

Un aperçu des salaires dans le secteur des services de garde à l'enfance, 2000-2010

**Préparé par Jane Beach
Janvier 2013**



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

INTRODUCTION

Les salaires et les avantages sociaux des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance sont depuis longtemps des facteurs importants pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, notamment dans le secteur des services de garde réglementés. Ce document, *Un aperçu des salaires dans le secteur des services de garde à l'enfance 2000-2012* présente une vue d'ensemble des changements survenus au chapitre des salaires versés en garderie depuis l'étude antérieure du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE), *Salaires versés dans le secteur des services de garde et qualité du système* (2005). Les données publiées dans ce document sont tirées de tableaux normalisés et de totalisations personnalisées de données du recensement de 2001 et de 2006, ainsi que de données administratives provinciales et territoriales (PT) colligées par le Childcare Resource and Research Unit dans le cadre des rapports *Early childhood education and care in Canada 2006 and 2008* et *Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada 2010*.¹ Le document examine les changements au chapitre des revenus et de la scolarisation de la main-d'œuvre des services de garde, les modifications apportées aux allocations de fonds provinciaux et territoriaux et le nombre de places disponibles en services de garde réglementés.

Dans l'ensemble, les données indiquent que les salaires et le financement public ont augmenté, mais que, par ailleurs, de nombreux problèmes subsistent. Les principaux constats sont les suivants :

- En 2006, le secteur des services de garde comptait plus d'éducatrices et d'aides-éducatrices à la petite enfance qu'en 2001 et un plus grand nombre d'éducatrices/d'aides-éducatrices travaillaient en garderie.
- Les salaires demeuraient bien inférieurs à la moyenne nationale, mais, dans l'ensemble, l'écart entre les salaires des éducatrices/aides-éducatrices en garderie et ceux de toutes les autres professions avait diminué de 2000 à 2005.
- Les éducatrices/aides-éducatrices travaillant comme responsables de garde en milieu familial gagnaient moins que leurs homologues en garderie (2005).
- De 2000 à 2005, les gains salariaux des éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance ont été beaucoup plus élevés que les gains réalisés dans toutes les autres professions (6,6 % vs 1,1 %).
- En 2005, le pourcentage d'éducatrices et d'aides-éducatrices en garderie ayant travaillé à temps plein toute l'année était inférieur à la moyenne de toutes les autres professions, mais on ne sait pas si c'était par choix ou faute de travail à temps plein.
- Les éducatrices/aides-éducatrices détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires gagnaient plus que celles qui n'avaient pas de diplôme.
- Sauf au Québec, les frais de garde payés par les parents ou les subventions pour frais de garde demeuraient la principale source de financement des garderies. Pour maintenir les tarifs aussi abordables que possible, beaucoup de garderies versent des salaires inférieurs à ceux versés dans d'autres professions qui exigent une scolarisation semblable.
- Dans la plupart des provinces et des territoires, le seuil de revenu pour être admissible à l'aide financière (subvention pour frais de garde) a été haussé.

¹ Les sources de données utilisées sont présentées en détail à la fin de ce rapport.

- En 2010, toutes les provinces et tous les territoires subventionnaient sous une forme quelconque le fonctionnement à tout le moins de certaines garderies.
- De 2004 à 2010, un certain nombre de provinces et de territoires ont augmenté l'allocation de fonds consentis aux services de garde.² Ces hausses semblent avoir eu un effet positif sur les salaires, dont les pourcentages d'augmentation les plus élevés ont été au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan et en Alberta.
- Le nombre de places en services de garde réglementés au Canada a augmenté de 24 % (2010) depuis 2004 et le pourcentage de places relativement à la population d'enfants a également augmenté régulièrement, sauf au Nunavut, où il y a eu une légère diminution.
- L'allocation de fonds par place a augmenté dans toutes les provinces et dans les territoires, sauf dans les Territoires du Nord-Ouest.

Contexte

Les faibles salaires versés dans le secteur des services de garde à l'enfance sont un problème de longue date au Canada et ont fait l'objet de nombreuses études.

La première étude pancanadienne sur les salaires et les conditions de travail dans les services de garde réglementés au Canada a été réalisée pour le Groupe de travail sur les services de garde en 1984. Cette étude a révélé qu'à comparer au salaire moyen dans l'industrie, le salaire des travailleuses et des travailleurs en garderie faisait piètre figure. Il était beaucoup moins élevé que celui des personnes occupant des emplois similaires.³

Plusieurs études pancanadiennes réalisées subséquemment, notamment *Garde à l'enfance (1992)*⁴, l'Étude sur le secteur des services de garde à l'enfance en 1996⁵, l'étude de 1998 *Oui, ça me touche!*⁶ et enfin, en 2004, la mise à jour des données sur le marché du travail, *Un travail à valoriser : La main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada*⁷ ont fait état des faibles salaires versés dans le secteur des services de garde comparativement aux salaires d'autres professions, y compris des professions exigeant une scolarisation semblable.

² Aux fins de ce rapport, l'allocation de fonds ou le financement représente les montants approuvés pour les dépenses en services de garde dans le cadre du processus budgétaire provincial et territorial. L'allocation de fonds peut être répartie en sous-catégories, par exemple, subventions de fonctionnement, subventions pour frais de garde et dépenses d'immobilisations. Les dépenses réelles effectuées dans une catégorie donnée peuvent différer de l'allocation de fonds attribués à cette catégorie.

