Les aides-enseignantes étaient le seul groupe (de ceux comparés) qui comptaient une importante main-d'œuvre travaillant à temps partiel.
- En 2001, tant pour les éducatrices en petite enfance et assistantes que pour les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents, la proportion de citoyennes canadiennes était très semblable à la moyenne nationale pour toutes les professions. Entre 1991 et 2001, il n'y a pas eu de différence pour les

TABLEAU 2.1 La main-d'œuvre des services de garde et des professions connexes – Caractéristiques démographiques (%), 1991 et 2001

	Éducatrices en petite enfance et assistantes (CNP E217)		Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents (CNP G814) qui travaillent à domicile et qui sont à leur compte ¹		Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents (CNP G814) qui ne travaillent pas à domicile ²		Aides-enseignantes au primaire et secondaire (CNP G812)		Enseignantes au primaire et postsecondaire (CNP E132)		Toutes les professions	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001
Sexe												
Pourcentage de femmes	96,2	96,2	96,4	97,3	96,8	94,5	91,4	89,8	82,2	82,7	46,0	46,7
Âge												
Moins de 30 ans	44,5	32,0	n.a.	17,8	42,4	46,8	19,7	22,2	16,0	15,8	31,6	26,0
De 30 à 39 ans	29,6	29,9	n.a.	38,0	27,7	16,8	33,7	22,7	27,7	27,0	28,4	25,0
40 ans et plus	25,9	38,1	n.a.	44,1	29,9	36,4	46,6	54,0	56,3	57,2	40,0	49,0
Niveau de scolarité												
Moins qu'un diplôme d'études secondaires	18,8	15,2	34,9	25,6	47,2	42,4	25,0	19,1	0,7	0,6	28,9	20,7
Diplôme d'études secondaires	12,7	12,9	20,9	20,3	17,8	15,4	18,9	15,0	1,1	0,8	15,7	14,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	42,5	47,9	25,1	33,8	17,9	22,2	31,2	41,6	20,2	11,2	29,1	33,5
Diplôme universitaire	11,5	12,1	5,4	8,2	4,6	7,9	10,7	18,1	74,8	85,5	16,1	19,2
Schémas de travail												
À temps partiel	32,5	27,6	21,4	27,8	28,4	42,6	55,0	44,8	20,9	18,1	20,0	19,7
À plein temps, toute l'année (de 49 à 52 semaines)	36,5	42,4	36,0	40,8	26,0	22,4	15,0	12,2	62,2	65,6	52,7	54,5
Statut d'immigration et												
Moyenne canadienne	20,4	20,6	24,8	29,0	21,6	21,2	24,7	26,2	27,4	27,5	29,7	29,8
État civil												
Mariée ou cojointe de fait	50,6	66,6	22,2	32,2	44,2	26,6	75,9	69,8	74,8	73,7	61,8	62,4

Source : Totalisations spéciales, recensements de 1991 et 2001, Statistique Canada. Calculs par les consultants.

Notes:

1. Cette catégorie élimine les responsables de soins de garde en milieu familial, dans le rapport de l'étude sectorielle de 1998.
2. Cette catégorie élimine les intervenantes au domicile de l'enfant dans le rapport de l'étude sectorielle de 1998.

éducatrices et assistantes, mais il y a eu une augmentation de 6 % dans la proportion des immigrantes travaillant comme gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents.

- En 2001, les deux tiers environ des travailleurs étaient mariés ou vivaient en union de fait alors qu'il n'y en avait qu'environ la moitié en 1991.
- En 2001, la grande majorité – plus de 96 % – des éducatrices en petite enfance et assistantes étaient des femmes.

2.3.1 Taille de la main-d'œuvre du secteur des SÉGE et participation à la population active

Le tableau 2.2a illustre la taille totale de la main-d'œuvre dans les quatre catégories de la CNP-S et pour toutes les professions, selon le recensement de 2001.

TABLEAU 2.2a Population active canadienne dotée d'expérience de travail en fonction des catégories de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S)

Profession	Nombre
Toutes les professions	15 524 735
Éducatrices en petite enfance et assistantes (CNP-S E217)	136 800
• E217 travaillant à la maison	(43 695)
• E217 travaillant ailleurs	(92 480)
Enseignantes au primaire et préscolaire (CNP-S E132)	238 600
Aides-enseignantes au primaire et secondaire (CNP-S G812)	80 375
Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents (CNP-S G814)	92 730
• G814 travaillant à la maison	(37 935)
• G814 travaillant ailleurs	(54 795)

Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada

Ce ne sont pas tous les enseignants et enseignantes au primaire et préscolaire qui font partie de la main-d'œuvre des SÉGE, puisque la plupart travaillent avec des enfants qui sont en première année ou à un niveau plus élevé. Dans le tableau 2.2b, nous avons fait une estimation du nombre d'enseignantes de niveau préscolaire à l'aide des données administratives provenant de fonctionnaires provinciaux ou territoriaux, en appliquant les ratios moyens

enseignantes:élèves (lorsqu'ils étaient connus) au nombre total de places en maternelle. Nous avons aussi supposé qu'environ la moitié des aides-enseignantes travaillent avec des enfants de 12 ans et moins et avons inclus ce groupe dans la main-d'œuvre du secteur élargi des SÉGE. Le tableau 2.2b fournit une estimation du total des membres identifiables de la main-d'œuvre des services de garde qui travaillaient en 2001.

TABLEAU 2.2b Estimation de la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance en fonction des catégories de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S)

Profession	Nombre
Éducatrices en petite enfance et assistantes (CNP-S E217)	136 800
Nombre estimatif d'enseignantes de maternelle, équivalent plein temps (CNP-S E132)	30 000
Nombre estimatif d'aides-enseignantes au primaire et secondaire travaillant avec des enfants de moins de 12 ans (CNP-S G812)	40 000
Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents (CNP-S G814)	92 730
Taille estimative de l'ensemble de la main-d'œuvre des SÉGE	299 530

Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

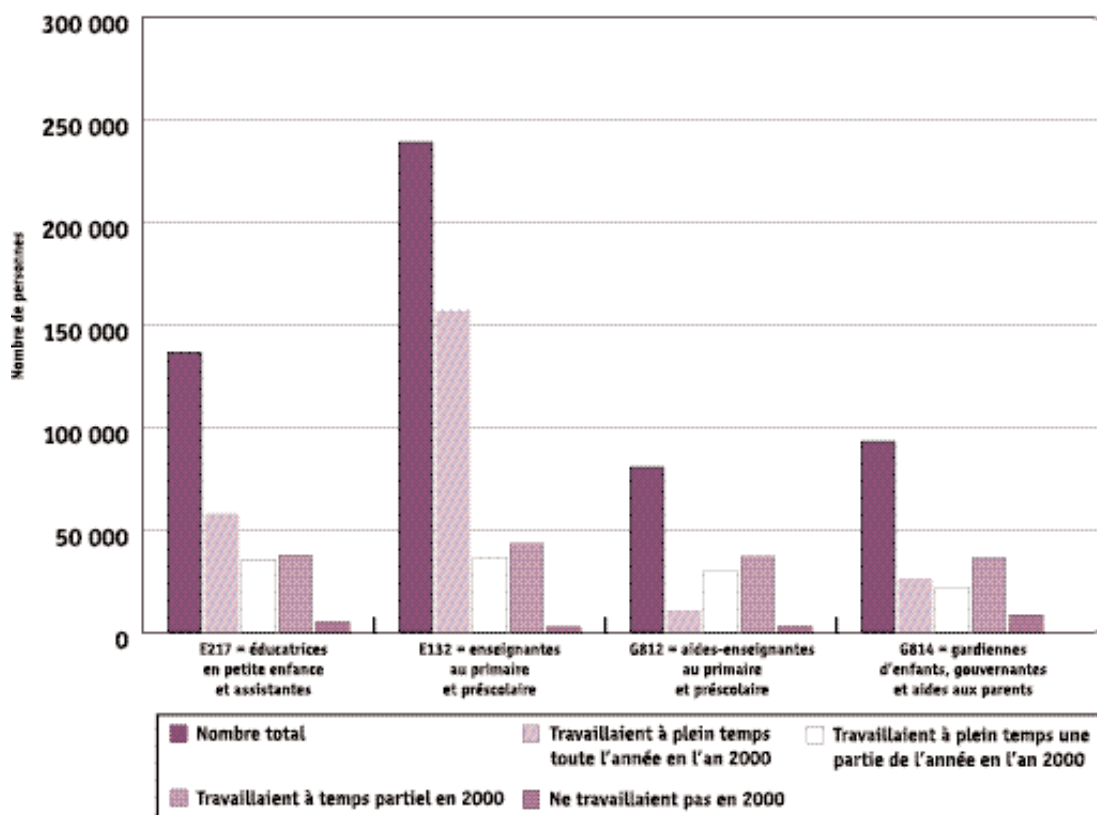
Ce nombre ne reflète pas l'augmentation des éducatrices en petite enfance travaillant dans les CPE (centres de la petite enfance) et les services de garde en milieu scolaire au Québec depuis 2001, qui résulte d'une expansion considérable. Il n'inclut pas non plus les nombreuses intervenantes qui travaillent de façon informelle à titre

plutôt « temporaire » et qui ne déclarent peut-être pas leur revenu, ce qui fait qu'elles ne sont pas comptées parmi la main-d'œuvre dans le recensement. On estime que ce nombre est considérable et pourrait même être égal au nombre figurant dans la catégorie des gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents.

Le graphique 2.1 vise à illustrer deux choses : la taille de la main-d'œuvre dans ces quatre catégories d'emploi, et pour chacune d'entre elles, le nombre de travailleuses au sein de la main-d'œuvre expérimentée qui travaillaient à plein temps toute l'année (de 49 à 52 semaines), à plein temps une partie de l'année, à temps partiel ou qui ne travaillaient pas. Il est clair d'après le tableau que les enseignantes au primaire et préscolaire avaient la proportion la plus élevée de travailleuses à plein temps à longueur d'année, tandis que

les aides-enseignantes avaient la proportion la moins élevée. Le schéma de travail prédominant pour les éducatrices en petite enfance et assistantes était à plein temps, à longueur d'année, contrairement aux gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents pour qui le travail à temps partiel prédominait. Toutefois, seulement 42 % des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillaient à plein temps toute l'année.

Graphique 2.1 Main-d'œuvre des services de garde et emplois afférents, par catégorie d'emploi de la CNP



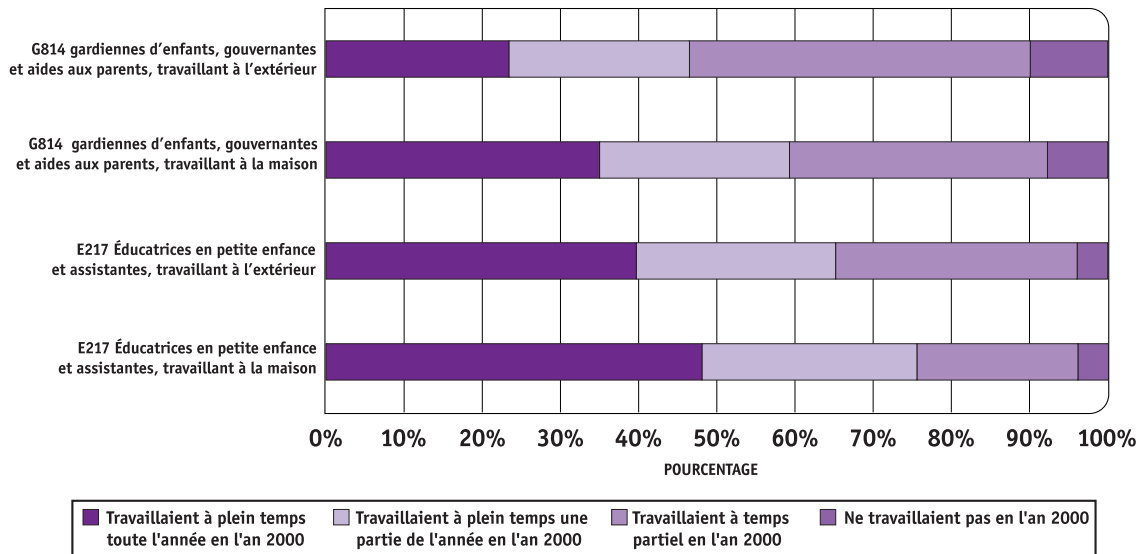
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Remarque : Le recensement de 2001 fournit des renseignements sur les schémas de travail et le revenu pour l'année 2000.

Le graphique 2.2 porte sur les éducatrices en petite enfance et assistantes et les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents. Pour ces deux professions, les personnes qui travaillaient à

l'extérieur de chez elles avaient davantage tendance à le faire à plein temps à longueur d'année, et moins tendance à travailler à temps partiel.

Graphique 2.2 Schéma de travail des éducatrices en petite enfance et assistantes et des gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents

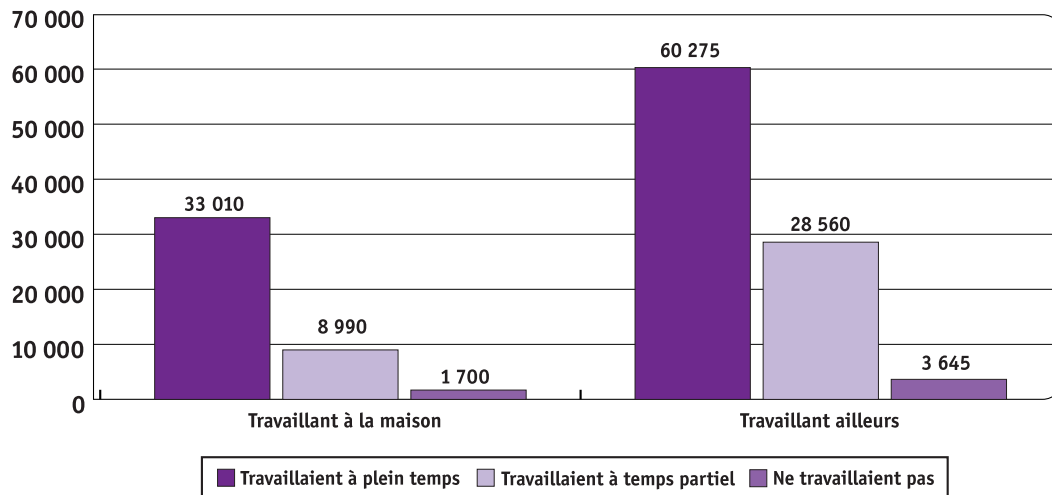


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Le graphique 2.3 illustre le schéma de travail des éducatrices en petite enfance et assistantes exerçant leur profession à la maison et ailleurs, cette fois-ci par nombre plutôt que par pourcentage. Dans ce tableau, le travail à plein temps durant toute l'année et le travail à plein temps une partie de l'année ont été combinés sous la

rubrique travail à plein temps. Parmi les personnes travaillant à plein temps, il y avait presque le double d'éducatrices en petite enfance et assistantes qui travaillaient ailleurs qu'à la maison. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, trois fois plus au moins travaillaient ailleurs qu'à la maison.

Graphique 2.3 Schéma de travail des éducatrices en petite enfance et assistantes

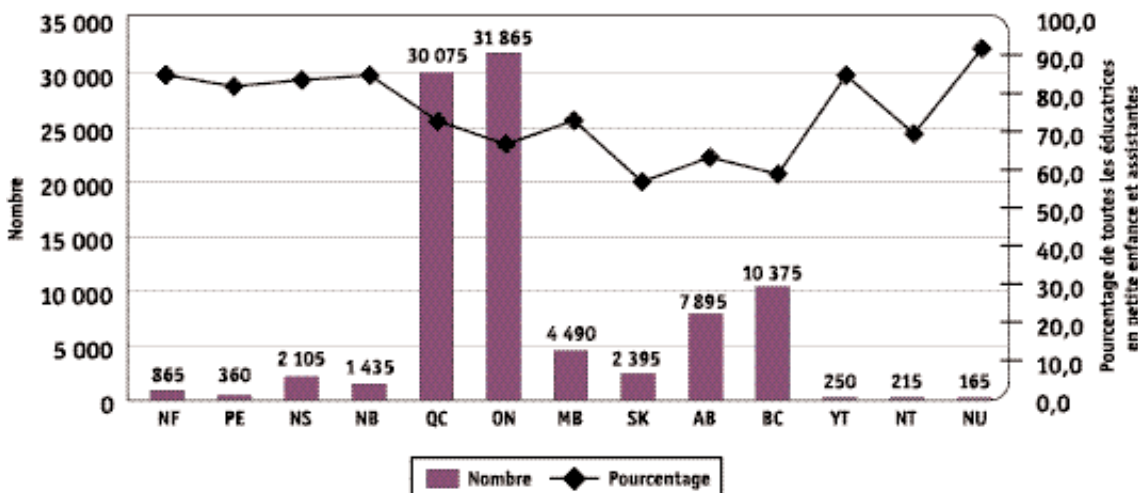


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Les colonnes du graphique 2.4 illustrent le nombre d'éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison dans chaque province et territoire. La ligne indique le pourcentage de toutes les éducatrices en petite enfance et assistantes dans chaque province et

territoire qui travaillaient à l'extérieur de la maison. Comme le montre le graphique 2.4, ce pourcentage était le plus élevé dans les provinces de l'Atlantique, au Yukon et au Nunavut et le moins élevé en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et en Alberta.

Graphique 2.4 Éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison, par province et territoire



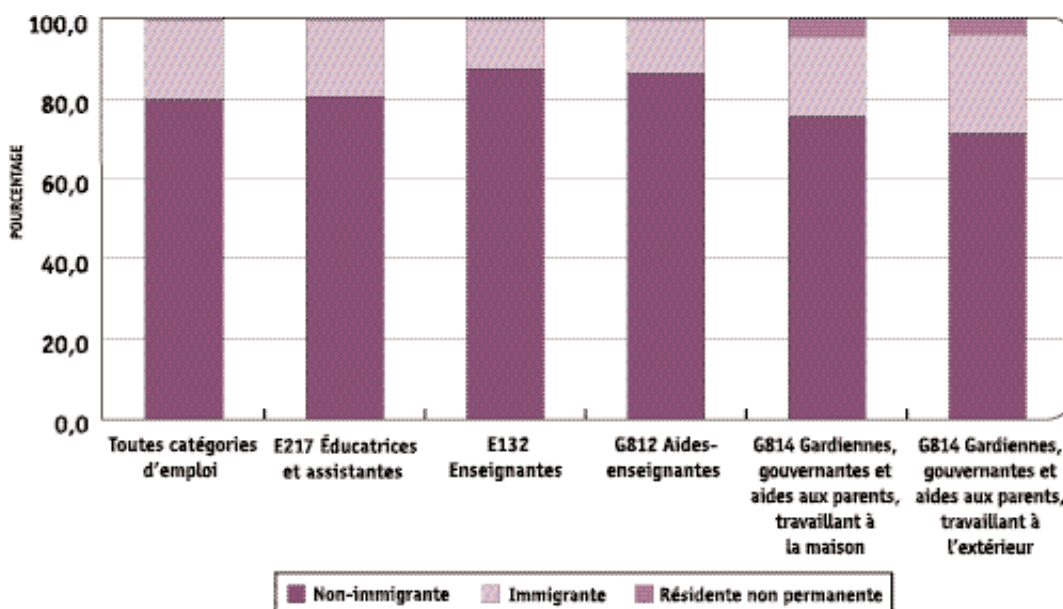
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada

2.3.2 Immigration et minorités visibles parmi la main-d'œuvre

On se demande souvent, dans la collectivité des services de garde, si la main-d'œuvre reflète bien l'accroissement de la diversité parmi la population canadienne. Effectivement, environ 20 % des éducatrices en petite enfance et assistantes sont des immigrantes, essentiellement la même chose que pour la main-d'œuvre en général. Les aides-

enseignantes au primaire et secondaire et les enseignantes au primaire et préscolaire ont proportionnellement moins d'immigrantes que ce qu'on trouve dans la main-d'œuvre en général. Ce sont les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents qui ont la plus forte proportion d'immigrants, y compris de résidents non permanents, de toutes les professions dans le graphique 2.5 ci-dessous.

Graphique 2.5 Statut d'immigrante par catégorie d'emploi



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

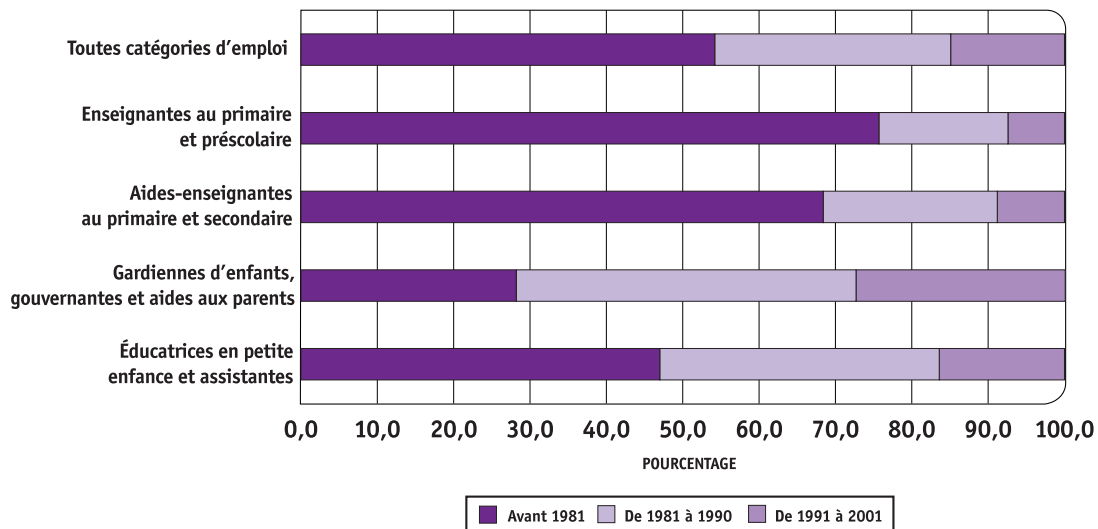
Le graphique 2.6 montre que les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents qui sont des travailleuses immigrantes ont aussi tendance à avoir immigré plus récemment que les travailleurs immigrants des autres professions connexes.

La diversité est la même parmi la population des gens appartenant à une minorité visible. Le graphique 2.7 montre que les éducatrices en petite enfance et assistantes, en particulier les personnes qui travaillent dans une garderie, sont plus représentatives de la main-d'œuvre en général que des autres professions en SÉGE. Ce sont parmi les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents que la proportion des personnes appartenant à une minorité visible est la plus forte.

2.4 Niveau de scolarité de la main-d'œuvre

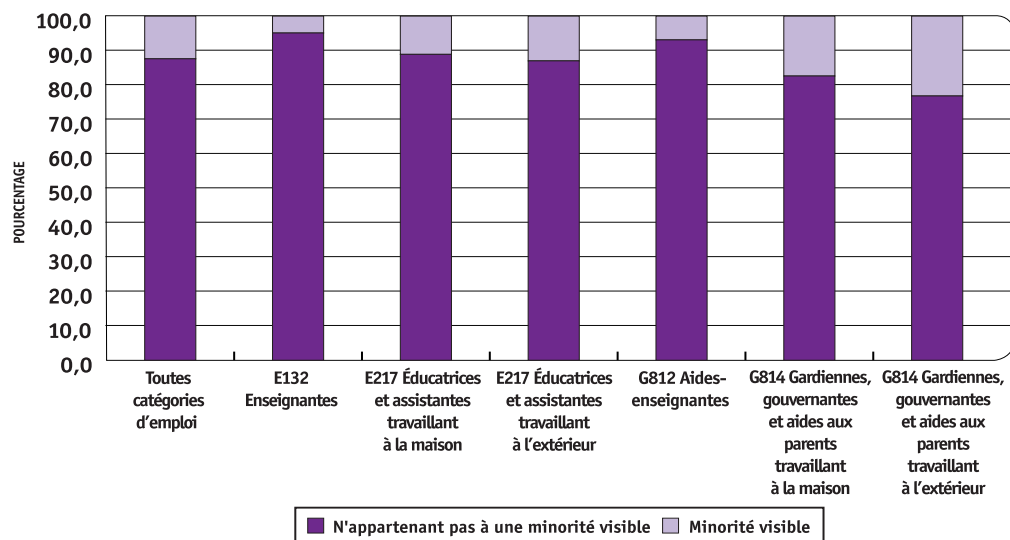
Le graphique 2.8 illustre les niveaux de scolarité par catégorie d'emploi. Les éducatrices en petite enfance et assistantes ressemblent surtout aux aides-enseignantes au primaire et secondaire; les deux groupes ont une forte proportion de la main-d'œuvre qui détient un certificat, un diplôme ou un grade de niveau postsecondaire comparativement à la population active en général. Les enseignantes au primaire et préscolaire sont les personnes qui détiennent le niveau de scolarité le plus élevé et les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents, le plus faible, des groupes étudiés. Le graphique 2.9 porte sur le niveau de scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes en fonction de leur lieu de travail. Quarante-six pour cent des personnes travaillant chez elles détenaient un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires comparativement à 67 % de celles travaillant ailleurs.

Graphique 2.6 Période d'immigration par catégorie d'emploi



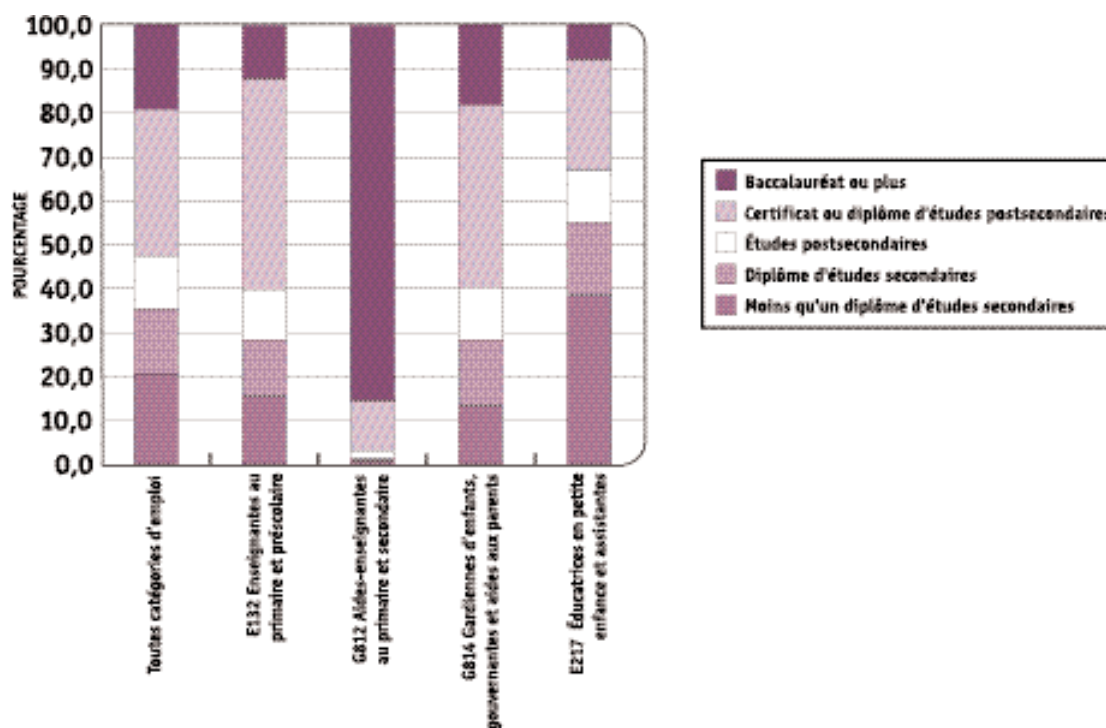
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Graphique 2.7 Minorités visibles et catégorie d'emploi



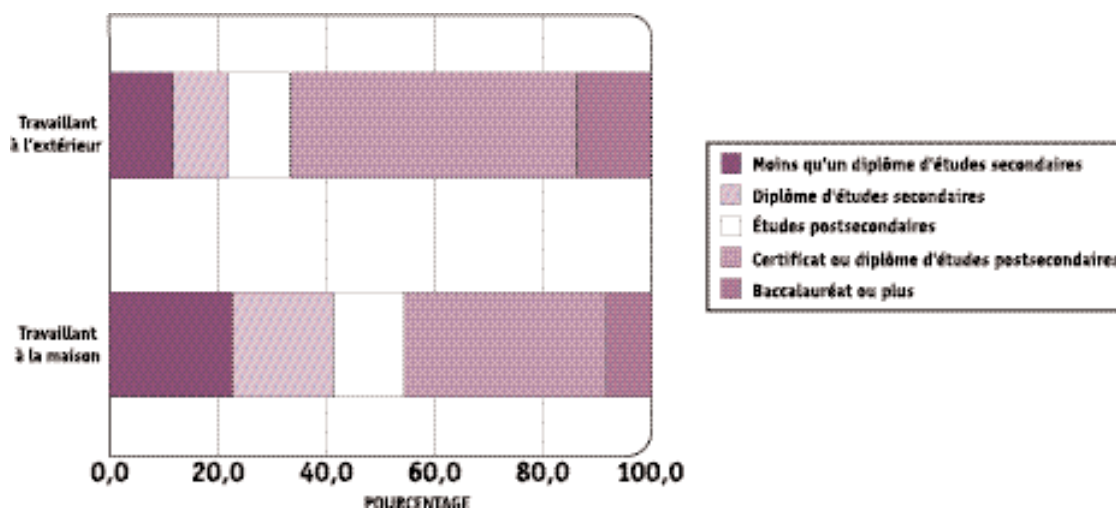
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Graphique 2.8 Niveau de scolarité par catégorie d'emploi de la CNP



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Graphique 2.9 Niveau de scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes

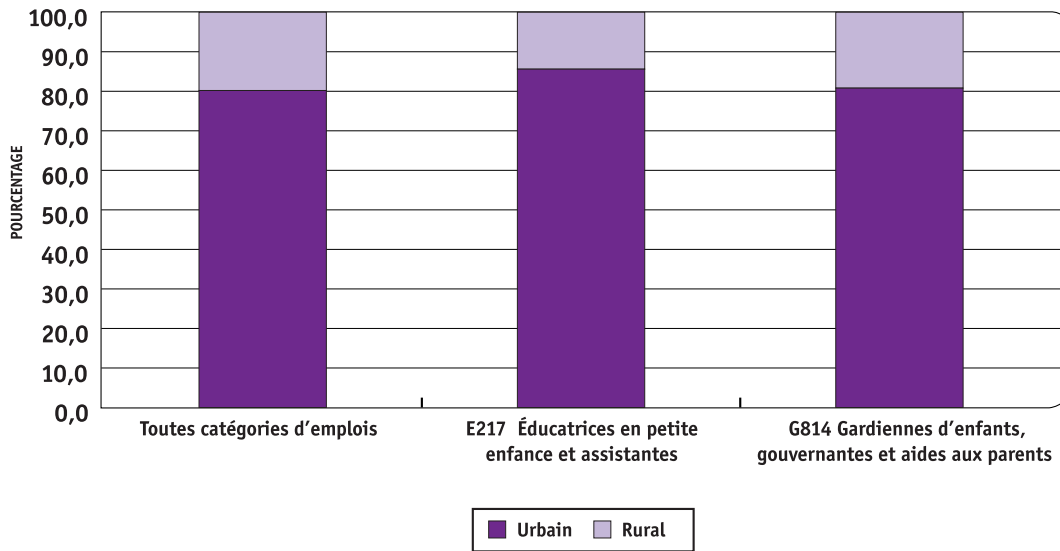


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Le graphique 2.10 montre que les éducatrices en petite enfance et assistantes sont plus concentrées dans des régions urbaines que l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne tandis que les

gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents reflètent la tendance de la main-d'œuvre en général.

Graphique 2.10 CNP-S et départage urbain et rural

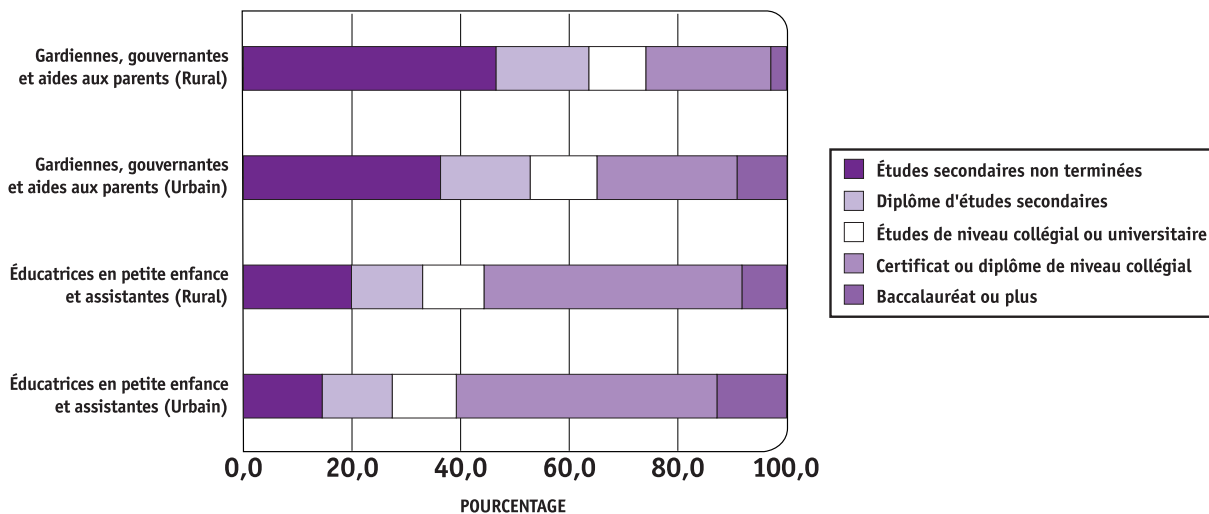


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Comme l'illustre le graphique 2.11, les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant en milieu rural n'avaient fait qu'un peu moins d'études que leurs homologues du milieu urbain; la

tendance était la même pour les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents, mais la différence entre le milieu rural et le milieu urbain était un peu plus marquée.

Graphique 2.11 Scolarité et départage urbain et rural, par catégorie d'emploi

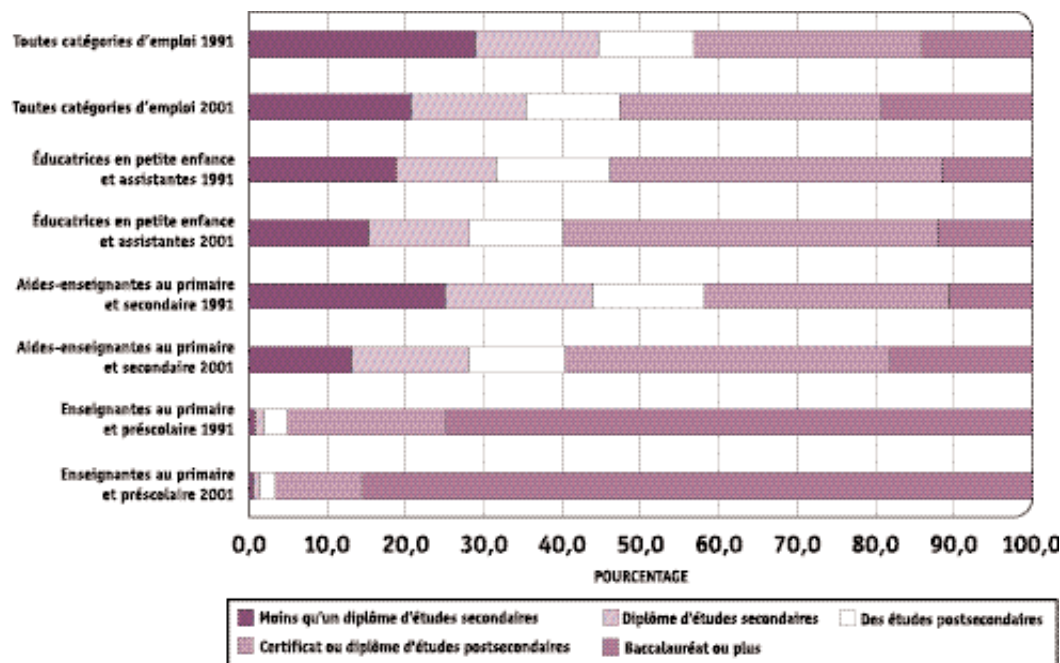


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Le graphique 2.12 montre les changements qui se sont produits entre 1991 et 2001 sur le plan des études, par profession. En 1991, 54 % des éducatrices en petite enfance et assistantes détenaient un titre postsecondaire. Ce pourcentage était de 60 % en 2001, soit une augmentation de 6 points de pourcentage. Ce pourcentage est même plus élevé que celui de 53 % qui s'appliquait à toutes les

professions en 2001. Toutefois, il y avait une augmentation globale de près de 10 points de pourcentage des personnes détenant un titre postsecondaire pour toutes les professions. Le pourcentage des éducatrices en petite enfance et assistantes détenant un grade est demeuré statique au cours de la même période de 10 ans alors qu'il s'est accru de 5 % dans l'ensemble des professions.

Graphique 2.12 Changements au chapitre de la scolarité survenus de 1991 à 2001, par catégorie d'emploi



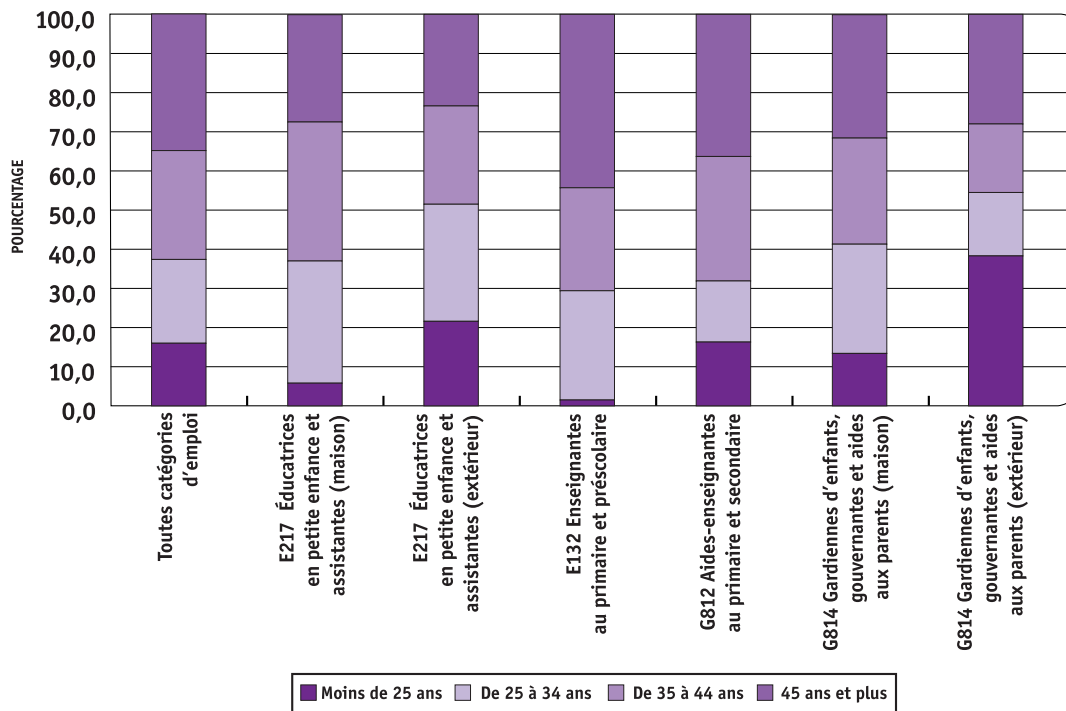
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

2.5 L'âge de la main-d'œuvre

Les travailleurs de différentes catégories professionnelles (travaillant à des endroits différents) avaient des profils d'âge distincts, comme on le voit au graphique 2.13 ci-dessous. Toutes professions confondues, 16 % des travailleuses en 2001 avaient moins de 25 ans tandis que 30 % avaient plus de 45 ans. Les enseignantes au primaire et préscolaire étaient le groupe le plus vieux, 44 % de cette main-d'œuvre étant âgée de 45 ans ou plus. Les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents travaillant à l'extérieur de la maison étaient le groupe le plus jeune – 45 % avaient moins de 25 ans. L'âge des éducatrices en petite enfance et assistantes

différait selon le lieu de travail. Il est beaucoup plus rare que les personnes travaillant à la maison aient moins de 25 ans comparativement à celles travaillant ailleurs. On compte aussi moins d'éducatrices en petite enfance et assistantes âgées de 45 ans et plus (environ 28 % des personnes qui travaillent à la maison et 24 % de celles qui travaillent ailleurs) comparativement aux autres professions. Les personnes travaillant à la maison, autant les éducatrices en petite enfance et assistantes que les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant ailleurs (p. ex. dans les garderies).

Graphique 2.13 Tranches d'âge par catégorie d'emploi de la CNP, 2001

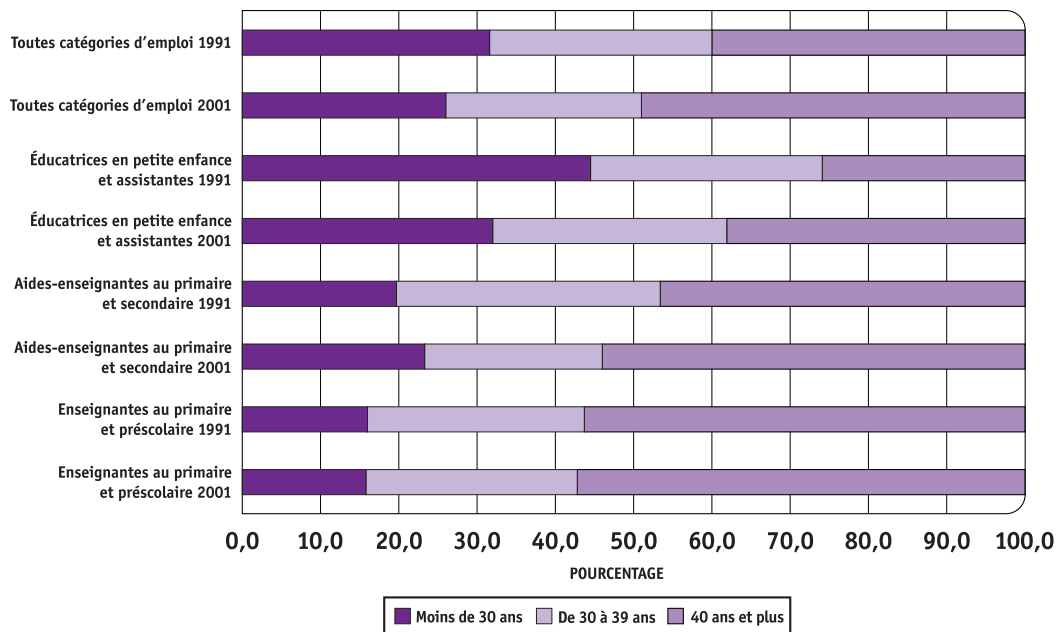


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Le graphique 2.14 montre que les éducatrices en petite enfance et assistantes étaient le groupe de professionnelles où l'augmentation de 1991 à 2001 de la proportion de travailleuses âgées de 40 ans ou plus avait été la plus importante puisqu'elle était passée de 27 % de

la main-d'œuvre à 38 %. Ce groupe est aussi celui où on a assisté à la baisse la plus forte du nombre de travailleuses de moins de 25 ans, soit une baisse de 12 % comparativement à 5 % dans toutes les autres professions.

Graphique 2.14 Changements au chapitre de l'âge survenus de 1991 à 2001, par catégorie d'emploi



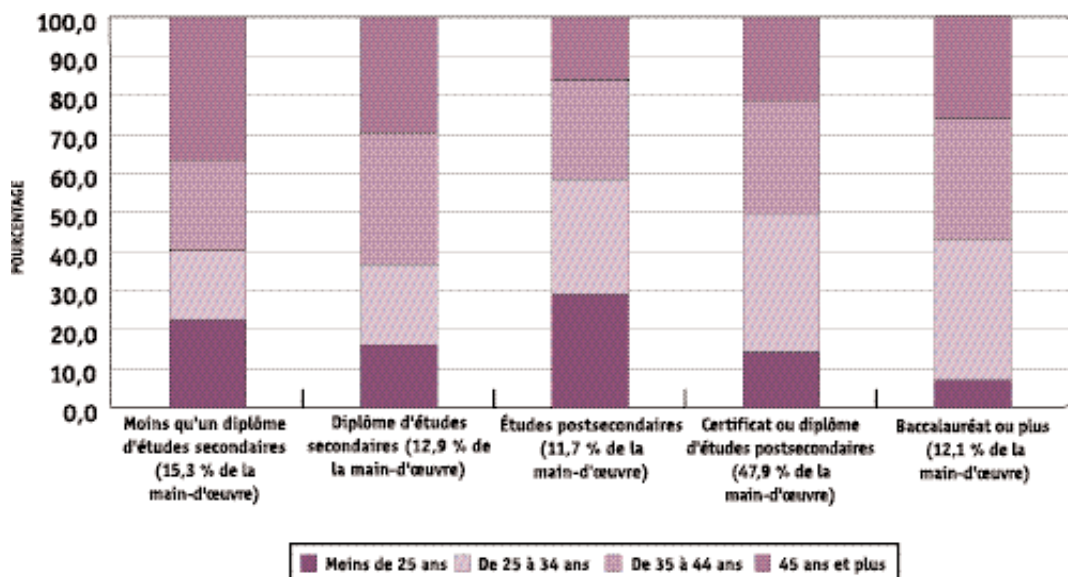
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

2.6 Études et autres variables

Comme on le voit au graphique 2.15, les éducatrices en petite enfance et assistantes n'ayant pas fait d'études postsecondaires avaient tendance à être plus âgées que celles ayant fait des études postsecondaires. Ce phénomène reflète l'accent qui a été mis avec

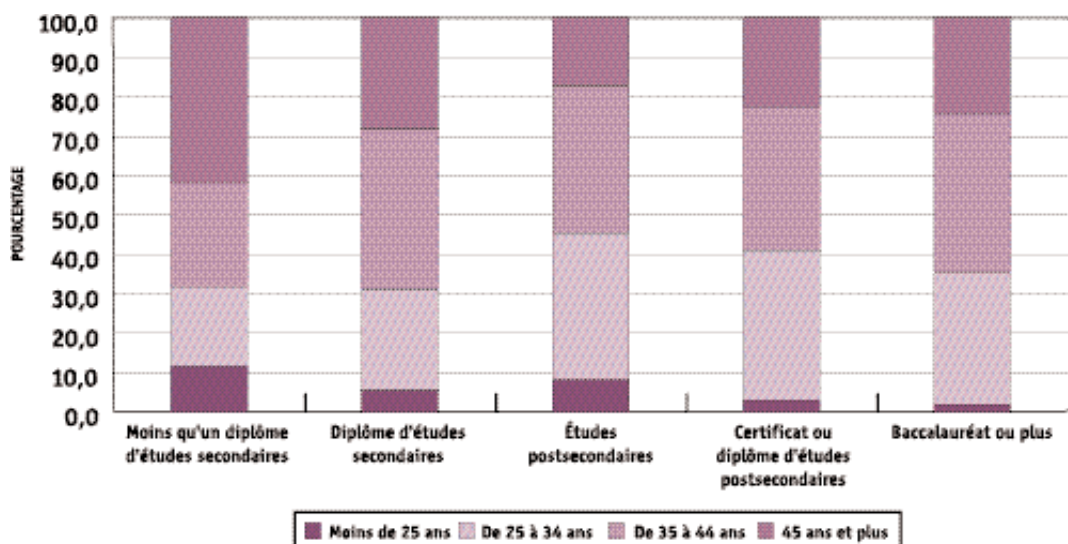
le temps sur les études postsecondaires pour les personnes travaillant dans le domaine des services de garde. Toutefois, cette tendance était moins forte chez les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant chez elles (graphique 2.16) que chez celles travaillant ailleurs (graphique 2.17).

Graphique 2.15 Tranches d'âge en fonction de la scolarité, éducatrices en petite enfance et assistantes, 2001



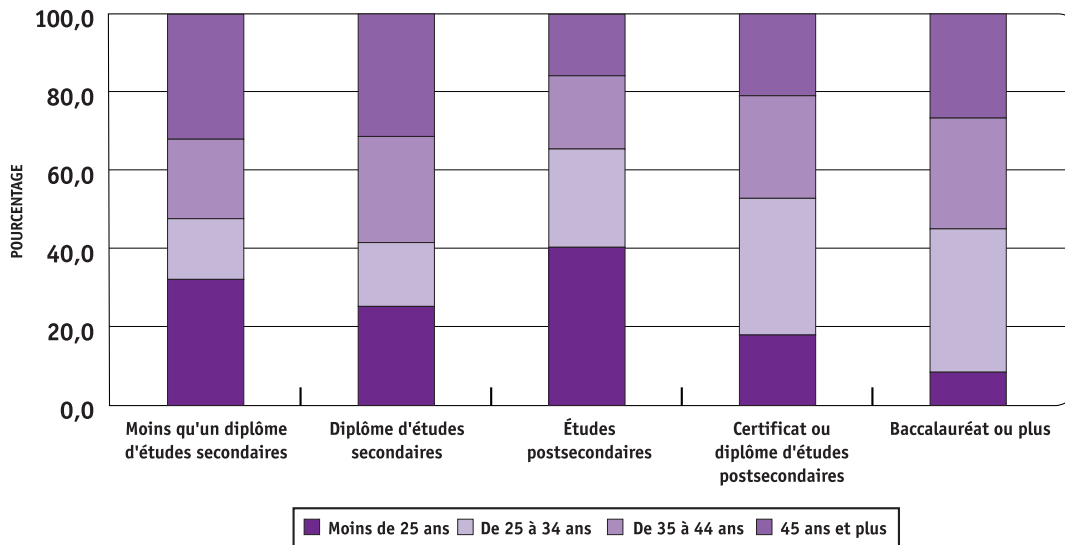
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Graphique 2.16 Âge en fonction de la scolarité, éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Graphique 2.17 Âge en fonction de la scolarité, éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison

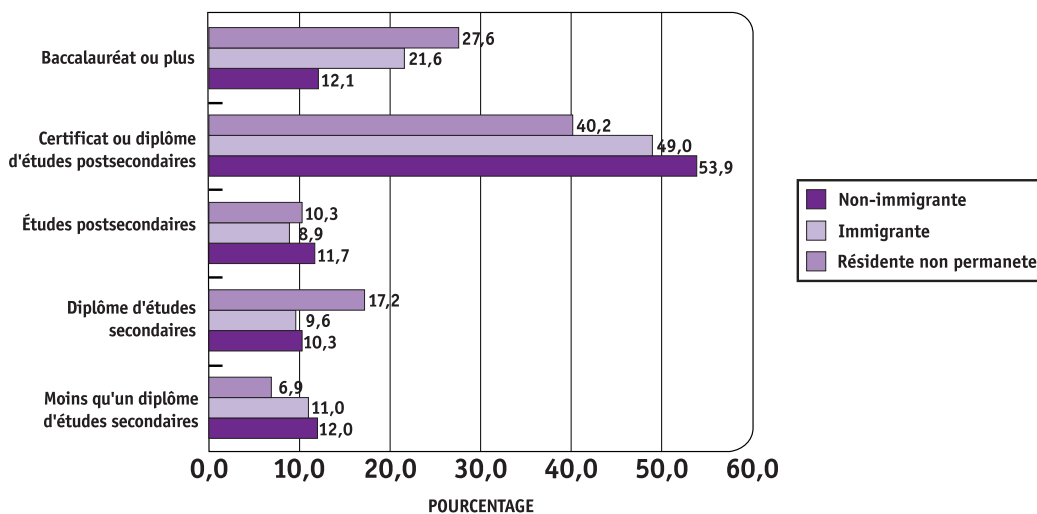


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Chez les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison (normalement la main-d'œuvre en garderie), les immigrantes et les résidentes non permanentes étaient plus

nombreuses que les non-immigrantes à détenir un grade universitaire, et moins nombreuses à avoir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (voir le graphique 2.18 ci-dessous).

Graphique 2.18 Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison en fonction du statut d'immigrante

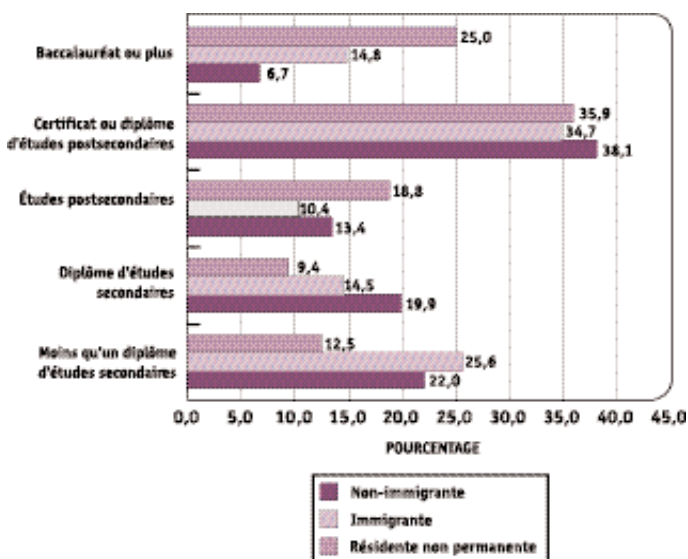


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Chez les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison, les non-immigrantes étaient moins nombreuses à détenir un grade universitaire, mais il n'y avait pas de différence selon le

statut d'immigrant dans le fait d'avoir ou non un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (voir le graphique 2.19).

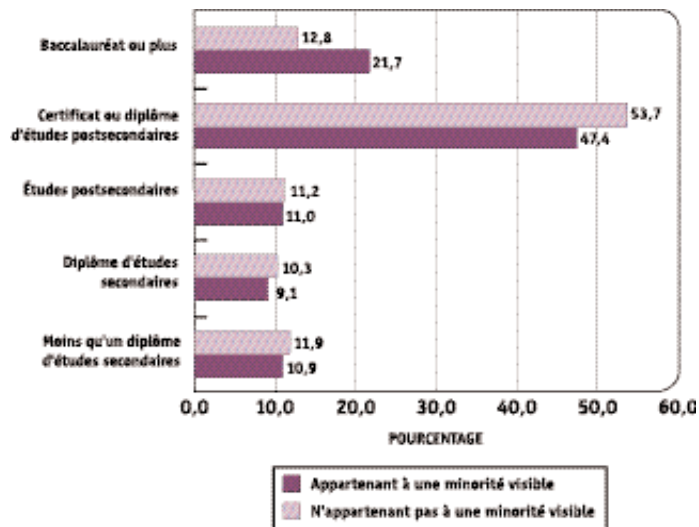
Graphique 2.19 Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison en fonction du statut d'immigrante



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

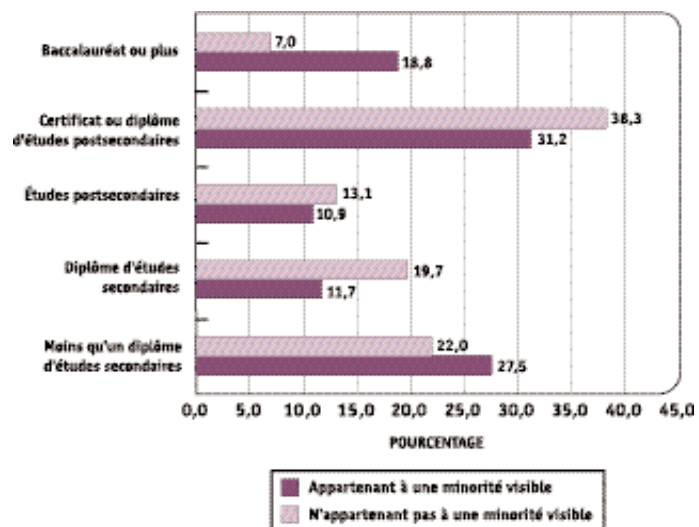
Il y avait aussi certaines différences dans le niveau de scolarité chez les éducatrices en petite enfance et assistantes selon leur statut de minorité visible. Chez les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison (graphique 2.20), les personnes qui faisaient partie d'une minorité visible étaient plus nombreuses à détenir un grade universitaire (22 %) comparativement à toutes les autres (13 %), et un peu moins nombreuses à avoir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (47 % par opposition à 54 %). Chez les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison (graphique 2.21), la même tendance se manifestait. Dix-neuf pour cent des personnes appartenant à une minorité visible détenaient un grade universitaire, c'est-à-dire beaucoup plus que les 7 % chez les autres éducatrices en petite enfance. Toutefois, seulement 32 % des éducatrices en petite enfance appartenant à une minorité visible avaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, comparativement à 38 % des autres éducatrices en petite enfance.

Graphique 2.20 Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison en fonction de leur appartenance ou non à une minorité visible



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Graphique 2.21 Scolarité des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison en fonction de leur appartenance ou non à une minorité visible



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

2.6.1 Comparaisons provinciales

Les tableaux 2.3, 2.4 et 2.5 comparent les éducatrices en petite enfance et assistantes des différentes provinces et différents territoires selon trois variables : l'âge, le schéma de travail et le plus haut niveau de scolarité atteint. Le tableau 2.3 donne des renseignements pour toutes les éducatrices en petite enfance et assistantes, tandis que les tableaux 2.4 et 2.5 donnent la même information, mais répartie selon que les personnes travaillent à la maison (responsables d'un service de garde en milieu familial) ou ailleurs (en garderie).

TABLEAU 2.3 Éducatrices en petite enfance et assistantes – Tranche d'âge, schéma de travail et plus haut niveau de scolarité

	Tranche d'âge (%)			Schéma de travail (%)			Plus haut niveau de scolarité (%)			
	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	40 et plus	À plein temps toute l'année	À plein temps une partie de l'année	À temps partiel	Pas de diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Certificat ou diplôme d'études post-secondaires	Baccalauréat ou plus
Canada	32,0	29,9	38,1	42,4	26,1	27,6	15,3	12,9	47,9	12,1
Terre-Neuve	49,0	25,7	25,2	37,3	32,8	27,0	12,7	5,4	57,8	10,8
Île-du-Prince-Édouard	44,8	27,6	27,6	55,7	28,4	15,9	16,3	14,0	52,3	10,5
Nouvelle-Écosse	33,7	30,6	35,7	40,1	23,4	32,3	10,7	8,5	50,4	17,1
Nouveau-Brunswick	39,3	28,7	32,0	37,9	29,7	27,4	13,3	18,9	40,7	10,9
Québec	31,2	30,6	38,2	43,0	30,3	22,6	13,4	14,3	50,7	11,9
Ontario	31,9	29,7	38,3	45,5	22,7	28,1	15,2	13,0	48,4	12,2
Manitoba	35,3	29,7	35,0	42,5	25,4	29,0	18,3	13,5	35,8	15,5
Saskatchewan	33,7	28,8	37,5	41,7	27,8	26,2	24,6	12,9	38,3	10,1
Alberta	33,8	28,6	37,6	41,2	24,9	29,6	19,2	11,6	41,3	13,1
Colombie-Britannique	28,3	30,3	41,4	34,5	25,5	36,0	14,0	10,6	51,9	10,9
Territoire du Yukon	42,1	31,6	26,3	43,1	32,8	20,7	17,2	13,8	37,9	13,8
Territoires du Nord-Ouest	36,5	39,7	23,8	29,5	39,3	24,6	37,1	11,3	29,0	6,5
Nunavut	50,0	26,5	23,5	25,0	38,9	27,8	51,4	5,7	25,7	5,7

Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Remarque: L'addition des pourcentages concernant le schéma de travail ne donne pas 100 %, car la catégorie « Ne travaillaient pas » a été omise. L'addition des pourcentages concernant le plus haut niveau de scolarité atteint ne donne pas 100 %, car la catégorie « Études postsecondaires » a été omise.

TABLEAU 2.4 Éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à la maison – Tranche d'âge, schéma de travail et niveau de scolarité le plus élevé

	Tranche d'âge (%)			Schéma de travail (%)				Plus haut niveau de scolarité (%)			
	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	40 et plus	À plein temps toute l'année	À plein temps une partie de l'année	À temps partiel	Pas de diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Certificat ou diplôme d'études post-secondaires	Baccalauréat ou plus	
Canada	18,5	38,7	42,9	48,1	27,5	20,6	21,3	21,3	38,4	7,1	
Terre-Neuve	25,8	32,3	41,9	32,3	41,9	22,6	20,0	20,0	30,0	30,0	
Île-du-Prince-Édouard	13,3	26,7	53,3	53,3	20,0	33,3	^	^	^	^	
Nova-Écosse	12,2	30,5	57,3	50,0	18,3	28,0	7,3	17,1	46,3	12,2	
Nouveau-Brunswick	19,2	32,7	46,2	55,8	19,2	25,0	0,0	17,2	62,1	10,3	
Québec	18,7	39,2	42,1	55,2	24,8	9,6	21,1	24,6	38,8	5,3	
Ontario	16,0	37,4	46,6	49,7	24,3	22,0	22,7	21,4	36,2	7,6	
Manitoba	21,8	37,9	40,3	46,3	28,1	22,4	26,5	21,3	32,3	7,7	
Saskatchewan	22,5	36,1	40,2	49,7	26,6	22,4	22,0	18,1	34,6	7,7	
Alberta	26,4	42,2	30,2	44,6	26,5	24,3	24,9	18,8	33,7	8,6	
Colombie-Britannique	16,4	39,3	44,3	40,4	25,0	30,4	15,3	17,9	47,7	7,2	
Territoires du Yukon	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	
Territoires du Nord-Ouest	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	
Nunavut	^	^	^	^	^	^	^	^	^	^	

Source : Totalites trois spécialités, recensement de 2001, Statistique Canada.

Note : L'addition des pourcentages concernant le schéma de travail ne donne pas 100 %, car la catégorie « Ne travaillant pas » a été omise. L'addition des pourcentages concernant le plus haut niveau de scolarité atteint ne donne pas 100 %, car la catégorie « Études postsecondaires » a été omise.

^ Les chiffres sont trop peu élevés pour qu'on puisse en rendre compte avec précision.

TABLEAU 2.5 Éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de la maison – Tranche d'âge, schéma de travail et niveau de scolarité le plus élevé

	Tranche d'âge (%)			Schéma de travail (%)			Plus haut niveau de scolarité (%)			
	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	40 et plus	À plein temps toute l'année	À plein temps une partie de l'année	À temps partiel	Pas de diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Certificat ou diplôme d'études post-secondaires	Baccalauréat ou plus
Canada	38,4	25,8	35,8	39,7	25,5	30,9	9,2	7,7	61,5	13,4
Terre-Neuve	53,2	24,3	22,0	37,6	31,8	27,7	9,2	0,0	64,6	13,8
Île-du-Prince-Édouard	38,0	30,4	31,6	56,9	30,6	12,5	19,5	17,1	51,2	12,2
Nouvelle-Écosse	42,9	27,9	29,3	38,2	24,5	33,0	5,6	5,6	64,6	19,3
Nouveau-Brunswick	35,9	27,4	36,8	34,1	31,4	27,9	16,3	13,3	44,9	14,3
Québec	39,9	25,9	34,2	39,6	28,6	27,6	8,7	8,0	62,1	13,8
Ontario	40,3	26,7	32,9	43,4	21,9	31,1	6,4	7,2	65,9	12,7
Manitoba	41,5	23,2	35,3	40,9	24,4	31,4	14,4	11,2	42,8	18,0
Saskatchewan	38,2	19,8	41,9	35,5	30,3	29,0	25,3	9,4	47,1	8,2
Alberta	36,6	24,0	39,3	39,4	24,0	32,6	14,3	8,5	51,3	15,0
Colombie-Britannique	36,6	24,0	39,3	30,3	25,9	39,9	9,1	5,3	68,3	10,7
Territoire du Yukon	46,0	32,0	20,0		42,0	34,0	20,0	*	*	*
Territoires du Nord-Ouest	39,5	34,9	25,6		25,6	37,2	27,9	*	*	*
Nunavut	51,5	27,3	21,2		24,2	42,4	27,3	*	*	*

Source : Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Remarque : L'addition des pourcentages concernant le schéma de travail ne donne pas 100 %, car la catégorie « Ne travaillaient pas » a été omise. L'addition des pourcentages concernant le plus haut niveau de scolarité atteint ne donne pas 100 %, car la catégorie « Études postsecondaires » a été omise.

* Les chiffres sont trop peu élevés pour qu'on puisse en rendre compte avec précision.

2.7 Emploi et rémunération

Parmi toutes les travailleuses déclarant un certain revenu d'emploi, la moyenne pour les éducatrices en petite enfance et assistantes en 2000 était de 16 167 \$, soit 39 % de plus que 10 ans auparavant (tableau 2.6). Même si l'augmentation du pourcentage était

légèrement supérieure pour les éducatrices en petite enfance et assistantes que pour la main-d'œuvre en général, les travailleuses dans cette profession continuaient à gagner moins de la moitié de la moyenne des travailleurs dans toutes les professions.

TABLEAU 2.6 Revenu moyen d'emploi annuel pour toutes les travailleuses, par profession, 1990 et 2000

	1990	2000	Changement (%)
Éducatrices en petite enfance et assistantes	11 629 \$	16 167 \$	38,9
Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents	s.o.	9 481 \$	s.o.
Aides-enseignantes au primaire et secondaire	10 565 \$	16 052 \$	51,9
Enseignantes au primaire et préscolaire	32 501 \$	40 512 \$	24,6
Toutes les professions	24 752 \$	33 470 \$	35,2

Source: Recensements de 1991 et de 2001, Statistique Canada.

Le tableau 2.7 montre que le sort des éducatrices en petite enfance et assistantes n'est que légèrement supérieur lorsque leur revenu est comparé à celui des autres femmes. Comparativement à toutes les femmes travaillant à plein temps à longueur d'année, les

éducatrices en petite enfance et assistantes gagnent environ 60 % de la moyenne de leur salaire et environ 57 % de la moyenne du salaire de celles qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires.

TABLEAU 2.7 Revenu annuel en 2000 des femmes travaillant à plein temps, à longueur d'année, par profession

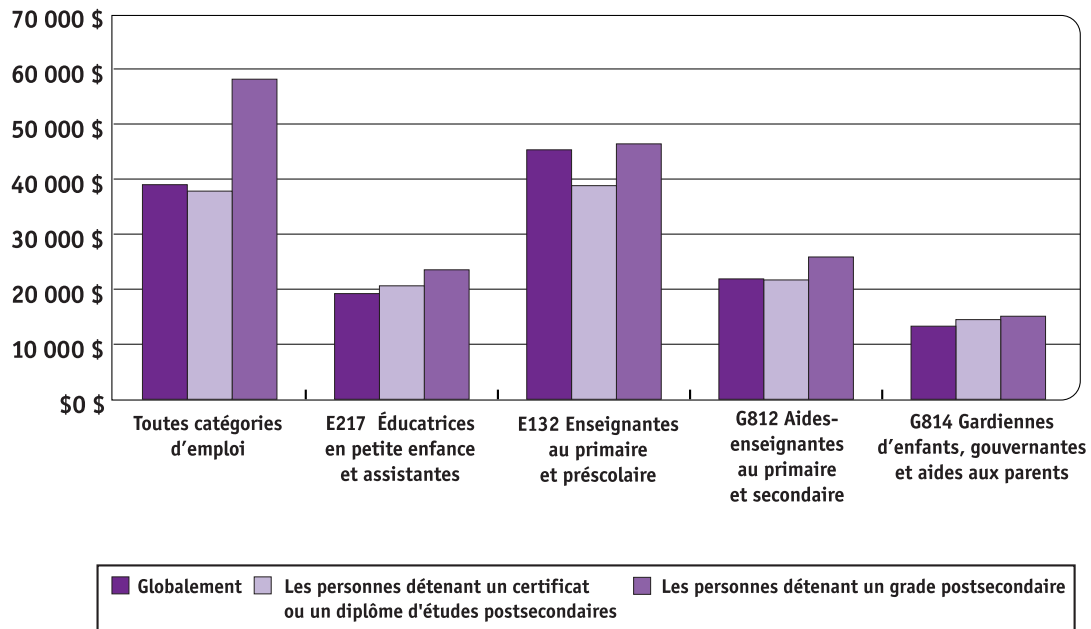
Profession	Revenu annuel (\$) :	
	Toutes les travailleuses, peu importe leur scolarité	Celles qui obtiennent une qualification collégiale ou universitaire
Toutes les professions	34 892	41 619
Éducatrices en petite enfance et assistantes	21 023	23 641
Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents	15 862	17 450
Aides-enseignantes au primaire et secondaire	25 309	27 892
Enseignantes au primaire et préscolaire	46 732	47 146

Source: Recensement de 2001, Statistique Canada.

Le graphique 2.22 ne tient compte que des personnes qui travaillaient à plein temps en l'an 2000. Les éducatrices en petite enfance et assistantes ne gagnent encore toujours qu'environ la moitié du revenu annuel moyen de tous les travailleurs. La différence est encore plus frappante chez les personnes qui détiennent un grade universitaire, car la population des travailleurs en général gagne environ deux fois et demie plus que les éducatrices en petite enfance. Un diplôme ou un grade représente une grosse différence dans le revenu de la population en général, mais beaucoup moins pour les éducatrices en petite enfance et assistantes. Toutefois, comme le montre le graphique 2.23, les

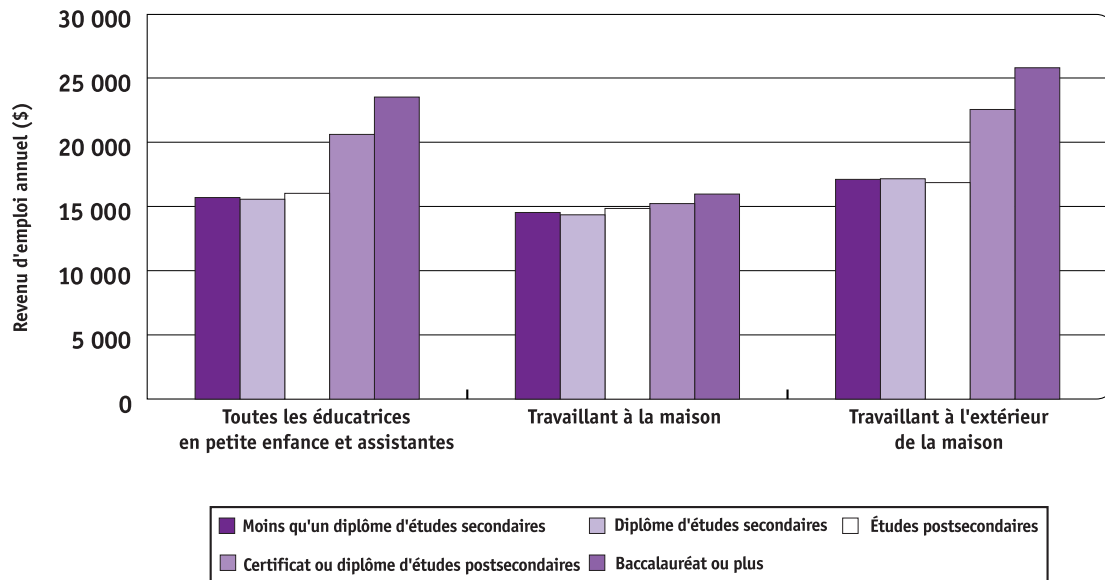
études ont beaucoup plus d'incidence sur le revenu des éducatrices travaillant en garderie que sur celui des personnes qui travaillent à la maison. Les éducatrices en petite enfance et assistantes sans qualification postsecondaire travaillant à plein temps à domicile gagnaient un peu moins que 15 000 \$; celles détenant un grade ou un diplôme gagnaient en moyenne juste un peu plus de 15 000 \$. Les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à plein temps en garderie sans qualification postsecondaire gagnaient en moyenne 16 500 \$ alors que les personnes détenant un certificat ou un diplôme collégial gagnaient en moyenne 22 500 \$ et celles qui détenaient un grade, en moyenne 25 800 \$.

Graphique 2.22 Revenu d'emploi annuel des personnes travaillant à plein temps (2000), par profession et par niveau de scolarité



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Graphique 2.23 Revenu d'emploi à plein temps des éducatrices en petite enfance et assistantes en fonction du lieu de travail et de la scolarité

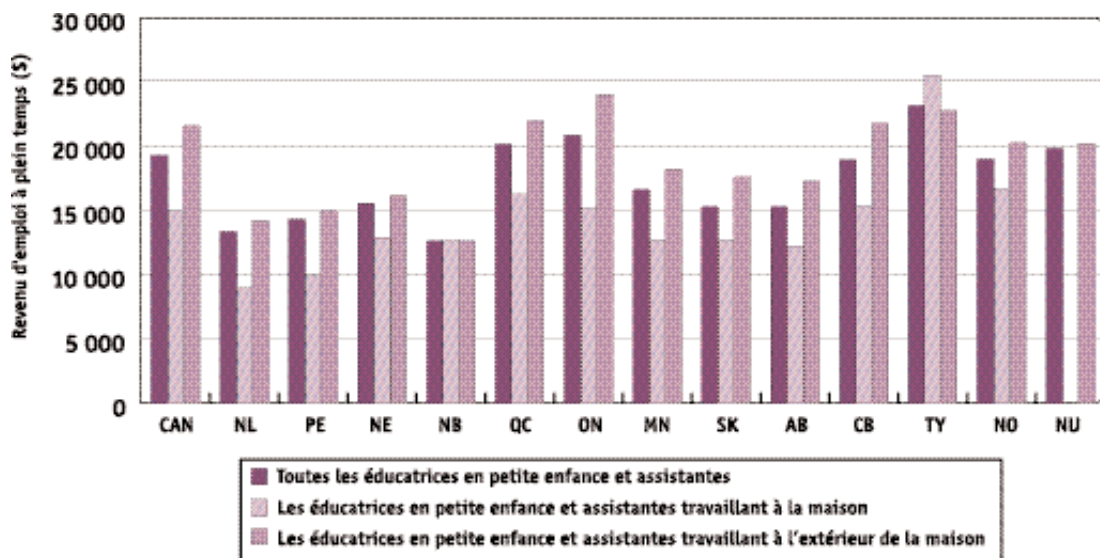


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Le graphique 2.24 illustre la rémunération moyenne annuelle à plein temps des éducatrices en petite enfance et assistantes dans chaque province et territoire, selon que les personnes travaillaient à la maison ou ailleurs. Dans la plupart des provinces et des territoires, le

revenu était supérieur pour celles qui travaillaient à l'extérieur de la maison. L'écart était grand dans la rémunération des éducatrices en petite enfance et assistantes, puisqu'il était de 12 546 \$ par année au Nouveau-Brunswick et de 23 071 \$ au territoire du Yukon.

Graphique 2.24 Revenu d'emploi à plein temps des éducatrices en petite enfance et assistantes en fonction du milieu de travail, par province et territoire (2000)

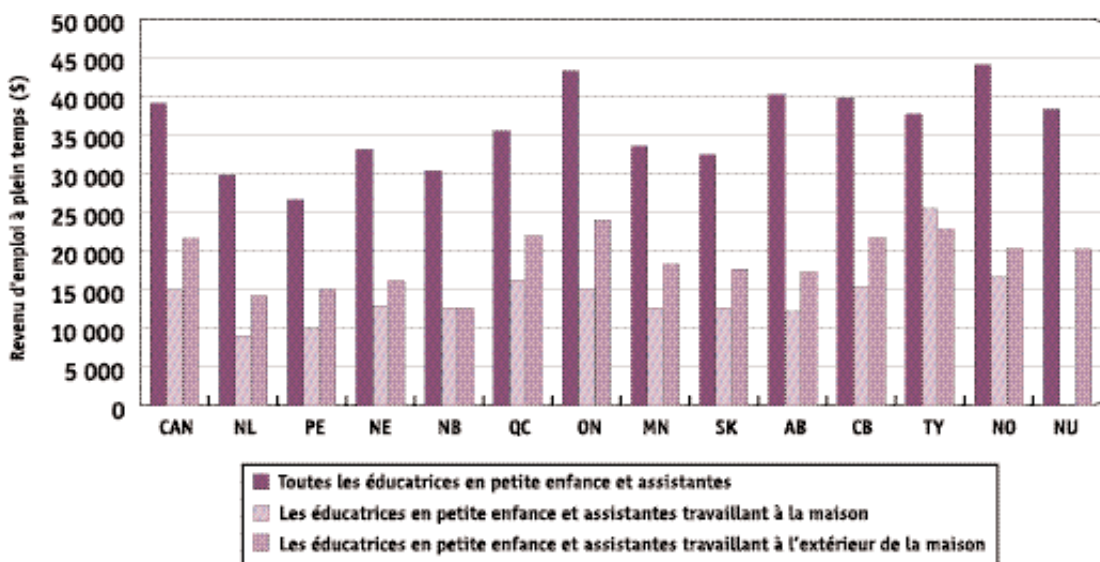


Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

Comme le montre le graphique 2.25, peu importe la province ou le territoire, le revenu annuel des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à plein temps était beaucoup moins élevé que le revenu de la main-d'œuvre en général. Selon la province ou le

territoire, le pourcentage gagné en moyenne par les éducatrices en petite enfance et assistantes se situait entre 43 % et 62 % de ce que gagnait en moyenne une personne travaillant dans la province.

Graphique 2.25 Revenu d'emploi à plein temps pour toutes les catégories d'emploi par opposition à celle d'éducatrices en petite enfance et assistantes, par province et territoire



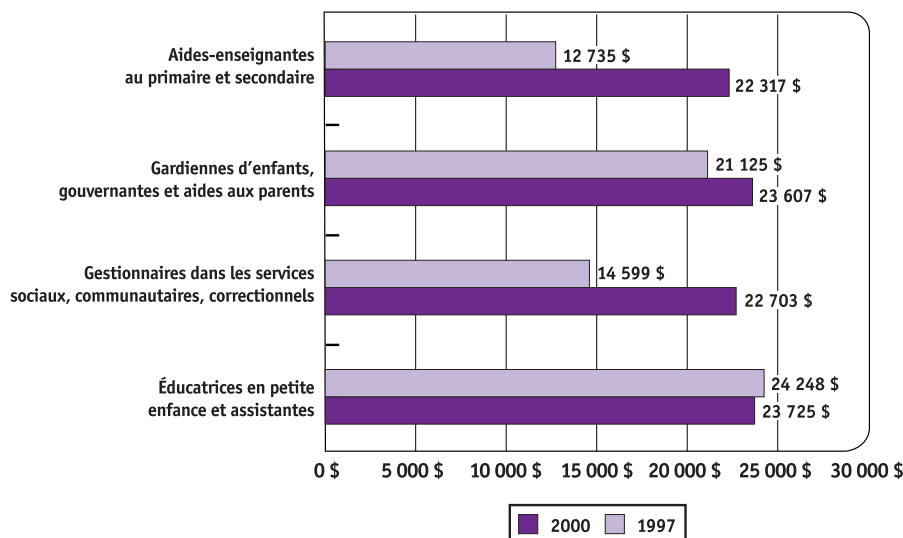
Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

2.7.1 Enquête nationale de 1995 auprès des diplômés

Tous les cinq ans, Statistique Canada effectue une enquête auprès des diplômés des établissements d'enseignement publics postsecondaires au Canada, qui ont terminé leur programme ou obtenu leur diplôme la même année civile. La promotion de 1995 est le groupe le plus récent de diplômés à propos desquels on détient de l'information. Le premier échantillon comptait plus de 29 000 diplômés. L'enquête a trait principalement aux enjeux liés à l'emploi, comme le succès à obtenir un emploi, si le programme

était utile pour l'emploi, le type d'emploi, la satisfaction et la rémunération. Des enquêtes de suivi ont eu lieu en 1997 et en 2000. Le graphique 2.26 illustre la rémunération des diplômées des programmes en éducation de la petite enfance (ÉPE), en 1997 et en 2000, comparativement à celle des travailleurs dans des professions connexes. Même si la rémunération du travail à plein temps des diplômés était supérieure à celle des autres professions, les services éducatifs et de garde l'enfance était le seul domaine où elle n'avait pas augmenté trois ans plus tard.

Graphique 2.26 Revenu d'emploi moyen des diplômées de 1995 en éducation de la petite enfance par catégorie d'emploi, 1997 – 2000



Source: Totalisations spéciales des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995, Statistique Canada

2.8 La génération suivante : Tendances en fonction de l'âge, des études et du statut d'immigration, tirées de l'enquête menée auprès des étudiantes

Les variables clés du sondage auprès des étudiantes effectué pour la MJDMT ont été examinées pour voir s'il n'y avait pas de différences notables en ce qui concerne trois aspects démographiques : l'âge, les études et l'immigration récente. Chacun de ces éléments démographiques a été codé comme une variable en deux catégories pour faciliter l'analyse.

- Les étudiantes ont été classées par âge selon qu'elles avaient moins de 25 ans ou plus de 25 ans. On a choisi 25 ans pour diviser les deux catégories parce que ce chiffre répartissait les répondantes à peu près à parts égales. Cinquante-cinq pour cent des répondantes avaient en effet moins de 25 ans et 45 % étaient âgées de plus de 25 ans.
- Les étudiantes étaient classées selon leur niveau d'études c'est-à-dire celles détenant un certificat ou un diplôme collégial ou ayant fait des études universitaires ou détenant un grade universitaire, par opposition à celles n'ayant pas fait d'études postsecondaires ou ayant au mieux suivi quelques cours collégiaux.
- Les étudiantes étaient classées selon l'immigration récente d'après le fait qu'elles avaient immigré au Canada en 1990 ou

plus tard, ou qu'elles étaient nées au Canada ou qu'elles y avaient immigré avant 1990.

Les résultats ci-dessous font état de certaines de ces variables pour lesquelles la différence était d'au moins 9 % en ce qui a trait à l'âge, aux études ou à l'immigration récente, pour une catégorie ou plus de cette variable. Pour les variables ayant de nombreuses catégories, des différences moindres ont également été signalées.

L'âge, les études et l'immigration récente sont des variables démographiques intercorrélées. Ces corrélations sont illustrées ci-dessous. Par conséquent, les résultats suivants devraient être interprétés avec prudence, puisque les effets d'une variable démographique donnée dépendent des autres variables démographiques. Ces influences ne peuvent être analysées correctement qu'à l'aide d'un modèle à variables multiples.

TABLEAU 2.8 Corrélations entre les trois variables démographiques

	Âge	Études
Âge		
Études	0,38*	
Immigration récente	0,27*	0,30*

Source: Significatif à p<0,01

Tendances en fonction de l'âge

Les jeunes étudiantes avaient moins de 25 ans (51 % des répondantes) tandis que les étudiantes plus âgées avaient plus de 25 ans (49 % des répondantes).

Plus jeunes *Plus âgées*

Les étudiantes plus âgées avaient un niveau de scolarité supérieur.

