

# Résumé

## Analyse bibliographique du marché du travail dans le secteur des SÉGE

Beaucoup de facteurs complexes influent sur la demande et l'offre de travailleuses et de travailleurs dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et concourent à la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. *L'Analyse bibliographique du marché du travail dans le secteur des SÉGE* examine ces facteurs dans le premier rapport d'une série de quatre produits dans le cadre d'une recherche réalisée pour le compte du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance et intitulée *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et y faire face*. Pour en savoir davantage, téléchargez le rapport complet depuis le [www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca).



### Demande de services éducatifs et de garde à l'enfance

La demande de travailleuses en SÉGE est tributaire de la demande de services de garde. En effet, la réglementation stipulant les ratios éducatrices-enfants fait en sorte que la demande de services se traduit pratiquement en une demande quasi équivalente d'éducatrices à la petite enfance. Aussi, les employeurs ne peuvent pas remplacer les travailleuses du secteur des SÉGE par de la technologie comme ils peuvent le faire dans beaucoup d'autres industries [2003, Warner et col., États-Unis].

Pour sa part, la demande de SÉGE est influencée par une longue liste de facteurs dont, notamment, les conditions économiques, les caractéristiques familiales, les programmes gouvernementaux et la disponibilité, l'accessibilité et la qualité des services de garde.

Un des facteurs les plus importants pour comprendre la demande de SÉGE est la sensibilité au prix des parents, car il faut savoir que les tarifs demandés (frais de garde) ont un effet important sur la demande de services. Quand les tarifs grimpent, la demande de SÉGE chute. Dans Cleveland et col. [2006] et Powell [2002], les chercheurs ont démontré qu'une augmentation d'un pour cent du prix des services de garde au Canada entraînait une baisse de la demande d'un pour cent ou plus. De plus, des études ont révélé que les parents au Canada sont plus sensibles aux fluctuations de prix que les parents d'autres pays :

- Si le prix relatif des SÉGE augmente au Canada du même pourcentage que dans d'autres pays, la demande de services diminue plus substantiellement au Canada qu'ailleurs.
- Si le prix des services de garde diminue, la demande de services augmente davantage au Canada qu'ailleurs.
- Quand le salaire des mères augmente, la demande de SÉGE au Canada n'augmente pas autant que dans d'autres pays.

La sensibilité élevée aux fluctuations de prix conjuguée à une faible tendance à une croissance de la demande de services quand les salaires des mères augmentent indique que les fluctuations de prix sont le facteur déterminant de la demande de services de garde au Canada. Ce constat a des répercussions directes sur la demande de travailleuses et de travailleurs en SÉGE.

## Demande de services de garde de qualité

La recherche indique que les parents valorisent la qualité, mais qu'il leur arrive d'interpréter erronément les indicateurs de qualité parce qu'ils ne possèdent pas autant de connaissances sur le sujet que les travailleuses en SÉGE (on parle d'asymétrie de l'information). De plus, une étude réalisée aux États-Unis a constaté des signes de risque moral; en effet, certaines garderies présentaient des caractéristiques observables positives (p. ex. aire d'accueil propre), mais avaient tendance à réduire la qualité des aspects non observables (p. ex. la formation du personnel). La demande sur le plan de la qualité est freinée quand les parents ne peuvent pas faire la différence entre des services de qualité supérieure et des services de qualité médiocre. Il s'agit alors d'un échec du marché et le gouvernement est justifié d'intervenir pour stimuler des retombées plus optimales d'un point de vue social. Une façon de pallier ce type d'échec du marché est de diffuser de l'information sur la qualité des services offerts par les fournisseurs de SÉGE. On peut aussi y parvenir par la réglementation.

## Des niveaux de demande plus élevés en SÉGE

La recherche indique que les demandes d'expansion, de remplacement et de recrutement de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE sont beaucoup plus élevées qu'elles le sont, en moyenne, pour tous les autres groupes de travailleurs.

- La demande d'expansion est plus importante pour les travailleuses en SÉGE, car les emplois se multiplient plus rapidement dans ce secteur que dans la plupart des autres professions.
- Les taux de roulement sont plus élevés en SÉGE que dans la plupart des autres professions; en fait, une bonne part de la demande de travailleuses en SÉGE est attribuable à la demande de remplacement générée par les départs à la retraite, les congés de maternité, d'autres raisons familiales, le retour aux études ou le fait de s'être trouvé un emploi à l'extérieur du secteur.
- Étant donné que les demandes d'expansion et de remplacement dans les SÉGE sont beaucoup plus élevées en moyenne que dans les autres professions, la demande totale de recrutement est également plus importante. Un taux de roulement élevé cause des problèmes de recrutement et peut avoir une incidence négative sur la qualité des soins fournis aux enfants.

## Disponibilité moindre de travailleuses qualifiées

L'offre de main-d'œuvre en SÉGE est déterminée par le nombre de travailleuses et de travailleurs disponibles et la quantité d'heures travaillées. Le nombre de travailleuses en SÉGE disponibles dépend de la quantité de nouvelles diplômées intégrant la main-d'œuvre du secteur et le nombre de travailleuses qui choisissent de demeurer dans le secteur. Il y a des indications selon lesquelles le taux d'inscription dans les programmes d'éducation à la petite enfance diminue dans certaines provinces. Aussi, beaucoup d'étudiantes inscrites dans ces programmes n'entreprennent pas de travailler dans le secteur des SÉGE; en fait, plus de la moitié des éducatrices à la petite enfance ne travaillent pas en SÉGE. Ce phénomène a des répercussions sur la qualité des services puisque cette qualité est influencée par la qualité des travailleuses en SÉGE, laquelle pour sa part est influencée par le niveau de formation en éducation à la petite enfance.