³ Cooke, K., London, J., Edwards, R., et Rose-Lizée, R. (1986). *Rapport du Groupe de travail sur les services de garde*. Ottawa (Ontario): Conseil du statut de la femme du Canada, pages 114-115.

⁴ Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance et Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1992). *Garde à l'enfance: Une étude sur les salaires et les conditions de travail dans les garderies canadiennes*. Ottawa (Ontario): Auteur.

⁵ Beach, J., Bertrand, J., et Cleveland, G. (1998). *Le secteur des services de garde: De la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*. Ottawa (Ontario): Comité de direction des ressources humaines des services de garde à l'enfance.

⁶ Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A., et Tougas, J. (2000). *Oui, ça me touche! Étude pancanadienne sur: les salaires, les conditions de travail et les pratiques en garderie*. Guelph (Ontario). Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.

⁷ Beach, J., Bertrand, J., Forer, B., Michal, D., et Tougas, J. (2004). *Un travail à valoriser: La main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada. Mise à jour des données du marché du travail*. Ottawa (Ontario): Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.

L'étude *Oui, ça me touche!* a démontré que les faibles salaires versés dans le secteur des services de garde nuisaient au recrutement et à la rétention d'employées qualifiées dans les garderies du pays ainsi qu'à la qualité des services fournis.

- Le volet sur les salaires et les conditions de travail de *Oui, ça me touche!* a démontré qu'un taux de roulement élevé était associé à un salaire moindre. Le taux de roulement moyen des éducatrices gagnant moins de 10,50 \$ l'heure était de 40 % comparativement à 19,9 % pour celles qui gagnaient 14,00 \$ l'heure ou plus.⁸
- Le volet qualité des services offerts en garderie de *Oui, ça me touche!* a démontré que le niveau de salaire des éducatrices était le facteur le plus important pour prédire la qualité des services offerts aux groupes d'enfants âgés de 3 et 4 ans (âge préscolaire) et aux groupes de poupons/bambins.⁹

L'étude du CSRHSGE, *Salaires versés dans le secteur des services de garde et qualité du système*, s'est intéressée aux salaires des travailleurs et travailleuses en garderie, à l'impact de l'éducation sur les revenus et à l'effet possible sur les salaires des tendances remarquées en matière de développement et de financement. L'étude a démontré que les éducatrices et les aides-éducatrices en garderie¹⁰ gagnaient environ la moitié du salaire moyen de toutes les professions prises ensemble. Les données ont aussi révélé que, dans la plupart des provinces et des territoires, plus le niveau de scolarité des éducatrices en garderie était élevé plus leur salaire était élevé; et elles étaient plus susceptibles de travailler à temps plein que les travailleuses qui ne détenaient pas de diplôme d'études postsecondaires. Ces constats s'appuyaient sur des totalisations personnalisées de données du recensement de 2001¹¹ et sur des données administratives PT recueillies dans le cadre du rapport *Early Childhood Education and Care in Canada 2004*.¹²

L'étude a aussi examiné les variations au chapitre des places en services de garde dans les provinces et les territoires et au chapitre de l'allocation de fonds de 2001 à 2004. Les constats :

⁸ Doherty et col. p.104

⁹ Goelman, H., Doherty, G., Lero, D.S., 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 p. 66 et 68.

¹⁰ Statistique Canada classe les professions selon le système de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S). La catégorie de la CNP-S pour les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance, E-217, est décrite de la façon suivante par Statistique Canada:
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance: Les éducateurs de la petite enfance planifient et organisent les activités d'enfants d'âge préscolaire et scolaire. Les aides-éducatrices de la petite enfance s'occupent des enfants d'âge préscolaire sous la supervision des éducateurs de la petite enfance. Les éducatrices et les aides-éducatrices de la petite enfance font participer les enfants à des activités susceptibles d'encourager leur épanouissement intellectuel, physique et affectif. Elles travaillent dans des centres de la petite enfance, des garderies, des jardins d'enfants, des prématernelles, et des organismes pour l'enfance en difficulté et dans d'autres milieux où des services d'éducation de la petite enfance sont fournis ou elles peuvent être des travailleuses autonomes. Les éducatrices de la petite enfance qui occupent des postes de supervision sont comprises dans ce groupe de base.

¹¹ On peut analyser les données sous l'angle des personnes qui travaillent à domicile et sous l'angle des personnes qui travaillent « ailleurs ». Aux fins de ce document et d'autres études réalisées par le CSRHSGE, l'hypothèse retenue est celle voulant que les personnes qui travaillent « ailleurs » travaillent en garderie et que celles qui travaillent à domicile sont des responsables de garde en milieu familial. La catégorie de « responsables de garde en milieu familial » comprend à la fois les responsables de garde agréées et celles qui ne le sont pas.

¹² Friendly, M. et J. Beach (2005) *Early Childhood Education and Care in Canada 2004*. Toronto (Ontario). Université de Toronto, Childcare Resource and Research Unit.