Diplôme d'études secondaires	61 %	23 %
Diplôme collégial	4 %	17 %
Grade universitaire	1 %	27 %

Les étudiantes plus jeunes avaient surtout de l'expérience sur le plan du bénévolat dans les programmes récréatifs, du travail de leadership et avec leurs frères et sœurs tandis que les étudiantes plus âgées avaient surtout de l'expérience avec leurs propres enfants.

Programmes récréatifs	28 %	15 %
Travail de leadership	22 %	14 %
Frères et sœurs	47 %	26 %
Propres enfants	6 %	33 %

Les étudiantes plus jeunes avaient surtout de l'expérience rémunérée dans des programmes récréatifs tandis que les plus âgées avaient surtout de l'expérience à titre de responsables d'un service de garde en milieu familial non réglementé.

Programmes récréatifs	23 %	11 %
Responsable d'un SGMF non réglementé	5 %	13 %

Plus jeunes *Plus âgées*

En ce qui concerne la principale raison pour s'inscrire à un programme d'études en ÉPE, les étudiantes plus âgées y voyaient surtout un avantage sur le plan de la poursuite des études et des débouchés professionnels alors que les plus jeunes le faisaient par intérêt pour les enfants et pour faire carrière dans le domaine de l'éducation.

Intérêt pour les enfants	56 %	44 %
Travaillant mais voulant poursuivre des études	12 %	22 %
Débouchés professionnels	2 %	15 %
Première étape vers un diplôme en éducation	12 %	5 %

Les étudiantes plus âgées avaient davantage tendance à croire qu'il leur serait difficile de trouver un emploi lié au domaine des SÈGE après l'obtention de leur diplôme.

	23 %	43 %
--	------	------

Les étudiantes plus âgées s'attendaient à gagner davantage après l'obtention de leur diplôme.

Moins de 14 \$ de l'heure	56 %	38 %
14 \$ de l'heure ou plus	43 %	62 %

Les étudiantes plus jeunes avaient davantage tendance à s'attendre à enseigner dans le système d'éducation dans cinq ans tandis que les plus âgées s'attendaient à travailler dans une garderie.

Enseignement, système d'éducation	22 %	11 %
Travail en garderie	25 %	32 %

Les étudiantes plus âgées avaient davantage tendance à avoir été élevées dans une langue autre que le français ou l'anglais, à être nées à l'extérieur du Canada et à être des immigrantes récentes.

Langue maternelle autre que le français ou l'anglais	12 %	38 %
Née à l'extérieur du Canada	14 %	50 %
Immigrante récente	11 %	33 %

Tendances en matière d'études

Les étudiantes ayant le moins d'années d'études ne détenaient pas de titre postsecondaire (56 % des répondantes) tandis que celles qui avaient étudié le plus longtemps détenaient un certificat, un diplôme ou un grade (44 % des répondantes).

Moins d'années d'études *Plus d'années d'études*

Les étudiantes ayant un moins grand nombre d'années d'études avaient davantage tendance à préférer travailler avec des enfants d'âge scolaire.

	20 %	11 %
--	------	------

Moins d'années d'études *Plus d'années d'études*

Les étudiantes ayant un plus grand nombre d'années d'études avaient davantage tendance à avoir grandi dans une langue autre que le français ou l'anglais, à être nées à l'extérieur du Canada et à avoir récemment immigré au pays.

Langue maternelle autre que le français ou l'anglais	16 %	37 %
Née à l'extérieur du Canada	18 %	48 %
Immigrante récente	11 %	36 %

Tendances en ce qui concerne l'immigration

Les étudiantes qui n'étaient pas des immigrantes récentes étaient celles qui étaient nées au Canada ou qui y avaient immigré avant 1990 (80 % des répondantes); les immigrantes récentes étaient celles qui étaient venues au Canada en 1990 ou plus tard (20 % des répondantes);

Statut d'immigrant

Non récent *Récent*

Les étudiantes qui venaient d'immigrer avaient un niveau de scolarité plus élevé.

Diplôme d'études secondaires	49%	22%
Diplôme collégial	8%	14%
Grade universitaire	5%	40%

Les étudiantes qui étaient des immigrantes récentes étaient plus âgées que celles qui étaient nées au Canada ou qui avaient immigré avant 1990.

Moins de 25 ans	62%	27%
De 25 à 34	26%	39%
35 ans et plus	12%	33%

Les étudiantes qui étaient des immigrantes récentes ont donné en une plus faible proportion les cotes « assez bien » ou « très bien » préparée à travailler avec les enfants ayant des besoins spéciaux.

70%	62%
-----	-----

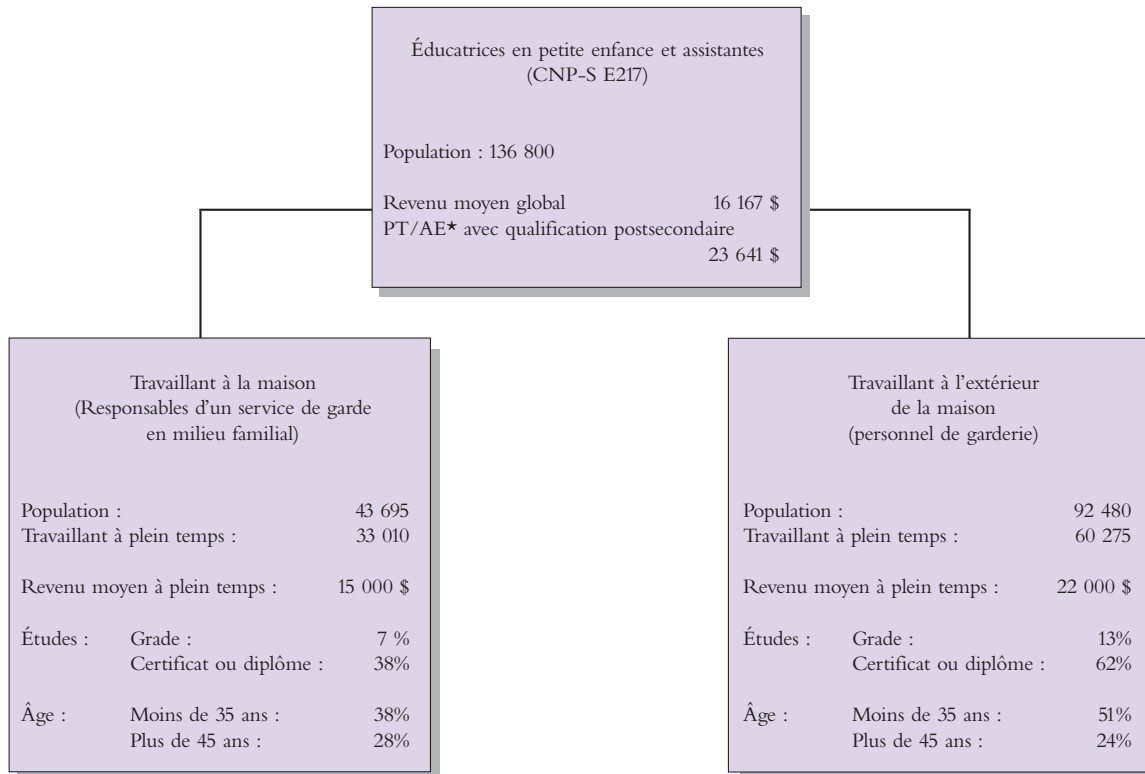
Les étudiantes qui étaient des immigrantes récentes avaient davantage tendance à croire qu'il leur serait difficile de trouver un emploi lié à l'ÉPE après l'obtention de leur diplôme.

24%	61%
-----	-----

Les étudiantes qui étaient des immigrantes récentes avaient davantage tendance à prévoir travailler dans une garderie après la fin de leur programme actuel.

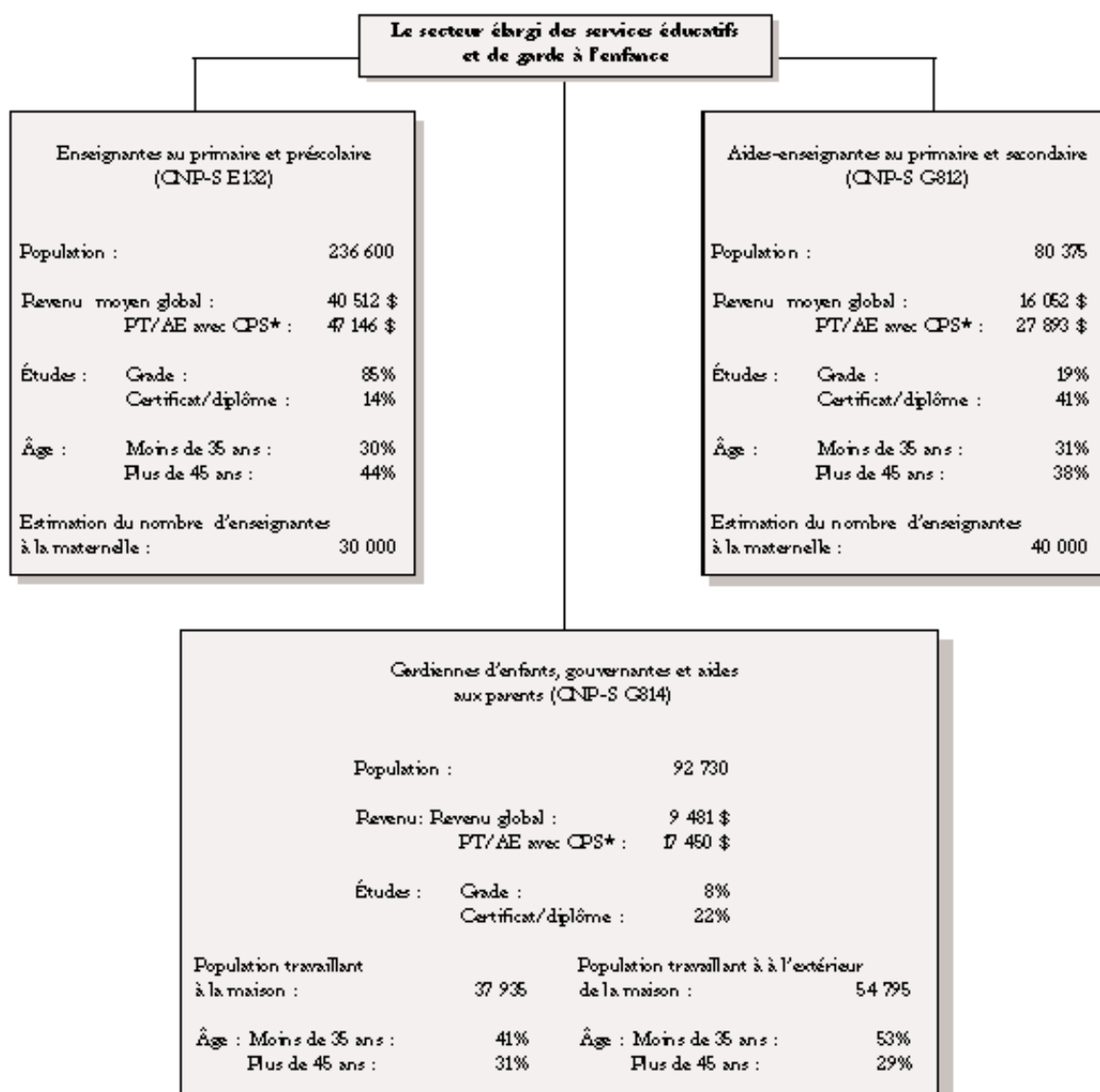
48%	68%
-----	-----

Schéma 2.1 Instantané de la main-d'œuvre des services de garde, 2001



*Plein temps, l'année entière

Schéma 2.1 (suite)



* Certificat d'études postsecondaires

NOTES DE FIN DE CHAPITRE

1 Cleveland, Colley, Friendly et Lero, 2003

2 CNP-S G814 – Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents. Décrit par Statistique Canada comme suit :

Les gardiens d'enfants donnent des soins aux enfants, à court ou à long terme, à leur propre domicile ou à celui des enfants. Ils sont généralement des travailleurs autonomes ou ils travaillent pour des agences de garde d'enfants. Les gouvernantes s'occupent d'enfants à la résidence de l'employeur et veillent sur leur santé, leur bien-être physique et leur développement social. Les aides aux parents aident au soin des enfants et aux tâches domestiques. Les gouvernantes et les aides aux parents travaillent dans les maisons privées, où ils habitent parfois.

3 CNP-S E132 – Enseignantes au primaire et préscolaire. Décrit par Statistique Canada comme suit :

Les enseignantes au primaire et préscolaire enseignent des matières de base telles que la lecture, l'orthographe et la mathématique ou des matières spécialisées telles que le français ou l'anglais, langue seconde, dans les écoles primaires, publiques et privées. Les bibliothécaires au niveau primaire sont inclus dans ce groupe de base.

4 CNP-S G812 – Aides-enseignantes au primaire et secondaire. Décrit par Statistique Canada comme suit : *Les aides-enseignantes au primaire et secondaire aident les enseignantes et les conseillers des écoles primaires et secondaires. Ils travaillent dans des écoles primaires et secondaires privées et publiques, les écoles spécialisées et les centres de soins.*

5 Cleveland et Krashinsky 1998

Ce chapitre décrit les principaux types de services et de programmes pour qui travaille la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE). On y trouve de l'information sur les différents modes de prestation, l'offre, les coûts, les diverses dispositions financières, ainsi que sur les exigences en matière de réglementation et les enjeux touchant la qualité.

Tel que mentionné plus tôt dans ce rapport, la MJDMT s'intéresse à la partie du secteur des services de garde qui est réglementée. Toutefois, on y décrit un certain nombre d'autres programmes et services destinés à la petite enfance parce que a) ils emploient souvent du personnel ayant des qualifications en éducation de la petite enfance (ÉPE) et ils attirent vers eux des personnes qui autrement travailleraient dans des services de garde réglementés et b) les programmes de maternelle et la façon dont ils sont offerts ont une incidence sur l'utilisation des services de garde et par conséquent sur les arrangements de dotation. En outre, il y a des provinces et territoires où les programmes de maternelle élargissent leurs services pour les offrir aux enfants plus jeunes qui autrement seraient inscrits dans des services de garde à plein temps.

Cette section du rapport ne vise pas à fournir des détails complets sur tous les aspects de la prestation des services ni sur les questions liées au financement et au système. Le *Childcare Resource and Research Unit*, University of Toronto, produit une telle publication tous les deux ans et est la meilleure source de renseignements détaillés sur le système des SÉGE au Canada. Ce rapport ne cherche donc pas à reproduire ce travail, mais plutôt à donner un aperçu général de l'éventail complexe des programmes et des services, des personnes à qui ils sont destinés, des exigences requises des personnes qui y travaillent et des tendances générales mises en relief dans l'étude sectorielle. Il est souvent tentant de se perdre dans la multitude des enjeux et des problèmes systémiques qui existent en raison de la fragmentation des politiques et de la prestation des services; toutefois, on s'est efforcé de limiter l'information à ce qui est pertinent pour la main-d'œuvre.

3.1 Les types et l'offre de services de garde réglementés

Chaque province et territoire a un programme de services de garde à l'enfance réglementés. Les types de services auxquels s'applique la législation en matière de services de garde sont les suivants :

- Les garderies que les enfants fréquentent habituellement à plein temps, mais qu'ils peuvent aussi fréquenter à temps partiel selon la politique de l'endroit. Les garderies accueillent des enfants de différents groupes d'âge, qui peuvent s'échelonner de la naissance à l'âge de 12 ans. La plupart des garderies sont ouvertes aux heures qui permettent aux parents de travailler suivant un horaire habituel, du lundi au vendredi pendant la journée, mais certaines ont des heures d'ouverture prolongées ou offrent des services les fins de semaine. Les garderies sont administrées par des organismes privés à but lucratif ou non, par des organismes publics (comme des collèges communautaires) et, en Ontario, par les municipalités.
- Les prématernelles ou jardins d'enfants dans la plupart des provinces et des territoires, que les enfants de 3 à 5 ans fréquentent habituellement une partie de la journée, quelques jours par semaine.

Ces endroits sont d'ordinaire ouverts de neuf à dix mois par année. Ils sont souvent administrés par des organismes privés à but lucratif ou non et, dans certaines provinces, beaucoup sont établis sous forme de coopératives parentales.

- Les services de garde en milieu familial réglementés, offerts chez la responsable de services de garde (RSG). Sauf au Québec (où les enfants ont habituellement de 0 à 5 ans), les enfants peuvent être âgés de 0 à 12 ans (au Québec, il arrive que des enfants d'âge scolaire, en particulier ceux qui vivent à l'extérieur des grands centres urbains, fréquentent un service de garde en milieu familial). Les RSG font soit partie d'une agence de services de garde en milieu familial ou ont leur propre permis, selon les règlements de la province ou du territoire, et peuvent s'occuper de cinq à huit enfants. Dans quatre provinces ou territoires, la RSG peut s'occuper de plus d'enfants si une deuxième intervenante est présente.
- Les services de garde scolaire qui sont partout, sauf en Alberta et au Québec, réglementés en vertu de la législation sur les services de garde. Les services de garde scolaire peuvent accueillir les enfants entre l'âge de 5 et 12 ans. Certains offrent des services de garde parascolaires, c'est-à-dire avant le repas du midi et après l'école, tandis que d'autres n'accueillent les enfants qu'après l'école. La plupart sont ouverts toute la journée à l'occasion des journées de perfectionnement professionnel pour le personnel scolaire et des jours fériés, et les services peuvent ne fonctionner que durant l'année scolaire ou également durant les mois d'été.
- Les services de garde des Premières nations et les programmes d'aide préscolaire aux Autochtones, dans un certain nombre de provinces ou de territoires.

Depuis l'étude sectorielle sur les services de garde à l'enfance, les règlements concernant les services de garde dans la plupart des provinces et des territoires sont demeurés les mêmes. Toutefois, à Terre-Neuve-et-Labrador, au Québec, en Saskatchewan et au Nunavut, il y a eu des changements dans les services de garde réglementés :

- Les services de garde d'enfants réglementés à Terre-Neuve-et-Labrador englobent maintenant ceux qui accueillent des enfants de moins de deux ans ainsi que les services de garde en milieu familial.
- La Saskatchewan réglemente maintenant les services de garde en milieu familial.
- Le Nunavut, qui est devenu un territoire depuis l'étude sectorielle, a ses propres règlements (empruntés aux Territoires du Nord-Ouest).
- Le Québec a amalgamé son ancien système de garderies et d'agences de services de garde en milieu familial pour en faire des centres de la petite enfance (CPE). Les CPE sont des organismes sans but lucratif qui peuvent accueillir jusqu'à 80 enfants de 0 à 4 ans en un même endroit, pour un maximum de 240 enfants, et jusqu'à 250 enfants dans les services de garde en milieu familial. Le nombre maximum d'enfants dont un CPE peut s'occuper est de 350.

Le tableau 3.1 donne un aperçu des services de garde à l'enfance dans chaque province et territoire, selon qu'ils sont réglementés ou non réglementés.

Tableau 3.1 Services de garde à l'enfance, 2003

Province/ territoire	Réglementés	Non réglementés
Terre-Neuve-et-Labrador¹	Garderies, services de garde en milieu scolaire, agences de services de garde en milieu familial, responsables de services de garde en milieu familial détentrices d'un permis individuel	Services de garde en milieu familial (4 enfants; 3 s'ils sont tous âgés de moins de 24 mois, y compris les enfants de la RSG qui ont moins de sept ans), jardins d'enfants pouvant accueillir au maximum 6 enfants qui participent au programme pas plus de 9 heures par semaine
Île-du-Prince-Édouard	Garderies, services de garde en milieu scolaire, services de garde en milieu familial, garderies occasionnelles	Services de garde en milieu familial (5 enfants d'âge préscolaire s'il n'y en a pas plus de 2 qui sont âgés de moins de 2 ans; 3 s'ils ont tous moins de 24 mois; 6 dans les groupes d'âges mixtes où les plus vieux peuvent avoir 10 ans et où pas plus de deux enfants ont moins de 2 ans; les nombres incluent les enfants d'âge préscolaire de la responsable du service); les programmes d'aide préscolaire aux Autochtones dans les réserves
Nouvelle-Écosse	Garderies, centres de développement de l'enfant, services de garde en milieu familial	Services de garde en milieu familial (6 enfants de groupes d'âges mixtes, y compris les propres enfants de la responsable du service qui sont d'âge préscolaire; 8 si tous les enfants, y compris ceux de la responsable du service, sont d'âge scolaire); services de garde dans les réserves
Nouveau-Brunswick	Garderies, services de garde en milieu scolaire, garderies familiales	Services de garde en milieu familial (5 enfants d'âges mixtes pouvant aller de 0 à 12 ans; 4 enfants si tous sont âgés entre 2 et 5 ans; 8 enfants s'ils sont tous d'âge scolaire; pas plus de 2 nourrissons, y compris ceux de la responsable du service qui ont moins de 12 ans) Remarque : Les garderies et écoles maternelles des réserves sont approuvées ou réglementées sur demande
Québec²	Centres de la petite enfance (CPE), où l'on offre des services de garde en garderie et en milieu familial aux enfants âgés de 0 à 5 ans, garderies (à but lucratif), garde en milieu scolaire (pour enfants d'âge scolaire), services de garde dans les réserves	Les services de garde en milieu familial non affiliés à un CPE (6 enfants ou moins, y compris ceux de la responsable du service); jardins d'enfants; haltes-garderies
Ontario	Garderies, jardins d'enfants, services de garde parascolaires, agences de services de garde en milieu familial privées ⁵	Services de garde en milieu familial (maximum de 5 enfants auxquels s'ajoutent ceux de la responsable du service), autres types de garde informelle (p. ex., gouvernantes), centres de ressources pour la famille
Manitoba	Garderies, jardins d'enfants, services de garde en milieu scolaire, services de garde en milieu familial, garderies de petite taille en milieu familial, garderies occasionnelles	Services de garde en milieu familial (4 enfants, dont pas plus de deux ne doivent avoir moins de 2 ans, y compris ceux de la responsable du service qui ont moins de 12 ans); programmes des Premières nations dans les réserves
Saskatchewan³	Garderies, services de garde en milieu scolaire, services de garde en milieu familial	Services de garde en milieu familial (maximum de huit enfants, y compris ceux de la responsable du service âgés de moins de 13 ans); programmes de maternelles pour un maximum de 9 heures par semaine
Alberta	Garderies, jardins d'enfants, services de garde en milieu familial reconnus, haltes-garderies détentrices d'un permis	Service de garde en milieu familial (6 enfants, dont 3 âgés de moins de deux ans, y compris ceux de la responsable du service âgés de moins de 12 ans); Remarque : Les services de garde dans les réserves peuvent être approuvés sur demande de la bande (l'approbation indique que la garderie satisfait aux règlements provinciaux en matière d'octroi de permis); permis accordés en vertu de la Social Care Facilities Act; normes établies par les municipalités (pas de règlements provinciaux).
Colombie-Britannique	Garderies, prématernelles, services de garde scolaire, services de garde en milieu familial, services de garde d'urgence, haltes-garderies, services de garde dans les centres de ski ou de villégiature, services de garde dans les réserves	Services de garde en milieu familial (2 enfants en plus de ceux de la responsable du service)
Nunavut ⁴	Garderies, jardins d'enfants, services de garde après l'école, services de garde en milieu familial	Services de garde en milieu familial (4 enfants, y compris ceux de la responsable du service âgés de moins de 12 ans)
Territoires du Nord-Ouest	Garderies, jardins d'enfants, services de garde après l'école, services de garde en milieu familial	Services de garde en milieu familial (4 enfants, y compris ceux de la responsable du service âgés de moins de 12 ans)
Territoire du Yukon	Garderies, services de garde en milieu scolaire, services de garde en milieu familial	Services de garde en milieu familial (3 enfants, excluant ceux de la responsable du service âgés de moins de 6 ans); prématernelles

Sources:

Friendly, Beach & Turiano (2002), pour tous les renseignements sur les provinces et territoires.

Les entrevues et les questionnaires auxquels ont dû répondre les informateurs clés, soit les fonctionnaires provinciaux-territoriaux responsables des services de garde d'enfants, dans le cadre de la MJDMT, ont proposé des changements à apporter aux termes (anglais) employés en ce qui concerne l'information en provenance de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta.

¹ En 1999, à Terre-Neuve-et-Labrador, on a commencé à réglementer les services de garde d'enfants pour les enfants de moins de deux ans ainsi que les services de garde en milieu familial (*Child Care Services Act and Regulation*).

² De 1997 à 2000, la structure des centres de la petite enfance (CPE) a été mise en œuvre au Québec : les centres de la petite enfance (CPE), les garderies, la garde en milieu scolaire et la garde dans les réserves sont réglementés.

³ En 2000 et 2001, en Saskatchewan, on a commencé à réglementer les garderies de petite taille offertes en milieu familial (*Child Care Act*).

⁴ Le Nunavut est devenu un territoire en 1999 et a adopté la législation et les règlements des Territoires du Nord-Ouest en ce qui concerne la garde d'enfants.

⁵ En Ontario, on réglemente les maternelles et les agences privées de garde à domicile (services de garde en milieu familial) à l'intérieur et à l'extérieur des réserves.

3.1.1 Les places en services de garde et la population d'enfants

L'offre de services de garde réglementés s'est accrue depuis l'étude sectorielle, toutes les provinces sauf l'Alberta témoignant d'une augmentation du nombre de places de 1995 à 2001.

Le tableau 3.2 illustre le nombre total de places en services de garde réglementés pour les enfants de 0 à 12 ans par province ou territoire en 1995 (étude sectorielle) et en 2001 (chiffres comparables tirés de *Early Childhood Education and Care in Canada 2001*). Afin d'examiner la demande éventuelle de ces services, on fournit, pour les mêmes années et par province (cette information

n'est pas disponible pour les territoires) le nombre de tous les enfants âgés de 0 à 12 ans et le nombre d'enfants âgés de 0 à 12 ans dont la mère fait partie de la main-d'œuvre active.

En 2001, il y avait en général :

- moins d'enfants âgés de 0 à 12 ans dans toutes les provinces, sauf en Ontario.
- Plus de mères faisant partie de la main-d'œuvre active en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Québec.
- Plus de places dans les services de garde réglementés dans toutes les provinces, sauf en Alberta.

Tableau 3.2 Nombre d'enfants 0–12 ans, nombre d'enfants 0–12 ans dont la mère est active sur le marché du travail et nombre de places à temps plein et à temps partiel dans les services de garde réglementés, par province et territoire, 1995–2001

Province ou territoire	Nombre d'enfants de 0 à 12 ans (chiffres arrondis)		Nombre d'enfants de 0 à 12 ans dont la mère fait partie de la main- d'œuvre active (chiffres arrondis)		Places dans les services de garde réglementés pour les enfants de 0 à 12 ans (estimation)	
	1995	2001	1995	2001	1995	2001
Terre-Neuve-et-Labrador	98 000	76 700	55 000	49 20	4 202	4 226 ¹
Île-du-Prince-Édouard	25 000	22 600	17 000	16 900	3 888	4 270 ²
Nouvelle-Écosse	156 000	141 800	92 000	97 200	10 645	11 464
Nouveau-Brunswick	126 000	112 200	73 000	76 500	7 952	11 086 ^{2,4}
Québec	1 192 000	1 115 200	724 000	772 100	111 452	234 905 ⁴
Ontario	1 923 000	1 944 400	1 250 000	1 325 400	147 853	191 135 ⁵
Manitoba	198 000	185 900	121 000	128 200	18 246	23 022
Saskatchewan	192 000	168 900	124 000	112 600	7 266	7 166 ⁴
Alberta	520 000	521 900	266 000	240 500	51 088	47 692 ⁶
Colombie-Britannique	623 000	601 700	407 000	388 900	59 794	72 949
Nunavut	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	992
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 286	1 234
Territoire du Yukon	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1 060	1 348 ⁴
Canada ⁷	5 064 000	4 891 200	3 250 000	3 308 700	425 332	611 420

Source: Adapté de Friendly, Beach & Turiano (2002). Tableaux 4, 5 et 9.

Notes:

- ¹Au moment de la collecte des données, les services de garde en milieu familial réglementés fonctionnaient à titre de projet pilote. Par conséquent, il n'y a pas de statistiques sur le nombre de places dans les services de garde en milieu familial.
- ²Les places dans les jardins d'enfants fréquentés une partie de la journée ont été incluses dans le total des places réglementées à l'Î.-P.-É.
- ³Le nombre total de places réglementées ne représente pas toutes les places. Le calcul n'est possible que pour les places financées en vertu du programme Quality Improvement Funding Support, qui représente 93,5 % des places au Nouveau-Brunswick.
- ⁴Les écoles maternelles (à temps partiel) ne sont pas réglementées au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Saskatchewan et dans le territoire du Yukon et ne sont pas incluses dans ces chiffres.
- ⁵Les données sur les services de garde en milieu familial accueillant les enfants à plein temps et à temps partiel ne sont pas accessibles par âge. On évalue en Ontario à environ 55 000 le nombre de places réglementées pour les enfants d'âge scolaire. Le nombre d'enfants bénéficiant d'un service de garde en milieu familial est évalué à 18 000 (entrevue menée auprès des informateurs clés pour la MJDMT).
- ⁶La province ne réglemente pas les services de garde en milieu scolaire, qui ne sont pas inclus dans ce total.
- ⁷On n'a pas de données pour les territoires quant au nombre d'enfants de 0 à 12 ans et d'enfants de 0 à 12 ans dont la mère fait partie de la main-d'œuvre active; ces totaux n'incluent pas les territoires.

Même s'il y a eu considérablement d'augmentation dans le nombre de places en services de garde réglementés de 1995 à 2001, il n'y a suffisamment de places réglementées que pour une faible proportion d'enfants. Le graphique 3.1 illustre le nombre estimatif de places réglementées dans chaque province par rapport au

nombre d'enfants âgés de 0 à 12 ans. Dans l'ensemble, en 2001, il y avait suffisamment de places dans les services de garde pour 12 % de la population des enfants âgés de 0 à 12 ans. La proportion la plus basse se trouvait en Saskatchewan, avec 4,2 %, et la plus élevée au Yukon où elle était de 27 %.

Graphique 3.1 Places dans les services de garde réglementés par 100 enfants âgés de 0 à 12 ans, 1995 et 2001



Source: Adapté de Friendly, Beach et Turiano (2002)

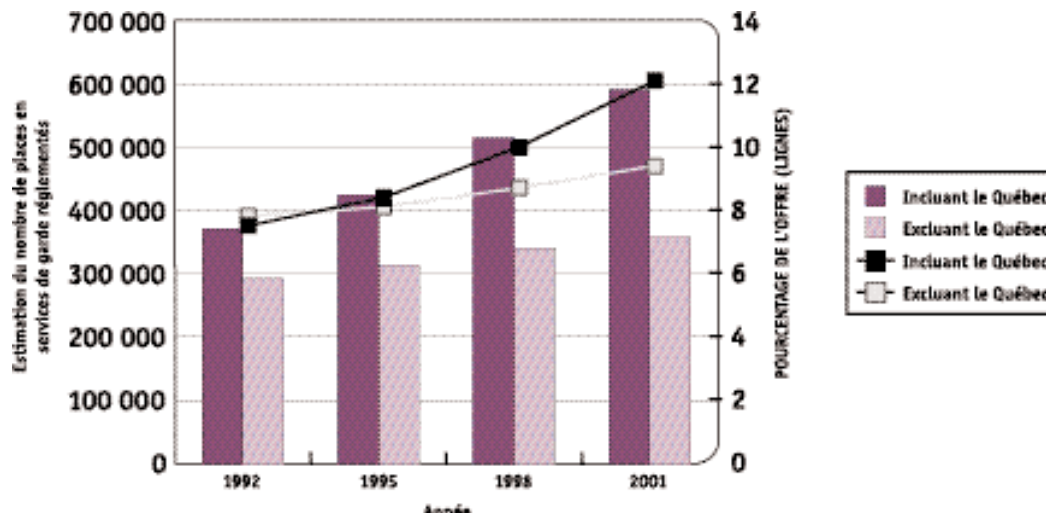
Même si toutes les provinces, sauf l'Alberta, ont accru le nombre de places dans les services de garde réglementés pour les enfants de 0 à 12 ans durant la période de 1995 à 2001, le plus gros de l'augmentation du nombre de places réglementées a eu lieu au Québec, en raison de la politique familiale adoptée dans cette province et des services de garde à 5 \$ par jour (7 \$ par jour depuis janvier 2004) qui ont donné lieu à une expansion considérable du système de services de garde à l'enfance réglementés. Et depuis 2001, le Québec a encore renfloué son offre de services de garde réglementés de 50 000 nouvelles places.

Au graphique 3.2, on peut voir l'incidence de l'augmentation du nombre de places en services de garde réglementés au pays. Il y a une augmentation légère, mais constante, du nombre de places réglementées lorsque le Québec est exclu du calcul. L'augmentation est plus frappante lorsque le Québec est inclus dans le calcul; le Québec a créé la plupart des nouvelles places en services de garde réglementés qui ont vu le jour au cours des neuf dernières années. Malgré l'expansion du nombre de places en services de garde réglementés au Québec, l'offre demeure bien en deçà de celle de la plupart des autres pays

dans le monde développé. Par exemple en Suède, 34 % des enfants d'un et de deux ans, 64 % des enfants de trois ans et 74 % des enfants de cinq ans fréquentent une garderie toute la journée, et 11 % des enfants bénéficient de services de garde en milieu

familial, particulièrement en régions rurales. En Italie, environ 70 % des enfants de trois ans fréquentent les *inscuole materne*, un pourcentage qui s'élève à 96 % à l'âge de six ans, lorsque commence l'école obligatoire¹.

Graphique 3.2 – Estimation du nombre de places en services de garde réglementés



Source: Totalisations spéciales, recensement de 2001, Statistique Canada.

3.1.2 La distribution des places dans les services de garde réglementés

À l'automne 2003, on a demandé aux fonctionnaires provinciaux et territoriaux de fournir des données à jour sur les places dans les services de garde réglementés (garderies pour enfants d'âge préscolaire, garderies en milieu scolaire et services de garde en milieu familial). Ces données sur les places dans les services de garde réglementés figurent au tableau 3.3 de même que les données sur les places dans les services de garde réglementés de 1985 et 2001, publiées par la Child Care Resource and Research Unit, *Child Care in the Provinces and Territories, 1995 et Early Childhood Education and Care in Canada 2001*.

Vu la diversité des systèmes de collecte de données au pays et les différentes périodes de temps au cours desquelles l'information est fournie pour la mise à jour des données sur le marché du travail, on doit user de précaution en comparant les provinces ou

territoires et les périodes de temps au tableau 3.3, particulièrement en ce qui concerne l'information sur les places en 2002-2003. Par exemple, l'Ontario et la Colombie-Britannique indiquent toutes les deux plus de 18 000 places en services de garde en milieu familial réglementés. L'Ontario fournit le nombre d'inscriptions dans les services de garde en milieu familial (sans préciser s'il s'agit de plein temps ou de temps partiel), tandis que la Colombie-Britannique indique la capacité permise des services de garde en milieu familial. La distribution des places au tableau 3.3 donne un aperçu de l'offre totale en 2002-2003 :

- 48,4 % sont des places offertes toute la journée ou une partie de la journée aux enfants qui ne sont pas encore en âge de fréquenter l'école.
- 33,3 % sont des places en garderie pour les enfants d'âge scolaire.
- 18,3 % sont des places dans des services de garde en milieu familial pour les enfants de 0 à 12 ans.

Tableau 3.3 Distribution des places en services de garde réglementés (estimation), 1995, 2001 et 2002-2003

Province ou territoire	Garderies accueillant les enfants d'âge préscolaire toute la journée et une partie de la journée			Services de garde pour enfants d'âge scolaire			Services de garde en milieu familial réglementés			Total des places réglementées		
	1995	2001	2002/2003 ¹	1995	2001	2002/2003 ¹	1995	2001	2002/2003 ¹	1995	2001	2002/2003 ¹
Terre-Neuve-et-Labrador	3 705	3 632	4 400 ²	497	594	s.o.	s.o.	s.o. ³	s.o. ³	4 202	4 226	4 400
Île-du-Prince-Édouard	3 292	3 697 ⁴	4 110	568	519	596	28	54	56	3 888	4 270	4 762
Nouvelle-Écosse	10 476	11 314 ⁵	12 194 ⁶	s.o.	s.o.	s.o.	169	150	s.o.	10 645	11 464	12 194
Nouveau-Brunswick	7 838	5 820	5 650	*	4 610	4,877	114	150	150	7 952	11 068 ⁷	11 898
Québec	52 911	77 271	89 699	40 670	101 655	134 630	17 871	55 979	75 355	111 452	234 905	299 684
Ontario	128 955	118 110 (est)	121 612 ⁸	*	55 025	61 811	18 898	18 000 ⁹	18 553	147 853	191 135 ⁹	201 976 ⁸
Manitoba	12 580	14 130	14 767	3 255	4 971	5 889	3 111	3 921	4 121	18 846	23 022	24 777
Saskatchewan	3 727	4 106	4 286	926	845	837	2 613	2 215	2 160	7 266	7 166	7 283
Alberta	43 242	41,011	40 755	s.o. ¹⁰	s.o. ¹⁰	s.o. ¹⁰	7 826	6 682	6 665	51 088	47 693	47 420
Colombie-Britannique	31 462	36 383	34 381	13 360	19 533	21 932	14 972	17 033	18 691	59 794	72 949	75 004
Nunavut	s.o.	832	835	s.o.	100	122		s.o.	s.o.	s.o.	932	957
Territoires du Nord-Ouest	1 182	866	922	*	152	128	104	216	248	1 286	1 234	1 298
Territoire du Yukon	649	669	599	189	251	80	222	428	376	1 060	1 348	1 055
Canada	300 019	317 841	334 210	58 400	188 255	230 902	65 928	104 828	126 375	425 332	611 430 ⁹	692 708 ¹¹

Sources:

Pour 1995 : Childcare Resource and Research Unit (1997). Pour 2001 : Friendly, Beach et Turiano (2002). Tableaux 9 et 29. L'information pour l'Ontario a été rajustée pour tenir compte des entrevues menées dans le cadre de la MJDMT, tel que mentionné à la note 8 en bas de page.

Pour 2002-2003 : Entrevues et questionnaires provinciaux en présence d'informateurs clés pour la MJDMT, fonctionnaires provinciaux-territoriaux responsables du domaine de la garde d'enfants.

Notes:

- Les chiffres de 2002-2003 ne proviennent pas tous de la même période durant les années 2002 et 2003 : Terre-Neuve (2003), Î.-P.-É. (2003), Nouvelle-Écosse (août 2003), Nouveau-Brunswick (juillet 2003), Québec (mars 2003), Ontario (décembre 2002), Manitoba (2002), Saskatchewan (mars 2003), Alberta (2002-2003), C.-B. (2002), Nunavut (2003), T.N.-O. (octobre 2003) et Yukon (2001-2002).
- Ce chiffre inclut les services de garde en milieu scolaire, car la ventilation n'est pas disponible.
- Au moment de la collecte des données, les services de garde en milieu familial réglementés faisaient l'objet d'un projet pilote; par conséquent, il n'y a pas de statistiques sur le nombre de places dans les services de garde en milieu familial à Terre-Neuve.
- Les places dans les jardins d'enfants fréquentés à temps partiel ont été incluses dans les chiffres de l'Î.-P.-É. relatifs aux places en garderie et au total des places réglementées en 2001 et en 2002-2003.
- Les places en garderie pour enfants d'âge préscolaire de la Nouvelle-Écosse incluent les services de garde en milieu scolaire, car la ventilation n'est pas disponible (2001).
- Aucune ventilation disponible pour les places en Nouvelle-Écosse en 2002-2003.
- Le nombre total de places réglementées ne représente pas toutes les places. La ventilation n'est possible que pour les places financées en vertu du programme Quality Improvement Funding Support, qui représentent 93,5 % des places au Nouveau-Brunswick.
- Les places en Ontario en 2002-2003 pour les garderies accueillant les enfants d'âge préscolaire toute la journée et une partie de la journée font référence à la capacité réglementaire pour toutes les catégories réglementées (les enfants de moins de 6 ans, c'est-à-dire les nourrissons, les bambins, les enfants d'âge préscolaire et les enfants de la prématernelle et de la maternelle); les places en Ontario en l'an 2002-2003 pour les services de garde en milieu familial réglementés représentent le nombre d'inscriptions; le total des places réglementées en Ontario en 2002-2003 représente la capacité réglementaire des garderies et l'inscription totale aux services de garde à domicile privés.

⁹ Durant une entrevue menée auprès d'informateurs clés, soit des fonctionnaires de l'Ontario, ceux-ci ont indiqué que le nombre signalé de places réglementées en 2001 était un chiffre partiel qui n'incluait peut-être pas les services de garde en milieu familial réglementés. Le chiffre estimatif de 18 000 places en services de garde familiale réglementés a été inclus dans le nombre de places en services de garde familiale réglementés de l'Ontario en 2001 et dans le nombre total de places réglementées en Ontario en 2001. Le nombre total de places en services de garde réglementés en 2001 au Canada reflète aussi cette information.

¹⁰ Il n'existe pas de règlements provinciaux pour les services de garde en milieu scolaire en Alberta. L'Alberta réglemente ses programmes en milieu scolaire conformément à la Social Care Facilities Act; les municipalités fixent les normes. L'Alberta a indiqué qu'il y avait 14 076 places dans les services de garde en milieu scolaire en 2003.

¹¹ Le total est estimatif seulement à cause des périodes de temps différentes auxquelles réfère l'information de 2002-2003.

* Aucune ventilation disponible (le nombre peut être inclus dans les garderies accueillant les enfants toute la journée et une partie de la journée).

3.2 L'offre de services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) relevant des ministères de l'Éducation

Il y a trois principales formes de prestation de SÉGE qui fonctionnent sous l'égide des ministères de l'Éducation :

- Les maternelles pour les enfants âgés de 5 ans.
- Les prématernelles pour les enfants âgés de moins de 5 ans.
- Les services de garde en milieu scolaire au Québec pour les enfants âgés de 5 à 12 ans.

3.2.1 Les maternelles pour les enfants de 5 ans

La maternelle est le SÉGE offert par les ministères de l'Éducation aux enfants l'année précédant leur entrée à l'école primaire. On inclut la maternelle dans le contexte de la main-d'œuvre des services de garde pour les raisons suivantes :

- La plupart des enfants de 5 ans au Canada (entre 95 et 98 %) fréquentent la maternelle, qui est financée par l'État et ne coûte rien directement aux parents. La maternelle influe sur le nombre et le type d'arrangements en milieu de garde réglementé requis pour les enfants de cinq ans.
- Un certain nombre de conseils scolaires et de ministères de l'Éducation étudient la possibilité d'élargir les services; les initiatives, recommandations et projets pilotes sont les suivants :
 - Des maternelles accueillant les enfants toute la journée.
 - Des SÉGE offerts par les conseils scolaires mais financés par d'autres ministères, pour les enfants de la maternelle durant la partie de la journée où ils ne participent pas à un programme financé par le ministère de l'Éducation.
 - Des SÉGE financés par les ministères de l'Éducation pour les enfants de quatre ans.

Même si les raisons de ces initiatives dépassent la portée de cette étude (et comportent probablement tout un éventail de motifs allant de la disponibilité du financement fédéral pour le développement de la petite enfance et de l'intérêt porté aux premières années à la diminution du nombre d'inscriptions dans les écoles et des places disponibles), il n'en demeure pas moins que les programmes de la maternelle et les services éducatifs connexes ont une incidence sur la main-d'œuvre des services de garde. En effet, ce sont les mêmes enfants qui fréquentent la maternelle et qui participent peut-être à un service de garde d'enfants réglementé; aussi, les membres de la main-d'œuvre des services de garde peuvent se trouver un emploi dans les écoles, tant à titre d'enseignantes qu'à titre d'intervenantes auprès d'enfants qui ont des besoins particuliers.

Le tableau 34 présente de l'information provinciale-territoriale sur la maternelle (l'année avant l'entrée au primaire) : description, admissibilité, inscription et initiatives en 2002-2003. À remarquer :

- La maternelle est obligatoire dans trois provinces : Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Colombie-Britannique.
- La maternelle accueille les enfants toute la journée dans trois provinces : Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Québec. Elle peut aussi être offerte toute la journée en Ontario (la décision dépend des conseils scolaires de district).
- Ailleurs, on offre certains programmes de maternelle toute la journée (Terre-Neuve, Yukon) et on y parle, ainsi que dans d'autres provinces et territoires, d'instaurer un système de maternelle accueillant les enfants toute la journée.

Tableau 3.4 Maternelle (année scolaire précédant la première année) : description, admissibilité, fréquentation, projets et initiatives, 2002-2003

Province/Territoire	Description	Admissibilité	Nombre d'enfants inscrits	Projets et initiatives
Terre-Neuve-et-Labrador	Une partie de la journée, 570 heures d'enseignement par année. Volontaire	5 ans avant le 31 décembre	5 254	Possibilité de toute la journée dans 7 écoles; la question de la maternelle universelle offerte toute la journée est à l'étude (la maternelle toute la journée préparerait mieux les enfants pour l'école; les parents préféreraient aussi cette formule).
Île-du-Prince-Édouard	Une partie de la journée, minimum de 3 heures par jour. Volontaire	5 ans au 31 décembre	1 605	Changer l'âge d'admissibilité : passer de 5 ans au 31 décembre (2003-2004) à 5 ans au 31 août (2008-2009). L'Î.-P.-É. aura les enfants de la maternelle les plus vieux au pays.
Nouvelle-Écosse	Toute la journée, minimum de 4 heures par jour Obligatoire	5 ans avant le 1 ^{er} octobre	9 795	
Nouveau-Brunswick	Toute la journée, 832,5 heures d'enseignement par année. Obligatoire	5 ans au 31 décembre	7 823	
Québec	Toute la journée, 846 heures d'enseignement par année. Volontaire	5 ans au 30 septembre	79 421	
Ontario	Peut être une partie de la journée ou toute la journée. Volontaire	4 ans 8 mois au 1 ^{er} septembre	133 686 ¹	<i>Best Start Plan</i> (parti libéral) suivant lequel la prématernelle et la maternelle deviendraient accessibles à tous les enfants de quatre et de cinq ans, les écoles devant offrir des services de garde et des programmes de soutien parental
Manitoba	Une partie de la journée, 522,5 heures d'enseignement par année. Volontaire	5 ans au 31 décembre	13 168	
Saskatchewan	Une partie de la journée, équivalant à 80 jours d'école complets. Volontaire	Déterminé par la division scolaire (pour la première année, 6 ans au 31 décembre)	11,403 ²	
Alberta	Une partie de la journée, au minimum 475 heures d'enseignement par année. Volontaire	5 ans au 28 février	26 191 ³	Recommandation de la Commission sur l'apprentissage de l'Alberta (rapport, octobre 2003) : établir des programmes de maternelle offerts toute la journée. Cette recommandation est à l'étude.
Colombie-Britannique	Une partie de la journée, 2,4 heures d'enseignement par jour. Obligatoire	5 ans au 31 décembre	37 607	
Nunavut	Une partie de la journée, pas moins de 485 heures d'enseignement par année et pas plus de 6 heures par jour. Volontaire	5 ans au 31 décembre	664 ⁴	La nouvelle loi sur l'éducation proposée rendra la maternelle obligatoire.
Territoires du Nord-Ouest	Une partie de la journée, maximum de 570 et minimum de 485 heures d'enseignement par année. Volontaire	5 ans au 31 décembre	656	Certains conseils scolaire offrent des programmes destinés à la petite enfance pour les enfants de la maternelle l'autre partie de la journée, tout en devant se conformer à la <i>Loi sur les services de garde</i> ; ce n'est pas couvert par la <i>Loi sur l'éducation</i> . Pourquoi? Une question de langue, d'alphabétisation et de gratuité pour les parents. Beaucoup de ces programmes sont directement liés à la classe de maternelle, et c'est souvent l'enseignante de la maternelle qui travaille dans le programme destiné à la petite enfance
Yukon	Une partie de la journée, 475 heures d'enseignement par année. Volontaire	4 ans 8 mois au 1 ^{er} septembre	334	Deux écoles mettent à l'essai la maternelle toute la journée; la réaction de la collectivité est favorable; les programmes sont maintenus en place mais ne sont pas élargis à cause de la question du financement et du manque d'engagement politique.

Sources:

Friendly, Beach et Turiano (2002). Information concernant la description des programmes et l'âge d'admissibilité.

Entrevues et questionnaires provinciaux à l'intention des informateurs clés dans le cadre de la MJDMT, fonctionnaires provinciaux-territoriaux responsables de la maternelle. Information quant au nombre d'enfants inscrits et quant aux projets et aux initiatives.

Notes:

¹ Le nombre d'inscriptions en Ontario correspond à l'année scolaire 2001-2002.

² Le nombre d'inscriptions pour la Saskatchewan correspond à l'année 2001.

³ Le nombre d'inscriptions pour l'Alberta correspond à l'année 2001.

⁴ Le nombre d'inscriptions pour le Nunavut est fourni en ETP – équivalents temps plein.

3.2.2 Prématernelle (pour les enfants âgés de moins de cinq ans)

Dans un certain nombre de provinces ou de territoires, les ministères de l'Éducation étendent leurs programmes d'éducation aux enfants plus jeunes, c'est-à-dire aux enfants qui ont quatre ans, l'année avant la maternelle.

- L'Ontario est la seule province où presque tous les conseils scolaires offrent la prématernelle aux enfants de quatre ans. Quatre-vingt-quatre pour cent des enfants de quatre ans vont à la prématernelle en Ontario.
- Le programme d'éducation de Terre-Neuve pour les enfants de quatre ans, Kinderstart, consiste en un programme d'initiation de huit séances qui inclut les parents. La plupart des enfants de quatre ans suivent le programme.

- Dans d'autres provinces ou territoires, on offre certains programmes éducatifs aux enfants de quatre ans, quoique ceux-ci visent principalement les enfants à risque, qui habitent le centre-ville ou qui ont des besoins spéciaux.
- Il existe au Québec un certain nombre de programmes de prématernelle accueillant les enfants une partie de la journée, principalement dans les quartiers défavorisés, qui étaient établis avant la mise en œuvre de la nouvelle politique familiale. Depuis 1997, tous les nouveaux programmes s'adressant aux enfants de quatre ans ont été conçus dans le cadre du système de garde d'enfants.

Le tableau 3.5 décrit les programmes de prématernelle qui existent à l'heure actuelle et les initiatives en cours.

Tableau 3.5 Prématornelle : description, fréquentation, projets et initiatives, 2002-2003

Province/territoire	Description - admissibilité	Nombre d'enfants inscrits	Projets et initiatives
Terre-Neuve-et-Labrador	Kinderstart – un programme d'initiation de huit séances offert l'année avant l'inscription à la maternelle (à la discrétion du conseil scolaire). Financé par la division de l'alphabétisation du ministère de l'Éducation	Entre 5 000 et 5 100	
Île-du-Prince-Édouard	s.o.		
Nouvelle-Écosse	4ans et plus – certains conseils scolaires de Halifax ont un programme qui accueille les enfants toute la journée préalablement à leur entrée à l'école primaire; cette politique s'applique aux écoles du centre-ville et aux populations à risque	De 10 à 12 endroits au total accueillant 240 élèves	La Nouvelle-Écosse mettra à l'essai un nouveau programme préscolaire gratuit offert sur une base volontaire, Ready To Learn, aux enfants de quatre ans, à 20 endroits en septembre 2005. Une initiative du ministère de l'Éducation ayant pour partenaires le ministère de la Santé et des Services communautaires, Ready to Learn comportera un programme d'activités mettant en valeur les compétences sociales enseignées par des personnes qui ont des antécédents en éducation et en développement de la petite enfance.
Nouveau-Brunswick			Dans le cadre du <i>Quality Learning Agenda</i> , un projet pilote est en voie d'élaboration conjointement avec le ministère de la Famille et des Services communautaires, celui de la Santé et du Mieux-être et celui de l'Éducation afin d'améliorer la préparation à l'école des enfants d'âge préscolaire et de les aider à bien effectuer la transition entre le milieu de garde et l'école.
Québec	Prématornelle – une partie de la journée pour les enfants de 4 ans. Passe-partout – pour les enfants à risque et les parents (24 séances, 16 avec les enfants seulement et 8 avec les parents)	Prématornelle 6 678 Passe-partout 8 910	Depuis la mise en œuvre de la nouvelle politique familiale, le Québec a mis un terme à l'expansion des programmes destinés aux enfants de 4 ans dans le système d'éducation. Les programmes destinés à ce groupe d'âge sont maintenant tous conçus au sein de la structure des CPE.
Ontario	Prématornelle, une partie de la journée (84 % des enfants de 4 ans la fréquentent)	114 669 ¹ (2001-2002)	Grâce au <i>Best Start Plan</i> , on étudie la possibilité que tous les enfants de 4 ans aient accès à la prématornelle toute la journée.
Manitoba	La division scolaire de Winnipeg et la division scolaire Frontier offrent des programmes de prématornelle aux enfants de 4 ans.	2 325	
Saskatchewan	La prématornelle peut être offerte une partie de la journée aux enfants jugés à risque qui vivent dans des communautés cibles satisfaisant à des critères précis. Des enfants de 3 et 4 ans de ces collectivités sont choisis pour faire partie du programme.	1 400	En 2003-2004, on a atteint le chiffre de 100 prématornelles accueillant plus de 1 500 enfants de 3 et de 4 ans. Ces programmes s'adressent aux enfants à risque et sont affiliés aux écoles communautaires.
Alberta	Les enfants ayant des besoins particuliers peuvent se prévaloir de services pour la petite enfance (maternelle) à l'âge de 2 1/2 ans s'ils ont un handicap grave ou à l'âge de 3 1/2 ans si leur handicap est modéré.	Enfants de 2 ans...250 ² Enfants de 3 ans...1 329 Enfants de 4 ans...14 757 (2001-2002)	Beaucoup plus d'élèves font la demande qu'il est possible d'en accueillir. Avec le temps, il serait bon qu'il y ait des programmes dans toutes les écoles communautaires. La commission sur l'apprentissage de l'Alberta (rapport, octobre 2003) recommande d'établir de nouveaux programmes de prématornelle de façon graduelle. Cette recommandation est à l'étude.
Colombie-Britannique	Initiatives propres à chaque district (aucune autre information disponible)		
Nunavut			Les programmes d'aide préscolaire aux Autochtones fournissent un apprentissage en bas âge aux enfants de 4 ans. À Arviat (troisième plus grosse ville du Nunavut dont la population est à 85 % inuite), chaque enfant participe à ce programme avant la maternelle.
Territoires du Nord-Ouest			Certains conseils scolaires offrent des programmes d'apprentissage à la petite enfance pour les enfants de 4 ans mais doivent se conformer à la Child Day Care Act (et non à l' <i>Education Act</i>)
Yukon	Neuf écoles rurales seulement où les enfants de 4 ans vont à l'école avec les enfants de 5 ans, dans les écoles où l'inscription des enfants de 5 ans est peu élevée (la taille minimum d'une classe est de 7)	44	

Sources:

Friendly, Beach et Turiano (2002). Information concernant la description des programmes.

Entrevues et questionnaires provinciaux destinés aux informateurs clés pour la MJDMT, fonctionnaires provinciaux-territoriaux responsables de la maternelle. Information sur le nombre d'enfants inscrits ainsi que sur les projets et les initiatives.

3.2.3 La garde en milieu scolaire au Québec

La garde en milieu scolaire au Québec s'adresse aux enfants de 5 à 12 ans qui fréquentent la maternelle et l'école élémentaire toute la journée. Il y a aussi des programmes pour les enfants de 4 ans pour le reste de la journée – un programme éducatif qui complète la prématernelle et auquel tous les enfants de prématernelle doivent participer .

Les programmes pour enfants d'âge scolaire sont considérés comme un service complémentaire à l'école et non comme un complément essentiel au programme d'éducation; il s'agit d'activités récréatives et optionnelles offertes par l'école ou par la commission scolaire . La *Loi sur l'éducation* de 1996 a créé des conseils d'établissements dans les écoles, et c'est à leur demande que la commission scolaire établit un programme de services de garde en milieu scolaire. Si le conseil d'établissement détermine l'existence d'un besoin, l'école doit établir un programme.

Entre 1997 et 2003, le nombre de programmes en milieu scolaire s'est accru de 800 à 1 725. Il y a 221 000 élèves qui sont inscrits dans des programmes en milieu scolaire, dont 187 000 sur une base régulière⁴.

3.3 Autres services éducatifs et de garde à l'enfance dans les provinces et territoires

Un certain nombre de provinces ou de territoires ont élaboré des programmes de SÉGE qui offrent tout un éventail de mesures de soutien aux familles et aux parents. Ces programmes ne font pas partie d'un système en règle, mais ils fonctionnent selon des critères établis et sont habituellement contrôlés ou évalués d'une façon ou d'une autre. Un grand nombre de ces programmes offrent des débouchés professionnels à la main-d'œuvre des services de garde, en particulier aux personnes qui détiennent un titre en ÉPE. Il n'y a pas d'estimation globale précise du taux de participation, mais voici quelques exemples de ces programmes :

- *Centres de ressources pour la famille*
 - Il y a des centres de ressources pour la famille dans un certain nombre de provinces. On y offre une diversité de mesures de soutien pour les parents et les intervenantes, comme par exemple des ludothèques, des centres d'enregistrement des services de garde d'enfants, des groupes de soutien pour les parents, des séries d'ateliers pour les intervenantes, des services de garde sous forme de haltes-accueil et des services d'approche.
- *Centres de la petite enfance, Ontario*

Chaque circonscription provinciale a un centre de la petite enfance qui offre les services suivants à tous les parents d'enfants âgés de 0 à 6 ans et aux intervenantes qui s'en occupent.

 - Des programmes d'apprentissage et d'alphabétisation pour les parents et les enfants.

- Des programmes visant à aider les parents et les intervenantes dans tous les aspects du développement de l'enfant.
- Des programmes sur la grossesse et l'art d'être parent.
- Des liens vers d'autres programmes de la petite enfance dans la collectivité.
- Des activités d'approche de façon à ce que tous les parents puissent prendre part aux activités de leur centre local de la petite enfance de l'Ontario.
- *Healthy Child Manitoba* offre des services, principalement aux enfants à risque :
 - Baby First – un programme de visites à domicile et un programme universel de dépistage.
 - Des services à domicile élargis pour les enfants ayant un handicap.
 - Early Start – un programme de visites à domicile pour les familles ayant des enfants aux besoins spéciaux qui sont inscrits dans un établissement de services de garde réglementés.
- *KidsFirst, Saskatchewan*
 - Une initiative conjointe du ministère des Ressources communautaires et de l'Emploi et du ministère de la Santé et de l'Apprentissage; offerte en collaboration avec des partenaires comme les districts scolaires et de santé, des organismes communautaires et des organismes représentant les Métis et les membres des Premières nations. L'initiative comporte quatre volets : éducation de la petite enfance, soutien parental et pour la garde des enfants, visites à domicile et approche prénatale.
- *Community Solutions, Saskatchewan*
 - *Community Solutions* cherche à améliorer les services de garde (et autres) grâce au financement de projets pilotes qui permettent à des agences et à des organismes « d'élargir la portée de leur action » et de mettre à l'essai des nouveautés. En milieu rural et dans les complexes d'habitation à faible revenu où il y a des services de garde, on a participé à des projets en vue d'élargir les services offerts aux familles. Les projets doivent être rattachés à un service de garde réglementé.
- *Child Care Resource and Referral Programs, Colombie-Britannique*
 - Il existe un réseau de programmes de ressources et d'aiguillage en matière de garde d'enfants dans toute la province. On y offre de l'information, du soutien et de la formation aux intervenantes en services de garde d'enfants et particulièrement aux responsables de services de garde en milieu familial. Aux parents, on offre un service d'aiguillage vers les responsables de services de garde en milieu familial de leur localité et vers d'autres services de garde.

3.3.1 Arrangements de services de garde non réglementés

Les arrangements de services de garde non réglementés consistent généralement en des dispositions prises de façon privée entre les parents et des membres de la famille ou une intervenante. La garde se fait habituellement chez l'enfant ou chez l'intervenante dont le service n'est pas réglementé par le gouvernement. En outre, il existe des programmes qui sont utilisés à des fins récréatives ou de développement qui ne sont pas réglementés dans un certain nombre de provinces ou de territoires. Dans ces endroits, les éducatrices en petite enfance choisissent d'administrer des services de garde en milieu familial non réglementés, et un grand nombre de services à domicile non réglementés et de programmes en garderie embauchent des éducatrices en petite enfance. Les arrangements de garde non réglementés comprennent :

- Les services de garde en milieu familial offerts par des membres de la famille, habituellement non assujettis au cadre réglementaire ou ne bénéficiant pas du financement gouvernemental.
- Les services de garde en milieu familial offerts par d'autres que des membres de la famille, chez la responsable du service. Chaque province et territoire a établi un nombre maximum d'enfants dont peut s'occuper une intervenante avant que son service ne soit obligatoirement réglementé. Ce nombre va de 2 enfants en Colombie-Britannique à 8 enfants en Saskatchewan.
- Les services offerts par une adulte (une gouvernante ou une gardienne) embauchée par les parents pour s'occuper de leurs enfants chez eux. Cette adulte peut vivre dans la famille, comme les personnes faisant partie du programme concernant les aides familiales résidentes qui sont parrainées par d'autres pays pour travailler dans des maisons privées au Canada, ou elle peut vivre ailleurs. Les parents sont généralement considérés comme les employeurs de l'intervenante et, dans la plupart des provinces et

des territoires, ils doivent se conformer à la législation pertinente touchant les normes du travail.

- Certains jardins d'enfants et prématernelles ne sont pas réglementés. Tel est le cas en Saskatchewan, au Québec et au Yukon; au Nouveau-Brunswick, on ne doit obtenir un permis que s'il y a une plainte ou sur demande. À Terre-Neuve-et-Labrador, les jardins d'enfants ne sont pas réglementés lorsqu'ils n'accueillent pas plus de six enfants pour moins de neuf heures par semaine.
- Les programmes récréatifs et les programmes de camp d'été.
- Les haltes-garderies, par exemple lorsque les parents participent à un programme parental ou à un programme de formation et qu'il y a un service de garde sur place.

3.4 Programmes de développement de la petite enfance de compétence fédérale

Même si les SÉGE sont une responsabilité provinciale-territoriale, il y a des programmes qui sont sous l'égide du fédéral. Ceux-ci se limitent habituellement aux populations dont le gouvernement fédéral a la responsabilité. Il s'agit principalement des familles et des enfants autochtones, mais ces programmes s'étendent aussi aux familles des militaires et aux nouveaux immigrants et réfugiés.

Dans le budget fédéral de 2001, 320 millions de dollars ont été alloués à l'expansion et à l'amélioration des programmes de développement de la petite enfance destinés aux enfants autochtones.

Le tableau 3.6 donne un aperçu des programmes de développement de la petite enfance qui sont sous l'égide du gouvernement fédéral.

Tableau 3.6 Programmes de développement de la petite enfance de compétence fédérale

Nom du programme	Ministère	Description	Âge d'admissibilité	Nombre d'enfants ou d'endroits
Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuits et les Premières nations (IGEIPN)	Développement des ressources humaines Canada	Le programme subventionne la création et le fonctionnement permanent de places en services de garde dans les collectivités des Premières nations et des Inuits. Le but est de permettre aux parents de participer aux programmes de formation et au marché du travail. Le service est habituellement offert toute la journée.	0-12 ans	7 000 enfants
				389 endroits
Programme d'aide préscolaire aux Autochtones – dans les réserves	Santé Canada	Programme d'intervention précoce pour les enfants des Premières nations des réserves visant à préparer les jeunes Autochtones en vue de leur entrée à l'école; sans frais pour les parents. Programme offert une partie de la journée	3-5 ans	7 000 enfants
Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, collectivités urbaines et nordiques	Santé Canada	Stratégie d'intervention précoce pour les enfants et les familles des Premières nations, inuits et métis vivant dans les centres urbains et dans les grandes collectivités nordiques. Les programmes offrent habituellement des activités préscolaires pendant une demi-journée afin de préparer les jeunes Autochtones à faire leur entrée à l'école en répondant à leurs besoins spirituels, affectifs, intellectuels et physiques; sans frais pour les parents.	3-5 ans	3 536 enfants 114 endroits

Programme de garde d'enfants en Alberta	Affaires indiennes et du Nord Canada	Le programme finance des places en garderie pour les Premières nations dans les réserves; les fonds doivent servir à fournir des services de développement de la petite enfance et des services d'apprentissage comparables à ceux qu'offre le gouvernement provincial aux personnes vivant à l'extérieur des réserves (de compétence provinciale).	0-12 ans	812 places 17 collectivités des Premières nations
Programme de garde d'enfants en Ontario	Affaires indiennes et du Nord Canada	Le programme subventionne des services de garde d'enfants dans les réserves; les fonds doivent servir à fournir des services de développement de la petite enfance et des services d'apprentissage comparables à ceux qu'offre le gouvernement provincial aux personnes vivant à l'extérieur des réserves (de compétence provinciale).	0-12 ans	3,018 enfants 57 programmes
Programme d'aide préscolaire aux enfants et de services aux familles des Premières nations du Nouveau-Brunswick	Affaires indiennes et du Nord Canada	Le programme offre des services de garde en garderie ou à domicile aux enfants et des services aux familles. Une partie de la journée.	3-5 ans	S.O.
Maternelle et prématernelle pour les Premières nations	Affaires indiennes et du Nord Canada	Maternelle pour les enfants vivant dans une réserve. Lorsqu'il n'y a pas de programme de maternelle, les enfants peuvent s'inscrire dans des écoles à l'extérieur de la réserve, et le gouvernement fédéral rembourse l'école.	Habituellement de 0 à 6 ans	13 409 enfants dans 387 écoles à l'extérieur des réserves*
Halte-garderie; cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	Citoyenneté et Immigration Canada	Les programmes de halte-garderie sont des arrangements informels non réglementés de garde et de supervision des enfants tandis que leurs parents suivent des CLIC; sans frais pour les parents.		3 200 enfants 190 programmes (170 en Ontario)
Centres de ressources pour les familles des militaires	Ministère de la Défense nationale	Les CRFM offrent des programmes et des services de base aux enfants (répit, parent et bambin, services de garde d'urgence, groupes de jeu, qui sont considérés comme essentiels dans chaque collectivité). La garde des enfants n'est pas un programme central; les bases militaires plus grosses ont des services de garde, parfois grâce à un parrainage avec un organisme communautaire. Un processus de consultation récent (Way Ahead, services aux familles des militaires) a permis de conclure que les services de garde devaient être prioritairement pris en considération par le MDN.	Varie selon le type de programme	36 CRFM dans tout le Canada et aux États-Unis
Programme d'action communautaire pour les enfants	Santé Canada	Le PACE s'adresse aux enfants et aux familles qui vivent dans des conditions risquées. Le programme finance des coalitions communautaires qui offrent de l'information, des services éducatifs, un soutien social, des services de garde et d'apprentissage de la petite enfance et de la formation.	0-6 ans	66 468 enfants

Source: Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada et Affaires indiennes et du Nord.

Pour la maternelle, DRHC/Santé Canada/AINC 2002 * ce chiffre correspond à l'an 2001

3.5 Dépenses publiques affectées aux services de garde réglementés

Le coût des services de garde réglementés et non réglementés demeure élevé pour les parents. Dans les garderies, le coût de la main-d'œuvre représente habituellement plus de 75 % du budget. La capacité des parents de payer les frais de garde a un rapport direct avec les salaires payés au personnel, que les parents paient le plein tarif ou la différence entre le plein tarif et le taux de subvention gouvernementale. À Toronto ou à Vancouver, les tarifs à payer pour un parent qui a un nourrisson en garderie peuvent s'élever à 1 200 dollars par mois. À Toronto, le parent qui est subventionné peut voir ces coûts presque complètement couverts par l'entente sur l'achat de services de la garderie conclue avec la municipalité. À Vancouver, le même parent devrait payer plus de 400 dollars par mois – soit la différence entre le plein montant et le maximum de la subvention gouvernementale qui est de 585 dollars par mois. Les parents au Québec payent 7 dollars pour un service de garde offert toute la journée dans les services de garde subventionnés; ils payent moins si leur revenu est sous un certain seuil.

Tel que mentionné dans l'étude sectorielle de 1998, le coût que doivent payer les parents et le financement gouvernemental varient considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre. Pour les enfants et les familles, il y a toute une gamme de critères d'admissibilité pour différents types de services, différents niveaux d'aide financière accessible, et différents coûts. Le niveau et le type de financement gouvernemental varient. La plupart du financement est sous forme de places de garde subventionnées pour les familles admissibles à faible revenu. En outre, il peut y avoir différents genres de subventions de fonctionnement dont peuvent se prévaloir certains services de garde qui en font la demande.

Depuis que les données de l'étude sectorielle initiale ont été recueillies, il y a eu des changements dans les tarifs et les subventions dans beaucoup de provinces et de territoires. Le tableau 3.7 illustre les frais de garde mensuels moyens et les subventions maximales pour un enfant de trois ans fréquentant une garderie ou un service de garde en milieu familial, l'éventail des revenus admissibles à une subvention pour une famille monoparentale d'un enfant et le nombre total des enfants recevant des subventions, en 1995 et en 2001, par province ou territoire.

Tableau 3.7 Moyenne des tarifs exigés en services de garde réglementés et subvention maximale pour frais de garde, 1995 et 2001

Province ou Territoire		Frais moyens pour les parents par mois (pour un enfant de 3 ans) (\$)		Subvention maximale versée (pour un enfant de 3 ans) (\$) ¹		Éventail des revenus admissibles aux subventions ² (Un parent d'un enfant de 3 ans) (\$)		Nombre total d'enfants recevant des subventions (0-12)	
		1995	2001	1995	2001	1995	2001	1995	2001
Terre-Neuve-et-Labrador	Garderie	380	s.o.	Aucun maximum fixé	21,25/jour	9 960	14 160	748	1 015
	Milieu familial	s.o.	s.o.	s.o.	21,25/jour	18 240	20 280		
Île-du-Prince-Édouard	Garderie	375	412	17/jour	19/jour	10 000	13 440	382	1 072
	Milieu familial	s.o.	s.o.	s.o.	19/jour	22 200	25 440		
Nouvelle-Écosse	Garderie	400	488	16,85/jour	14,95/jour	16 812	16 812	2 200	2 655
	Milieu familial	s.o.	s.o.	s.o.	14,95/jour	24 540	24 540		
Nouveau-Brunswick	Garderie	373	418	15/jour	16,50/jour	15 000	15 000	1 363	2 545
	Milieu familial	352	s.o.	s.o.	16,50/jour	23 100	23 100		
Québec	Garderie	444	5 \$/jour	18,57/jour	s.o. ³	12 000	s.o. ³	41 520	s.o. ³
	Milieu familial	374	5 \$/jour	s.o.	s.o. ³	35 800			
Ontario	Garderie	460-753 ⁴	s.o.	Aucun maximum fixé	s.o. ⁵	Évaluation des besoins utilisée ⁷	Évaluation des besoins utilisée ⁶	73 400 ⁷	s.o. ⁸
	Milieu familial	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.				
Manitoba	Garderie	320	376	4 092/année	4 264/année	13 787	13 787	8 200	10 964
	Milieu familial	274	328	4 092/année	4 264/année	24 369	24 369		
Saskatchewan	Garderie	358	384	235	235	19 668	19 668	3 683	3 684
	Milieu familial	340	377	s.o.	235	31 920	31 920		
Alberta	Garderie	375	522,84 ⁹	300	380	18 710	20 520	13 159	10 490
	Milieu familial	s.o.	s.o.	s.o.	300	25 765	31 680		
Colombie-Britannique	Garderie	440	494	368	368	18 984	18 984	28 920 ¹⁰	18 500 ¹¹
	Milieu familial	s.o.	26,74/jour	354	354	27 816	27 816		
Nunavut	Garderie	----	s.o.	----	s.o. ¹²	----	s.o. ¹²	----	s.o.
	Milieu familial	----	s.o.	----	s.o.				

Territoires du Nord-Ouest	Garderie	530	60013	Aucun maximum fixé	s.o. ¹⁴	Évaluation des besoins utilisée	s.o. ¹⁴	350 ¹⁰	s.o.
	Milieu familial	536	s.o.	s.o.	s.o.				
Yukon	Garderie	500	514	450	450	17 772	20 424	680	790
	Milieu familial	475	514	450	450	28 572	31 104		

Sources:

Childcare Resource and Research Unit (1997) dans Beach, Bertrand et Cleveland (1998) tableau 9.
Friendly, Beach et Turiano (2002). Tableaux 16 et 17.

Notes:

- Les subventions maximales versées sont par mois, sauf indication contraire.
- Le premier chiffre dans l'éventail des revenus est le point tournant (le niveau de revenu maximum bénéficiant de la pleine subvention). Le deuxième chiffre de l'éventail du revenu est le seuil critique (des subventions partielles s'appliquent jusqu'à ce niveau de revenu et cessent une fois celui-ci atteint). Dans l'ensemble des provinces et des territoires, sauf la Saskatchewan, on prend en considération le revenu net. En Saskatchewan, c'est le revenu brut qui compte.
- Le Québec offre des services financés par l'État plutôt qu'offrir des subventions à certaines familles.
- Les chiffres de l'Ontario sont de 1993; ils sont non accessibles en 1995. L'éventail provient d'un échantillon d'emplacements urbains et ruraux et de collectivités de différentes tailles.
- En Ontario, l'admissibilité aux subventions est fonction des évaluations des besoins déterminés à l'échelle de la province, le revenu n'étant que l'un des éléments pris en considération. Chaque municipalité peut déterminer les taux à l'intérieur d'un éventail, une situation qui crée considérablement de variations dans la province. Il n'y a pas de niveau de revenu maximum à l'échelle de la province donnant droit à des places de garde subventionnées complètement ou partiellement.
- L'Ontario utilise une évaluation des besoins pour établir l'admissibilité et ne dispose pas de données à l'échelle de la province.
- Cette estimation du nombre de places de garde subventionnées en Ontario provient du ministère des Services sociaux et communautaires, *Improving Ontario's Child Care System: Ontario Child Care Review* (août 1996).
- Le nombre estimatif d'enfants ayant une place en garderie subventionnée n'était pas disponible en Ontario.
- Les frais de garde indiqués pour l'Alberta sont les tarifs moyens payés pour les services en garderie.
- En Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, le nombre d'enfants comprend ceux qui reçoivent des subventions pour des services de garde non réglementés.
- La Colombie-Britannique subventionne les enfants qui fréquentent les services de garde réglementés et non réglementés. Ce chiffre est calculé à partir d'une estimation du nombre de subventions versées pour les services de garde réglementés.
- Au Nunavut, l'admissibilité varie selon le coût réel du logement, des services publics et des frais de garde que doivent payer les clients, plus les taux d'assistance sociale pour la nourriture et les vêtements. Une évaluation des besoins s'applique si bien qu'il n'y a pas de seuil critique d'établir. Il n'y a pas de subvention maximale à l'échelle du territoire. Les maximums sont fixés selon le type de soins.
- Les frais de garde indiqués pour les Territoires du Nord-Ouest correspondent à la moyenne payée pour les nourrissons et les enfants d'âge préscolaire.
- Aux Territoires du Nord-Ouest, l'admissibilité aux subventions varie selon le nombre de membres dans la famille, le coût réel du logement, la collectivité de résidence et l'admissibilité aux programmes améliorés d'avantages sociaux. Les besoins sont établis d'après les barèmes d'aide au revenu. Une évaluation des besoins s'applique si bien qu'il n'y a pas de seuil critique d'établir. Il n'y a pas de subvention maximale à l'échelle du territoire. Les maximums sont fixés selon le type de soins.

3.5.1 Changements récents aux tarifs et aux subventions

Dans un certain nombre de provinces et de territoires, une mise à jour a été faite de l'information fournie en 2001 sur les tarifs demandés et les subventions, au moment des entrevues et des questionnaires provinciaux et territoriaux sur la garde d'enfants auxquels ont répondu les informateurs clés dans le cadre de la MJDMT. Ces renseignements sont présentés ci-dessous.

Frais de garde moyens déboursés par les parents chaque mois

- À Terre-Neuve-et-Labrador, en Saskatchewan et en Alberta, la moyenne des tarifs payés chaque mois par les parents pour un enfant de trois ans a augmenté depuis 2001.
 - Nouveau tarif mensuel pour un enfant de trois ans : Terre-Neuve-et-Labrador : 441 \$ (2003); Saskatchewan : en garderie : 399 \$ (2002) et en milieu familial : 401 \$ (2002); en Alberta : tarif moyen mensuel pour les enfants de plus de 18 mois : 531 \$ (2003).

Admissibilité aux subventions en fonction du revenu

- En Colombie-Britannique, le revenu admissible aux subventions a été abaissé. Depuis septembre 2003, l'éventail du revenu d'une famille d'un adulte et d'un enfant va de 16 764 \$ (point tournant : le niveau de revenu le plus élevé auquel s'applique le droit à une place totalement subventionnée) à 23 124 \$ (seuil critique : la place est subventionnée partiellement jusqu'à ce niveau et cesse dès lors que celui-ci est atteint).

Nombre total d'enfants recevant des subventions

- À Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba, le nombre total d'enfants de 0 à 12 ans recevant des subventions a augmenté depuis 2001.
 - Mise à jour du nombre d'enfants de 0 à 12 ans recevant des subventions : Terre-Neuve-et-Labrador : 1 125 (2003); Nouveau-Brunswick : 2 586 (2002); Manitoba : 11 455 (2003).

- En Saskatchewan et en Alberta, le nombre d'enfants recevant des subventions a diminué.
 - Mise à jour du nombre d'enfants de 0 à 12 ans recevant des subventions : Saskatchewan : 3 290 (2002); l'Alberta signale une diminution du nombre, sans toutefois fournir de chiffres précis.
- En Ontario (2003), 120 261 enfants bénéficiaient d'une place en garderie subventionnée. Ce chiffre comprend chacun des enfants recevant une subvention durant l'année ainsi que les enfants en recevant du programme Ontario au travail (ces subventions peuvent être utilisées dans les milieux de garde réglementés et non réglementés). Dans les autres provinces et territoires, on indique le nombre moyen d'enfants recevant des subventions mensuellement.

Seule la Colombie-Britannique a abaissé le niveau de revenu admissible aux subventions. Par conséquent, des familles qui étaient auparavant admissibles ne le sont plus ou ne peuvent obtenir que des subventions partielles plutôt qu'une place en garderie totalement subventionnée. En 2002-2003, la Colombie-Britannique avait diminué ses dépenses au chapitre des subventions accordées pour la garde d'enfants pour les enfants de 0 à 12 ans de près de 24 millions de dollars⁵.

Les tarifs versés par les parents et les fonds provenant de divers paliers de gouvernement constituent le revenu des services de garde réglementés. Les salaires et les avantages sociaux des personnes qui travaillent dans ces services sont directement liés au montant d'argent que les parents sont capables de payer et au montant d'argent que les gouvernements versent aux garderies et aux responsables de service.

Si les frais de garde des parents deviennent trop élevés, ceux-ci ne seront pas capables de payer les services de garde réglementés ou ne voudront pas le faire. Les subventions versées ne couvrent pas toujours le plein montant, de sorte que les parents doivent payer la différence entre le taux de subvention approuvé et le plein prix. C'est dans l'intérêt des garderies de maintenir les tarifs à un niveau raisonnable, quoique cela n'aide pas la main-d'œuvre à avoir des salaires et des avantages sociaux de calibre professionnel à moins que les garderies reçoivent un financement d'autres sources.

Dans trois provinces, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec et le Manitoba, on a conçu des programmes et des projets pour surmonter ce dilemme des tarifs versés et des salaires.

- À l'Île-du-Prince-Édouard, les programmes de maternelle, financés par l'État pour les enfants de cinq ans, sont offerts dans la plupart des garderies. Il n'y a pas de frais pour les parents pour le programme de maternelle qui fonctionne pas moins de trois heures par jour. Les garderies reçoivent une subvention par enfant et par mois du ministère de l'Éducation. En 2001, le ministère de l'Éducation a accru son financement des programmes; cette augmentation devait être utilisée en partie

pour rehausser le salaire du personnel. Les parents paient des frais de garde(ou reçoivent une subvention) pour le reste de la journée si leur enfant demeure sur place.

- En 1997, le Québec a mis en place une politique familiale dans le cadre de laquelle a été lancé un programme de garde et d'éducation de la petite enfance, y compris des services de garde au coût de 5 \$ par jour (7 \$ par jour à compter de janvier 2004) pour les enfants de tout âge participant à des programmes en garderie et en services de garde en milieu familial. Le financement du gouvernement provincial est fourni grâce à toutes sortes de mécanismes destinés à couvrir les coûts d'administration et de fonctionnement. Le gouvernement finance aussi directement les salaires du personnel, qui selon un plan quadriennal qui a débuté en 2000, s'était accru de 35 à 40 % en 2003.
- Au Manitoba, le comité de révision de la réglementation des services de garde a proposé un modèle de financement pour les garderies, *Unit Funding Model*, adopté en 2000-2001 et qui vise à aider les garderies à produire suffisamment de recettes pour pouvoir payer les salaires des éducatrices en petite enfance d'après l'échelle salariale provinciale de l'Association des services de garde du Manitoba (MCCA).

Selon ce modèle de financement par unité, les recettes budgétaires proviennent de deux sources (les tarifs des parents et les subventions provinciales de fonctionnement), et environ 80 % du budget d'une garderie est constitué des salaires du personnel. Une unité de soins (unit of care) est la combinaison des recettes obtenues grâce aux frais de garde payés et aux subventions de fonctionnement, permettant de verser le salaire d'une employée (c'est-à-dire une « unité nourrisson » (4 nourrissons pour une éducatrice), « une unité préscolaire » (8 enfants d'âge préscolaire pour une éducatrice) et « une unité d'âge scolaire » (15 enfants d'âge scolaire pour une éducatrice). En d'autres mots, les droits payés par les parents et les subventions de fonctionnement de chaque unité produisent suffisamment de recettes pour embaucher une employée et la rémunérer selon l'échelle salariale de la MCCA. Les tarifs payés par les parents sont maintenant gelés dans le cadre du plan quinquennal du Manitoba pour la garde d'enfants. Durant la première année du plan (2002-2003) et la seconde année (2003-2004), les subventions de fonctionnement ont été augmentées, puisque durant les cinq années, on s'engage, dans le plan, à accroître le salaire et le revenu des responsables de services de 10 %.

3.5.2 Dépenses gouvernementales pour les services de garde réglementés

Le tableau 3.8 illustre les dépenses provinciales et territoriales pour les services de garde réglementés : le total des dépenses, les dépenses en subventions directes aux familles et le pourcentage du total des dépenses pour les subventions en 1995, 2001 et 2002-2003.