## Énigmes liées au marché du travail dans le secteur des SÉGE

Il existe deux énigmes importantes en lien avec le marché du travail dans le secteur des SÉGE : pourquoi les salaires sont-ils bas et pourquoi n'ont-ils pas augmenté parallèlement à la demande?

### Énigme 1 : Pourquoi les salaires sont-ils bas?

Une des énigmes liées au marché du travail dans le secteur des SÉGE est la faible rémunération des travailleuses et travailleurs étant donné leur niveau d'éducation. Les données du recensement indiquent que les travailleuses à temps plein sur toute l'année appartenant à la catégorie des éducatrices et des aides-éducatrices à la petite enfance (CNP-S E217), qui sont détentrices d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires inférieur à un baccalauréat, gagnent environ 55 p. cent de ce que gagnent les autres travailleurs toutes professions confondues ayant le même degré de scolarisation. Et les éducatrices en SÉGE détentrices d'un baccalauréat gagnent, quant à elles, 46 p. cent du salaire des autres travailleurs ayant les mêmes qualifications. Il y a plusieurs raisons pour expliquer ces bas salaires :

- Il peut y avoir des avantages non pécuniaires à travailler dans le secteur (cf. Mocan et Tekin, 2000). L'hypothèse du don de son travail donne à penser que les travailleuses en SÉGE considèrent leur travail comme étant si important pour la société qu'elles sont prêtes à travailler dans le secteur malgré la faible rémunération.
- Selon Cleveland et Hyatt (2000), la faible rémunération des éducatrices à la petite enfance illustre peut-être une forme de discrimination ou reflète d'autres facteurs institutionnels qui ont un effet négatif sur les salaires versés aux jeunes travailleuses non formées.
- Les employeurs jouissent peut-être d'une certaine emprise sur le marché susceptible de favoriser des salaires plus bas que la normale.
- Du point de vue de la demande, les faibles salaires reflètent peut-être une croyance chez certains parents selon laquelle le but des SÉGE est essentiellement la garde d'enfants et qu'à ce titre, la travailleuse au salaire de base n'a pas vraiment besoin de formation spécialisée. Comme mentionné précédemment, il se peut que les parents ne soient pas aptes à évaluer la qualité à cause de l'asymétrie d'information. Ces facteurs diminueront par conséquent la demande pour des services de garde de qualité, ce qui aura pour effet de réduire la demande de travailleuses qualifiées en SÉGE et de faire baisser leur salaire.
- Les caractéristiques de l'employeur peuvent également avoir une incidence sur les salaires. Par exemple :
  - Les salaires sont plus élevés dans les garderies sans but lucratif. Le salaire des travailleuses diminue avec l'augmentation du pourcentage des revenus d'une garderie à but lucratif provenant des tarifs versés par les parents (frais de garde). Par ailleurs, dans les garderies sans but lucratif, l'effet de l'augmentation des tarifs par rapport au revenu de la garderie sur la rémunération des travailleuses est minime.
  - Il y a certains signes selon lesquels une plus grande capacité d'accueil dans une garderie (nombre de places) et un plus grand nombre de garderies par employeur sont associés à des salaires plus bas.
  - L'arrimage garderie et école a un effet très positif sur la rémunération.
  - Les subventions comme pourcentage des recettes d'une garderie et le nombre d'enfants subventionnés accueillis n'ont pas d'effet sur les salaires des travailleuses.

### Énigme 2 : Pourquoi les salaires n'ont-ils pas augmenté parallèlement à la demande?

La deuxième énigme liée à la rémunération porte sur la faible augmentation relative des salaires en dépit d'une très forte hausse de la demande de travailleuses dans le secteur des SÉGE de 2000 à 2007. La cause est en partie la sensibilité au prix des parents canadiens et la sensibilité de l'offre de la main-d'œuvre à des augmentations, même modestes, de salaire. Toutefois, même après avoir pris en compte la plus grande sensibilité des parents au prix des services, l'analyse donne à penser que les gains en termes de salaires réels dans le secteur sont moindres que ce qui aurait dû se produire considérant la hausse de demande. C'est dire qu'un autre facteur a provoqué l'augmentation substantielle de l'offre de main-d'œuvre en SÉGE.

Selon les entrevues menées auprès d'informatrices et d'informateurs clés, dans des périodes d'augmentation importante du nombre de places en services de garde (donc de la demande de travailleuses), les gouvernements ont tendance à accorder plus d'exemptions sur le plan de la scolarité du personnel aux garderies qui ont besoin d'employés. Ainsi, un facteur qui explique la faible augmentation du salaire réel dans le secteur est l'embauche de travailleuses moins qualifiées et moins bien rémunérées durant une période de demande élevée. Si cet influx d'employées moins qualifiées a pour effet de générer un plan concerté visant à améliorer les titres de compétence et les qualifications du personnel, cette situation pourrait être de courte durée et on pourrait se retrouver, au fil du temps, avec des niveaux de scolarité plus élevés, des services de garde de meilleure qualité et des salaires plus élevés. Par contre, si l'augmentation de la demande donne plus d'importance à la quantité qu'à la qualité, alors les salaires des travailleuses qualifiées n'atteindront jamais le seuil qu'ils auraient pu atteindre ou qu'ils devraient atteindre. La rémunération de ces travailleuses sera effectivement plafonnée, car elles sont en concurrence avec quiconque a un diplôme d'études secondaires ou moins, un bassin énorme de travailleuses prêtes à satisfaire à la demande de services et à moindre coût.

**Pour de plus amples renseignements ou pour commander des exemplaires gratuits (imprimés) de ce document, adressez-vous au Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) :**



[www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca)



[info@ccsc-cssge.ca](mailto:info@ccsc-cssge.ca)



**1-866-411-6960** (SANS-FRAIS)



**613-239-3100**