- Le pourcentage d'enfants âgés de zéro à douze ans disposant d'une place en services de garde réglementés avait augmenté en moyenne de 12,1 % à 15,5 % de 2001 à 2004.
- En général, l'allocation de fonds (financement) avait augmenté de 27,1 % dans tout le pays mais avec des variations pouvant aller d'une hausse de 53,3 % en Nouvelle-Écosse à une baisse de 14,5 % en Colombie-Britannique.
- L'allocation de fonds en dollars réels pour chaque place en services de garde réglementés avait augmenté de 1,2 % dans tout le pays, mais les variations étaient importantes d'une province et d'un territoire à l'autre; notamment, il y a eu des hausses dans sept provinces et territoires et des baisses dans cinq.

D'autres études récentes très importantes fournissent des données sur les salaires dans le secteur des services de garde au Canada :

- *Portrait de la main-d'œuvre des SÉGE au Canada* (Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, 2009).
- *Early Childhood Education and Care in Canada : 1998, 2001, 2004, 2006, 2008* (Childcare Resource and Research Unit) et *Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada 2010* (RHDCC, 2012).

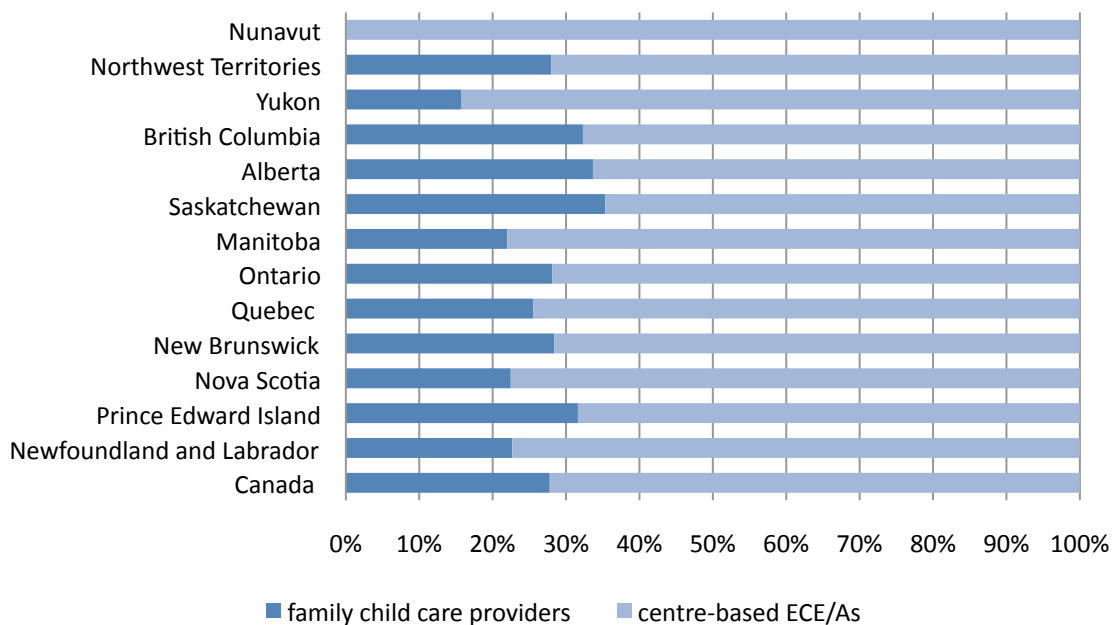
Taille et scolarisation de la main-d'œuvre du secteur des services de garde

Une comparaison des données du recensement de 2001 et de celui de 2006 indique une hausse du nombre d'éducatrices et d'aides-éducatrices à la petite enfance au Canada ainsi que du pourcentage relatif d'éducatrices et d'aides-éducatrices travaillant en garderie.

- En 2006, 163 620 personnes ont été classées dans la catégorie des éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance de la CNP-S, une hausse de 19,6 % par rapport à 136 800 personnes lors du recensement de 2001.
- En 2006, 72 % des éducatrices et aides-éducatrices travaillaient en garderie et 28 % étaient des responsables de garde en milieu familial, à comparer à 68 % et 32 % respectivement en 2001.

Le graphique 1 illustre le pourcentage relatif d'éducatrices en garderie et en milieu familial par province et territoire en 2006.

Éducatrices et des aides-éducatrices en garderie et responsables de garde en milieu familial relativement à l'ensemble des éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance par province et territoire, 2006