Les chiffres pour 2002-2003 proviennent de questionnaires envoyés aux fonctionnaires provinciaux et territoriaux responsables de la garde d'enfants et d'entrevues de type informateur clé menées auprès d'eux dans le cadre de la MJDMT. Sauf indication contraire, les allocations financières pour 2002-2003 comprennent le financement versé dans le cadre de l'Entente sur le développement de la petite enfance.

Les fonctionnaires, dans un certain nombre de provinces ou de territoires, ont été en mesure de fournir des renseignements budgétaires en ce qui concerne la garde d'enfants pour l'année 2003-2004. Lorsque c'était le cas, l'allocation versée en 2003-2004 pour les services de garde s'était accrue depuis 2002-2003 de :

- 6 millions de dollars au Manitoba;
- 6 millions de dollars en Saskatchewan;
- 0,7 million de dollars dans les Territoires du Nord-Ouest.

Même si le budget global pour les services de garde a diminué au cours des dernières années en Alberta, la province s'est engagée à verser 6 millions de dollars de fonds de l'entente sur le développement de la petite enfance au programme d'accréditation (agrément) des services de garde de l'Alberta.

De façon générale, les dépenses au titre de subventions directes continuent à augmenter au fil du temps dans la plupart des provinces et des territoires. En Alberta et en Saskatchewan, ces dépenses ont diminué; ces provinces font également état d'une diminution du nombre d'enfants qui reçoivent des subventions. Les dépenses au titre de subventions directes ont diminué en Ontario et en Colombie-Britannique.

Tableau 3.8 Dépenses provinciales et territoriales affectées aux services de garde réglementés, 1995, 2001 et 2002-2003

Province ou territoire	Total des dépenses en services de garde (M\$)			Dépenses affectées aux subventions pour frais de garde versées aux familles (M\$)			% des dépenses affectées aux subventions		
	1995	2001	2002/2003	1995	2001	2002/2003	1995	2001	2002/2003
Terre-Neuve-et-Labrador	2,98	7,75	10,3 ²	2,98	6,19	s.o.	100,0	80	s.o.
Île-de-Prince-Édouard	1,68	4,23 ¹	5,36 ⁴	1,18	3,19	3,25	70,0	75	60
Nouvelle-Écosse	11,84	12,89	21,97 ⁵	10,86	8,56	9,40	91,7	66	42
Nouveau-Brunswick	3,20	11,82	12,22 ⁶	3,20	6,50	6,30	100,0	55	48
Québec	202,69	1 092,43 ²	1 778,56	86,77	s.o. ¹⁶	s.o. ¹⁶	42,6	s.o.	s.o.
Ontario	541,80	451,50	480,18 ⁷	370,05	299,80	281,14 ⁷	68,3	66	58
Manitoba	45,20	62,88	67,90 ⁸	26,44	32,26	34,20	58,5	51	50
Saskatchewan	12,71	16,32	17,10 ⁹	8,81	9,85	9,45	69,3	60	55
Alberta	67,62	57,50	48,29 ¹⁰	36,51	49,80	41,29	54,0	87	86
Colombie-Britannique	91,38	164,56	145,12 ¹¹	51,48 ¹¹	60,50 ¹¹	52,00 ¹¹	56,3	37	36
Yukon	-----	1,86	1,77 ¹²	-----	,53 ¹⁴	,36	-----	28	21
Territoires du Nord-Ouest	1,71	1,60	1,60	,64	,82 ¹⁴	,82	37,2	51	51
Territoire du Yukon	4,15	4,44	5,22 ¹⁵	2,71	2,82	3,29	65,3	64	61
Total	987,96	1 889,79	2 596,81	601,62	480,82	441,24	65	60¹⁷	52¹⁷

Sources :

1995 et 2001 Friendly, Beach et Turiano (2002).

Entrevues menées auprès d'informateurs clés et questionnaires provinciaux-territoriaux sur la garde d'enfants, MJDMT, 2002-2003.

Notes :

¹ Les programmes de maternelle à l'Î.-P.-É. sont offerts dans des garderies assujetties à la législation en matière de garde d'enfants. Aux fins de ce tableau comparatif, le financement des maternelles a été séparé des dépenses pour les services de garde réglementés (1995 et 2001).

² Le chiffre pour le Québec comprend les dépenses des services de garde en milieu scolaire du ministère de l'Éducation.

³ L'allocation de Terre-Neuve-et-Labrador pour 2002-2003 comprend 4,3 M (prestation nationale pour enfants) et 2,7 M (initiative de développement de la petite enfance).

⁴ L'allocation de l'Î.-P.-É. pour 2002-2003 comprend 0,85 M (initiative de développement de la petite enfance). Les 3,15 millions de dollars de financement des maternelles ne sont pas inclus dans le chiffre de 2002-2003.

⁵ L'allocation de la Nouvelle-Écosse pour 2002-2003 comprend les 8,41 M (initiative de développement de la petite enfance).

⁶ L'allocation du Nouveau-Brunswick concerne l'année 2003-2004 et comprend les 6,92 M (initiative de développement de la petite enfance).

⁷ Ces chiffres sont réels pour 2002-2003. En outre, l'Ontario a dépensé 34,13 millions de dollars pour le financement des services de garde d'Ontario au travail, qui peut être versé directement aux parents ou à la responsable du service et utilisé dans les services de garde réglementés ou non réglementés.

⁸ Au Manitoba, les fonds de l'initiative de développement de la petite enfance sont utilisés pour soutenir le plan quinquennal de la province.

⁹ En Saskatchewan, le total de l'allocation pour les services de garde d'enfants en 2003-2004 s'élève à 23,44 millions de dollars; on ne sait pas si les fonds de l'initiative de DPE sont inclus dans les allocations de 2002-2003 et de 2003-2004.

¹⁰ Ces chiffres pour l'Alberta sont réels pour l'année 2002-2003.

¹¹ En Colombie-Britannique, les places en garderie subventionnées sont fournies pour les services de garde, qu'ils soient réglementés ou non. Ces chiffres sont une estimation selon un calcul de 55 % en 1995 et de 50 % en 2001 et 2002-2003. En outre, la responsabilité du supplément pour les besoins spéciaux (places additionnelles en garderie subventionnées pour les enfants ayant des besoins spéciaux) est passée du ministère de l'Enfance et de la Famille au ministère des Collectivités, des Populations autochtones et des Femmes en 2003 et a fait partie du budget des subventions sans transfert de fonds du ministère précédent. On évalue en 2001 le supplément pour les besoins spéciaux à 2,7 millions de dollars.

¹² En Colombie-Britannique, le total des dépenses pour les services de garde d'enfants correspond à l'année 2003-2004 : les subventions pour les services de garde non réglementés ne sont pas incluses, pas plus que le financement des programmes de ressources et d'aiguillage en matière de garde d'enfants, conformément aux tableaux sources. Trente-sept millions de dollars pour les services de garde assistés (du ministère de l'Enfance et de la Famille) ont été ajoutés au total des dépenses.

¹³ L'allocation du Nunavut n'inclut pas de montant pour les places en garderie subventionnées.

¹⁴ Au Nunavut et aux Territoires du Nord-Ouest, le budget pour les places en garderie subventionnées comprend les dépenses pour les services de garde réglementés et non réglementés.

¹⁵ L'allocation du Yukon est pour l'année 2003-2004 et ne semble pas inclure les fonds versés au titre de l'initiative de développement de la petite enfance.

¹⁶ Le Québec offre des services financés par l'État plutôt que des subventions à certaines familles.

¹⁷ Le total des dépenses pour le Québec n'a pas été inclus dans le calcul du pourcentage total des dépenses pour les subventions en 2001 et en 2002-2003 puisque le Québec offre un service financé par l'État et non des subventions à certaines familles.

Comme le montre le tableau 3.9, entre 1995 et 2001, il y a eu une augmentation per capita dans la plupart des provinces (l'information n'est pas disponible pour les territoires), l'Ontario et l'Alberta étant des exceptions notables. Le tableau ne reflète pas la diminution récente du financement en Colombie-Britannique qui a eu lieu depuis 2001. Tous les chiffres représentent la valeur réelle en dollars.

Tableau 3.9 Dépenses provinciales affectées aux services de garde réglementés par enfant âgé de 0 à 12 ans, 1995 et 2001

Province/territoire	1995 (\$)	2001 (\$)
Terre-Neuve-et-Labrador	30	101
Île-du-Prince-Édouard	67	187
Nouvelle-Écosse	76	91
Nouveau-Brunswick	25	105
Québec	171	980
Ontario	282	232
Manitoba	228	338
Saskatchewan	66	97
Alberta	128	110
Colombie-Britannique	158	274
Territoires du Nord-Ouest	82	s.o.
Nunavut	s.o.	s.o.
Territoire du Yukon	519	s.o.
CANADA	197	386

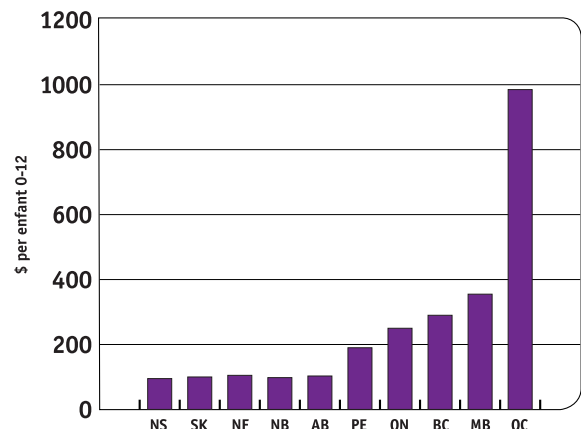
Source : Friendly, Beach et Turiano 2002, tableau 34a.

Notes:

- ¹ Les chiffres pour 2001 de l'Île-du-Prince-Édouard incluent les maternelles, assujetties à la législation sur les services de garde d'enfants. Par conséquent, le chiffre de 2001 n'est pas comparable aux chiffres des années précédentes.
- ² Les chiffres pour la Colombie-Britannique en ce qui concerne les places en garderie subventionnées ne sont qu'une estimation parce que la Colombie-Britannique permet aux gens d'utiliser les subventions pour les services réglementés et non réglementés. Ces chiffres ont été rajustés en conséquence.
- ³ Les chiffres de 1995 pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon sont fondés sur un nombre estimatif d'enfants âgés de 0 à 12 ans et ne sont par conséquent pas directement comparables aux chiffres donnés pour les autres provinces et territoires.

Le graphique 3.3 illustre les dépenses relatives per capita pour les services de garde réglementés dans toutes les provinces.

Graphique 3.3 Dépenses provinciales affectées aux services de garde réglementés, par enfant et par province, 2001



Source: Friendly, Beach et Turiano (2002)

3.6 Dépenses publiques affectées à d'autres programmes afférents aux SÉGE

À part les services de garde réglementés, presque tous les autres programmes afférents aux SÉGE dans lesquels le gouvernement joue un rôle sont financés par l'État et fournis à peu de frais ou sans frais à l'utilisateur. C'est le cas des programmes de maternelle et de prématernelle, des programmes parentaux, des programmes de halte-accueil parent-enfant, des programmes offerts par l'entremise de l'aide préscolaire aux Autochtones et du Programme d'action communautaire pour les enfants, du programme fédéral de garde d'enfants et de nombreux autres programmes spéciaux financés dans le cadre de l'Entente sur le développement de la petite enfance.

3.6.1 Dépenses pour les maternelles

Les maternelles sont financées au moyen de subventions globales versées aux conseils scolaires des gouvernements provinciaux et territoriaux. Le montant total des dépenses pour les programmes de maternelle n'est pas disponible, car les dépenses sont comptabilisées ensemble pour toutes les années scolaires. À partir des entrevues

menées auprès des fonctionnaires provinciaux et territoriaux, Doherty, Friendly et Beach évaluent le total des dépenses pour les programmes de maternelle à environ 1,5 milliard de dollars en 2001. Il existe des provinces et des territoires qui sont capables de fournir l'information sur les coûts par élève, et ces montants figurent au tableau 3.10

Tableau 3.10 : Estimation des dépenses affectées à la maternelle, 2001

Province ou territoire	Information
Terre-Neuve/Labrador	Information non disponible
Île-de-Prince-Édouard	150-200 \$ par mois par élève, selon l'endroit où se situe le programme. Total estimatif pour 2001 = 3,2 milliards de dollars
Nouvelle-Écosse	Information non disponible
Nouveau-Brunswick	Information non disponible
Québec	Dépenses moyennes par élève en maternelle (5 ans) = 1 694 \$ par année Dépenses moyennes par élève en prématernelle (4 ans) = 1 879 \$ par année Dépenses moyennes pour les élèves de 4 ans en passe-partout = 900 \$ par année
Ontario	Dépenses moyennes par élève de 4 ans = 6 645 \$ par année (équivalent plein temps) Dépenses moyennes par élève de 5 ans = 6 673 \$ par année (équivalent plein temps)
Manitoba	Dépenses moyennes par élève = 3 500 \$ par année
Saskatchewan	Dépenses moyennes par élève en régions rurales = 2 189 \$ par année Dépenses moyennes par élève à Regina/Saskatoon = 2 069 \$ par année
Alberta	Dépenses moyennes par élève = 2 184 \$ par année
Colombie-Britannique	Dépenses moyennes par élève pour un équivalent plein temps = 4 200 \$ par année
Territoires du Nord-Ouest	Dépenses moyennes par élève = 4 570 \$ par année
Manitoba	Information non disponible
Yukon	Information non disponible

Sources : Friendly, Beach et Turiso (2002), Doherty, Friendly et Beach (sous presse), d'après les entrevues menées auprès des fonctionnaires des gouvernements provinciaux et territoriaux.

Remarque : Les montants fournis sont des estimations et non des montants réels.

3.6.2 Dépenses affectées à des SÉGE de compétence fédérale

Le tableau 3.11 résume les dépenses fédérales pour les principales formes de prestation SÉGE. Le gouvernement fédéral fournit aussi un soutien indirect pour les SÉGE aux parents, par l'entremise de

programmes comme la déduction pour frais de garde d'enfants, les prestations de maternité et les prestations parentales. Il est question au chapitre 4 de ces formes de soutien et de leur incidence sur la main-d'œuvre des services de garde.

Tableau 3.11 Estimation des dépenses affectées aux programmes de développement de la petite enfance de compétence fédérale, 2002-2003

Programme	Dépenses en 2002/2003
Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuits et les Premières nations (IGEIPN)	\$ 50 M ¹
Programme d'aide préscolaire aux Autochtones - dans les réserves	\$ 34,7 M ²
Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, collectivités urbaines et nordiques	\$ 22,5 M ²
Programme de garde d'enfants en Alberta	\$ 2,7 M
Programme de garde d'enfants en Ontario	\$ 14,2 M
Programme d'aide préscolaire aux enfants et de services aux familles des Premières nations du Nouveau-Brunswick	\$ 1,4 M
Programme de maternelle dans les réserves	\$ 13,4 M
Haute-garderie; cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)	s.o. [*]
Centres de ressources pour les familles des militaires	\$ 4 M
Programme d'action communautaire pour les enfants	\$ 59,5 M

Sources : Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada (2003)

* Les coûts de garde d'enfants ne peuvent être séparés du budget total des programmes de 91 794 millions \$, qui comprend la formation linguistique des adultes, la garde d'enfants et le transport.

Remarque :

- 1 Comprend les dépenses pour les enfants de moins de 12 ans, mais la plupart des dépenses sont pour les enfants de moins de 6 ans. Le financement pour l'IGEIPN a été augmenté de 9 millions \$ en 2002-2003 en vertu de la stratégie fédérale sur le DPE pour les Premières nations et pour les autres enfants autochtones.
- 2 En raison de l'annonce tardive (octobre 2002), le financement annuel global de 46,5 millions \$ n'a pu être alloué en 2002-2003.
- 3 En raison de l'annonce tardive (octobre 2002), le plein montant du financement annuel de 35 millions \$ n'a pu être alloué durant l'exercice 2002-2003.

3.7 La qualité des services de garde réglementés

Les conclusions des recherches récentes continuent de confirmer le fait que la qualité du milieu dans lequel évolue la petite enfance influe sur sa trajectoire et son développement. La connaissance accrue de l'importance des premières années en général a placé la question de la qualité des programmes de garde d'enfants au devant de la scène⁷. Même si la sensibilité des parents et les caractéristiques familiales ont davantage d'incidence sur le développement de l'enfant, il est clair que l'expérience vécue dans les services de garde influe sur le développement de l'enfant ainsi que sur sa capacité d'adaptation et ses compétences dans l'immédiat et à long terme⁸.

Les interactions quotidiennes du personnel des services de garde et des intervenantes déterminent la qualité de l'expérience vécue par les jeunes enfants. Les personnes qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires, en particulier si celui-ci est lié à l'éducation de la petite enfance, ont davantage tendance à offrir un milieu de garde de haute qualité. La qualité de l'environnement professionnel (y compris les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail et l'organisation du travail) influe sur le rendement du personnel et des intervenantes et sur la qualité des programmes offerts dans les milieux de garde.

Il y a beaucoup de points de vue sur la qualité et de concepts et de définitions qui existent à son sujet, mais c'est là une question qui déborde du cadre de cette étude. Quoi qu'il en soit, la qualité des services de garde à l'enfance au Canada est souvent médiocre et les conclusions récentes des études canadiennes ne sont pas encourageantes⁹. Les rapports au sujet de la qualité des services de garde indiquent que s'il y a des programmes au Canada qui soutiennent le développement optimal de l'enfant, il y en a aussi qui offrent des services médiocres qui se contentent de répondre aux besoins physiques élémentaires des enfants.

- L'étude *Oui, ça me touche!* (OCMT) sur la qualité des garderies a utilisé des indicateurs normalisés de la qualité comme la Grille d'évaluation des interactions (GÉI) et l'Échelle d'évaluation de l'environnement des nourrissons et des tout-petits (ÉÉET-P) ou l'Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire - révisée (ÉÉEP-R) pour évaluer 122 groupes de nourrissons et 227 groupes d'enfants d'âge préscolaire dans 234 garderies réparties dans six provinces et un territoire¹⁰. Les conclusions révèlent que la majorité des endroits offraient un environnement physiquement sûr et comportaient des adultes soucieux du bien-être des enfants. Toutefois, seulement 44,3 % des salles pour enfants d'âge préscolaire et 28,7 % de celles pour bambins et nourrissons offraient des activités et des interactions avec les adultes propres à favoriser l'apprentissage en bas âge.
- L'étude OCMT portant sur les services de garde en milieu familial réglementés a recueilli des données provenant de 231 responsables de services de garde œuvrant dans six provinces et un territoire, à l'aide de la Grille d'évaluation des interactions (GÉI) et de la Grille d'évaluation des services de garde en milieu

familial (GESMF). Tout comme le personnel des garderies, les responsables de services de garde en milieu familial offraient habituellement un milieu physiquement exempt de danger et elles étaient attentionnées, mais seulement 36,8 % prévoyaient des activités stimulantes¹¹. La qualité avait tendance à être moindre pour les nourrissons de moins de 18 mois.

Il y a eu considérablement de discussion dans l'étude sectorielle des services de garde à l'enfance sur les facteurs influant sur la qualité, comme le financement, la réglementation et le mode de gouvernance. Il est clair que ces facteurs exercent toujours une influence primordiale. Or, des changements ont été apportés aux exigences réglementaires concernant la dotation et la formation du personnel. Cette section examine ces changements et les initiatives prises pour améliorer la qualité.

Dans plusieurs provinces ou territoires au Canada, on a mis en œuvre des initiatives spécifiquement conçues pour améliorer la qualité des services de garde¹². Dans beaucoup d'endroits, on a ajouté des outils d'observation et d'évaluation pour le personnel éducateur et on lui a offert une formation sur le tas et des mesures de soutien. La qualité peut être favorisée grâce à des normes de pratique professionnelles applicables aux intervenantes et au personnel des services de garde ainsi qu'aux milieux de garde d'enfants.

3.7.1 Exigences de formation dans les services de garde réglementés

Dans un certain nombre de provinces ou de territoires, depuis l'étude sectorielle des services de garde à l'enfance, des changements se sont opérés dans les exigences de formation tant pour les programmes en garderie réglementés que pour les services de garde en milieu familial.

Services de garde réglementés en garderie

Toutes les provinces et le territoire du Yukon ont maintenant des exigences de formation du personnel pour les services de garde réglementés offerts en garderie. Depuis l'étude sectorielle, on y a établi des exigences de formation pour les garderies, ou on les a augmentées, et il est arrivé qu'on change les ratios et la taille des groupes :

- Terre-Neuve-et-Labrador (nouvelles exigences en matière de formation et d'accréditation et changements dans la taille des groupes);
- Nouvelle-Écosse (changements apportés aux ratios et à la taille des groupes);
- Nouveau-Brunswick (nouvelles exigences en matière de formation);
- Québec (augmentation des exigences en matière de formation);
- Manitoba (augmentation des exigences en matière de formation);
- Saskatchewan (augmentation des exigences en matière de formation);
- Yukon (nouvelles exigences en matière de formation).

L'annexe 2-A fournit des détails sur les exigences en matière de dotation pour les garderies réglementées, y compris les ratios éducatrice-enfants, la taille des groupes et les exigences en matière de formation du personnel.

Services de garde en milieu familial réglementés

Six provinces et le territoire du Yukon ont maintenant des exigences de formation pour les responsables de services de garde en milieu familial réglementés (RSG). Depuis l'étude sectorielle, on y a établi des exigences pour la formation des RSG ou augmenté le nombre d'exigences :

- Terre-Neuve-et-Labrador (nouvelles exigences en matière de formation);
- Québec (augmentation du nombre d'heures de formation requises; nouvelles exigences de supervision de la RSG par le CPE);
- Manitoba (nouvelles exigences en matière de formation);
- Saskatchewan (augmentation du nombre d'heures de formation requises; nouvelles exigences en ce qui concerne le perfectionnement professionnel).

L'annexe 2-B fournit des détails sur les exigences actuelles de formation des responsables de services de garde en milieu familial réglementés, y compris les ratios RSG-enfants et les exigences de formation de la RSG.

3.7.2 Initiatives financées par le gouvernement pour améliorer la qualité

Dans un certain nombre de provinces et de territoires, il y a eu des projets et des initiatives sur la question de la qualité des services offerts en garderie et en milieu familial. En outre, à certains endroits, on a élargi le rôle des personnes qui accordent un permis aux programmes de garde d'enfants. Les personnes qui jouent ce rôle à ces endroits ont parmi leurs responsabilités la tâche d'offrir des services de consultation et d'aider à améliorer la qualité. Elles peuvent avoir reçu une certaine formation dans le domaine de la petite enfance.

L'ÉÉEP-R (salles préscolaires), l'ÉÉENT-P (salles des nourrissons et des tout-petits) et la Grille d'évaluation des services garde en milieu familial sont les échelles qui servent de principaux outils pour évaluer et surveiller les milieux de garde d'enfants afin d'améliorer la qualité des soins dispensés aux jeunes enfants.

Garder la porte ouverte

Le projet *Garder la porte ouverte* a été lancé à partir des conclusions préliminaires de l'étude OCMT qui montraient qu'environ 40 % des garderies à l'échelle nationale étaient incapables d'accepter au moins un enfant ayant une déficience¹³. Le projet « *Garder la porte ouverte : améliorer et renforcer les capacités des garderies à intégrer les enfants qui ont des besoins spéciaux* », cherchait à améliorer la qualité globale des garderies afin de créer un meilleur environnement pour tous les enfants, y compris les enfants ayant des limitations fonctionnelles. Ce projet était parrainé par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et financé par Visions garde d'enfants, un programme de Développement des ressources

humaines Canada. On en trouve une brève description dans l'encadré 3.1¹⁴.

Encadré 3.1

Garder la porte ouverte : un modèle de consultation sur place

Adapté de Paletta et Wesley (1998)

Les services de garde et les éducatrices demandent de l'aide ou sont perçus comme ayant besoin d'aide.

Le projet *Garder la porte ouverte* : améliorer et renforcer les capacités des garderies à intégrer les enfants qui ont des besoins spéciaux a utilisé un modèle de consultation sur place pour maintenir et améliorer la capacité des garderies d'accueillir tous les enfants. Les consultantes et le personnel ont travaillé ensemble à l'exécution d'un processus en dix étapes visant à renforcer la capacité et à concevoir des stratégies pour pouvoir répondre aux besoins de tous les enfants de la garderie :

Renforcement de la capacité :

1. Établir des relations
2. Offrir une formation pour utiliser l'ÉÉEP-R
3. Évaluer ensemble les besoins
4. Établir un plan d'action coopératif
5. Consultation sur place
6. Évaluation des changements
7. Période de durabilité
8. Évaluation après la période de durabilité
9. Rédaction d'un rapport
10. Détermination des besoins futurs

Tandis que pour ce projet on a utilisé un modèle de consultation sur place, avec des consultantes visitant les lieux, dans le guide *Garder la porte ouverte* publié par la suite, présente le programme entier à l'usage des garderies utilisant le modèle de visite de consultantes et de celles utilisant un modèle « autonome ».

Sources : Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (2001)

Le projet *Garder la porte ouverte* a été mené auprès de douze garderies dans trois provinces – soit trois dans chacune des provinces de l'Île-du-Prince-Édouard et du Nouveau-Brunswick et six en Saskatchewan. Après la fin du projet, les gouvernements et les partenaires communautaires de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick ont continué à élaborer des projets et des programmes touchant la qualité dans les milieux de garde d'enfants.

« *Ouvrir la porte à des services de qualité dans les services éducatifs et de garde à l'enfance* » est le projet portant sur la qualité au Nouveau-Brunswick découlant de *Garder la porte ouverte*. Ce projet a débuté en avril 2002, la phase deux se poursuivant en 2003. À ce jour, environ 64 garderies ont volontairement participé, dont une directrice de chaque garderie et non moins de deux membres du personnel en chef dans chacune. Le projet se déroule suivant un modèle de consultation sur place dans le cadre duquel des consultantes ou des animatrices travaillent avec le personnel en chef de la garderie afin d'effectuer des changements qualitatifs dans l'environnement, tant pour les enfants que pour le personnel.

En outre, grâce à des activités de perfectionnement professionnel, à du soutien et à des ressources fournies dans le cadre du projet *Garder la porte ouverte*, le personnel accroît sa capacité d'accueillir tous les enfants. Le projet permet de montrer à tout le personnel des garderies participantes à utiliser l'ÉÉEP-R et d'autres outils d'évaluation, l'invitant à adopter des pratiques exemplaires. Chaque phase est financée par le ministère de la Famille et des Services communautaire du N.-B. et coordonnée par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire.

Partnerships for Inclusion est un projet portant sur la qualité, mené conjointement par l'Association d'intervention précoce de la Nouvelle-Écosse et Trait d'union: réseau national d'intégration en services de garde des enfants ayant des besoins particuliers. Il reçoit une subvention provinciale (dans le cadre de l'Initiative de développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse). Le projet a pour prémisses que les services de garde de qualité fournissent des environnements qui répondent aux besoins de développement de tous les enfants, y compris les enfants qui ont des limitations fonctionnelles. Les animatrices travaillent avec le personnel des garderies pour évaluer (à l'aide de l'ÉÉEP-R) et améliorer l'environnement et le programme quotidien de la garderie. Des consultations sur place, des ateliers et des ressources donnent de l'information et du soutien au personnel. Ce projet a été offert en 2002-2003 en Nouvelle-Écosse dans 22 garderies réglementées accueillant des enfants à plein temps.

MIKE (*Measuring and Improving Kids' Environments*) est le programme qui traite de la qualité à l'Île-du-Prince-Édouard. Au départ un projet pilote de deux ans visant à soutenir l'inclusion, MIKE fournit maintenant un soutien et une formation au personnel des SÉGE réglementés et accroît ainsi la capacité des intervenantes d'offrir des services de plus grande qualité à tous les enfants. Des consultantes travaillent avec le personnel des garderies afin de lui apprendre à utiliser l'ÉÉEP-R et à se fixer des buts et des objectifs de travail. MIKE s'occupe des programmes offerts à plein temps en garderie et des garderies en milieu scolaire sur une base volontaire; les services de garde en milieu familial seront inclus à l'avenir. L'Association de développement de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard reçoit des fonds du gouvernement provincial (dans le cadre de l'Initiative de développement de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard) pour administrer MIKE, et le budget couvre le salaire de deux consultantes. Des données sont recueillies pour témoigner de l'incidence de ce programme.

Programme d'agrément des services de garde de l'Alberta

L'initiative en matière de services de garde de l'Alberta, lancée en décembre 2002, vise à renforcer les normes et à appliquer des pratiques exemplaires dans les milieux de garde par l'entremise de trois programmes : services de garde de répit, programme de nutrition et programme d'agrément des services de garde.

Ce dernier, un programme d'agrément des services de garde, fait suite aux constatations suivant lesquelles une plus grande qualité des services de garde produit de meilleurs résultats pour les enfants et les familles. Ce programme s'accomplit en trois étapes : l'étape préalable à l'agrément, un projet pilote et un examen du processus d'agrément, et sa mise en œuvre complète devrait avoir lieu en avril 2004.

L'étape préalable à l'agrément, qui a débuté en janvier 2003, veille à ce que le service de garde se conforme aux normes de réglementation incontournables et à ce qu'on recrute et maintienne en poste du personnel qualifié. Les agences de services de garde en milieu familial et les garderies sont admissibles à des fonds qui viennent en aide au personnel et aux RSG et qui sont offerts s'il est reconnu que l'on satisfait aux normes ou les surpasse (garderies) ou que l'on encourage la formation (services de garde en milieu familial). La Fédération canadienne des services de garde à l'enfance élabore en ce moment, avec le Réseau des services de garde d'Alberta, le programme d'agrément qui sera terminé en avril 2004, moment où l'agrément sera en place. On trouvera plus de détails sur l'étape préalable à l'agrément dans l'encadré 3.2 ¹⁵.

Encadré 3.2

Programme d'agrément des services de garde de l'Alberta, première étape, agrément préliminaire

Les fonds d'agrément préliminaire sont versés si le programme satisfait aux normes provinciales ou les surpasse (parmi les endroits qui satisfont aux normes ou qui les surpassent, toutes les agences de services de garde en milieu familial et plus de 90 % des garderies ont demandé de participer à ce programme volontaire qui exige un compte rendu vérifié).

Les garderies peuvent recevoir deux types de financement :

- un financement à l'appui du personnel : il s'agit d'un financement mensuel pour le personnel, établi en fonction du niveau d'accréditation;
- un financement pour la qualité : celui-ci est axé sur la capacité réglementaire et sur le fait que la garderie se conforme généralement ou constamment aux exigences de réglementation.

Les services de garde en milieu familial peuvent recevoir deux types de financement :

- un financement à l'appui de la responsable du service : celui-ci est versé mensuellement aux RSG qui sont en train de recevoir ou qui ont terminé la formation obligatoire dont il est question dans le document sur les normes provinciales en matière de sécurité intitulé « *Training for Direct Care Providers* »;
- un financement servant à subventionner la formation : les organismes reçoivent un montant annuel pour chaque RSG afin d'élaborer une formation répondant aux exigences de formation en vertu des normes de sécurité de l'Alberta.

Sources : Services à l'enfance Alberta (2004)

3.7.3 La qualité et le rôle des personnes qui délivrent les permis aux services de garde

Le rôle et la qualification des personnes qui délivrent leur permis aux services de garde ont changé et sont devenus plus exigeants depuis la dernière étude sectorielle. Dans beaucoup d'endroits, les préposés au permis exécutent une diversité de tâches, y compris appliquer les règlements et aider les services de garde à s'y conformer ou à les surpasser ainsi qu'aider au placement des enfants ayant des besoins spéciaux.

Les préposés au permis occupent une fonction qu'il est important de prendre en considération, tant à titre d'élément de la qualité qu'à titre de possibilité de carrière pour les membres de la main-d'œuvre en services de garde d'enfants. Le tableau 3.12 résume l'information à propos des qualifications et du rôle de ces préposés dans chaque province et territoire

Dans un certain nombre de provinces et de territoires, on exige que les préposés au permis soit diplômés en éducation de la petite enfance (Nouveau-Brunswick, Territoires du Nord-Ouest et Yukon). À Terre-Neuve-et-Labrador, les consultants en services de garde d'enfants doivent posséder des qualifications de niveau IV (un grade en ÉPE ou un grade dans une autre discipline, plus un diplôme en ÉPE).

- Ailleurs, on n'exige pas de titre, mais dans la pratique, on embauche des personnes qui détiennent un titre en ÉPE (p. ex., au Manitoba, les coordonnatrices des garderies sont des ÉPE III qui occupent un poste de direction ou de supervision depuis au moins cinq ans), ou qui ont reçu une formation connexe (p. ex., en Nouvelle-Écosse, les agentes de développement de la petite enfance ont un grade soit en ÉPE ou en études de l'enfant du Mont Saint-Vincent, ou les deux, ainsi qu'une expérience des milieux de la petite enfance).

Les directrices provinciales-territoriales responsables des services éducatifs et de garde l'enfance dans leur province respective ont élaboré un projet de recherche, entrepris par *Child Care Connections-Nova Scotia* et financé par l'entremise de Visions de la garde d'enfants, en vue d'examiner les bonnes pratiques en matière de réglementation. Le rapport de la première étape du projet d'établissement d'un cadre régissant les pratiques exemplaires pour la réglementation des services de garde au Canada a été publié en l'an 2000¹⁶. La deuxième étape porte sur les préposés à la réglementation : leur description de poste, la détermination des connaissances et des compétences requises, les domaines de formation nécessaires et les ressources disponibles.

Tableau 3.12 Formation et rôle des préposés à la réglementation, par province et territoire

Province/territoire	Titre du poste	Formation requise	Rôle
Terre-Neuve-et-Labrador	Consultante en services de garde à l'enfance	Exige une reconnaissance de niveau 4 (diplôme couronnant deux années d'études ou plus); 30 heures de perfectionnement professionnel en 3 ans	Évaluation du programme et ateliers pour les endroits à l'étude et le personnel, soutien et surveillance en plus de certaines responsabilités sur le plan de la réglementation et des subventions (selon la région).
Île-du-Prince-Édouard	Préposée au permis		Aller au-delà de l'application afin d'améliorer la qualité grâce au programme MIKE.
Nouvelle-Écosse	Préposée au développement de la petite enfance	Aucune formation requise en ÉPE; possibilité de formation permanente	Réglementation, consultation, services de garde assistés et programme de subventions
Nouveau-Brunswick	Coordonnatrice régionale	Exige un titre en ÉPE, en petite enfance, en éducation spécialisée ou l'équivalent du niveau d'un baccalauréat en éducation	La principale responsabilité consiste à amener les garderies à satisfaire aux exigences de réglementation, à offrir une aide technique, à examiner la capacité d'amélioration; ne sont pas à strictement parler des inspecteurs.
Québec	Inspectrice - ministère de la Famille et de l'Enfance	Aucune formation requise en ÉPE	
Ontario	Conseillère au programme	Aucune formation requise en ÉPE	
Manitoba	Coordonnatrice de garderie Consultante en services de garde	Aucune formation requise en ÉPE; dans la pratique, on embauche des ÉPE III qui occupent un poste de direction ou de supervision depuis au moins 5 ans	Personne-ressource, rôle de consultation et de réglementation; aide les programmes à satisfaire aux critères de qualité et à se plier aux règlements; s'occupe des cas d'enfants handicapés et travaille avec les garderies afin de déterminer le soutien dont ces enfants ont besoin; participe à des conférences et reçoit une formation quant à l'utilisation de l'ÉÉEP-R, offerte à titre de ressource aux garderies
Saskatchewan	Spécialiste en services de garde	Aucune formation requise en ÉPE; de préférence, des antécédents en petite enfance et une expérience de travail en garderie. L'accent est mis sur les compétences plutôt que sur la formation car il s'agit de milieux ruraux et nordiques	Rôle d'agent de réglementation et de consultant en matière de qualité (par ex., formation quant à l'utilisation de l'EREPP)
Alberta	Préposée à la santé	La description de poste indique qu'il faut une formation dans le domaine de la petite enfance	
Colombie-Britannique	Préposée à la petite enfance	Aucune formation requise en ÉPE	Principale optique : 'santé et sécurité'; il peut y avoir un rôle de facilitation dans certaines régions
Nunavut	Préposée ou consultante	Antécédents recommandés en ÉPE	
Territoires du Nord-Ouest	dans le domaine de la petite enfance	Diplôme en ÉPE plus 6 années d'expérience dont deux doivent être en première ligne	Soutien de programme
Territoire du Yukon	Inspecteur en services de garde	Antécédents en ÉPE requis	Rôle consultatif, utilisation de l'EREPP; au-delà de la réglementation, recherche de la qualité

Sources : Friendly, Beach et Turiano (2002).

Entrevues et questionnaires provinciaux destinés aux informateurs clés, MJDMT

3.7.4 Services de garde et apprentissage précoce – perspectives en matière de qualité : l'exemple de la Saskatchewan

La prématernelle en Saskatchewan est un programme offert une partie de la journée aux enfants de trois et de quatre ans qui sont considérés à risque en raison de retards de développement. Le programme est administré et financé par l'entremise du ministère provincial de l'Apprentissage, en partenariat avec les divisions scolaires locales. D'après un rapport récent portant sur une étude longitudinale

des prématernelles de la division des écoles publiques de Regina, les programmes de prématernelle sont de plus grande qualité que les services de garde dans la province; ce sont du moins les constatations des évaluations faites à l'aide de l'ÉÉEP-R). Cette comparaison n'est pas prise à la légère par les éducatrices en petite enfance travaillant dans le secteur des services de garde. Une analyse des facteurs pouvant contribuer à la qualité – ou l'inverse – permet de mieux comprendre les raisons de cette disparité. (Voir l'encadré 3.3)

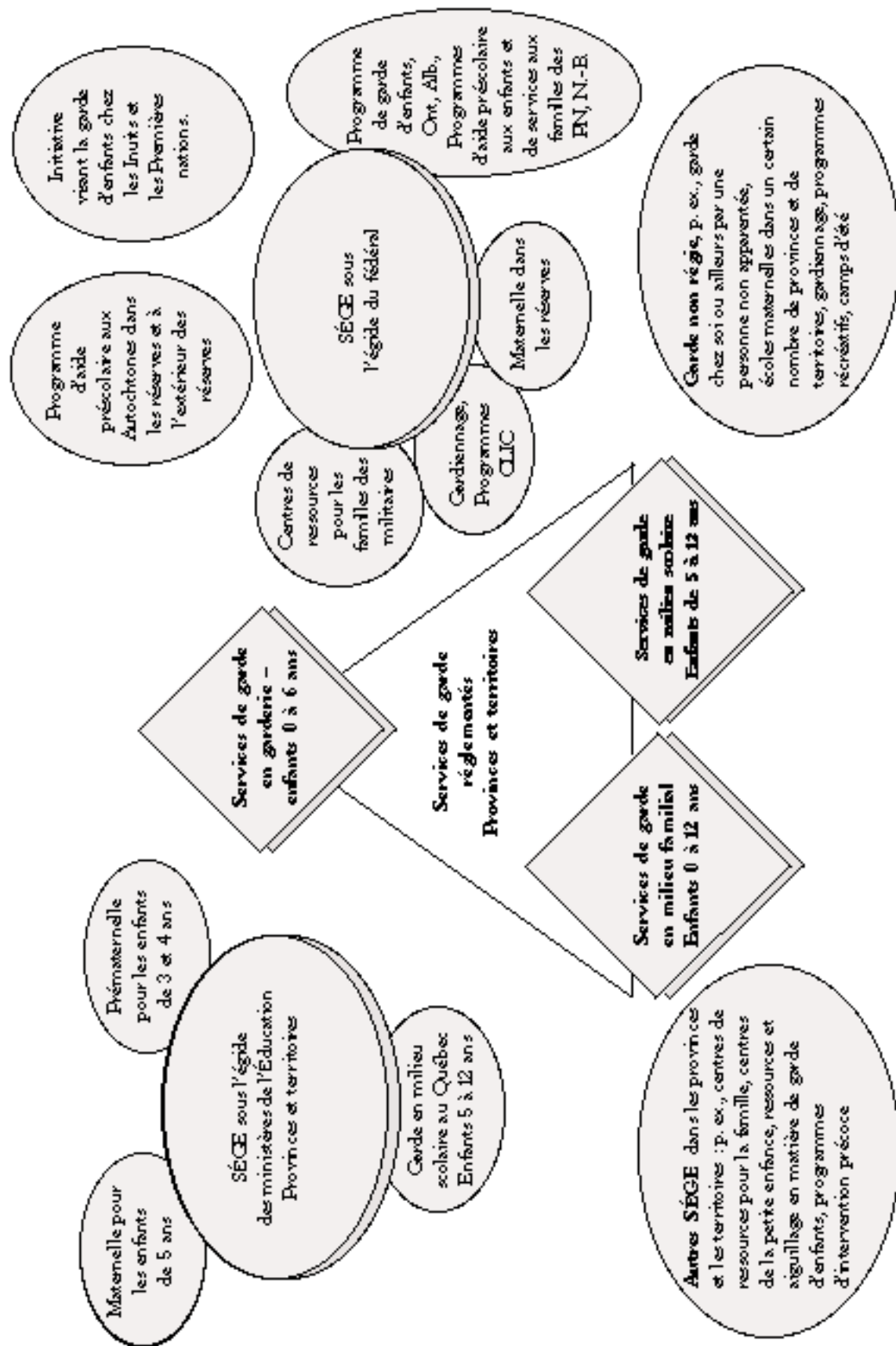
Encadré 3.3 – Une comparaison entre les programmes de prématernelle et les services de garde en Saskatchewan

Prématernelles	Services de garde
<p>La prématernelle est d'habitude offerte une partie de la journée (moins de trois heures) à deux groupes différents d'enfants le matin et l'après-midi. La prématernelle est ouverte du lundi au jeudi durant l'année scolaire et il n'y a pas de classe le vendredi pour permettre aux enseignantes de travailler avec les parents et de prendre part à des activités de perfectionnement professionnel. D'après les lignes directrices pour la maternelle (gouvernement de la Saskatchewan, 1997, <i>Better Beginnings, Better Futures</i>), le mieux est de ne pas dépasser le maximum de 16 enfants par classe, dotée d'une enseignante et d'une assistante. En général, la prématernelle est située dans une école si bien que les éducatrices ont accès à tous les services et à toutes les mesures de soutien offertes par le système scolaire, y compris les services de conciergerie, le soutien administratif, les évaluations et les services pour enfants ayant besoin de mesures de soutien spéciales. Les enseignantes font partie de l'équipe scolaire et participent aux activités communautaires et de perfectionnement professionnel.</p>	<p>Les services de garde sont ouverts toute la journée, souvent plus de dix heures par jour. Les éducatrices doivent parfois travailler par postes pour que le service puisse être offert pendant toute cette durée. Les garderies sont ouvertes tous les jours ouvrables de l'année et sont plus achalandées durant les congés scolaires lorsque les enfants d'âge scolaire s'y rendent pour y passer la journée. Les ratios sont de 1:10 pour les groupes préscolaires et de 1:15 pour les enfants d'âge scolaire. Outre la planification et la préparation du programme et de l'environnement, les éducatrices doivent aussi aider à préparer les repas, doivent disposer les lits pour la sieste, doivent balayer et laver les planches et nettoyer les toilettes. Durant la sieste – le seul moment tranquille de la journée – certaines membres du personnel prennent une pause pour le déjeuner tandis que celles qui restent afin de surveiller les enfants endormis doivent redoubler d'effort afin d'utiliser ce temps pour la planification du programme et l'exécution des tâches administratives. Les réunions du personnel, les activités de perfectionnement professionnel et les cours requis comme les premiers soins et le BCR ont généralement lieu le soir ou les fins de semaine, si bien que les éducatrices doivent encore une fois sacrifier une partie de leur vie personnelle et du temps passé auprès de leur famille.</p>
<p>Dans presque toutes les divisions scolaires, les enseignantes de la prématernelle doivent satisfaire aux mêmes exigences sur le plan des études et de l'accréditation que les autres enseignantes, y compris détenir un baccalauréat en éducation couronnant quatre années d'études. Beaucoup de divisions scolaires, y compris Regina Public, offrent des activités de perfectionnement professionnelles spécialisées dans le domaine de la petite enfance aux enseignantes de la prématernelle et de la maternelle. Les enseignantes sont membres de la Fédération des enseignantes et enseignants de la Saskatchewan qui leur consent les mêmes droits, les mêmes avantages sociaux et les mêmes salaires que les autres enseignantes dans la province. Les salaires annuels se situent entre 32 000 \$ et 66 000 \$. Les avantages sociaux comprennent des congés de maladie payés, un régime de soins de santé et de soins dentaires, une assurance-invalidité et une assurance-vie de groupe, le droit à une pension et le supplément des prestations de maternité versées en vertu de l'AE afin d'atteindre 95 % du salaire.</p>	<p>Les règlements provinciaux en matière de garde d'enfants exigent que le personnel des garderies travaillant plus de 65 heures par mois ait au moins 16 ans et ait terminé avec succès un cours d'introduction de 120 heures en éducation de la petite enfance. À compter de janvier 2005, 30 % du personnel devra détenir un certificat couronnant une année d'études en éducation de la petite enfance. Les directrices doivent avoir un diplôme couronnant deux années d'études. Les études additionnelles ou les activités de perfectionnement professionnel sont souvent aux frais de la personne qui ne bénéficie que de très peu de soutien financier sous forme de subventions provinciales pour les frais de scolarité ou de sommes versées par des conseils d'administration sans but lucratif. Le salaire moyen d'une travailleuse en services de garde en Saskatchewan est de 10,74 \$ de l'heure (ECBC in <i>Canvax</i>, 2001). Les avantages sociaux comme des congés de maladie payés, un régime de soins de santé et de soins dentaires, le droit à une pension, une assurance-invalidité et une assurance-vie de groupe varient de garderie en garderie, mais sont en général considérés peu intéressants, particulièrement si on les compare à ceux des enseignantes.</p>
<p>Le programme de prématernelle est entièrement financé par les deniers publics; les parents n'ont rien à payer.</p>	<p>La garde d'enfants est partiellement financée par les deniers publics; toutefois, les parents doivent payer des frais de garde et environ 50 % des familles utilisant des services de garde sont inadmissibles à toute subvention.</p>

L'examen des facteurs qui contribuent à la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance met en lumière les iniquités systémiques entre le système des services de garde et celui des prématernelles. Malgré cela, beaucoup de services de garde surmontent ces obstacles systémiques et offrent des cadres de vie stimulants aux jeunes enfants. On peut tirer des leçons de l'étude des prématernelles qui pourraient avoir des retombées positives pour le système des services de garde et faire en sorte qu'en y investissant des deniers publics on s'assure de la qualité des services éducatifs et de garde l'enfance.

L'analyse des facteurs qui contribuent à la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance fait ressortir les inégalités systémiques entre le système de garde d'enfants et le système préscolaire. Malgré tout, de nombreux services de garde à l'enfance surmontent les obstacles systémiques et parviennent à faire vivre aux jeunes enfants de bonnes expériences. Il y a des leçons à tirer de l'étude des prématernelles, susceptibles d'avoir une incidence positive sur le système de garde d'enfants et de faire en sorte que l'on veille à ce que l'investissement des deniers publics résulte en une haute qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance.

Schéma 3.1 Aperçu des services éducatifs et de garde à l'enfance et des programmes connexes de développement de la petite enfance



NOTES DE FIN DE CHAPITRE

1 Organisation de coopération et de développement économiques, 2001

2 Tougas 2002

3 ibid.

4 B. Guy, communication personnelle, 3 octobre 2003

5 Colombie-Britannique 2003

6 Doherty, Friendly et Beach sous presse

7 Beach & Bertrand, 2000; McCain et Mustard, 1999; National Institute for Child Health and Human Development (NICHD), 2000.

8 NICHD 2000; Beach et Bertrand 2000; McCain & Mustard 1999.

9 Brooks-Gunn 2003; Cleveland et Krashinsky 1998; Doherty 2000; NICHD 2000; Smart Start Evaluation Team 2003

10 Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas, 2000. Arnett, 1989.

11 Doherty, Lero, Goelman, Tougas, et LaGrange, 2000.

12 Programme d'aide préscolaire aux Autochtones 2000, Atlantic Evaluation and Research Consultants 2003; Campagne 2000 2003; Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance 2001; ministère des Services communautaires et ministère de la Santé 2002; Doherty 2002; Doherty 2001a; Doherty, Lero, Tougas, LaGrange et Goelman, 2001; Ferguson, Flanagan-Rochon, Hautmann, Lutes, Masson et Mauch 2000; Hewes et Brown 2002; Friendly, Beach et Turiano 2002; Gouvernement du Québec 2000; Jomphe et Lessard 1998a; Jomphe et Lessard 1998b; St. Aubin et Maxwell 2003; Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire, 2001

13 Doherty Lero, Goelman, LaGrange, et Tougas, 2000

14 Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire, 2001

15 L. Rogers, communication personnelle, 30 juillet 2003

16 Ferguson, Flanagan-Rochon, Hautmann, Lutes, Masson et Mauch 2000

L'étude sectorielle des services de garde à l'enfance, effectuée en 1998, a mis le doigt sur un certain nombre d'éléments influant sur la demande de services de garde et sur la demande de main-d'œuvre dans le domaine. Les éléments influant sur la demande de services de garde se classaient en deux grandes catégories : le contexte des politiques gouvernementales et le contexte démographique. La demande de main-d'œuvre en services de garde d'enfants est évidemment tributaire de la demande de services de garde, mais aussi des règlements provinciaux et territoriaux qui précisent les ratios enfants:personnel et la proportion requise de membres du personnel devant détenir certaines qualifications, ainsi que des taux de roulement et des autres débouchés professionnels dans le secteur plus vaste des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE). Des calculs précis basés uniquement sur des facteurs quantifiables ne permettront pas de saisir la dynamique de la situation, mais une discussion plus approfondie de chaque élément devrait aider les décisionnaires, les formateurs et formatrices et le secteur à planifier pour l'avenir.

Dans la Mise à jour des données du marché du travail (MJDMT), nous nous penchons sur les principaux changements qui se sont produits depuis l'étude sectorielle, qui ont trait en particulier à la question de la demande.

4.1 Changements majeurs survenus au chapitre des politiques gouvernementales et initiatives importantes

La politique gouvernementale a changé au Canada depuis la publication, en 1998, de l'étude sectorielle des services de garde à l'enfance. L'importance des premières années occupe le devant de la scène et influe sur la politique gouvernementale et sur les décisions en matière de financement. De plus en plus, les rapports et les publications concluent qu'il est essentiel de reconnaître les services de garde comme un important élément de toute stratégie touchant le développement de la petite enfance. La politique gouvernementale est l'un des principaux facteurs de motivation de la demande de services de garde. Le niveau et le type de financement public, l'admissibilité aux programmes et la planification en vue de l'établissement des services, tout cela joue un grand rôle et influe sur le « choix » des parents – quels sont les programmes offerts à coût abordable, qui sont pratiques, qui répondent aux besoins de développement de leur enfant et qui fonctionnent à des heures convenant à leur emploi s'ils travaillent.

Dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest, la majorité des enfants d'âge préscolaire participent à des services éducatifs et de garde à l'enfance financés et offerts par l'État pendant au moins deux ans, avant de faire leur entrée officielle à l'école¹. Les gouvernements et l'opinion publique reconnaissent la nécessité d'un investissement public en SÉGE². On accorde considérablement d'attention à la transition entre les services de garde et le système scolaire et à la nécessité d'une certaine uniformité pédagogique³. Les SÉGE dans ces pays ont un double

volet : favoriser le développement optimal de l'enfant et soutenir la participation des parents à la main-d'œuvre active. Des buts et des cibles sont établis pour la prestation et pour la qualité.

Au Canada, chaque province et territoire offre aux enfants de cinq ans la maternelle, qui est largement accessible à tous les enfants. Il n'y a pas de frais directement imposés aux usagers, l'accès n'est pas lié à la participation des parents à la main-d'œuvre et il n'y a pas d'autres restrictions sur le plan de l'admissibilité. Toutefois, comme le principal but de la maternelle est le développement de l'enfant et sa préparation en vue de sa scolarisation, on porte peu attention, dans la conception du programme, aux besoins des parents sur le plan de la main-d'œuvre. D'autres formes de prestation de SÉGE sont généralement établies d'une manière ad hoc, mais ce sont principalement les groupes de parents, les organismes bénévoles et les petites entreprises qui doivent planifier, élaborer, financer et faire fonctionner ces services. À part quelques exceptions notables – le gouvernement du Québec (et jusqu'à un certain point, celui du Manitoba) et la ville de Toronto –, il n'y a pas de plan de développement global pour les services de garde.

Le fait d'envisager le financement des services de garde principalement comme un soutien à la participation à la main-d'œuvre, les changements fréquents aux critères d'admissibilité et les initiatives distinctes visant à soutenir le développement de la petite enfance, tout cela a entraîné une fragmentation accrue au sein des services de garde réglementés et une grande instabilité de la main-d'œuvre.

Un certain nombre de changements et d'initiatives clés en matière de politiques, qui ont eu cours dans les dernières années, ont le potentiel d'influer considérablement sur le développement des services de garde et sur la demande d'éducatrices en petite enfance. Les SÉGE ont une portée plus vaste que les services de garde d'enfants réglementés. Il y a des conseils scolaires qui envisagent d'élargir leurs programmes pour accueillir des enfants plus jeunes; on a assisté à une prolifération de nouveaux programmes de « développement de la petite enfance », qui sont généralement destinés aux parents comme aux enfants, et il y a eu beaucoup de discussion à propos de la nécessité de mieux intégrer les services de garde, le volet éducation et le volet soutien parental. La demande d'éducatrices en petite enfance compétentes et qualifiées croît, mais il sera essentiel de coordonner les efforts de planification et d'intégration des services afin de créer un système durable de SÉGE au sein duquel les services de garde auront un rôle clairement défini.

Voici une description de quatre changements et influences clés en matière de politiques qui jouent un rôle sur l'établissement de services et sur la demande de services et de main-d'œuvre SÉGE.

- L'augmentation des prestations de maternité et des prestations parentales.
- L'Entente sur le développement de la petite enfance et l'Entente-cadre multilatérale sur la garde et l'apprentissage de la petite enfance.
- La façon dont le Québec compose avec la demande de services de garde.
- L'examen thématique de l'OCDE de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants.

4.1.1 Augmentation des congés de maternité et parentaux et des prestations

En 2000, le gouvernement fédéral a plus que triplé la durée pendant laquelle une mère ou un père admissible pouvait recevoir des prestations parentales. Le projet de loi C-32 a modifié la *Loi sur l'assurance-emploi* et augmenté de 10 à 35 semaines la durée de versement des prestations parentales et des prestations pour adoption aux parents admissibles. Les prestations parentales sont versées aux parents biologiques et aux parents adoptifs, peuvent être partagées par les parents, et maintenant un seul parent est assujéti à la période d'attente de deux semaines lorsque les parents partagent les prestations. Pour les parents biologiques, les prestations combinées de maternité et parentales sont maintenant versées pendant un an. Les prestations du fédéral fournissent aux employés admissibles un remplacement salarial de 55 % de leur rémunération jusqu'à un maximum de 413 \$ par semaine. Toutes les provinces et tous les territoires ont révisé leur législation touchant les normes du travail pour tenir compte de cette période prolongée de prestation, quoiqu'il y ait une certaine variation entre les provinces et les territoires quant aux détails des dispositions touchant les congés.

Il y a eu une augmentation considérable tant du nombre de prestataires que de la durée de la prestation. Les premiers résultats sur la participation au programme laissent entendre que les parents admissibles passent des périodes considérablement plus longues à la maison après la naissance ou l'adoption d'un enfant; en 2001, 61 % des femmes ont reçu des prestations comparativement à 54 % en l'an 2000 et à 52 % en 1995⁴. L'incidence des nouvelles dispositions touchant le congé parental ne fait que commencer à se faire sentir, mais elle produira probablement ce qui suit :

- Une réduction de la demande de services de garde pour les très jeunes enfants.
- Une augmentation de la demande de centres de ressources pour la famille et d'autres programmes parentaux.
- Une augmentation de la demande de remplacement du personnel dans les garderies lorsqu'une employée prend un long congé.

Encadré 4.1

Certains changements survenus depuis les amendements apportés à la Loi sur l'assurance-emploi :

- Il y a eu une augmentation de la durée des congés, d'une moyenne de 5 à 6 mois à une moyenne se situant entre 9 et 12 mois.
- Les femmes dont les partenaires réclamaient des prestations parentales avaient 4,6 fois plus tendance à retourner au travail dans les huit mois suivants que celles dont les partenaires ne demandaient pas de prestations.
- Cinq fois plus d'hommes ont reçu des prestations parentales.
- Les mères qui retournaient au travail en moins de 4 mois avaient une rémunération annuelle médiane juste en deçà de 16 000 \$.
- Parmi les femmes travaillant à leur compte, le temps médian passé sans travailler était d'un mois, tant en l'an 2000 qu'en l'an 2001.

En 1995, environ 52 % des mères ayant un nouveau-né ont reçu des prestations de maternité (194 000 demandes; 370 000 naissances). En 2001, 61 % des mères ayant un nouveau-né ont reçu des prestations de maternité. Parmi celles qui n'en n'ont pas reçues :

- 23 % ne faisaient pas partie de la main-d'œuvre rémunérée.
- 12 % étaient inadmissibles ou n'ont pas fait de demande.
- 5 % travaillaient à leur compte.

Sources : Marshall (2003)

Le tableau 4.1 illustre la durée moyenne de versement des prestations dans le cadre des congés de maternité, des congés parentaux et des congés d'adoption en 2001-2002. Le tableau 4.2

illustre quant à lui l'augmentation des dépenses, du niveau des prestations et du nombre de prestataires entre le moment où a eu lieu l'étude sectorielle et la première année du programme élargi.

Tableau 4.1 Durée moyenne du versement des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations d'adoption, 2001-2002

Prestations de maternité 2001-2002			Prestations parentales 2001-2002			
Nombre de naissances	Nombre de demandes de prestations de maternité	Durée moyenne du versement des prestations (semaines)	Parents biologiques : Durée moyenne du versement des prestations (semaines)		Parents adoptifs : Durée moyenne du versement des prestations (semaines)	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
327 187	193 020	14,6	23,5	14,5	29,0	19,0

Source: Données administratives, AE, 2001-2002

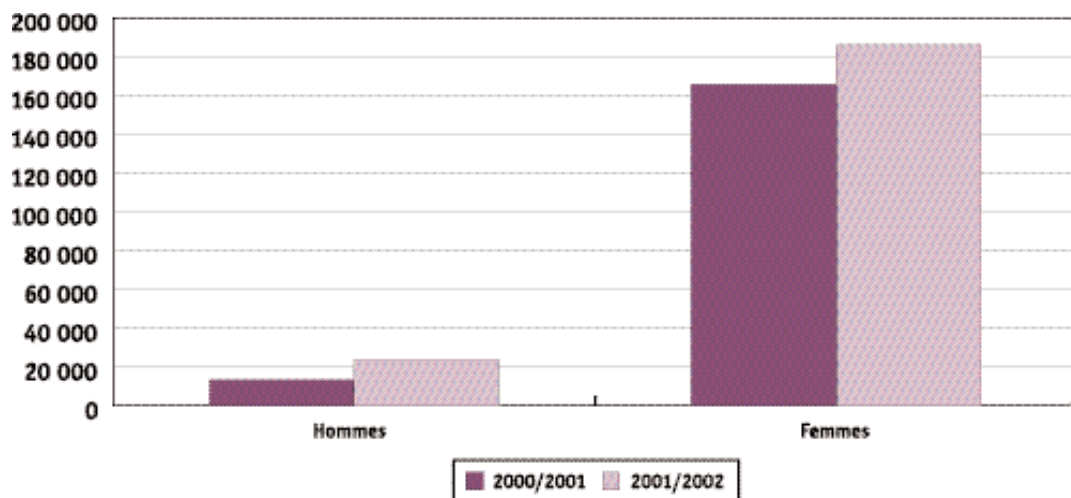
Tableau 4.2 Dépenses au chapitre des prestations de maternité et des prestations parentales et nombre de prestataires, 1995 et 2001-2002

Type de prestation	Dépenses (millions \$)		Prestation hebdomadaire moyenne (\$)		Nombre de prestataires	
	1995	2001/2002	1995	2001/2002	1995	2001/2002
Maternité	778	842,9	274,97	294	194 000	193 020
Parentale	440	1 279,8 Femmes : 1 176,9 Hommes : 102,9	279,38	Femmes : 299 Hommes : 362	Femmes : 173 000 Hommes : 7 000	Femmes : 185 550 Hommes : 23 120
Adoption	6	21,5 Femmes : 18,18 Hommes : 2,97	348,05	Femmes : 346 Hommes : 377	Femmes : 1 300 Hommes : 200	Femmes : 2 130 Hommes : 470

Source: Beach, Bertrand et Cleveland (1998); données administratives, AE, 2001-2002

Le graphique 4.1 illustre l'accroissement du nombre de mères et de pères faisant une demande de prestations parentales durant la première année du programme élargi.

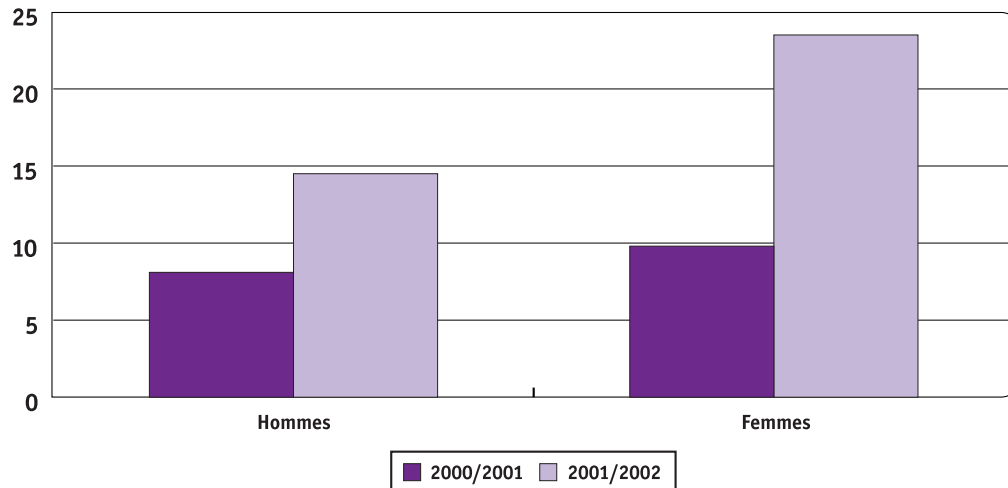
Graphique 4.1 Nombre de nouvelles prestations parentales réclamées par les hommes et les femmes, par année financière



Source: Développement des ressources humaines Canada (2003)

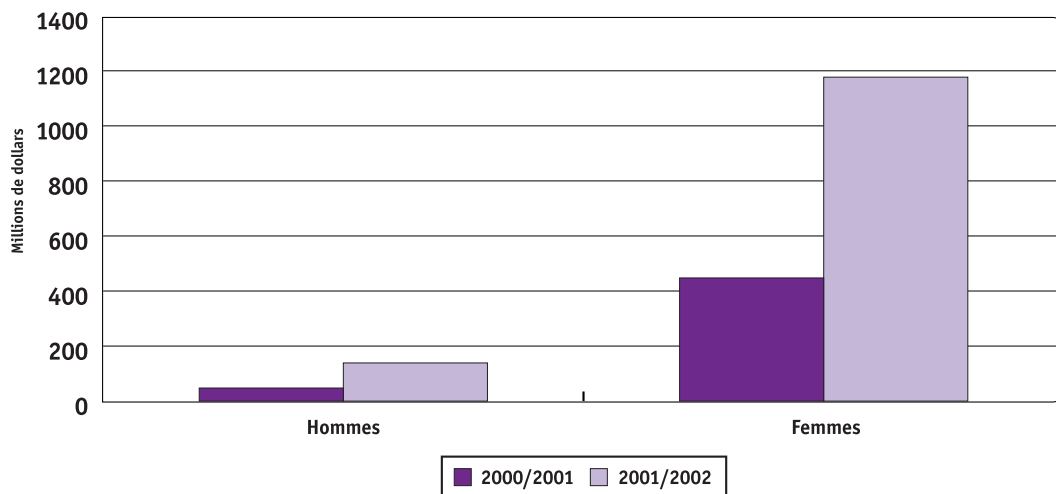
Les graphiques 4.2 et 4.3 illustrent l'augmentation considérable de la durée de la période de prestation et des dépenses globales après la première année de la période de prestation prolongée.

Graphique 4.2 Durée moyenne du nombre de prestations parentales en semaines, pour les hommes et les femmes, par année financière



Source: Développement des ressources humaines Canada (2003)

Graphique 4.3 Dépenses globales affectées aux prestations parentales, pour les hommes et les femmes, par année financière



Source: Développement des ressources humaines Canada (2003)

4.1.2 L'Entente sur le développement de la petite enfance et l'Entente-cadre multilatérale sur la garde et l'apprentissage de la petite enfance⁵

En septembre 2000, les premiers ministres du Canadaⁱ ont annoncé la mise en place d'une entente sur les services de développement de la petite enfance dans le cadre du Plan d'action national pour les enfants. L'Entente sur le développement de la petite enfance (DPE) concerne les enfants de zéro à six ans et comporte les objectifs suivants :

- promouvoir le développement de la petite enfance de façon à ce que les enfants puissent être, au maximum de leur capacité, physiquement et affectivement en santé et en sécurité, puissent apprendre, et puissent être socialement engagés et responsables;
- aider les enfants à mettre en valeur leur potentiel et aider les familles à soutenir l'évolution de leurs enfants dans des collectivités dynamiques.

ⁱ Le gouvernement du Québec était d'accord avec les principes généraux de l'Entente sur le DPE mais il ne participe pas aux ententes fédérales-provinciales-territoriales ni à leur élaboration.

Les premiers ministres se sont entendus sur quatre grands domaines d'action :

- Une grossesse, une naissance et une petite enfance saines.
- Des mesures de soutien pour les parents et les familles.
- Le développement de la petite enfance, les services de garde et l'apprentissage.
- Des mesures de soutien communautaires.

Les premiers ministres ont indiqué que les investissements au chapitre du développement de la petite enfance devraient être graduellement augmentés, prévisibles et maintenus sur une longue période. Le gouvernement du Canada s'est engagé à verser 2,2 milliards de dollars pendant cinq ans aux gouvernements provinciaux et territoriaux par l'entremise du Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS) en vue de soutenir les programmes et les services de développement de la petite enfance mis en place par ces gouvernements. En 2001-2002, environ 18,4 millions de dollars des 300 millions alloués au DPE ont été dépensés pour des services de garde réglementés, soit juste un peu plus de 6 % du total. L'éventail des dépenses pour la garde d'enfants, parmi les provinces et les territoires, s'est situé entre 0 % et plus de 60 %. On a assisté, dans un certain nombre de provinces et de territoires, à une croissance et à des améliorations considérables en ce qui concerne les services de garde réglementés et dans d'autres, à l'établissement et à l'expansion de toute une gamme de programmes d'éducation et de soutien familial, souvent à l'exclusion des services de garde à l'enfance. L'Entente sur le DPE a ouvert de nombreux nouveaux débouchés pour les éducatrices en petite enfance qualifiées, quoique beaucoup de ces débouchés se situent dans des services autres que les services de garde. Comme ces « autres services » sont généralement financés par l'État et ne dépendent pas des frais imposés aux usagers, ils sont souvent en mesure de payer de meilleurs salaires et d'offrir de meilleures conditions de travail que les garderies. Résultat : une pénurie d'éducatrices qualifiées prêtes à travailler dans les services de garde réglementés.

En mars 2003, par suite de l'Entente sur le DPE, les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux ont convenu d'un cadre pour améliorer l'accès à des programmes et à des services de garde et d'apprentissage de la petite enfance provinciaux et territoriaux réglementés, à coût abordable et de qualité.

L'objectif de l'Entente-cadre multilatérale sur la garde et l'apprentissage de la petite enfance est de promouvoir davantage le développement de la petite enfance et de soutenir la participation des parents à la main-d'œuvre ou à des activités de formation grâce à l'amélioration de l'accès aux programmes et aux services

de garde et d'apprentissage de la petite enfance de qualité et à coût abordable. Durant les deux premières années de l'Entente, 100 millions de dollars sont transférés par l'entremise du Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux aux provinces et aux territoires pour les programmes de garde et d'apprentissage de la petite enfance réglementés s'adressant aux enfants de moins de six ans, principalement pour des services directs de garde et d'apprentissage aux enfants fréquentant des milieux comme des garderies, des services de garde en milieu familial, des milieux préscolaires et des écoles maternelles. Au moment de la cinquième année, ce seront 350 millions de dollars qui seront transférés aux provinces et aux territoiresⁱⁱ.

L'Entente-cadre multilatérale est perçue par certains comme la première étape vers la mise en place d'un programme national de garde d'enfants. Il est par conséquent particulièrement important que le secteur de la garde d'enfants cherche à régler le double problème actuel qui consiste à attirer et à conserver un personnel qualifié, et planifie en fonction de l'augmentation future des services de garde d'enfants et des besoins connexes du marché du travailⁱⁱⁱ.

4.1.3 La façon dont le Québec réagit à la demande de services de garde d'enfants

En 1996, après des années de pression de la part des syndicats, des associations de garde d'enfants, des groupes de défense des droits et des parents, le gouvernement du Québec alors au pouvoir, c'est-à-dire le Parti québécois, a décidé d'accorder de l'attention et des ressources à la garde et à l'apprentissage de la petite enfance afin de soutenir les familles et les enfants, de réduire la pauvreté, et d'aider les femmes à atteindre l'égalité et à demeurer sur le marché du travail.

Le Québec a adopté une approche à multiples facettes en matière d'établissement et d'expansion des services de garde d'enfants réglementés – seul réel exemple d'un effort concerté en vue d'établir un système comportant des buts, des niveaux cibles de services et un échéancier pour l'atteinte des buts. L'établissement de ce système a été observé avec beaucoup d'intérêt dans tout le reste du Canada – par les décisionnaires, les défenseurs d'un système de garde d'enfants et le secteur lui-même – et il y a beaucoup de leçons à tirer de ce cheminement.

Comme les services de GAPE représentaient un important élément d'une stratégie globale de développement social et économique, le Québec a choisi de se pencher sur les importants enjeux liés à la garde des enfants. Parmi ceux-ci il y avait les enjeux liés à la qualité, à l'abordabilité, à l'accessibilité, à l'intégration, aux ressources humaines et au financement.

ⁱⁱ Le budget fédéral de 2004 a augmenté le financement de 75 millions de dollars annuellement pour les deux années 2004-2005 et 2005-2006.

ⁱⁱⁱ Durant la campagne électorale fédérale de 2004, le Parti libéral a inclus dans sa plate-forme un programme quinquennal de 5 milliards de dollars, « Fondations », en vue d'accélérer l'établissement d'un système pancanadien d'apprentissage et de garde de la petite enfance.

Un plan systématique et complet a été élaboré et mis en œuvre. Ce plan avait trait à un certain nombre d'éléments clés :

- Créer un nouveau ministère : le ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE), responsable de la politique familiale et des programmes de garde d'enfants pour les enfants d'âge préscolaire.
- Faire de la garde d'enfants un élément clé d'une politique familiale à trois volets.
- Restructurer l'infrastructure des services de garde d'enfants grâce :
 - à l'amalgamation des garderies (sans but lucratif) et des services de garde en milieu familial pour en faire des agences multiservices de la petite enfance (CPE) et à l'implantation graduelle d'un programme à 5 \$ par jour pour tous les enfants de zéro à quatre ans.
 - à l'expansion considérable des services de garde offerts aux enfants d'âge préscolaire.
 - à l'instauration d'une maternelle ouverte toute la journée pour les enfants de cinq ans.
 - à l'expansion considérable des programmes de garde en milieu scolaire à 5 \$ par l'entremise du système scolaire.
 - au financement public d'environ 80 % du coût, les frais imposés aux parents devant représenter environ 20 %.
- Accroître les exigences relatives à la formation et l'accès à celle-ci.
 - Accroître la proportion requise de personnel qualifié de sorte que les deux tiers du personnel détiennent un certificat (attestation) et trois années d'expérience ou détiennent un diplôme couronnant trois années d'études (DEC). Il semble que grâce à une grosse campagne menée dans les années 1999 à 2002 par le MFE, les collègues et Emploi Québec, il y ait un nombre suffisant de personnel qualifié pour répondre aux besoins des CPE à l'échelle provinciale. Toutefois, dans certaines régions ou sous-régions, il y a un manque d'éducatrices qualifiées.
 - Accroître les exigences de formation pour le personnel en garderie et pour les responsables de services de garde en milieu familial. Pour les prestataires de SGME, exiger 45 heures de formation et un cours de premiers soins, et six heures de perfectionnement professionnel par année.
 - Mettre en place des certificats de niveau universitaire dans des domaines comme le développement de la petite enfance et l'établissement de programmes, la gestion, la formation pédagogique (pour devenir conseillère pédagogique) et la garde en milieu scolaire.
 - Offrir une formation en ÉPE par l'entremise d'Emploi Québec aux travailleuses ne détenant pas l'attestation requise par la réglementation (880 heures de niveau CEGEP).
 - Dans les programmes en milieu scolaire, les syndicats ont réussi à la table de négociation en 1999 à faire reconnaître par l'employeur la dimension éducative du rôle de la coordonnatrice et du personnel. Les coordonnatrices doivent maintenant détenir un diplôme collégial en ÉPE ou une qualification équivalente. Toutefois, aucune formation spécialisée n'est requise du personnel sinon d'avoir terminé des études secondaires et un cours de premiers soins.
- Les organismes régionaux de services de garde d'enfants ont établi un « service de remplacement et d'aiguillage en ce qui concerne les éducatrices » où les CPE qui ont besoin d'éducatrices peuvent téléphoner pour obtenir du personnel. Il y a une relation étroite avec les collègues qui forment les nouvelles diplômées.
- Parvenir à la reconnaissance grâce à des normes de qualité et à l'amélioration des salaires et des conditions de travail.
 - Un cadre éducatif tant pour les garderies que pour les services de garde en milieu familial a été mis en place. L'accent est mis sur l'apprentissage au moyen du jeu et sur le développement holistique de l'enfant; le cadre ressemble passablement à celui qui est utilisé dans les maternelles.
 - Une grosse campagne a été entreprise de 1999 à 2002 faisant la promotion d'une carrière en services de garde d'enfants.
 - Il y a eu une augmentation salariale importante (en moyenne de 40 % sur quatre ans) qui a débuté en 1999. Un contrat de trois ans a été négocié à l'échelle provinciale avec la Confédération des syndicats nationaux. La grille salariale et celle concernant l'expérience s'appliquent à tous les centres, qu'ils soient syndiqués ou non.
 - En 2003 on a établi un régime de pensions.
 - En 2003 le contrat a été prolongé d'un an avec une augmentation salariale globale de 2 %.
 - Un comité sur l'équité salariale a été établi; l'analyse de ses conclusions est toujours en cours.
 - La rémunération des responsables de services de garde en milieu familial a été augmentée en 1999 ainsi qu'en 2003.

L'expansion et la diversification des services de garde d'enfants ont accru les débouchés dans le secteur. Entre 1995 et 2003, le Québec a augmenté le nombre de places en garderie comme suit :

- 36 788 places pour les enfants d'âge préscolaire, créant environ 5 255 postes équivalents temps plein (ÉTP).
- 93 960 places en milieu scolaire, créant environ 6 265 postes.
- 57 490 places en services de garde en milieu familial, augmentant le nombre de responsables de ces services réglementés d'environ 11 500.

Le rôle des syndicats

- En 1999, la négociation centrale a débuté. Par suite de cette négociation, une association d'employeurs a vu le jour pour représenter les CPE à la table de négociation; les syndicats représentaient les employées; et il y avait le gouvernement. La négociation centrale a joué un rôle important dans l'étude des préoccupations concernant le recrutement et la rétention – les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail ont été grandement améliorés; ces améliorations se sont appliquées à tous les CPE, qu'ils soient syndiqués ou non.
- Les échelles salariales ont été négociées en 1999 pour tous les postes au sein d'un CPE, y compris ceux du personnel de direction.
- Les syndicats ont joué un rôle central dans la reconnaissance de l'importance de la garde en milieu scolaire en définissant dans la convention collective le poste de coordonnatrice et de membre

du personnel, et en exerçant des pressions pour qu'il y ait un niveau minimum de formation.

- Jusqu'en 1999, le salaire du personnel des services de garde en milieu scolaire était supérieur à celui des ÉPE dans les CPE malgré des exigences moindres sur le plan des études. Les employées des services de garde en milieu scolaire étaient toutes syndiquées. Grâce aux négociations de 1999, l'écart a été comblé dans les CPE, et maintenant les salaires sont à peu près équivalents quoique les exigences sur le plan des études soient toujours moindres dans les services de garde en milieu scolaire.

Le roulement

- Il semblerait qu'avec la mise en œuvre de la grille salariale, compte tenu de la formation et des années d'expérience, il y ait eu considérablement de roulement durant la première année de la réforme. Un grand nombre d'employées qui n'étaient plus satisfaites de leur environnement professionnel ont cherché un emploi dans d'autres centres afin d'améliorer leurs conditions globales, même si elles demeuraient dans le même poste (p. ex. en continuant à travailler comme cuisinières ou comme enseignantes) puisqu'elles ne seraient pas financièrement pénalisées. La situation semble s'être stabilisée depuis.
- Il y a aussi eu un roulement en raison de l'expansion massive et des nouveaux débouchés. Par exemple, une éducatrice qui voyait qu'elle ne pourrait pas gravir les échelons dans son CPE à cause de collègues ayant plus d'ancienneté qu'elle a pu se déplacer vers un nouveau CPE afin d'y devenir superviseure-coordonnatrice ou même directrice générale.
- Selon un rapport ministériel publié en juin 2003 sur les taux de roulement des responsables de services de garde en milieu familial, 700 responsables ont présenté une demande de désaffiliation de leur CPE en 2001-2002. L'année précédente, ce nombre était de 818, ce qui donne un taux de roulement relativement faible de 5,8 %.

Autres initiatives

- Il y a des projets pilotes en cours dans 20 CPE où les responsables de services de garde en milieu familial affiliées n'ont pas à inclure leurs enfants d'âge scolaire dans leur ratio.
- Une étude sur les besoins de ressources humaines du système de garde au Québec doit être publiée au printemps 2004.
- Le gouvernement n'exige plus des entreprises de petite taille et de taille moyenne (enveloppe salariale de moins d'un million de dollars par année) (les CPE dans ce cas sont considérés comme des entreprises) qu'elles investissent 1 % de leur enveloppe salariale dans la formation. Cette mesure aura certainement une incidence sur la prestation d'une formation sur le tas dans les services de garde.

4.1.4 L'examen thématique de services éducatifs et de garde à l'enfance par l'OCDE

En 1998, le comité de l'éducation de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a lancé un examen thématique des SÉGE. L'OCDE a ainsi justifié la raison d'être de l'examen⁶:

[Traduction]

Les services éducatifs et de garde à l'enfance sont une condition nécessaire à un accès égal des femmes au marché du travail. En outre, le développement en bas âge est perçu comme le fondement de l'apprentissage tout au long de la vie. Si les programmes destinés à la petite enfance sont soutenus par des mesures efficaces sur le plan financier, social et professionnel afin de venir en aide aux parents et aux collectivités, ils peuvent contribuer à mettre dès le départ tous les enfants sur la bonne voie et favoriser leur intégration sociale.

Douze pays ont participé à cet examen et ont suivi la même démarche : préparation d'un rapport de base en vertu d'un cadre commun pour tous les pays, visites par une équipe d'examineurs internationale et préparation d'un rapport sur chaque pays faisant état des constatations faites par l'équipe d'examineurs. Après les douze examens, on a procédé à une analyse comparative des principaux changements et enjeux en matière de politiques, on a déterminé les approches et options stratégiques novatrices ainsi que les leçons à tirer, et on a présenté le tout dans un rapport intitulé *Petite enfance, grands défis*⁷.

Un second examen thématique a débuté en 2002, le Canada étant l'un des huit pays participants. Quatre provinces ont accepté d'accueillir l'équipe d'examineurs internationale, qui a fait la tournée des services de garde et rencontré des fonctionnaires ainsi que des intervenantes du milieu des SÉGE en septembre 2003. Le rapport de base et le rapport par pays devraient être publiés à l'automne 2004.

Même si l'examen n'a pas encore donné lieu à des changements sur le plan des politiques, il a eu pour fonction importante de soulever un certain nombre de questions à propos de la prestation actuelle des SÉGE. Le Canada peut maintenant se comparer aux autres pays de l'OCDE et découvrir ce qui se fait ailleurs, et ainsi envisager la prestation des SÉGE dans un cadre plus vaste.

Les développements et les leçons apprises en matière de politiques émanant de *Petite enfance, grands défis* seront étudiés et pris en compte par les gouvernements et le milieu des services de garde. Par exemple, l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance a récemment préparé un document de réflexion qui applique les leçons touchant les politiques au contexte canadien, et qui fait des recommandations et présente des options pour promouvoir les services de garde.

Sept tendances en matière de politiques ont été déterminées dans les divers pays, comme on peut le lire dans le document *Petite enfance, grands défis* :

1. Élargir la prestation pour en arriver à un accès universel.
2. Accroître la qualité de la prestation.
3. Promouvoir la cohérence et la coordination des politiques et des services.
4. Explorer des stratégies afin qu'il y ait un investissement adéquat dans le système.
5. Améliorer la formation et les conditions de travail du personnel.
6. Établir des cadres pédagogiques appropriés pour les jeunes enfants.
7. Solliciter la participation des parents, des familles et des collectivités.

En outre, huit leçons ont été tirées au sujet des politiques. Il en est question ci-dessous et elles sont décrites plus en détail à l'annexe⁸.

1. Une approche systémique et intégrée à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques.
2. Un partenariat solide et égal avec le système d'éducation.
3. Une approche universelle de l'accès, et une attention particulière accordée aux enfants ayant besoin d'un soutien spécial.
4. Un investissement public massif dans les services et l'infrastructure.
5. Une approche participative à l'amélioration et à l'assurance de la qualité.
6. Une formation et des conditions de travail appropriées pour le personnel dans toutes les formes de prestation.
7. Une attention systématique portée à l'aspect surveillance et à la collecte de données.
8. Un cadre stable et un programme à long terme en ce qui concerne la recherche et l'évaluation.

La participation du Canada à cet examen thématique actuel aide à changer la façon dont sont perçus les SÉGE, ou du moins aide à élargir la discussion quant aux buts des services de garde et des autres programmes de développement et services destinés aux jeunes enfants; elle aide à déterminer le genre de mesures de soutien qui sont requises pour créer un système durable; et elle aide à mieux comprendre les options envisageables pour la prestation des services de garde, sous forme de systèmes intégrés ou distincts, et à en saisir les répercussions pour la formation, la scolarisation et la rémunération de la main-d'œuvre.

4.2 La démographie

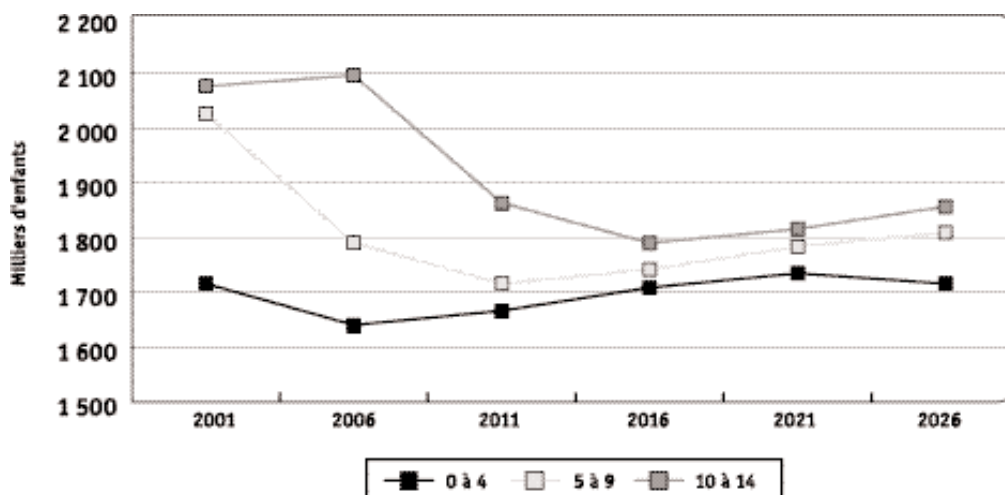
Les tendances des taux de natalité, les cycles d'immigration et la participation à la main-d'œuvre jouent tous un rôle dans la détermination du genre de personnes qui auront besoin de services de garde réglementés et qui en feront probablement usage, contribuant ainsi à la demande de main-d'œuvre dans le secteur.

4.2.1 La population

La population du Canada est vieillissante. L'âge moyen des Canadiens et Canadiennes est l'un des plus élevés des pays de l'OCDE. En 2001, l'âge moyen avait augmenté de 4 % pour atteindre 37,6 ans au cours d'une période de dix ans, et on s'attend à une autre augmentation de 3 % au cours des dix prochaines années. Le taux de fertilité est tombé à 1,5 enfant par femme alors qu'il était au-dessus de trois il y a une quarantaine d'années⁸. Tel que décrit au chapitre deux, ce n'est pas seulement la main-d'œuvre générale qui prend de l'âge, puisque la main-d'œuvre en services de garde vieillit à un rythme plus accéléré que dans la plupart des autres professions. Ce phénomène aura une incidence, non seulement sur le recrutement de travailleuses pour remplacer celles qui prennent leur retraite, mais sur les changements qu'il faudra apporter à l'environnement professionnel pour tenir compte des exigences physiques du travail pour le personnel plus âgé.

Par suite du déclin du taux de natalité, le nombre d'enfants n'a cessé de diminuer, et en particulier la population des très jeunes enfants. Toutefois, Statistique Canada prévoit qu'après 2006, la population des enfants âgés de zéro à quatre ans commencera à s'accroître. La population des enfants de cinq à neuf ans devrait diminuer considérablement jusqu'en 2011 puis augmenter de façon constante pendant les quinze années qui suivront. C'est dire que la demande de services de garde sera surtout forte au cours des dix prochaines années parmi la population d'âge préscolaire. (L'offre de services de garde est, bien entendu, loin de répondre à la demande, pour tous les groupes d'âge, mais c'est probablement à ce niveau où la pression sera la plus forte.)

Graphique 4.4 Estimation de la population d'enfants, de 2001 à 2026, par tranche d'âge



Source: Statistique Canada, tableau CANSIM 052-0001

La population globale s'est accrue de 5 % depuis l'étude sectorielle de 1998, et cette croissance s'est produite principalement dans les grands centres urbains. La principale exception à cette tendance se situe parmi la population autochtone, qui a connu une augmentation de 22,2 % depuis 1995. Le tiers de la population autochtone a moins de quinze ans, comparativement à 19 % de l'ensemble de la population canadienne⁹.

L'autre exception en ce qui concerne cette tendance de la population se situe parmi les nouveaux Canadiens. De 1991 à 1996, la population immigrante a augmenté plus de trois fois plus rapidement que celle des Canadiennes et Canadiens nés au pays. Près des deux tiers des gens qui sont venus vivre au Canada entre 1997 et 1999 ne parlaient ni le français ni l'anglais. Dans les classes de maternelle dans certains grands centres urbains, plus de la moitié des enfants sont issus de familles récemment immigrées¹⁰.

Il y aura une demande accrue d'éducatrices en petite enfance qui reflètera le visage changeant de la population canadienne et qui nous forcera à nous pencher sur les nombreux enjeux liés aux besoins en matière de santé et aux besoins culturels et éducatifs de

la population croissante d'immigrants et d'Autochtones. Or, les services éducatifs et de garde à l'enfance contribuent à l'intégration sociale de tous les enfants¹¹.

4.2.2 Le taux de participation des mères à la population active

Le Canada continue à avoir un taux élevé de participation à la main-d'œuvre des mères de jeunes enfants. En 2002, plus de 62 % de toutes les mères ayant un enfant de moins de trois ans, et plus de 68 % de toutes celles dont le plus jeune enfant avait entre trois et cinq ans, participaient à la main-d'œuvre.

Le tableau 4.3 illustre l'augmentation du taux de participation des mères depuis 1995 et montre la variation dans les taux de participation entre les mères monoparentales et celles qui ont un partenaire. L'augmentation du taux de participation est la plus élevée chez les mères monoparentales ayant un enfant de moins de trois ans. Ce phénomène est en partie attribuable aux changements apportés à la politique d'aide sociale dans un certain nombre de provinces qui exige des mères de jeunes enfants qu'elles se cherchent un emploi ou qu'elles suivent une formation.

Tableau 4.3 Taux d'activité des mères en fonction de l'âge du plus jeune enfant, 1995 et 2001

Toutes les femmes de 15 ans et plus (%)		Femmes ayant des enfants (%)						
		Enfant plus jeune âgé de moins de 3 ans		Enfant plus jeune âgé de 3 à 5 ans		Enfant plus jeune âgé de 6 à 15 ans		
1995	2002	1995	2002	1995	2002	1995	2002	
52,3	56,4	Toutes les mères	56,2	62,4	60,7	68,4	70	76,9
		Mères monoparentales	29,1	46,7	41,9	59,5	61,1	74,2
		Mères ayant un partenaire	59,8	64,1	64,4	69,9	71,7	77,5

Source: Statistique Canada (2008)

Comme l'indique le tableau 4.4, il y a eu peu de changements depuis 1995 dans le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel et le pourcentage de celles qui travaillent à leur compte.

Tableau 4.4 Travail à temps partiel et travail autonome des femmes

Travail à temps partiel (%)		Travail autonome (%)	
1995	2002	1995	2002
28,6	27,7	11,7	11,4

Source: Statistique Canada (2003)

Chez les femmes de 25 à 44 ans, la principale raison donnée pour travailler à temps partiel est le fait de devoir s'occuper des enfants (33,6 %); chez les femmes de 15 à 25 ans, la principale raison est la fréquentation scolaire (72,3 %), et chez les femmes de 45 ans et plus, c'est une question de préférence personnelle (54,4 %).

4.2.3 Nombre d'enfants inscrits dans un service de garde

Comme c'était le cas lors de la première étude sectorielle des services de garde à l'enfance, la seule source de données récentes dont le Canada dispose sur le nombre d'enfants ayant recours à divers arrangements de garde est l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ). Dans l'étude sectorielle de 1998, ce sont les résultats du premier cycle (1994-1995) de l'ELNEJ qui ont été indiqués. Pour cette mise à jour, les résultats disponibles les plus récents sont ceux du quatrième cycle (2000-2001).

On doit garder à l'esprit que les catégories et les règles en ce qui concerne les réponses n'ont pas toujours été les mêmes selon les cycles de l'ELNEJ si bien qu'il est quelque peu dangereux ou malvenu d'effectuer des comparaisons directes. Par exemple, en ce qui concerne les arrangements autonomes de garde d'enfants, les choix de réponses étaient « oui ou non » dans le premier cycle tandis que dans le quatrième cycle, on pouvait répondre « toujours, parfois ou non ». De même, on ne peut garantir que les résultats des deux périodes de temps ont été traités exactement de la même façon. Compte tenu de ces aléas, les résultats montrent que, tant chez les enfants de zéro à cinq ans que chez les enfants de six à onze ans, il y avait une tendance à l'utilisation accrue de services de garde réglementés comparativement à l'utilisation d'arrangements de garde non réglementés. Par exemple, le nombre d'enfants de zéro à cinq ans bénéficiant de formes réglementées de services de garde avait augmenté de 115 700 tandis que le nombre d'enfants inscrits dans des formes non réglementées de services de garde (y compris la garde par des membres de la famille) avait diminué de 110 500. Le tableau 4.5 montre les changements qui se sont produits dans la population d'enfants et dans les arrangements de garde de 1994-1995 à 2000-2001.

Tableau 4.5 Nombre d'enfants confiés à divers types de services de garde, 1994-1995 et 2000-2001

	Enfants de 0 à 5 ans			Enfants de 6 à 11 ans		
	1994/1995	2000/2001	Changement (%)	1994/1995	2000/2001	Changement (%)
Population infantile	2,400,000	2,076,255	-13.5	2,450,000	2,438,920	-0.5
Garde par un membre de la famille	200,200	176,300	-11.9	122,400	186,300	52.2
Garde réglementée						
• Garderie	188,000	274,500	46.0	108,100	309,900	186.7
• Service de garde en milieu familial	79,800	109,000	36.6	28,900	50,600	75.1
Garde non réglementée						
• Service de garde en milieu familial	303,000	225,000	-25.7	211,200	263,400	24.7
• Chez l'enfant	127,600	119,000	-6.7	86,300	142,000	64.5

Source: Statistique Canada (2001); cycle 1 de l'ELNEJ en ce qui concerne les arrangements de garde d'enfants en 1994-1995 et cycle 4 de l'ELNEJ, analyse des données à distance pour les arrangements de garde d'enfants, 2000-2001.

Le tableau 4.6 illustre le nombre moyen d'heures par semaine que les enfants canadiens passaient dans des services de garde globalement et par type d'arrangement. Pour les enfants âgés de zéro à cinq ans, le temps moyen passé dans des services de garde était d'environ trente heures par semaine, dont vingt-sept heures étaient dans le principal arrangement de garde. Les enfants de six ans et plus utilisaient un service de garde pendant environ treize heures par semaine, dont onze heures étaient dans le cadre de

l'arrangement principal. L'usage moyen hebdomadaire était plus élevé dans le cas des garderies et des services de garde en milieu familial (de vingt-sept à trente heures par semaine pour les enfants de zéro à cinq ans), comparativement à dix-neuf à vingt-deux heures par semaine pour la garde offerte par un membre de la famille, la garde chez l'enfant par une personne qui n'est pas membre de la famille et la fréquentation d'une école maternelle.

Tableau 4.6 Enfants gardés : moyenne d'heures par semaine, par type de services de garde et par tranche d'âge

Type d'arrangement	Moins de 2 ans	De 2 à 5 ans	De 6 à 11 ans
Total de tous les arrangements	30,5	30,1	13,3
Total des principaux arrangements de garde	27,3	27,2	11,1
Non-membre de la famille, chez quelqu'un d'autre	29,3	26,5	11,1
Membre de la famille, chez quelqu'un d'autre	21,4	19,3	10,4
Non-membre de la famille, chez l'enfant	20,8	22,1	13,2
Membre de la famille, chez l'enfant	19,8	20,4	12,8
Frère ou sœur aîné	11,1	8,5	7,4
Garderie	30,4	30,2	14,6
Programme parascolaire	--	12,3	10,6
École maternelle	--	19,0	--
Propre service de garde	--	--	4,8

Source: EINH, cycle 4, analyse des données à distance

4.3 Demande de différents types de SÉGE

On pourrait croire que la demande de services de garde pour les nourrissons, et en grande partie pour les enfants d'âge scolaire, est principalement liée à la participation des parents à la main-d'œuvre, plutôt qu'être motivée par le désir de favoriser le développement de l'enfant. La demande de SÉGE pour les enfants de deux à cinq ans comporte un élément de participation à la main-d'œuvre, mais il existe aussi d'autres raisons pour vouloir ces services. Lorsque le principal motif et le principal but du programme sont « l'éducation », peu importe l'âge de l'enfant, la demande semble être plus forte.

Dans l'ensemble des provinces et des territoires, plus de 95 % des enfants de cinq ans fréquentent la maternelle, qu'elle soit offerte toute la journée ou une partie de la journée, que l'inscription soit volontaire ou obligatoire, que l'enfant fréquente ou non aussi une garderie, qu'il y ait de nombreuses transitions durant la journée ou même si ça ne représente pas une importante réduction des frais de garde pour le parent. C'est la même chose en Ontario, où presque tous les enfants de quatre ans fréquentent la maternelle dans les conseils scolaires où elle est offerte. Un certain nombre de conseils scolaires dans d'autres provinces commencent à mettre sur pied de diverses façons, ou du moins étudient la possibilité de le faire, des programmes de développement de la petite enfance et de maternelle.

Dans un grand nombre de groupes de discussion menés pour cette mise à jour des données du marché du travail, les intervenantes travaillant dans des garderies offrant soit un service de garde toute la journée ou un programme de maternelle une partie de la journée ont mentionné qu'un nombre croissant de parents dont les enfants fréquentent un service de garde toute la journée souhaiteraient que ceux-ci aient aussi accès à un volet maternelle, même s'il leur faut payer un montant additionnel. Le fait que le personnel de garderie travaille aux deux volets, a les mêmes qualifications que le personnel de maternelle et met en place des activités semblables dans les deux cas semble peu modifier la perception suivant laquelle l'école maternelle est plus « éducative » que le service de garde.

Le tableau 4.7 illustre les résultats d'un sondage mené en 2003 auprès de parents en Colombie-Britannique, montrant que les motifs sociaux et développementaux dominant dans le choix des services de garde préscolaire, mais qu'ils représentent une considération d'ordre mineure pour les enfants d'âge scolaire pour qui l'aspect pratique de l'emplacement et des heures est plus important. Seulement environ 1 % des parents ont indiqué qu'ils utilisaient les services préscolaires parce qu'ils n'avaient pas le choix, comparativement à 11 % et à près de 10 % de ceux utilisant les garderies et les programmes parascolaires respectivement.

Tableau 4.7 Raisons invoquées pour avoir recours à différents types de services de garde (% d'enfants dans chaque tranche d'âge confiés à un service de garde)

	Précolaire (école maternelle)	Garderie pour les enfants de 3 à 5 ans	Garde parascolaire
Motifs liés au développement de la petite enfance	45,1	17,4	7,6
Développement social	39,6	16,9	--
Le milieu est ce que je recherche	14,1	14,3	15,7
L'emplacement est pratique	13,4	25,5	49,7
J'aime la responsable du service de garde	12,2	8,9	12,8
Les qualifications ou la formation de la responsable du service	7,9	17,0	15,2
Les heures sont pratiques	5,8	21,4	30,8
Motifs linguistiques ou culturels	4,8	2,7	2,2
Pour avoir un répit ou une pause	4,5	2,1	1,1
Le milieu est ouvert à tous	2,3	1,7	1,5
Pas d'autre choix	1,3	11,2	9,6
Autres	8,9	11,9	18,0

Source : Colombie-Britannique, Ministère responsable des collectivités, des populations autochtones et des femmes (2003).

Remarque : L'addition des pourcentages dépasse 100 % car les répondants pouvaient donner jusqu'à trois réponses.

Il y a beaucoup de raisons pour lesquelles les parents « choisissent » différentes formes de services de garde pour leurs enfants, mais ces choix sont souvent limités par un certain nombre de facteurs : disponibilité, coût, commodité de l'emplacement, commodité des heures, satisfaction sur le plan culturel, qualité, admissibilité et toute mesure de soutien additionnel particulière dont ont besoin certains enfants. En ce moment, presque partout au pays, les services que veulent les parents et dont ils ont besoin pour leurs enfants se trouvent sur leur chemin plus par hasard qu'en raison d'une planification.

- Tel que décrit plus tôt dans ce chapitre, les efforts concertés et coordonnés de la part des gouvernements, comme au Québec, peuvent faire une énorme différence sur le genre de choix qu'ont les parents et sur la demande de services de garde.

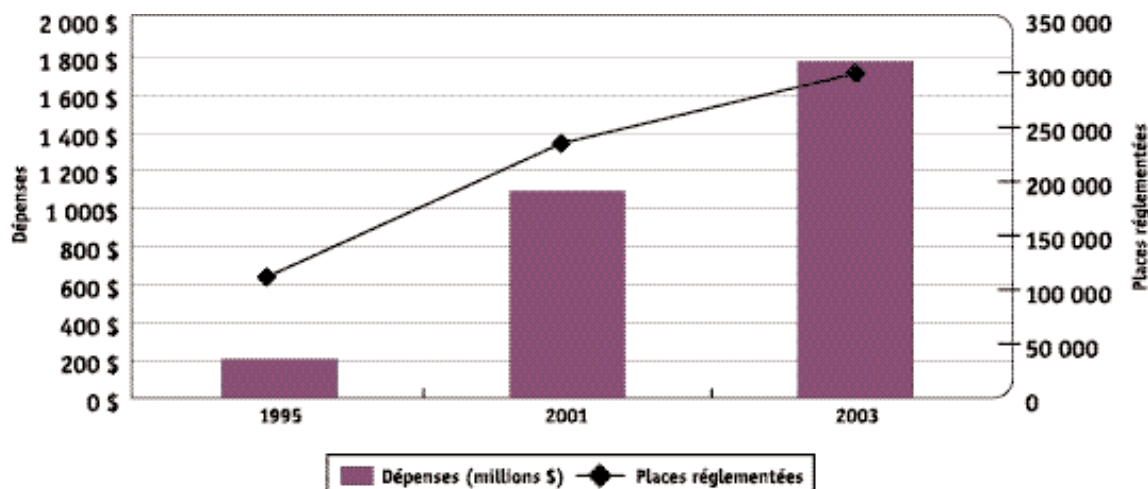
En 2001, une étude de la demande a été effectuée afin d'évaluer l'incidence réelle du nouveau programme sur les habitudes d'utilisation des services de garde au Québec¹². Les résultats de l'étude ont montré que plus de la moitié des enfants de moins de cinq ans qui bénéficient d'un arrangement de garde tandis que leurs parents travaillent ou étudient avaient accès à une place en service de garde à cinq dollars.

- Près des deux tiers (64,8 %) des familles ayant des enfants de moins de cinq ans faisaient appel à des services de garde de façon continue.

- 58,7 % des enfants de moins de cinq ans fréquentaient de façon continue un service de garde parce que leurs parents travaillaient ou étudiaient.
- 55,6 % des enfants de moins de cinq ans qui fréquentaient un service de garde de façon continue parce que leurs parents travaillaient ou étudiaient avaient accès à une place à cinq dollars.
- Plus des deux tiers des familles qui n'avaient pas recours à un service de garde de façon continue ont déclaré qu'elles seraient intéressées à utiliser le programme à cinq dollars par jour.
- 65,2 % des familles faisant usage de services de garde de façon continue ont déclaré qu'elles seraient prêtes à changer de milieu pour bénéficier d'une place à cinq dollars par jour.

Les graphiques 4.5 et 4.6 illustrent le contraste entre le Québec et l'Alberta sur le plan des changements apportés aux dépenses et à l'offre de services de garde réglementés depuis 1995. Il est clair que les politiques gouvernementales jouent un rôle majeur dans l'établissement de services et dans la capacité de répondre à la demande de main-d'œuvre. Le Québec a pris la décision d'offrir du soutien aux enfants et aux familles par l'entremise d'un système de garde d'enfants réglementé à l'échelle provinciale; l'Alberta a choisi une structure d'administration régionale de services à l'enfance et à la famille, qui a le pouvoir d'établir des priorités et de déterminer les allocations financières.

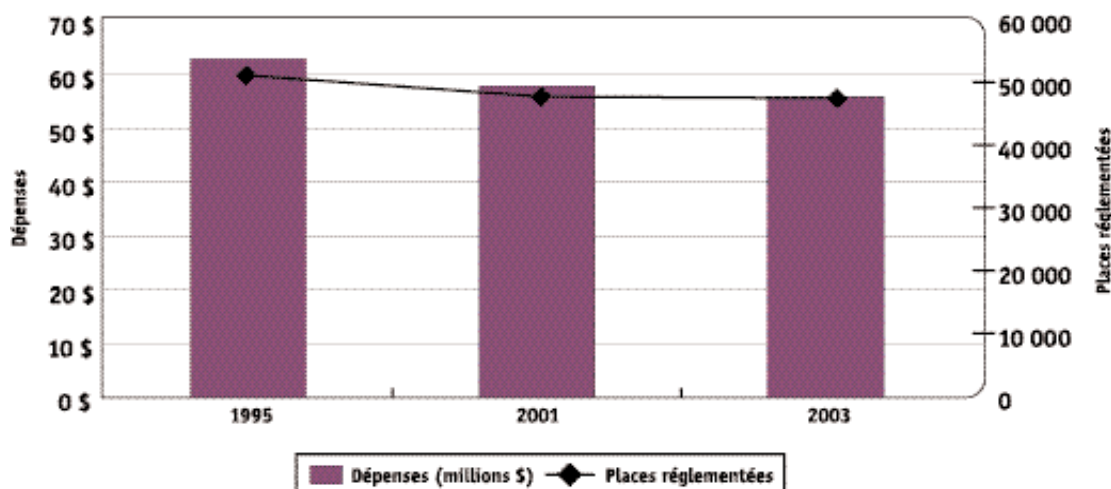
Graphique 4.5 Québec : dépenses réelles affectées aux services de garde et nombre de places en services de garde réglementés pour les enfants âgés de 0 à 12 ans, 1995, 2001 et 2003



Source: Friendly, Beach & Turiano (2002) pour l'information de 1995 et 2001.

Entrevues et sondages provinciaux-territoriaux destinés aux informateurs clés dans le cadre de la MJDMT pour l'information de 2003.

Graphique 4.6 Alberta : dépenses réelles affectées aux services de garde et nombre de places en services de garde réglementés pour les enfants âgés de 0 à 12 ans, 1995, 2001 et 2003



Source: Friendly, Beach & Turiano (2002) pour l'information de 1995 et 2001.

Entrevues et sondages provinciaux-territoriaux destinés aux informateurs clés dans le cadre de la MJDMT pour l'information de 2003.

4.4 Demande d'éducatrices en petite enfance et d'une main-d'œuvre des services de garde

Un certain nombre de documents provinciaux sur l'avenir de l'emploi et du travail et de sites Web de ministères de l'Emploi renferment de l'information sur les perspectives d'avenir professionnel des éducatrices en petite enfance et des aides-éducatrices. En général, cette information examine la demande d'éducatrices et d'aides-éducatrices relativement à la situation générale de l'emploi et du chômage (participation à la main-d'œuvre), à l'âge de la population ainsi qu'aux politiques et règlements gouvernementaux.

La plus forte concentration (par 10 000 personnes) d'éducatrices et d'aides-éducatrices en petite enfance se trouve au Québec et au

Manitoba, tandis que la plus faible concentration est à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick¹³.

Parmi les provinces et territoires sur lesquels on détient de l'information récente, le potentiel d'emploi pour les éducatrices et aides-éducatrices est clairement lié aux orientations stratégiques les concernant. Les perspectives sont bonnes pour les éducatrices en petite enfance agréées de l'Î.-P.-É., elles sont de moyennes à croissantes en Nouvelle-Écosse et au Yukon et élevées à Winnipeg (Manitoba), tandis qu'il s'agit d'une des professions les plus en demande au Québec.

Le tableau 4.8 donne des exemples de cette offre, de cette demande et de l'information sur les perspectives d'avenir dans quelques provinces et territoires.

Tableau 4.8 Information provinciale et territoriale relative à l'offre, à la demande et aux perspectives – éducatrices en petite enfance et assistantes

Province/Territoire	Offre et demande actuelles	Perspectives d'avenir – potentiel d'emploi	Date de l'information
Île-du-Prince-Édouard	Il a fréquemment des emplois annoncés pour les travailleuses accréditées. Certains employeurs, surtout en région rurale, ont du mal à trouver des éducatrices en petite enfance agréées. Environ 40 % des travailleuses dans cette profession sont à leur compte et il peut y avoir des possibilités d'expansion dans ce domaine. Il y aura aussi des débouchés puisque certaines travailleuses changent d'emploi ou quittent la main-d'œuvre.	À court terme, il y aura des débouchés dans le marché du travail local pour les clientes compétentes dans cette profession; les perspectives d'emploi à court terme (3 à 6 mois) sont bonnes. À l'Î.-P.-É., les perspectives d'emploi à long terme pour cette profession sont bonnes pour les éducatrices en petite enfance agréées. Le nombre de garderies réglementées, de maternelles et de programmes parascolaires a augmenté au cours des dernières années. Bon potentiel d'emploi.	Janvier 2004
Nouvelle-Écosse	La concurrence pour l'obtention d'un emploi pourrait venir des 82,4 éducatrices et aides-éducatrices en petite enfance qui sont au chômage en Nouvelle-Écosse en moyenne chaque année. Les nouvelles diplômées de la province et d'autres parties du Canada pourraient aussi poser leur candidature aux postes.	Les chances de se trouver un emploi sont généralement déterminées par l'offre et la demande. Toutefois, il est possible que les travailleuses au chômage dans cette profession ne possèdent pas les compétences requises ou qu'elles se chercheront un emploi dans une autre profession exigeant un niveau de compétence semblable. Les conditions de travail sont généralement un facteur important dans ce genre de décision. On s'attend à ce que les débouchés professionnels pour les éducatrices et les aides-éducatrices en petite enfance augmentent à un taux à peu près moyen de 1998 à 2008. Changement prévu dans ce secteur de 2002 à 2007 : la demande va en s'accroissant.	Perspectives d'emploi établies d'après les prévisions annuelles effectuées par DRHC-Nouvelle-Écosse et les données recueillies auprès des bénéficiaires de l'assurance-emploi de la province.
Québec	Raisons de la demande de main-d'œuvre : Développement du réseau des services de garde La réglementation exige que deux éducatrices sur trois soient diplômées. Parmi les professions actuellement les plus en demande au Québec (profession pour laquelle la demande de main-d'œuvre actuelle est jugée suffisante pour permettre aux personnes qualifiées à la recherche d'un emploi d'entrer dans cette profession et d'avoir une possibilité raisonnable de se trouver un emploi dans une région donnée).	Étant donné la demande prévue de main-d'œuvre et la situation du chômage au début de la période, le potentiel d'entrée dans le marché du travail sera bon de 2003 à 2007. Dans l'ensemble, les effets positifs d'un taux de participation accru des femmes et les « services de garde à cinq dollars » devraient contrebalancer les effets négatifs d'un faible taux de natalité. Par conséquent, on prévoit que le nombre d'éducatrices et d'aides-éducatrices en petite enfance s'accroîtra rapidement durant la période de prévision (2002-2006) puis se stabilisera pour finalement décroître.	Été 2003
Manitoba	Le ministère des Études supérieures et de la Formation professionnelles du Manitoba classe les postes d'éducatrice en petite enfance d'enseignante de maternelle parmi les professions où la demande est forte (pour les éducatrices en petite enfance agréées de niveaux II et III) dans tout le Manitoba.	Emploi-Avenir Manitoba – ne fait pas mention des éducatrices en petite enfance	Août 2003

Source: Î.-P.-É. DRHC (CNP 4214) : <http://www.pe.hrhc-drhc.gc.ca/common/occup/emp-pot.shtml>; <http://www.pe.hrhc-drhc.gc.ca/common/occup/emp-pot.shtml>

Nouvelle-Écosse : DRHC (CNP 4214) : <http://www.ns.hrhc-drhc.gc.ca/english/lmi/occsums/Occsum.asp?which=4214#NSFacts>,

Ministère de l'Éducation, division des compétences et de l'apprentissage : <http://careeroptions.ednet.ns.ca/Mainpage.asp?txtId=134&fieldName=>

Emploi-Avenir Québec (CNP 6470) : <http://www.qc.hrhc-drhc.gc.ca/asp/emploi/emploiAG.asp?page=listeprofessionsAG.asp&>, Emploi Québec (CNP 4214) :

http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrpofession_01.asp?apof=4214&lang=ANGL&Porte=1&cregn=QC&PT1=0&type=cle&motpro=Early+childhood+educators&PT2=17&pro=4214&cmpregn=QC&PT3=9

Manitoba : Ministère de l'Éducation supérieure et de la Formation professionnelle (CNP 4214) : http://www.edu.gov.mb.ca/aet/lmi/hdo/hdo_list.html; Emploi-Avenir Manitoba – ne mentionne pas les

éducatrices en petite enfance : <http://www.mb.jobfutures.org/home.cfm?lang=en&site=graphic>

Tableau 4.8 Information provinciale et territoriale relative à l'offre, à la demande et aux perspectives – éducatrices en petite enfance et assistantes (suite)

Province/Territoire	Offre et demande actuelles	Perspectives d'avenir – Potentiel d'emploi	Date de l'information
Saskatchewan	Un grand nombre de facteurs qui déterminent l'emploi dans ce domaine font constamment l'objet d'un examen en Saskatchewan, tant par les gouvernements que par les conseils scolaires. Tout changement futur à la législation concernant les niveaux de soutien offerts pour la garde d'enfants et les exigences en matière d'études des enseignantes de maternelle et de prématernelle aura une incidence sur le nombre d'éducatrices et d'aides-éducatrices en petite enfance embauchées en Saskatchewan.	Un taux de débouchés au-dessus de la moyenne est prévu pour les éducatrices en petite enfance de 1999 à 2004. Il devrait en effet y avoir un nombre élevé de nouveaux emplois durant cette période. À remarquer aussi qu'il s'agit d'une profession ayant un gros effectif dans la province et qu'un niveau élevé de postes de remplacement devraient s'ouvrir au cours des prochaines années en raison des départs à la retraite ou d'autres sources de roulement au sein de la main-d'œuvre provinciale.	Statistiques de 1996, couvrant la période allant jusqu'en 2002.
Colombie-Britannique	Il s'agit d'un groupe professionnel très nombreux, puisqu'on estime à 14 140 le nombre de travailleuses employées en C.-B. en 1998, soit 65 % de plus qu'en 1990 où il était de 8 550. Le travail indépendant pour ce groupe (29 %) est près du double de la moyenne provinciale de 15 % pour toutes les professions. Près de 60 % de ces travailleuses sont employées à plein temps et 40 % travaillent à temps partiel. Toutefois, une proportion relativement élevée de ces travailleuses (31 %) sont employées à temps partiel pendant une partie de l'année; en tout, 62 % travaillent seulement une partie de l'année. Par comparaison, 18 % de toute la main-d'œuvre de la C.-B. est employée à temps partiel pendant une partie de l'année, et 45 % ne travaillent qu'une partie de l'année. Le taux de chômage de ce groupe est plus faible que pour la moyenne de toutes les professions. Environ 89 % des travailleuses sont employées dans les services de santé et les services sociaux, principalement dans les garderies et les maternelles.	La croissance de l'emploi est prévue à un taux annuel de 1,1 %, soit plus lentement que la moyenne de toutes les professions. Selon cette projection, 4 820 postes s'ouvriraient de 1998 à 2008. Environ les deux tiers de ces débouchés résulteraient de la nécessité de remplacer les travailleuses qui prennent leur retraite. Le reste sera attribuable à la croissance du nombre de nouveaux emplois. Un taux élevé de roulement parmi les travailleuses créera beaucoup de débouchés additionnels. Ce roulement est attribuable aux piètres salaires et avantages sociaux, à l'absence de reconnaissance sociale et de possibilités de promotion et à la nature complexe de cette profession exigeante. Les changements démographiques auront également une incidence sur la croissance de l'emploi dans ce groupe professionnel. En ce moment, c'est principalement à l'immigration et, dans une moindre mesure, aux naissances que l'on attribue la croissance de la population en C.-B. Le taux de natalité décline si bien qu'il y a un moins grand nombre de parents qui ont de jeunes enfants. C'est ce qui expliquera la stabilisation de la demande de services de garde d'enfants.	
Yukon	La population du Yukon est relativement jeune, ce qui a une incidence considérable sur les perspectives d'avenir des personnes qui désirent pénétrer dans le domaine de l'éducation de la petite enfance : il y a en effet proportionnellement plus de femmes en âge de procréer au Yukon qu'ailleurs. En 1996, on évaluait à 77 % le nombre de femmes faisant partie de la main-d'œuvre au Yukon, un chiffre très supérieur à celui de 65 % pour le reste du pays.	On s'attend à ce que les débouchés professionnels pour les éducatrices et aides-éducatrices en petite enfance s'accroissent à un taux à peu près moyen de 1998 à 2008. Alors qu'il s'agit d'un groupe professionnel déjà nombreux, le secteur pourrait devenir l'une des principales sources d'emploi au Territoire du Yukon au cours des dix années à venir.	

Source: Saskatchewan Job Futures (CNP 4212): <http://saskjobfutures.ca/profiles/profile.cfm?noc=4214&index=1&lang=e&site=graphic#Trends%20and%2000outlooks>

<http://www.sasknetwork.gov.sk.ca/html/Home/lmi/otherlmi.htm>

Colombie-Britannique : Work Futures BC (CNP 6470): http://www.workfutures.bc.ca/En/def/occs/6470_e1.html#emp_prosp

Yukon : Yukon Work Futures (CNP 6470): http://workfutures.yk.ca/frames/f1/6470EY_1.html

La croissance de la demande et de l'offre de différentes formes de services de garde est directement liée à l'abordabilité, à la qualité et à la perception de l'incidence de l'arrangement de garde sur l'enfant. Le rôle du gouvernement relativement à la réponse aux besoins de services de garde et à la facilitation de la mise en place et de la prestation de ces services n'a pas été défini.

Dans les services de garde réglementés, le nombre de places, les ratios réglementés enfants-éducatrices et le nombre de membres du personnel devant posséder une certaine formation dictent la quantité requise d'employées et d'intervenantes qualifiées. Dans un certain nombre de provinces et de territoires, l'offre de services de garde est à la hausse tandis qu'ailleurs on a assisté à des fermetures de garderie, et les éducatrices en petite enfance quittent le domaine ou se trouvent un emploi dans d'autres types de programmes de développement de la petite enfance.

Une étude de la main-d'œuvre des services de garde au Manitoba a révélé que de plus en plus de garderies sont incapables de satisfaire aux règlements en ce qui concerne le personnel qualifié, car le nombre de diplômées en ÉPE diminue¹⁴. Trente-neuf pour cent des garderies interrogées avaient une exemption à l'exigence de réglementation parce qu'elles étaient incapables de recruter du personnel qualifié. Des programmes comme Bon départ, qui n'exigent pas de permis, ont accru leur demande de personnel en ÉPE, et les praticiennes de niveau supérieur sont recrutées comme enseignantes dans les services de garde d'enfants et comme coordonnatrices de ces services (elles accordent un permis aux garderies et aux services de garde en milieu familial).

Environ 5 000 étudiantes terminent un programme d'études en ÉPE chaque année, mais seulement la moitié d'entre elles choisissent de travailler, ou finissent par travailler, dans des services de garde¹⁵. En 1998, l'étude *Oui, ça me touche!* évaluait à 21,7 % le taux de roulement parmi le personnel des services de garde travaillant à plein temps dans les garderies accueillant des enfants de zéro à six ans. Toutefois, un pourcentage stupéfiant de 13,3 % d'employées ont été mises à pied en raison d'un piètre rendement, ce qui laisse entendre la nécessité d'améliorer le leadership et les pratiques d'embauche et de gestion. En fait, selon les directrices interrogées, seulement 6 % du personnel qui a quitté volontairement et accepté un autre emploi est allé travailler dans un domaine non lié aux SÉGE.

4.4.1 Incidence de la fermeture des garderies sur la demande

Les changements ou la variation parmi les programmes des niveaux de financement public contribuent à l'instabilité des garderies. Il n'y a pas de statistique sur le nombre de garderies qui ferment chaque année, mais une analyse récente d'un sondage mené en C.-B. laisse entendre que ce nombre est considérable¹⁶. Au printemps 1997, tous les établissements réglementés (garderies et services de garde en milieu familial) ont reçu un questionnaire sur leur fonctionnement. En 2001, le sondage a été répété. Le numéro de permis des établissements a été utilisé pour catégoriser tous ceux qui avaient répondu au sondage de 1997 afin de savoir s'ils étaient encore ouverts ou s'ils avaient fermé leurs portes. Les résultats indiquent que 27,6 % des garderies et que 47,4 % des services de garde en milieu familial réglementés qui avaient répondu au sondage de 1997 avaient fermé. Des analyses de régression ont été effectuées pour prédire les variables qui peuvent jouer pour assurer la survie.

Pour les garderies, les importantes variables explicatives étaient les suivantes :

- Le programme de bonification salariale : les garderies qui ne le recevaient pas avaient davantage tendance à fermer.
- Le pourcentage du nombre d'employées qui sont des éducatrices agréées: les garderies aux pourcentages les plus faibles d'éducatrices en petite enfance qualifiées avaient davantage tendance à fermer.
- Le mode de gouvernance : les garderies commerciales avaient davantage tendance à fermer.
- L'inscription d'enfants subventionnés : les garderies accueillant des enfants subventionnés avaient davantage tendance à fermer.

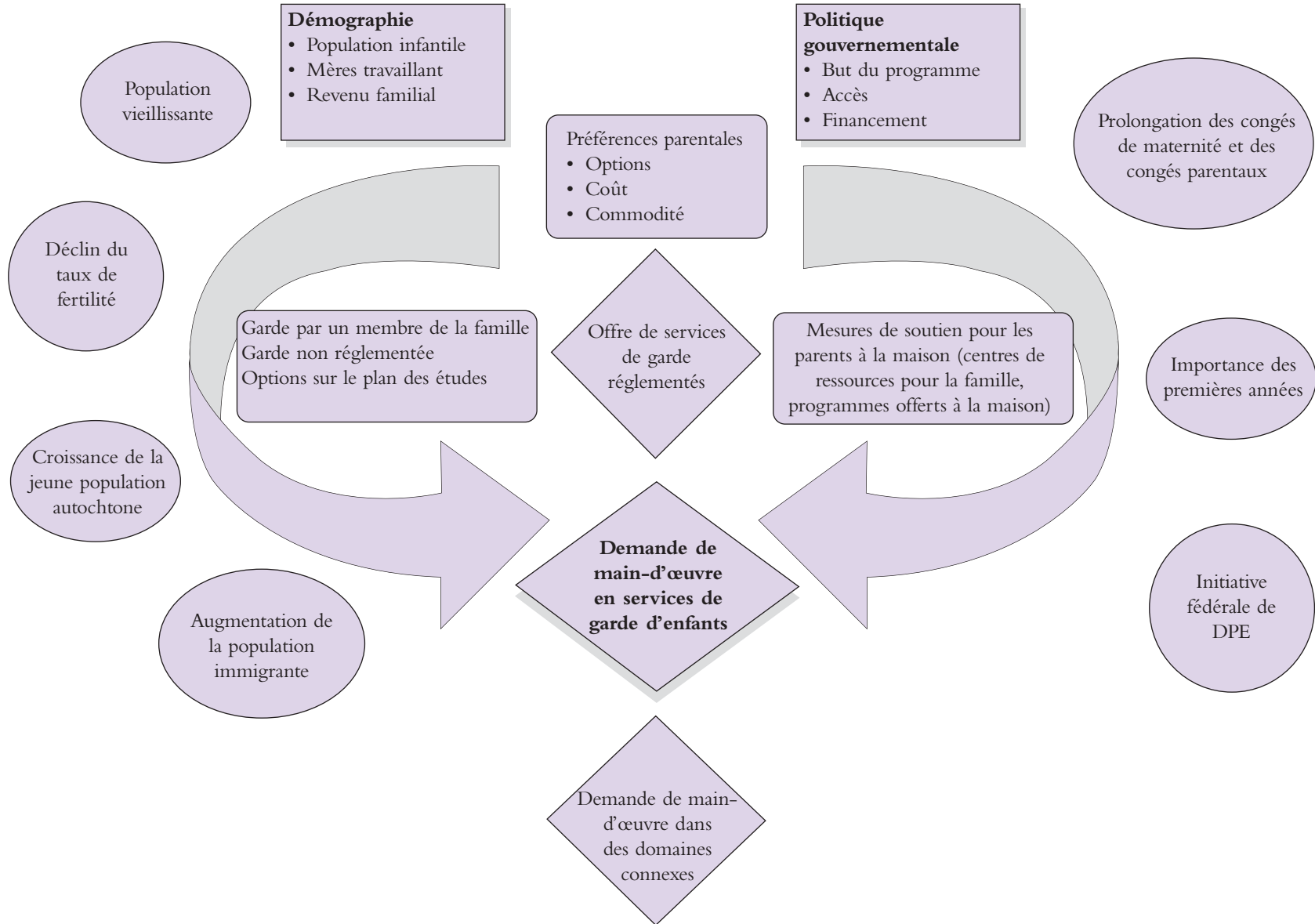
Pour les responsables de services de garde en milieu familial réglementés, les importantes variables explicatives étaient les suivantes :

- L'âge des responsables : les services où les responsables étaient les plus jeunes avaient davantage tendance à fermer.
- Le fait d'être propriétaire de sa maison : les services avaient davantage tendance à fermer si l'endroit était loué.
- Le recours à des bénévoles : les RSG faisant appel à des bénévoles ou à des étudiantes avaient davantage tendance à demeurer ouverts.
- Les places vacantes : les services avaient davantage tendance à fermer s'ils ne fonctionnaient pas à leur pleine capacité.
- L'inscription des propres enfants de la responsable : les services avaient davantage tendance à fermer si les propres enfants de la responsable faisaient partie du programme.
- Le soutien : les services avaient davantage tendance à demeurer ouverts si la responsable de service de garde se trouvait des sources de soutien.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont mis en place un grand nombre de changements en ce qui concerne les politiques, les règlements et la prestation de services, y compris l'affectation de nouvelles contributions fédérales aux services de garde réglementés dans neuf provinces ou territoires¹⁷, la prolifération de nouvelles initiatives en matière de développement de la petite enfance visant à soutenir les parents et le développement de l'enfant mais non à fournir des services de garde¹⁸, la mise en place et l'expansion de programmes préscolaires et de centres parentaux offerts par le système d'éducation²¹, le resserrement des critères d'admissibilité aux places en garderie subventionnées dans quelques provinces et territoires²⁰, l'augmentation des exigences réglementaires pour les garderies et les services de garde en milieu familial, y compris un accroissement général des exigences en matière de qualification du personnel, et un nombre accru d'initiatives touchant les préoccupations à l'égard de la qualité²¹.

Le secteur de la garde d'enfants réglementé lutte pour occuper une place centrale dans les autres types d'initiatives touchant les programmes d'apprentissage et de développement de la petite enfance. Le personnel et les intervenantes qualifiées en services de garde, particulièrement celles qui détiennent un titre en ÉPE, trouvent davantage de débouchés professionnels dans les programmes de développement de la petite enfance fonctionnant en dehors du cadre des services de garde réglementés. La main-d'œuvre des services de garde est de plus en plus scolarisée, mais la rémunération continue à perdre du terrain et le travail est exigeant²². Il y a des lacunes dans les compétences et un besoin de personnel plus qualifié, mais il est souvent difficile pour le personnel d'avoir accès aux études postsecondaires et aux activités de perfectionnement professionnel²³. Malgré l'attention que voue le public au développement de la petite enfance, le travail en services de garde d'enfants demeure sous-évalué. Tant qu'un certain nombre de ces vastes enjeux touchant la politique gouvernementale ne seront pas résolus, il sera impossible de quantifier la demande à venir de services de garde d'enfants et de main-d'œuvre dans les autres services d'apprentissage et de développement de la petite enfance.

Schéma 4.1 Facteurs qui influent sur la demande



NOTES DE FIN DE CHAPITRE

- 1 Organisation de coopération et de développement économiques, 2001; Taguchi & Munkammar, 2003.
- 2 Organisation de coopération et de développement économiques, 2001; Taguchi & Munkammar, 2003.
- 3 Organisation de coopération et de développement économiques 2001; Taguchi, 2003
- 4 Marshall 2003
- 5 Gouvernement du Canada 2003
- 6 Organisation de coopération et de développement économiques 2001
- 7 Organisation de coopération et de développement économiques 2001
- 8 R. A. Malatest & Associates Ltd. 2003
- 9 Doherty, Friendly & Beach sous presse.
- 10 Denton, Feaver & Specer 1999, Conseil canadien de développement social 2002, dans Doherty, Friendly & Beach, sous presse.
- 11 Doherty 2001b ; Friendly & Lero 2002
- 12 Institut de la statistique du Québec 2001.
- 13 <http://www.jobfutures.ca/noc/6470p1.shtml> page modifiée, mars 2003.
- 14 Mayer, 2001.
- 15 Totalisations spéciales provenant de l'Enquête nationale auprès des diplômés, sondage auprès des étudiantes dans le cadre de la MJDMT
- 16 Kershaw, Forer & Goelman 2004
- 17 Friendly, Beach & Turiano 2002; Campagne 2000, 2003.
- 18 Aide préscolaire aux Autochtones 2000; Beach & Bertrand 2000; Doherty 2001; McCain & Mustard, 1999. Mustard & McCain 2002; Conseil des premiers ministres sur le sain développement des jeunes enfants 2003.
- 19 Alberta Commission on Learning 2003; Beach & Bertrand 2000; Krentz, McNaughton & Warkentin 2002; Larose, Terrisse, Bedard & Karsenti 2001.
- 20 Friendly, Beach & Turiano 2002, entrevues de type informateurs clés menées auprès de fonctionnaires provinciaux et territoriaux dans le cadre de la MJDMT.
- 21 Friendly, Beach & Turiano 2002; Ministère des Services communautaires et ministère de la Santé 2002; Campagne 2000, 2003
- 22 Cleveland and Hyatt 2002; Cleveland and Krashinsky 2001; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas 2000; Friendly, Beach & Turiano 2002; Goelman 2001; Hunter & Forer 2002; Pelletier et Corter, 2002; Rothman etKass, 1999.
- 23 Beach 1999; Beach & Bertrand 1999; Cleveland & Krashinsky 2001; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas 2000; Invest in Kids, 2000; Jomphe et Lessard 1998a; Lyon et Canning 2000; Mayer 2001; Morris 2002.

Ce chapitre décrit la gamme des établissements d'enseignement et des organisations qui s'occupent de former la main-d'œuvre des services de garde à l'enfance et de parfaire leurs connaissances. Il décrit également les organismes et institutions qui font de la recherche utile pour le secteur des services de garde à l'enfance.

On y trouvera :

- un aperçu des programmes d'éducation à la petite enfance (ÉPE) offerts dans les établissements d'éducation postsecondaire;
- un résumé des ententes fédérales, provinciales et territoriales de développement du marché du travail;
- une description des organisations de services de garde et des programmes de ressources qui soutiennent la main-d'œuvre et le secteur des services de garde;
- une analyse du rôle que jouent les syndicats auprès de la main-d'œuvre des services de garde et au sein du secteur;
- une description des ressources en matière de développement de la petite enfance et de la recherche qui se fait dans le domaine.

Comme nous l'avons mentionné au chapitre 3, les exigences pour travailler auprès de jeunes enfants varient considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre ainsi qu'entre les différents types de services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE). Dans le cas des responsables de services de garde en milieu familial réglementés, les exigences sont minimales partout au Canada, quels que soient la province ou le territoire. Dans le cas des garderies, la réglementation dans la plupart des provinces et territoires précise qu'un certain nombre des employés au sein d'une garderie donnée doit détenir un diplôme d'études postsecondaires en éducation de la petite enfance, le plus souvent un certificat ou un diplôme décernés par un collège communautaire. Dans le cas des intervenantes en SÉGE relevant du système d'éducation, par exemple les enseignantes de maternelle et de prématernelle, on exige qu'elles détiennent au moins un diplôme de 1er cycle (4 ans) accompagné d'une formation universitaire en pédagogie et qu'elles soient certifiées. Enfin, dans le cas des personnes qui travaillent dans des programmes d'intervention précoce, des programmes de ressources pour la famille et des centres de développement de la petite enfance, les exigences ne sont pas clairement définies. Dans la plupart des provinces et territoires, il n'y a pas d'obligation de perfectionnement professionnel; néanmoins, les personnes qui oeuvrent en services de garde se perfectionnent beaucoup. Les activités de perfectionnement professionnel sont offertes par les maisons d'enseignement postsecondaire et par les organisations du secteur.

Ceux et celles qui font partie de la main-d'œuvre des services de garde peuvent se syndiquer et s'affilier à des associations professionnelles. La croissance et le perfectionnement de la pratique en SÉGE sont soutenus par des organismes de services, des instituts de recherche et des réseaux intéressés au développement de la petite enfance. Les syndicats et les organisations du secteur travaillent ensemble pour promouvoir le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance ainsi qu'améliorer la situation de sa main-d'œuvre.

5.1 Établissements d'éducation postsecondaire

Environ cent trente-cinq établissements d'enseignement postsecondaire au Canada¹ – collèges communautaires, cégeps et universités financés par l'État et établissements privés – offrent des programmes de niveau certificat (attestation), diplôme ou baccalauréat en éducation de la petite enfance ou des programmes connexes. Les programmes de formation des maîtres, y compris les programmes destinés aux enseignantes de maternelle, relèvent des universités. Les collèges offrent la plupart des programmes d'études qui décernent les titres de compétences (attestations, certificats et diplômes) en ÉPE requis pour travailler en services de garde réglementés.

Les programmes d'études postsecondaires en ÉPE, notamment ceux qui sont offerts dans les collèges communautaires, sont organisés de manière à répondre aux besoins variés de la main-d'œuvre du secteur. Ils offrent :

- une formation de base qui prépare les personnes à travailler en services de garde réglementés et dans d'autres services éducatifs destinés à la petite enfance;
- des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement professionnel;
- de la formation à l'intention des intervenantes en services de garde qui travaillent dans le secteur mais qui n'ont pas leurs titres de compétence.

Il existe quelques programmes d'études universitaires en ÉPE et le nombre d'ententes d'articulation de programmes entre le collégial et l'université est à la hausse. Les collèges et les universités offrent aussi toute une gamme de programmes et de cours, crédités ou non, qui soutiennent la main-d'œuvre du secteur.

L'organisation et la mise en œuvre des programmes d'études postsecondaires relèvent des provinces et des territoires. Ce sont les provinces et les territoires qui déterminent le fonctionnement de leur système d'éducation postsecondaire. Ils fixent aussi les rôles et les responsabilités du gouvernement et des établissements au chapitre de l'élaboration des programmes et des dispositions de mise en œuvre. Le tableau 5.1 donne un aperçu des programmes d'études postsecondaires offerts dans chaque province et territoire.

Tableau 5.1 Portrait des programmes d'études postsecondaires en ÉPE offerts dans les provinces et territoires

Province ou territoire	Collèges et universités	Structure et fonctionnement
Terre-Neuve et Labrador Ministère de l'Éducation	Collège de l'Atlantique Nord avec 18 campus – relevant d'un seul conseil d'administration. Université Memorial	Le conseil supérieur de l'éducation de Terre-Neuve et Labrador coordonne la planification des PÉP. Son comité d'articulation, d'équivalence et d'admission prône l'accès et la mobilité des étudiantes et étudiants. Résultats d'apprentissages provinciaux pour chaque PÉP. Le ministère de l'Éducation a un rôle de surveillance et d'évaluation.
Île-du-Prince-Édouard Ministère de l'Éducation	Collège Holland avec 11 centres de formation. Assemblée des gouverneurs formée de représentants nommés et confirmés par le Lieutenant gouverneur de l'Î.-P.É. et de représentants choisis par l'assemblée. Université de l'Île-du-Prince-Édouard	Le ministère de l'Éducation adopte des politiques cadres et approuve les PÉP. La formation axée sur les compétences est la pierre d'assise de tous les programmes d'études collégiales.
Nouvelle-Écosse Ministère de l'Éducation et de la Culture	Deux collèges communautaires : Le collège communautaire de la N.-É. comprend 13 campus anglophones – assemblée des gouverneurs. Le collège de l'Acadie offre des formations en français (centre de formation à l'Î.-P.-É.). Au nombre des établissements privés : le collège St. Joseph, 11 universités et autres établissements décernant des diplômes.	Le ministre de l'Éducation approuve les programmes d'études collégiales à temps plein. Les collèges élaborent le contenu des PÉP, souvent en consultation avec des comités consultatifs de programmes.
Nouveau-Brunswick Ministère de l'Éducation, de la Formation professionnelle et du Développement de l'emploi	Système de collèges communautaires avec 11 campus (5 francophones et 6 anglophones) gérés directement par le gouvernement provincial. 4 universités et 3 établissements spécialisés.	Le ministère de l'Éducation est responsable des programmes d'études collégiales. Les collèges communautaires du N.-B., en consultation avec le ministère, élaborent le contenu des programmes avec la participation d'un comité consultatif du programme.
Québec Ministère de l'Éducation	48 cégeps – gérés directement par le gouvernement provincial. 9 universités y compris l'Université du Québec avec ses 11 parties constituantes. 3 universités anglophones.	Normes provinciales pour les compétences professionnelles de base. Le ministère de l'Éducation fournit du soutien de nature générale tel que coordination des collèges, études, dépliants, trousseaux d'information et formation. Chaque PÉP est sujet à l'approbation du ministre.
Ontario Ministère de la Formation professionnelle, des Collèges et des Universités	25 collèges d'arts appliqués et de technologie – sociétés de la couronne sans actions et administrées par des assemblées de gouverneurs. 17 universités et établissements décernant des diplômes.	Les mêmes normes s'appliquent à tous les programmes similaires offerts par les collèges dans toute la province. Dans l'ensemble, ces normes décrivent les habiletés et les connaissances requises pour obtenir son diplôme. Chaque collège détermine, en consultation avec des comités consultatifs de programmes, la structure particulière de ses PÉP, leurs modes de mise en oeuvre et d'autres considérations pédagogiques de manière à aider les élèves à atteindre les résultats d'apprentissage contenus dans les normes.
Manitoba Ministère de l'Éducation supérieure, de la Formation et de la Technologie	4 collèges communautaires dont 3 anglophones et 1 francophone. 4 universités et 4 établissements confessionnels privés décernent des diplômes.	Les PÉP relèvent du conseil de l'éducation postsecondaire – conseille le gouvernement. Le conseil de l'éducation postsecondaire finance les établissements d'études postsecondaires, approuve les nouveaux PÉP et adopte les politiques cadres.
Saskatchewan Ministère de l'Éducation postsecondaire et de la Formation professionnelle	Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan (ISATS) avec 4 points de services. 9 collèges régionaux qui dispensent les PÉP de l'Institut et des universités dans les collectivités locales. 2 universités et collèges affiliés.	L'ISATS travaille de concert avec un comité consultatif aux programmes pour élaborer les contenus des programmes. Les collèges régionaux dispensent les PÉP de l'Institut et des universités dans les collectivités locales.

Alberta Alberta Learning	16 collèges communautaires – conseil de gouverneurs, 4 universités, 1 centre d'apprentissage spécialisé, 2 instituts techniques, 7 collèges privés décernent des diplômes. 11 collèges communautaires – sociétés de la	Le ministre approuve tous les PEP offerts dans les collèges. Le curriculum de base est élaboré par la province et le contenu des PEP est déterminé par chaque établissement. Le conseil des admissions et des équivalences de l'Alberta se rapporte au ministre et avise celui-ci relativement à la reconnaissance des équivalences entre établissements. Les collèges et universités sont gérés par des conseils de gouverneurs.
Colombie-Britannique Ministère de l'Éducation supérieure, de la Formation et de la Technologie	couronne gérées par un conseil des gouverneurs, 5 collèges universitaires, 6 universités, 3 instituts provinciaux, 2 instituts autochtones et 1 Open Learning Agency	Les collèges publics élaborent les contenus des programmes en se basant sur les normes définies dans le cadre d'un processus initié par la province et qui comporte une révision interne, des consultations auprès de corporations professionnelles, d'associations industrielles et du ministère.
Nunavut Ministère de l'Éducation	Collège Nunavut Arctic, 3 campus et 1 réseau de 24 centres d'apprentissage communautaires. La loi sur les collèges publics des T.-N.-O. (1995) a créé le conseil des gouverneurs du collège Nunavut Arctic et lui a remis l'administration et la gestion des programmes. Le conseil est formé de six membres réguliers (2 de chaque région) nommés par le ministère de l'Éducation, un représentant du personnel et un représentant des étudiants.	Le conseil des gouverneurs, instauré par la loi sur les collèges publics des T.-N.-O. (1995), a été créé dans le but de progresser au rythme du nouveau territoire et avec le mandat de fournir à la population du Nunavut les possibilités de formation et d'éducation dont elle avait besoin. Le conseil des gouverneurs fait des recommandations au ministère de l'Éducation au sujet des budgets annuels, des politiques administratives, des exigences d'admission des étudiants et du développement à long terme du collège par le truchement de plans d'action quinquennaux.
Territoires du Nord-Ouest Ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi	Collège Aurora, 3 campus et un réseau de 31 centres d'apprentissage communautaires. Le conseil des gouverneurs, instauré par la loi sur les collèges publics des T.-N.-O. (1995), est responsable de la gestion au quotidien et ses membres sont nommés par le ministère.	Le conseil des gouverneurs fait des recommandations au Ministère au sujet des programmes, des budgets et des politiques administratives. Les comités consultatifs aux programmes du collège Aurora agissent à titre conseil dans l'élaboration des curricula.
Territoire du Yukon Ministère de l'Éducation	Collège Yukon et 14 campus communautaires. Conseil des gouverneurs responsable de la gestion et de l'administration du collège et ses membres sont nommés par le Commissaire du conseil exécutif du ministère de l'Éducation.	Le conseil des gouverneurs définit les priorités des programmes, répartit les fonds et détermine les politiques administratives.

Sources: Organisation de coopération et de développement économique (2002); Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (2003).

Depuis la parution, en 1998, de l'étude sur le secteur des services de garde, beaucoup de maisons d'enseignement postsecondaire ont multiplié les points d'entrée et les modes de mise en œuvre. Elles ont également facilité le processus de transfert de crédits et de titres de compétence entre établissements. En plus d'offrir des programmes de certificat (attestation) et de diplôme en ÉPE, les collèges offrent des cours et des ateliers portant spécifiquement sur la garde en milieu familial, la gestion et l'administration des services de garde, les programmes de ressources pour la famille et les services de garde scolaire.

5.1.1 Certificats (attestations) et diplômes en ÉPE

Les attestations, certificats et diplômes d'études collégiales en ÉPE demeurent les titres de compétences les plus communs offerts au secteur des services de garde à l'enfance par les maisons d'enseignement postsecondaire. Ils attestent d'une formation de base préparatoire au travail auprès de jeunes enfants dans une variété de SÉGE et plus particulièrement en garderie, en prématernelle et en jardin d'enfants.

Les programmes d'attestation, de certificat et de diplôme collégiaux sont conçus par les provinces et territoires de façon à satisfaire à leurs exigences respectives en ce qui concerne la formation des personnes travaillant en services de garde réglementés.

Dans le cadre de cette étude, les chercheurs n'ont pas sondé les maisons d'enseignement qui offrent des programmes d'études collégiales en ÉPE de manière à mettre à jour les données recueillies pour l'étude sectorielle de 1998. Par contre, l'analyse documentaire, les recherches effectuées dans les sites Web pertinents et les entrevues avec des informateurs et informatrices clés ont permis d'actualiser l'information sur le nombre de maisons d'enseignement décernant des attestations, certificats et diplômes en ÉPE et de répertorier les changements apportés au curriculum.

Tableau 5.2 Nombre d'établissements décernant des certificats et diplômes en ÉPE

Province ou territoire	Certificat ÉPE		Diplôme ÉPE	
	1998	2003	1998	2003
Terre-Neuve et Labrador	0	1	4	3
Île-du-Prince-Édouard			1	1
Nouvelle-Écosse	2	2	2	2
Nouveau-Brunswick	2	2		
Québec	20	20	15	13
Ontario	8	4	25	25
Manitoba	1	1	4	4
Saskatchewan	1	1	1	1
Alberta	8	10	10	12
Colombie-Britannique	16	14	13	8
Nunavut	s.o.	1	s.o.	0
Territoires du Nord-Ouest	2	1	0	0
Yukon	2	2	0	0

Source: Association des collèges communautaires du Canada (2003); entrevues réalisées auprès d'informatrices et d'informateurs clés (MJDMT).

Les formes variées que prennent les programmes d'attestation, de certificat et de diplôme en ÉPE reflètent les orientations des programmes des maisons d'enseignement, les exigences des systèmes provinciaux et territoriaux d'éducation postsecondaire, les diverses réglementations en matière de services de garde ainsi que la conjoncture locale des services de garde. Il n'existe pas, à l'échelle du Canada, de curriculum commun. Ce n'est pas partout que les étudiantes ont la possibilité de faire leurs stages pratiques dans un programme de ressources pour la famille, dans un service de garde accueillant des nourrissons et tout-petits, dans un service de garde scolaire ou dans une maternelle du système d'éducation publique. Le nombre total d'heures consacrées aux stages pratiques varie de cinq cents heures à mille, selon l'endroit. À l'intérieur d'une même province et d'un même territoire, tous les programmes n'aborderont pas nécessairement des thématiques comme les habiletés parentales, l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers et les particularités de la garde en milieu familial.

Toutefois, en dépit d'une mise en marché différente, il semble que l'enseignement de base soit remarquablement similaire. Les propos tenus lors de groupes de discussion réunissant des formatrices et des étudiantes en ÉPE donnent à penser que le développement de l'enfant, la santé et la sécurité, la pédagogie de la petite enfance et la programmation d'activités axées sur les enfants sont au nombre des composantes fondamentales de tous les programmes d'études en ÉPE. Et encore aujourd'hui, les stages supervisés comptent pour une proportion significativement élevée de la formation, soit 25 % à 50 % des heures de cours.

Dans l'ensemble, le nombre de programmes d'attestation, de certificat et de diplôme en ÉPE semble être demeuré stable. Quoique, en Colombie-Britannique, on a fait état de la fermeture de programmes d'études supérieures en ÉPE et d'au moins un programme de niveau certificat. Au Québec, les collèges

accueillent un plus grand nombre d'étudiantes en ÉPE de manière à satisfaire à la demande accrue de personnel formé. On a également lancé un programme de formation accélérée pour permettre aux travailleuses en garderie qui ont de l'expérience de travail d'obtenir plus rapidement les titres de compétences requis.

5.1.2 Étudiantes et diplômées en ÉPE

Dans le cadre de la MJDMT, au printemps 2004, les chercheurs ont mené une enquête auprès d'étudiantes en ÉPE et les résultats témoignent du profil diversifié des étudiantes inscrites dans des programmes d'études collégiales en ÉPE au Canada. On a demandé à des étudiantes de dix collèges canadiens, à leur dernière année de formation en ÉPE, de remplir en classe un questionnaire pour connaître l'opinion de personnes s'appêtant à travailler dans le domaine. Au total, 527 étudiantes ont rempli les questionnaires. Les aspects abordés : formation antérieure, bénévolat et expérience rémunérée antérieurs auprès de jeunes enfants, décision de s'inscrire dans ce programme d'études, satisfaction à l'égard de la formation reçue, stages pratiques, perspectives d'emploi, projets de travail et de formation ultérieure à court et long terme, et données démographiques.

Les programmes d'études en ÉPE qui ont été choisis se voulaient représentatifs de la diversité géographique. Six provinces ont été sélectionnées : Terre-Neuve et Labrador, Québec, Ontario, Manitoba, Alberta et Colombie-Britannique. On a également choisi les collèges pour la diversité de leurs modes de mise en oeuvre et d'enseignement. Ainsi, les collèges de l'Atlantique Nord et Red River offrent leurs formations en ÉPE à distance tandis qu'à l'Université du Québec à Montréal et au collège communautaire de Vancouver, ils sont offerts à l'éducation des adultes. Au cégep de Jonquière, la formation en ÉPE se donne de deux façons, soit à l'éducation des adultes ou dans le cadre d'un programme régulier de jour. Dans les six autres collèges, elle est offerte seulement de jour dans le cadre d'un programme d'études

régulier. Les formations varient également sur le plan de la durée : elles vont d'un an dans le collège Red River et le collège universitaire de Fraser Valley (UCFV) à trois ans dans les deux cégeps.

Les populations étudiantes de ces collèges se distinguaient entre elles à plusieurs égards. Voici quelques exemples :

- 100 % des étudiantes du cégep de Jonquière et 97 % de celles du collège de l'Atlantique Nord étaient nées au Canada à comparer à 28 % des étudiantes du collège communautaire de Vancouver et 45 % des étudiantes de l'UQAM.
- Les pourcentages d'étudiantes de moins de vingt-cinq ans variaient d'un collège à l'autre :
 - Élevé : cégep de Sainte-Foy (82 %) et collège Grant McEwan (66 %)
 - Faible : collège communautaire de Vancouver (20 %) et collège Red River (30 %)
- Les pourcentages d'étudiantes de trente-cinq ans et plus variaient d'un collège à l'autre :
 - Élevé : collège communautaire de Vancouver (43 %) et collège de l'Atlantique Nord (36 %)
 - Faible : cégep de Sainte-Foy (0 %) et collège universitaire de Fraser Valley (9 %).
- La diversité linguistique des étudiantes était considérable. Par exemple, la langue maternelle de 100 % des étudiantes du cégep de Jonquière était le français et la langue maternelle de 99 % des étudiantes du collège de l'Atlantique Nord était l'anglais; et la langue maternelle de 41 % des étudiantes du collège communautaire de Vancouver et du collège George Brown n'était ni l'anglais ni le français.

5.1.3 Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA)

L'évaluation et la reconnaissance des acquis est une formule dont on se sert pour déterminer, vérifier et reconnaître les connaissances et habiletés acquises dans le cadre d'activités rémunérées ou bénévoles et d'expériences de vie antérieures dont, notamment, les voyages, les soins à sa famille ou des études personnelles². On se base sur le principe comme quoi les connaissances et les habiletés d'une personne comptent plus que l'endroit, le moment et la façon dont elle les a acquises. La reconnaissance des acquis peut mener à l'octroi de crédits et d'attestations professionnelles, à l'admissibilité à un emploi et à des programmes d'études et de formation avancés.

L'ÉRA vérifie les connaissances et habiletés des candidates en fonction d'exigences et d'attentes spécifiques. Les outils pour réaliser une ÉRA comprennent des tests standardisés, des tests pratiques (démonstrations de savoir et épreuves), portfolios et évaluation de cours externes (suivis à l'extérieur d'un établissement de formation reconnu). Une démarche réussie d'ÉRA comporte les caractéristiques suivantes (Van Kleef, 1998) :

- On reconnaît l'apprentissage (des connaissances et habiletés démontrées) et non pas le temps investi dans une activité ou un milieu donnés.
- Les évaluations sont faites en rapport avec des résultats spécifiques.
- Les évaluations en vue de la reconnaissance prennent en compte la profondeur, la portée et le niveau des connaissances et habiletés ainsi que l'équilibre approprié entre connaissances pratiques et théoriques.
- Les évaluations sont faites par des personnes formées à cette démarche.
- Les méthodes et outils de l'ÉRA doivent être de bonne qualité, souples et exempts de préjugés.

Le recours à l'ÉRA dans les programmes d'études collégiales en ÉPE n'est pas très répandu mais il l'est davantage que dans d'autres programmes d'études. Une étude récente des pratiques en matière d'ÉRA et de la popularité de la démarche auprès des étudiantes à temps plein en ÉPE révèle qu'un nombre relativement faible d'apprenantes à temps plein cherchent à obtenir des équivalences de cours (crédits) par le truchement de l'ÉRA³. Les réponses de vingt établissements indiquent qu'en tout cinquante-deux étudiantes ont demandé des équivalences par ÉRA et que quarante-huit ont réussi la démarche. Le recours à l'ÉRA est plus fréquent dans les programmes de formation continue où les apprenantes sont habituellement des personnes actives dans le domaine tout en poursuivant des études. Selon le rapport de l'étude, les programmes d'études en ÉPE reçoivent proportionnellement plus de demandes d'ÉRA que les autres programmes.

Le tableau 5.3 présente un résumé des politiques et des pratiques en matière d'ÉRA en vigueur dans les établissements d'études postsecondaires.

Tableau 5.3 Aperçu des programmes d'évaluation et de reconnaissance des acquis

Politiques d'ÉRA	Infrastructure de l'ÉRA
Terre-Neuve et Labrador Politique collégiale d'ÉRA à l'échelle de la province. Frais exigés par cours à évaluer : 50 dollars. Financement additionnel sur 4 ans pour l'ÉRA en ÉPE afin de soutenir un cours sur la préparation du portfolio d'ÉRA. Les résultats d'apprentissage établis sont utilisés pour évaluer les progrès des étudiantes en ÉPE inscrites dans une démarche d'ÉRA.	Au départ, le Secrétariat à l'acquisition des connaissances et habiletés, ministère de l'Éducation, a élaboré les politiques d'ÉRA et les mécanismes de mise en œuvre. Maintenant, la démarche relève des établissements individuels.
Île-du-Prince-Édouard On ne fait pas d'ÉRA dans la province.	Le collège Holland est en train d'élaborer un plan d'ÉRA.
Nouvelle-Écosse Il n'y a pas de politique provinciale d'ÉRA.	Un centre d'évaluation des acquis expérientiels donne de la formation en ÉRA, fournit des ressources et un lieu de rencontres aux intervenantes en processus d'évaluation de leurs connaissances acquises.
Nouveau-Brunswick Il n'y a pas de politique provinciale d'ÉRA.	Les établissements d'études postsecondaires adoptent sur une base individuelle des politiques spécifiques d'ÉRA. Le ministère de l'Éducation travaille en collaboration avec les établissements pour promouvoir l'ÉRA dans la province.
Québec Les exigences provinciales pour l'ÉRA en formation professionnelle sont basées sur des objectifs d'apprentissage définis par les normes professionnelles de base. L'évaluation et la reconnaissance des connaissances acquises relève des collèges.	Le ministère de l'Éducation offre du soutien général : coordination entre collèges, recherche, dépliants, trousse d'information et formation.
Ontario Une politique provinciale d'ÉRA est en vigueur. Les crédits accordés pour les connaissances acquises se traduisent dans la mesure du possible par une note sur le relevé. Autrement, le relevé de notes portera l'indication CR (pour équivalence) au lieu d'une note. Le gouvernement provincial verse 30 dollars par élève pour une ÉRA. L'évaluation d'un cours de niveau collégial coûte environ 95 dollars à comparer à une moyenne de 185 dollars pour un cours offert à l'éducation des adultes.	La mise en œuvre relève de chaque établissement d'études postsecondaires.
Manitoba Une politique cadre d'ÉRA pour augmenter les services d'animation et d'orientation en ÉRA, élaborer un curriculum basé sur des résultats d'apprentissage, former tout le personnel, accroître le recrutement d'étudiantes non traditionnelles, élaborer des plans d'action stratégique, des politiques et des mécanismes.	Le centre d'ÉRA développe un système d'ÉRA en collaboration avec des organismes de formation, des employeurs, des syndicats et des représentants sectoriels. Ressources accordées au collège Red River pour élaborer un programme de formation en ÉRA. Des membres du MPLAN (réseau d'évaluation et de reconnaissance des acquis du Manitoba) provenant d'organisations syndicales, du gouvernement, du monde des affaires et de l'éducation travaillent en étroite collaboration avec CAPLA (Canadian Association of Prior Learning Assessment) pour étendre l'ÉRA.
Saskatchewan Il n'existe pas de politique officielle d'ÉRA mais une stratégie provinciale est en voie d'élaboration. Une politique d'ÉRA est en vigueur pour tous les programmes offerts à l'Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan (ISATS)	La Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Saskatchewan regroupe le milieu des affaires, les syndicats, l'éducation et le gouvernement pour élaborer des programmes d'ÉRA et soutenir leur mise en œuvre.
Alberta Le conseil des admissions et des équivalences d'Alberta est responsable de l'élaboration des politiques, des directives et des dispositions visant les ententes de transférabilité. La plupart des établissements d'enseignement postsecondaire ont des énoncés de politique relativement à l'ÉRA et ils s'emploient à la mise en œuvre de programmes d'ÉRA. La commission d'apprentissage et de formation industrielle de l'Alberta fournit des possibilités d'ÉRA en vue d'agrément.	Relève de chaque établissement d'enseignement postsecondaire.

<p>Colombie-Britannique Une initiative d'ÉRA fut lancée à l'échelle de la province en 1993. Les établissements se voient octroyer de petites subventions pour mettre en œuvre leurs propres programmes d'ÉRA (vingt mille dollars). Les établissements reçoivent également des subventions de bonification qui leur permettent de collaborer ensemble de manière à améliorer l'efficacité des programmes d'ÉRA. Un comité d'articulation des programmes d'ÉPE examine l'ÉRA, les questions d'équivalence et de contenus de programmes.</p>	<p>Le Centre for Curriculum Transfer and Technology s'occupe de la coordination de base, du perfectionnement professionnel et institutionnel et de fournir des occasions de rencontres pour les personnes inscrites dans une démarche d'ÉRA. Le PLA Institutional Coordinators Working Group de la Colombie-Britannique favorise l'élaboration de principes et de mécanismes d'évaluation souples à l'intérieur des établissements d'enseignement. Le conseil des admissions et des équivalences de la Colombie-Britannique reconnaît et appuie les travaux des comités d'articulation.</p>
<p>Territoires du Nord-Ouest Il n'existe pas de politique territoriale. Le collège Aurora a adopté une politique d'ÉRA.</p>	

Source: texte extrait et adapté de Bertrand (2003).

5.1.4 Formation à distance (téléenseignement)

Par formation à distance ou téléenseignement, on entend « un programme de formation où les étudiantes et étudiants font leurs études hors campus. Plus précisément, il s'agit d'une forme d'enseignement où il existe une distance physique entre les enseignants et leurs étudiants et où divers supports pédagogiques sont utilisés pour remédier à cette distance⁴ ». Un examen des choix de cours offerts en ligne dans le cadre de

formations collégiales à distance a permis de constater que le téléenseignement est en hausse au pays⁵. On peut obtenir à distance un certificat (attestation) et un diplôme d'études collégiales en ÉPE ainsi qu'un diplôme d'études supérieures dans le domaine. Le tableau 5.4 donne des exemples des programmes d'études à distance en ÉPE proposés par des collèges.

Tableau 5.4 Exemples de programmes d'études postsecondaires en ÉPE offerts à distance

Établissement et programme d'études à distance offert	Méthodes pédagogiques
<p>Collège Assiniboine Brandon, Manitoba</p> <p>Diplôme en ÉPE Certificat d'études supérieures en gestion de SÉGE</p>	<p>Vidéos, manuel de cours imprimé, documents complémentaires à lire, cassettes, textes, courriels, liens vers des sites Web, rencontre hebdomadaire de groupements de sites d'apprentissage pour un cours.</p> <p>Contact avec l'enseignant : 6 heures pour un cours de 3 crédits (40 h), 12 heures pour un cours de 6 crédits (80 h). L'enseignant et l'étudiant initient les contacts téléphoniques.</p>
<p>Collège Cambrian Sudbury, Ontario</p> <p>Diplôme en ÉPE</p>	<p>Téléconférence par l'entremise de Contact North.</p> <p>Manuels de cours imprimés.</p> <p>Textes et livres.</p> <p>Soutien au téléphone et par courriel.</p>
<p>Cégep de Saint-Jérôme Saint-Jérôme, Québec</p> <p>Trois cours offerts en ÉPE : santé, perfectionnement professionnel et créativité, depuis septembre 2002. Le cours sur le programme d'activités offert antérieurement a été abandonné.</p>	<p>En ligne par l'entremise d'un site Web.</p> <p>Manuel de cours imprimé, assorti d'une vidéo, de lectures proposées et de textes.</p> <p>Contacts au téléphone avec un enseignant.</p>
<p>Collège de l'Atlantique Nord St. John's</p> <p>Diplôme en ÉPE Les étudiantes peuvent se retirer à mi-chemin et obtenir l'équivalence d'un certificat d'un an.</p>	<p>Modules imprimés assortis de lectures choisies, vidéos.</p> <p>Téléconférences.</p> <p>Courriel et télécopie.</p> <p>WebCT pour les cours de première année.</p> <p>Contacts au téléphone avec un enseignant.</p> <p>Stages en milieu de garde et séminaire estival obligatoires.</p>
<p>Collège Grant MacEwan Edmonton, Alberta</p> <p>Cours en développement de la petite enfance : développement de l'enfant 1, garde en milieu familial et administration.</p>	<p>Par Internet, séminaires, simulations et jeux de rôle.</p> <p>Discussions interactives avec des personnes ressources sur des sujets spécifiques.</p> <p>Manuel du cours d'administration converti en WebCT et cours reconnu pour l'obtention d'un diplôme en sciences humaines.</p> <p>Des séminaires sur place.</p> <p>Téléconférences.</p>

<p>Collège Humber Etobicoke, Ontario</p> <p>Certificat en ÉPE – 13 cours. Peut transférer en deuxième année, sur place.</p>	<p>Modules imprimés conçus avec attention avec codes de couleur, assortis de vidéos, lectures complémentaires, quelques textes. Contacts au téléphone avec l’enseignant.</p>
<p>Collège Keyano Fort McMurray, Alberta</p> <p>Premiers quatre cours de base en ÉPE. Ces cours une fois réussis, peut transférer au collège de Grande Prairie et terminer le diplôme à distance à l’aide de modules d’autoapprentissage.</p>	<p>Conférences audio et vidéo par l’entremise d’Alberta North – qui met en lien plusieurs collèges situés dans le Nord. Manuel imprimé et textes, complétés par des vidéos. Contacts au téléphone avec l’enseignant. Vidéo présentant l’étudiant. CD-ROM. WebCT pour certains cours.</p>
<p>Collège de Lethbridge Lethbridge, Alberta</p> <p>Certificat et diplôme en ÉPE, y compris des stages en milieu de garde.</p>	<p>Manuels de cours imprimés, lectures choisies, textes compris, vidéo, cassettes, courriel, Smartboard. Soutien téléphonique et échange de courriel avec l’enseignant.</p>
<p>Collège Northern Lights Fort Saint-Jean, Colombie-Britannique</p> <p>Certificat et diplôme en ÉPE : nourrisson, bambin, besoins spéciaux, et programme de formation d’assistante éducatrice. Matière obligatoire et essentielle des deux programmes.</p>	<p>Téléconférence – cours désignés en gestion de comportement, soins aux enfants, communications interpersonnelles, fondements et séminaires de stages. Documentation imprimée, manuel de cours complet, lectures à faire, contact avec l’instructeur, période de temps délimitée, calendrier de remises de travaux. Pas d’examens. Travail sur une base individuelle. En ligne depuis six ans. WebCT employé dans plusieurs cours. Cours écrits renforcés en ligne pour favoriser l’interaction entre étudiants. Un cours sur le professionnalisme est offert en atelier dans le milieu. Lignes téléphoniques sans frais.</p>
<p>Collège de Red Deer Red Deer, Alberta</p> <p>Diplôme en ÉPE</p>	<p>Modules imprimés, séminaire d’introduction et à mi-session, communication hebdomadaire entre l’enseignant et l’élève et dialogue entre étudiants. Trois séminaires en face à face au cours de chaque session. Recherche dans sites Web a permis de déterminer des tâches pour lesquelles Internet sert de ressources. WebCT pour tous les cours. Commence à faire l’essai de tâches en ligne et d’outils de communication. A fait l’expérience de la vidéoconférence; formule peu concluante, pas suffisamment accessible. Les étudiantes à temps plein participent de plus en plus aux formations à distance. Journaux en ligne pour les stages.</p>
<p>Collège Red River Winnipeg, Manitoba</p> <p>Diplôme de deux ans en ÉPE et deux certificats d’études supérieures : études autochtones et intégration d’enfants ayant des besoins particuliers. Le diplôme d’études supérieures atteste d’une accréditation de niveau III. Diplôme en affaires, gestion des services de santé.</p>	<p>Téléconférence aux deux semaines pendant deux heures avec l’instructeur. Le Collège loue une passerelle. Durant l’intervalle, les étudiantes bénéficient d’un encadrement didactique individuel. Échanges d’information par courriel. Système fondé sur les compétences; les COMPACS sont des modules imprimés accompagnés d’instructions claires, de devoirs pratiques et comprennent toute la documentation dont ont besoin les étudiantes, y compris les manuels de cours. Prévoit lancer deux cours sur WebCT.</p>
<p>Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan (ISATS) Saskatoon, Saskatchewan</p> <p>Programmes de certificat et de diplôme en ÉPE.</p>	<p>Diffuser par le réseau de télé de la Saskatchewan. Surtout des modules imprimés et des vidéos. Adapte des modules préparés pour la télé pour en faire de la documentation écrite. Cours en ligne mais pas dans ce département. Beaucoup de participants de sorte qu’on employer seulement nos vidéos. Recommande des vidéos et lectures complémentaires. Environ cinq programmes sont complètement offerts à distance, les cours obligatoires dans certains cas, y compris en ÉPE. D’autres ressources accompagnent la documentation à lire, lectures choisies. La documentation utilisée dans le programme offert de jour l’est dans le programme offert à distance, même qu’il y en a davantage. Contacts au téléphone et par courriel.</p>

<p>Université de Guelph Guelph, Ontario</p> <p>Certificat d'administration en services de garde (non crédité). Cours cadre. Cours en administration de programmes destinés aux enfants et aux jeunes. Relations de couple et familiales. Trois cours sur le développement de l'enfant. Pas de cours sur la pédagogie de la petite enfance. Les crédits obtenus en formation à distance s'appliquent en vue de l'obtention d'un baccalauréat ès sciences avec majeur en études de l'enfance.</p>	<p>WebCT pour les cours sur le développement de l'enfant. Manuels imprimés avec des lectures choisies et des vidéos pour le cours d'administration en services de garde. Manuels de cours.</p>
<p>Collège du Yukon Whitehorse, Yukon</p> <p>Certificat de première année en ÉPE. En train de mettre au point des cours de niveau diplôme. À ce jour, deux cours ont été montés et sur le point d'embaucher une personne pour en monter deux autres. Entente avec les collèges de Lethbridge et Aurora pour la reconnaissance d'équivalences</p>	<p>Cours assistés à l'ordinateur avec graphiques audio. Téléconférence avec les étudiantes. Conférences-vidéos avec les tuteurs et les instructeurs. Modules imprimés. Vidéos maison – les étudiantes peuvent voir l'instructeur. Le contenu des cours est lu et enregistré de manière à aider les personnes qui ont du mal à lire.</p>

Source: Adapté de Morris (2003)

5.1.5 Agrément

Les programmes d'études postsecondaires en ÉPE financés par l'État doivent se plier à une réglementation provinciale ou territoriale. Il leur faut parfois atteindre un nombre d'inscriptions spécifique ou satisfaire à des indicateurs de qualité. La plupart des programmes sont dotés de comités consultatifs, composés de membres de la collectivité et d'employeurs. Au Manitoba, les programmes d'études postsecondaires en ÉPE qui sont approuvés doivent soumettre au Child Care Education Program Approval Committee (comité d'approbation) du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle les détails relatifs aux cours, au matériel pédagogique et aux enseignants. Des représentants des divers collèges, universités, organisations de services de garde et de l'Office des services de garde siègent au comité et doivent approuver tous les cours offerts.