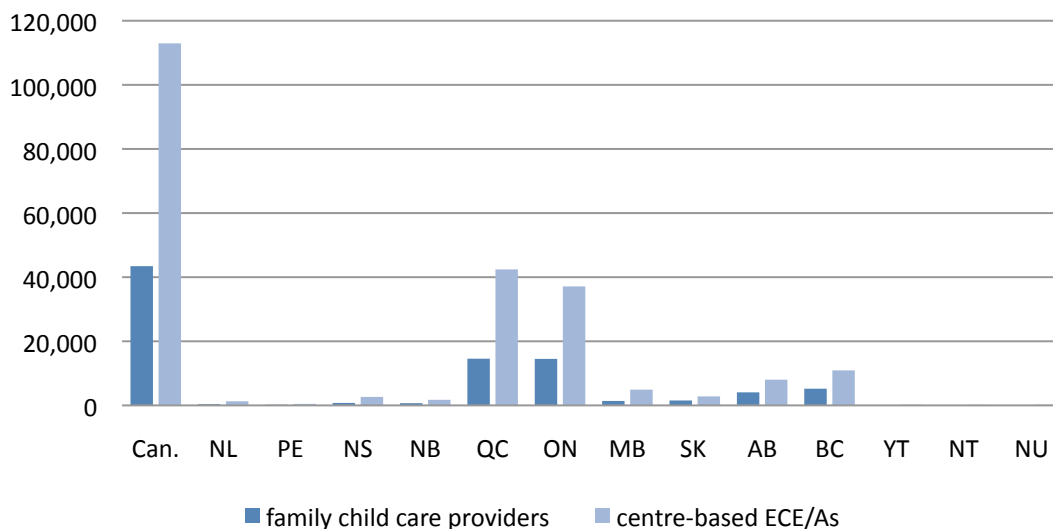
Le tableau 1 présente les nombres réels de responsables de garde en milieu familial (c'est-à-dire d'éducatrices/aides-éducatrices qui travaillent à domicile et d'éducatrices/aides-éducatrices qui travaillent en garderie, par province et territoire.

Tableau 1 : Nombre d'éducatrices/aides-éducatrices en garderie et de responsables de garde en milieu familial (éducatrices/aides-éducatrices qui travaillent à domicile) par province et territoire, 2006

	Responsables de garde en milieu familial	Éducatrices/aides-éducatrices en garderie	Total éducatrices/aides-éducatrices
CANADA	43 435	112 950	156 385
Terre-Neuve-et-Labrador	375	1 280	1 655
Île-du-Prince-Édouard	215	465	680
Nouvelle-Écosse	765	2 640	3 405
Nouveau-Brunswick	690	1 740	2 430
Québec	14 570	42 425	56 995
Ontario	14 505	37 115	51 620
Manitoba	1 385	4 915	6 300
Saskatchewan	1 535	2 805	4 340
Alberta	4 070	8 020	12 090
Colombie-Britannique	5 210	10 920	16 130
Yukon	40	215	255
Territoires du Nord-Ouest	70	180	250
Nunavut	0	230	230

Le graphique 2 illustre le nombre d'éducatrices/aides-éducatrices en garderie et de responsables de garde en milieu familial par province et territoire en 2006. De toutes les éducatrices/aides-éducatrices à la petite enfance au Canada, 69,5 % étaient au Québec et en Ontario.

Nombre d'éducatrices et d'aides-éducatrices en garderie et de responsables de garde en milieu familial, 2006



Ce que gagne la main-d'œuvre des services de garde

Selon les données du recensement de 2001¹³, les éducatrices/aides-éducatrices gagnaient environ la moitié du salaire moyen national, toutes professions confondues :

- En 2000, les éducatrices/aides-éducatrices travaillant à temps plein comme responsables de garde en milieu familial ont gagné en moyenne 15 000 \$ et celles qui travaillaient en garderie, un peu plus de 21 000 \$.

Les données du recensement de 2006 indiquent qu'en 2005 le revenu des éducatrices et aides-éducatrices était encore beaucoup inférieur à la moyenne nationale, toutes professions confondues :

- Le revenu médian à temps plein, toutes professions confondues, peu importe la scolarisation, était de 41 401 \$ comparativement à 20 285 \$ pour les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance.¹⁴

Il y avait des variations importantes entre le revenu des éducatrices/aides-éducatrices qui travaillaient à domicile (responsables de garde en milieu familial) et le revenu de celles qui travaillaient « ailleurs » (c'est à dire en garderie) :

¹³ Les chiffres sur le revenu et le travail tirés du recensement portent sur l'année précédente. Par exemple, le recensement de 2001 décrit le revenu d'emploi et le nombre de semaines travaillées à temps plein et à temps partiel pour l'année 2000 et le recensement de 2006, pour l'année 2005. Par contre, les données sur l'éducation, l'âge, la langue, l'origine ethnique et la situation familiale sont celles de l'année du recensement.

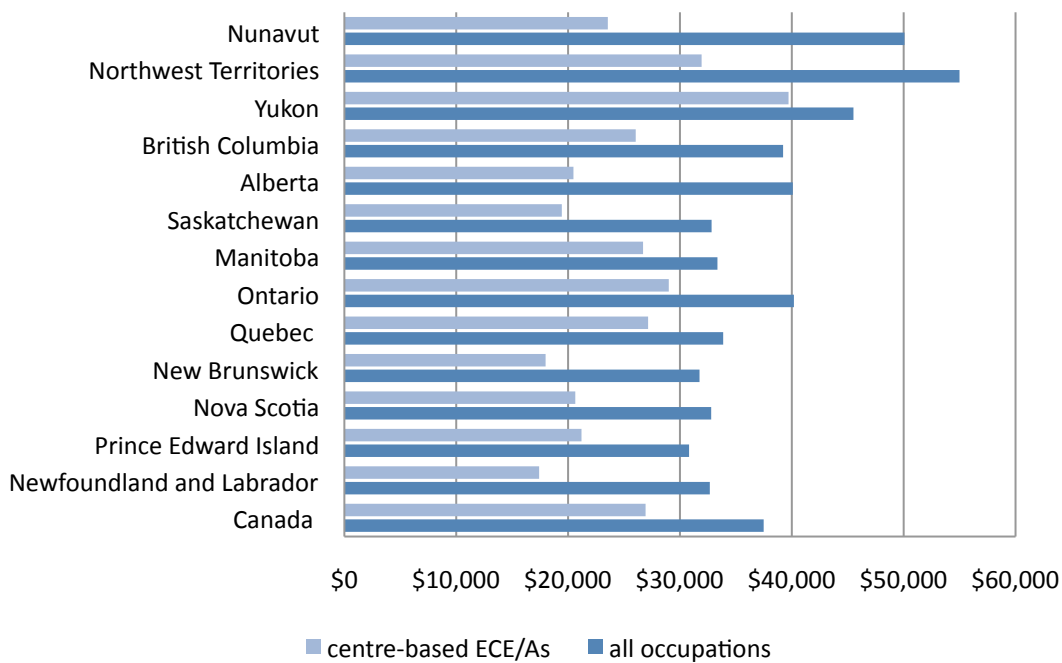
¹⁴ La médiane est le chiffre du centre d'un ensemble de chiffres ordonnés du plus bas au plus élevé. Lorsqu'on l'applique aux salaires, cela signifie que 50 % des personnes gagnent moins que la médiane et 50 % gagnent plus.

- Le revenu médian de toutes les responsables de garde en milieu familial, peu importe le niveau de scolarité, était de 10 925 \$ (environ 25 % du revenu dans toutes les autres professions).
- Le revenu médian des éducatrices/aides-éducatrices en garderie était de 25, 100 \$, ou 61 % de la moyenne nationale.¹⁵

De 2000 à 2005, l'écart entre le revenu médian des éducatrices/aides-éducatrices en garderie et le revenu dans toutes les autres professions avait diminué dans le cas des personnes détentrices d'un certificat ou d'un diplôme d'études collégiales, mais il y avait beaucoup de variations d'une province et d'un territoire à l'autre :

- En 2005, le revenu médian des éducatrices/aides-éducatrices à temps plein détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial était 72 % de celui des personnes détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial dans toutes les autres professions.
- Les variations oscillaient de 47 % du revenu global des personnes qui détenaient un certificat ou un diplôme collégial dans toutes les autres professions au Nunavut à 53 % à Terre-Neuve-et-Labrador à 80 % au Québec et au Manitoba (graphique 3).

Revenu médian des personnes détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial travaillant à temps plein, toutes professions confondues, par rapport au revenu médian des éducatrices et aides-éducatrices en garderie, 2005

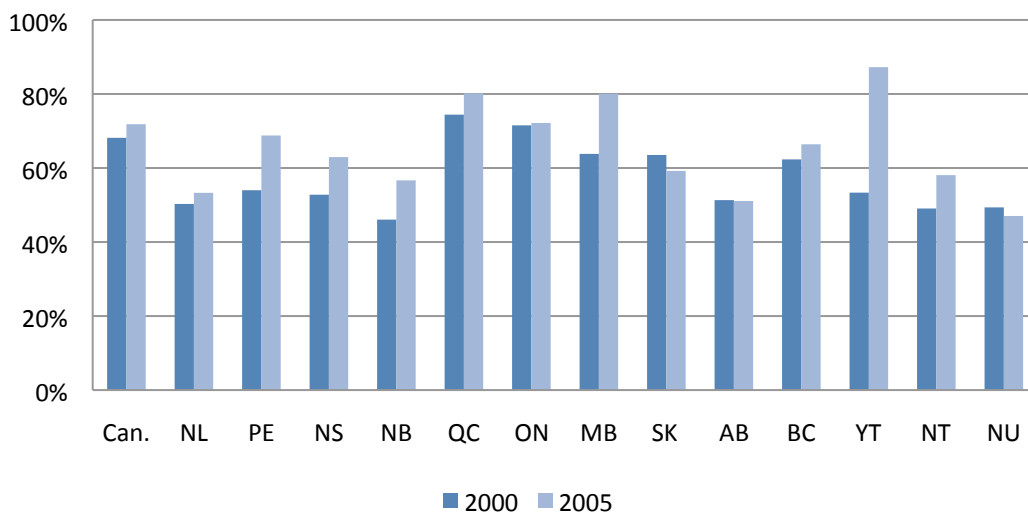


De 2000 à 2005, l'augmentation du revenu des éducatrices et des aides-éducatrices en garderie détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial a été supérieure aux augmentations salariales dans toutes les autres professions. En 2000, les éducatrices/aides-éducatrices détentrices d'un certificat ou

¹⁵ Le revenu déclaré des responsables de garde en milieu familial ne peut pas être directement comparé à celui des éducatrices/aides-éducatrices en garderie, car leur revenu est déclaré à titre de revenu net et celui des éducatrices à titre de revenu brut. Puisqu'une majorité de responsables de garde en milieu familial ne sont pas assujetties aux réglementations et aux politiques gouvernementales, dans ce document, l'examen plus détaillée de la scolarisation et des salaires portera uniquement sur les éducatrices et les aides-éducatrices travaillant en garderie.

d'un diplôme collégial gagnaient en moyenne environ 68 % du revenu gagné dans toutes les autres professions. En 2005, leur revenu atteignait en moyenne 72 % du revenu gagné dans toutes les autres professions (graphique 4).