Le secteur des services de garde est en train d'étudier une proposition pour mettre en œuvre un processus d'agrément des programmes d'études postsecondaires en ÉPE. « *L'agrément est un processus par lequel un programme de formation professionnelle offert dans un établissement fait la preuve devant une instance externe et autorisée, réunissant des représentants de la profession, que son programme d'études et l'environnement dans lequel il est offert sont en mesure de produire des diplômés qui ont les compétences requises pour s'acquitter de leurs fonctions et rendre les services dans le respect des normes de la profession*⁶ ».

5.1.6 Programmes d'études universitaires en ÉPE

Un sondage auprès des programmes d'études universitaires de premier, deuxième et troisième cycle en éducation de la petite enfance et mené par l'Association des collèges communautaires du Canada et la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance en 1998 avait répertorié dix-sept programmes de premier

cycle et neuf programmes de deuxième et troisième cycle⁷. Selon le sondage, les chances de voir ces diplômées faire carrière en services de garde étaient minces. La plupart optait pour une carrière en éducation (système public) ou en intervention précoce. Selon les informatrices et informateurs clés et en glanant les sites Web des collèges, on a été à même de constater que certains collèges et universités participent à des ententes qui combinent diplômes d'études collégiales en ÉPE et baccalauréats. En Ontario, les collèges communautaires peuvent offrir un nombre restreint de tels programmes.

Au Québec, on a introduit des certificats d'études universitaires dans des domaines comme le développement de la petite enfance, l'élaboration de programmes d'activités, la gestion des services de garde et les services de garde scolaire. De plus, on offre des cours destinés spécifiquement aux conseillères pédagogiques, un poste apparu récemment dans la structure des centres de la petite enfance.

Les enseignantes de maternelle doivent posséder les titres de compétence requis pour enseigner à l'élémentaire. Les universités offrent deux types de programmes de formation des maîtres : consécutifs et concurrents. Les programmes consécutifs sont habituellement des programmes d'une durée d'une année suivis après avoir obtenu un diplôme de premier cycle d'une durée de quatre ans. Les programmes concurrents sont des programmes de premier cycle d'une durée de quatre ou cinq ans qui comprennent des cours de pédagogie et des stages pratiques. La matière enseignée est déterminée par chaque université en fonction de la réglementation provinciale et territoriale et des normes de la profession. Les programmes de formation des maîtres ont habituellement une trame élémentaire ou primaire mais il n'y a pas d'exigences additionnelles pour les enseignantes de maternelle.

5.2 Ententes sur le développement du marché du travail

Les ententes de développement du marché du travail (EDMT) sont des partenariats entre les gouvernements fédéral, provinciaux et

territoriaux visant à améliorer l'accès à la formation dans les secteurs d'emploi où la demande est très forte.

Encadré 5.1

En quoi consistent les ententes de développement du marché du travail?

À la fin des années 90, le gouvernement fédéral a cessé d'intervenir directement dans la formation liée au marché du travail. Il a plutôt cherché à créer des partenariats avec les provinces et les territoires visant le développement du marché du travail. Le gouvernement fédéral s'est employé à améliorer le fonctionnement des programmes d'aide à l'emploi, notamment en améliorant les services à la clientèle, en assurant une meilleure coordination des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux de manière à réduire les chevauchements et enfin, en répondant aux besoins des marchés du travail locaux et régionaux en élaborant des EDMT avec chaque province et territoire. Les EDMT ont été élaborées et signées avec toutes les provinces et tous les territoires, sauf avec l'Ontario.

En vertu des EDMT, le gouvernement fédéral, de concert avec les provinces et les territoires, élabore des programmes de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), les met en œuvre et en fait l'évaluation. Ces ententes peuvent être gérées conjointement par les deux ordres de gouvernement ou il peut s'agir d'un accord de transfert. Leur durée est indéterminée et elles n'ont pas à être renouvelées.

Les personnes en chômage sont admissibles aux PEMS, qu'il s'agisse d'un programme financé conjointement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et les provinces et territoires ou d'un programme similaire résultant d'un accord de transfert du fédéral à une province ou un territoire.

Les prestations d'emploi versées en vertu de l'EDMT permettent à des personnes en chômage admissibles à l'a-e. d'acquérir de l'expérience de travail, de parfaire leurs compétences professionnelles ou de lancer une nouvelle entreprise. Elles encouragent également les employeurs à fournir à des travailleurs et travailleuses la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail. Ils peuvent le faire en vertu de quatre programmes différents :

1. Programme de développement des compétences en vertu duquel les personnes admissibles reçoivent de l'aide financière pour les aider à défrayer le coût de leur formation professionnelle et les dépenses afférentes pendant qu'elles suivent une formation approuvée.
2. Programme d'aide au travail autonome en vertu duquel les personnes admissibles reçoivent de l'aide financière et de l'assistance technique pour lancer leur propre entreprise et en planifier les activités.
3. Programme de partenariats pour la création d'emploi en vertu duquel les personnes admissibles ont l'occasion d'acquérir de l'expérience de travail dans le cadre de projets élaborés conjointement par l'industrie, d'autres ordres de gouvernement ou le secteur communautaire.
4. Programme de subventions salariales ciblées en vertu duquel les personnes admissibles qui ont du mal à intégrer le marché du travail à cause d'obstacles à l'emploi reçoivent de l'aide et du soutien. Les employeurs reçoivent une subvention salariale temporaire à titre de mesure incitative pour engager des personnes qu'ils n'embaucheraient pas autrement.

Les mesures de soutien proposées en vertu de l'EDMT procurent du financement aux organisations, entreprises et collectivités qui dispensent des services d'aide à l'emploi aux personnes en chômage. Le financement sert aussi à remédier à des problèmes en matière de ressources humaines, marché du travail et main-d'œuvre. Ces mesures s'inscrivent dans trois programmes :

1. Programme de services d'aide à l'emploi en vertu duquel des personnes en chômage ont accès à des services tels que counseling, techniques de recherche d'emploi, services de placement et information sur le marché du travail afin de se préparer à trouver un emploi, l'obtenir et le conserver.
2. Programme de partenariats du marché du travail en vertu duquel des employeurs, des organisations représentant les travailleurs ou les employeurs et les collectivités reçoivent du financement pour renforcer leurs capacités à répondre à des besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des plans d'adaptation de la population active.
3. Programme de recherche et d'innovation en vertu duquel on investit dans la recherche de méthodes améliorées et plus efficaces pour aider les Canadiennes et Canadiens à se préparer à l'emploi, à demeurer actifs sur le marché du travail et à être des travailleuses et travailleurs productifs.

Source: Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2003)

Dans chaque province et territoire, les programmes d'études postsecondaires en ÉPE comptent des personnes bénéficiaires du Programme de développement des compétences. La désignation du programme peut être légèrement différente là où l'EDMT est un accord de transfert de responsabilités, mais ses critères d'admissibilité demeurent les mêmes. Pour être admissible, une personne doit :

- être admissible au programme d'assurance-emploi (a.-e.);
- être prestataire de l'a.-e.;
- avoir reçu des prestations ordinaires au cours des trois dernières années ou des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années.

Dans quelques provinces et territoires, le programme gouvernemental fournira du soutien à la formation à des personnes qui ne sont pas admissibles à l'a.-e. Par exemple :

- au Manitoba, une « poignée » de personnes ont reçu de l'aide en vertu du programme provincial Services à l'emploi et à la formation;
- en Alberta, il existe un programme de subvention pour le développement des compétences;
- au Nunavut, seules six étudiantes sur soixante-quatorze provenant des collectivités de la région de Baffin et inscrites dans un programme d'études en ÉPE sont admissibles aux programmes financés en vertu de l'EDMT; les autres reçoivent de l'aide financière par le truchement du ministère de l'Éducation et de son programme d'aide financière pour les étudiants et étudiantes du Nunavut (FANS).

Il existe un certain nombre de projets de formation en ÉPE qui reçoivent de l'aide en vertu de l'EDMT :

- Programme de formation accélérée en ÉPE, collège Holland (voir encadré 7.1).
- Projet de coordination de la formation, Nouveau-Brunswick (voir encadré 7.2).
- Le Centre de la famille de Winnipeg a offert récemment une formation destinée aux personnes bénéficiaires d'aide sociale ou prestataires d'a.-e. qui souhaitent acquérir des connaissances en SÉGE et des habiletés requises en gestion pour travailler en services de garde ou pour lancer leur entreprise dans le domaine. Des diplômées ont pu obtenir leur permis et lancer leur propre service de garde en milieu familial tandis que d'autres ont été embauchées pour travailler en garderie à titre d'aides-éducatrices. Le Centre de la famille a assuré la coordination du projet, a offert des services de mentorat et de counseling le cas échéant, et a aménagé et meublé le centre de formation. C'est au collège Red River qu'a été confiée la responsabilité du volet formation. Les finissantes ont obtenu des crédits en vue de l'obtention du diplôme en ÉPE décerné par le collège.

Le tableau 5.5 présente de l'information sur les programmes d'études postsecondaires en ÉPE et sur les ententes de développement du marché du travail en vigueur dans les provinces et territoires.

Tableau 5.5 Formation en éducation de la petite enfance et ententes sur le développement du marché du travail

Province ou territoire	Catégorie d'EDMT	Personnes suivant des formations en ÉPE (Programme de développement des compétences)	Activités connexes à la formation en ÉPE
Terre-Neuve et Labrador	Programme cogéré	<ul style="list-style-type: none"> • 30 personnes suivent actuellement une formation en ÉPE. • La demande est forte pour des intervenantes en ÉPE mais les salaires demeurent très bas une fois la formation achevée. • T.-N. soutient des formations plus longues que dans les autres provinces et territoires, c.-à-d. pour trois ans au maximum. • Les personnes reçoivent leurs prestations d'a-e. jusqu'à épuisement; couvre 80 % des frais de scolarité, de garde d'enfants, de transport et de subsistance et de l'achat de livres. • Contrat avec les clients (entente de contribution). 	
Île-du-Prince-Édouard	Programme cogéré	<ul style="list-style-type: none"> • 16 étudiantes dans le programme de formation accélérée offert au collège Holland. • D'autres personnes étudient en ÉPE et obtiennent de l'aide du Programme de développement des compétences (prestations d'a.-e. de septembre à mai – régulières et 2e partie des frais de subsistances; elles sont admissibles à nouveau pour une deuxième année en travaillant durant l'été – la deuxième année débutant en septembre – et le soutien peut comprendre 80 % des frais de scolarité, de garde et de transport assumés par le programme). 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de formation accélérée au collège Holland (voir encadré 7.1). • L'association des éducatrices et éducateurs en petite enfance assume la direction de l'initiative. • Le rôle de RHDC est financier; la formation était requise pour le secteur.
Nouvelle-Écosse	Programme cogéré	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 1996, 77 clientes ont réussi le cours offert en ÉPE. • Actuellement, on rapporte que 36 étudiantes participent au programme; on estime toutefois que le nombre serait plus élevé. 	
Nouveau-Brunswick	Accord de transfert de responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • De 10 à 12 personnes suivent la formation en ÉPE en vertu du Programme de formation et de développement des compétences du N.-B. (les clientes sont remboursées 50 % de leur frais de scolarité pour un maximum de 7 000 \$ et cela ne comprend pas l'aide financière octroyée pour couvrir les frais afférents à la formation. Les personnes continuent de recevoir leurs prestations d'a.-e. et ont droit à une subvention de subsistance si les prestations d'a.-e. se terminent en cours de formation). • Les fonds pour le Programme de formation et de développement des compétences du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du N.-B. sont octroyés en vertu de l'EDMT intervenue entre le N.-B. et le gouvernement fédéral. 	Au cours des deux dernières années, les personnes non formées travaillant dans ce secteur ont reçu de l'aide financière pour leur formation en vertu d'une entente conjointe intervenue avec d'autres ministères provinciaux. Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi a contribué environ 350 000 \$ à l'élaboration du curriculum et à la mise en œuvre de ce programme de formation.
Québec	Accord de transfert de responsabilités	S/O	Il existe un programme d'attestation en ÉPE (niveau certificat) offert par Emploi Québec à des personnes en voie de réinsertion sur le marché du travail.
Ontario	Aucune entente	S/O	S/O
Manitoba	Accord de transfert des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • En vertu principalement du Programme de développement des compétences de l'EDMT et d'autres programmes de soutien à l'emploi, le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle du Manitoba, par le truchement du programme Services d'aide à l'emploi et à la formation, a soutenu la participation de 50 personnes en moyenne par année à des programmes de formation en ÉPE. • Pour pouvoir participer, il faut notamment être en chômage, à risque de perdre son emploi, recevoir des prestations d'a.-e. ou être admissible à en recevoir. En fonction des critères du programme provincial, les bénéficiaires d'aide sociale et les personnes à faible revenu ayant des enfants à charge peuvent également participer. • Les services d'aide à l'emploi et à la formation incitent les participants à se former dans des domaines où la demande est élevée; au Manitoba, la demande en SÉGE est très élevée. • Les participantes ont droit à de l'aide financière jusqu'à un maximum de 15 000 \$ (EDMT) et 7 500 \$ (province). Règle générale, la durée des formations ne dépasse pas 52 semaines, toutefois, les personnes qui suivent des formations dans des domaines à forte demande peuvent obtenir de l'aide sur deux ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Centre de la famille de Winnipeg : projet de formation d'aides-éducatrices et responsables de services de garde en milieu familial (aide accordée à des personnes pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences requises pour lancer un service de garde en milieu familial). • Association des services de garde du Manitoba : initiative de planification en matière de ressources humaines (embauche d'une coordonnatrice pour identifier les composantes d'une stratégie du marché du travail).

Saskatchewan	Accord de transfert des responsabilités	S/0	S/0
Alberta	Accord de transfert des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Un certain nombre d'étudiantes en ÉPE reçoivent de l'aide en vertu du Programme de développement des compétences pour suivre une formation d'un an (certificat); la deuxième année, les étudiantes pourront demander des prêts. • Il existe deux volets d'aide à la formation (tous deux sous le couvert de Individual Employment and Investment Plans) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le parcours de l'a.-e. pour les personnes admissibles; parcours le plus rapide vers l'emploi, peut comprendre du recyclage scolaire précédant la formation de 12 mois; frais de subsistance. 2. Subvention de développement des compétences (pour les personnes non admissibles à l'a.-e.); accent sur l'enseignement de l'anglais langue seconde, recyclage. 	Aussi des projets sur une base contractuelle tels que « Skills for Work » et « Training on the Job ».
Colombie-Britannique	Programme cogéré	S/0	S/0
Nunavut	Accord de transfert des responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Six personnes reçoivent une formation en ÉPE en vertu du programme Building Essential Skills financé dans le cadre de l'EDMT. • Dans le secteur des SÉGE, la demande de travailleuses est très élevée; on exige au moins une 10e année pour y travailler. • En vertu de l'EDMT, les personnes reçoivent de l'aide financière pour un maximum de 52 semaines. Le programme FANS déboursa quant à lui jusqu'à la fin du cours. • Les personnes qui ne sont pas formées ont accès à des cours de perfectionnement par le truchement des centres d'apprentissage communautaires; elles ont accès à du soutien au revenu pour des formations de courte durée. 	Les critères sont rigides – peu de personnes ont accumulé le nombre d'heures suffisant pour avoir droit à l'a.-e., voire même aucune dans les collectivités du Nord étant donné qu'il n'y a pas suffisamment d'emploi dans ces collectivités pour pouvoir travailler le nombre d'heures requis.
Territoires du Nord-Ouest	Accord de transfert des responsabilités	S/0	S/0
Yukon	Programme cogéré	S/0	S/0

Source: Conseil du Trésor du Canada (2003) et entrevues réalisées avec des informateurs et informatrices clés dans le cadre de la MJDMT, soit des membres du personnel en région de DRHC, des fonctionnaires provinciaux et territoriaux travaillant dans les ministères responsables de l'emploi et de la formation. Il n'a pas été possible d'obtenir de toutes les provinces et tous les territoires les données requises pour compléter ce tableau.

5.3 Organisations de services de garde à l'enfance

La main-d'œuvre des services de garde est soutenue par des organisations de services de garde qui la représentent, s'emploient à l'informer à propos des enjeux entourant les SÉGE et lui offrent des possibilités de perfectionnement professionnel. Beaucoup font également de l'éducation populaire et de l'action militante. À cela s'ajoutent parfois des responsabilités au chapitre des programmes provinciaux d'agrément des éducatrices en petite enfance.

On estime que moins de 15 000 personnes actives dans le secteur des services de garde à l'enfance sont membres d'une association de services de garde. Un sondage réalisé auprès d'éducatrices travaillant à temps plein en garderie accueillant des enfants âgés de zéro à six ans a révélé que les deux tiers d'entre elles n'étaient membres d'aucune organisation sectorielle tandis que la majorité des directrices faisaient partie d'au moins une association⁸.

L'annexe 3 présente un aperçu des principales organisations de services de garde nationales, provinciales et territoriales.

5.3.1 Organisations pancanadiennes de services de garde

L'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE) est un organisme sans but lucratif pancanadien, créé en 1982, et dont les membres sont des individus, des familles, des services de garde et des organisations provinciales, territoriales et pancanadiennes de services de garde. En plus d'avoir un conseil d'administration représentatif des provinces et des territoires, l'ACPSGE a créé un conseil des défenseurs des services de garde pour élargir sa base d'appui et pour la conseiller en matière de politiques de services de garde, de stratégies d'action et de campagnes d'éducation populaire. Une grande diversité de milieux sont représentés au sein du conseil: syndicats, mouvement de lutte contre la pauvreté, parents, personnes ayant des limitations fonctionnelles, immigrantes et immigrants, minorités visibles, collectivités rurales, groupes de femmes, etc. L'envergure pancanadienne de l'ACPSGE est d'autant plus forte lorsque la représentativité des organisations qui en sont membres est prise en compte. En effet, plus de 178 000 personnes, dont 30 000 parents, ont également accès aux services et aux publications de l'association.

L'ACPSGE entretient un vaste réseau de communication et un site Web; elle produit un bulletin périodique, des documents de politiques et des mémoires. L'association milite pour faire en sorte que les services de garde s'inscrivent dans des politiques familiales progressistes, que tous les enfants aient accès à un système de services de garde financés à même les fonds publics et que le Canada se dote d'un système intégré, inclusif, accessible, abordable et diversifié de services de garde de qualité et sans but lucratif pour les enfants de zéro à douze ans.

La Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) a été créée en 1989. Il s'agit d'une organisation pancanadienne sans but lucratif, composée d'organisations provinciales et territoriales affiliées ainsi que de membres

individuels et d'organismes. Elle travaille en collaboration avec des organisations de services éducatifs et de garde à l'enfance, des établissements de formation et des individus oeuvrant auprès des enfants et de leurs familles. Elle est dotée d'un conseil des membres, composé de représentantes et représentants de dix-neuf organisations provinciales et territoriales affiliées provenant de onze provinces et territoires ainsi que de représentants des populations autochtones et des collectivités rurales. La FCSGE publie une revue bimestrielle bilingue, *Interaction*, qui présente des articles sur des recherches courantes et des politiques gouvernementales entourant la question des SÉGE et d'autres sujets afférents. La revue dresse aussi des portraits de personnes et d'organisations de par tout le pays et présente une liste complète des activités qui s'annoncent. *Interaction* est la revue dont le tirage et le nombre de lectrices et de lecteurs parmi la main-d'œuvre des services de garde sont les plus importants.

La FCSGE produit de nombreux documents, feuillets d'information et trousseaux documentaires en appui à la pratique en services de garde. De plus, elle participe à plusieurs recherches nationales et internationales qui contribuent au développement de ressources et de programmes servant à renforcer la qualité des services de garde.

5.3.2 Organisations provinciales et territoriales de services de garde

Chaque province et chaque territoire (sauf au Nunavut et aux Territoires du Nord-Ouest) comptent au moins une organisation qui soutient les employées de première ligne du secteur des services de garde à l'enfance. Certaines de ces organisations et de leurs activités visent spécifiquement les éducatrices en petite enfance.

Ces organisations ont vu le jour et se sont développées dans le but de répondre aux besoins des personnes oeuvrant auprès de jeunes enfants et la plupart n'ont pas de mandats définis par les gouvernements. Leurs membres adhèrent habituellement sur une base volontaire. Leurs activités sont reliées au perfectionnement professionnel et elles militent souvent en faveur de l'investissement de fonds publics dans le système des services de garde, de meilleurs salaires et avantages sociaux et d'une plus grande reconnaissance de leurs membres. Pour survivre, la plupart des organisations dépendent des frais d'adhésion de leurs membres et du financement de projets.

Au Québec, les deux principales organisations de services de garde, la Fédération des centres de la petite enfance du Québec et Concertation se sont fusionnées au sein d'un même organisme, l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPPE). L'AQCPPE représente l'employeur à la table de négociation provinciale. Elle reçoit du financement pour faire de la formation, diffuser de l'information et organiser des activités de promotion.

Les associations régionales de services de garde du Québec sont également subventionnées par l'État pour faire de la formation et diffuser de l'information. Un certain nombre d'entre elles ont mis

sur pied un service de placement et de remplacement de personnel auquel peuvent faire appel les CPE qui ont besoin d'éducatrices ou d'aides-éducatrices. Elles travaillent en lien étroit avec les collègues qui préparent de nouvelles diplômées en ÉPE.

5.3.3 Services de recherches et de ressources en matière de services de garde

Outre les organisations du secteur, le Canada compte quatre organismes qui s'intéressent à la recherche stratégique, à l'échange de connaissances et à la diffusion d'informations aux associations de SÉGE et groupes connexes. Ensemble, elles font le pont entre le monde de la recherche universitaire et appliquée, les décisionnaires et les personnes travaillant sur le terrain. Tous et toutes sont au fait des problèmes liés à la production et à la diffusion d'informations et de documents au Canada étant donné sa faible population générale et la grandeur de son territoire. Ces organismes joignent leurs efforts à ceux des associations provinciales et territoriales de services de garde pour transmettre de l'information à jour et des argumentaires aux décisionnaires, aux personnes qui influencent et aux praticiennes.

- *Childcare Resource and Research Unit* de l'Université de Toronto est un centre de recherches stratégiques spécifiquement axées sur les SÉGE et l'analyse de politiques afférentes au domaine. Il agit à titre d'expert conseil en matière de politique et de recherche en services de garde, publie des documents et des ressources, tient à jour une importante collection de documents et un catalogue informatisé et fournit des ressources et des documents de recherche en ligne dans son site Web (www.childcarecanada.org).
- Trait d'union (*SpecialLink*) est un réseau national de services de garde qui prône l'intégration dans les SÉGE et services connexes des enfants ayant des besoins particuliers.
- *Westcoast Child Care Resource Centre* est un organisme parapluie qui soutient le secteur des services de garde à l'enfance en lui fournissant des ressources, de l'information et des services d'aiguillage. Il offre toute une gamme d'activités de formation et de ressources portant sur la diversité et la lutte contre la discrimination ainsi que sur l'administration et la gestion financière.
- *Child Care Connection Nova Scotia* donne accès à des ressources et de l'information aux professionnelles des services de garde, fait la promotion de la main-d'œuvre du secteur, l'appuie et administre un centre de documentation.

5.4 Syndicats

Le mouvement syndical canadien joue un rôle sur le plan des services de garde et de sa main-d'œuvre depuis les années 1970 et ce, à trois égards en particulier :

- milite en faveur de l'universalité des services de garde et de politiques à cet effet;
- organise la main-d'œuvre du secteur et négocie pour de meilleurs salaires et conditions de travail;

- négocie pour obtenir de meilleurs services et avantages pour aider leurs membres à s'acquitter de leurs obligations familiales.

5.4.1 Syndicalisation des employées des services de garde

Une minorité seulement de la main-d'œuvre des services de garde au Canada est syndiquée.

- L'enquête réalisée auprès des employées des services de garde en 1998 dans le cadre de la recherche *Oui, ça me touche!* révélait que 13,4 % des employées des garderies accueillant des enfants âgés de zéro à six ans étaient syndiquées⁹. En 2003-2004, les CPE au Québec comptaient 6 500 travailleuses syndiquées à la CSN et 500 à la CSQ, ce qui portait à environ 30 % le taux de syndicalisationⁱ en services de garde au Québec, un pourcentage beaucoup plus élevé que dans les autres provinces et territoires au Canada.
- Une enquête pancanadienne réalisée en 1997 auprès de travailleuses en services de garde scolaires a révélé que le taux de syndicalisation dans ce sous-secteur variait de 96 % au Québec à 22 % en Colombie-Britannique, 21 % en Nouvelle-Écosse, 17 % en Saskatchewan, 11 % en Ontario, 10 % au Manitoba et 7 % en Alberta¹⁰.
- Une enquête réalisée en 2000 auprès de syndicats représentant des employées en garderie, dont les données ont été mises à jour lorsque possible pour la MJDMT, a révélé que le secteur des services de garde comptait environ 35 500 travailleuses syndiquées¹¹. Ces résultats sont présentés dans le tableau 5.6.
- L'augmentation rapide du nombre de services de garde en milieu scolaire au Québec depuis trois ans a ajouté quelque 10 000 membres aux travailleuses syndiquées de la CSN, de la CSQ et du SCFP.
- Soixante-sept garderies réglementées du Manitoba viennent d'obtenir une accréditation syndicale avec le Syndicat des employés de la fonction publique du Manitoba (MGGEU). Le MGGEU représente environ 640 nouveaux membres et 30 autres garderies sont en attente d'une décision. On s'apprête à négocier une première convention collective.

Voici les principaux syndicats représentant la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance :

- Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP). Au Québec, le SCFP est membre de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).
- Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS/CSN) et la Fédération des employées et employés des services publics (FEESP/CSN), deux fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).
- Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS/CSQ) et la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ/CSQ), deux fédérations membres de la Centrale des syndicats du Québec.
- Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA).
- B.C. Government and Services Employees Union (BCGEU),

ⁱ Aux fins de ce rapport, par taux de syndicalisation, on entend le pourcentage de travailleuses du secteur faisant partie d'une unité de négociation accréditée.

- Saskatchewan Government and General Employees Union (SGEU), Ontario Public Service Employees Union (OPSEU), Manitoba Government and General Employees Union (MGGEU), des composantes du Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (NUPGE).
- Service Employees International Union (SEIU).
 - Health Sciences Association (HSA).
 - Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
 - Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA)
 - Syndicat du textile, du vêtement et autres industries (STVI)
 - Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

Tableau 5.6 Employées syndiquées des services de garde, par syndicat et région

	NF	NS	QC	ON	MB	SK	AB	BC	YT	Canada
TCA		21		7						28
SCFP	30	119	2 700	2 949	85	116	10	148		6 157
FSSS/CSN			6 500							6 500
FEESP/CSN			8 100							8 100
FPSS/CSQ			4 500							4 500
FIPEQ/CSQ			500							500
FISA			2 700							2 700
HSA								400		400
SNEGSP				500	650	20		1 000		2 170
AFPC		15							10	25
SEIU				380		20				400
TUAC				15						15
STVI				15						15
TOTAL	30	155	25 000ⁱⁱ	3 866	735	156	10	1 548	10	31 510

Source: SCFP (2000).

Mise à jour des données 2003 pour SCFP-Québec par SCFP.

Mise à jour des autres données 2003-2004 pour le Québec par la CSN.

Mise à jour des données printemps 2004 pour le SNEGSP par le MGEU.

5.4.2 Faire valoir le bien-fondé de services de garde à l'enfance de bonne qualité et subventionnés par l'État

L'appui du mouvement syndical canadien en faveur de politiques gouvernementales favorables au développement de services de garde à l'enfance de qualité date de trente ans au moins. Les syndicats ont toujours fait le lien entre la qualité des services de garde et l'amélioration des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail des travailleuses du secteur. Beaucoup de syndicats (ceux qui représentent les travailleuses en services de garde et d'autres) ont adopté des politiques préconisant la mise en œuvre d'un système des services de garde à l'enfance financés par l'État, universels, accessibles, de bonne qualité et réglementés. Ils participent à l'échelle locale, régionale et nationale à des activités et des organisations qui militent en faveur des services de garde. Il arrive souvent que les syndicats représentant des travailleuses dans le secteur se dotent de comités de services de garde pour faire progresser le dossier tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation. Autrement, ce sont les comités sur l'égalité ou les comités de femmes qui traitent de cette question à l'intérieur des syndicats¹².

5.4.3 Négociation collective pour des services de garde innovateurs

Peu de conventions collectives au Canada comportent des dispositions relatives aux services de garde et aux services de soutien à la famille; et celles qui en ont sont surtout dans le secteur public, les universités et l'industrie automobile. Voici une synthèse des efforts menés par deux syndicats pour négocier et militer en faveur de services de garde.

Les travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile

- En 1987, les TCA ont négocié un fonds pour la garde d'enfants auprès des trois géants de l'industrie de l'automobile – Ford Canada, Daimler-Chrysler Canada et General Motors du Canada Limitée. Grâce à une négociation soutenue, le syndicat a obtenu des fonds pour dépenses en capital qui ont servi à soutenir des garderies installées à Windsor, Oshawa et Port Elgin, Ontario.
- Pour satisfaire aux besoins d'autres membres, la convention collective de 1999 comportait une subvention pour frais de garde de 10 \$ par jour par enfant pour un maximum de 2 000 \$ par année, versée directement au prestataire d'un service de garde

ⁱⁱ 1000 personnes sont des responsables de services de garde en milieu familial qui viennent d'être reconnues comme travailleuses salariées (500 à la CSN et 500 à la CSQ). Le gouvernement est en appel de la décision. Le total s'élèverait donc à 25 000 travailleuses syndiquées au Québec, plus 1 000 personnes dont la situation professionnelle fait l'objet d'une contestation judiciaire.

sans but lucratif et réglementé. Le contrat comportait également une somme de 450 000 \$ pour soutenir les garderies existantes, de manière à ce qu'elles puissent mieux répondre aux besoins des employés et employées assujettis à la convention collective, par exemple en allongeant leurs heures d'ouverture pour soutenir les parents affectés à des quarts de travail.

- Le salaire et les avantages sociaux des employées travaillant dans les garderies parrainées par les TCA se situent au-delà de la moyenne pour l'industrie.
- Les TCA se sont joints aux têtes dirigeantes de General Motors de Canada Limitée et de Daimler-Chrysler Canada pour réclamer du gouvernement fédéral qu'il travaille de concert avec les provinces pour mettre en œuvre un programme national de services de garde.
- Les dispositions de la convention collective des TCA s'inscrivent dans le programme social du syndicat en vue d'obtenir un programme national de services de garde.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

- En 1981, le STTP a négocié un congé de maternité payé pour ses membres. Suivant une grève autour de cette question, le syndicat a obtenu du gouvernement fédéral un supplément pour combler pendant dix-sept semaines le manque à gagner des prestations de maternité (93 % du salaire). Ce précédent a incité d'autres syndicats à faire de même.
- Au cours des années 1980, le STTP a entrepris des négociations avec Postes Canada pour obtenir une clause « services de garde ». Le STTP a réussi à obtenir un Fonds pour la garde d'enfants afin d'aider ses membres à concilier leurs responsabilités parentales et professionnelles. Le Fonds vient en aide aux parents qui ont le plus de mal à trouver des services de garde de qualité ou à payer de tels services. Il sert également à soutenir des projets offrant des services de garde et des services connexes aux familles des membres du STTP, à donner de l'information sur les services de garde, à évaluer les besoins des membres en matière de services de garde et à faire de la recherche sur le sujet.
- Postes Canada fait des versements dans le Fonds à tous les trois mois; le syndicat lance des programmes et administre le Fonds.
- Le STTP croit que l'accès à des services de garde de qualité devrait constituer un droit pour tous les enfants. En vertu de son appui à l'universalité des programmes sociaux, le STTP travaille aux côtés d'organismes et de groupes militants en vue de la création d'un système national de services de garde subventionné par l'État, universellement accessible et de bonne qualité. De plus, le syndicat a conçu une formation en internat d'une semaine sur les services de garde pour les travailleurs et travailleuses des postes.

5.5 Recherches et ressources portant sur le développement de la petite enfance

Le cadre d'évaluation de la santé de la population (lequel a identifié le développement de la petite enfance comme étant un déterminant clé de la santé et du mieux-être à tous les stades de la vie) a une influence évidente si on se rapporte aux études et rapports de recherche publiés récemment¹³. Une quantité impressionnante d'études, de ressources et

d'initiatives entourant le développement de la petite enfance ont vu le jour, fondées sur l'hypothèse selon laquelle les personnes qui travaillent auprès des jeunes enfants et de leurs familles se doivent de comprendre l'influence des expériences vécues durant la petite enfance sur le développement ultérieur. Les connaissances théoriques, scientifiques et pratiques de plus en plus approfondies en matière de développement de la petite enfance servent à soutenir la préparation et la formation de base de la main-d'œuvre des services de garde de même que son perfectionnement professionnel.

5.5.1 Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ)

L'ELNEJ est une source d'information et une base de données qui informent les études longitudinales; elle suit jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans une cohorte de 22 000 enfants qui étaient âgés de zéro à onze ans en 1994-1995. Des données sont recueillies à tous les deux ans et d'autres enfants sont ajoutés pour remplacer les cohortes d'enfants plus jeunes à mesure que les groupes longitudinaux vieillissent.

L'objectif global de l'ELNEJ est de créer une base de données des caractéristiques et expériences de vie des enfants canadiens, à partir de leur petite enfance à l'âge adulte. L'ELNEJ est la première source unifiée de données permettant d'étudier en contexte le développement de l'enfant y compris les divers chemins favorables à la santé et à l'épanouissement des enfants.

Une caractéristique de l'ELNEJ, c'est que sa base de données contient de l'information sur :

- l'âge, le sexe et l'état civil de tous les membres du ménage;
- le revenu et l'emploi des parents ou tuteurs des enfants;
- les corrélations entre ces diverses variables.

L'ELNEJ est la première enquête nationale à recueillir de l'information d'un important échantillon représentatif de parents (habituellement des mères) sur leurs perceptions des comportements de leurs enfants au fil du temps. Une autre caractéristique démarquant cette étude des autres réside dans sa conception initiale. En effet, l'échantillon pour chaque ménage sélectionné comprend tous les enfants nouveau-nés jusqu'à l'âge de sept ans de la famille, et jusqu'à quatre enfants au total (dans les familles de cinq enfants ou plus, on a choisi au hasard quatre enfants). Or, la plupart des études sur les problèmes de comportement des enfants, sauf dans le cas d'études comparatives, ciblent un seul enfant par famille. Ainsi, le concept initial de l'ELNEJ permet aux chercheurs d'examiner si certains résultats – par exemple des comportements violents – sont « de famille ».

L'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes pose des questions sur les SÉGE et d'autres dimensions communautaires. Mais les données portant spécifiquement sur les services de garde sont limitées faute d'information sur leur qualité et à cause de la formulation boiteuse de certaines questions relatives aux services de garde en tant que tels.

Comprendre la petite enfance est une initiative nationale liée à l'ELNEJ. Elle est fondée sur l'idée que les collectivités vont s'appuyer sur la recherche spécifique à leur milieu pour établir le bien-fondé d'affecter ou non des ressources à des programmes de développement des enfants. L'initiative recueille des données locales sur les ressources offertes dans le milieu, sur la préparation des enfants à l'école et sur les caractéristiques des enfants, des familles et de la collectivité dans le cadre proposé par l'ELNEJ. Treize collectivités au Canada font partie de cette initiative et, dans certains milieux, les associations de services de garde sont partie prenante de l'infrastructure communautaire qui oriente et supervise le projet *Comprendre la petite enfance*.

5.5.2 Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants

Le Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants fonctionne sous la gouverne administrative de l'Université de Montréal en partenariat avec les organisations suivantes :

- Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario
- Institut canadien de la santé infantile, Ottawa, Ontario
- IWK Grace Health Centre, Halifax, Nouvelle-Écosse
- Université de la Colombie-Britannique, Vancouver, Colombie-Britannique
- Conseil de la Nation Atikamekw, Wemotaci, Québec
- Université Queen's, Kingston, Ontario
- Hôpital Sainte-Justine, Montréal, Québec
- Institut de la santé publique du Québec, Ville de Québec
- Société canadienne de la pédiatrie, Ottawa, Ontario
- Centre de psychoéducation du Québec, Montréal

Au nombre des autres organismes qui contribuent aux travaux du centre d'excellence, il y a notamment la Fondation Jules et Paul-Émile Léger, l'Association pour la santé mentale des nourrissons, l'Hôpital pour enfants malades de Montréal, la Fédération des Premières nations de la Saskatchewan et la Chambre de commerce de Vancouver. Un bon nombre des cinquante-quatre membres du consortium contribuent financièrement et en nature aux réalisations du centre qui s'étendront sur cinq ans, en complément du financement versé par Santé Canada.

Des experts canadiens et internationaux dans le domaine du développement de l'enfant contribuent de leur savoir pour constituer une base de données consolidée faisant la synthèse et l'interprétation de recherches courantes et de leurs applications. On croit qu'au bout de cinq ans, on aura réussi à réunir et à organiser, à l'intérieur d'une encyclopédie électronique et imprimée, une documentation exhaustive sur les enfants de la conception à cinq ans. À ce jour, l'encyclopédie comprend une analyse et une interprétation de recherches récentes sur la qualité des services de garde et le développement des enfants. Les documents sont largement diffusés aux prestataires de services de garde, y compris à la main-d'œuvre du secteur, et aux parents.

Le Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants organise un congrès national en juin 2005 portant sur la qualité des services de garde.

5.5.3 Réseau canadien de recherche sur le langage et l'alphabétisation

Le Réseau canadien de recherche sur le langage et l'alphabétisation (RCRLA) est un centre national d'excellence dont le but est de créer un réseau intégré de chercheurs, de praticiens et de décisionnaires intéressés au langage et l'alphabétisation des jeunes enfants au Canada. Le Réseau vise à améliorer les habiletés des jeunes enfants au chapitre du langage, de l'écriture et de la lecture de manière à ce qu'ils puissent contribuer plus pleinement à la vie sociale et économique de leurs collectivités.

Un des champs de recherche du Réseau consiste à examiner et améliorer l'accès des intervenantes en services de garde à la formation sur le langage et l'alphabétisation fondée sur les résultats. Le but est d'accélérer la mise en œuvre de solutions novatrices et de renforcer le développement du langage des jeunes enfants qui fréquentent un service de garde. Le Réseau travaille en collaboration avec le Centre Hanen (un organisme national qui fournit aux personnes qui s'occupent d'enfants et aux professionnels des programmes d'intervention précoce) à l'élaboration d'ateliers et de ressources pour soutenir les activités liées au langage offertes en garderie.

5.5.4 Centres de recherche universitaires

Les universités canadiennes, bien souvent avec l'appui de fonds de recherche gouvernementaux (fédéral et provinciaux), soutiennent un certain nombre de centres de recherche et d'initiatives qui généreront de nouvelles connaissances sur le développement de la petite enfance et les environnements où grandissent les enfants, y compris les services de garde. Voici quelques exemples :

- *Childcare Resource and Research Unit* de l'Université de Toronto est un centre de recherches stratégiques spécifiquement axées sur les SÉGE et l'analyse de politiques afférentes au domaine. Il agit à titre d'expert conseil en matière de politique et de recherche en services de garde, publie des documents et des ressources, tient à jour une importante collection de documents et un catalogue informatisé et fournit des ressources et des documents de recherche en ligne dans son site Web (www.childcarecanada.org).
- *Le Human Early Learning Partnership* (HELP) : il s'agit d'un réseau de professeurs, de chercheurs et d'étudiants au doctorat des universités de la Colombie-Britannique qui travaillent de concert avec des collectivités et par le truchement de recherches interdisciplinaires à créer, promouvoir et appliquer de nouvelles connaissances. HELP mène actuellement une recherche sur le développement des jeunes enfants qui prend en compte des mesures de développement de l'enfant, des caractéristiques socioéconomiques et des actifs communautaires, tels que les places offertes en services de garde et les programmes éducatifs à la petite enfance.

- Le Consortium sur la santé, l'intervention, l'apprentissage et le développement (CHILD) est constitué d'une équipe de chercheurs universitaires et d'intervenants communautaires de toutes les parties de la Colombie-Britannique. Il fut mis en place en 2003 dans le but de réaliser dans divers milieux et installations de type communautaire une étude sur le développement de la petite enfance d'une durée de cinq ans. Une des dix études prévues se penchera sur les effets qu'ont eus les changements de politiques dans cette province sur les subventions pour frais de garde, le financement des services de garde, les programmes de formation, la prestation des services de garde et les services de soutien complémentaire destinés aux enfants ayant des besoins particuliers. L'Université de la Colombie-Britannique administre les projets HELP et CHILD.
- *Le Offord Centre for Child Studies* de l'Université McMaster examine des solutions pour renforcer le développement affectif, social et cognitif des enfants. Un de ses projets – le projet de préparation à l'école – interpelle spécialement la main-d'œuvre des services de garde. En effet, l'objectif principal du projet est l'élaboration, la mise à l'essai et le suivi soutenu d'un instrument de mesure acceptable et valable sur le plan psychométrique (Early Development Instrument) pour évaluer la préparation à l'apprentissage scolaire d'enfants de maternelle. L'instrument vise à fournir de l'information sur des groupes d'enfants de manière à faire rapport sur des populations d'enfants dans différents milieux et prédire les résultats des enfants une fois qu'ils ont commencé l'école. Il sert à recueillir des données sur les expériences que vivent les enfants, y compris la fréquentation d'un service de garde avant d'entrer en maternelle.
- *Le Centre for Families, Work and Well-Being* de l'Université de Guelph, rattaché au Collège des sciences sociales et des sciences humaines appliquées, mène des recherches interdisciplinaires sur les changements dramatiques qu'a subis l'institution de la famille au cours des dernières décennies. Le Centre s'appuie sur l'expertise des professeurs et des employés de diverses facultés et travaille sur des problématiques liées au mieux-être des personnes et des familles, à l'interface travail et famille et aux facteurs contextuels qui influent sur la productivité au travail et l'efficacité des services communautaires. L'évaluation du nouveau congé parental et des prestations afférentes, une enquête nationale sur le personnel des garderies, une recherche sur la qualité des services de garde et une évaluation des services de soutien fournis sur une base continue aux parents d'enfants ayant des limitations fonctionnelles sont au nombre des activités entreprises récemment par le Centre et qui ont une incidence sur la prestation des services de garde.

NOTES DE FIN DE CHAPITRE

- ¹ Ogston, 2003
- ² Van Kleef, 1998
- ³ Bertrand, 2003
- ⁴ Morris, 2003, p. 114
- ⁵ Association des collèges communautaires canadiens, 2003
- ⁶ Ogston, 1999, p. 13
- ⁷ Bertrand, 1999
- ⁸ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000
- ⁹ Idem
- ¹⁰ Jacobs, Mill et Jennings, 2002
- ¹¹ Syndicat canadien de la Fonction publique, 2000
- ¹² Kass et Costigliola, 2003
- ¹³ Initiative sur la santé de la population canadienne, 2004; McCain et Mustard, 1999

Il y a eu une certaine amélioration, bien que limitée, au chapitre de la rémunération et des conditions de travail des intervenantes du secteur des services de garde à l'enfance depuis l'étude sectorielle de 1998, mais la plupart des défis liés à l'environnement de travail identifiés à l'époque demeurent. Les conditions varient à l'intérieur des divers types de services de garde et entre ceux-ci mais ils connaissent néanmoins des problèmes communs et persistants :

- faible rémunération (salaires et avantages sociaux des éducatrices en garderie et rémunération des responsables de services de garde en milieu familial);
- conditions de travail difficiles;
- perspectives de carrière limitées;
- problèmes de santé et de sécurité au travail;
- incertitude à l'égard de la situation professionnelle des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) affiliées aux agences de garde (ou aux CPE).

6.1 Rémunération

La faible rémunération de la main-d'œuvre des services de garde est une caractéristique centrale et honteuse du secteur. Elle est également associée à des taux de roulement du personnel élevés et à des services de garde de qualité inférieure¹.

Dans le chapitre 2, sont illustrées les différences de rémunération entre les intervenantes des services de garde et les enseignantes de maternelle : les premières gagnent moins de la moitié du salaire des deuxièmes. Même les éducatrices en garderie détenant des titres de compétences comparables à ceux d'enseignantes de maternelle continuent de gagner beaucoup moins.

Contrairement à la rémunération des enseignantes – dont les salaires basés sur la scolarité et l'expérience sont sensiblement les mêmes dans une province ou une commission scolaire donnée – la rémunération des travailleuses en services de garde est tributaire de la capacité des parents de payer des frais de garde élevés, sauf au Québec (et, dans une moindre mesure, au Manitoba où l'on fixe un seuil limite aux tarifs demandés en garderie et en service de garde en milieu familial). Les variations sont habituellement considérables à l'intérieur d'une même province et d'un même territoire et des disparités existent en fonction de la situation socioéconomique d'un quartier. La syndicalisation ainsi que les subventions salariales gouvernementales ont eu une incidence positive sur les niveaux de rémunération dans le secteur mais, dans certaines parties du pays, les salaires demeurent en deçà du seuil de pauvreté.

6.1.1 Grande variation au chapitre de la rémunération

Le niveau de rémunération et les avantages sociaux varient en fonction du type de services de garde, des soins et services offerts et de la province ou du territoire. Dans l'ensemble, les responsables de services de garde en milieu familial (RSG) gagnent moins que les travailleuses en garderie. Leur rémunération est habituellement

déterminée par le conseil d'administration ou le propriétaire de la garderie ou de l'agence de services de garde à laquelle elles sont affiliées ou alors, celles qui ne sont pas affiliées à une agence de garde, négocient directement leurs tarifs avec leurs familles clientes. Leur rémunération peut ou non être fonction de leur scolarité et de leur expérience.

Les politiques gouvernementales et les subventions qui en découlent influent sur le niveau de la rémunération mais, pour l'essentiel, la rémunération et les avantages sociaux des intervenantes en services de garde dépendent habituellement des tarifs versés par les parents et des niveaux de subvention pour frais de garde (exonération financière). Ceci ne s'applique pas au Québec puisque les centres de la petite enfance (CPE) reçoivent de l'État le financement requis pour verser des salaires correspondant aux dispositions de la convention collective. Au Manitoba, on a adopté en 2002 un plan de développement quinquennal qui vise à augmenter la rémunération d'ici la fin de cette période.

À titre de comparaison, les salaires et avantages sociaux accordés aux enseignantes de maternelle sont fixés suivant des négociations entre les associations provinciales et territoriales d'enseignants et d'enseignantes et les gouvernements dans dix provinces et territoires, et les commissions scolaires dans trois provinces et territoires². Les salaires augmentent en fonction des niveaux de scolarité et de l'expérience.

Les salaires et les avantages sociaux accordés dans les divers programmes de développement de la petite enfance (excluant les services de garde réglementés et la maternelle) sont habituellement fonction des budgets du programme particulier. La plupart des programmes de développement de l'enfant et de soutien à la famille, qui ne sont pas des services de garde réglementés, tels que les programmes de soutien parental, d'intervention précoce ou les centres de ressources pour la famille, reçoivent du financement de base des gouvernements et les parents y ont accès gratuitement ou pour une somme minimale. Le financement comporte habituellement des montants désignés pour les salaires et les avantages sociaux.

Les RSG qui détiennent un permis individuel sont des travailleuses autonomes et leur revenu dépend du nombre d'enfants qu'elles ont le droit d'accueillir, du niveau des subventions pour frais de garde que reçoivent les parents à faible revenu admissibles et des tarifs que peuvent déboursier les parents. Règle générale, le revenu des RSG affiliées aux agences ou CPE dépend non seulement du nombre d'enfants qu'elles reçoivent mais également du tarif par enfant fixé par l'agence. L'exception à la règle : Terre-Neuve et Labrador où les RSG affiliées aux agences fixent leurs propres tarifs.

La situation professionnelle (statut d'emploi) des RSG affiliées aux agences et CPE a été débattue à maintes reprises devant les tribunaux. À ce moment-ci, ces RSG sont traitées comme si elles étaient des travailleuses autonomes en vertu des lois fédérales, provinciales et territoriales de l'impôt sur le revenu et du travail.

Si bien que les RSG affiliées aux agences et CPE, à l'instar de celles qui détiennent un permis individuel, 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.

6.1.2 Les garderies syndiquées versent de meilleurs salaires et avantages sociaux

Dans l'ensemble, les travailleuses en garderie syndiquée gagnent des salaires plus élevés et bénéficient de meilleurs avantages sociaux que leurs homologues en garderie non syndiquée – en moyenne 8,3 % de plus. Les garderies syndiquées sont plus nombreuses à offrir les avantages suivants à leurs travailleuses : assurance-invalidité, assurance-santé complémentaire, assurance-vie, bonification des prestations de maternité assujetties au programme d'assurance-emploi et régime de retraite³.

Au Québec, la rémunération est déterminée en vertu d'une négociation collective réunissant à une table centrale le gouvernement, deux syndicats importants et un groupe représentatif de la partie patronale. Ce processus de négociation, lancé en 1999, a eu pour effet d'accroître les salaires de près de 40 % au cours des quatre dernières années.

Les négociations des employées syndiquées de la Colombie-Britannique pour obtenir de meilleurs salaires se sont inscrites dans une campagne plus large impliquant d'autres travailleuses du secteur des services sociaux. Ces négociations ont également donné des résultats positifs. Mais ces victoires ont été de courte durée suivant les nouvelles politiques mises de l'avant par le gouvernement au pouvoir.

6.1.3 Financement public destiné spécifiquement à l'amélioration des salaires et des avantages sociaux

Depuis la réalisation de l'étude sur le secteur des services de garde en 1998, six provinces et territoires ont lancé des programmes de supplément à la rémunération ou de bonification salariale à la faveur des intervenantes en services de garde réglementés. Trois provinces ou territoires ont augmenté le niveau des subventions de fonctionnement versées aux services de garde afin de remédier aux bas salaires dans le secteur sans exiger toutefois que des fonds soient affectés spécifiquement à l'amélioration des salaires. Dans une province, on a aboli le programme de bonification salariale pour le remplacer par une subvention de fonctionnement, basée sur le taux de fréquentation, mais il n'y a pas d'obligation d'investir davantage dans les salaires.

Le tableau 6.1 présente les changements survenus depuis l'étude sectorielle de 1998 au chapitre de la bonification salariale et des suppléments à la rémunération de la main-d'œuvre des services de garde réglementés. Même si ces programmes diffèrent les uns des

autres quant aux sommes qui leur sont allouées, à leurs sources de financement, à leurs exigences et dispositions administratives, il demeure que dans toutes les provinces et tous les territoires (à l'exception de la Colombie-Britannique), on s'emploie à remédier aux problèmes de la faible rémunération dans le secteur des services de garde à l'enfance réglementés.

Les provinces et territoires suivants ont mis en œuvre des programmes de soutien à la rémunération ou les ont bonifiés :

- Terre-Neuve et Labrador (mise en œuvre d'un programme de bonification salariale liée à la formation);
- Nouvelle-Écosse (mise en œuvre d'une subvention de consolidation des services de garde);
- Nouveau-Brunswick (mise en œuvre d'une subvention pour renforcer la qualité des services);
- Québec (entente sur quatre ans en vue d'augmenter les salaires);
- Manitoba (mise en œuvre d'un plan de développement quinquennal);
- Saskatchewan (augmentation de la subvention versée aux services éducatifs et de garde à l'enfance);
- Alberta (mise en œuvre d'un programme d'agrément des services de garde);
- Territoires du Nord-Ouest (augmentation des niveaux de contribution);
- Yukon (augmentation des niveaux de contribution).

La Colombie-Britannique a mis fin à son programme de supplément à la rémunération pour le remplacer, en avril 2003, par un programme de subvention de fonctionnement. La nouvelle politique s'applique également aux services de garde en milieu familial mais l'enveloppe globale a été réduite de quatorze millions de dollars. La subvention de fonctionnement, dans le cas des garderies, est basée sur le taux de fréquentation quotidien. Les fonds n'ont pas à être affectés à l'amélioration des salaires du personnel. En réalité, parce que la subvention de fonctionnement est basée sur le taux de fréquentation et qu'elle a été accompagnée d'une diminution des subventions pour frais de garde en vertu de nouveaux critères d'admissibilité, ce changement soulève beaucoup d'inquiétude dans le secteur. Un certain nombre de familles, qui étaient subventionnées en fonction des anciens critères, ne le sont plus aujourd'hui. Elles n'ont plus les moyens de payer les tarifs exigés dans les services de garde réglementés. Or, les garderies qui ne peuvent remplacer ces familles par des familles capables de payer leur plein tarif voient leur taux de fréquentation diminuer et, par le fait même, leur subvention de fonctionnement. Si bien qu'elles doivent mettre à pied des employées, réduire les salaires, couper dans les programmes et même fermer leurs portes.

Tableau 6.1 Initiatives provinciales et territoriales de bonification salariale mises en oeuvre depuis 1998

Province ou territoire	Supplément ou soutien à la rémunération	Description	Provenance des fonds
Terre-Neuve et Labrador	Bonification salariale liée à la formation Mise en œuvre : 2001-2002	Subvention versée à tous les trois mois directement aux éducatrices en petite enfance travaillant en garderie. Dans la troisième année de la mise en œuvre (2002-2003), les éducatrices détentrices d'un certificat niveau I (certificat d'une durée d'un an) recevront 2 080 \$ par année et celles qui sont détentrices d'un certificat niveau II (diplôme d'une durée de deux ans) recevront 4 160 \$ par année. Les employées qui n'ont pas de titres de compétences en ÉPE ne reçoivent pas de supplément à la rémunération.	Entente sur le développement de la petite enfance (EDPE)
Nouvelle-Écosse	Subvention de consolidation des services de garde Mise en œuvre : 2001-2002	Subvention versée à la garderie : 80 % doit servir à améliorer les salaires et 20 % à l'amélioration des salaires et avantages sociaux ou au perfectionnement professionnel. Le calcul de la subvention prend en compte les facteurs suivants : éducatrices en petite enfance formées (4 000 \$ par année), non formées (1 000 \$ par année), nombre d'éducatrices requises pour respecter les ratios prescrits et nombre de postes équivalents à temps plein.	EDPE
Nouveau-Brunswick	Subvention pour renforcer la qualité des services Mise en œuvre : 2001-2002	Subvention versée aux services de garde reconnus dans le but d'améliorer les conditions de travail du personnel intervenant directement auprès des enfants, d'aider à l'achat d'équipement et de matériel et d'offrir du perfectionnement professionnel. On devra répartir la subvention de la manière suivante (à l'an trois de sa mise en œuvre) : 73 % pour les salaires, 18 % pour le perfectionnement professionnel et 9 % pour les équipements et le matériel (ou salaires et perfectionnement professionnel). On peut affecter la subvention à des augmentations du salaire horaire ou à des primes. L'augmentation moyenne des salaires ou primes, la phase 1 du programme achevée, a été de 0,75 \$ l'heure. En moyenne, le montant brut annuel des primes versées aux éducatrices a été de 639,75 \$ et celui des éducatrices-directrices, 922,03 \$.	EDPE
Québec	Entente sur quatre ans en vue d'augmenter les salaires : 1999-2003	Fonds alloués sur une période de quatre ans aux CPE et aux garderies pour augmenter les salaires du personnel (les salaires des employées sont plus bas en garderie qu'en CPE) et pour hausser la rémunération des RSG.	Financement provenant du gouvernement du Québec
Manitoba	Plan de développement quinquennal Lancé en avril 2002	Augmentation des subventions de fonctionnement qui a un effet direct sur les salaires : les subventions se calculent en fonction d'un modèle de « financement par unité » lequel génère suffisamment de revenu pour permettre aux garderies de verser des salaires correspondant au niveau III de l'échelle salariale de la MCCA. Bien qu'il n'y ait pas de directives particulières quant à la façon dont la subvention de fonctionnement doit être dépensée, les garderies doivent soumettre leur budget, leurs états financiers et un rapport de vérification à chaque année. Une majorité des garderies (79-80%) affectent la subvention aux salaires de leurs employées et adhèrent aux lignes directrices de la MCCA avec certaines variantes (certaines garderies ont adopté une échelle salariale qui s'applique à toutes leurs employées, d'autres emploient les fonds supplémentaires pour verser des primes, et d'autres encore font les deux). Le plan de développement quinquennal prévoit une augmentation des salaires et des revenus des prestataires de services de l'ordre de 10 % pendant les cinq années que se déroulera le plan. La subvention annuelle par enfant par année (juillet 2002-2004) s'établira à 6 760 \$ pour les nourrissons, 2 132 \$ pour les enfants d'âge préscolaire et 606 \$ pour les enfants d'âge scolaire, tel que recommandé par la MCCA.	Financement provenant du gouvernement du Manitoba. (Les montants provenant de l'EDPE sont versés dans le fonds consolidé de la province et par la suite, le gouvernement alloue de nouveaux fonds aux services de garde et autres programmes.)

Saskatchewan	Augmentation des subventions versées aux SÉGE	Augmentation des subventions versées aux SÉGE dans le but d'aider les conseils d'administration des garderies à rencontrer leurs dépenses de fonctionnement, y compris les salaires et avantages sociaux. Aucune obligation de hausser les salaires. Subvention versée en fonction du nombre de postes obligatoires (basé sur les ratios éducatrice-enfants prescrits par la réglementation). Il n'y a plus de période d'attente pour obtenir une subvention et la subvention mensuelle par poste obligatoire est passée de 750 \$ à 775 \$.	EDPE ELC
Alberta	Programme d'agrément Phase 1 : 2003-2004	Supplément aux salaires des employées : subvention mensuelle fondée sur le niveau d'agrément des éducatrices (niveau 3 : 1 200 \$ par année, niveau 2 : 800 \$ par année et niveau 1 : 600 \$ par année). Les garderies font une demande de financement et déposent un rapport de vérification. Supplément à la rémunération des RSG : subvention mensuelle (50 \$) accordée aux RSG inscrites dans la démarche de formation obligatoire décrite dans le document sur les normes de sécurité provinciales : « Training for Direct Care Providers » ou l'ayant complétée.	EDPE
Territoires du Nord-Ouest	Augmentation des subventions Avril 2002	Le taux des subventions de fonctionnement a été augmenté de 60 % si bien que les garderies ont pu augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail des employées. Les garderies déterminent de quelle manière elles entendent utiliser les fonds additionnels. Le taux des subventions varie de 8 \$ à 15,20 \$ par mois par place (pour un enfant d'âge préscolaire) dépendant de l'endroit.	Financement provenant du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Yukon	Augmentation des subventions Avril 2003	Subvention directe de fonctionnement fondée sur un mode de calcul qui prend en compte la formation reconnue. En avril 2003, l'augmentation des subventions de fonctionnement tiendra compte du nombre de places offertes. Des fonds additionnels ont été spécifiquement affectés aux salaires des travailleuses en services de garde formées. Aucune obligation de faire rapport n'est assortie à cette subvention.	Financement d'urgence et unique

Source: Entrevues réalisées auprès des responsables provinciaux et territoriaux des services de garde; questionnaires sur les services de garde; d'autres renseignements ont été fournis par des représentants des gouvernements de l'Île-du-Prince-Édouard (2000), du Nouveau-Brunswick (2003), du Manitoba (2003), de la Saskatchewan (2003) et de la Colombie-Britannique (2003).

Les provinces de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario ont conservé les programmes de supplément à la rémunération qui existaient auparavant :

- Le programme de financement direct en vigueur à l'Île-du-Prince-Édouard avait été lancé en 1987 et s'appliquait à toutes les garderies détentrices d'un permis dans la province; en 1991-1992, il avait été étendu pour inclure les services de garde en milieu familial réglementés. En vertu du programme, les services de garde reçoivent de l'aide financière dans le but d'améliorer et de consolider la qualité des services. Pour avoir droit à une subvention de consolidation (0,91 \$ par jour par place) basée sur le nombre de places autorisées, il faut affecter une portion spécifique de la subvention à l'amélioration des salaires des employées en fonction de ce qu'elles reçoivent déjà (de 50 % à 80 % de plus). Les services de garde en milieu familial, les maternelles et les services de garde scolaires sont admissibles à une subvention forfaitaire (dans le cas des maternelles et des services de garde scolaires, 40 % de la subvention doit être affectée aux salaires et avantages sociaux du personnel). On a imposé un gel des subventions de fonctionnement en 1993 et environ la moitié des garderies et des services de garde en milieu familial ne reçoit pas de financement. Les fonds publics versés aux services de garde ont eu pour effet de hausser le salaire des enseignantes dans les maternelles communautaires⁴.
- Outre la mise en œuvre de la subvention de consolidation des services de garde, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a maintenu son programme de bonification salariale, lequel verse 3,25 \$ par jour par place aux garderies sans but lucratif qui ont des places subventionnées désignées et qui étaient en activité durant les années 1990 (les garderies ouvertes depuis l'an 2000 ne reçoivent pas de financement).
- L'Ontario a mis en œuvre un programme de subventions de fonctionnement versées directement aux garderies sans but lucratif et à but lucratif en 1987 et un programme de bonification salariale pour les garderies sans but lucratif en 1991. Les subventions existent toujours, ce qui engendre des disparités entre les garderies sans but lucratif qui ont ouvert leurs portes depuis 1991 et les garderies commerciales en opération depuis 1987.
- Le Nunavut, un territoire créé depuis l'étude sectorielle de 1998, accorde du financement de fonctionnement aux garderies sans but lucratif et aux services de garde en milieu familial réglementés. Les sommes varient de 1,93 \$ à 15,67 \$ par place occupée par jour, dépendant de l'âge de l'enfant et de l'endroit où est situé le service de garde. Il n'est pas obligatoire d'affecter ces fonds aux salaires.

6.1.4 Effets mitigés des suppléments à la rémunération et des subventions de fonctionnement sur les salaires

À Terre-Neuve et Labrador, le supplément à la rémunération versé par la province est lié au niveau de formation des éducatrices. À son plus haut, dans trois ans (2004-2005), le supplément atteindra 4 160 \$ pour une éducatrice travaillant à temps plein et détentriche au minimum d'un diplôme en ÉPE (deux ans de formation spécialisée). On a achevé l'évaluation du programme de bonification salariale liée à la formation en janvier 2003⁵.

Contrairement à ce qui se produit dans d'autres provinces, à Terre-Neuve et Labrador, le supplément à la rémunération est versé directement aux éducatrices et non aux garderies de sorte que le montant n'est pas inclus dans leur salaire. On ne sait pas si le supplément devrait être assujéti ou non au régime d'assurance-emploi et au régime de pension du Canada. Environ 70 % des éducatrices qui reçoivent le supplément soutiennent que cette somme les incite à rester dans le domaine, mais seule une faible proportion des répondantes croient que cela réduira significativement le taux de roulement des employées. Le taux de roulement rapporté demeure le même, soit aux environs de 28 %, et 80 % des garderies soutiennent qu'elles ont toujours du mal à recruter du personnel pour pourvoir aux postes vacants.

- La province a procédé à un examen de son programme de subvention pour renforcer la qualité des services de garde du Nouveau-Brunswick à la fin de la deuxième année de sa mise en œuvre. L'étude n'avait pas été rendue publique au moment de la rédaction de notre rapport mais les résultats préliminaires donnent à penser que le taux de roulement du personnel était de 30 % à la première année de la mise en œuvre du programme et de 18,3 % à la fin de la deuxième année⁶.
- D'autres provinces et territoires prévoient recueillir des données relativement aux répercussions de leurs programmes de bonification salariale sur la rémunération et la rétention du personnel. La Nouvelle-Écosse recueillera des données par le truchement du *ECD Services Information Technical System*. L'Alberta colligera des données sur les salaires et la rétention par l'entremise de son programme d'agrément. Actuellement, seul le Manitoba compile régulièrement des données sur les salaires versés par rapport aux autres postes budgétaires dans les garderies sans but lucratif subventionnées.
- Une analyse du Programme de services de garde à l'intention des Premières nations et des Inuits a permis de déterminer que le taux de roulement du personnel dans ces services de garde était élevé à cause des faibles salaires. On a décidé de leur accorder des fonds additionnels (500 \$ par place) pouvant être versés aux salaires. Les décideurs locaux déterminent à quels postes sont affectés ces fonds supplémentaires. Des informatrices clés ont soutenu que cet argent n'a pas véritablement eu d'effet positif sur les salaires ou sur le taux de roulement du personnel.
- Au Québec, la mise en œuvre d'une échelle de salaire et les mécanismes de financement afférents ont créé certaines difficultés pour les services de garde qui existaient depuis quelques années déjà. Un CPE a accès à trois catégories de financement : fonctionnement, services éducatifs et immobilisation. Les subventions pour les services éducatifs comprennent les salaires et les avantages sociaux et sont calculées en fonction de l'échelle salariale applicable aux employées du CPE. Pour que les CPE (anciennement les garderies sans but lucratif) en activité depuis beaucoup d'années puissent améliorer les salaires et conditions de travail de leurs employées de longue date – lesquelles peuvent être au sommet de l'échelle salariale – ils doivent avoir recours à des fonds provenant de leurs subventions de fonctionnement. Ils se retrouvent avec une marge de manœuvre limitée et moins de souplesse que les CPE

nouvellement créés. Les propos de certaines informatrices clés tenus lors des groupes de discussion donnent à penser que certains conseils d'administration de CPE ont tendance à faire des pressions sur leurs directrices d'expérience (plus près de l'âge de la retraite et avec plusieurs années de services) pour qu'elles cèdent la place de manière à redonner plus de marge de manœuvre financière au CPE.

Les changements apportés aux suppléments à la rémunération de 1998 à 2003 mettent en relief les changements de priorités, de politiques et d'orientations gouvernementales. Ces subventions sont souvent perçues comme des sources de revenu distinctes et sont versées aux employées par d'autres mécanismes que leur chèque de paie régulier. En fait, une employée de première ligne dans une garderie de Terre-Neuve et Labrador a indiqué, lors d'un groupe de discussion auquel elle participait dans le cadre de cette étude, qu'elle ne considérerait pas que la bonification salariale qu'on lui versait faisait partie de son salaire, même s'il s'agit d'une augmentation de 2,00 \$ l'heure (presque 30 %) par rapport au salaire minimum dans cette province.

Une étude étatsunienne réalisée récemment a évalué sept programmes visant l'amélioration de la rémunération des travailleuses en services de garde. Les suppléments à la rémunération dans chaque programme étaient assortis de conditions liées à la scolarité et au perfectionnement professionnel. Le rapport souligne que les résultats sont préliminaires et qu'il faudra faire un suivi soutenu pour évaluer les effets à long terme de ces initiatives publiques de bonification salariale. Toutefois, l'étude a permis de déterminer qu'à court terme du moins, une bonification salariale, assortie d'exigences minimales de scolarité et de perfectionnement professionnel, avait pour effet de réduire le taux de roulement des employées et d'accroître leur satisfaction au travail. Il semblerait que ce soit une stratégie qui réussisse effectivement à hausser le niveau général de scolarité et de compétence de la main-d'œuvre des services de garde.

Une autre étude étatsunienne qui a examiné la main-d'œuvre de quatre États du Midwest américain est arrivée aux mêmes conclusions⁸. On y recommandait de lier les subventions salariales au niveau de scolarité.

6.1.5 Équité salariale

L'équité salariale est un processus qui vise à ce que soit versé aux femmes un salaire égal à celui des hommes pour un travail dont la valeur est égale à un travail fait par des hommes.

- En Ontario, la *Loi sur l'équité salariale*, en vigueur depuis le 1er janvier 1990, exige des employeurs du secteur public qu'ils déposent un plan d'action en matière d'équité salariale et qu'ils mettent en œuvre les changements qui s'imposent pour assurer l'équité salariale. Les services de garde sans but lucratif qui reçoivent des fonds publics sous forme de subventions de fonctionnement directes ou d'ententes de services sont considérés comme faisant partie du secteur public. Les services

de garde qui n'ont pas de classes d'emplois masculins – c'est-à-dire des classes d'emplois à prédominance masculine – élaborent leur plan d'action en matière d'équité salariale en s'appuyant sur l'échelle salariale en vigueur dans une garderie municipale à proximité de leur service. Les services de garde qui ont des classes d'emplois masculins, en vertu de la loi, doivent analyser toutes leurs classes d'emplois féminins et les classes d'emplois masculins qui pourraient servir de comparateurs. Cette mesure peut s'appliquer à un service de garde faisant partie d'une grande organisation telle une municipalité ou un centre communautaire. Une fois les comparaisons établies et l'ajustement salarial en fonction de l'équité salariale déterminé, le plan d'action est affiché.

La *Loi sur l'équité salariale* exige des services de garde qu'ils majorent annuellement leur masse salariale totale de 1 % jusqu'à ce que les objectifs de leur plan d'action en matière d'équité salariale soient atteints. Jusqu'en 1998, les ajustements salariaux pour l'équité salariale étaient financés par le gouvernement provincial (voir chapitre 8). Après 1998, la responsabilité à cet égard a été transférée aux conseils d'administration des services de garde sans but lucratif. Quoique les ajustements salariaux soient une exigence de la loi, les conseils d'administration et les services de garde n'étaient pas en mesure, règle générale, de verser les sommes requises faute de subventions gouvernementales. Un appel de la décision du gouvernement de l'Ontario s'est soldé par l'obligation de la part de la province de verser aux employées du secteur public 414 millions de dollars en ajustements salariaux pour l'équité salariale⁹. Le règlement s'applique aux services de garde sans but lucratif qui reçoivent du financement public sous forme de subventions pour frais de garde ou de suppléments à la rémunération. En vertu de l'entente, les services de garde recevront les fonds requis pour leur permettre de satisfaire à leurs obligations en matière d'équité salariale. La contestation judiciaire a été menée par cinq syndicats et met en lumière le pouvoir potentiel de l'action syndicale conjuguée à l'action sociale.

- La convention collective, signée en mars 2003 par la CSN (qui représente le plus grand nombre de travailleuses en garderie au Québec) et le gouvernement du Québec, comportait des dispositions relatives à l'équité salariale. Les garderies syndiquées ont fait la grève deux jours à l'automne 2003 sur la question de l'équité salariale pour inciter le gouvernement à mettre en œuvre les dispositions de la convention collective relatives à l'équité salariale et se conformer à sa propre loi.

6.1.6 Information sur les salaires des éducatrices en garderie

Un certain nombre de provinces et de territoires ont réalisés des sondages sur les salaires versés à la main-d'œuvre des services de garde réglementés depuis la dernière étude sectorielle. La collecte de données a pris différentes formes :

- Certains ministères provinciaux ou territoriaux responsables des services de garde recueillent des données sur les salaires auprès des services de garde par le truchement de leurs demandes de financement ou de leurs rapports annuels.

- Une province ou un territoire peut également réaliser une enquête spéciale sur les salaires de la main-d’œuvre des services de garde pour informer l’élaboration de ses politiques et programmes. Par exemple :
 - À l’Île-du-Prince-Édouard, l’Association pour le développement de la petite enfance, en collaboration avec le *Child Care Facility Board*, a mené une enquête exhaustive sur les salaires et les conditions de travail des employées des SÉGE de la province et s’est appuyée sur les résultats pour élaborer un plan stratégique en vue d’assurer la viabilité et la qualité du système des SÉGE de l’Île-du-Prince-Édouard¹⁰.
 - La Nouvelle-Écosse a réalisé une enquête sur les salaires en services de garde en mai 2001.
 - La Saskatchewan a fait deux enquêtes en 2002. Dans la première, des données ont été recueillies sur les salaires versés au personnel travaillant dans des garderies détentrices de permis. La deuxième enquête portait sur la fréquentation et les tarifs demandés dans les garderies et les services de garde en milieu familial détenteurs de permis¹¹.
 - La Colombie-Britannique a effectué un sondage auprès des garderies et services de garde en milieu familial réglementés en 2001; des données ont été recueillies sur les places offertes, la fréquentation, les tarifs demandés, les subventions et la dotation¹².
 - Aux Territoires du Nord-Ouest, une enquête sur les salaires et les conditions de travail a été réalisée au printemps 2002 auprès de toutes les garderies détentrices d’un permis¹³.
- Il arrive aussi que ce soit les ministères provinciaux et territoriaux responsables des ressources humaines, de l’emploi ou de la formation professionnelle qui effectuent des enquêtes sur

les salaires, tous emplois confondus. Des codes nationaux de profession sont alors employés pour faire rapport sur les salaires. Le « *2001 Alberta Wage and Salary Survey* » est un exemple de sondage réalisé à l’échelle d’une province pour le compte du ministère des Ressources humaines et de l’Emploi et du ministère du Développement économique et de l’Apprentissage en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada¹⁴.

Toutefois, parce que les exigences en matière de formation, les niveaux d’agrément, les méthodes de collectes de données, les catégories d’emplois sondés (temps partiel, temps plein), les classifications de responsabilités, les années d’expérience, les analyses régionales (pour ne nommer que ces quelques variables) diffèrent d’une province et d’un territoire à l’autre, il n’est pas possible de fournir des données comparables et fiables sur le plan des salaires. L’étude *Oui, ça me touche!*, réalisée en 1998, demeure encore aujourd’hui l’unique source de données nationales sur les salaires qui soient comparables.

Le tableau 6.2 présente de l’information sur les salaires par province et territoire : salaires minimums actuels, données salariales tirées de *Oui, ça me touche!* (1998) et données les plus récentes sur les salaires provenant de sondages ou de rapports fournis par des représentants gouvernementaux lors d’entrevues dans le cadre de la MJDMT ou du questionnaire sur les services de garde rempli par les provinces et territoires.

Tableau 6.2 Salaires horaires moyens des éducatrices formées travaillant dans les garderies assujetties à une réglementation (1998) et salaires minimums actuels, par province et territoire

Province ou territoire	Salaires minimum ¹	1998 (<i>Oui, ça me touche!</i>) ²		Mise à jour des données du marché du travail ³
Terre-Neuve et Labrador	6,00 (Nov. 2002)	Aide-éducatrice	6,37	S/0
		Éducatrice	6,76	
		Directrice éducatrice	7,89	
		Directrice admin.	12,07	
Île-du-Prince-Édouard	6,50 (Jan. 2004)	Aide-éducatrice	8,18	Non formée 7,01
		Éducatrice	7,54	Éducatrice de garderie agréée 8,00
		Directrice éducatrice	11,84	Éducatrice de maternelle agréée 10,00
		Directrice admin.	14,37	Éducatrice spécialisée 9,00
Nouvelle-Écosse	6,25 (Oct. 2003)	Aide-éducatrice	7,04	Éducatrice 7,87
		Éducatrice	8,51	Éducatrice spécialisée 9,22
		Directrice éducatrice	10,21	Directrice adjointe 10,31
		Directrice admin.	14,58	Directrice 13,32
Nouveau-Brunswick	6,20 (Jan. 2004)	Aide-éducatrice	6,34	Éducatrice 7,16
		Éducatrice	7,12	Directrice-éducatrice 9,96
		Directrice éducatrice	9,26	
		Directrice admin.	10,06	
Québec	7,30 (Fév. 2003)	Aide-éducatrice	8,12	Non formée 11,15
		Éducatrice	11,04	Formée 13,77
		Directrice éducatrice	14,05	Conseillère pédag. 15,47
		Directrice admin.	17,41	Administratrice 16,52 – 26,68 ⁴

Ontario	7,15 (Fév. 2004)	Aide-éducatrice Éducatrice Directrice éducatrice Directrice admin.	10,60 13,48 17,48 22,00	On ne recueille pas systématiquement des données sur les salaires en Ontario.
Manitoba	6,75 (Avril 2003)	Aide-éducatrice Éducatrice Directrice éducatrice Directrice admin.	8,37 9,49 13,83 17,34	Précolaire Winnipeg (hors Winnipeg) ⁵ Assistante 9,28 (8,99) Éducatrice 13,83 (13,02) Superviseure 16,26 (15,42) Directrice 21,54 (17,71)
Saskatchewan	6,65 (Nov. 2002)	Aide-éducatrice Éducatrice Directrice éducatrice Directrice admin.	8,45 10,74 11,74 14,58	Travailleuse en garderie 7,83 Éducatrice en ÉPE I 9,94 Éducatrice en ÉPE II 10,58 Éducatrice en ÉPE III 11,14 Superviseure 11,98 Directrice 15,65
Alberta	5,90 (Oct 1999)	Aide-éducatrice Éducatrice Directrice éducatrice Directrice admin.	7,90 8,36 9,90 12,73	On ne recueille pas systématiquement de données sur les salaires en Alberta.
Colombie-Britannique	8,00 (Nov. 2001)	Aide-éducatrice Éducatrice Directrice éducatrice Directrice admin.	10,55 12,07 14,41 18,73	Assistante 11,68 Éducatrice 13,28 Superviseure 14,61
Nunavut	8,50 (Mars 2003)			Non formée 13,00 Certificat ÉPE 15,00 Diplôme ÉPE 18,00 Directrice ou superviseure 20,00
T. N.-O.	8,25 (Déc. 2003)	Aide-éducatrice Éducatrice Directrice éducatrice	12,07 13,40 19,32	Aucun changement depuis <i>Oui, ça me touche!</i>
Yukon	7,20 (Oct. 1998)	Aide-éducatrice Éducatrice Directrice éducatrice Directrice admin.	9,97 11,71 S/0 S/0	Aide éducatrice 10,36 Éducatrice 13,31 Directrice admin. 19,60

Notes:

- Gouvernement du Canada (2004).
- Doherty, Lero, Goelman, Tougas et LaGrange (2000).
- Entrevues réalisées auprès des responsables provinciaux et territoriaux des services de garde, dans le cadre de la MJDMT et questionnaire sur les services de garde; sources pour chaque province et territoire: Î.-P.-É.: Atlantic Evaluation Group Inc. 2002; Nouveau-Brunswick: le salaire horaire moyen brut un an après l'introduction de la subvention pour renforcer la qualité des services de garde au Nouveau-Brunswick; Québec: fonctionnaire pour l'année 2001-2002; Manitoba: fonctionnaire pour l'année 2002-2003; Saskatchewan: Saskatchewan Child Day Care Wages and Fees (2002); C.-B. : Sondage provincial sur les services de garde 2001; Nunavut : fonctionnaire pour 2000; Yukon: fonctionnaire (mars 2003).
- Des fonctionnaires québécois ont fourni de l'information sur le salaire moyen annuel, données converties en salaire horaire pour fins de comparaison. Le salaire horaire a été calculé sur la base d'une semaine de trente-cinq heures de travail. Selon des informations obtenues de la CSN, le salaire horaire des éducatrices détentrices d'un DEC varie de 13,86 \$ à 18,36 \$ (10 échelons); celles qui ne détiennent pas de DEC gagnent de 12,24 \$ à 18,36 \$ (14 échelons).
- Éducatrices, superviseures et directrices détentrices d'un certificat de niveau ÉPE II ou ÉPE III.

6.2 Conditions de travail

La charge de travail résultant des longues heures de travail et du niveau de responsabilités propres à la garde et à la sécurité de jeunes enfants peut être écrasante et, de fait, l'est souvent. Les portraits (publiés dans un document complémentaire) présentent la vie professionnelle de quelques individus faisant partie de la main-d'œuvre des services de garde. Ils mettent en relief les difficultés au quotidien de travailler de longues heures auprès de jeunes enfants

en garderie ou en service de garde en milieu familial. Les éducatrices en services de garde, contrairement aux enseignantes ou aux intervenantes d'autres programmes de développement de la petite enfance, n'ont pas beaucoup de possibilités ou de temps réservé à la préparation des activités et aux échanges avec les autres membres de leur équipe de travail. De plus, leur demander d'offrir des activités stimulantes pour le développement des enfants ou propices aux apprentissages précoces semble avoir pour effet

d'ajouter à une charge déjà lourde. Les enfants et les familles qui fréquentent un service de garde réglementé sont souvent confrontés à des difficultés et incertitudes accrues. En effet, ces services de garde sont aux prises avec la précarité entraînée par les compressions financières, les changements dans la situation de travail des parents et les changements sur le plan des politiques gouvernementales.

6.2.1 Les heures de travail sont longues et le travail est exigeant physiquement et émotionnellement

La semaine de travail des employées à temps plein en garderie est généralement de quarante à quarante-cinq heures. Outre la période des repas et les pauses (souvent pas plus qu'une heure par jour), les éducatrices sont toujours en contact avec les enfants, responsables de leur sécurité physique et de leur mieux-être. (Le chapitre 3 de ce rapport compare le travail en services de garde au travail en prématernelle).

Un nombre étonnamment élevé d'éducatrices de première ligne qui ont participé à nos groupes de discussion ont soutenu qu'elles ne bénéficiaient pas de pauses sauf durant la sieste des enfants et que, par ailleurs, lorsqu'elles avaient une pause, elles ne pouvaient en profiter pour quitter la garderie.

Les responsables de services de garde en milieu familial, qui travaillent habituellement seules chez elles dix heures par jour, n'ont aucune pause durant leur journée de travail ni de moments de répit, sans les enfants. Si bien qu'il est très difficile de prendre rendez-vous pour elles-mêmes ou leurs propres enfants, de participer à des réunions de parents à l'école, d'assister à des réunions reliées aux services de garde ou de suivre des formations durant la journée. Et payer une remplaçante a pour effet de réduire leurs revenus ce qui rend dispendieux le fait de s'absenter de son service de garde, quelle que soit la raison.

L'étude pancanadienne sur la qualité en garderie a démontré que les garderies offrant des services de qualité supérieure étaient mieux aménagées pour répondre aux besoins de leurs employées (par exemple, une pièce réservée au personnel, un centre de ressources, une petite bibliothèque, un local pour préparer le matériel pédagogique, etc.).