Revenu médian des personnes détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial travaillant à temps plein : éducatrices et aides-éducatrices en garderie par rapport à toutes les professions, 2000 et 2005

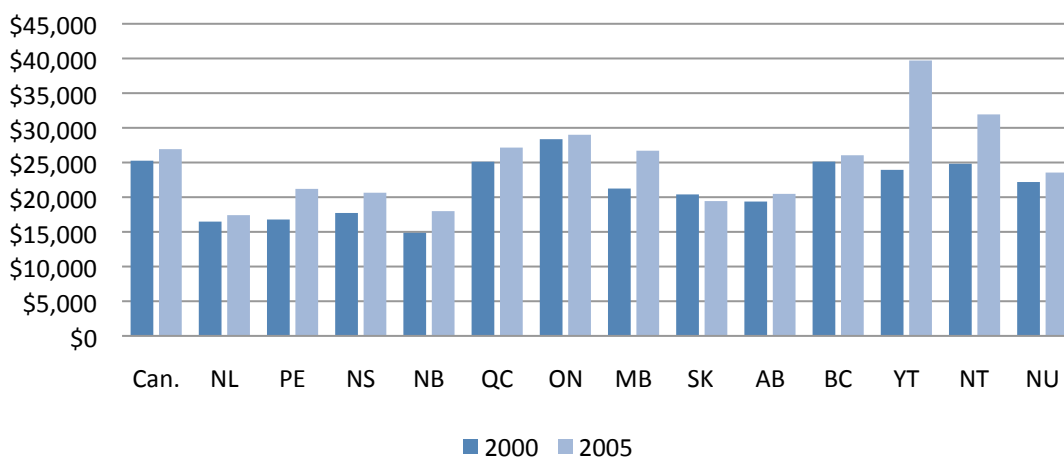


Dans la plupart des provinces et des territoires, de 2000 à 2005, les revenus des éducatrices/aides-éducatrices travaillant à temps plein toute l'année avaient augmenté comparativement à ceux dans toutes les autres professions. Les exceptions étaient en Saskatchewan, en Alberta et au Nunavut où le revenu des éducatrices et des aides-éducatrices avait légèrement baissé comparativement au revenu dans toutes les autres professions.

En tenant compte de l'inflation, les revenus des éducatrices/aides-éducatrices travaillant à temps plein toute l'année ont augmenté en moyenne de 6,6 % de 2000 à 2005 (graphique 5). Des gains de revenus ont été constatés dans toutes les provinces et tous les territoires, sauf en Saskatchewan.

Même si les revenus des éducatrices/aides-éducatrices à la petite enfance demeuraient inférieurs à la moyenne nationale, les gains dans la plupart des provinces et des territoires étaient beaucoup plus importants que les gains réalisés dans toutes les autres professions. En dollars 2005 constants, le gain réel pour toutes les professions au Canada était de 1,1 %, les revenus ajustés étant plus bas dans un certain nombre de provinces et de territoires.

Revenu en dollars de 2005 des éducatrices et aides-éducatrices en garderie travaillant à temps plein toute l'année détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial, 2000 et 2005



Emploi à temps plein et à temps partiel

Les tendances en matière d'emploi à temps plein et à temps partiel pour les éducatrices/aides-éducatrices en garderie ont peu varié de 2000 à 2005. Aussi, en 2005, un pourcentage moins élevé d'éducatrices/aides-éducatrices en garderie travaillait à temps plein toute l'année que la moyenne dans toutes les autres professions.¹⁶ Le tableau 2 présente les tendances en matière d'emploi à temps plein et à temps partiel chez les éducatrices et aides-éducatrices en 2000 et en 2005.

Tableau 2 : Tendances en matière d'emploi des éducatrices/aides-éducatrices en 2000 et 2005¹⁷

Année	Travaillé à temps plein toute l'année	Travaillé à temps plein une partie de l'année	Travaillé à temps partiel
2000	40 %	26 %	31 %
2005	43 %	27 %	30 %

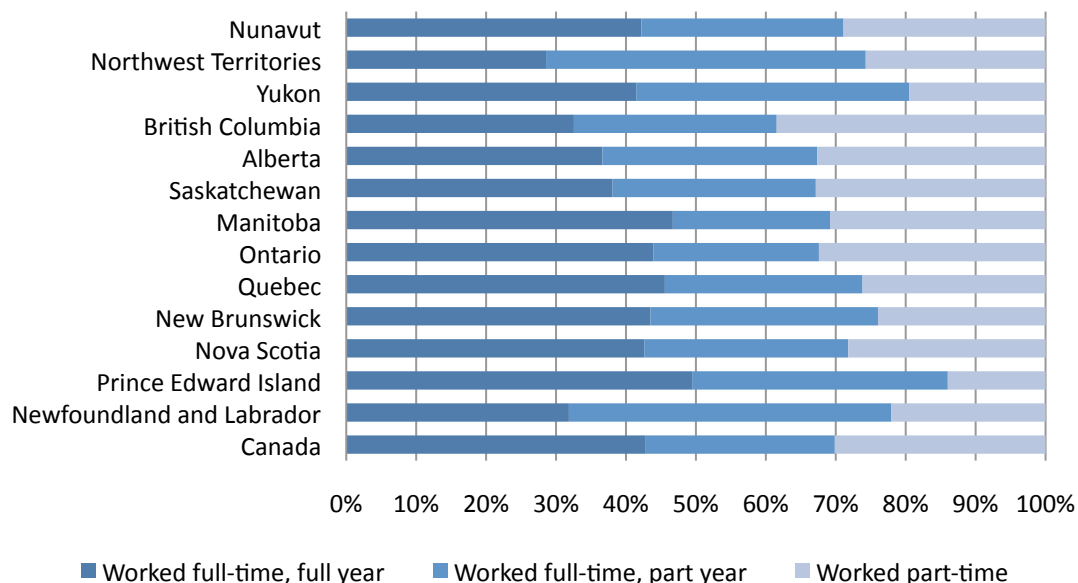
Le graphique 6 illustre l'emploi à temps plein et à temps partiel par province et territoire. Le pourcentage d'éducatrices/aides-éducatrices travaillant à temps partiel était le plus élevé en Colombie-Britannique et le plus faible à l'Île-du-Prince-Édouard. Un pourcentage considérable d'éducatrices/aides-éducatrices en garderie travaillait à temps plein, mais seulement une partie de l'année. On ne sait pas

¹⁶ Selon la définition de Statistique Canada, les travailleurs à temps plein toute l'année sont ceux qui ont travaillé, en 2005, 49 semaines sur 52 (surtout à temps plein) pour un salaire ou à leur propre compte. Travailler à temps plein équivaut à travailler 30 heures ou plus par semaine et travailler à temps partiel, équivaut à travailler de 1 à 29 heures par semaine. Pour d'autres définitions, cf.: <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-fra.cfm?TABID=6&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=1&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=855643&GK=1&GRP=1&O=D&PID=90652&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=76&VID=15900&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

¹⁷ La somme des pourcentages pour 2001 ne donne pas 100 %, car la catégorie "n'a pas travaillé" a été éliminée.

combien d'éducatrices/aides-éducatrices en garderie travaillaient à temps partiel ou une partie de l'année par choix ou parce qu'il n'y avait pas de travail à temps plein toute l'année.

Pourcentage d'éducatrices et d'aides-éducatrices en garderie travaillant à temps partiel et à temps plein, 2005

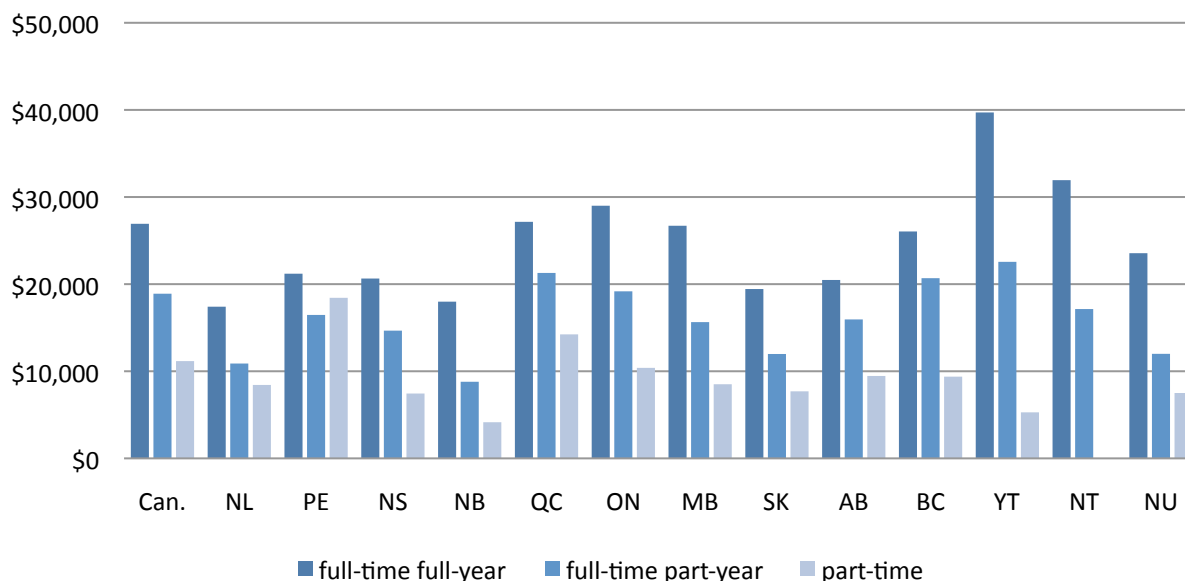


Le graphique 7 illustre le revenu en 2005 des éducatrices/aides-éducatrices en garderie ayant un emploi à temps partiel ou à temps plein et détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial :

- Les éducatrices/aides-éducatrices qui travaillaient à temps plein toute l'année gagnaient 26 927 \$.
- Les éducatrices/aides-éducatrices qui travaillaient à temps plein une partie de l'année gagnaient 18 902 \$.
- Les éducatrices/aides-éducatrices qui travaillaient à temps partiel gagnaient 11 165 \$.