6.2.2 Le gardiennage prend souvent le dessus sur les activités éducatives

Les éducatrices en garderie et les responsables de services de garde en milieu familial réglementés ont choisi de travailler auprès de jeunes enfants. Les programmes d'études collégiales en ÉPE les préparent de manière à ce qu'elles puissent stimuler activement le développement des enfants et leurs habiletés au moyen d'activités éducatives. Mais elles se retrouvent souvent dans des environnements de travail qui ne leur permettent pas de mettre en œuvre un programme éducatif et des activités qui soient adaptées au développement des enfants. Plutôt, elles doivent mettre tout leur temps à superviser des groupes d'enfants pour assurer leur sécurité et prendre soin de leurs besoins immédiats : manger, dormir, hygiène et changement de couches. Le concept d'enchâsser

les contenus pédagogiques dans les activités de routine se perd dans la nécessité de changer les couches avant l'heure du repas et de contrôler les allées et venues de manière à s'assurer qu'aucun enfant n'est blessé en fin de journée quand le nombre d'employées est réduit et que les enfants sont nombreux. Les travailleuses en services de garde soutiennent parfois qu'elles doivent accorder une forte proportion de leur temps durant la journée à faire du ménage plutôt que de passer du temps avec les enfants à faire autre chose que les accompagner dans leurs routines quotidiennes. Et le problème semble être exacerbé dans certaines provinces et certains territoires par tout un ensemble de règles qui visent le respect de normes minimales.

Le quart des éducatrices en garderie ont dit que la nature de leur travail – par ex. l'entretien et le ménage, le manque de contact avec d'autres adultes, le manque de temps de préparation et l'obligation de percevoir les frais de garde – était un aspect négatif de l'emploi¹⁵. Ce message a été réitéré par tout le Canada dans les groupes de discussion réunissant des intervenantes de première ligne. Ce constat s'oppose aux raisons qui, au départ, avaient incité ces personnes à entrer dans le domaine des services de garde – participer au développement de jeunes enfants et favoriser leurs apprentissages précoces.

6.2.3 La main-d'œuvre des services de garde est aux prises avec des demandes et des attentes accrues

La main-d'œuvre des services de garde fait face à des attentes accrues sans pourtant bénéficier des services, du soutien et des ressources requises pour y satisfaire. Les participantes des groupes de discussion ont souligné un certain nombre de nouvelles demandes auxquelles elles devaient répondre. Par exemple :

- La demande de services de garde à temps partiel et d'horaires plus souples est plus élevée. Il s'ensuit que les intervenantes travaillent avec un plus grand nombre de familles et d'enfants puisque plusieurs enfants partagent la même place. Elles ont plus de mal à fournir des services de qualité à cause de l'instabilité (manque de continuité) des groupes d'enfants qui fréquentent quotidiennement le service de garde.
- Les participantes des groupes de discussion ont expliqué qu'elles étaient de plus en plus obligées de se mesurer à des problèmes familiaux et sociaux, comme la violence familiale, la pauvreté des familles, la protection de la jeunesse et la consultation familiale, ce à quoi leur formation ne les avait pas préparées.
- Un plus grand nombre de services de garde s'emploient à offrir des environnements mieux intégrés pour accueillir des enfants qui ont des besoins particuliers, mais le financement requis pour procurer le soutien additionnel dont ces enfants ont besoin est souvent conditionnel à un diagnostic confirmé. Or, beaucoup d'enfants pour lesquels on aurait besoin de soutien additionnel présentent des problèmes de comportement – souvent associés à l'hyperactivité avec déficit d'attention – qui ne donnent habituellement pas droit à du financement supplémentaire.
- On met de plus en plus l'accent sur la « préparation à l'école », un concept interprété par certains comme signifiant l'apprentissage de la lecture et de l'écriture avant la maternelle. Certaines participantes des groupes de discussion ont raconté

que des parents se présentaient au service de garde, armés d'une trousse d'information fournie par leur école de quartier et qui comportait la liste des habiletés que leurs enfants devraient avoir acquises avant leur admission en maternelle.

La main-d'œuvre des services de garde se confronte souvent à des intérêts contraires : répondre aux besoins de développement des enfants, satisfaire aux besoins et attentes des parents en rapport avec leurs obligations professionnelles et trouver des solutions à son propre besoin de conditions de travail raisonnables. Un certain nombre de participantes ont précisé qu'elles prévoient travailler en jardins d'enfants ou prématernelles ou dans le système scolaire parce qu'on y mettait davantage l'accent sur le développement des enfants et qu'elles pourraient mettre à profit leurs connaissances et compétences.

6.2.4 La main-d'œuvre des services de garde fait face à l'instabilité

Les garderies et les services de garde en milieu familial sont souvent des milieux de travail précaires.

- À cause d'un faible taux de fréquentation (plusieurs facteurs peuvent être responsables : changements dans la situation d'emploi des parents, modifications des conditions d'admissibilité aux subventions pour frais de garde, voire même un changement dans l'horaire des trains de banlieue), il peut y avoir des mises à pied à la garderie et des parents qui mettent fin à leur entente de services avec leur responsable de services de garde en milieu familial.
- Comme nous l'avons vu précédemment, les suppléments à la rémunération financés par l'État peuvent être abolis ou réduits, ce qui a pour effet de diminuer d'autant les salaires des éducatrices et la rémunération des RSG.
- Beaucoup de garderies logent dans des écoles ou d'autres locaux communautaires. Rares sont celles qui ont un bail pour les protéger contre l'expulsion si l'école ou le centre communautaire veut se servir des locaux à d'autres fins.
- Les petites garderies autonomes ont habituellement peu de marge de manœuvre financière et une marge de crédit bancaire limitée. Leur masse salariale dépend donc de l'argent reçu des parents et du gouvernement.

6.3 Cheminement professionnel

Le secteur des services de garde à l'enfance offre toujours divers parcours professionnels et éducatifs. Règle générale, quatre parcours mènent aux services de garde :

- Obtenir un diplôme ou certificat d'études collégiales en ÉPE ou un certificat ou diplôme d'études universitaires dans un domaine connexe, obtenir un emploi en services de garde réglementés.
- Travailler dans un service de garde réglementé (salarisée).
- Travailler comme responsable d'un service de garde en milieu familial réglementé (travailleuse autonome).
- Détenir un diplôme d'études universitaires ou un certificat ou diplôme d'études collégiales non afférents à l'éducation en petite enfance et obtenir un poste en garderie ou lancer sa propre entreprise de services de garde en milieu familial.

Des éducatrices en garderie et des RSG non formées s'inscrivent souvent à temps partiel, soit à l'éducation des adultes ou en formation à distance, à des formations de niveau postsecondaire pour obtenir des titres de compétences en ÉPE.

6.3.1 La main-d'œuvre des services de garde estime que les possibilités d'avancement professionnel dans le secteur sont limitées

Les échelons de carrière à l'intérieur des services de garde sont peu nombreux et cette situation est responsable, dans une certaine mesure, de l'important exode des travailleuses en services de garde vers d'autres programmes de développement de la petite enfance ou de leur abandon du secteur. Les perspectives d'avancement dans le secteur n'ont pas progressé au même rythme que la scolarisation de la main-d'œuvre. La mobilité au sein des services de garde à l'enfance est perçue comme étant très faible. En 1998, seulement 28 % des aides-éducatrices, 23 % des éducatrices et 30 % des responsables de groupe (éducatrices en chef) croyaient qu'elles avaient des chances d'être promues à l'intérieur même de leur garderie et environ 75 % de tout le personnel éducateur estimait qu'il lui faudrait quitter le domaine des services de garde pour obtenir un meilleur salaire ou un poste plus prestigieux¹⁶. En réalité, 42 % des directrices de garderie au Canada avaient grimpé les échelons au sein de leur propre garderie à partir d'un poste de statut inférieur. Deux tiers des directrices de garderie ont soutenu qu'elles devraient quitter le domaine des services de garde pour faire plus d'argent ou obtenir un poste de statut supérieur¹⁷.

De nouveaux débouchés s'ouvrent pour les travailleuses détentrices de titres de compétences en ÉPE dans d'autres programmes de développement de la petite enfance. Les connaissances et compétences des éducatrices en petite enfance sont recherchées pour des postes d'assistantes à la maternelle, d'intervenantes en petite enfance dans les PACE et les centres de ressources pour la famille, et d'éducatrices spécialisées dans les programmes d'intervention précoce. De plus, certains secteurs qui éprouvent aussi des problèmes de recrutement et de pénurie de personnel, par exemple en orthophonie, ont parfois recours aux services d'éducatrices en petite enfance¹⁸.

6.3.2 Celles qui partent et celles qui restent

En comparaison à d'autres secteurs, le taux de roulement en service de garde est élevé. Le taux de roulement global des garderies offrant des services à temps plein en 1998 était d'environ 21 %¹⁹ pour tout le Canada, une baisse par rapport à 26 % en 1991²⁰. Les taux de roulement des aides-éducatrices, des éducatrices et des responsables de groupe étaient respectivement de 28,2 %, 21,9 % et 15,5 %. Ces moyennes canadiennes masquent cependant des variations considérables d'une province et d'un territoire à l'autre (de 15 % à l'Île-du-Prince-Édouard à 45 % en Alberta).

Dans l'ensemble, l'augmentation des taux de roulement du personnel est inversement proportionnelle à l'augmentation de leur scolarité (voir le tableau 6.3). Il existe cependant des exceptions qui sont peut-être liées aux politiques en vigueur dans les provinces et les territoires. Par exemple, au Manitoba, les taux de roulement du

personnel ainsi que les niveaux de scolarité sont plus bas que dans d'autres parties du Canada. Les mécanismes de financement gouvernemental dans cette province ne tiennent pas compte des modèles de dotation où on dépasse le nombre minimum requis

d'éducatrices détentrices d'un diplôme d'études collégiales ou postcollégiales en ÉPE. Si bien qu'il n'y a pas vraiment d'incitatifs à augmenter, au-delà des exigences minimales de formation, le niveau général de scolarisation de la main-d'œuvre.

Tableau 6.3 Taux de roulement du personnel éducateur de première ligne et formation postsecondaire attestée en ÉPE (minimum 1 an), par province et territoire, 1998

Province ou territoire	Personnel détenteur de titres de compétences en ÉPE (%)	Taux de roulement (%)
Colombie-Britannique	91,1	23,7
Alberta	64,8	44,8
Saskatchewan	59,4	32,2
Manitoba	67,2	17,3
Ontario	89,0	17,7
Québec	82,4	17,4
Nouveau-Brunswick	57,1	26,1
Nouvelle-Écosse	84,2	22,3
Île-du-Prince-Édouard	84,0	15,0
Terre-Neuve et Labrador	80,9	23,7
CANADA	81,8	21,7

Source: Doherty, Laro, Goldman, LaGrange et Tougas (2000).

Le tableau 6.3 présente un aperçu des taux de roulement du personnel éducateur de première ligne détenant, au minimum, un diplôme d'études postsecondaires d'un an en ÉPE, mais il se limite à l'échantillon de garderies offrant des services à temps plein et accueillant des enfants âgés de zéro à six ans, en activité en 1998. Le tableau ne rend pas compte des mises à pied résultant de fermetures de services, une autre cause de roulement du personnel. Par exemple, une analyse comparative de deux enquêtes menées auprès des services de garde de la Colombie-Britannique en 1997 et 2001 a révélé que 27,6 % des garderies et 47,4 % des services de garde en milieu familial réglementés qui avaient participé à l'enquête de 1997 avaient fermé leurs portes en 2001²¹.

Un certain taux de roulement est inévitable et il faut mentionner qu'environ 3 % des employées quittent leur garderie pour un congé de maternité ou un congé parental. Un pour cent des employées sont mises à pied à cause du faible taux de fréquentation ou d'occupation de la garderie et 2,5 % sont renvoyées faute d'un rendement satisfaisant. Environ 6 % quittent pour un autre emploi – environ 2,8 % pour travailler dans une autre garderie, 1,5 % pour un travail connexe et 1,5 % pour un travail sans lien aux services de garde²².

Au Québec, le taux de roulement a été extrêmement élevé dans les premières phases de la mise en œuvre de la réforme des services de garde et de l'adoption de la nouvelle échelle salariale. Les employées qui n'étaient plus satisfaites de leur environnement de travail partageaient travailler dans des CPE leur offrant de meilleures conditions générales d'emploi même si elles conservaient le même poste (c'est-à-dire continuaient à travailler comme cuisinière ou éducatrice) puisqu'elles n'étaient pas pénalisées sur le plan salarial. Le taux de roulement était également

causé par l'expansion massive du réseau et les nombreux nouveaux postes offerts. Par exemple, une employée qui ne pensait pas pouvoir grimper d'échelons dans son propre CPE à cause du niveau d'ancienneté de ses collègues, choisissait d'aller dans un CPE nouvellement ouvert où elle pouvait devenir coordonnatrice, voire même directrice générale.

Nos données démontrent que le taux de roulement du personnel – qu'il s'agisse d'aller travailler dans un autre service de garde ou dans un autre type de programme de développement de la petite enfance ou de quitter le secteur – est élevé en garderie et que cela représente un défi au chapitre de la qualité des services offerts quotidiennement aux enfants. Ces constats sont corroborés dans les propos tenus par les représentantes du secteur et les intervenantes de première ligne.

Le plus inquiétant, cependant, c'est d'apprendre des propos des participantes des groupes de discussion et des informatrices clés que bon nombre des éducatrices quittant leurs fonctions pour des fonctions connexes ou non reliées aux services de garde sont les personnes les plus scolarisées et probablement les plus compétentes du secteur. Une étude canadienne sur la rémunération des travailleuses en services de garde révèle que le taux de roulement dans le secteur est relativement élevé à comparer à celui d'autres secteurs d'emploi et que les employées les plus scolarisées sont plus susceptibles que les autres de quitter le domaine²³.

Ces résultats préliminaires pour le Canada s'inscrivent dans la même ligne que ceux d'une recherche californienne qui a permis de suivre à la trace, de 1994 à 2000, des éducatrices travaillant dans soixante-quinze garderies de bonne qualité : « Notre analyse dévoile un niveau préoccupant d'instabilité (au chapitre de la dotation) dans un

segment du secteur des services de garde où la qualité est relativement élevée et cela, dans une période où la demande de services et les investissements dans le domaine sont en hausse »²⁴.

6.3.3 Les employées qui travaillent à temps plein sont celles qui sont les plus satisfaites de leur emploi

Le niveau d'insatisfaction à l'égard de son emploi rapporté dans l'étude *Oui, ça me touche!*²⁵ a été corroboré dans les propos tenus lors des groupes de discussion avec des employées de première ligne de toutes les parties du Canada. Une source de frustration est le niveau très bas des salaires, qui ne semblent par ailleurs jamais s'améliorer. Le manque d'avantages sociaux, y compris régime de retraite, renforce le problème surtout pour les membres plus âgés de la main-d'œuvre ou pour celles qui souhaiteraient s'investir à long terme dans le domaine.

Toutefois, les participantes ont invoqué d'autres raisons pour expliquer leur insatisfaction, des raisons qui parfois leur occasionnaient plus de problèmes que la rémunération. Beaucoup ont dit qu'elles étaient insatisfaites de leurs conditions de travail ainsi que de leur environnement de travail : longues heures, manque de possibilités d'explorer la dimension « éducation et développement de la petite enfance » de leurs fonctions et augmentation des responsabilités de « gardiennage » dans certaines parties du pays. Les éducatrices, tout comme les RSG, estiment qu'elles n'ont pas le respect des autres professionnelles de la petite enfance, surtout des enseignantes, ni des éducatrices qui ont quitté les services de garde pour occuper d'autres fonctions reliées aux SÉGE. Les éducatrices ont dit aspirer travailler dans des garderies en mesure de promouvoir et soutenir des approches plus éducatives et leur faciliter l'accès à des activités de perfectionnement professionnel et à des études supérieures.

6.3.4 Plus du tiers des éducatrices en garderie et plus de la moitié des directrices de garderie se disent insatisfaites de leur choix de carrière

La proportion de travailleuses de première ligne qui n'auraient pas choisi de faire carrière en services de garde si le choix s'était présenté à nouveau avait doublé de 1991 à 1998, passant de 18,2 % à 35,1 %. Les travailleuses en garderie les plus scolarisées et occupant des fonctions plus élevées dans la hiérarchie sont plus susceptibles d'être insatisfaites de leur emploi. Quarante-six pour cent de toutes les éducatrices en garderie, détentrices d'un diplôme de 1er cycle ou plus dans un domaine relié à la petite enfance, ont affirmé qu'elles ne choisiraient pas de faire carrière dans le domaine si c'était à refaire, à comparer à 23 % des employées dont le niveau de scolarité le plus élevé était un diplôme d'études secondaires. Trente-trois pour cent d'aides-éducatrices ne choisiraient pas à nouveau de faire carrière en services de garde, contre 41,2 % des responsables de groupe.

Le taux de satisfaction à l'égard de leur choix de carrière a subi une baisse abrupte chez les directrices de garderie depuis 1991. Environ 70 % étaient satisfaites de leur choix de carrière en 1991 à comparer à moins de 50 % en 1998.

Toutefois, considérant la liste bien connue de défis auxquels les travailleuses en services de garde sont confrontées – faible rémunération, travail exigeant, manque de reconnaissance –, il est réconfortant de voir qu'une majorité d'entre elles feraient malgré tout le même choix.

6.4 Santé et sécurité au travail

La santé et le mieux-être des travailleuses en services de garde reposent, en grande partie, sur un environnement de travail sain et sécuritaire. Les politiques et dispositions pour assurer la santé et la sécurité des enfants sont utiles, mais il faut prendre en compte d'autres conditions aussi. Il y a d'importants problèmes liés à la santé et la sécurité des personnes qui travaillent en services de garde. Les éducatrices sont spécialement vulnérables aux accidents musculo-squelettiques, aux maladies contagieuses et au stress.

On peut remédier aux problèmes de santé et de sécurité en prônant des conditions de travail qui minimisent les risques. Par ailleurs, lorsque la maladie ou les blessures surviennent, le fait d'avoir accès à un congé de maladie et à une assurance-santé complémentaire peut faire une grande différence.

Encadré 6.1

Les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail et les délégués – Ontario

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) est fondée sur le principe que les employeurs et les employées doivent travailler ensemble pour assurer la santé et la sécurité de l'environnement de travail.

La LSST exige des milieux de travail de plus de vingt employés qu'ils se dotent d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail et des milieux de travail de plus de cinq employés (sans comité mixte sur la santé et la sécurité au travail) de se doter de délégués.

Dans une garderie communautaire sans but lucratif, le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail est composé d'employées de la garderie, de la direction et de membres du conseil d'administration. Les membres du comité travaillent ensemble à promouvoir un environnement sain et sécuritaire dans lequel travailler et à identifier les problèmes potentiels. Au moins la moitié des membres du comité ne doivent pas faire partie de la direction et doivent être choisis par les employées. Si la garderie est syndiquée, les employées qui siègent au comité sont nommées par le syndicat. La direction de la garderie (conseil d'administration et personnel de direction tel qu'une superviseure) choisit les cadres qui siègent au comité. Dans de petites garderies non syndiquées, les employées nomment une déléguée à la santé et à la sécurité au travail.

6.4.1 Le travail en services de garde est exigeant sur le plan physique

Souvent, les éducatrices prennent et transportent les bébés et les jeunes enfants. Elles doivent déplacer des meubles et de l'équipement au fil des activités de la journée. Le dos, les genoux et les articulations en paient le prix.

Un aménagement réfléchi de l'environnement physique peut atténuer les problèmes musculo-squelettiques. Par exemple :

- prévoir des meubles adaptés à la taille des adultes dans les aires d'activités des enfants;
- fournir de l'aide aux éducatrices qui doivent déplacer ou soulever des équipements;
- donner de l'information sur les façons de se plier et de déplacer des poids de manière à éviter les blessures au dos.

Le vieillissement de la main-d'œuvre des services de garde (voir chapitre 2, graphique 2.4) soulève d'autres problèmes reliés aux conditions de travail et à la santé et la sécurité au travail. Les exigences physiques d'un travail en services de garde deviennent de plus en plus problématiques à mesure que la main-d'œuvre avance en âge.

6.4.2 Tomber malade fait partie des risques professionnels

Les jeunes enfants attrapent le rhume, leur nez coule et leurs yeux aussi. Ils font des gastroentérites, vomissent et font des diarrhées. La varicelle fait partie des maladies communes de la petite enfance. Les employées risquent de tomber malades étant exposées à ces microbes et à d'autres parce qu'elles sont continuellement en contact avec les enfants. Il est tout à fait vrai que de bonnes habitudes de santé personnelles, des mesures de prévention ainsi que d'excellentes pratiques en matière d'hygiène dans les services de garde sont autant de facteurs qui réduisent les risques de maladies. Mais comparativement à la plupart des autres milieux de travail, les personnes qui travaillent auprès de jeunes enfants sont plus exposées à contracter des maladies contagieuses.

La réglementation provinciale et territoriale exige des employées en services de garde qu'elles subissent un examen médical et reçoivent les vaccins recommandés par le département de santé communautaire, soit habituellement ceux contre la rubéole, la rougeole, le tétanos, la diphtérie et la poliomyélite.

NOTES DE FIN DE CHAPITRE

¹ Cost, Quality & Outcomes Study Team, 1995; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000; Doherty, Lero, Goelman, Tougas et LaGrange, 2000; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas, 2000; Whitebook et Sakai, 2003

² Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, 2004

³ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000, in Kass et Costigliola, 2003

⁴ McQuaid, Chaulk et Smith, 2002

⁵ Atlantic Evaluation and Research Consultants, 2003

⁶ D. Lutes, communication personnelle, 30 juillet 2003

⁷ Institute for Women's Policy Research, 2003

⁸ Hegland, Peterson, Jeon et Oesterreich, 2003

⁹ Ontario Coalition for Better Child Care, 2003

¹⁰ McQuaid, Chaulk et Smith, 2002

¹¹ Ministère des Ressources communautaires et de l'Emploi de la Saskatchewan, 2002

¹² Hunter et Forer, 2002

¹³ Ministère de la Culture, de l'Éducation et de l'Emploi des Territoires du Nord-Ouest, 2003

¹⁴ R.A. Malatest and Associates Ltd., 2002

¹⁵ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000

¹⁶ Idem.

6.4.3 Stress

Le niveau de stress des travailleuses en garderie est très élevé²⁷; il l'est aussi chez les enseignantes du système d'éducation²⁸.

Leur stress serait associé à l'obligation accrue de travailler avec des enfants qui ont des besoins particuliers (surtout ceux qui manifestent des problèmes de comportement) et avec un nombre plus grand d'enfants dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français et cela, sans avoir les ressources et le soutien requis²⁹.

6.5 Situation professionnelle (statut d'emploi) des responsables de services de garde en milieu familial

Les relations d'emploi des responsables de services de garde en milieu familial réglementés (RSG) sont difficiles à saisir. On a du mal à déterminer qui est leur employeur ou si elles sont, en fait, des travailleuses autonomes. La majorité sont détentrices d'un permis, travaillent à leur compte et négocient des ententes de services avec les parents qui leur confient leurs enfants. D'autres sont supervisées par des agences de services de garde qui détiennent un permis et sont considérées comme des prestataires de services indépendantes.

Encadré 6.2

La situation professionnelle des responsables de services de garde en milieu familial réglementés du Québec

Au printemps 2003, le Tribunal du travail du Québec a accordé aux RSG le droit de se syndiquer. Le gouvernement du Québec a promulgué une loi (automne 2003) qui contourne cette décision et déclare rétroactivement toutes les RSG travailleuses autonomes. La nouvelle loi autorise le gouvernement à signer des ententes avec des associations de RSG pour la prestation et le financement de services de garde en milieu familial ainsi que pour la mise en œuvre et le maintien de programmes et de services destinés aux RSG. L'entente liera tous les CPE et toutes les RSG du Québec. Deux syndicats, la Confédération des syndicats nationaux et la Centrale des syndicats du Québec, contestent actuellement cette loi devant les tribunaux et font appel du dossier devant l'Organisation internationale du travail.

Source: Adapté d'un Bulletin du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (2004).

¹⁷ Idem.

¹⁸ Doherty, 2002

¹⁹ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000

²⁰ Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, 1992

²¹ Kershaw, Forer et Goelman, 2004

²² Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000

²³ Cleveland et Hyatt, 2002

²⁴ Whitebook, Sakai, Gerber et Howes, 2001

²⁵ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000

²⁶ Idem.

²⁷ Idem.

²⁸ Fédération canadienne des enseignantes et enseignants, 2004

²⁹ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000

Les preuves sont là. Disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente est un facteur essentiel pour assurer la qualité des services de garde et faire en sorte de favoriser le développement des enfants et leurs apprentissages précoces. Le défi pour le secteur des services de garde à l'enfance est d'accroître le niveau de compétence de sa main-d'œuvre de manière à renforcer la qualité de l'expérience éducative et des soins que reçoivent les enfants. Le fait d'assurer aux enfants des milieux de vie de qualité aura pour effet d'améliorer la qualité de l'environnement de travail de cette main-d'œuvre et son taux de satisfaction. Cela entraînera également une plus grande reconnaissance et valorisation des intervenantes du secteur et, par conséquent, il sera plus facile de recruter et de retenir du personnel.

7.1 Le problème de la qualité

Dans ce chapitre, nous présentons une synthèse de ce que nous savons au sujet de la qualité des services de garde réglementés au Canada. Pour l'essentiel, les services de garde réglementés sont des milieux sécuritaires et attentifs aux besoins des enfants. Cependant, ils n'offrent pas un environnement suffisamment stimulant pour favoriser le développement optimal des jeunes enfants ou pour assurer à tous les enfants – notamment les enfants qui sont vulnérables ou dont les conditions de vie les exposent à divers dangers – un milieu de vie où ils pourront s'épanouir.

Le problème de la qualité est un défi fondamental pour la main-d'œuvre des services de garde. Les interactions et relations qu'établissent les éducatrices avec les enfants ont de l'importance et elles paraissent avoir une véritable incidence sur le développement des enfants. La compétence des éducatrices en garderie et des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) s'accroît en fonction de leur niveau de scolarité, surtout si leur formation est liée au développement de l'enfant et aux services éducatifs et de garde à l'enfance. Les intervenantes qualifiées souhaitent travailler dans des milieux de garde où les enfants sont exposés à des expériences éducatives et reçoivent des soins qui stimulent leur développement et leur mieux-être.

7.1.1 Les personnes sont le facteur clé dans la qualité des expériences que vivent les enfants

Les études arrivent systématiquement à la même conclusion. Lorsque les enfants sont en présence d'éducatrices et de RSG compétentes, leur développement (résultats) est favorisé¹. Les caractéristiques des interactions entre chacun des enfants et leur éducatrice ou RSG, les connaissances et les habiletés des éducatrices ou RSG et la nature de l'environnement créé par les éducatrices ou RSG sont autant de facteurs qui déterminent la qualité des services de garde².

7.1.2 Plus elles sont scolarisées, mieux c'est

Plus le niveau d'éducation postsecondaire relié au développement de l'enfant et aux services éducatifs et de garde à l'enfance des intervenantes en services de garde est élevé, plus les services sont de qualité et meilleurs sont les résultats des enfants sur le plan de

leur développement. Les études démontrent une corrélation constante et significative entre les niveaux de scolarité plus élevés des intervenantes, la qualité des services de garde et le développement des enfants.

- L'étude longitudinale NICHD, réalisée par le Réseau de recherche en services éducatifs et de garde à l'enfance, a examiné les effets de la formation des éducatrices en garderie et des RSG sur la qualité des services de garde et les effets de la qualité des services de garde sur le développement des enfants. Les chercheurs ont démontré que le niveau de scolarité des intervenantes prédisait leurs comportements, lesquels prédisaient le développement social et cognitif des enfants. Les éducatrices et RSG possédant un niveau plus élevé de formation en éducation de la petite enfance (ÉPE) ou dans un domaine connexe étaient plus susceptibles de fournir des services éducatifs et de garde à l'enfance de qualité³.
- L'étude *Oui, ça me touche!* sur la qualité des services offerts en garderie au Canada a démontré que les garderies où la qualité était supérieure étaient celles où les éducatrices étaient détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires en ÉPE⁴. L'étude complémentaire sur la qualité des services de garde en milieu familial réglementés a démontré, pour sa part, que dans ces milieux de garde aussi la qualité de l'environnement était liée à un niveau de scolarité plus élevé chez les RSG.
- Une étude canadienne portant sur les services de garde scolaires a également démontré que la qualité dans ces services était reliée au niveau de formation de la responsable du service et des éducatrices⁵.
- Il faut également pouvoir se perfectionner et se recycler sur une base continue pour être au courant de la recherche et des connaissances les plus récentes en matière de développement de l'enfant. Cela s'impose pour être en mesure d'appliquer les nouvelles approches pédagogiques et mettre en œuvre les programmes éducatifs que pourrait décider de mettre de l'avant une province (par exemple, le programme « jouer c'est magique » au Québec).

Des études récentes réalisées aux États-Unis ont conclu que les garderies devraient être dotées d'au moins quelques éducatrices détentrices d'un diplôme d'études universitaires en éducation et développement de la petite enfance de façon à accroître la qualité des services offerts dans ces milieux de garde et ainsi améliorer les résultats des enfants en préparation de leur entrée en première année⁶.

Une étude canadienne récente sur la qualité des services offerts en garderie a conclu qu'un accroissement de la qualité dans ces milieux de garde était probable à condition que l'ensemble du personnel détienne des titres de compétences de niveau postsecondaire en ÉPE⁷.

7.1.3 La qualité engendre la qualité

Lorsque les services de garde sont de bonne qualité, l'environnement de travail y est positif et il est plus facile d'attirer et de retenir des éducatrices qualifiées. Dans de tels milieux, les intervenantes peuvent établir des relations dynamiques et mettre en œuvre des programmes éducatifs stimulants pour le développement des enfants.

Une intervenante qualifiée et formée est moins susceptible de pouvoir mettre en pratique ses connaissances et compétences et agir de manière sensible et attentionnée si elle travaille dans un service de garde de mauvaise qualité. Une étude longitudinale réalisée récemment auprès d'un échantillon de garderies en Californie a trouvé que les intervenantes étaient susceptibles d'être influencées par le niveau de formation de leurs collègues de travail⁸. Les étudiantes en ÉPE qui ont participé aux groupes de discussion de la MJDMT ont révélé que la qualité du service de garde pouvait être un facteur déterminant dans leur choix d'endroit où travailler, notamment lorsque la rémunération était comparable.

Un certain nombre de participantes des groupes de discussion ont soutenu que les services de garde de mauvaise qualité où les possibilités de pratique réfléchie et de mise en œuvre de programmes éducatifs étaient à toutes fins pratiques inexistantes n'offraient rien pour attirer chez eux des éducatrices compétentes et en mesure de créer un milieu de garde de bonne qualité.

7.1.4 Le nombre et la qualité des candidates des programmes d'études en ÉPE sont à la baisse dans certaines provinces et territoires

Selon des informatrices clés de certaines parties du Canada, le nombre de candidates des programmes d'études collégiales en ÉPE était à la baisse et d'autres nous ont laissé entendre que le niveau de compétences et d'habiletés des étudiantes admises avait diminué. Il existe cette perception inquiétante comme quoi une personne choisit de travailler en services de garde quand elle ne sait pas vraiment quoi faire d'autre ou quand elle n'a pas les capacités intellectuelles pour entreprendre d'autres études.

Dans certaines régions, les demandes d'admission aux programmes d'études en ÉPE augmentent ou diminuent, mais bien souvent pour d'autres raisons. Par exemple, la « double cohorte » en Ontario (résultat de l'abolition de la 13^e année dans le système d'éducation secondaire) a augmenté de façon significative le nombre de candidatures au cours des deux dernières années. Ailleurs au pays, on croit que la diminution des fonds provenant de Développement des ressources humaines Canada en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail a limité l'intérêt pour ce programme d'études.

7.2 Scolarité des intervenantes en services de garde

Il est bien connu que l'amélioration de la qualité des services de garde passe par l'augmentation du niveau d'éducation des intervenantes, notamment dans des domaines touchant au développement de l'enfant et à la pédagogie de la petite enfance.

7.2.1 Le niveau de scolarité de la main-d'œuvre des services de garde augmente

En 2001, les données du recensement indiquaient que 60 % des éducatrices en petite enfance et assistantes étaient détentrices d'une attestation, d'un certificat ou d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires, contre 54 % en 1991. Les données du recensement comptent les éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant dans divers services éducatifs et de garde à l'enfance, réglementés ou non, y compris les services de garde en milieu familial. On ne sait pas quelle proportion de ces diplômes de niveau postsecondaire sont en éducation de la petite enfance, mais il nous semble raisonnable de postuler que les intervenantes travaillant dans un service de garde réglementé sont susceptibles d'avoir un titre de compétences en ÉPE (voir chapitre 2, graphique 2.12 – Changements au chapitre de la scolarité survenus de 1991 à 2001, par catégorie d'emploi).

Les études qui s'intéressent à des catégories spécifiques de la main-d'œuvre des services de garde rendent effectivement compte de données appuyant cette thèse. En 1991, une enquête réalisée auprès d'éducatrices en garderie a révélé que 58 % d'entre elles avaient terminé des études postsecondaires en ÉPE et qu'elles étaient 7 % à avoir un diplôme de 1^{er} cycle ou plus. L'enquête plus récente réalisée en 1998⁹ a indiqué que 70,8 % des éducatrices en garderie étaient détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires en ÉPE d'une durée de deux ans ou plus et 18 % avaient un diplôme de 1^{er} cycle ou plus. Plus de 80 % avaient un certificat d'études postsecondaires en ÉPE (1 an) ou plus. (Le pourcentage total des éducatrices possédant une formation de niveau postsecondaire est plus élevé dans l'étude de 1998 que dans les données du recensement 2001 et cela s'explique par le fait que les répondantes sont des personnes qui travaillent dans des garderies réglementées obligées de se conformer à une réglementation sur la proportion d'éducatrices formées à leur service. Les auteurs de l'étude soulignent que les niveaux de scolarité déclarés dans le questionnaire destiné aux éducatrices étaient plus élevés que ceux déclarés par les directrices qui ont répondu au questionnaire sur l'organisation de leur garderie et ils croient que cela peut indiquer que les éducatrices de première ligne les plus scolarisées ont eu tendance à être plus nombreuses à remplir le questionnaire qui leur était destiné).

7.2.2 La croissance du niveau de scolarité de la main-d'œuvre des services de garde est plus lente que celle de la main-d'œuvre de toutes les autres catégories d'emplois confondus

Une enquête portant sur le personnel des garderies réglementées menée en 1984 avait trouvé qu'un peu moins de 50 % des intervenantes avaient complété des études de niveau postsecondaire en ÉPE et que parmi celles-ci 11 % avaient un diplôme universitaire, ce qui était significativement supérieur aux travailleurs et travailleuses en général (35 %). Les chercheurs écrivaient : « en comparaison avec le travailleur moyen canadien, les éducatrices en garderie sont très instruites »¹⁰. Or des données récentes montrent que l'écart se rétrécit.

Les données de recensement pour les deux dernières décennies donnent effectivement à penser que l'accroissement général de la scolarité de la main-d'œuvre en services de garde ne s'est pas fait au même rythme que celui des travailleurs et travailleuses, toutes catégories d'emplois confondues. Et cela, en dépit d'une plus grande sensibilisation à l'égard de l'importance des qualifications en éducation de la petite enfance ainsi que d'un resserrement des exigences en matière de formation dans certaines provinces et certains territoires. La proportion de travailleuses et travailleurs canadiens à posséder une formation de niveau postsecondaire est passée de 42 % environ en 1991 à 52 % en 2001. La proportion d'éducatrices en petite enfance et d'assistantes détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires est passée de 53 % environ en 1991 à 60 % en 2001. Au cours de la même période la proportion d'aides-enseignantes détentrices de titres de compétences de niveau postsecondaire est passée de 42 % à 60 %.

7.2.3 Les titres de compétences requis varient en fonction des différents types de services éducatifs et de garde à l'enfance

Le chapitre 3 a présenté les titres de compétences exigés des éducatrices en garderie et des enseignantes de maternelle dans chaque province et territoire. Dans l'ensemble, les enseignantes de maternelle et de prématernelle travaillant dans le système scolaire doivent détenir un diplôme universitaire de 1^{er} cycle comportant un volet pédagogie et elles doivent être agréées. Certaines éducatrices travaillant en services de garde réglementés doivent détenir un certificat ou un diplôme en ÉPE. Les responsables de services de garde en milieu familial et les intervenantes qui travaillent dans des programmes de développement de la petite enfance ne faisant pas partie des SÉGE réglementés ou du système scolaire n'ont pas à être détentrices de titres de compétences en particulier.

Aux États-Unis, tous les États exigent des enseignantes de maternelle qu'elles aient un baccalauréat et vingt-deux États exigent aussi un baccalauréat des enseignantes qui travaillent dans des prématernelles financées par le gouvernement (2003)¹¹. Dans dix-sept États, pour enseigner en maternelle, il faut un diplôme de 1^{er} cycle, assorti de cours ou d'un certificat en éducation de la petite enfance. Neuf de ces États et huit autres ont les mêmes exigences pour les personnes qui enseignent en prématernelle. Seul un État américain, le Rhode Island, exige un baccalauréat avec une spécialisation en ÉPE pour travailler en service de garde.

7.3 Lacunes au chapitre des compétences

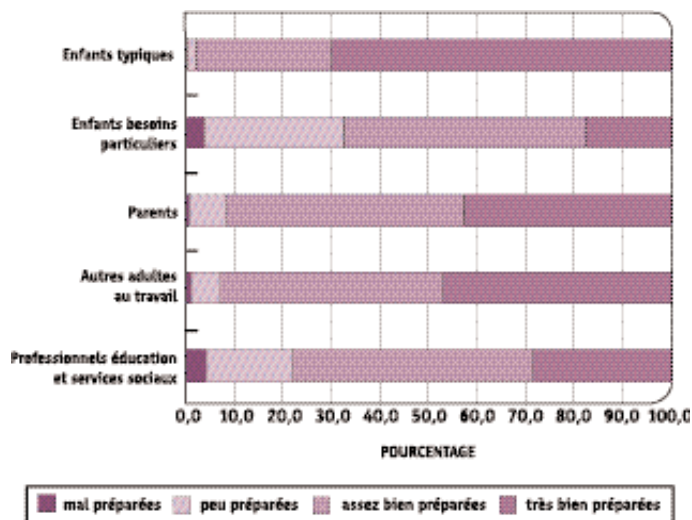
Les programmes d'études postsecondaires en ÉPE comportent des connaissances théoriques et pratiques pour préparer les étudiantes à travailler dans le secteur des services de garde à l'enfance. Dans l'étude sectorielle de 1998, on s'inquiétait du fait que la matière enseignée dans les programmes collégiaux d'ÉPE visait principalement les services de garde offerts en garderie et destinés aux enfants d'âge préscolaire (3 et 4 ans). On s'attardait peu sur les besoins des poupons et bambins et sur ceux des enfants d'âge scolaire. De plus, les programmes d'études en ÉPE ne semblaient pas très bien préparer les diplômées qui avaient à travailler avec les familles des enfants, auprès d'enfants ayant des besoins

particuliers, d'enfants autochtones et d'enfants issus de différentes communautés culturelles et linguistiques. D'autres études mettent en relief la nécessité de se pencher davantage sur les connaissances et les compétences requises pour intervenir auprès d'enfants et de familles nouvellement arrivés au pays¹² et d'enfants ayant des besoins particuliers¹³.

Ces résultats de recherche et conclusions corroborent l'information tirée des questionnaires remplis par les étudiantes qui ont participé à la MJDMT. Des étudiantes inscrites dans dix programmes d'études postsecondaires en ÉPE offerts à travers le Canada ont indiqué qu'elles se sentaient bien préparées pour travailler auprès « d'enfants typiques », mais pas aussi bien préparées pour travailler auprès d'enfants ayant des besoins particuliers, d'autres professionnels du milieu de l'éducation et des services sociaux, de parents et d'autres adultes dans leur environnement de travail.

Le graphique 7.1 montre que plus de 70 % des étudiantes se sentaient très bien préparées pour travailler avec des enfants typiques mais que moins de 20 % se sentaient très bien préparées pour travailler auprès d'enfants ayant des besoins particuliers.

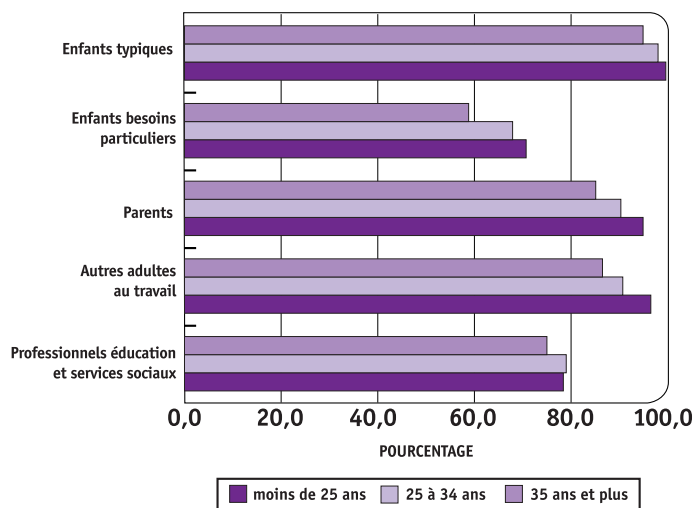
Graphique 7.1 Dans quelle mesure les étudiantes se sentaient-elles préparées pour travailler auprès de divers groupes, par âge



Source : Questionnaire des étudiantes, MJDMT.

Les étudiantes plus âgées ont indiqué qu’elles se sentaient moins bien préparées que leurs consoeurs plus jeunes. Le graphique 7.2 montre que, pour la plupart des groupes, plus les étudiantes étaient âgées moins elles se sentaient bien préparées.

Graphique 7.2 Pourcentage d’étudiantes qui se sentaient assez bien préparées ou très bien préparées pour travailler auprès de divers groupes, par âge



Source : Questionnaire des étudiantes, MJDMT.

Les propos tenus lors des groupes de discussion réunissant des gestionnaires de garderies, de jardins d’enfants et de prématernelles, des spécialistes en besoins spéciaux et des décisionnaires donnent à penser que les connaissances de base des diplômées récentes en ÉPE à leur entrée en fonction sont supérieures à ce qu’elles étaient dans le passé. Dans l’ensemble, les résultats des groupes de discussion et des entrevues avec les informatrices clés indiquent que les programmes d’études collégiales en ÉPE, depuis 1998, ont adapté la matière enseignée et ont renforcé les capacités des diplômées de travailler dans divers types de SÉGE ainsi qu’avec des poupons et des bambins. Toutefois, les participantes ont convenu que les diplômées en ÉPE n’étaient pas bien préparées pour travailler auprès d’enfants ayant des besoins particuliers et d’enfants appartenant à des groupes d’origines culturelles et linguistiques diversifiées.

7.3.1 Les diplômées en ÉPE ne sont pas souvent bien préparées pour travailler auprès d’enfants qui ont des besoins spéciaux spécifiques

La pleine intégration (inclusion) d’enfants qui ont des besoins particuliers dépend de la qualité globale de la garderie.

Les capacités internes de la garderie semblent être le meilleur prédicteur d’une intégration réussie. L’inclusion devient une réalité dans ces garderies où l’équipe d’éducatrices est bien soutenue et possède les capacités requises, grâce à la formation et l’information offertes, pour continuer de son propre chef à intégrer des enfants ayant des besoins particuliers – un cercle « vertueux » dont les composantes sont, pour l’essentiel, l’expérience et le renforcement des capacités. La consultation et les ressources venant de l’extérieur sont utiles, néanmoins la qualité de la garderie et de ses services pour tous les enfants est un facteur fondamental.

Deux provinces seulement exigent que les éducatrices travaillant auprès d’enfants ayant des besoins particuliers aient une formation spécialisée dans ce domaine. En Colombie-Britannique, on exige que s’ajoute à la formation collégiale de base en ÉPE un certificat en besoins spéciaux. L’Ontario exige de ses éducatrices spécialisées qu’elles détiennent un diplôme en ÉPE et une formation de niveau supérieur axée sur les enfants qui ont des besoins particuliers.

À l’instar de ce qu’écrivaient les auteurs de l’étude *For Our Educators* réalisée à l’Île-du-Prince-Édouard¹⁴:

Beaucoup de garderies ont de plus en plus de mal à offrir des programmes d’activités qui répondent aux besoins des enfants qui ont des besoins particuliers, en raison en partie de leur incapacité à recruter et conserver des employées qualifiées et expérimentées. À mesure que la qualité globale de la main-d’œuvre des garderies diminue (puisque de plus en plus de personnes sans formation sont embauchées), les budgets demandés ou affectés aux soins des enfants qui ont des besoins particuliers ou des problèmes de comportement s’accroissent.

La main-d’œuvre qui travaille dans les programmes d’aide préscolaire aux Autochtones (PAPA) a besoin de formation supplémentaire afin de l’aider à travailler auprès d’enfants qui ont des besoins particuliers et répondre à ces besoins dans le cadre culturel propre à ses services. En 2001, 84 % des PAPA accueillait au moins un enfant ayant des besoins particuliers¹⁵. Les participantes des groupes de discussion provenant des PAPA ont exprimé leur désir d’être mieux outillées pour répondre aux besoins spéciaux de ces enfants. Les étudiantes en ÉPE, les directrices de services de garde et les responsables provinciales et territoriales des services de garde s’entendent toutes pour dire que la main-d’œuvre des services de garde a besoin de plus de formation préalable et préparatoire ainsi que de perfectionnement professionnel continu.

7.3.2 Il faut plus de connaissances en matière de diversité culturelle et linguistique

Lors d'entrevues menées dans le cadre de cette MJDMT, les informateurs et informatrices clés des programmes fédéraux de SÉGE (dont les services de garde destinés aux Premières nations et populations inuites, les programmes d'aide préscolaire aux Autochtones, les services de garde s'adressant aux Autochtones vivant en milieu urbain ou dans les collectivités nordiques, les haltes-garderies et centres de ressources pour les familles de militaires) ont donné à penser que les programmes d'études postsecondaires en ÉPE devraient être plus sensibles et mieux adaptés à la diversité culturelle. Les participantes s'entendaient pour dire que, dans l'ensemble, la matière enseignée dans les programmes d'études collégiales en ÉPE préparait adéquatement les étudiantes pour travailler auprès des enfants et des familles qui fréquentaient les programmes comme les PAPA, mais qu'il fallait insister davantage sur la diversité culturelle et linguistique pour mieux renforcer l'apprentissage des quelque trente langues inuites et autochtones parlées dans les PAPA.

7.3.3 Initiatives pour accroître le nombre d'éducatrices en ÉPE formées

Les entrevues et groupes de discussion avec des formatrices en ÉPE au collégial et des éducatrices de première ligne ont permis de répertorier plusieurs initiatives des collèges et partenariats regroupant des communautés et des collèges qui visent l'accroissement du nombre de travailleuses dans le secteur des services de garde à l'enfance et à en améliorer la qualité. Des examens récents d'initiatives communautaires de perfectionnement professionnel ont souligné l'implication des collèges à travers le pays¹⁶. Les encadrés 7.1 et 7.2 décrivent deux de ces initiatives.

Encadré 7.1

Programme de formation accélérée en services éducatifs et de garde à l'enfance, collège Holland, Î.-P.-É.

Dans la foulée de la recherche *For Our Educators*, portant sur le secteur de l'éducation de la petite enfance, et de ses révélations relatives au taux de roulement élevé du personnel expérimenté et formé en ÉPE, l'Association pour l'éducation de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard (ECDEA) a conclu qu'il fallait intervenir auprès des personnes qui continuaient à travailler en services de garde mais n'avaient pas la formation requise. Après tout, à un moment ou un autre, il faudrait que ces employées soient agréées pour conserver leur emploi.

L'ECDEA a pris l'initiative de créer un partenariat réunissant le collège Holland, le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSO) et le ministère de l'Éducation de la province pour mettre au point un programme de formation accélérée en services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE).

Ce programme d'études s'adresse aux employées en garderie actives dans le milieu et qui ont au moins trois ans d'expérience dans une garderie réglementée. Après avoir achevé une formation en trois volets comportant onze semaines de formation en classe, onze semaines de formation dans leur milieu de travail et onze semaines de formation de retour en classe, ces éducatrices-étudiantes obtiendront un diplôme en ÉPE. Actuellement, seize étudiantes sont inscrites dans le programme, qui a débuté à la fin du mois d'octobre 2003 et prendra fin en juillet 2004.

Avant d'être admises au programme, les étudiantes devaient satisfaire aux critères d'admission du collège Holland. Elles devaient également se soumettre à une sélection préalable pour déterminer leurs compétences et leur intérêt. Leurs employeurs devaient déposer une lettre en appui de leur candidature.

En vertu de la participation de RHDSO, ces étudiantes reçoivent des prestations d'aide pour la période passée en salle de classe et leur salaire régulier pour les onze semaines de formation dans leur milieu de travail. Ce projet est une initiative spéciale pour RHDSO qui a le pouvoir d'autoriser une personne à quitter son emploi pour suivre une formation dans certaines circonstances, par exemple si le travailleur ou la travailleuse, pour conserver son poste, se doit d'être agréé. Toutes les étudiantes de ce programme peuvent faire une demande de prestations d'aide étant donné qu'elles ont accumulé le nombre d'heures de travail requises. Exceptionnellement aussi, RHDSO assume les frais des manuels scolaires des étudiantes inscrites au programme.

L'ECDEA prévoit procéder à une évaluation en trois étapes du programme (à la fin de chaque volet). Les premiers commentaires des étudiantes donnent à penser qu'elles trouvent la formation exigeante. Elles affirment qu'elles ne pourraient pas s'en sortir sans leurs années d'expérience dans le domaine et soulignent qu'elles sont en train d'apprendre la théorie sur laquelle repose leur pratique.

Source: Entrevues d'informatrices clés (MJDMT): McQuaid, Chalk et Smith (2002).

Encadré 7.2

Projet de coordination de la formation, Nouveau-Brunswick

- Early Childhood Care and Education New Brunswick / Soins et Éducation à la petite enfance du Nouveau-Brunswick (ECCE-NB)
- Ministère de la Formation professionnelle et du Développement de l'emploi (TED)
- Ministère de la Famille et des Services communautaires (FCS)

Ce projet de coordination de la formation a été lancé pour aider les garderies à satisfaire aux exigences de la réglementation du Nouveau-Brunswick en matière de formation du personnel en garderie : la directrice ou une employée sur quatre devra avoir complété un programme d'études d'un an en ÉPE ou l'équivalent d'ici le 1^{er} avril 2006; les garderies ayant obtenu leur permis après le 1^{er} avril 2003 doivent se conformer sur-le-champ à la réglementation.

Le ministère de la Famille et des Services communautaires a procédé à une évaluation des besoins de formation, soit une enquête menée dans le secteur des services de garde à l'enfance afin de déterminer le type de formation que possédait la main-d'œuvre, la formation requise et la meilleure méthode pour offrir la formation. En s'appuyant sur les données recueillies dans l'enquête, le projet de coordination de la formation a été monté autour de programmes de formation à distance en ÉPE, de programmes d'évaluation et de reconnaissance des acquis et de programmes de partage des frais de scolarité. Sont partenaires dans cette initiative ECCE-NB, le ministère de la Famille et des Services communautaires et le ministère de la Formation professionnelle et du Développement de l'emploi.

ECCE-NB, soutenu par une coordonnatrice, sert de passerelle au projet pour coordonner l'accès aux programmes de formation à distance et d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA). L'association a aidé à identifier des personnes travaillant dans des garderies qui ne satisfont pas aux exigences de la réglementation en matière de formation. En septembre 2003, quatre-vingts à cent employées de ces garderies ont commencé à suivre une formation à distance en ÉPE. Au départ beaucoup d'employées et d'étudiantes ont manifesté de l'intérêt pour l'ÉRA mais on n'est pas en mesure de déterminer combien de personnes achèveront la démarche.

Le ministère de la Formation professionnelle et du Développement de l'emploi a financé le développement des programmes de formation à distance offerts par le collège communautaire du Nouveau-Brunswick (en anglais à Saint-Jean et en français à Campbellton). De plus, le ministère a contribué financièrement à l'élaboration du programme d'ÉRA.

Le ministère de la Famille et des Services communautaires assume une partie des frais de scolarité des étudiantes inscrites au programme : le ministère verse 80 % et les étudiantes 20 %.

On estime que les étudiantes prendront trois ans pour achever leur formation à distance en ÉPE (équivalente à un programme d'études d'une année en ÉPE). Toute personne intéressée peut s'inscrire à cette formation à distance, cependant seules les personnes qui travaillent actuellement dans une garderie ne satisfaisant pas aux exigences de la réglementation en matière de formation sont admissibles au programme de partage des frais de scolarité.

Source: Entrevues d'informatrices clés, MJDMT.

Certaines provinces ont lancé des initiatives visant à remédier au manque d'éducatrices formées, notamment là où le nombre d'employées qualifiées est insuffisant pour combler les besoins des garderies qui ont à satisfaire aux exigences de la réglementation provinciale en matière de formation. L'adoption de règlements en matière de formation et le resserrement de cette réglementation dans certaines provinces sont deux facteurs qui contribuent au problème. Voici des exemples d'initiatives visant à améliorer l'accès des éducatrices en petite enfance à divers programmes de formation :

- À Terre-Neuve et Labrador, le gouvernement a adopté une réglementation en matière de formation pour les garderies et les services de garde en milieu familial. Au nombre des initiatives de formation, on compte des programmes de formation à distance et d'ÉRA, l'obtention d'équivalences (transfert de crédits) et le financement à raison de 50 % des cours requis pour satisfaire, d'ici 2005, aux exigences de la réglementation.
- Le Manitoba a adopté un règlement portant sur la formation des responsables de services de garde en milieu familial ayant obtenu leur permis après janvier 2003. Elles doivent suivre un cours reconnu d'une durée de quarante heures en garde familiale ou en éducation de la petite enfance dans la première année de la délivrance de leur permis. À l'obtention de leur attestation, elles ont droit à une subvention de formation pouvant atteindre 250 \$ par RSG. Les aides-éducatrices qui travaillent en garderie sont également admissibles à cette subvention.
- En Saskatchewan, l'amendement au Règlement sur les services de garde adopté en 2001 a instauré un système d'attestation à trois niveaux pour les éducatrices en garderie et augmenté le nombre d'heures de formation requises pour les RSG. De plus, on rembourse les frais de scolarité à raison de 70 \$ par cours aux personnes qui accroissent leur niveau de formation en ÉPE; la mesure s'adresse également aux RSG.

- La Nouvelle-Écosse renforce la formation en offrant un programme de bourses d'études aux étudiantes à temps plein et à temps partiel, en accordant de l'aide additionnelle aux maisons d'enseignement, en élaborant des contenus de cours et en favorisant les démarches d'ÉRA.
- En Alberta, le programme d'agrément en services de garde comporte une phase d'agrément préliminaire, introduite en janvier 2003. En vertu de ce programme, les agences de services de garde en milieu familial reçoivent 200 \$ par RSG pour monter et dispenser une formation conforme aux exigences de formation du *Provincial Safety Standards* (atteinte de résultats d'apprentissage fondamentaux dans des domaines comme le développement de l'enfant, la gestion des comportements, les dynamiques familiales, les besoins personnels, les incidents graves, la sensibilité culturelle, les enfants ayant des limitations fonctionnelles, les ressources communautaires, la collaboration avec les parents et l'adoption).

7.4 Enjeux entourant le leadership et la gestion

Les recherches internationales et canadiennes ainsi que les études stratégiques démontrent que les directrices, coordonnatrices ou gestionnaires sont les gardiennes de la qualité en garderie¹⁷. La scolarité, la formation, les connaissances et les habiletés de la directrice ou coordonnatrice d'une garderie ont une incidence certaine sur sa qualité.

Au cours de la MJDMT, deux préoccupations ont fait surface à maintes reprises dans nos discussions avec le secteur : le manque de leadership pédagogique et le manque de compétences au chapitre de la gestion des ressources humaines.

7.4.1 Les directrices définissent les approches pédagogiques au sein des garderies

La pédagogie en SÉGE est la stimulation volontaire et réfléchie des apprentissages précoces et du développement¹⁷. Elle s'articule autour :

- d'un curriculum ou contenu de programme, soit des activités élaborées délibérément pour promouvoir les apprentissages, les connaissances et l'acquisition d'informations spécifiques;
- d'une méthodologie ou de stratégies pour enseigner le curriculum, soit la planification délibérée d'interactions entre les personnes, l'utilisation planifiée de l'espace physique, du matériel et des équipements;
- des techniques pour favoriser la socialisation des enfants, c'est-à-dire l'acquisition d'habiletés cognitives, sociales et affectives nécessaires pour s'entendre avec les autres.

Le leadership pédagogique fait référence à l'établissement et au renforcement au sein de la garderie d'un climat et d'une culture tels que l'on s'attend des éducatrices qu'elles créent un environnement délibérément enrichi pour permettre aux enfants d'apprendre. Le concept signifie qu'il faut en tout temps superviser le processus de planification, de mise en œuvre et d'examen des activités que font les enfants et toujours en suivre les résultats.

Les propos des participantes des groupes de discussion ont révélé des lacunes sur le plan de la qualité reliées au manque de leadership pédagogique et à l'incapacité des directrices, coordonnatrices ou gestionnaires de soutenir et d'encourager les nouvelles diplômées arrivant sur le marché du travail. Le sondage mené auprès des directrices de garderie indiquait qu'elles consacraient à peine 2 % de leur temps à la planification et la préparation d'activités éducatives contre 3 % à des tâches d'entretien ménager¹⁹. Environ 10 % de leur temps était consacré à la supervision du personnel (ce qui devrait normalement comporter de la supervision pédagogique) et 18 % à des tâches administratives.

Les informatrices clés qui occupaient des postes de leadership au sein des garderies et qui étaient responsables de la supervision et de l'évaluation de la qualité des services offerts ont souligné que le resserrement des exigences au chapitre de la comptabilité, de la reddition de comptes et des dossiers de santé et sécurité avait eu pour effet de réduire leurs capacités de s'occuper de pédagogie et de soutenir leurs équipes de travail à cet égard.

7.4.2 Meilleure gestion du personnel

Tout au cours de la mise à jour des données sur le marché du travail, un thème central a été soulevé à maintes reprises, à savoir l'absence quasi-totale d'une « culture » de la gestion des ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance. Dans une certaine mesure, c'est une question de priorité et d'intérêt. La majorité des directrices et gestionnaires de services de garde sont des éducatrices en petite enfance travaillant dans de petites garderies et dotées d'une formation en développement et en pédagogie de la petite enfance. Les devoirs d'équilibrer des budgets serrés et de respecter les exigences de la réglementation sont autant d'obligations qui grugent leur temps et leur attention et ne leur laissent pas le loisir de s'occuper de questions afférentes aux ressources humaines. Les questions de supervision et d'évaluation du personnel, de préparation de la relève et d'élaboration de politiques claires pour orienter les pratiques en matière de résolution de conflits, de périodes de probation, de communication en équipe et de cessation d'emploi ne font que rarement partie du portrait.

Les services de garde offerts en garderie sont exigeants en main-d'œuvre et ils reposent sur la dynamique des relations de travail au sein d'un petit groupe de personnes. Contrairement à l'école, qui fonctionne dans le cadre d'une hiérarchie de rôles et de responsabilités généralement bien comprise, les services de garde sont moins prévisibles. Faute de compétences en matière de gestion du personnel au sein même de la garderie, on peut difficilement y élaborer des politiques de ressources humaines qui aideront à consolider les équipes de travail.

7.5 Obstacles à la formation préalable et en cours d'exercice et perfectionnement professionnel

La main-d'œuvre des services de garde fait encore état d'obstacles en ce qui a trait à l'accès aux programmes d'études postsecondaires en ÉPE et au perfectionnement professionnel. Dans les groupes de discussion qui réunissaient des intervenantes de première ligne, le temps et l'argent sont au nombre des obstacles qu'elles ont soulignés. Pour leur part, les informatrices clés ont parlé de véhicules inefficaces pour diffuser l'information et les ressources existantes. Et les deux groupes ont parlé du problème de la non-reconnaissance des apprentissages non structurés (extrascolaires) et non traditionnels et de l'incapacité de faire reconnaître des équivalences (transfert de crédits) et des titres de compétences d'un établissement, d'une province et d'un territoire à l'autre.

7.5.1 Accessibilité et abordabilité

Les coûts liés à l'obtention d'un diplôme collégial ou universitaire en ÉPE et les distances à parcourir pour suivre ces formations sont au nombre des obstacles pour beaucoup de candidates potentielles. Dans une étude récente des problèmes liés au recrutement et à la rétention du personnel des services de garde au Canada, les auteurs ont conclu que le niveau élevé des frais de scolarité des programmes d'études postsecondaires en ÉPE, considérant la faible rémunération dans le secteur, avaient un effet dissuasif important sur la décision des personnes de faire carrière dans le secteur des services de garde, voire même d'y demeurer²⁰. Toujours dans ce rapport, on soulignait la pénurie de programmes de formation dans les régions plus isolées du pays.

Une analyse conjoncturelle des problèmes liés à la formation de niveau postsecondaire en ÉPE (et au recrutement dans le secteur des services de garde) a fait ressortir des problèmes au chapitre des coûts et de l'emplacement géographique dans chaque province et territoire²¹.

De 1991 à 1998, la proportion d'intervenantes en services de garde à avoir suivi du perfectionnement professionnel au cours des douze mois précédant l'enquête avait chuté de 87 % à 76 %²². Les raisons les plus fréquemment invoquées pour expliquer cette baisse étaient le coût des formations et l'impossibilité de se faire dégager pour y assister (problème de coût aussi).

7.5.2 Diffusion et distribution de documentation destinée au perfectionnement professionnel

Organisations du secteur, établissements d'enseignement postsecondaire, recherches en développement de la petite enfance et centres de ressources, tous produisent une panoplie de documents et de matériel (imprimés, électroniques, vidéo, etc.) pour les personnes travaillant auprès de jeunes enfants et de leurs familles ainsi que des trousseaux d'information pour les parents de jeunes enfants. Toutefois, on ne sait pas dans quelle mesure la main-d'œuvre des services de garde reçoit toute cette information.

Il arrive même que les programmes de formation de niveau postsecondaire en ÉPE ne soient pas au courant d'ouvrages produits au Canada ou ne s'en servent pas même s'ils sont susceptibles d'être mieux adaptés à notre contexte culturel que des manuels scolaires ou supports visuels produits aux États-Unis.

7.5.3 Beaucoup d'intervenantes ont acquis des connaissances, des compétences et des habiletés par l'expérience et les apprentissages extrascolaires

Les intervenantes en garderie et en milieu familial sans titres de compétences en ÉPE qui ont participé aux groupes de discussion ont affirmé qu'elles souhaitaient voir leurs connaissances et compétences acquises à l'extérieur du système d'éducation officiel reconnues. Une analyse de la recherche portant sur les diplômés et attestations des intervenantes en garderie aux États-Unis recommandait qu'un certain nombre d'employées détiennent un diplôme universitaire (4 ans) et reconnaissait qu'il était possible que le personnel en exercice ait acquis les connaissances et habiletés requises de sorte qu'on devrait leur accorder une équivalence²³. Des néo-Canadiennes ont parfois des titres de compétences dans des domaines connexes décernés dans d'autres pays, mais ils ne sont pas reconnus ou compris au Canada.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) est une formule qui a le potentiel de satisfaire à la fois aux besoins de personnes actives dans le secteur des services de garde et dotées d'expérience mais sans diplômes attestés et au besoin du secteur des services de garde d'améliorer les compétences générales de sa main-d'œuvre. L'ÉRA fonctionne particulièrement bien si on conjugue la démarche à des programmes de formation à distance et qu'on l'entreprend avec des apprenantes qui travaillent en services de garde ou qui ont de l'expérience connexe.

Cependant, la poursuite d'une démarche d'ÉRA dans le cadre d'un programme d'études postsecondaires en ÉPE n'est pas un phénomène fréquent²⁴. Même si on y a recours proportionnellement plus souvent dans les programmes de formation en ÉPE que dans les autres programmes d'études postsecondaires, il demeure que le nombre total d'apprenantes inscrites à une démarche d'ÉRA est minime et que cela n'a pas d'effets significatifs pour remédier aux problèmes de ressources humaines que vit le secteur (c'est-à-dire recrutement et rétention). Et la situation n'est pas près de changer sans investissements substantiels au chapitre de l'infrastructure de soutien de ces démarches au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. Quand la démarche d'évaluation et de reconnaissance des acquis s'inscrit dans un processus viable financièrement pour les maisons d'enseignement et que les services de soutien pour en assurer le bon fonctionnement et la mise en œuvre sont en place, il est possible d'en faire activement la promotion auprès des étudiantes avant et au moment de leur inscription au programme d'études. Cela est manifeste dans des

collèges du Manitoba et de Terre-Neuve et Labrador où de telles mesures ont été mises en place. Sans ce type d'infrastructure de soutien, il est peu probable que l'ÉRA puisse contribuer positivement aux stratégies en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance.

Des organismes de réglementation d'autres secteurs font valoir le potentiel de l'ÉRA en tant que mécanisme important de reconnaissance des compétences et connaissances acquises et comme moyen de répondre de manière efficace aux besoins du marché du travail. Le Programme d'évaluation axée sur les compétences et de reconnaissance des acquis en vigueur au Manitoba est un bel exemple d'un programme d'ÉRA du secteur des services de garde qui se déroule à l'extérieur du cadre de l'éducation postsecondaire.

Encadré 7.3

Évaluation fondée sur les compétences

Le gouvernement du Manitoba offre au secteur des services de garde deux types de programmes de formation fondée sur les compétences. L'un d'eux est le Programme d'évaluation axée sur les compétences (PÉC) et l'autre est le Programme d'évaluation axée sur les compétences et de reconnaissance des acquis (PÉC-RA). La formation fondée sur les compétences permet aux aides-éducatrices qui travaillent en garderie d'obtenir leurs titres de compétences en ÉPE tout en continuant à travailler.

Les personnes qui ont au moins une année d'expérience de travail à temps plein dans une garderie détentrice d'un permis sont admissibles. Le PÉC s'adresse aux personnes sans diplôme d'études collégiales ou universitaires. Le PÉC-RA s'adresse, quant à lui, aux personnes détentrices d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires qui ne donne cependant pas droit à l'agrément à titre d'éducatrice en petite enfance. Dans les deux cas, les candidates doivent faire la preuve de leurs compétences, de leurs connaissances et de leur jugement en regard des normes exigées. Le PÉC-RA est une démarche qui prend environ six à neuf mois et le PÉC prend de dix-huit à vingt-quatre mois.

Source: Entrevues d'informaticiennes clés (MJDMT) : Bertrand (2003).

7.6 La fuite des compétences

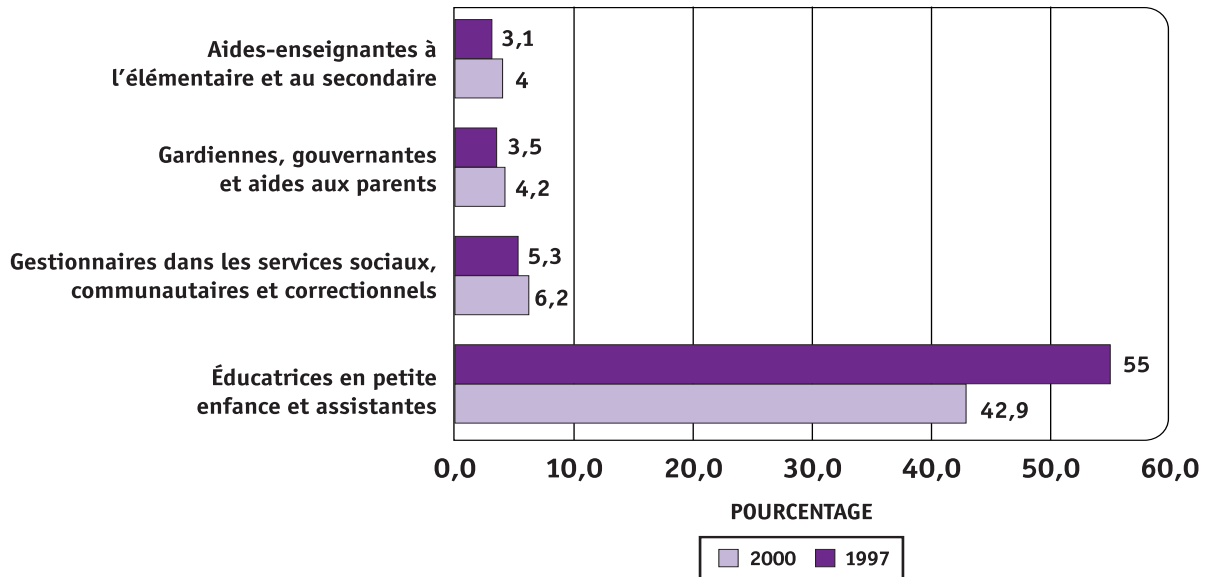
Beaucoup d'étudiantes qui ont participé aux groupes de discussion de la MJDMT ont soutenu qu'elles hésiteraient à travailler en services de garde en raison de la faible qualité des services offerts dans les milieux de garde où elles avaient fait leurs stages pratiques et de l'instabilité d'emploi dans le secteur. Il leur a semblé que les efforts à consentir pour apporter des changements positifs au sein d'une garderie étaient au-delà des forces des éducatrices et que bien souvent les directrices de garderie soutenaient trop peu les initiatives pour améliorer substantiellement la situation.

7.6.1 Les employées des garderies se trouvent effectivement d'autres emplois

On nous a répété à maintes reprises que des membres de la main-d'œuvre des services de garde quittaient leur poste dans une garderie ou fermaient leur service de garde en milieu familial pour aller travailler dans le système d'éducation à titre d'aides-enseignantes. Les représentantes provinciales et territoriales qui ont participé aux entrevues de la MJDMT ont corroboré ces propos par des exemples anecdotiques :

- Quoiqu'il existe à Terre-Neuve et Labrador un programme de formation spécialisée pour devenir aide-enseignante, des éducatrices en petite enfance obtiennent ces postes qui sont considérés beaucoup plus intéressants étant donné les horaires de travail et les vacances estivales.
- De tous les emplois au sein du secteur de la petite enfance à l'Île-du-Prince-Édouard, le poste d'aide-enseignante dans les écoles est le plus prisé. Il arrive souvent qu'une éducatrice en petite enfance qui s'occupe d'un enfant ayant des besoins particuliers en garderie suive cet enfant en 1^{ère} ou 2^e année à titre d'aide-enseignante spécialisée – un poste qui commande de bons salaires, des vacances tout l'été et une semaine de travail moins longue qu'en garderie.
- Les fonctionnaires de la Nouvelle-Écosse, de la Saskatchewan, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest soulignent tous que des éducatrices en petite enfance vont vers des emplois en éducation où le salaire horaire n'est pas nécessairement plus élevé qu'en garderie mais où elles ont plus facilement accès à des avantages sociaux comme un régime de retraite et des vacances payées.
- Les programmes d'éducation postsecondaire préparent les étudiantes à travailler en services de garde réglementés mais l'*Enquête nationale menée auprès des diplômés* a révélé que seule une minorité de diplômées en ÉPE travaillaient toujours en garderie ou dans un service connexe cinq ans après l'obtention de leur diplôme. Le graphique 7.3 indique que deux ans après l'obtention de leur diplôme, 55 % des diplômées en ÉPE travaillaient comme éducatrices en ÉPE et assistantes et moins de 43 %, cinq ans après l'obtention de leur diplôme. Il faut préciser que l'*Enquête nationale menée auprès des diplômés* suit seulement les diplômés qui ont terminé un programme d'études postsecondaires à temps plein auquel ils avaient été admis tout de suite en sortant du secondaire. On ne connaît pas le taux de rétention des éducatrices en petite enfance qui ont obtenu leurs titres de compétences en étudiant à temps partiel ou qui sont retournées aux études après avoir travaillé un certain temps.

Graphique 7.3 Catégories d'emploi des diplômées en ÉPE actives de la promotion 1995, en 1997 et en 2000



Source : Calculs spéciaux à partir des données de l'Enquête nationale menée auprès des diplômés, promotion 1995, Statistique Canada.

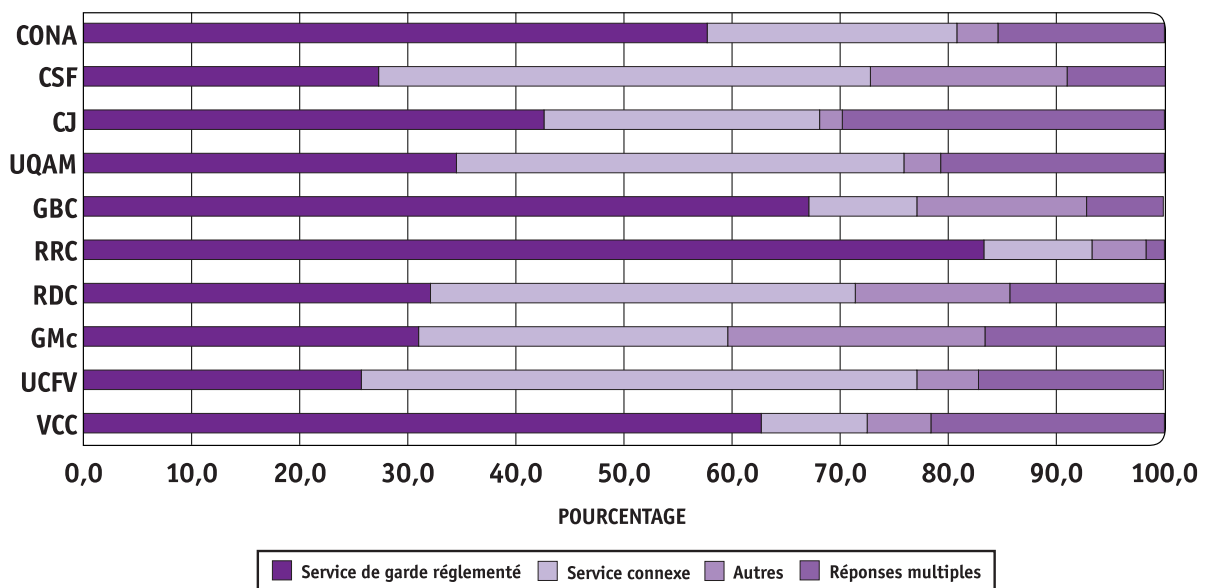
Tel que mentionné au chapitre 6, le pourcentage d'intervenantes en garderie (en 1998) à avoir quitté leur emploi pour un poste dans un programme de développement de la petite enfance connexe aux services de garde à l'enfance réglementés était relativement faible. Selon les chiffres portant sur le taux de roulement des éducatrices travaillant dans des garderies offrant des services à temps plein rapportés dans *Oui, ça me touche!*, il y en aurait eu environ 2 %, soit approximativement 817 sur 38 000. On ne sait rien des titres de compétences des personnes qui partent. Des analyses plus pointues du taux de roulement à partir des données de *Oui, ça me touche!* sont actuellement entreprises pour le compte du Conseil sectoriel

des ressources humaines des services de garde et leurs résultats serviront sans doute à informer sa stratégie du marché du travail.

7.6.2 Beaucoup de diplômées en ÉPE évitent dès le départ de travailler en services de garde réglementés

Tel que mentionné dans la section précédente, les programmes d'éducation postsecondaire en ÉPE préparent les étudiantes à travailler en garderie réglementée mais seulement 40 % d'entre elles travaillent en services de garde ou dans des services connexes cinq ans après l'obtention de leur diplôme.

Graphique 7.4 Projets d'emploi sur obtention de son diplôme, par collège



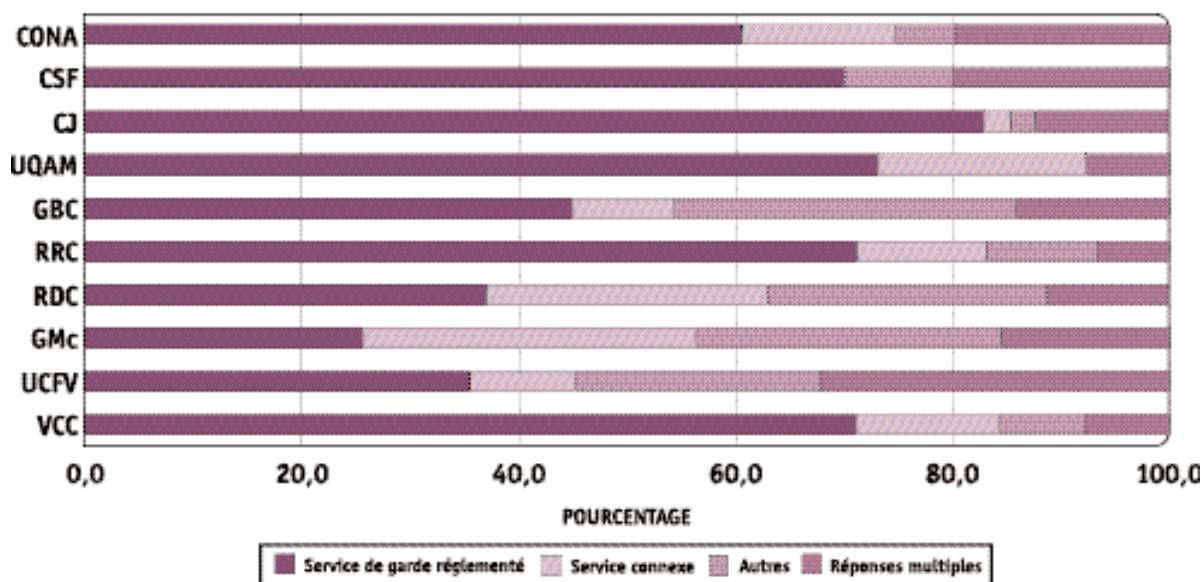
Source : Enquête auprès des étudiantes en ÉPE menée dans le cadre de la MJDMT.

En fait, s'il se peut que des éducatrices en petite enfance quittent le secteur pour un emploi dans le système d'éducation dans certaines provinces et certains territoires, les données sur les éducatrices en petite enfance tirées de l'*Enquête nationale menée auprès des diplômés* n'indiquent pas qu'il s'agisse d'une tendance importante. Le graphique 7.3 présente les catégories d'emplois occupées en 1997 et 2000 par les diplômées en ÉPE de la promotion 1995. On voit qu'il y a une très faible augmentation du pourcentage de ces diplômées travaillant comme aides-enseignantes de 1997 à 2000. L'enquête donne également à penser que le pourcentage de diplômées récentes en ÉPE à travailler dans le système d'éducation est plutôt faible. Étant donné qu'en tant que groupe les aides-enseignantes sont beaucoup plus âgées que les éducatrices en petite enfance et assistantes, il est possible que ces postes soient occupés par des diplômées qui sont retournées aux études après avoir travaillé ou par des personnes qui ont obtenu leur diplôme depuis plus de cinq ans

Beaucoup de diplômées en ÉPE – et dans certaines régions, la majorité – ne vont jamais travailler en services de garde réglementés. Les données recueillies dans le questionnaire destiné aux étudiantes en ÉPE (MJDMT) et une analyse de l'*Enquête nationale menée auprès des diplômés* donnent à penser que les diplômées en ÉPE considèrent le travail en services de garde réglementés comme transitoire ou alors elles évitent carrément d'y travailler. Les résultats de l'enquête menée auprès des étudiantes en ÉPE dans le cadre de cette MJDMT (graphique 7.4) illustrent que moins de 40 % des étudiantes inscrites dans cinq collèges prévoient travailler en services de garde une fois leur diplôme obtenu et ce n'est que dans un collège que plus de 70 % des étudiantes prévoient travailler dans un service de garde réglementé.

Les projets d'emploi des étudiantes cinq ans après avoir obtenu leur diplôme étaient à peu près semblables dans quatre des programmes de formation examinés. Et dans deux programmes, il y avait une chute considérable du pourcentage d'étudiantes qui envisageaient de travailler en services de garde réglementés au bout de cinq ans. Dans trois collèges, un nombre supérieur d'étudiantes ont exprimé leur intention de travailler en services de garde après cinq ans, ce qui pourrait signifier qu'elles prévoient poursuivre d'abord leurs études. Le graphique 7.5 présente l'éventail des réponses en fonction des collèges individuels.

Graphique 7.5 Projets d'emploi dans cinq ans, par collège



Source : Enquête auprès des étudiantes en ÉPE menée dans le cadre de la MJDMT.

Augmenter le nombre de nouvelles diplômées qui choisiront de travailler en services de garde et d'y rester est un enjeu fondamental pour assurer la qualité des services dans lesquels elles souhaitent travailler. Il faudra consentir des efforts pour améliorer les compétences et renforcer les qualités de leadership des directrices et des coordonnatrices de manière à recruter de nouvelles diplômées

et travailler de concert avec elles à l'amélioration de la qualité des services. Il pourrait être intéressant, dans le cadre d'une stratégie du marché du travail à long terme, de suivre cette cohorte d'étudiantes qui arrivent sur le marché du travail de manière à recueillir de l'information utile sur les emplois qu'elles choisissent, leur taux de satisfaction et la stabilité d'emploi.

NOTES DE FIN DE CHAPITRE

- ¹ Arnett, 1989; Burton, Young, Bellm, Whitebook et Broatch, 2002; Burchinal, Howes et Kontos, 2002; Cost, Quality and Outcomes Study Team, 1995
- ² NICHD Early Childcare Research Network, 2000; National Research Council, 2001
- ³ NICHD Early Childcare Research Network, 2002
- ⁴ Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas, 2000
- ⁵ Jacobs, Mill et Jennings, 2002
- ⁶ Barnett, 2003; Blau, 1999; Burton, Young, Bellm, Whitebook et Broach, 2002; Howes, Galinsky, Shinn, Gulcar, Clements, Sibley, Abbott-Shim et McCarthy, 1998; Whitebook, 2003; Zill, Resnick, Kim, Hubbell, McKey, Clar, Pai-Samant, Connell, Vaden-Kieran, O'Brien et D'Elío, 2001
- ⁷ Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas, 2000
- ⁸ Whitebook et Sakai, 2003
- ⁹ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000
- ¹⁰ Cooke, London, Edwards et Rose-Lizee, 1986, p.111
- ¹¹ Whitebook, 2003
- ¹² Bernard, Lefebvre, M. L., Chud, G. et Lange, 1995
- ¹³ Irwin, Lero et Brophy, 2000
- ¹⁴ McQuaid, Chaulk et Smith, 2002, p. 35
- ¹⁵ Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, 2002
- ¹⁶ St. Albin et Maxwell, 2003; Beach, 1999
- ¹⁷ National Research Council, 2001; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas, 2000
- ¹⁸ National Research Council, 2001
- ¹⁹ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000
- ²⁰ Miller et Ferguson, 2003
- ²¹ Idem
- ²² Doherty, Lero, Goelman, LaGrange et Tougas, 2000
- ²³ Barnett, 2003
- ²⁴ Bertrand, 2003

Pour la main-d'œuvre des services de garde, le manque de reconnaissance à l'égard de son travail est un problème tout aussi important que sa faible rémunération. En réalité, la faible rémunération et le manque de reconnaissance sont deux problématiques interreliées. La main-d'œuvre des services de garde est composée à 98 % de femmes et son travail a été de tout temps associé à un travail non rémunéré, sous-évalué et réservé aux femmes. Il faut à tout prix accroître la reconnaissance du travail en services de garde de manière à mobiliser les appuis et consentir les fonds additionnels requis pour augmenter les salaires dans le secteur. Une meilleure rémunération aura pour effet d'accroître le respect et la reconnaissance.

La perception du public à l'endroit de la main-d'œuvre des services de garde demeure ambiguë. D'un côté, la population est de plus en plus consciente du rôle déterminant de l'intervention précoce au chapitre de la santé des personnes, de leur mieux-être et de leurs apprentissages futurs. On reconnaît aussi les problèmes persistants auxquels fait face la main-d'œuvre des services de garde. On comprend bien le lien qui existe entre de meilleurs résultats pour les enfants (développement positif) et des éducatrices compétentes et qualifiées. Néanmoins, cette reconnaissance ne prend pas la forme de meilleurs salaires et conditions de travail. Beaucoup de personnes croient toujours qu'il est préférable pour les enfants d'être auprès de leur mère et estiment que l'organisation de leurs services de garde relève de la responsabilité individuelle des parents. C'est ainsi que le débat entourant les rôles et les responsabilités publics et privés à l'endroit des jeunes enfants, surtout avant leur entrée à l'école, persiste.

Par ailleurs, le débat identitaire qui a cours au sein même de la main-d'œuvre des services de garde à l'enfance contribue au problème de la reconnaissance. Règle générale, les services de garde sont vus comme soutenant le développement et l'épanouissement des enfants, la participation des parents au marché du travail, l'égalité des femmes et l'intervention précoce auprès d'enfants à risques. Toutefois, on continue à débattre de l'objectif *principal* des services de garde (service pour soutenir la participation des parents au marché du travail ou pour favoriser le développement de l'enfant et les apprentissages précoces) et du terme à utiliser pour désigner les travailleuses en garderie et les responsables de services de garde en milieu familial.

8.1 Au carrefour de la professionnalisation, de la syndicalisation et de l'action militante

« Il faut que les deux se passent en même temps : professionnalisme (ce que la travailleuse apporte au milieu de travail) et syndicalisation (ce que le milieu de travail apporte à la travailleuse). » Entrevue avec Elaine Ferguson, Child Care Connections – Nova Scotia.

En 1998, l'étude sur le secteur des services de garde à l'enfance proposait trois stratégies interreliées pour relever les défis de la reconnaissance : la professionnalisation, la syndicalisation et l'action sociale (militante). Au cours des cinq dernières années, le secteur

a organisé des campagnes d'éducation populaire et a lancé des stratégies et des projets pour promouvoir la profession, accroître le nombre de travailleuses syndiquées et élargir le cercle d'appui populaire pour les SÉGE et leur main-d'œuvre. Néanmoins, la plupart des membres de la main-d'œuvre des services de garde n'appartiennent toujours pas à titre individuel à une organisation de services de garde ou à un syndicat.

Le secteur des services de garde à l'enfance veut aller de l'avant et faire en sorte que sa main-d'œuvre soit plus stable, mieux qualifiée et rémunérée et qu'elle bénéficie de meilleures conditions de travail. Au cours des six dernières années, beaucoup de gains ont été réalisés, dont la création du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde. Le nombre d'activités et de collaborations menées à l'échelle pancanadienne par des organisations de services de garde s'est accru. Pour poursuivre sur cette lancée, le secteur devra continuer à s'appuyer sur des stratégies conjuguées de professionnalisation, de syndicalisation et d'action militante.

Une analyse d'emplois d'autres secteurs afférents aux services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et dont la qualité est relativement supérieure à ceux du secteur des services de garde renforce le message. Les conditions associées à des emplois de bonne qualité sont¹:

- Professionnalisation à grande échelle du travail, fondée sur une discipline (pédagogie) cohérente reposant sur des racines historiques profondes et une identité culturelle.
- Syndicalisation à grande échelle – les syndicats jouant plusieurs rôles : économique, professionnel, politique et au chapitre de la formation.
- Action militante à grande échelle pour appuyer l'investissement de fonds publics dans les services de garde et leur main-d'œuvre ainsi que les politiques gouvernementales garantissant l'universalité des services.

8.2 Professionnalisation

La professionnalisation est le phénomène qui décrit les activités et les actions qu'entreprennent les éducatrices en garderie, les responsables de services de garde en milieu familial et la main-d'œuvre des services de garde dans son ensemble pour faire accéder leur travail au statut de profession. Par profession, on entend un travail qui exige des connaissances et des compétences spécialisées, fondées sur un ensemble systématique de principes. Il se peut que le travail en services éducatifs et de garde à l'enfance ne satisfasse pas à toutes les exigences et conditions afférentes à une profession en bonne et due forme, mais le fait de poser des gestes en vue de l'atteinte de cet objectif a pour effet d'accroître la reconnaissance et le respect du public à l'endroit des travailleuses du secteur.

Les organisations de services de garde nationales, provinciales, territoriales et locales soutiennent les travailleuses du secteur et militent en faveur de leur reconnaissance. Ces organismes

s'engagent dans une gamme diversifiée d'activités d'information, de perfectionnement professionnel et d'éducation populaire, autant de gestes qui contribuent à la professionnalisation de la main-d'œuvre.

Les organisations de services de garde comptent environ 15 000 membres sur les quelques 300 000 individus faisant partie des effectifs du secteur élargi des SÉGE. Ces membres (voir le chapitre 5) regroupent des personnes qui travaillent en services de garde et en SÉGE connexes, enseignent dans les programmes de formation de niveau postsecondaire en éducation de la petite enfance (ÉPE) et agissent à titre de consultantes auprès des gouvernements et d'analystes des politiques.

La majorité des éducatrices de garderie et des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) ne sont pas membres d'organisations de services de garde. Pour travailler dans le secteur des services de garde à l'enfance, il n'est pas obligatoire de faire partie d'une association quelconque et parfois, les frais d'adhésion sont un obstacle, surtout quand le salaire de la personne est très bas. Toutefois, la capacité des organisations de diffuser de l'information et favoriser les échanges et le réseautage dans le secteur dépasse de beaucoup l'étendu de leur membership. En effet, les membres comme les non-membres ont facilement accès à l'information et aux ressources qu'elles produisent.

8.2.1 Agrément

L'agrément est un « système par lequel le niveau d'éducation d'une personne, son expérience et son aptitude à accomplir un travail dans le respect des normes de la profession et des attentes du public lui sont reconnus »². L'agrément est la composante du processus de professionnalisation qui sert à reconnaître et à confirmer les titres de compétences d'une personne et son rendement, à surveiller l'application des normes professionnelles et à mettre en valeur la qualité des SÉGE et de leur main-d'œuvre.

Certains gouvernements provinciaux et territoriaux exigent des éducatrices en services de garde qu'elles soient agréées. Les systèmes d'agrément sont normalement basés sur le nombre d'années d'études postsecondaires en ÉPE. Dans certains cas, le niveau d'agrément détermine si une personne peut prendre en charge un groupe d'enfants ou doit travailler comme assistante. Deux provinces exigent des éducatrices qui veulent conserver leur agrément qu'elles suivent un nombre spécifique d'heures de perfectionnement professionnel (Colombie-Britannique et Terre-Neuve et Labrador). En Colombie-Britannique, les éducatrices en garderie doivent détenir un permis pour exercer leur profession. En plus d'un certificat en ÉPE, elles doivent avoir travaillé sous supervision cinq cents heures dans un service de garde réglementé. Le tableau 8.1 présente un aperçu des exigences en matière d'agrément par province et territoire et les endroits où l'agrément est obligatoire ou volontaire.

Tableau 8.1 Agrément des travailleuses du secteur des services de garde à l'enfance

Province ou territoire	Responsable de l'agrément	Niveaux et exigences	Participation
Terre-Neuve et Labrador	L'agrément en ÉPE relève du gouvernement provincial. Le gouvernement détermine les politiques, les normes et les exigences. L'émission des certificats relève de l'Association des éducatrices et éducateurs de la petite enfance de Terre-Neuve et Labrador.	Niveau d'entrée : 45 – 50 heures d'orientation. Niveau I : certificat d'un an en ÉPE. Niveau II : diplôme de deux ans en ÉPE. Niveau III : diplôme de deux ans en ÉPE plus certificat d'études supérieures ou spécialisation. Niveau IV : diplôme universitaire en ÉPE ou l'équivalent. Renouvellement : 30 heures de perfectionnement professionnel à tous les trois ans.	Toutes les employées en garderie réglementée et les RSG et personnes responsables des visites à domicile dans les services de garde en milieu familial réglementés doivent participer.
Île-du-Prince-Édouard	L'agrément en ÉPE relève du gouvernement provincial.	Niveau I : 45 – 50 heures d'orientation Niveau II : diplôme en ÉPE ou l'équivalent.	Toutes les employées d'un service de garde réglementé doivent participer.
Nouvelle-Écosse	L'agrément en ÉPE relève du Conseil d'agrément de l'Association des éducatrices et éducateurs à la petite enfance de la Nouvelle-Écosse.		Participation volontaire.
Nouveau-Brunswick	Pas de processus d'agrément.		
Québec	Pas de processus d'agrément.		
Ontario	L'agrément en ÉPE relève de l'Association des éducatrices et éducateurs à la petite enfance de l'Ontario.		Participation volontaire.

Manitoba	La classification (agrément) en ÉPE relève du gouvernement provincial. Le gouvernement émet les certificats et nomme un comité responsable de le conseiller en matière de politiques.	Aide-éducatrice : formation en cours ÉPE II : diplôme en ÉPE ÉPE III : diplôme universitaire ou diplôme d'études postcollégiales assorti d'un diplôme de niveau collégial en ÉPE. Pas d'exigences de renouvellement.	Toutes les employées d'une garderie réglementée doivent participer.
Saskatchewan	Pas de processus d'agrément.		
Alberta	L'agrément en ÉPE relève du gouvernement provincial; quoique, la responsabilité pour l'émission des certificats sera sous peu transférée à un organisme non gouvernemental.	Niveau I : 45 – 50 heures d'orientation Niveau II : certificat d'un an en ÉPE Niveau III : diplôme de deux ans en ÉPE	Toutes les intervenantes en services de garde réglementés doivent participer.
Colombie-Britannique	L'agrément en ÉPE relève du gouvernement provincial. Le gouvernement détermine les normes et délivre et renouvelle les permis d'exercice (agrément).	Niveau de base : certificat d'un an en ÉPE plus 500 heures de travail supervisé dans un service de garde réglementé. Niveau supérieur (soins aux nourrissons et bambins, enfants ayant des besoins particuliers) : diplôme de deux ans en ÉPE ou certificat d'un an en ÉPE plus certificat d'études supérieures – un an plus 500 heures de travail supervisé. Renouvellement : expérience de travail et 12 heures de perfectionnement professionnel à tous les 5 ans.	Toutes les éducatrices en petite enfance travaillant en garderie réglementée doivent participer.
Yukon	Pas de processus d'agrément.		
Territoires du Nord-Ouest	Pas de processus d'agrément.		
Nunavut	Pas de processus d'agrément.		

Source : tiré et adapté de : McDonnell, Piazetski et Raptis-Benner (2003).

8.2.2 De nouvelles normes professionnelles pour la main-d'œuvre des services de garde

Les normes professionnelles décrivent ce qu'une personne qui exerce une fonction en particulier doit savoir et être capable d'accomplir pour être considérée compétente à ce qu'elle fait. Les normes professionnelles s'articulent habituellement autour des trois composantes suivantes :

- habiletés pour faire le travail de manière compétente;
- connaissances de base pour faire le travail de manière compétente;
- code déontologique propre aux personnes qui font ce travail³.

Les normes professionnelles correspondent aux apprentissages, compétences et résultats mis de l'avant dans les programmes d'études postsecondaires en ÉPE de niveau certificat et diplôme. Elles peuvent servir de fondement à l'élaboration, à l'évaluation et à l'accréditation des programmes d'études préparatoires à l'exercice de la fonction d'éducatrice en petite enfance, à un système national

d'agrément des personnes en exercice et à l'évaluation et reconnaissance des apprentissages extrascolaires ainsi que des titres de compétences décernés dans d'autres pays⁴.

En 2002 et 2003, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et l'Association des collèges communautaires canadiens, soutenues en cela par RHDSC, ont mené une vaste consultation à l'échelle du Canada pour examiner et réviser un ensemble de normes professionnelles proposées. Ces normes s'adressent à des « adultes qui fournissent, contre rémunération et sur une base régulière, des services éducatifs et de garde à l'enfance à des enfants ne faisant pas partie de leur famille immédiate⁵ » et qui sont responsables d'un groupe d'enfants dans un service de garde en milieu familial, une garderie, au domicile même de l'enfant ou dans un programme de ressources pour les familles qui offrent des services et des activités s'adressant à de jeunes enfants.

En novembre 2003, des normes professionnelles pour le secteur ont été adoptées lors du symposium national (voir l'encadré 8.1) et furent mises de l'avant pour être ratifiées par les membres de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance au cours de leur assemblée générale annuelle en juin 2004. Les prochaines étapes à traverser sont les suivantes : mettre en œuvre une stratégie pour sensibiliser le secteur aux normes et obtenir l'appui des organisations de services de garde provinciales et territoriales, des établissements d'enseignement postsecondaire offrant la formation en ÉPE et des gouvernements provinciaux et territoriaux.

Encadré 8.1

Neuf normes professionnelles pour les intervenantes en services de garde

1. Protéger et assurer la sécurité, la santé et le bien-être psychologique et physique de chaque enfant.
2. Établir et entretenir une relation chaleureuse, bienveillante et attentive avec chaque enfant et avec le groupe d'enfants.
3. Planifier et offrir des expériences quotidiennes qui soutiennent et favorisent le développement physique, affectif, social, cognitif et éthique de chaque enfant et qui l'encouragent à communiquer et à exploiter ses talents créatifs.
4. Utiliser une variété de techniques d'observation en vue de cerner les capacités, les intérêts et les besoins des enfants.
5. Reconnaître les signes et les symptômes d'un retard ou de problèmes sur le plan émotionnel ou développemental et prendre les mesures qui s'imposent.
6. Établir et maintenir un partenariat ouvert et coopératif avec la famille de chaque enfant.
7. Nouer et entretenir des liens de solidarité et de collaboration avec les autres intervenantes qui travaillent dans le milieu.
8. Établir et entretenir des relations de collaboration avec les prestataires des autres services communautaires travaillant avec l'enfant.
9. Réfléchir à ses propres connaissances, attitudes et compétences et prendre les mesures qui s'imposent.

Source: Doherty (2003).

8.2.3 Les ressources des organismes bénévoles sont utilisées à leur limite et de nouveaux problèmes se profilent dans le paysage

La majorité des associations professionnelles et des organisations militantes sont des organismes bénévoles qui s'acquittent de leur mandat en s'appuyant très largement sur les efforts consentis par des bénévoles. Ces groupes reçoivent parfois du financement pour des projets spécifiques, mais rarement pour soutenir leur infrastructure de base. Habituellement, les frais d'adhésion des membres sont très peu élevés et, dans beaucoup de cas, ne couvrent même pas les coûts afférents au membership, surtout si l'organisme fait des envois postaux et publie un bulletin. Parce qu'elles manquent de ressources financières pour soutenir leur infrastructure organisationnelle, les organisations sont limitées dans leurs capacités de promouvoir efficacement le professionnalisme dans le secteur ou de militer plus activement.

Le défi auquel est confrontée la majorité des organisations du secteur est résumé dans la conclusion du rapport d'évaluation de la main-d'œuvre des SÉGE réalisé pour le compte de l'Association pour le développement de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard.⁶

« Le mandat traditionnel de l'association en tant que chef de file et promoteur de SÉGE de bonne qualité, abordables et accessibles pour les parents demeure un rôle important, mais les problématiques auxquelles se mesure le secteur sont devenues plus variées et complexes. Les besoins et les demandes auxquels doivent répondre l'association se multiplient à un rythme tel qu'elle n'a plus les capacités de suivre [...] L'Association pour le développement de la petite enfance est dirigée et administrée par ses membres bénévoles. Bien que certaines personnes soient embauchées pour diriger ou coordonner des projets particuliers (ex : Comprendre la petite enfance, Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire), personne n'est payé pour la gestion ou la coordination de l'association en tant que telle. Son comité de direction et les membres de ses différents comités de travail sont très près de l'épuisement professionnel. »

8.2.4 Est-ce que le concept de professionnalisme peut englober une diversité d'acquis expérimentiels et scolaires?

Professionnalisme accru et compétences accrues sont deux phénomènes étroitement liés. Actuellement, la main-d'œuvre des services de garde réglementés comprend des intervenantes en garderie et en milieu familial qualifiées en ÉPE et d'autres qui n'ont pas de formation officielle. Si jamais on resserre les exigences en matière de formation, il faudra trouver les moyens d'assurer l'intégration graduelle des personnes actives dans le secteur mais qui n'ont pas de diplômes reconnus. Il faudra multiplier les programmes d'évaluation et de reconnaissance des acquis et rendre vraiment accessible la formation postsecondaire en ÉPE. Beaucoup plus d'immigrantes pourraient intégrer la main-d'œuvre qualifiée des services de garde si on leur reconnaissait les titres de compétences décernés dans leur pays d'origine et si on leur offrait les cours de recyclage nécessaires. Le resserrement des compétences signifie également encourager les personnes détentrices de certificats ou de diplômes d'études collégiales en ÉPE à poursuivre leurs études en vue d'obtenir un diplôme universitaire en ÉPE ou dans un domaine connexe.

La professionnalisation de la main-d'œuvre des services de garde peut avoir pour effet d'exclure du marché du travail des femmes peu scolarisées ou des personnes qui viennent tout juste d'entrer au Canada et dont la méconnaissance de la langue ou la non-reconnaissance des titres de compétences nuit à leurs perspectives d'emploi dans d'autres secteurs. Lors du débat entourant les normes professionnelles, ces questions ont été soulevées⁷. Faire en sorte que toutes et chacune puissent participer à la main-d'œuvre du secteur, sans égard à leurs niveaux de qualification, peut entraver les efforts consentis pour accroître la reconnaissance du secteur et améliorer la rémunération de sa main-d'œuvre. Il s'ensuit donc qu'inévitablement certaines personnes seront exclues. Or, l'expérience de travail avec de jeunes enfants de beaucoup de ces personnes est considérable. Une façon de réduire substantiellement le nombre d'exclus et d'assurer une

plus grande diversité de la main-d'œuvre consisterait justement à mettre en place pour les apprenantes adultes des programmes de formation accessibles et abordables, ainsi que des programmes d'évaluation et de reconnaissance des apprentissages extrascolaires et des titres de compétences décernés à l'étranger.

8.3 Syndicalisation

Actuellement, moins de 20 % de la main-d'œuvre des services de garde travaillant dans des services de garde réglementés est syndiquée. Et le taux de syndicalisation n'a pas vraiment bougé durant les années 1990. Présentement, la syndicalisation au sein du secteur semble être à la hausse et il y a présentement environ 35 000 travailleuses en services de garde syndiquées (voir chapitre 5).

La syndicalisation est une manière de s'attaquer au manque de reconnaissance, aux faibles salaires et aux conditions de travail médiocres. En vertu de leur convention collective, les travailleuses ont davantage voix au chapitre lorsqu'il est question de définir leurs conditions de travail, de préciser leurs droits et responsabilités (ainsi que ceux de leur employeur) et de résoudre des problèmes ou des griefs. La syndicalisation peut également avoir un effet direct sur l'accès au perfectionnement professionnel et sur l'amélioration des conditions de travail, deux facteurs qui renforcent la qualité des services.

8.3.1 Il est difficile de hausser le degré de syndicalisation

Les syndicats qui cherchent à organiser les travailleuses en garderie se butent à un certain nombre d'obstacles. Beaucoup de travailleuses au sein de petites garderies privées (propriétaire unique) ou sans but lucratif dont le conseil d'administration est formé de parents utilisateurs craignent qu'en se syndiquant, les relations avec la direction de la garderie s'enveniment. Leurs relations avec leur employeur sont souvent collégiales et la direction peut exercer des pressions à leur endroit pour éviter la syndicalisation. Lors de l'approbation du budget d'une garderie, les parents qui siègent au conseil d'administration sont toujours aux prises avec le problème de concilier les augmentations de salaires des employées avec leur propre capacité ou désir de payer des frais de garde plus élevés. Et de leur côté, les syndicats sont bien conscients des problèmes liés à l'amélioration des conditions de travail de leurs membres quand ces gains dépendent de la capacité des parents de payer.

Quoi qu'il en soit, il y a une recrudescence d'intérêt pour la syndicalisation et dernièrement, on a connu des gains.

- En juillet 2002, le syndicat des employées et employés généraux du gouvernement du Manitoba (MGEU) a embauché une organisatrice à temps plein dotée d'une formation en ÉPE dans le cadre d'une campagne de syndicalisation des garderies au Manitoba. Au printemps 2004, soixante-sept garderies avaient obtenu leur accréditation syndicale avec le MGEU et il reste quelques cas en suspens. Le succès de cette campagne de syndicalisation repose essentiellement sur la connaissance approfondie de l'organisatrice syndicale des services de garde, de leurs problèmes de financement et de leurs politiques.

Le MGEU représente les garderies au même titre que ses autres membres même si elles ne versent pas de cotisations syndicales tant que leur première convention collective n'est pas signée. Le syndicat compte bien s'appuyer sur le succès qu'il a connu au chapitre de la syndicalisation des foyers pour personnes âgées lesquels, à l'instar des garderies, étaient administrés par des conseils d'administration individuels. La plupart des foyers sont maintenant syndiqués et bénéficient d'un ensemble d'avantages sociaux.

Le MGEU a divisé le Manitoba en huit secteurs : quatre à Winnipeg et quatre en région rurale. Des élections ont eu lieu et les comités de négociation se sont rencontrés. Le syndicat travaille actuellement de concert avec l'Association des services de garde du Manitoba et le gouvernement afin que soit créé et financé un comité patronal.

- La Coalition des défenseurs des services de garde de la Colombie-Britannique et le Syndicat des employées et employés de services du gouvernement de la Colombie-Britannique se sont réunis à l'automne 2003 pour discuter stratégies. La réunion visait, en partie, l'adoption de stratégies conjointes pour la syndicalisation, la négociation collective et l'action militante. Suivant les discussions, le conseil d'administration de la Coalition a officiellement adopté une politique mettant de l'avant la syndicalisation comme élément d'une stratégie pour atteindre l'objectif d'un système de services de garde subventionné par l'État, sans but lucratif, de bonne qualité, accessible et abordable⁸.
- Le comité national des services de garde du Syndicat canadien de la Fonction publique a décidé qu'il était temps de repenser la façon de représenter les travailleuses du secteur des services de garde à l'enfance. Au congrès de 2003, les membres ont adopté des orientations stratégiques et depuis, ils ont mis au point une stratégie pour la syndicalisation des services de garde. Le SCFP croit que la négociation est plus efficace lorsque les employeurs sont tous assis autour d'une table de négociation centrale. Le syndicat considère qu'il serait souhaitable d'avoir un seul syndicat pour représenter à l'échelle nationale ou même provinciale les travailleuses des services de garde, mais il estime que ce n'est pas nécessairement faisable étant donné que, dans bon nombre de petites collectivités, tout le territoire est occupé par un seul syndicat et que ce syndicat est le mieux placé pour fournir les ressources et le soutien dont ont besoin tous les travailleurs et travailleuses syndiqués de la collectivité. Actuellement, un projet a été lancé en Ontario pour rejoindre toutes les garderies syndiquées par le SCFP (à l'exception des garderies municipales) et tenter de mettre sur pied un comité central de négociation.

8.3.2 Négocier avec les gouvernements, pas avec les parents

Pour le MGEU, outre l'accroissement du degré de syndicalisation, la façon la plus efficace d'améliorer substantiellement et régulièrement les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des éducatrices en petite enfance est de négocier, pour l'ensemble des syndiquées, avec le principal bailleur de fonds – à

savoir le gouvernement provincial – autour d’une table centrale de négociation. Si le syndicat réussit dans sa tentative de créer un comité patronal, toutes les parties seraient représentées à une table centrale de négociation.

En 1998, dans les tout débuts de la réforme des services de garde au Québec, le salaire moyen des éducatrices en garderie était de 10,98 \$ l’heure, même si les salaires dans les CPE variaient énormément d’une région à l’autre. En avril 1999, suivant six mois d’action et d’information, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a organisé une grève dans le but de faire pression sur le gouvernement pour que soient augmentés les salaires et avantages sociaux des travailleuses en garderie.

Une négociation centrale fut entamée, réunissant autour d’une même table le gouvernement, les syndicats (la CSN et la Centrale des syndicats du Québec – CSQ, représentant toutes les travailleuses syndiquées et non syndiquées) et les principales organisations de services de garde (représentant les CPE). Les salaires, l’équité salariale et le régime de retraite sont tous des sujets qui furent discutés à la table. Les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail ont été substantiellement améliorés suivant ces négociations et les gains se sont appliqués à tous les CPE, qu’ils soient syndiqués ou non. Le ministre de la Famille et de l’Enfance (MFE) a établi deux groupes de travail, un portant sur le régime de retraite et l’autre sur l’équité salariale⁹.

Une échelle de salaire fut négociée pour tous les postes au sein du CPE, y compris certains postes de gestion – dont celui de conseillère pédagogique. Un plan d’action sur quatre ans visant des hausses salariales de 40 % environ fut mis en œuvre et les mesures s’appliquaient à tous les CPE, qu’ils soient syndiqués ou non.

Les syndicats ont également joué un rôle important sur le plan de la reconnaissance des travailleuses en services de garde scolaires en définissant dans la convention collective le poste de responsable du service de garde et d’éducatrice et en faisant des pressions pour l’enchâssement d’une formation minimum.

Jusqu’en 1999, les salaires des éducatrices en services de garde scolaires étaient supérieurs à ceux des éducatrices en garderie même si les exigences de formation étaient inférieures en garde scolaire. Les éducatrices en services de garde scolaires étaient toutes syndiquées. Suivant les négociations de 1999 dans les CPE, l’écart salarial s’est rétréci de sorte que les salaires se ressemblent même si les exigences de formation demeurent encore inférieures en garde scolaire.

8.3.3 Efforts pour syndiquer les responsables de services de garde en milieu familial (RSG)

La CSQ (Centrale des syndicats du Québec) est le premier syndicat à avoir syndiqué des RSG au Québec. La première de cinq instances régionales, l’Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM), fut créée en septembre 1997.

La CSQ représente 915 RSG affiliées à 90 centres de la petite enfance et la CSN représente 600 RSG affiliées à 26 centres de la petite enfance. En 2002, la CSQ et la CSN ont déposé des demandes d’accréditation syndicale devant le Tribunal du travail du Québec au nom des 1 500 responsables de services de garde en milieu familial réglementés affiliés à 116 CPE. Une décision fut rendue en faveur des syndicats; les CPE (sous l’égide du gouvernement) en ont appelé de la décision et ont perdu. Le gouvernement libéral nouvellement élu a promulgué la Loi 8 en novembre 2003 qui enchâsse le statut de travailleuse autonome des RSG, leur interdisant du même coup le droit à la syndicalisation. Les syndicats en appellent de cette décision en s’appuyant sur la Charte canadienne des droits de la personne ainsi que sur les ententes internationales qui assurent aux travailleurs et travailleuses le droit de se syndiquer. Suivant l’adoption de la Loi 8, des manifestations ont été organisées à l’automne 2003 auxquelles ont participé des RSG.

À l’extérieur du Québec, les RSG d’une seule agence en Ontario sont syndiquées avec le Syndicat des employées et des employés de la Fonction publique de l’Ontario.

8.4 Action militante (sociale)

L’action militante entourant les politiques gouvernementales de services de garde s’inspire du principe que les enfants et leurs familles ont droit à des services de garde de qualité et que les éducatrices en garderie et les RSG doivent être reconnues pour le rôle fondamental qu’elles jouent au sein de ces services.

8.4.1 Élargir le cercle des appuis

On peut mesurer le succès de l’action militante à la place qu’occupe le dossier des services de garde dans l’opinion publique et à son importance dans l’esprit de la population. Les efforts consentis par les organisations de services de garde, conjugués à ceux des groupes de femmes, des syndicats et des organismes de services sociaux, ont réussi à ce que les services de garde demeurent un dossier chaud au pays.

Le cercle d’appui à l’investissement public en services de garde s’est élargi pour accueillir des entreprises et des groupes qui traditionnellement n’étaient pas partenaires du secteur. Par exemple, Charlie Coffey, vice-président directeur des affaires gouvernementales et services communautaires de la Banque Royale du Canada, et l’Honorable Margaret Norrie McCain, ancienne lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick, affirment que :

« Aucune stratégie visant la petite enfance ne pourra être efficace sans l’apport des services de garde. Il est essentiel pour le gouvernement provincial de reconnaître la place qu’occupent les services de garde au cœur d’une stratégie intégrée de développement de la petite enfance et de soutien parental et qu’il les finance à ce titre. De plus, il faut que le gouvernement fédéral fasse la promotion des services de garde et les finance en tant qu’élément central de ses initiatives de développement de la petite enfance¹⁰. »

Les actions militantes demeurent axées sur l'augmentation des investissements publics dans le secteur et sur l'amélioration du sort des travailleuses. L'affectation d'une partie des fonds fédéraux provenant de l'Entente sur le développement de la petite enfance et de l'Entente-cadre multilatérale sur l'apprentissage et la garde de la petite enfance aux services de garde réglementés illustre une de leurs réussites.

8.4.2 Élaborer une vision et une orientation communes

L'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE) préparait récemment un document de réflexion pour évaluer la situation des services de garde au Canada à la lumière des leçons de politique tirées d'une étude de l'OCDE sur les services éducatifs et de garde à l'enfance¹¹. Ce document a servi de fondement à une consultation pancanadienne du secteur, d'organismes de politique sociale, d'universitaires, de syndicats et du milieu de l'éducation en vue d'élaborer une vision et une feuille de route communes.

En 2002, l'ACPSGE créait *Voix des parents* pour travailler de concert avec des parents à faire valoir le bien-fondé des services de garde à l'enfance de qualité, abordables et accessibles. Des parents sont regroupés pour militer et revendiquer les services de garde dont ils ont besoin dans leurs collectivités respectives. *Voix de parents* a créé des réseaux d'organismes de services de garde et de parents dans six régions : Colombie-Britannique, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve et Labrador. Le mouvement prend constamment de l'ampleur et des possibilités de collaboration avec des parents d'autres provinces et territoires se concrétisent. Par le truchement de *Voix de parents*, l'ACPSGE réussit actuellement à rejoindre plus de 30 000 parents à travers le Canada.

8.4.3 Les attitudes et perceptions du public à l'égard des services de garde sont variées

Le secteur est attentif aux changements d'attitudes dans la population à l'égard des services de garde et des autres programmes de développement de la petite enfance¹². Le public est de plus en plus sensibilisé à l'importance des premières années de la vie et au développement de la petite enfance. L'intérêt des médias écrits et électroniques pour les découvertes neuroscientifiques récentes et moins récentes et les campagnes de communication hautement médiatisées qui s'ensuivent semblent avoir placé le dossier de la petite enfance à l'avant-scène, d'une part, et d'autre part, avoir fait passer quelques messages clés.

L'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance et la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance ont mené une étude pour cerner, d'une part, les pratiques exemplaires afférentes aux campagnes d'éducation populaire et, d'autre part, explorer la sensibilité, les attitudes et les préférences du public à l'égard des services de garde au Canada. L'étude comportait trois volets : analyse documentaire, groupes de discussion et sondage représentatif¹³. Les résultats du sondage ont révélé que la population canadienne était fortement en faveur de l'investissement de fonds publics dans l'apprentissage précoce.

La majorité des Canadiennes et Canadiens valorise les connaissances et habiletés requises pour fournir des services éducatifs et de garde à l'enfance de bonne qualité et est en faveur d'augmenter la rémunération des travailleuses du secteur¹⁴. Mais à l'extérieur du Québec, la population n'attribue pas au mode de prestation des services de garde une très grande priorité¹⁵. Au Canada, les services de garde sont perçus principalement comme un service profitant aux parents¹⁶. Dans l'ensemble, on convient que les services de garde devraient être de bonne qualité et qu'ils devraient soutenir le développement des enfants, mais comme beaucoup de personnes estiment que les parents sont les premiers bénéficiaires des services de garde, on considère qu'il leur revient à eux de s'organiser pour la garde de leurs enfants. Quoique la population soutienne de plus en plus l'idée d'investir des fonds publics dans les services de garde, cela ne se traduit pas par une volonté de voir l'État s'impliquer davantage sur le plan de la prestation des services.

Les résultats du sondage illustrent aussi une grande diversité de points de vue en rapport avec les objectifs des services de garde et leur valeur. Il est décourageant et démoralisant pour le secteur des services de garde, notamment pour ses leaders, de constater que pour plusieurs les services de garde à l'enfance ne sont pas beaucoup plus qu'un « service où l'on s'occupe des enfants pendant que leurs parents sont absents ». Par ailleurs, les programmes de développement de la petite enfance, les jardins d'enfants et les maternelles sont perçus, de façon générale, comme des services qui favorisent les apprentissages précoces et le développement, préparent les enfants à réussir à l'école et enrichissent leurs expériences. Il faudra continuer à militer pour établir dans l'esprit du public et celui du milieu de l'éducation le lien qui existe entre éducation et garde à l'enfance.

8.5 Orientations stratégiques

Les associations professionnelles, les syndicats et les organismes militants se regroupent et se concertent en vue d'améliorer l'environnement de travail des travailleuses en services de garde, d'accroître leur membership et d'augmenter leur rayonnement dans le secteur et dans la population en général. Grâce à la professionnalisation, à la syndicalisation et à l'action militante, des progrès ont été réalisés au chapitre de l'expansion du réseau de services de garde à l'enfance réglementés à travers le Canada. Le Canada compte plus de travailleuses en services de garde réglementés même si les niveaux de salaires sont inégaux.

Le secteur des services de garde est souvent en concurrence avec les autres programmes de développement de la petite enfance pour obtenir des fonds publics et s'attirer du personnel qualifié. Pour étendre le secteur et accroître la rémunération, les compétences et la reconnaissance de sa main-d'œuvre, il faudra mettre en œuvre des stratégies qui visent plus que l'accroissement du membership des organisations de SÉGE, des syndicats et des organismes militants.

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance a élaboré un plan de travail qui intègre les

hypothèses mises de l'avant dans la première étude sectorielle. La professionnalisation, la syndicalisation et l'action militante sont des stratégies interreliées qui devront s'arrimer dans le but de relever les défis que posent l'environnement de travail, les compétences et la reconnaissance. La prochaine étape consiste à aborder la question fondamentale des objectifs des services de garde et de la nature du secteur et du travail qu'on y exerce. Puis, d'évaluer la pertinence de créer des alliances profitables avec des secteurs connexes.

8.5.1 Quel est le but des services de garde?

Est-ce que le but principal des services de garde est de soutenir le développement et les apprentissages des jeunes enfants ou est-ce de soutenir la participation des parents au marché du travail?

Le secteur des services éducatifs ET de garde à l'enfance (SÉGE) chevauche les deux mondes et les services de garde à l'enfance réglementés font de toute évidence partie du secteur des SÉGE. En fait, beaucoup de personnes nous ont dit qu'elles considéraient les services de garde réglementés comme le maillon central des SÉGE. Elles font valoir que des services éducatifs à la petite enfance de bonne qualité ne peuvent se passer du volet « garde à l'enfance et soins de qualité » et que des services de garde à l'enfance de qualité ne peuvent exister sans le volet « éducation à la petite enfance ». Mais il existe une disjonction entre la façon dont les gouvernements perçoivent et financent les services de garde et la façon dont ils sont perçus par une bonne partie de la main-d'œuvre du secteur, surtout par celles qui ont des titres de compétences en ÉPE.

L'objectif principal des programmes de formation postsecondaire en ÉPE est de préparer les étudiantes à soutenir la croissance, le développement et l'épanouissement de tous les enfants, sans égard aux types de services de garde fréquentés. Être attentives aux besoins des enfants et comprendre les stades de leur développement sont deux aspects fondamentaux de la formation reçue. Les garderies sont des lieux importants pour mettre en pratique les principes de l'ÉPE. Les diplômées arrivent au marché du travail avec l'intention première de faire de l'éducation à la petite enfance (et de gagner leur vie).

Les services de garde à l'enfance, surtout les services de garde subventionnés, sont considérés par les gouvernements provinciaux et territoriaux comme une mesure d'abord et avant tout visant à soutenir la participation des parents au marché du travail. Leurs politiques et règlements associent le versement de subventions pour frais de garde et de subventions de fonctionnement à la participation ou à la préparation des parents au marché du travail. À l'extérieur du Québec, le rôle premier des services de garde réglementés, dans l'esprit des gouvernements provinciaux et territoriaux, est de s'occuper des enfants pendant que leurs parents travaillent ou sont aux études. D'autres types de SÉGE et de programmes de développement de la petite enfance reçoivent du financement public parce qu'ils favorisent le développement, l'épanouissement et les apprentissages des jeunes enfants.

8.5.2 Nommer le secteur et nommer le travail qu'on y exerce

Au Canada, le débat entourant l'expression qui devrait désigner le secteur et le travail qu'on y exerce est vif. À l'arrière-plan de ce débat, il y a toute la question de la structure des services de garde et des autres programmes de développement de la petite enfance. Actuellement, le système est fragmenté. La maternelle et de plus en plus de programmes de prématernelle et de soutien parental sont offerts à l'intérieur du système d'éducation et, pour la plupart, ils sont dotés d'enseignantes qualifiées. On embauche parfois des éducatrices en petite enfance comme aides-enseignantes et intervenantes en prématernelle ou dans les programmes de soutien parental et ces postes sont habituellement valorisés et convoités. Les services de garde réglementés et un éventail d'autres programmes de développement de la petite enfance (y compris les activités parents-enfants offertes par les centres de ressources pour la famille) sont offerts sous l'égide de services sociaux. Ils embauchent des employées formées (habituellement des éducatrices en petite enfance) ainsi que des employées non formées.

Les groupes de discussion, tenus dans le cadre de la MJDMT, ont permis de déceler chez les travailleuses en garderie, les responsables de services de garde en milieu familial et les intervenantes d'autres services afférents aux SÉGE une gamme diversifiée de points de vue quant aux buts des services de garde et ceux de services connexes et quant au nom à donner au travail. Toutes ont convenu que les parents considéraient que les services connus sous le nom de services de garde étaient moins éducatifs et formateurs pour les enfants que ceux connus sous le nom de prématernelle et jardin d'enfants et cela, même si le personnel possédait la même qualification. En général, l'expression « éducatrice en petite enfance » était privilégiée par le plus grand nombre d'intervenantes en services de garde pour désigner celles qui étaient détentrices d'un diplôme en ÉPE et qui travaillaient en garderie réglementée et dans d'autres types de SÉGE. L'expression « éducatrice en petite enfance » s'apparentait dans l'esprit de plusieurs aux termes « enseignante » ou « infirmière », lesquels désignent une profession spécifique pouvant être exercée dans divers types de milieux.

Une discussion fort intéressante s'est déroulée en novembre 2003 lors du symposium national sur la « Formation en vue de la prestation de soins et de services éducatifs de qualité dans le domaine du développement de la petite enfance au Canada ». Ce symposium, deuxième volet d'une étude de deux ans portant le même nom, avait été organisé par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et l'Association des collègues communautaires canadiens. Les soixante et une participantes regroupaient des représentantes d'organisations nationales, provinciales et territoriales de services de garde, du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, de garderies, de services de garde en milieu familial, de programmes d'études collégiales en éducation de la petite enfance, du mouvement syndical et des gouvernements fédéral et provinciaux. La discussion a porté sur le nom à donner aux personnes qui travaillent directement auprès des enfants dans

une variété de SÉGE – au nombre des noms proposés: éducatrice à la petite enfance, éducatrice en services de garde, travailleuse en services de garde et spécialiste en services de garde et développement. Le groupe n'est pas arrivé à un consensus sur le nom mais les participantes se sont manifestement senties interpellées par la question. Elles ont convenu que malgré la complexité de l'exercice, le fait de se donner un nom unique (reflétant une identité commune) constituait un point essentiel de ralliement et une étape incontournable pour accroître la reconnaissance du travail.

À mesure que le milieu des services de garde acquerra de la maturité, les discussions autour du nom du secteur et du travail qu'on y exerce vont se poursuivre et progresser au rythme et dans la foulée de la professionnalisation, de la syndicalisation et des actions militantes.

8.5.3 Harmonisation et alliances stratégiques

Les travailleuses en services de garde se reconnaissent souvent comme faisant partie des professions liées aux soins aux personnes et à l'éducation. Dans ce contexte, il est important de considérer l'harmonisation et les alliances possibles tant avec le secteur de l'éducation qu'avec le secteur des services sociaux.

Il n'est pas simple de définir un travail qui se fonde sur les soins aux personnes. Les limites ne sont pas claires ni fermement établies et d'autres professions s'occupent aussi de dispenser des soins aux personnes. Dans un pays donné ou dans une discipline particulière, on dira que le travail en services de garde relève du domaine des soins aux personnes tandis qu'ailleurs ou dans un contexte différent, on dira qu'il s'agit d'éducation à la petite enfance ou d'apprentissage précoce¹⁷. Or l'objectif central des services destinés aux personnes (services sociaux) est l'inclusion sociale. Beaucoup des bénéficiaires de ces services sont vulnérables et socialement exclus de leurs collectivités et de la société en général¹⁷. Une grande variété de services destinés aux enfants relèvent déjà du secteur des services sociaux et y intégrer des services éducatifs et de garde à l'enfance ne faisant pas partie du système d'éducation aurait sans doute pour effet de renforcer la cohérence, la cohésion et l'inclusivité des services destinés aux familles.

Les encadrés 8.2 et 8.3 décrivent des approches d'harmonisation et d'alliances stratégiques avec d'autres secteurs concernés par les soins aux personnes et l'éducation, lesquelles ont été mises de l'avant par deux instances sectorielles représentant des travailleuses en services de garde.

Encadré 8.2

Conseil sectoriel des compétences dans le domaine des services sociaux et des services à l'enfance et la jeunesse

Le document stratégique *Every Child Matters: Next Steps* qui vient de paraître au Royaume-Uni annonce la création d'un Conseil sectoriel des compétences dans le domaine des services sociaux et des services à l'enfance et la jeunesse, lequel regroupera la main-d'œuvre des services sociaux et des groupes de travailleurs intervenant auprès des enfants et des jeunes¹⁸. Le but:

- ▶ accroître la cohérence et la stabilité de la main-d'œuvre qui travaille auprès des enfants par l'adoption de normes professionnelles de base et communes;
- ▶ créer une infrastructure modulaire pour renforcer les compétences, l'efficacité et la cohérence de la main-d'œuvre qui travaille auprès des enfants;
- ▶ favoriser un leadership de grande qualité;
- ▶ faire du travail auprès d'enfants et de jeunes une carrière plus gratifiante et attrayante.

On vise à inclure les services éducatifs et de garde à l'enfance en Angleterre et dans les autres pays du Royaume-Uni et à renforcer les liens entre le secteur des soins aux adultes et le développement de la main-d'œuvre des services de garde.

Le secteur des soins à la personne en Angleterre comprend des catégories d'emplois regroupant des travailleurs de première ligne qui sont payés pour prendre soin de personnes qui ne leur sont pas apparentées et qui travaillent dans une des trois catégories de services suivantes¹⁹:

- ▶ soins aux enfants et aux jeunes qui ont des limitations fonctionnelles;
- ▶ enfants et jeunes qui sont confiés à des centres ou à des familles d'accueil;
- ▶ soins aux adultes qui ont des limitations fonctionnelles, y compris des personnes âgées.

On prévoit que ce secteur s'étendra pour inclure la petite enfance, SureStart, les services de garde, les services éducatifs, l'aide sociale et les services à l'enfance et à la famille relevant des tribunaux.

Dans d'autres provinces et territoires, la main-d'œuvre des services de garde a formé des alliances avec le secteur de l'éducation en reconnaissance du fait que ce secteur offre de plus en plus souvent des programmes de prématernelle.

Encadré 8.3

Le Center for the Child Care Workforce (CCW) et la American Federation of Teachers Educational Foundation

Le *Child Care Employee Project* (CCEP) a vu le jour à Berkeley en Californie en 1978. À titre d'organisme local regroupant les travailleuses en services de garde de la baie de San Francisco, le CCEP s'était attribué le mandat de mettre en lien d'autres petits organismes locaux dispersés à travers le pays et de développer des ressources de façon à ce que d'autres puissent s'en servir dans le cadre de leurs recherches et de l'élaboration de leurs politiques et de leur travail d'organisation. À la fin des années 1980, le CCEP a mené sa première recherche d'envergure : *National Child Care Staffing Study* (une étude nationale sur le personnel en services de garde). Cette étude fut la première du genre à documenter la situation des travailleuses en garderie à l'échelle du pays et à faire le lien entre la qualité des services offerts aux enfants et le salaire et la stabilité des éducatrices. Dans la foulée de l'intérêt accru au pays pour les questions de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde, le CCEP déménageait sa permanence à Washington, DC en 1994 et devenait du même coup un acteur de premier plan dans les débats entourant les services de garde. De 1994 à 1997, peu à peu le CCEP en vint à être connu sous le nom du National Center for the Early Childhood Workforce et éventuellement changea de nom pour s'appeler le Center for the Child Care Workforce (CCW)

Le CCW a milité en faveur de politiques gouvernementales qui restructureraient le système de prestation des SÉGE de manière à s'attaquer plus efficacement aux problèmes de recrutement et de rémunération, il a fait de la recherche et étayé les questions afférentes aux ressources humaines et enfin, il a influencé les stratégies d'organisation pour que les éducatrices en petite enfance et les prestataires de services parlent d'une même voix.

En 2002, le CCW a fusionné avec la American Federation of Teachers Educational Foundation (AFTEF), une composante sans but lucratif de la Fédération américaine des enseignantes et enseignants. La fusion fut le résultat de travaux amorcés suivant une décision de cesser de fonctionner à titre d'organisation autonome. En tant que projet de l'AFTEF, l'alliance CCW et AFTEF espère profiter de cette chance unique pour élargir la portée de l'œuvre du CCW et de la Fondation et ainsi promouvoir le rôle fondamental des services éducatifs et de garde à l'enfance au sein du système d'éducation du pays.

La notion d'alliance présente des défis complexes pour la main-d'œuvre des services de garde. L'harmonisation de la main-d'œuvre des services de garde au sein du système d'éducation ou d'un réseau intégré de SÉGE pourrait renforcer sa présence et son statut. Mais dans le cadre de la MJDMT, des personnes du secteur se sont dites inquiètes des conséquences que pourrait avoir l'enchâssement des services de garde au sein du secteur de l'éducation, soulevant du même coup les différences fondamentales entre les deux secteurs au chapitre de leurs approches philosophiques et pédagogiques en matière de SÉGE. On s'inquiète de voir disparaître le volet « soins et garde à l'enfance ».

Au fil de l'évolution et de la maturation du secteur des services de garde à l'enfance, le professionnalisme, la syndicalisation et l'action militante joueront un rôle déterminant sur le plan de l'amélioration de la rémunération et de la reconnaissance. Si les orientations stratégiques se tiennent et se soutiennent mutuellement et si les alliances complémentaires et l'harmonisation se poursuivent, la main-d'œuvre des services de garde en profitera, progressera et se bâtira une identité plus solide.

NOTES DE FIN DE CHAPITRE

¹ Adapté à partir de Moss et Cameron, 2002.

² Ogston, 1999, p. 8.

³ Doherty, 2003, p. 2.

⁴ Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association des collèges communautaires canadiens, 2003.

⁵ Doherty, 2003, p. 2.

⁶ McQuaid, Chaulk et Smith, 2002, p. 53.

-
- ⁷ Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association des collèges communautaires canadiens, 2003.
- ⁸ Coalition of Child Care Advocates of British Columbia et BC Government and Service Employee's Union, 2004.
- ⁹ Tougas, 2002.
- ¹⁰ Coffety et McCain, 2002, p. 14.
- ¹¹ Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, 2003.
- ¹² Commission on Learning, Alberta, 2003; Battle et Torjman, 2002; Beach et Bertrand, 2000; Gouvernement du Canada, 2000, 2002; Mustard et McCain, 2002; Premier's Council on Healthy Child Development, 2003.
- ¹³ Espey et Good Company, 2003.
- ¹⁴ Idem.
- ¹⁵ Espey et Good Company, 2003; Michalski, 1999.
- ¹⁶ Idem.
- ¹⁷ Moss et Cameron, 2002.
- ¹⁸ Topss UK Partnership.
- ¹⁹ Ministère de l'Enfance, de la Jeunesse et de la Famille, Royaume Uni, 2004.
- ²⁰ Topss UK Partnership.

Le but principal de cette Mise à jour des données du marché du travail (MJDMT) est de faire la prospective des enjeux du secteur en matière de ressources humaines. Elle permettra au secteur d'élaborer un plan d'action pour augmenter le nombre de travailleuses compétentes et qualifiées à se joindre à sa main-d'œuvre et à y rester actives.

9.1 Enjeux déterminants pour la main-d'œuvre du secteur

Cinq grandes thématiques influent sur les capacités du secteur de faire en sorte qu'il y ait un nombre suffisant d'éducatrices en petite enfance qualifiées pour répondre aux besoins actuels et futurs en matière de dotation de personnel dans le secteur des services de garde réglementés. Les problèmes identifiés sont complexes et interreliés.

- **Qualité.** La qualité des soins est inégale à cause de l'insuffisance des investissements en services de garde et du manque de coordination des politiques et règlements dans beaucoup de provinces et territoires. Ces facteurs nuisent aux capacités de recruter et de conserver des employées qualifiées. La qualité des services de garde repose sur une main-d'œuvre formée, qualifiée et stable, y compris du personnel de direction efficace et compétent. À 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. La longueur des heures de travail et les demandes accrues à l'endroit du personnel sont deux facteurs qui contribuent à l'insatisfaction des travailleuses. Le taux de roulement du personnel est élevé et il existe une perception comme quoi les services de garde offrent peu de perspectives de carrière.
- **Attitudes et sensibilisation.** La population est de plus en plus consciente de l'importance du développement de la petite enfance. Toutefois, cela ne se traduit pas par la mise en œuvre de politiques favorables aux services de garde. 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.
- **La relation entre développement de la petite enfance, éducation précoce et services de garde.** La garde à l'enfance est une composante cruciale de tout système intégré 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 (EDPE) 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.

- **Pleine intégration (inclusion).** Actuellement, ce ne sont pas tous les enfants qui ont 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 qui ont des limitations fonctionnelles ou des 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.

Ces problématiques sont très importantes pour comprendre et cerner la crise en matière de dotation de personnel que doit surmonter le secteur des services de garde à l'enfance. Pour améliorer et consolider la qualité des programmes éducatifs offerts en services de garde réglementés ainsi que pour étendre le réseau des services de garde réglementés, il faut nécessairement augmenter le nombre d'éducatrices en garderie et de responsables de services de garde en milieu familial qualifiées.

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 gestes doivent donc être posés 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.

9.2 Le défi des politiques publiques

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 fait bien peu de progrès en termes de l'adoption d'une politique cohérente en matière de services de garde (sauf au Québec avec sa politique familiale). L'intérêt récent pour la petite enfance et les apprentissages précoces 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 d'aborder quatre secteurs de politiques fondamentaux de manière à jeter les bases d'une infrastructure qui permettra de remédier significativement aux problèmes des ressources humaines 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.** 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 ces politiques sont inconsistantes d'une province et d'un territoire à l'autre en termes de financement, d'admissibilité, d'accessibilité, de réglementation et de surveillance et amélioration de la qualité des services.
3. **Suffisamment de financement pour le secteur.** Les gouvernements doivent investir significativement dans les services de garde pour en assurer la qualité et pour faire en sorte qu'ils soient stables et abordables financièrement pour les parents et qu'ils fournissent 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.

Il est possible d'enregistrer des progrès lorsque les gouvernements adoptent des approches pluridimensionnelles en matière de politiques publiques. Comme nous l'avons mentionné dans cette MJDMT, le Québec est en tête 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.

9.3 Recommandations

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 du 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.

9.3.1 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 revenu moyen d'emploi est de 16 167 \$ par année, c'est-à-dire moins de la moitié de la moyenne nationale (33 470 \$). 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.

9.3.2 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.

9.3.3 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.

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).

9.3.4 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 du personnel, 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.

9.3.5 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. 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.

9.3.6 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.

9.3.7 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 au travail des parents. Il n'existe pas de consensus actuellement 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 militants, et d'autres intervenants concernés. Le fait d'adopter une position commune relativement à l'objectif premier des services de garde et à leurs rapports 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 lobbying et d'éducation populaire.

9.3.8 Élaborer un programme de recherche

La MJDMT 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 décideurs 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

Prises ensemble, ces huit recommandations tracent le chemin à suivre pour le secteur des services de garde à l'enfance. Elles 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 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. Le mandat de l'organisme est de bâtir une main-d'œuvre confiante en ses capacités, qualifiée, respectée et reconnue pour l'importance de sa contribution aux services éducatifs et de garde à l'enfance.

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'améliorer 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 1

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 des services de garde en milieu familial
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

ANNEXE 2-A

EXIGENCES EN MATIÈRE DE DOTATION POUR LES GARDERIES RÉGLEMENTÉES, 2003

Province ou territoire	Groupes d'âge, ratio personnel: enfants et taille des groupes	Exigences relatives à la formation du personnel
Terre-Neuve-et-Labrador	0 - 24 mois 1:3 6 25 - 36 mois 1:5 10 37 - 69 mois 1:8 16 57 - 84 mois 1:12 24 et fréquentant l'école 85 - 144 mois 1:15 30	Chaque groupe d'enfants doit comporter au moins un membre du personnel détenant au minimum une année d'études en ÉPE et au moins une année d'expérience. Toutes les autres membres du personnel doivent avoir terminé un cours d'initiation de 30 à 60 heures. La responsable (directrice, superviseure) doit avoir 2 ans de formation en ÉPE et 2 ans d'expérience. La responsable et le personnel en chef doivent avoir reçu une formation pour travailler avec le groupe d'âge qui leur est confié. Cinq niveaux d'accréditation précisés à la fin du règlement (Règlement sur les services de garde d'enfants, 1999)
Île-du-Prince-Édouard	0 - 24 mois 1:3 6 25 - 36 mois 1:5 non précisé 37 - 60 mois 1:8 non précisé 61 - 72 mois 1:12 non précisé	Les superviseures de garderies et au moins un membre du personnel à plein temps doivent avoir reçu au minimum une année de formation en ÉPE ou détenir un diplôme universitaire en étude de l'enfance.
Nouvelle-Écosse	0 - 17 mois 1:4 10 18 - 35 mois 1:6 18 36 - 60 mois 1:8 24 18 - 60 mois 1:12 24 (1/2 journée) 5 - 12 ans 1:15 25	La directrice de la garderie et les 2/3 du personnel doivent avoir terminé un programme de formation en ÉPE ou posséder deux ans d'expérience, avoir suivi un cours de 60 heures en croissance et en développement humains et avoir participé à 25 heures d'ateliers sur les programmes d'activité destinés à la petite enfance.
Nouveau-Brunswick	0 - 23 mois 1:3 9 24 - 36 mois 1:5 10 37 - 48 mois 1:7 14 49 - 60 mois 1:10 20 61 - 72 mois 1:12 24	La directrice OU un membre du personnel sur quatre doit avoir reçu une année de formation en ÉPE ou l'équivalent (la date limite de mise en œuvre a été repoussée au 1er avril 2006). Il n'y a pas d'exigence de formation pour les autres membres du personnel. Depuis le 1er avril 2003, une prolongation a été accordée aux établissements déjà approuvés ou réglementés; si vous présentez une demande de permis après le 1er avril 2003, vous devez satisfaire immédiatement aux exigences en matière de formation.
Québec	0 - 18 mois 1:5 18 mois - 3 ans 1:8 4 - 5 ans 1:10 6 - 12 ans 1:20 Grandeur maximum de l'installation : 80 places	Les 2/3 du personnel dans les centres de la petite enfance doivent détenir un diplôme collégial ou universitaire en ÉPE. Le tiers du personnel en garderie doit détenir un diplôme collégial ou universitaire en ÉPE.
Ontario	0 - 18 mois 3:10 10 19 - 24 mois 1:5 15 25 - 60 mois 1:8 16 61 - 72 mois 1:12 24 6 - 10 ans 1:15 30	Les superviseures et au moins une personne dans chaque groupe d'enfants doivent détenir un diplôme en ÉPE ou l'équivalent. Les superviseures doivent aussi posséder deux années d'expérience.
Manitoba	Groupes d'âge séparés : 12 semaines - 1 an 1:3 6 1 - 2 ans 1:4 8 2 - 3 ans 1:6 12 3 - 4 ans 1:8 16 4 - 5 ans 1:9 18 5 - 6 ans 1:10 20 6 - 12 ans 1:15 30 Groupes d'âge mixtes : 12 semaines - 2 ans 1:4 8 2 - 6 ans 1:8 16 6 - 12 ans 1:15 30 École maternelle : 12 semaines - 2 ans 1:4 8 2 - 6 ans 1:10 20	Les deux tiers du personnel à plein temps de la garderie pour les enfants âgés de 12 semaines à 6 ans doivent être classifiés dans la catégorie ÉPE II ou III. La moitié du personnel embauché dans les garderies en milieu scolaire et les prématernelles doit être classifié au niveau ÉPE II ou III. ÉPE III - Diplôme et certificat supérieur couronnant 2 années d'études ou <i>grade</i> obtenu après 4 années d'études approuvées (<i>études familiales, études développementales, volet étude de l'enfance</i>) ÉPE II - diplôme couronnant 2 années d'études approuvées ou exécution complète d'un programme d'évaluation des compétences en services de garde d'enfants.

Saskatchewan	Nourrissons	1:3	6	Les directrices de garderies embauchées après juillet 2001 doivent au moins se qualifier au niveau ÉPE III (diplôme obtenu après deux années d'études ou l'équivalent). Les directrices nommées à un poste de direction avant juillet 2001 doivent au moins se qualifier au niveau ÉPE II (certificat obtenu après une année d'études ou l'équivalent) mais doivent obtenir le diplôme couronnant deux années d'études si elles acceptent un emploi dans une autre garderie. Depuis janvier 2002, tout le personnel embauché pour au moins 65 heures de travail par mois doivent se qualifier au niveau ÉPE I (cours d'initiation aux services de garde d'enfants de 120 heures ou l'équivalent). À compter de janvier 2005, 30 % du personnel devront détenir un certificat couronnant une année d'études ou l'équivalent en services de garde d'enfants et à compter de janvier 2007, 20 % de plus du personnel devront avoir un diplôme couronnant deux années d'études ou l'équivalent.
	Bambins	1:5	10	
	Enfants d'âge préscolaire (de 30 mois à 6 ans)	1:10	20	
	Enfants d'âge scolaire (de 6 à 12 ans)	1:15	30	
Alberta	Garderies			Les directrices de garderies doivent avoir une accréditation de niveau III (détenir le diplôme couronnant deux années d'études ou l'équivalent). Le quart du personnel de chaque garderie doit détenir une accréditation de niveau II (un certificat couronnant une année d'études en ÉPE ou l'équivalent). Toutes les autres membres du personnel doivent avoir une accréditation de niveau I (un cours d'initiation ou un cours équivalent d'au moins 50 heures lié à l'ÉPE).
	0 – 12 mois	1:3	6	
	13 – 18 mois	1:4	8	
	19 – 35 mois	1:6	12	
	3 – 5 ans	1:8	16	
	5 – 6 ans	1:10	20	
	Haltes-accueil			
	0 – 12 mois	1:5	10	
	13 – 18 mois	1:5	10	
	19 – 35 mois	1:8	16	
	3 – 5 ans	1:12	24	
5 – 6 ans	1:15	30		
Prématernelles :				
3 – 5 ans	1:12			
Colombie-Britannique	0 – 3 ans	1:4	12	Moins de 36 mois : chaque groupe doit avoir une éducatrice auprès des nourrissons ou des bambins (10 mois de formation en ÉPE plus 500 heures d'expérience de travail supervisé et une formation spéciale auprès des nourrissons et des bambins). De 30 à 72 mois : chaque groupe doit avoir une personne possédant une formation en ÉPE de 10 mois plus 500 heures d'expérience de travail supervisé.
	De 30 mois à l'âge scolaire	1:8	25	
	Âge préscolaire	1:15	20	
	Âge scolaire	10 – 15	20 – 25	
	Besoins spéciaux	1:4	12 – 16	
Nunavut	0 – 12 mois	1:3	6	Aucune exigence de formation dans le domaine de la petite enfance.
	13 – 24 mois	1:4	8	
	25 – 35 mois	1:6	12	
	3 ans	1:8	16	
	4 ans	1:9	18	
	5 – 11 ans	1:10	20	
Territoires du Nord-Ouest	0 – 12 mois	1:3	6	Aucune exigence de formation dans le domaine de la petite enfance.
	13 – 24 mois	1:4	8	
	25 – 35 mois	1:6	12	
	3 ans	1:8	16	
	4 ans	1:9	18	
	5 – 11 ans	1:10	20	
Territoire du Yukon	0 – 17 mois	1:4	8	20 % du personnel dans une garderie doivent avoir au moins deux ans de formation en ÉPE ou l'équivalent et un autre 30 % doivent avoir reçu une formation d'un an en ÉPE. Le reste du personnel doit avoir eu une initiation en services de garde d'enfants d'au moins 60 heures.
	18 – 24 mois	1:6	12	
	3 – 6 ans	1:8	16	
	6 – 12 ans	1:12	24	

Source: Friendly, Beach, & Turiano 2002. *Early Childhood Education and Care in Canada 2001*.

Dans le cadre de la MJDMT, entrevues menées auprès d'informateurs clés et questionnaires provinciaux, fonctionnaires provinciaux et territoriaux réglementant les services de garde d'enfants. Toute information à jour à propos des ratios, de la taille des groupes et des exigences en matière de dotation (p. ex., Nouvelle-Écosse (ratio, taille des groupes); Nouveau-Brunswick (dates de mise en œuvre pour les exigences relatives à la formation)).

ANNEXE 2-B

EXIGENCES EN MATIÈRE DE DOTATION POUR LES SERVICES DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL RÉGLEMENTÉS, 2003

Province ou territoire	Ratio intervenantes:enfants	Exigences en matière de formation pour les intervenantes
Terre-Neuve-et-Labrador	Un maximum de 6 enfants, y compris ceux de la responsable du service qui ne vont pas à l'école à plein temps. Il ne doit pas y avoir plus de 3 enfants âgés de moins de 36 mois et parmi ceux-ci, il ne doit pas y en avoir plus de 2 qui sont âgés de moins de 24 mois.	Cours d'initiation de 30 à 60 heures, selon le groupe d'âge dont la personne est responsable. Un minimum de 30 heures de perfectionnement professionnel tous les trois ans.
Île-du-Prince-Édouard	Un maximum de 7 enfants, y compris ceux de la responsable du service âgés de moins de 12 ans, et un maximum de 3 enfants âgés de moins de 2 ans.	Cours de formation de 30 heures.
Nouvelle-Écosse	Un maximum de 6 enfants d'âges différents, y compris ceux de la responsable du service qui sont d'âge préscolaire, ou un maximum de 8 enfants d'âge scolaire, y compris ceux de la responsable.	Aucune formation ou expérience requise dans le domaine de la petite enfance.
Nouveau-Brunswick	Un maximum de 6 enfants dans un groupe d'âge mixtes : pas plus de 3 nourrissons ou de 5 enfants ayant entre 2 et 5 ans. Un maximum de 9 enfants de 6 ans et plus. Les maximums comprennent les enfants de la responsable du service qui ont moins de 12 ans.	Aucune formation ou expérience requise dans le domaine de la petite enfance.
Québec	Un maximum de 6 enfants, y compris ceux de la responsable du service; pas plus de deux enfants doivent être âgés de moins de 18 mois. Si une autre adulte aide la responsable, il est permis d'avoir neuf enfants dans la mesure où il n'y en a pas plus que quatre qui sont âgés de moins de 18 mois.	Les responsables du service sont sous la surveillance d'un centre de la petite enfance et doivent avoir terminé un cours de 45 heures.
Ontario	Un maximum de 5 enfants (de 0 à 12 ans), y compris ceux de la responsable du service qui sont âgés de moins de 6 ans. Il ne doit pas y avoir plus de deux enfants qui ont moins de 2 ans et pas plus de trois qui ont moins de 3 ans.	Aucune formation ou expérience requise dans le domaine de la petite enfance.

Manitoba	Un maximum de 8 enfants de moins de 12 ans, y compris ceux de la responsable du service qui ont moins de 12 ans. Il ne doit pas y avoir plus de cinq enfants qui ont moins de 6 ans et parmi eux il ne faut pas qu'il y en ait plus que trois qui ont moins de 2 ans. S'il y a une responsable du service et une assistante : un maximum de 12 enfants de moins de 12 ans, y compris ceux de la responsable qui ont moins de 12 ans. Pas plus de trois enfants doivent être âgés de moins de 2 ans.	Un cours approuvé de 40 heures durant la première année de prestation du service de garde d'enfants pour les nouvelles responsables qui ont obtenu leur permis après janvier 2003.
Saskatchewan	Un maximum de 8 enfants, y compris ceux de la responsable du service âgés de moins de 13 ans; parmi ces 8 enfants, cinq seulement peuvent avoir moins de 6 ans et parmi ces cinq, deux seulement peuvent avoir moins de 30 mois. S'il y a une responsable du service et une assistante : un maximum de 12 enfants, y compris ceux de la responsable âgés de moins de 13 ans. Parmi les 12 enfants, seuls 10 peuvent être âgés de moins de 6 ans et parmi ceux-ci, 5 peuvent être des nourrissons et des bambins quoiqu'il ne doive pas y avoir plus de 3 nourrissons.	Les responsables du service qui travaillent de façon indépendante doivent suivre un cours d'introduction en ÉPE de 40 heures durant la première année de l'obtention du permis. La principale responsable, dans le cas où il y en a deux, doit effectuer un cours en ÉPE de 120 heures durant la première année de l'obtention du permis. Toutes les responsables de services doivent s'engager à effectuer chaque année six heures d'activités de perfectionnement professionnel.
Alberta	Un maximum de six enfants âgés de moins de 11 ans, y compris ceux de la responsable du service qui ont moins de 11 ans, et un maximum de trois enfants de moins de 3 ans et pas plus de deux enfants de moins de 2 ans.	Aucune formation n'est requise dans le domaine de la petite enfance.
Colombie-Britannique	Un maximum de sept enfants âgés de moins de 12 ans, y compris ceux de la responsable du service qui ont moins de 12 ans. Parmi ces sept enfants, il ne doit pas y en avoir plus de cinq qui sont d'âge préscolaire, pas plus de trois qui ont moins de 3 ans et pas plus d'un qui a moins d'un an.	Un cours sur les soins à donner aux jeunes enfants (la durée n'est pas précisée) ou une expérience pertinente de travail.
Territoires du Nord-Ouest	Un maximum de huit enfants âgés de moins de 12 ans, y compris ceux de la responsable du service qui ont moins de 12 ans. Pas plus de six enfants peuvent avoir 5 ans ou moins, pas plus de trois enfants peuvent avoir moins de 3 ans et pas plus de deux, moins de 2 ans.	Aucune formation n'est requise dans le domaine de la petite enfance.

Nunavut	Un maximum de huit enfants âgés de moins de 12 ans, y compris ceux de la responsable du service qui ont moins de 12 ans. Pas plus de six enfants peuvent avoir 5 ans ou moins, pas plus de trois enfants peuvent avoir moins de 3 ans et pas plus de deux, moins de 2 ans.	Aucune formation n'est requise dans le domaine de la petite enfance.
Territoire du Yukon	Un maximum de huit enfants, y compris ceux de la responsable du service âgés de moins de 6 ans. S'il y a des nourrissons, le permis est accordé pour six enfants plutôt que huit. S'il y a une responsable du service et une assistante, il peut y avoir quatre enfants de plus.	Un cours en ÉPE de 60 heures durant la première année de l'obtention du permis.

Source: Friendly, Beach & Turiano 2002. *Early Childhood Education and Care in Canada 2001.*

Dans le cadre de la MJDMT, entrevues menées auprès d'informateurs clés et questionnaires provinciaux, fonctionnaires provinciaux et territoriaux réglementant les services de garde d'enfants. Toute information à jour à propos de la formation requise des intervenantes (p. ex., au Manitoba, un cours de 40 heures pour les nouvelles responsables de services réglementés après janvier 2003).

ANNEXE 3

LISTE DES INFORMATRICES ET INFORMATEURS CLÉS ET DES FONCTIONNAIRES CONSULTÉS

Morna Ballentyne :	Syndicat canadien de la fonction publique
Winnie Banfield :	Department of Education, Nunavut
Michael Bates :	Ministère des Services sociaux et communautaires, Ontario
Wendy Bayard :	Western Canada Child Care Association, Colombie-Britannique
Nathalie Bigras :	Département des sciences de l'éducation, Université du Québec à Montréal
Brad Bell :	Department of Health and Social Services, Yukon
Maryann Bird :	Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Ann Blackwood :	Department of Education, Nova Scotia
Diane Blenkiron :	Centre de ressources pour les familles des militaires, Ottawa
Deborah Bryck :	Department of Community Resources and Employment, Saskatchewan
Jacinta Campbell :	Human Resources and Skills Development Canada, Île-du-Prince-Édouard
Gilles Cantin :	Cégep de St-Jérôme, Québec
Gyda Chud :	Vancouver Community College, Colombie-Britannique
Bill Coleman :	Ministère de l'Éducation, Ontario
Sonya Corrigan :	Early Childhood Development Association, Île-du-Prince-Édouard
Nathalie Damours :	Association des éducatrices en milieu familial du Québec
Cheryl DeGras :	Coalition ontarienne pour l'amélioration des services de garde d'enfants
Larry Depoe :	Association du personnel cadre des centres de la petite enfance du Québec
Gillian Doherty :	Consultante en services de garde d'enfants, Ontario
Lisa Faingold :	BC Aboriginal Child Care Society
Elaine Ferguson :	Child Care Connections, Nouvelle-Écosse
Kathleen Flanagan Rochon :	Children's Secretariat, Health and Social Services, Île-du-Prince-Édouard
Joanne Fournier :	Association des enseignantes et enseignants en technique d'éducation à l'enfance
Martha Friendly :	Childcare Resource and Research Unit, University of Toronto
Roseanne Glass :	Saskatchewan Learning
Hillel Goelman :	Consortium for Health, Intervention, Learning and Development, University of British Columbia
Mary Goss Prowse :	Association of Early Childhood Educators Newfoundland and Labrador
Carol Gott :	Rural Voices, Manitoba
Sandra Griffin :	Fédération des services de garde à l'enfance
Brigitte Guy :	Association des services de garde en milieu scolaire du Québec
Wayne Hamilton :	Department of Education, Nouvelle-Écosse
Clyde Hertzman :	Human Early Learning Partnerships, University of British Columbia
Sharon Hope Irwin :	SpeciaLink
Susan Hoo :	Garde d'enfants, Cours de langue pour les immigrants au Canada, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada
Doug House :	Human Resources and Skills Development Canada, Terre-Neuve-et-Labrador
Margaret Joyce :	Department of Education, Nunavut
Jamie Kass :	Congrès du travail du Canada
Joan Kunderman :	Red River College, Manitoba
Sandra Larsen :	Ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, Manitoba
Raymonde LeBlanc :	La Confédération des syndicats nationaux, Québec
Dianne Liscumb :	Westcoast Child Care Resource Centre, Colombie-Britannique
Helga Loechel :	Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse, Ontario
Anne Longston :	Ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse, Manitoba
Diane Lutes :	Ministère des Services familiaux et communautaires, Nouveau- Brunswick
Virginia McConnell :	Department of Community Services, Nouvelle-Écosse
Cathy McCormack :	Children's Secretariat, Health and Social Services, Île-du-Prince-Édouard
Kathryn McNaughton :	University College of the Cariboo, Colombie-Britannique
Jeanette McCrie :	Department of Education, Yukon
Céline Michaud :	Ministère de l'Éducation, Québec
Shuvinai Mike :	Career Development, Nunavut
Gillian Moir :	Department of Education, Culture and Employment, Territoires du Nord-Ouest

Barbara Moran :	Politique relative aux enfants, Développement social Canada
Joanne Morris :	College of the North Atlantic, Terre-Neuve-et-Labrador
Gay Pagan :	Manitoba General Employees Union
Ron Paulhus :	Services de garde d'enfants des Premières nations et des Inuits, Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Janette Pelletier :	Institute of Child Study, Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto
Pam Petton :	Department of Education, Culture and Employment, Territoires du Nord-Ouest
Michèle Poirier :	Regroupement des centres de la petite enfance de la Montérégie
Kathy Reid :	Ministère des Services à la famille et le Logement, Manitoba
Rex Roberts :	Department of Education, Terre-Neuve-et-Labrador
Lynne Robertson :	Section de l'enfance et de la jeunesse autochtone, Santé Canada
Lorna Rogers :	Alberta Children's Services
Dave Schneider :	Human Resources and Employment, Alberta
Carolyn Simpson :	Department of Education, Île-du-Prince-Édouard
Helen Sinclair :	Department of Health and Community Services, Terre-Neuve-et-Labrador
Corie Smith :	Association of Early Childhood Educators Newfoundland and Labrador
Bruce Stonell :	Alberta Learning
Jane Thurgood-Sagal :	Saskatchewan Learning
Sylvie Tonnelier :	Centrale des syndicats du Québec
Elisabeth Wagner :	Ministry of Children and Family Development, Colombie-Britannique
Pat Wege :	Manitoba Child Care Association
Darlene Whitehouse-Sheehan :	Ministère de l'Éducation, Nouveau-Brunswick
Jane Wilson :	Rural Voices, Manitoba

ANNEXE 4

ORGANISMES ET ASSOCIATIONS OEUVRANT DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets et ressources humaines
<p>Association canadienne de promotion des services de garde à l'enfance http://www.childcareadvocacy.ca/</p> <p>Organisation canadienne de promotion des services de garde d'enfants comportant une vaste représentation du mouvement de promotion des services de garde d'enfants d'un océan à l'autre.</p> <p>Comprend des personnes et des organismes résolus à travailler main dans la main pour faire avancer la cause, par exemple des responsables de services de garde d'enfants, des organismes et des travailleurs en provinciaux et territoriaux de garde d'enfants, des familles, des parents et des membres de la collectivité, des organismes qui cherchent à promouvoir la justice sociale et l'égalité – et des représentants du mouvement de lutte contre la pauvreté, du mouvement syndical, des personnes handicapées, des groupes de femmes, des immigrants et des gens appartenant à une minorité visible.</p>	<p>Le conseil d'administration, responsable de l'administration de l'ACPSGE, est composé de membres de chaque province ou territoire élus dans leur région. Le conseil est composé de membres de l'exécutif et de représentants des régions.</p> <p>Le Conseil pour la promotion des services de garde à l'enfance, composé des membres du conseil de l'ACPSGE et de représentants sectoriels qui sont des partenaires de l'ACPSGE dans le mouvement de justice sociale, conseille l'association au sujet des politiques, des stratégies et des campagnes d'action sociale à mener. L'association a un bureau à Ottawa.</p>	<p>L'organisme canadien comprend un vaste éventail de personnes, de familles, de programmes de garde d'enfants ainsi que des groupes et des organismes sectoriels régionaux et provinciaux.</p> <p>Droits annuels : 5 \$ (étudiants); 15 \$ (particuliers); 50 \$ (groupes et organismes).</p>	<p>L'ACPSGE travaille en vue : du respect du droit de tous les enfants d'avoir accès à des services de garde financés par l'État; de l'établissement d'un cadre en matière de garde d'enfants qui donnerait lieu à la création d'un système de garde d'enfants polyvalent, accessible, abordable, de haute qualité et sans but lucratif; de la mise sur pied de tout un éventail de services de garde d'enfants pour les enfants de 2 ans et moins, y compris des soins à plein temps et à temps partiel, en groupe, dans un cadre familial, en milieu scolaire, en milieu préscolaire (primaire) et à domicile, en milieu rural, et de pensées aux enfants ayant besoin de soutien additionnel et adhésif ou autrement; de la prestation de services de garde qui s'ajoutent aux autres politiques et services s'adressant aux familles, y compris celles dont un parent est à la maison; et de la mise en place de programmes et des droits parentaux.</p>	<p>Les principales activités sont les suivantes : sensibilisation du public, action politique, activités et projets d'action sociale. Travail en collaboration avec d'autres organismes provinciaux en vue de lier les services de garde d'enfants au rang d'un enjeu politique dans la conscience populaire et de promouvoir notre vision en matière de la garde d'enfants qui nous est accordée pour l'établissement d'un système de garde d'enfants financé par l'État. La nos campagnes à l'appui d'un système de garde d'enfants canadien et fait valoir des solutions précises aux enjeux et aux problèmes liés à la garde d'enfants par l'entremise de mémoires présentées au gouvernement fédéral et de pressions exercées auprès des principaux partis fédéraux. La main principale fait le point : Voir de parents (qui mobilise les parents pour qu'ils renforceraient un système de garde d'enfants de qualité, abordable et accessible); Comprendre et résoudre la crise de garde à l'enfance; des avenues de progrès (qui renforce les liens avec des organismes engagés dans la même voie que lui).</p>	<p>La principale activité est la mise en œuvre de ressources humaines est le copain de la table ronde pour les ressources humaines ainsi que la contribution du personnel et la participation des membres du conseil et des bénévoles. Le principal travail de promotion dans le domaine de la politique gouvernementale souligne l'importance de la promotion d'un cadre stratégique visant à assurer l'établissement d'un système de garde d'enfants financé par l'État. La nos campagnes à l'appui d'un système de garde de travail et des salaires adéquats. Maintient à jour un site Web qui porte sur toute une gamme d'enjeux en matière de garde d'enfants, qui ont une incidence directe et indirecte sur les ressources humaines (RH) et les relations de travail (RT). Prépare et distribue un bulletin (3 fois par année) comportant de nombreux articles et faits à l'état de diverses réactions aux nouvelles initiatives et à la politique gouvernementale, qui ont un effet direct ou indirect sur les RH et les RT. Présente des mémoires et des réactions en ce qui concerne les initiatives gouvernementales, qui ont tous une incidence sur les RH et les RT.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Canadian Child Care Federation / Fédération canadienne des services de garde à l'enfance http://www.cccf-fcsge.ca/</p>					
<p>Organisme pancanadien sans but lucratif composé d'organismes affiliés provinciaux et territoriaux ainsi que de membres à titre individuel et d'organismes travaillant en partenariat avec des organismes de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance, des établissements d'enseignement et des personnes œuvrant auprès des enfants et de leur famille.</p>	<p>Structure d'affiliation avec des organismes provinciaux et territoriaux d'éducation de la petite enfance et de garde d'enfants; conseil d'administration et conseil des membres (comprenant des représentantes d'organismes provinciaux et territoriaux et une représentante des membres non affiliés à titre individuel).</p>	<p>Des praticiennes en éducation de la petite enfance et en services de garde d'enfants travaillant dans toutes sortes de milieux, y compris les milieux préscolaires et les maternelles, les garderies, les services de garde en milieu familial, etc. ainsi que des enseignantes en ÉPE dans des programmes postsecondaires, des étudiantes en ÉPE, des chercheurs et des décideurs ayant un intérêt pour les SEPE.</p> <p>Nombre total de membres : 9 000</p> <p>Les droits annuels vont de 25 \$ (étudiants) 30 \$ (particuliers) et 45 \$ (garderies) à 85 \$ (organismes). Abonnement à notre magazine Interaction : 40 \$/1 an, 75 \$/2 ans, 100 \$/ 3 ans. Les membres de nos organismes affiliés ont des droits d'adhésion subventionnés.</p>	<p>La FCSGE vise l'excellence dans les services de développement de la petite enfance qu'elle offre au Canada en partenariat avec les familles, les décideurs et la collectivité des services de garde d'enfants.</p>	<p>Magazine bilingue trimestriel Interaction, feuilles-ressources, publications, trousseaux d'outils, pour soutenir la pratique.</p> <p>Projets de recherche (nationaux et internationaux) qui fournissent des renseignements en vue de l'élaboration de ressources et de programmes favorisant la qualité des services de garde d'enfants.</p> <p>Conférences provinciales-territoriales et nationales co-organisées.</p>	<p>Projets : Formation en vue de la prestation de soins et de services éducatifs de qualité dans le domaine du développement de la petite enfance au Canada : accessibilité, transférabilité et avancement de carrière; comprendre et promouvoir la qualité du jeu en plein air; projet de déontologie; normes professionnelles; Centre d'excellence pour le développement de la petite enfance; affiliation au volet de la santé des enfants du Réseau canadien de la santé; Policy Knowledge and Response Network (PKRN); pratiques novatrices en services de garde d'enfants – Argentine; services d'information; ateliers de perfectionnement professionnel; séminaires et stages de formation, y compris la prestation d'information par l'entremise de sites Web (dont Enfant et famille Canada, Apprentissage de la petite enfance au Canada, Infofamilleboulot; Espaces santé; site de la FCSGE axé sur la pratique).</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Canadian Association for Young Children http://www.cayc.ca/</p> <p>Association multidisciplinaire de parents, d'enseignants, d'intervenants, d'administrateurs et d'étudiants</p>	<p>L'organisme n'a pas de bureau central, sinon l'adresse du président pour les envois postaux. Les sections locales représentent chaque province et territoire. Les sections provinciales ont la responsabilité de maintenir la communication entre l'organisme national et les membres. Les membres sont élus pour un mandat de deux ans.</p>	<p>Il y a des membres qui représentent un établissement et d'autres non. Les droits annuels vont de 25 \$ (étudiants) à 85 \$ (association ou établissements). La CAYC est financée grâce aux droits d'adhésion.</p>	<p>Donner son opinion sur des enjeux cruciaux liés à la qualité de vie de tous les jeunes enfants et de leur famille.</p>	<p>Possibilités de tenue de conférences dans les collectivités partout au pays et publication d'un périodique bilingue (Canadian Children).</p>	<p>Les projets sont les conférences et les ateliers communautaires ainsi que la publication du périodique.</p>
<p>The Canadian Association of Family Resource Programs / L'Association canadienne des programmes de ressources pour la famille (FRP Canada) http://www.frp.ca/</p> <p>Association bilingue sans but lucratif de programmes de ressources pour la famille et de services connexes</p>	<p>Conseil d'administration composé de dix membres élus, deux proviennent de chacune des cinq régions.</p>	<p>Organismes communautaires au service des familles, y compris des programmes de ressources pour la famille, des programmes de garde d'enfants, des organismes multilingues et d'autres.</p> <p>Le nombre de membres chaque année est d'environ 600.</p> <p>Les droits d'adhésion annuels sont de 100 \$ plus TPS (107 \$) (pour les particuliers, les programmes ou les organismes).</p>	<p>Offrir un leadership afin de promouvoir la politique sociale, la recherche, l'allocation de ressources et la formation pour les personnes qui tentent de combler des familles d'élever leurs enfants.</p>	<p>Présentation de résultats de recherche dans des publications axées sur la pratique; bulletin trimestriel; conférence nationale biennale; activités régionales de perfectionnement professionnel; répertoire national direct de programmes; allocation de politiques; participation à des coalitions nationales; coordination du programme parental; Personne n'est parfait.</p>	<p>Régimes de ressources bilingues générale et de protection de la santé pour les membres; promotion d'activités de formation.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador - AECENL http://cfc-efc.ca/aecenfld/index.html					
<p>L'AECENL est un organisme sans but lucratif qui permet aux éducatrices de la petite enfance de Terre-Neuve- et-Labrador d'exprimer leur opinion et de promouvoir la qualité des services de garde dans leur province et partout au Canada.</p>	<p>Des comités existent aux niveaux régional et provincial. Chaque comité a un conseil d'administration qui assure la présidence du comité ou qui sert d'agent de liaison. Il y a douze (12) membres du conseil, y compris le comité exécutif et les gens nommés aux postes régionaux. Il y a aussi deux (2) postes sans droit de vote qui sont ouverts à des étudiantes en éducation de la petite enfance et à l'association de services de garde en milieu familial.</p>	<p>Les membres comprennent des personnes qualifiées ou expérimentées dans le domaine de l'ÉPE, des étudiantes en ÉPE et des associations et des organismes qui appuient les objectifs de l'AECENL. Droits annuels : étudiants 20 \$, particuliers 35 \$ et organismes 65 \$.</p>	<p>Promouvoir un sentiment de fierté et un engagement à l'égard de la profession de l'éducation de la petite enfance.</p>	<p>Conférence provinciale annuelle, bulletin trimestriel, mini-ateliers, journées de perfectionnement professionnel, célébration de la Semaine des éducatrices de la petite enfance et de la Journée nationale de l'enfant. Etc.</p>	<p>Travaille en vue de l'accréditation et d'un système d'enregistrement.</p>
The Early Childhood Development Association of P.E.I. http://www.ecda.pe.ca					
<p>L'ECDA promeut l'adhésion aux lignes directrices professionnelles des éducatrices de la petite enfance et accroît leurs compétences grâce à des séances d'échange d'information, des ateliers, des conférences et d'autres activités éducatives.</p> <p>L'ECDA est affiliée à la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Quatre sections dans la province comprenant un président et un secrétaire-trésorier qui font partie du conseil d'administration provincial; le président provincial est élu à l'AGA.</p>	<p>Les membres de l'ECDA sont des personnes qui travaillent au développement de la petite enfance à l'Î.-P.-É. ou qui s'y intéressent, y compris des propriétaires et des responsables d'établissements réglementés de services à la petite enfance, des professionnels travaillant dans des domaines connexes, des enseignants et des parents.</p> <p>Droits annuels pour les étudiants 10 \$, les particuliers 35 \$.</p>	<p>Promouvoir le développement physique, affectif, social et cognitif des jeunes enfants.</p>	<p>Conférences, bulletin trimestriel, réseautage, engagement dans la collectivité.</p>	<p>Engagée dans un grand nombre de projets comme : Play Fair Kids, Measuring and Improving Kids' Environments (MIKE) et Comprendre la petite enfance (CPE)</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Certification Council of Early Childhood Educators of Nova Scotia http://www.ccc-ecfc.ca/occeens/</p> <p>Le Certification Council of Early Childhood Educators est un organisme bénévole sans but lucratif qui cherche à promouvoir l'établissement d'un organisme reconnu, professionnel et de haute qualité pour les éducatrices de la petite enfance.</p>	<p>Le OCEENS est un organisme provincial ayant à sa tête un comité exécutif élu tous les deux ans. Il est membre affilié de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Les candidates à l'accréditation doivent être des éducatrices de la petite enfance qui travaillent directement auprès des enfants. Il y a environ 43 éducatrices de la petite enfance accréditées en Nouvelle-Écosse. Le projet pilote d'accréditation en administration des services de garde d'enfants est maintenant terminé et il y a l'heure actuelle une administratrice accréditée. Les éducatrices de la petite enfance accréditées paient un droit annuel de 35 \$ et ont un compte de perfectionnement professionnel accompagné de la documentation pertinente. Les droits annuels et la responsabilité des administratrices n'ont pas été déterminés.</p>	<p>Cherche à promouvoir la création d'un organisme professionnel accrédité et de haute qualité représentant des éducatrices de la petite enfance. Nos buts sont les suivants : * améliorer la qualité des services de garde offerts aux enfants de la Nouvelle-Écosse; * ouvrir la voie à de plus grandes possibilités de perfectionnement professionnel; * créer une norme uniforme et reconnue pour les éducatrices de la petite enfance;</p>	<p>* former des équipes qui appliquent le processus; * fournir aux administratrices du soutien pour leur permettre de compléter le processus; * établir un partenariat avec d'autres organismes provinciaux – p. ex. Child Care Connections-NS, Nova Scotia Child Care Association; * offrir des ateliers sur des enjeux touchant les enfants; * voir une représentante qui siège au conseil des membres de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Le OCEENS organise une conférence printanière et une AGA en novembre au cours desquelles il présente des ateliers sur des sujets émanant des suggestions des membres.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>Child Care Connections – Nova Scotia http://pages.istar.ca/~cccns/index.html</p> <p>Développement communautaire pour le secteur de la garde d'enfants; information, perfectionnement professionnel et ressources; promotion des services de garde d'enfants et des personnes qui les offrent.</p>	<p>Modèle de gouvernance stratégique; le conseil est représentatif des organismes qui le constituent – les organismes provinciaux (Certification Council, NS Child Care Association), les organismes de formation et les administratrices en SÉPE.</p>	<p>L'organisme est constitué de plus de 3 000 personnes (il n'y a pas de membres, pas de droits d'adhésion).</p> <p>Les services sont fournis sur demande. Les recettes des services de base proviennent pour un tiers des propres initiatives de l'organisme, pour un tiers des subventions provinciales et pour un tiers de la formule de recouvrement des coûts et des frais d'administration des projets. Les recettes des projets sont égales aux dépenses.</p> <p>Nos propres initiatives comprennent les inscriptions à des conférences, les recettes provenant des foires commerciales, les parrainages d'entreprises, la vente de produits promotionnels, les tirages et les services de consultation.</p>	<p>Relier entre eux les praticiennes du domaine de la garde d'enfants, les organismes et les autres personnes intéressées en leur offrant de l'information, des ressources, du soutien et en faisant la promotion de la qualité des services de garde d'enfants. Actuellement en train d'élaborer une politique axée sur les résultats qui fera en sorte que l'organisme sera davantage engagé dans l'utilisation de l'infrastructure pour effectuer son travail et exécuter ses activités de développement communautaire. C'est-à-dire qu'il y aura un usage conjoint des bulletins, des conférences, etc. de façon à optimiser les ressources du secteur.</p>	<p>Projets de développement communautaire pour le secteur de la garde d'enfants; promotion et sensibilisation du public quant à la valeur des services de garde d'enfants et des personnes qui offrent ces services; distribution d'information; création d'un consensus; militantisme communautaire; perfectionnement professionnel; évaluation des besoins.</p>	<p>Projets de développement communautaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> *Projet de stage pour les jeunes remplaçantes dans les services de garde d'enfants *Titres de compétence pour les administratrices des services de garde d'enfants *Méthodes pour attirer et conserver un personnel qualifié en services de garde de la petite enfance *Partenaires dans la pratique – animation, mentorat *Une méthode exemplaire pour régler les établissements de garde d'enfants au Canada dans un cadre qui favorise la réussite chez les enfants *Processus d'accréditation des administratrices de garderies *Création de la Nova Scotia Child Care Association

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>Nova Scotia Child Care Association http://home.isb.ns.ca/~ccna/NSCCCA/home.html</p> <p>Organisme sans but lucratif qui reconnaît le rôle central que jouent les intervenants en services de garde d'enfants pour assurer la qualité des services; la NSCCCA est résolue à améliorer les normes et les lignes directrices applicables au sein de la profession.</p>	<p>Le conseil d'administration est composé à l'heure actuelle de quatre personnes. La NSCCCA communiquera avec les professionnelles partout en Nouvelle-Écosse par l'entremise de bulletin et du site Web.</p>	<p>Deux catégories de membres : sans droit de vote (étudiants, membres sans titre de compétence en ÉPE) et membres votants (ayant un titre de compétence en ÉPE : un diplômé, un certificat ou (ÉPA)). Cinq cents membres et en pleine évolution. Droits annuels de 25 \$ pour toutes les membres.</p>	<p>Venir en aide aux praticiennes dans le domaine de la garde d'enfants et optimiser les services de garde d'enfants en Nouvelle-Écosse. La NSCCCA cherche à accroître la reconnaissance du rôle que jouent les praticiennes en services de garde d'enfants, à assurer une pratique déontologique, à aider les membres à appliquer le code de déontologie, à établir des normes de pratique et à en surveiller et évaluer l'application parmi les membres.</p>	<p>Nouvel organisme établi en mai 2008. La principale activité à ce jour a consisté à accroître le nombre de membres.</p>	<p>Rassemblements, perfectionnement professionnel au sujet des normes de pratique et du code de déontologie.</p>
<p>Early Childhood Care and Education New Brunswick Society et Education de la petite enfance de Nouveau-Brunswick</p>	<p>Notre organisme fonctionne à l'aide d'un conseil d'administration provincial composé de 14 membres (2 membres provinciaux de chacune des 7 régions de la province). À chaque palier régional, il y a un conseil d'administration pour la Direction régionale.</p>	<p>Toute personne qui s'intéresse à la qualité des services de garde d'enfants peut devenir membre. Nous sommes en ce moment environ 500. À l'heure actuelle, les droits d'adhésion sont de 25 \$ par année.</p>	<p>BOCENB/SEPENB est résolue à promouvoir le développement et à maintenir la haute qualité des services de garde et d'éducation de la petite enfance au Nouveau-Brunswick.</p>	<p>Comme il s'agit d'un nouvel organisme, BOCENB/SEPENB ne fait que commencer à voir clair dans la planification de ses activités. Ses activités actuelles sont les suivantes : un bulletin mensuel ou trimestriel pour les membres; le projet Spread the Word; Not the Germ; coordination d'une formation en règle en ÉPE pour les garderies qui ne satisfont pas à la norme provinciale en matière de formation du personnel; conférence annuelle pour les éducatrices de la petite enfance et collaboration avec un autre groupe afin d'offrir un atelier sur la formation en leadership; BOCENB/SEPENB siège à la table ronde provinciale sur l'écart salarial.</p>	<p>BOCENB/SEPENB exerce une foule d'activités de perfectionnement professionnel.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
Association québécoise des centres de la petite enfance http://www.aqcpe.com/					
Société sans but lucratif Fusion récente (17 mars 2003) de Concertation interrégionale des centres de la petite enfance du Québec et de la Fédération des centres de la petite enfance du Québec	Structure d'affiliation avec représentation régionale. Membres : associations régionales des services de garde d'enfants représentant des organismes de la petite enfance sans but lucratif (CPE) dont la vocation est tant celle d'une garderie que d'un service de garde en milieu familial. Conseil d'administration élu – représentation régionale. Le bureau national est à Québec.	Droits d'adhésion : organismes régionaux : 3 000 \$ annuellement plus 3 \$ par place réglementée dans chaque centre de la petite enfance membre de l'organisme régional.	L'organisme joue un rôle politique et parle au nom des centres de la petite enfance. Il offre ses services à ses membres ainsi qu'aux centres de la petite enfance. Il fait fonction d'employeur pour les enjeux de compétence nationale ou s'il est mandaté par ses membres à cette fin.	Conférence annuelle à l'automne	Produit des mémoires sur un grand nombre d'enjeux touchant les RH. Outils pour des séances périodiques de formation et de perfectionnement professionnel.
Association des éducatrices en milieu familial du Québec http://www.aemfq.com/					
Société sans but lucratif	Conseil d'administration élu – représentation régionale	Membres : responsables de services de garde en milieu familial réglementés Membres actives : 60 \$ plus 40 \$ d'assurance-responsabilité professionnelle. Membres affiliées : 10 \$ Abonnement au bulletin Envoyée : 50 \$	Améliorer les conditions de travail des intervenantes Soutenir et améliorer la formation Promouvoir la qualité Promouvoir la reconnaissance du travail des intervenantes Favoriser les partenariats	AGA en octobre Conférence pour les déléguées en mai	Ateliers de perfectionnement professionnel Réunions régionales et locales afin de permettre aux membres d'échanger des renseignements Accès à l'information gouvernementale et aux projets de loi ayant une incidence sur les enjeux en matière de RH pour les intervenantes

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>Association des services de garde en milieu scolaire du Québec http://www.milieu.org/info/membres/signeq.html</p> <p>Société sans but lucratif</p>		<p>Membres : programmes pour enfants d'âge scolaire et membres affiliés comme des enseignants, des enseignants, des enseignants, des enseignants et des étudiantes.</p> <p>Programmes : 4,50 \$ par enfant inscrit d'une façon permanente - maximum 500 \$</p> <p>Échelle des droits pour les membres affiliés allant de 30 \$ à 120 \$</p>	<p>Faire valoir le bien-fondé des programmes pour enfants d'âge scolaire : financement, réglementation, formation, etc.</p> <p>Promouvoir la qualité des programmes pour enfants d'âge scolaire et l'accès à ceux-ci.</p>	<p>AGK, et conférence en octobre chaque année.</p>	<p>Ateliers régionaux et nationaux de perfectionnement professionnel</p> <p>Soutien au personnel travaillant avec des enfants ayant des besoins spéciaux</p>
<p>Comité d'orientation sur les centres de la petite enfance http://www.messf.gouv.qc.ca/</p> <p>Comité consultatif au près du gouvernement.</p>	<p>Consiste en quelque 20 membres représentant une diversité d'organismes (fédérations, associations, syndicats) se préoccupant de la question des services de garde d'enfants et de la création de services de SÉPE au Québec.</p>	<p>Sur invitation</p>	<p>Promouvoir le partage et la collaboration entre les partenaires et les personnes intéressées à l'orientation future des politiques du Québec touchant les services de garde d'enfants et la famille.</p>	<p>Quatre fois par année</p>	<p>Une réflexion et une vision touchant le développement des services de garde d'enfants au Québec.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
Association des haltes-garderies communautaires du Québec http://www.ahgcq.org/ Société sans but lucratif		Membres : haltes-accueil individuelles et communautaires. Quelque 60 membres communautaires au Québec. Droits : 50 \$	Revendiquer la reconnaissance et le financement des haltes-accueil communautaires du Québec (à l'extérieur de la structure des CPE) Promouvoir la qualité des services de garde offerts aux enfants et aux familles Soutenir le développement des haltes-accueil		Section formation et offres d'emploi
Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec http://www.csq.qc.net/fede/fipeq.htm					
Syndicat Affilié à la CSQ (Centrale des syndicats du Québec)		Membres : les travailleuses en services de garde d'enfants dans les centres	Améliorer le bien-être et les conditions de travail de ses membres Promouvoir la reconnaissance des droits et la reconnaissance sociale et professionnelle Soutenir les membres dans la négociation, la mobilisation et la formation		Séminaires et ateliers Publications sur les enjeux en matière RH

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>Alliance des intervenantes en milieu familial http://adm.csq.qc.net/</p> <p>Syndicat Affilié à la CSQ (Centre des syndicats du Québec)</p>		<p>Membres : responsables de services de garde en milieu familial (réglementés affiliés aux CPE)</p>	<p>Promouvoir les droits et les intérêts de ses membres</p> <p>Information et formation</p> <p>Négociation</p> <p>Forums de discussion</p>	<p>Assemblées générales annuelles régionales</p>	<p>Ateliers</p> <p>Information sur les enjeux en matière de RH</p> <p>Négociations</p>
<p>Fédération de la Santé et des Services sociaux de la CSQ http://www.fss.qc.ca/franais/index.html</p> <p>Fédération syndicale membre de la CSQ (Confédération des syndicats nationaux)</p>		<p>Membres : travailleuses en services de garde d'enfants dans les centres et responsables de services de garde en milieu familial réglementés.</p>	<p>Négociation</p> <p>Engagement politique et social</p> <p>Santé et égalité des femmes</p>	<p>L'assemblée générale annuelle se tient à l'automne</p>	<p>Comptes rendus sur les enjeux en matière de RH</p> <p>Négociation</p> <p>Ateliers</p>
<p>Association des garderies privées du Québec http://www.agpq.ca/coordonnees.htm</p> <p>Société sans but lucratif</p>		<p>Membres : garderies à but lucratif</p> <p>Droits : 400 \$ par garderie plus 5 \$ par place (moins 200 \$)</p>	<p>Promouvoir la qualité des services de garde d'enfants, le choix parental, le statut des garderies privées au sein du système québécois, le rôle social du secteur privé, une plus grande égalité de financement entre les deux secteurs</p> <p>Représenter les intérêts des garderies privées et faire pression en leur nom</p> <p>Formation et soutien des membres</p>	<p>Conférence en avril</p>	<p>Séances de formation Régime de pension Banque de remplacements Offres d'emploi Bulletin</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
Association du personnel cadre des centres de la petite enfance du Québec					
Société sans but lucratif		Membres : directrices et superviseures de programmes de garde d'enfants	Représentation Action sociale Formation		
Réseau des conseillères et conseillers en éducation de la prime enfance					
			Perfectionnement professionnel		
Association de développement professionnel préscolaire du Québec					
Société sans but lucratif		Membres : éducatrices en services de garde d'enfants	Perfectionnement professionnel		Centre de ressources et bibliothèque Consultation et information Réunions hebdomadaires et mensuelles Formation
Association des éducatrices des centres de la petite enfance					
Société sans but lucratif		Membres : éducatrices en services de garde d'enfants	Perfectionnement professionnel		
The Association of Early Childhood Educators, Ontario http://www.cfc-efc.ca/aeceo/					
L'association professionnelle des éducatrices de la petite enfance en Ontario	Sections locales, conseil d'administration provincial	Catégories de membres : étudiantes, associées, professionnelles, accréditées, à la retraite Environ 2 500 membres Les droits annuels vont de 35 \$ à 135 \$ pour les particuliers et de 150 à 300 \$ pour les membres d'entreprises	Devenir chef de file dans la promotion du perfectionnement professionnel et la reconnaissance du rôle des éducatrices de la petite enfance en Ontario	Publications, conférences, campagnes de sensibilisation du public, équivalence, accréditation, recherche, un peu d'action sociale.	Perfectionnement professionnel

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Ontario Coalition for Better Child Care http://www.childcareontario.org/ Coalition d'organismes et de particuliers</p>	<p>Représentantes régionales au conseil d'administration, représentation de la part de groupes membres et de particuliers</p>	<p>Étudiantes, travailleuses en services de garde d'enfants, professeurs, garderies, programmes de ressources et organismes y compris syndicats, protection de l'enfance, politique sociale, antipauvreté, organismes étudiants et organismes de femmes. Il y a actuellement 521 membres. Les groupes et les organismes comptent pour un membre. Les droits annuels vont de 16,50 \$ pour les étudiantes à 250 \$ pour un programme de garde d'enfants comportant 100 enfants et à 1 000 \$ pour les organismes comptant plus de 5 000 membres.</p>	<p>Promouvoir la création de services de garde d'enfants réglementés sans but lucratif, universellement accessibles et de haute qualité dans la province de l'Ontario.</p>	<p>Surveiller l'évolution de la politique provinciale en matière de garde d'enfants et la législation et faire pression pour qu'il y ait des améliorations; recevoir des sollicitations de recherche aux politiques à des fins d'étude par le gouvernement en vue d'améliorer la qualité, l'accessibilité et la gestion des services de garde d'enfants; recevoir des ouvrages, des manuels, des feuilles d'information et des bulletins de nouvelles sur la politique et le fonctionnement des services de garde d'enfants à des fins d'utilisation par des programmes de garde d'enfants, des programmes de formation en éducation de la petite enfance, les parents et le grand public; mener des campagnes d'information du public par l'entremise de documents écrits, de vidéos, de messages d'intérêt public, de présentations publiques et d'activités de collaboration avec les médias; effectuer et commander des recherches; offrir une diversité de services en vue d'aider les programmes communautaires de garde d'enfants; créer des réseaux d'action au sujet de la garde d'enfants afin de promouvoir les services de garde d'enfants sur tout le territoire ontarien.</p>	<p>Ateliers de formation sur l'action sociale, la prise de parole en public, les relations avec les médias, les femmes et les politiques. L'OCBCC organise aussi des ateliers de formation à l'aide du Child Care Management Guide pour les superviseurs, les administratrices et les membres des conseils.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Manitoba Child Care Association http://www.mccahouse.org/</p> <p>MCCA est un organisme englobant. Les membres sont des personnes ou des groupes qui offrent un service de garde ou qui travaillent dans le domaine des services de garde ainsi que des personnes qui s'intéressent au domaine soit à titre de service ou de profession.</p>	<p>MCCA est un organisme de bienfaisance enregistré sans but lucratif, ayant à sa tête un conseil d'administration bénévole élu par les membres. Nous avons sept sections régionales, comportant chacune son propre conseil régional, qui relève directement du conseil provincial. L'association emploie sept personnes à plein temps et loue 4 000 pieds carrés d'espace de bureau dans le nord-ouest de Winnipeg.</p>	<p>Les membres sont des éducatrices de la petite enfance, des assistantes de services de garde d'enfants, des responsables de services de garde en milieu familial, des administratrices, des parents qui sont membres du conseil, des universitaires, des étudiantes et d'autres personnes qui prennent la défense des droits des enfants.</p> <p>En date du 30 avril 2003, la MCCA comptait 2 938 membres.</p> <p>L'association est entièrement financée par ses membres.</p> <p>Droits annuels : 192 \$ pour les membres professionnelles qui sont des éducatrices de la petite enfance, 96 \$ pour les assistantes en services de garde d'enfants, 124 \$ pour les responsables de services de garde en milieu familial, 100 \$ pour les associées et 40 \$ pour les étudiantes à plein temps.</p>	<p>Promouvoir un système de garde d'enfants de qualité et l'accès de l'éducation de la petite enfance au rang de profession et offrir des services à nos membres.</p>	<p>Régime d'avantages sociaux de groupe pour les membres des garderies et des services de garde en milieu familial; régime d'assurance-responsabilité pour les garderies; régime d'assurance-responsabilité pour les directrices et les agentes; régime d'assurance-responsabilité pour les services de garde en milieu familial; bibliothèque; conférence provinciale annuelle; conférence annuelle pour les directrices; programme de formation en ce qui concerne le code de déontologie; ateliers à l'automne et à l'hiver; publication trimestrielle; Child Care Bridges; prix annuels pour les membres; activités de la Semaine des éducatrices de la petite enfance; élaboration et vente de ressources; tenue à jour du site Web et envois électroniques pour tenir les membres à jour et informés; perfectionnement professionnel grâce à une grande variété d'activités officielles et informelles de réseautage et de communication entre homologues; membre affiliée à la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance; représentation à de nombreux comités pertinents et au sein de groupes de personnes intéressées aux niveaux régional et local.</p> <p>Travail constant en vue de promouvoir la garde d'enfants à titre de service et de profession.</p>	<p>Building the Career Corridor: Manitoba's Early Childhood Labour Market Strategy Project Report. Ateliers de perfectionnement professionnel. Beaucoup de ceux-ci sont mentionnés ci-dessus, et certains sont indiqués à la rubrique Ressources sur notre site Web... Human Resource Management Guide for Early Childhood Programs; série de vidéos Let Babies Be Babies; série de vidéos Our Children Our Ways; Crisis Response Manual for Child Care Facilities; calendrier sur les services de garde en milieu familial.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Saskatchewan Early Childhood Association (SECA) http://www.sk.sympatico.ca/seas/ka/res/</p> <p>L'association des éducatrices de la petite enfance en Saskatchewan et des personnes intéressées au bien-être des enfants</p>	<p>SECA est un organisme provincial dirigé par un conseil d'administration. Le conseil actuel est composé de personnes venues de partout dans la province et rattachées au domaine de l'éducation de la petite enfance (p. ex. garderies, responsables de services de garde à domicile, enseignantes en ÉPE au SKCST).</p>	<p>Les membres sont des personnes, des organismes, des éducatrices de la petite enfance, des garderies, des responsables de services de garde à domicile, des parents, des étudiants et des professionnels d'autres domaines. Droite annuelle : étudiants 35 \$, associées 37 \$, responsables de services de garde à domicile et partoubers 72 \$, garderies et organismes 82 \$.</p>	<p>Travailler en vue de fournir aux jeunes enfants un service de garde et une éducation de qualité en préparant de l'information pour les parents, en offrant des activités de perfectionnement professionnel aux intervenants et en sensibilisant le public.</p>	<p>Perfectionnement professionnel; ateliers éducatifs; collaboration avec les parents fédéraux et provinciaux; conférences, journées de réflexion, bulletins, bibliothèques, site Web, garde d'enfants.</p>	<p>Perfectionnement professionnel, activités éducatives.</p>
<p>Alberta Child Care Network Association</p> <p>Cet organisme est une coalition de plusieurs organismes reconnus de garde d'enfants en Alberta. Il y a aussi une représentation de la part de diverses personnes intéressées au sein du gouvernement qui ont à cœur les enjeux en matière de garde d'enfants.</p>	<p>Les organismes de garde d'enfants ont deux représentantes de leur organisme pour siéger à la table de concertation; une élection a lieu pour les postes de présidente, vice-présidente, trésorière et secrétaire en vue de former un comité exécutif. L'association cherche à avoir une représentation de tous les organismes de garde d'enfants, mais seulement deux membres de chaque organisme ont le droit de vote. Il y a des représentantes des personnes intéressées comme des représentantes gouvernementales, qui n'ont pas le droit de vote.</p>	<p>Les membres sont : Early Childhood Professionals Association of Alberta, Alberta Family Child Care Association, Day Care Society of Alberta, des représentantes de la RSCGE et de l'ACPSO à l'échelle régionale. Les coordonnatrices du DPE des collèges, Alberta Health and Wellness, Alberta Learning et Alberta Children's Services sont aussi représentées. Les membres affiliés et les membres associés devront payer des droits annuels déterminés à l'AGA – le montant reste à déterminer mais sera moins de 100 \$ par année d'après les discussions récentes.</p>	<p>Fournir un forum pour l'échange d'information entre les collectivités des services de garde d'enfants et tous les paliers de gouvernement. Fournir un forum pour la communication et la consultation de la collectivité des services de garde d'enfants. Promouvoir la qualité des services de garde d'enfants pour le compte des enfants et des familles de l'Alberta.</p>	<p>Encore en voie d'établissement – même si le réseau existe déjà d'une façon informelle depuis 1986, l'Alberta Child Care Network est encore nouveau comme organisme et attend d'être reconnu officiellement en vertu de la loi. Le réseau pluriforme plusieurs activités au cours des prochaines années mais est actuellement engagé à titre de partenaire dans le projet d'agrément des services de garde d'enfants.</p>	<p>En voie d'établissement; songe à organiser des campagnes de sensibilisation du public, cherche à trouver des solutions aux enjeux touchant le financement de la garde en milieu scolaire en Alberta, organise les célébrations de la Journée nationale de l'enfant, etc. L'accent est mis actuellement sur le travail en partenariat avec la RSCGE, l'ACPSO et l'ARCCA en vue de l'établissement d'un modèle d'agrément des services de garde d'enfants en Alberta, en vertu d'un contrat conclu avec l'Alberta Children Services.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
Alberta Family Child Care Association http://cfc-efc.ca/aafdhs/					
Association professionnelle d'éducatrices de la petite enfance, qui gère des agences de services de garde en milieu familial.	Conseil d'administration; réunions trimestrielles des membres.	Peut devenir membre toute professionnelle gérant un programme de services de garde en milieu familial en Alberta, ou une garderie. 100 \$ par organisme ou par membre.	Promouvoir des services de garde accessibles, de qualité et ouverts à tous qui répondent aux besoins de l'enfant, de la famille et de la collectivité. Maintenir et améliorer la qualité des services de garde pour tous les enfants en Alberta.	Action sociale, lobbying.	STEP AHEAD : programme d'accréditation pour les responsables de services de garde en milieu familial en reconnaissance du rôle qu'elles jouent à titre d'intervenantes.
The Early Childhood Professional Association of Alberta http://www.cfc-efc.ca/ecpaa/					
L'association professionnelle d'éducatrices de la petite enfance en Alberta. Nos membres travaillent dans une diversité de programmes de garde et d'éducation de la petite enfance comme des programmes de garde d'enfants, des programmes préscolaires notamment dans les écoles maternelles, des programmes en milieu hospitalier, des programmes d'assistante dans les jardins d'enfants et des programmes de soutien aux enfants ayant des besoins spéciaux.	L'ECPAA a un conseil d'administration qui est responsable du fonctionnement quotidien et des portefeuilles suivants : services aux membres (adhésion, accréditation), promotion, conférences et prix, action sociale et liaison avec d'autres groupes, comités ad hoc au besoin. Les administratrices sont élues à l'assemblée générale annuelle pour un mandat renouvelable de deux ans. Le conseil a une optique régionale. L'ECPAA est membre affiliée de la FCSGE et a une représentante au conseil des membres. L'association est aussi membre de l'Alberta Child Care Network.	Les membres sont principalement des éducatrices de la petite enfance qui travaillent dans toutes sortes de milieux. Certaines sont des responsables de services de garde en milieu familial. Il s'agit d'un organisme professionnel si bien que même si les membres sont des parents, l'accent est mis sur l'aspect professionnel de leur vie. Certaines sont des membres associées qui représentent des organismes ou des programmes en garderie. D'autres peuvent être des enseignantes dans des programmes collégiaux de DPE. L'association compte en ce moment environ 180 membres. La cotisation annuelle varie selon la classification (membre accréditée aux niveaux I, II ou III, membre associée ou membre étudiante) : 15 \$ pour les étudiantes, 20 \$ pour les membres accréditées aux niveaux I et II et 30 \$ pour les membres associées et les membres accréditées au niveau III.	Rassembler les éducatrices de la petite enfance et les autres personnes ou groupes qui sont intéressés à rehausser la profession exercée auprès de la petite enfance et à promouvoir la qualité des services offerts aux enfants en Alberta. Revendiquer pour le compte des enfants et des familles des services de garde de qualité et le professionnalisme du personnel. Se faire le porte-parole du personnel qualifié et exercer des pressions en vue de soutenir le professionnalisme dans la province de l'Alberta.	Un bulletin est publié de trois à quatre fois par année. L'assemblée générale annuelle a lieu à l'automne en même temps qu'un symposium d'une journée habituellement en présence de conférenciers-présentateurs. Un déjeuner a généralement lieu au même moment au cours duquel sont décernés des prix : Services aux enfants, Éducatrice (intervenante) exceptionnelle et mentor exceptionnelle. L'accent est mis depuis plusieurs années sur l'action sociale. Des rassemblements ont eu lieu et les membres ont participé à plusieurs campagnes où on a mis l'accent sur les enjeux en matière de recrutement et maintien en poste dans le contexte de la crise des services de garde d'enfants en Alberta.	Des groupes locaux, comme par exemple la section d'Edmonton, organisent une série d'activités mensuelles de perfectionnement professionnel où l'on donne des conseils pratiques pour une bouchée de pain (5 \$ pour les non-membres, 3 \$ pour les membres). Les membres des autres régions prennent part aux activités et aux séances de perfectionnement professionnel de leur localité. Une brochure a été conçue et distribuée à toutes les garderies de l'Alberta (mai 2003), qui soutient les activités de leadership auxquelles une membre du conseil a participé à la FCSGE, intitulées Honorez vos promesses.

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The B.C. Aboriginal Child Care Society http://www.bc-ccsociety.bc.ca/</p> <p>L'BCCS est un organisme de bienfaisance provincial sans but lucratif ayant à sa tête un conseil d'administration bénévole et comptant un personnel de base composé de quatre membres. Des membres de l'organisme participent à l'AGK annuelle et à l'élection du conseil.</p> <p>L'BCCS existe en vue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'aider les collectivités autochtones à établir des services de garde d'enfants communautaires intégrés et de haute qualité axés sur la culture, la langue et l'histoire des enfants et qui mettent en valeur une saine croissance et un sein développement chez nos enfants; - de bâtir un réseau autochtone de garde d'enfants en entreprise et des activités de recherche et développement et d'action sociale et en aide à les collectivités à concevoir leurs propres ressources. 	<p>L'BCCS a un bureau provincial situé dans le nord de la Colombie-Britannique. La société a à sa tête un conseil d'administration élu qui représente les intérêts autochtones en matière d'éducation de la petite enfance. Les membres peuvent poser leur candidature à l'élection qui se tient à l'AGK annuelle.</p>	<p>Les membres sont des enseignants, des éducateurs ou des enseignants dans le domaine de la petite enfance, des étudiants en ÉPE, des artistes, des chercheurs dans le domaine de la garde d'enfants, des administratives et du personnel du programme. Bon dépayé.</p> <p>Les droits annuels des membres sont de 10 \$ (pour les personnes) et de 200 \$ (pour les garderies) et de 200 \$ (membres associés ou chercheurs).</p>	<p>Soutenir les collectivités des Premières Nations en Colombie-Britannique grâce à la création et au développement de services communautaires de garde d'enfants autochtones de qualité.</p>	<p>Publication de ressources imprimées concernant le point de vue autochtone sur le développement de la petite enfance; prêt de livres et de jouets; services de consultation et de soutien pour les programmes autochtones de développement de la petite enfance nouveaux et existants; conférence annuelle; formation et perfectionnement pour les membres; organisation pour les membres; Head Start Preschool et pour le bureau du conseiller provincial en matière de programmes autochtones de développement des nourrissons.</p>	<p>Ateliers de perfectionnement professionnel au sujet des programmes d'activités culturelles, de la gestion des programmes, de l'évaluation des programmes, de la rédaction de propositions en vue d'un financement, de la participation communautaire, du rôle parents/traditionnel.</p>
<p>The B.C. Association of Child Care Services http://members.attach.ca/bccs/</p> <p>La BCCS est une association d'employeurs professionnels, par l'entremise d'un personnel professionnel, des services de garde d'enfants réglementés et des programmes des ressources et d'ignition dans le domaine de la garde d'enfants.</p>	<p>Conseil d'administration composé de deux représentants de chacune des six régions et de cinq membres additionnelles élues par l'ensemble des membres, qui font fonction de comité exécutif.</p>	<p>Les organismes offrent un service de garde d'enfants réglementé. Les représentants doivent être désignés par l'organisme.</p> <p>Les droits d'adhésion annuels sont calculés en fonction du nombre d'ETP dans les organismes comptant du personnel et vont de 20 \$ à 150 \$; il existe aussi une catégorie de membres associées.</p>	<p>Soutenir les employeurs dans le secteur de la garde d'enfants réglementée en Colombie-Britannique et leur permettre de s'exprimer en faisant fonction de véhicule d'information, en déterminant les enjeux et en jouant le rôle d'agent de changement.</p>	<p>Publications, feuilles d'information, ateliers sur les enjeux auxquels font face les employeurs, réseautage, action sociale.</p>	<p>Ateliers et publications portant sur le leadership et sur l'administration et la gestion.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Coalition of Child Care Advocates of British Columbia http://www.cccabc.bc.ca/about/join.html La CCCABC est une coalition d'organismes et de particuliers.</p>	<p>Membres du conseil d'administration : parents, intervenantes en services de garde d'enfants, organismes communautaires, syndicats</p>	<p>Membres : parents, intervenantes en services de garde d'enfants, organismes communautaires, syndicats</p> <p>Les droits annuels vont de 5 \$ (étudiantes) à 50 \$ (gros organismes)</p>	<p>Promouvoir et soutenir des services de garde d'enfants communautaires de qualité pour le bénéfice des enfants, des familles et du public et dans l'intérêt de toute la société</p>	<p>Surveiller la politique gouvernementale aux paliers local, fédéral et provincial</p> <p>Organiser des « campagnes politiques » afin d'influer sur les décisions stratégiques</p> <p>Participer à d'autres « tables de concertation » en vue de promouvoir l'établissement de services de garde d'enfants financés par l'État</p> <p>Échanger des renseignements, offrir un leadership pour les activités d'action sociale</p>	<p>Des activités de perfectionnement professionnel sont offertes par l'entremise de forums étudiants et de réunions communautaires au sujet de l'action sociale.</p> <p>Nous recevons de nombreuses demandes en vue de tenir des ateliers communautaires sur la situation actuelle des services de garde d'enfants, sur les changements apportés aux politiques gouvernementales et sur la façon d'obtenir des gens qu'ils fassent du militantisme et de l'action politique.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Early Childhood Educators of British Columbia http://cce-efc.ca/cecbc/</p> <p>L'Association professionnelle des éducatrices de la petite enfance de la C.-B.; soutenue et dirigée par ses membres</p>	<p>Conseil d'administration, représentation locale et sections régionales par tout dans la province qui ont à leur tête leur propre conseil d'administration.</p>	<p>Les membres sont des éducatrices de la petite enfance, des responsables de services de garde en milieu familial, des enseignantes, des directrices d'établissements de garde, des prestataires de ressources et d'ajustage en matière de garde d'enfants. Catégories de membres : membres à part entière - éducatrices de la petite enfance qui détiennent un permis de la Provincial Community Care Facilities Branch. Membres étudiants - en voie de devenir professionnellement qualifiés ou d'avoir 500 heures d'expérience de travail, la signature d'une enseignante est requise. Membres associées - détiennent un certificat, un diplôme ou un grade de niveau postsecondaire dans un domaine connexe ou ont été membres à part entière de l'ECCEC et sont maintenant à la retraite. Les membres de l'ECCEC sont également membres de la FCSSE. Seules les membres à part entière ont le droit de vote.</p> <p>Les droits annuels des membres à part entière, des étudiantes et des membres associées vont de 100 \$ pour les étudiantes à 150 \$ pour les membres à part entière.</p>	<p>Soutenir nos membres grâce à de l'action sociale et à des services qui font la promotion du professionnalisme. L'ECCEC est résolu à assurer le meilleur des services de garde et d'éducation de la petite enfance pour les enfants et les familles de cette province. Nous participons à l'élaboration des programmes de formation en EPE.</p>	<p>L'organisme tient une conférence annuelle où elle offre des activités de perfectionnement professionnel aux membres. Elle publie quatre périodiques par année. Elle a des publications à vendre : p. ex. le code de déontologie, le cahier d'autoévaluation et beaucoup d'autres. Elle représente ses membres aux tables de concertation suivantes : Advocacy Forum, First Call, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, Articulation (et d'autres).</p>	<p>Ateliers de perfectionnement professionnel locaux et conférences régionales par l'entremise des sections. Services de soutien et conseils aux membres sur les enjeux qui ont cours dans le domaine. Ressources pour les autres personnes qui font partie de la collectivité de la garde d'enfants.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
School Age Child Care Association of BC http://www.wstcoast.org/affiliates/sacca/index.html					
Association de professionnelles offrant un service de garde scolaire et d'étudiantes travaillant ou étudiant dans le domaine de la garde en milieu scolaire.	Représentation régionale au conseil d'administration	Professionnelles des services de garde d'enfants en milieu scolaire et en garderie. Les droits annuels pour les personnes et les garderies qui se situent à l'intérieur et à l'extérieur du Lower Mainland vont de 10 \$ à 25 \$ (il existe un tarif pour les entreprises).	Améliorer le nombre de services de garde d'enfants en milieu scolaire de qualité à coût abordable Offrir des programmes et des services aux professionnelles dans le domaine.	Accroître la sensibilisation du public grâce au lobbying, à l'action sociale, au réseautage qui se fait par des cafés-rencontres, à des conférences, à des ateliers, à un bulletin.	Ateliers et une conférence
Westcoast Child Care Resource Centre http://www.wstcoast.org/					
Organisme d'information, de ressources et d'aiguillage travaillant pour la collectivité des services de garde et du DPE et pour le public de la C.-B.	Le conseil d'administration comprend des personnes de la collectivité qui ont un savoir-faire et une expérience en SÉPE et qui comprennent l'importance des SÉPE pour que les enfants, les familles et les collectivités soient en santé.	Peut devenir membre de la société toute personne du grand public qui est d'accord avec les principes, les croyances, la vision et la mission de l'organisme. En raison des coupes dans le financement, une politique d'abonnement et des droits entrèrent en vigueur durant l'année 2003-2004. Pas de droits, financée par les ministères municipaux, provinciaux et fédéraux et par des donateurs privés.	Contribuer à bâtir des collectivités en santé en soutenant les familles, en faisant la promotion de l'égalité pour les enfants et en renforçant et en améliorant la qualité des services de garde d'enfants.	Information, aiguillage, formation et ressources dans le domaine du développement de l'enfant et des services de garde d'enfants pour les familles et pour les prestataires de services en SÉPE (c.-à-d. bibliothèque, ateliers, cours, services téléphoniques de consultation et d'aiguillage, ressources imprimées en plusieurs langues, plusieurs publications et bulletins, etc.)	Ateliers de perfectionnement professionnel, services de consultation, ressources et aiguillage pour toutes les responsables de services aux enfants et aux familles. Services de consultation, formation et ressources liées à l'administration et à la gestion d'organismes sans but lucratif pour les administratrices et les conseils d'administration des programmes de garde d'enfants sans but lucratif.

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
<p>The Western Canada Family Child Care Association http://www.cfc-efc.ca/Wcca/</p> <p>La WCFOCA est l'organisme professionnel des responsables de services de garde en milieu familial de la C.-B.</p>	<p>Conseil exécutif et conseil d'administration (membres élus et nommés)</p> <p>Sept groupes membres dans toute la province, chacun ayant son propre conseil exécutif et conseil d'administration comportant des membres élus et des membres nommés. Chaque groupe ainsi que la WCFOCA fonctionnent avec des statuts et des règlements.</p> <p>La WCFOCA vient tout juste d'approuver un nouveau de politiques et de procédures visant à orienter le fonctionnement de l'organisme.</p>	<p>Responsables de services de garde en milieu familial, responsables de ressources et d'équipement pour les services de garde d'enfants</p> <p>Actuellement 306 membres dans toute la province</p> <p>Les droits d'adhésion annuels sont de 30 \$, dont 10 \$ vont à l'affiliation à la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p> <p>Chaque groupe membre a aussi des droits d'adhésion qui vont de 20 \$ à 30 \$.</p>	<p>Promouvoir, soutenir et retravailler des services de garde d'enfants inclusifs et de qualité.</p>	<p>Tenir une conférence annuelle.</p> <p>Publier quatre bulletins par année ainsi que des documents d'action sociale au besoin durant l'année.</p> <p>Diffuser de l'information de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p> <p>Fournir de l'information au besoin au gouvernement et déléguer des participations à de nombreuses tables de concertation comme par exemple l'examen des règlements.</p> <p>Les membres du conseil participent à des activités de formation de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, par exemple les stages sur le leadership.</p> <p>L'association est présente au Child Care Advocacy Forum.</p>	<p>Mise à jour du programme pour les animatrices BOH DÉPARTEMENT et du guide du programme d'activités.</p> <p>Collaborer avec l'ECCEC pour ce qui est des conférences.</p> <p>Travailler avec le Westcoast Resource Centre à créer un centre pour la formation en services de garde en milieu familial.</p> <p>Organiser une fête annuelle en l'honneur des responsables de services de garde.</p> <p>Assurer une représentation à la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p> <p>Chaque groupe membre organise des ateliers de formation au sujet notamment de l'assurance, de la planification des programmes ou de la réglementation et participe à des activités dans sa propre collectivité.</p>

Organisme / Description	Structure	Membres et droits d'adhésion	Mandat	Principales activités	Activités et projets en ressources humaines
Society of Yukon Family Day Homes					
Groupe de particuliers, de responsables de services de garde en milieu familial, de parents et d'éducatrices	Section locale	<p>Éducatrices de la petite enfance, responsables de services de garde en milieu familial, enseignantes, parents, professionnelles</p> <p>Le nombre de membres est actuellement de 38</p> <p>Droits : 30 \$ annuellement</p>	<p>La société a pour but de promouvoir et de soutenir le fonctionnement des services de garde en milieu familial. Offrir du soutien et une orientation en ce qui concerne le fonctionnement des services de garde en milieu familial</p> <p>Promouvoir l'existence des services de garde en milieu familial au sein de la collectivité en les présentant comme un excellent choix de garde</p> <p>Assurer l'accès à l'information</p> <p>Aider à faire connaître dans le monde extérieur les façons d'aborder le fonctionnement des services de garde en milieu familial</p> <p>Assurer une communication efficace entre les membres à l'interne</p> <p>Promouvoir l'existence des activités éducatives utiles au fonctionnement des services de garde en milieu familial</p>	Donner du soutien, organiser des activités pour les responsables de services de garde en milieu familial et offrir des ateliers aux membres	Formation en alphabétisation de la petite enfance, perfectionnement professionnel, ateliers
The Yukon Child Care Association http://www.cfc-efc.ca/ycca/					
Association professionnelle d'éducatrices de la petite enfance		<p>Les membres sont des personnes, des services de garde en milieu familial, des garderies et des parents.</p> <p>Droits annuels : particuliers 30 \$, services de garde en milieu familial 35 \$ et garderies 60 \$</p>	Travailler à l'établissement d'un système élargi et amélioré de garde d'enfants	Lobbying auprès du gouvernement pour de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail et pour la qualité des soins	Avons reçu des fonds en fiducie pour la formation des travailleuses en services de garde d'enfants, et participons à des conférences

ANNEXE 5

QUESTIONNAIRE DESTINÉ AUX ÉTUDIANTES ET AUX ÉTUDIANTS EN SERVICES ÉDUCATIFS ET DE GARDE À L'ENFANCE (SÉGE)

Ce questionnaire est un volet d'une étude entreprise pour le compte de la Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance et financée par Développement des ressources humaines Canada. La Table ronde est une instance officielle, composée de quinze membres représentant des organisations de services de garde, des syndicats et diverses catégories de travailleuses et de travailleurs en services de garde. Les interventions de la Table ronde en matière de ressources humaines sont fondées sur une perspective et une analyse sectorielles. De plus, la Table ronde crée, selon ses besoins, des groupes de travail pour s'appuyer sur l'expertise de diverses organisations intéressées : groupes de femmes, associations d'enseignantes et d'enseignants, chercheurs et chercheuses universitaires, groupes de pression, organisations de ressources humaines, etc.

Votre participation est très importante. Nous menons ce sondage dans un certain nombre de collèges et d'universités choisis afin de recueillir des données sur les personnes qui suivent une formation en SÉGE, afin de savoir ce qui les a attirées au domaine et afin de connaître leurs projets d'avenir. Vos réponses permettront à la Table ronde de mieux comprendre la problématique reliée aux ressources humaines dans le secteur des services de garde, notamment les questions portant sur le recrutement et la rétention du personnel.

Vous êtes complètement libre de participer ou non à ce sondage. Vous remarquerez que nous vous demandons, à la fin du questionnaire, de bien vouloir nous laisser vos coordonnées afin que nous puissions vous contacter à nouveau dans un an pour faire un suivi. Encore une fois, sachez que vous êtes complètement libre de nous fournir vos coordonnées.

Le questionnaire devrait prendre environ quinze minutes à remplir. Seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès aux questionnaires et vos réponses seront confidentielles. Vos enseignantes et enseignants ne connaîtront pas vos réponses et tous les résultats seront publiés sous forme de données globales.

Questionnaire destiné aux étudiantes et aux étudiants en services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)

Instructions: Pour indiquer vos réponses, veuillez noircir le cercle ou y inscrire un **X** ou un **✓**. Dans le cas des réponses écrites, veuillez les noter sur les lignes prévues à cette fin.

Votre programme d'études

1. Quel est le nom de votre collègue ou université?

2. Vous suivez votre formation:

- en formation à distance?
- à l'éducation des adultes?
- au programme régulier de jour?

3. Êtes-vous inscrit(e) au:

- certificat collégial d'un an?
- diplôme collégial de deux ans?
- DEC de trois ans (CÉGEP)?
- autres (veuillez préciser)

4. Êtes-vous inscrit(e) à:

- temps plein? temps partiel?
- autres (veuillez préciser) (_____)

Scolarité antérieure

5. Quel niveau de scolarité le PLUS ÉLEVÉ avez-vous atteint avant de vous inscrire à ce programme en services éducatifs et de garde à l'enfance?

- Des études secondaires
- Diplôme d'études secondaires (général)
- Des cours de niveau collégial
- Certificat de niveau collégial (programme: _____)
- Diplôme de niveau collégial (programme: _____)
- Des cours de niveau universitaire
- Diplôme universitaire (programme: _____)

6. Avant de vous inscrire à ce programme en SÉGE, aviez-vous suivi d'autres cours en SÉGE ou afférents au domaine? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Pas de cours en SÉGE ou afférents au domaine → *Passez à 10*
- Cours crédités en SÉGE de niveau collégial
- Cours non crédités en SÉGE (ateliers, séminaires)
- Cours en éducation de niveau universitaire
- Cours en sciences sociales de niveau universitaire (par ex. services aux enfants et aux jeunes)
- Formation en services de garde en milieu familial
- Autres (veuillez préciser) (_____)

Reconnaissance d'équivalences

7. Êtes-vous inscrit(e) dans un cours en SÉCE ou affilié(e) au domaine à l'extérieur de la province où vous habitez?

Non

Oui

→ Réviser à 10

8. Où? _____

9. Êtes-vous inscrit(e) dans un cours en SÉCE ou affilié(e) au domaine à l'extérieur de la province où vous habitez?

aucune quelques-unes toutes

Expérience antérieure à titre bénévole auprès des enfants

10. Avant de vous inscrire à ce programme en SÉCE, avez-vous de l'expérience de travail non rémunéré ou comme bénévole auprès des enfants? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Pas d'expérience de travail non rémunéré ou comme bénévole auprès des enfants
- En garderie/installation
- En garde scolaire
- Dans un jardin d'enfants ou une prématernelle
- Dans un programme de ressources pour la famille
- Avec une responsable de garde en milieu familial
- Centre récréatif ou camp d'été
- Programme d'intervention précoce (ex: enfants ayant des besoins spéciaux ou enfants à risque)
- Leader auprès d'enfants (ex: entraîneur, guides)
- Prendre soin de mes frères et sœurs
- Prendre soin de mes propres enfants
- Autres (veuillez préciser) _____

Expérience antérieure de travail rémunéré auprès des enfants et emploi actuel

11. Avant de vous inscrire à ce programme en SÉCE, avez-vous de l'expérience de travail rémunéré auprès des enfants? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Aucune expérience de travail rémunéré avec les enfants
- En garderie/installation
- En garde scolaire
- Dans un jardin d'enfants ou une prématernelle
- Chez moi, en tant que responsable d'un service de garde en milieu familial non réglementé
- Chez moi, en tant que responsable d'un service de garde en milieu familial réglementé
- Dans un programme de ressources pour la famille
- Comme gouvernante / gardienne à domicile
- Dans un centre récréatif / camp d'été
- Dans un programme d'intervention précoce (pour des enfants à risque ou ayant des besoins spéciaux)
- Autres (veuillez préciser) _____

12. Êtes-vous employé(e) pendant que vous êtes aux études?

Non

Oui

13. Dans quelle catégorie d'emploi?

- Domaine relié au SÉCE
- Travail sans lien au domaine des SÉCE

La décision de vous inscrire en SÉGE

14. Comment avez-vous appris l'existence de ce programme?
(cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Conseiller ou conseillère en orientation au secondaire
- Parenté, amis, des gens que je connais
- Autre étudiante inscrite au programme
- Une annonce (journal, dépliant)
- Une publicité à la radio ou à la télé
- Dans le site Web du collège ou de l'université
- À mon travail
- Autres (veuillez préciser)

15. Pourquoi avez-vous décidé de vous inscrire à ce programme?
(cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- J'ai toujours voulu travailler auprès des enfants
- Suggestion du conseiller ou de la conseillère en orientation de mon école secondaire
- Suggestion d'autres personnes
- Je travaillais déjà en services de garde et je voulais me perfectionner
- Je travaillais dans un autre domaine relié aux enfants et je voulais me perfectionner
- Je croyais que ça élargirait mes perspectives d'emploi
- Je croyais qu'il s'agirait d'une première étape en vue d'obtenir un diplôme d'enseignement
- Mon employeur l'a exigé
- Pour me préparer à être parent
- On m'a refusé dans le programme que j'avais choisi en premier lieu
- Ne sais pas.

16. Parmi les réponses que vous avez cochées, laquelle a été la plus déterminante dans votre décision?

La décision de vous inscrire en SÉGE (suite)

17. Est-ce que c'est ce programme en SÉGE qui était votre premier choix?

Non →

18. Quel était votre premier choix?

Oui

19. Pourquoi ne pas vous être inscrite à votre premier choix?

- Je ne répondais pas aux critères d'admission
- On m'a refusée au programme ou placée sur une liste d'attente.
- Le programme coûtait trop cher.
- La durée du programme était trop longue.
- Le collège ou l'université n'offrait pas mon premier choix.
- Autres (veuillez préciser)

20. Avez-vous demandé votre admission à un autre programme?

Non

Oui →

21. Lequel ou lesquels?

Université: _____

Collège: _____

Satisfaction à l'égard du programme en SÉGE que vous suivez actuellement

21. Pour chacun des aspects du programme que vous suivez en SÉGE, veuillez cocher la case appropriée.

	Peu	Acceptable	Bon	Excellent
A. Pertinence de la matière enseignée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B. Somme de travail exigée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C. Possibilité d'acquérir de nouvelles compétences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D. Possibilité d'obtenir de l'aide entre les cours	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E. La justesse des évaluations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F. Les stages pratiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G. La qualité du programme dans son ensemble	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Dans quelle mesure votre formation vous prépare-t-elle à intervenir auprès des clientèles suivantes?

	Mal	Pas très bien	Plutôt bien	Ne sais pas
A. Enfants au développement typique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B. Enfants ayant des besoins spéciaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C. Parents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D. Adultes autour de vous au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E. Partenaires avec des professionnels des services sociaux et de l'éducation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Existe-t-il des aspects sur lesquels vous auriez aimé recevoir plus de formation afin de vous sentir plus outillée à travailler en services éducatifs et de garde à l'enfance?

Stages pratiques

24. Où avez-vous fait vos stages? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Je n'ai pas fait de stage
 En garderie
 En garde familiale
 Dans un programme de ressources pour la famille
 Dans une classe (école)
 Dans un programme d'intervention précocée
 Dans un programme ou un organisme connexe aux SÉGE.
 (veuillez préciser) _____
 Autres (veuillez préciser) _____

Un emploi en SÉGE

25. Dans quelle mesure sera-t-il facile ou difficile de vous trouver un emploi en SÉGE ou dans un domaine connexe, une fois votre diplôme obtenu?

- Très difficile
 Plutôt difficile
 Plutôt facile
 Très facile
 Ne s'applique pas à moi

Perfectionnement et travail, une fois le diplôme obtenu

26. Quels sont vos projets d'études postsecondaires une fois ce programme d'études achevé? (cochez une seule réponse)

- Je ne veux pas poursuivre d'autres études en ce moment
- M'inscrire à un autre programme d'études en SÉGE
- M'inscrire à un programme d'études en éducation
- M'inscrire à un programme d'études en _____

27. Quels sont vos projets de travail une fois ce programme d'études achevé? (cochez une seule réponse)

- Je ne prévois pas travailler
- Travail auprès des enfants en garderie / installation
- Responsable de garde en milieu familial non régie
- Responsable de garde en milieu familial régie
- Travailler pour un centre de la petite enfance
- Travailler comme aide-enseignante à l'école
- Travailler dans un centre de ressources pour la famille
- Travailler auprès d'enfants ayant des besoins spéciaux
- Travailler dans un programme afférent aux SÉGE (veuillez préciser)
- _____
- Autres (veuillez préciser)
- _____

Si vous ne projetez pas de travailler auprès des enfants, passez à la question 30

28. Si vous aviez le choix, auprès de quel groupe d'âge aimeriez-vous travailler (cochez une seule réponse)

- Poupon
- Bambins/trottineurs
- Enfants d'âge préscolaire (3 et 4 ans)
- Enfants d'âge scolaire
- Groupes multiâges
- Enfants ayant des besoins spéciaux
- Je n'ai pas de préférences

29. À quel salaire vous attendez-vous une fois votre diplôme obtenu?

- Moins de 8,00 \$ l'heure
- 8,00 à 9,99 l'heure
- 10,00 à 11,99 l'heure
- 12,00 à 13,99 l'heure
- 14,00 à 15,99 l'heure
- 16,00 \$ l'heure et plus
- Ne travaillerai pas tout de suite auprès des enfants
- Ne sais pas

Regard sur l'avenir

30. Qu'espérez-vous faire dans cinq ans? (cochez une seule réponse)

- Travailler directement avec les enfants dans une garderie/installation
- Travailler comme coordonnatrice/directrice dans un CPE/garderie
- Travailler dans un jardin d'enfants ou une prématernelle
- Travailler comme responsable de garde en milieu familial non régie
- Travailler comme responsable de garde en milieu familial régie
- Travailler dans un centre de ressources pour la famille
- Travailler comme aide-enseignante dans une école
- Enseigner dans le système scolaire
- Travailler dans un domaine sans lien aux SÉGE
- Être à la maison avec mes enfants
- Être aux études postsecondaires
- Autres (veuillez spécifier)
- _____

Quelques questions à votre sujet

31. Êtes-vous: femme homme

32. À quel groupe d'âge appartenez-vous?

- Moins de 20
 20 à 24
 25 à 29
 30 à 34
 35 à 39
 40 ou plus

33. Quand vous grandissez, quelle langue parlez-vous le plus souvent à la maison?

- Français
 Anglais
 Autres (veuillez préciser)

34. Êtes-vous né(e) au Canada?

- Non →
 Oui

35. Dans quel pays êtes-vous né(e)?

36. En quelle année êtes-vous venu(e) au Canada?

37. De quelle façon avez-vous principalement financé vos études?
(cochez une seule réponse)

- Mes parents
 Conjointement avec mes parents
 Mon conjoint, ma conjointe
 J'ai utilisé mes économies et mon salaire
 Prêts étudiants
 Mon employeur
 Conjointement avec mon employeur
 Subventions et bourses
 Parrainage gouvernemental
 Autres (veuillez préciser)

Veuillez-vous ajouter des commentaires?

MERCI D'AVOIR ACCEPTÉ DE REMPLIR CE SONDAGE

La Mise à jour des données sur le marché du travail dans notre secteur nous permettra de mieux appréhender les défis majeurs que sont le recrutement, la rétention et la reconnaissance et de mettre au point des stratégies d'intervention. De plus, elle permettra d'élaborer une stratégie à long terme en matière de développement de la main-d'œuvre pour le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance. Les diplômées en services éducatifs et de garde à l'enfance ont une importance capitale au chapitre de l'avenir des services de garde et des autres programmes de développement de la petite enfance. Il serait fort utile pour la Table ronde de connaître la nature des postes que vous occupez une fois vos diplômes en poche, ainsi que votre point de vue sur le travail que vous faites. Si vous acceptez que l'on communique avec vous pour un bref sondage d'ici un an environ, lequel nous permettra de connaître le cheminement de carrière des diplômées en SÉGE, veuillez remplir le formulaire suivant. Seule l'équipe de recherche de la Table ronde connaîtra votre nom et à votre adresse et elle ne s'en servira que pour vous contacter en 2004 dans le cadre de ce suivi.

MERCI

Nom : _____

Adresse : _____

Email : _____

ANNEXE 6

LEÇONS POLITIQUES TIRÉES DU RAPPORT DE L'OCDE INTITULÉ *PETITE ENFANCE, GRANDS DÉFIS : ÉDUCATION ET STRUCTURES D'ACCUEIL*

- 1. Une approche systémique et intégrée concernant le développement et la mise en place des politiques** exige que l'on ait une vision claire concernant les enfants, depuis la naissance jusqu'à huit ans, qui sous-tende la politique des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE), ainsi que la mise en place de cadres politiques coordonnés tant au niveau central qu'aux niveaux décentralisés. Des liens forts établis entre services, professionnels et parents permettent aussi de promouvoir la cohérence pour les enfants.
- 2. Un partenariat fort et égal avec le système** éducatif apporte un soutien à une approche d'apprentissage à vie depuis la naissance, encourage des transitions en douceur pour les enfants et reconnaît les SÉGE comme une part importante du processus éducatif.
- 3. Une approche universelle pour l'accès aux SÉGE, avec une attention particulière à l'endroit des enfants ayant des besoins spéciaux** : Il est important de garantir un accès équitable, de sorte que tous les enfants aient les mêmes occasions de bénéficier d'un SÉGE de qualité, indépendamment du niveau des revenus familiaux, du statut de l'emploi parental, des besoins spéciaux d'éducation ou des origines ethniques ou linguistiques.
- 4. Des investissements publics substantiels dans les services et les infrastructures** : Même si les SÉGE peuvent être financés par une combinaison de sources, il y a un besoin de financement public substantiel pour garantir un système soutenable de qualité et l'accessibilité aux services.
- 5. Une approche participative à l'amélioration et à la garantie de la qualité** : Définir, garantir et vérifier la qualité devrait être un processus participatif et démocratique qui engage le personnel, les parents et les enfants. Il y a un besoin de standards régulateurs pour toutes les formes de prestations soutenues par des investissements coordonnés.
- 6. Une formation et des conditions de travail adéquates pour les personnels dans tous les types de services** : Un SÉGE de qualité dépend d'une bonne formation du personnel et de conditions de travail satisfaisantes dans tout le secteur afin de garantir une carrière satisfaisante, respectée et financièrement viable au sein des SÉGE.
- 7. Une attention systématique à la vérification et à la collecte de données** exige la mise en place de procédures cohérentes pour recueillir et analyser les données sur le statut des jeunes enfants, les services des SÉGE et la main d'œuvre travaillant pour la petite enfance.
- 8. Un cadre stable et une démarche à long terme pour la recherche et l'évaluation** : Dans le cadre d'un processus continu d'amélioration, il est nécessaire d'avoir des investissements réguliers pour soutenir la recherche sur les objectifs politiques fondamentaux.

Source: Organisation de coopération et de développement économiques. (2001). *Petite enfance, grands défis: Education et structures d'accueil*. Summary Report, Thematic Review of Early Childhood Education and Care.

BIBLIOGRAPHIE

- Alberta's Commission on Learning (2003), *Every Child Learns. Every Child Succeeds*, Rapport et recommandations de l'Alberta's Commission on Learning, octobre 2003.
- Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (2001), *Garder la porte ouverte : renforcer les capacités des garderies pour l'intégration des enfants ayant des besoins spéciaux*, rapport.
- Barnett, S. (2003), "Better teachers, better preschools: Student achievement linked to teacher qualifications", *Preschool Quality Matters*, numéro 2/ mars 2003, National Institute for Early Education Research, Rutgers University.
- Battle, K. et Torjman, S. (2002), *Architecture for national child care*, Ottawa, Ontario, Caledon Institute of Social Policy.
- BC Aboriginal Child Care Society (2003), *Many voices, Common Cause*.
- Beach, J et Bertrand, J. (1999), *Mobilité des crédits et des titres en services éducatifs à la petite enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (2), pp. 101-140, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Beach, J. (1999), *Les collèges communautaires et la prestation de programmes de perfectionnement professionnel au profit du secteur des soins et de l'éducation de la petite enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (3), pp. 169-202, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Beach, J. et Bertrand, J. (2000), *More Than the Sum of the Parts: An Early Childhood Development System for Canada*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.
- Bertrand, J. (2001), "Working with young children", extrait de G. Cleveland et M. Krashinsky (éd.), (2001), *Our Children's Future: Child Care Policy in Canada*, Toronto, Ontario, University of Toronto Press, pp 372 – 389.
- Brooks-Gunn, J. (2003), "Do you believe in magic? What we can expect from early intervention programs", *Social Policy Report Volume XVII*, numéro 1, Chicago, Society for Research in Child Development.
- Burton, A, Young, M. Belim, D. Whitebook, M et Broach, L. (2002), *Inside the pre-K classroom: A Study of Staffing and Stability in State-Funded Prekindergarten Programs*, Washington, DC, Center for the Childcare Workforce.
- Campagne 2000 (2003), *Diversité ou disparité? Les services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada*, deuxième rapport, projets d'indicateurs communautaires, rapport novembre 2003.
- Childcare Resource and Research Unit (2002), *Early Childhood Education and Care in Canada 2001*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) (2002), CLIC (*Cours de langue pour les immigrants au Canada*), *Exigences en matière de garde d'enfants*, Ottawa, Ontario, auteur.
- Cleveland, G. et Hyatt, D. (2002), "Child care workers' wages: New evidence on returns to education, experience, job tenure and auspice", *Journal of Population Economics*, 15:575-597.
- Cleveland, G. et Krashinsky, M. (éd.) (2001), *Our Children's Future: Child Care Policy in Canada*, Toronto, Ontario, University of Toronto Press.
- Cleveland, G. et Krashinsky, M. (1998), *Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance: justification économique en faveur de l'investissement dans nos jeunes enfants*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.
- Dibbons, David et Sheppard, Bruce (2001), *Teacher Demand, Supply and Retention in Newfoundland and Labrador*, St. John's, Terre-Neuve, Memorial, Université de Terre-Neuve.
- Doherty, G. et Forer, B. (2002), *Syndicalisation et qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance*, Ottawa, SCFP.
- Doherty, G. (1998), *De la conception à six ans : les fondements de la préparation à l'école*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, R-97-8F.
- Doherty, G. (2000), *L'accréditation, une stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (4), pp. 15-24, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Doherty, G. (2000), *L'accréditation, une stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (4), pp. 5-14, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.

- Doherty, G. (2000), *Les enjeux en matière de services de garde à l'enfance au Canada : Que nous apprend la recherche?*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (5), pp. 5-107, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Doherty, G. (2000), *Le mentorat comme stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (4), pp. 25-34, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Doherty, G. (2001), *Les règlements : une stratégie de promotion de la qualité dans les milieux de garde*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (6), pp. 37-62, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Doherty, G. (2001), *Targeting Early Childhood Care and Education: Myths and Realities*, document hors-série numéro 15, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Doherty, G. (2002), "Workplace and workforce causes in the recruitment and retention of qualified child care staff.", *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*, P1, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection NS. (Résumé en français : *Influence de certaines variables liées à l'environnement de travail et à la main-d'œuvre sur le recrutement et la rétention de travailleuses en services de garde qualifiées*, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario.)
- Doherty, G. (2003), *Renforcer les capacités du secteur de fournir des services de qualité dans le domaine de l'apprentissage et des soins à la petite enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche : à l'appui des enfants et des familles* (10), pp. 5-12, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Doherty, G. (2003), *Normes professionnelles applicables aux intervenantes oeuvrant en services de garde à l'enfance*, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Doherty, G. et Friendly, M. (2002), *Making the Best Use of the You Bet I Care! Data Sets*, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Doherty, G., Friendly, M. et Forer, B. (2002), *Child Care by Default or Design? An Exploration of Differences Between Non-profit and For-profit Canadian Child Care Centres Using the You Bet I Care! Data Sets*, document hors-série numéro 18, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Doherty, G., Lero, D. S., Goelman, H., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000), *Oui, ça me touche! Étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
- Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., Tougas, J. et LaGrange, A. (2000), *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
- Doherty, G., Lero, D., Tougas, J., LaGrange, A. et Goelman, H. (2001), *Oui, ça me touche! Les agences de services de garde en milieu familial au Canada, leurs politiques et leurs pratiques*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-being, Université de Guelph.
- Espey & Good Company (2003), *Perceptions of Quality Care: Final Report*, Ottawa, Canadian Child Care Federation & Child Care Advocacy Association of Canada.
- Ferguson, E. (2002), "Babysitters or professional? The role of social attitudes in the Recruitment and retention of child care workers", extrait de E.E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*, P3, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova Scotia. (Résumé en français : *L'influence des attitudes sociales sur le recrutement et la rétention des travailleuses en services de garde*, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario.)
- Ferguson, E.E. et Miller, C. (2000), *Pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants*, extrait de E.E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*, P6, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova Scotia.
- Ferguson, E.E., Flanagan-Rochon, K., Hautmann, L., Lutes, D., Masson, A. et Mauch, x. (2000), *Toward a Best Practices Framework for Licensing Child Care Facilities in Canada*, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova Scotia.
- Forer, B. et Hunter, T. (2001), *2001 Child Care Survey Final Report*, Victoria, C.-B., Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services. www.mcaws.gov.bc.ca/childcare/ChildCar/Full_Report.pdf
- Friendly, M. et Lero, D. (2002), *Social Inclusion Through Early Childhood Education and Care*, Toronto, Ontario, Laidlaw Foundation.

- Friendly, M. (1999), *Child Care and Canadian Federalism in the 1990s: Canary in the Coal Mine*, document hors-série numéro 11, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Gestwicki, C. et Bertrand, J. (2002), *Essentials of Early Childhood Education*, deuxième édition canadienne, Toronto, Thomson Nelson.
- Goelman, H. (2001), "Training, quality and the lived experience of child care", extrait de G. Cleveland et M. Krashinsky (éd.), (2001), *Our Children's Future: Child Care Policy in Canada*, Toronto, Ontario, University of Toronto Press, pp 372 – 389.
- Goelman, H., Doherty, G., Lero, D., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000), *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les garderies au Canada*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
- Goss Gilroy Inc. (1998), *Gagner sa vie comme responsable d'un service de garde : Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial non réglementé*, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Goss Gilroy Inc. (1998), *Gagner sa vie comme responsable d'un service de garde : Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé*, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Gouvernement du Québec, Direction du développement et de la qualité, Ministère de la famille et de l'enfance (2000), *Les Exigences de formation des éducatrices et des éducateurs à l'enfance selon les règlements sur les centres de la petite enfance et sur les garderies*.
- Gouvernement du Canada et le Conference Board of Canada (2002), *Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage, Résumé*, Ottawa.
- Gouvernement du Canada (2000), *Développement de la petite enfance : Rencontre des premiers ministres, communiqué 11 septembre, 2000*, Ottawa, Ontario, auteur.
- Gouvernement du Canada (2001), *Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance : Rapport 2000-2001 sur les activités et les dépenses du gouvernement du Canada*, Ottawa, Ontario, auteur.
- Gouvernement du Canada (2002), *Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance : Rapport 2001-2002 sur les activités et les dépenses du gouvernement du Canada*, Ottawa, Ontario, auteur.
- Gouvernement du Canada (2003), *Entente-cadre multilatérale pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*, http://www.socialunion.gc.ca/ecd-framework_f.htm.
- Griffin, S. (2002), "To Be or Not To Be - Professionalism in Early Childhood Care and Education", extrait de E.E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*, P2, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection NS. (Résumé en français : *L'influence du statut professionnel sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance*, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario)
- Groupe de travail sur les conditions salariales du personnel des services de garde (1999), *Rapport de consultation sommaire*, présenté au ministère de la Famille et de l'Enfance.
- Haddad, L. (2002), *An Integrated Approach to Early Childhood Education and Care: A Preliminary Study*, document hors-série numéro 16, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Hewes, J. et Brown, S. (2002), *National Research Project: Full Day Head Start: Early Intervention in Centre-based Child Care*, Edmonton, Grant McEwan College.
- Hewes, J. et Brown, S. (2002), *Stories of Best Practice*, Edmonton, Grant McEwan College.
- Institute for Women's Policy Research (2002), *Building a Stronger Child Care Workforce: A Review of Studies of the Effectiveness of Public Compensation Initiatives*, Washington, D.C., auteur.
- Invest in Kids Foundation (2000), *Needs Assessment: Training for Ontario Professionals Who Work with Young Children*, Toronto, auteur.
- Irwin, S. et Lero, D. (2001), "In the absence of policy: Moving toward inclusion of children with special needs in Canada's child care centres", extrait de S. Prentice (éd.), *Changing Child Care: Five Decades of Child care Advocacy and Policy in Canada*, pp. 153-169, Halifax, N.-É., Fernwood Publishing.
- Irwin, S., Lero, D. et Brophy, K. (2000), *Une question d'urgence : l'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada*, Cap-Breton, N.-É., Trait d'union.
- Johnson, K., Lero, D. et Rooney, J. (2001), *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, Ottawa, Ontario, Centre For Families, Work & Well-Being, Université de Guelph.
- Johnson, L. et Mathien, J. (1998), *Services éducatifs à la petite enfance destinés aux enfants d'âge préscolaire dans quatre provinces canadiennes : portée, nature et modèles pour l'avenir*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy.

- Jomphe, A. et Lessard, C. (1998), *Rapport d'évaluation du Programme "éducatrice-éducateur en services à l'enfance autochtones"*, Ministère de l'Éducation du Québec.
- Jomphe, A. et Lessard, C. (1998), *Responsable de la gestion de services à l'enfance et à la famille autochtones*, Ministère de l'Éducation du Québec.
- Kass, J. et Costigliola, B. (2003), *The Union Advantage in Child Care: How Unionization Can Help Recruitment & Retention, Halifax, Child Care Connections. (Résumé en français: Les bienfaits de la syndicalisation en services de garde : la contribution de la syndicalisation au recrutement et à la rétention*, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario)
- Krentz, C., McNaughton, K. et Warkentin, B. (2002), *Interim Report: Summary and Recommendations of the First Two Years of A Six Year Longitudinal Study Examining the Effectiveness of the Prekindergarten Program in the Regina Public School Division #4*, Regina, Regina Public School Division #4.
- Kuhn, M (1999), *Professionalisme et qualité*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada* (2), pp. 65-90, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Kyle, I. (1999), *Towards a Framework for Integrating Early Childhood Development and Family Support Programs in Toronto*, Toronto, Ville de Toronto.
- Larose, F., Terrisse, B., Bédard, J. et Karsenti, T. (2001), *La formation à l'enseignement au préscolaire : des compétences pour l'adaptation à une société en profonde mutation*, document présenté dans le cadre du Colloque 2001 du Programme pancanadien de recherche en éducation 2001 à l'Université Laval, Québec, 22-23 mai 2001.
- Lohans, A. (2002), *"Working toward a transdisciplinary undergraduate program in child Studies, University of Regina: A review of the literature"*, Prairie Forum: The Journal of the Canadian Plains Research, printemps 2002, vol. 27, numéro 1, pp 1-23.
- Lyon, M, et Canning, P (2000), *"The social policy context of day care in four Canadian provinces"* Hayden, J. (Éd), *Landscapes in Early Childhood Education*, pp. 187-203, New York, Peter Lang Publishing Inc.
- Marshall, K. (2003), *L'avantage du congé parental prolongé*, L'emploi et le revenu en perspective 4 (3), 5-11, Statistique Canada.
- Mayer, D. (2001), *Building the Career Corridor: Manitoba's Early Childhood Labour Market Strategy Project Report*, Winnipeg, Manitoba Child Care Association.
- McCain, M. et Mustard, F. (1999), *Étude sur la petite enfance : inverser la véritable fuite des cerveaux*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario.
- McDonnell, L, Piazetski, D. et Raptis-Benner, A. (2003), *Abolir la distance : un processus d'accréditation nationale pour les éducatrices de la petite enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (10), pp. 227 – 289, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Michalski, J. (1999), *Values and preferences for the "best policy mix" for Canadian children*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Miller, C. (2002), *"Recruitment and retention of early childhood educators and caregivers: The policy factor"*, extrait de E.E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*, P4, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova. (Résumé en français : *L'influence des politiques sur le recrutement et la rétention des travailleuses en services de garde*. Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance. Ottawa, Ontario)
- Ministère de la Famille et de l'Enfance et INRS (2002), *Évaluation des projets pilotes de garde à horaires non usuels*, Québec, auteur.
- Ministère des Services communautaires, ministère de la Santé (2002), *Plan de travail PDE de la Nouvelle-Écosse 2001-2002*, Gouvernement de la Nouvelle-Écosse.
- Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux (2002), *La Prestation nationale pour enfants: 2001. Rapport d'étapes*, Ottawa, Ontario, auteur.
- Morrice, M. (1999), *Évaluation et reconnaissance des acquis : l'histoire d'un programme d'éducation à la petite enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada* (3), Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, pp. 31-48.
- Morris, J. (2002), *"Education and Training as Factors that Affect Recruitment and Retention of Staff in Early Childhood Care Programs"*, extrait de E.E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*, P5, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova. (Résumé en français: *Le rôle de l'éducation et de la formation au chapitre du recrutement et de la rétention des travailleuses en services de garde*, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario)

- Morris, J. (2003), *Pour veiller à la qualité des programmes de formation à distance en éducation de la petite enfance*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (10), pp. 111 – 148, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Morris, J. (éd.) (1999), *Modèles novateurs pour la mise en oeuvre des programmes de formation en soins et en éducation de la petite enfance au Canada*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (3), pp. 5-134, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Moss, P. et Cameron, C. (2002), *WP6: Care Work and the Care Workforce: Report on Stage One and State of the Art Review*, London, Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, University of London.
- Mustard, F. et McCain, M. (2002), *The Early Years Study: Three Years Later*, Toronto, Founders' Network.
- National Institute of Child Health and Human Development (NICHD) Early Child Care Research Network (2000), "The relation of child care to cognitive and language development", *Child Development*, 71, 960 – 980.
- National Research Council (2001), *Eager to Learn: Educating our Preschoolers*, Committee on Early Childhood Pedagogy, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education Washington, DC, National Academy Press.
- OCDE (2001), *Petite enfance, grands défis: éducation et structures d'accueil*, Paris, auteur.
- Pelletier, J. et Corter, C. (2002), "Competing worldviews on early childhood care, education, and development in the Canadian context", extrait de L. Chan et E. Mellor (éd.), *International development in early childhood services*, pp. 29-52, New York, NY, Peter Lang.
- Penn, H. (1999), *How Should We Care for Babies and Toddlers? An Analysis of Practice in Out-of-home Care for Children Under Three*, document hors-série numéro 10, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Pérusse, D. (2003), *Les nouvelles prestations de maternité et parentales, L'emploi et le revenu en perspective* 4 (3), 12-15, Statistique Canada.
- Premier's Council on Healthy Child Development (2003), *Annual Report on Children 2001-2002*, Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard.
- Prentice, S. (éd.) (2001), *Changing Child care: Five Decades of Child Care Advocacy and Policy in Canada*, Halifax, N.-É., Fernwood Publishing.
- Prochner, L. et Howe, N. (éd.) (2000), *Early Childhood Care and Education in Canada*, Vancouver, University of British Columbia Press.
- Programme d'aide préscolaire aux Autochtones (2002), *Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques; programme et participants 2001*, Ottawa, Santé Canada.
- Programme d'aide préscolaire aux Autochtones (2000), *Programme d'aide préscolaire aux Autochtones : Les enfants, source de santé et d'unité pour la collectivité : rapport sur Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques*, Ottawa, Santé Canada.
- Reeves, K. (2003), *Rapport sur la situation des programmes de ressources pour la famille au Canada*, Ottawa, Association canadienne des programmes de ressources pour la famille.
- Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (2002), *Final report: Child care policy conference*, Ottawa, CPRN.
- Rolfé, H., Metcalf, Anderson, T. et Meadows, x. (2003), *Recruitment and Retention of Childcare, Early Years and Play Workers: Research Study*, London, National Institute of Economic and Social Research.
- Rothman, L. et Kass, J. (1999), "Still struggling for better child care: The labour movement and the child care movement in Canada", extrait de D. Broad et W. Antony (éd.), *Citizens or Consumers? Social policy in a market society*, pp.259-277, Halifax, N.-É., Fernwood Publishing.
- Smart Start Evaluation Team (2003), *Smart Start and Preschool Child Care Quality in NC: Change over Time and Relation to children's Readiness*, Chapel Hill, NC, University of North Carolina and FPG Child Development Institute.
- Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1997), *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre des garderies à but lucratif du Québec*, Gouvernement du Québec.
- St. Aubin, C. (2003), *Collaboration communautaire à des fins de perfectionnement professionnel*, extrait de *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (10), pp. 183 – 226, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Table ronde pour le développement des ressources humaines dans le secteur des services de garde (2001), *Trente ans déjà : Le mouvement syndical et le développement des services de garde au Québec*, Ottawa, Ontario, auteur a/s Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.

Taguchi, H. (2003), *Consolidating Governmental Early Childhood Education and Care Services Under the Ministry of Education and Science: A Swedish Case Study*, UNESCO, Early Childhood and Family Policy Series No. 6, avril 2003.

Taylor, A., Dunster, L. et Pollard, J. (1999), “And this helps me how? Family child care providers discuss training,” *Early Childhood Research Quarterly*, 14(3), 285-312.

The Roeher Institute (2003), *Inclusivity in Child Care Policy Environment in Canada: Much Work to Be Done*, Toronto, auteur.

Théroult, S. (2001), *Projet d'accompagnement destiné aux enfants présentant des limitations Fonctionnelles*, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec.

Tougas, J. (2002), *La restructuration des services éducatifs et de garde à l'enfance au Québec : les cinq premières années*, document hors-série numéro 17, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.

Whitebook, M. et Sakai, L. (2003), “Turnover begets turnover: an examination of job and occupational instability among child care center staff”, *Early Childhood Research Quarterly* 18, 273-293.

Whitebook, M. (2003), *Early Education Quality: Higher Teacher Qualifications for Better Learning Environments – A Review of the Literature*, Berkeley, CA, Centre for the Study of Child Care Employment.

Whitebook, M. Howes, C. et Phillips, D.A. (1998), *Worthy work, Unliveable Wages: The National Child Care Staffing Study, 1988-1997*, Washington, DC, Center for the Childcare Workforce.

Whitebook, M., Sakai, L. Gerber, E. et Howes, C. (2001), *Then & Now: Changes in Child Care Staffing, 1994-2000*, Washington, DC, Center for the Childcare Workforce.