Ainsi, dans la plupart des provinces et territoires, une majorité d'éducatrices/aides-éducatrices en garderie gagnait bien moins que 20 000 \$ par année. Le Québec, la Colombie-Britannique et le Yukon étaient les seuls endroits où le revenu médian des éducatrices/aides-éducatrices en garderie qui travaillaient à temps plein une partie de l'année était supérieur à 20 000 \$.

Revenu médian des éducatrices et aides-éducatrices en garderie détentrices d'un certificat ou d'un diplôme collégial, par emploi à temps partiel et à temps plein, 2005.



La scolarisation et son impact sur les salaires et les heures de travail

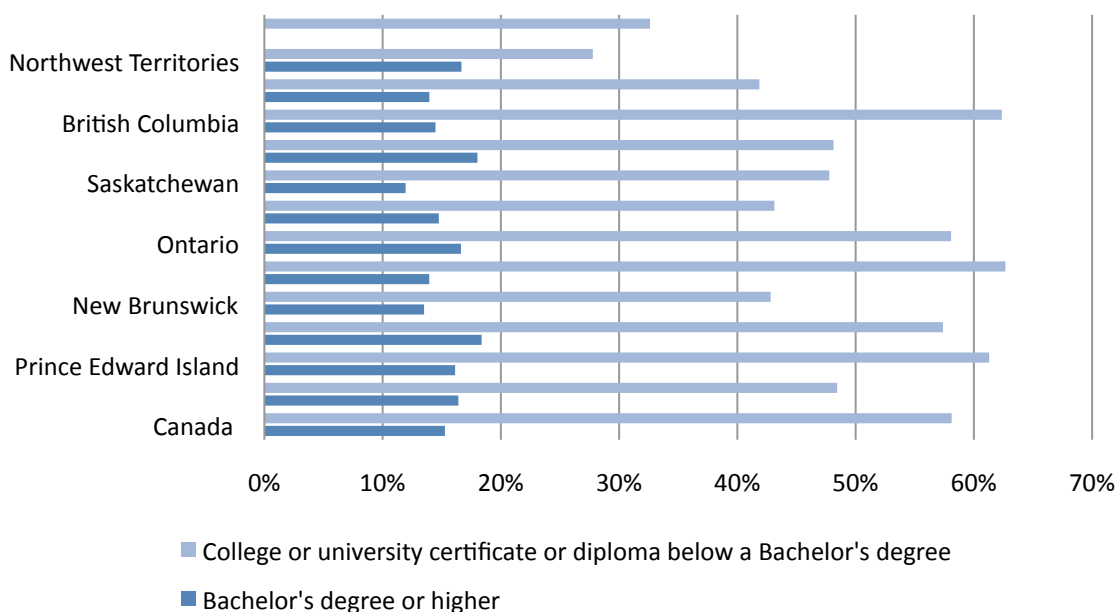
De 2001 à 2005, le pourcentage global des éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance possédant une formation de niveau postsecondaire a augmenté. En 2005, 73,4 % de toutes les éducatrices/aides-éducatrices en garderie détenaient un diplôme d'études postsecondaires à comparer à 66,8 % en 2000 (cf. tableau 3).

Tableau 3 : Scolarisation des éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance en 2000 et 2005

Diplôme le plus élevé	Éducatrices/aides-éducatrices en garderie		Responsables de garde en milieu familial	
	2001	2005	2001	2005
Certificat ou diplôme inférieur à un baccalauréat	52,9 %	58,1 %	37,5 %	44,7 %
Baccalauréat ou supérieur	13,9 %	15,3 %	8,3 %	9,5 %
Total avec diplôme d'études postsecondaires	66,8 %	73,4 %	45,8 %	54,2 %

Le graphique 8 illustre le pourcentage d'éducatrices/aides-éducatrices en garderie détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires en 2005 par province et territoire.

Scolarisation des éducatrices et aides-éducatrices en garderie, par province et territoire, 2005.



Il y avait corrélation entre une scolarisation plus élevée et un revenu plus élevé dans toutes les provinces et tous les territoires, sauf au Nunavut (tableau 4) :¹⁸

- Dans l'ensemble, le revenu des personnes qui détenaient un certificat ou un diplôme et qui travaillaient à temps plein était approximativement 43 % supérieur à celui des personnes qui n'avaient fait que des études secondaires.
- Les différences de salaire entre les éducatrices/aides-éducatrices en garderie détentrices d'un certificat ou d'un diplôme et les détentrices d'un diplôme d'études secondaires étaient les plus marquées au Manitoba et au Québec : 58 % et 45 % respectivement.
- Il semble que la scolarisation ait eu une incidence plus grande sur le revenu médian en 2005 : le salaire des éducatrices/aides-éducatrices en garderie détentrices d'un certificat ou d'un diplôme et qui travaillaient à temps plein était 32 % plus élevé que celui des personnes qui n'avaient fait que leurs études secondaires.

Tableau 4 : Salaire médian des éducatrices/aides-éducatrices en garderie travaillant à temps plein en 2005 en fonction de la scolarisation (\$)

	Diplôme d'études secondaires	Certificat ou diplôme collégial	Baccalauréat ou supérieur
Terre-Neuve-et-Labrador	14 738	17 411	24 000
Île-du-Prince-Édouard	15 281	21 198	24 089
Nouvelle-Écosse	14 307	20 644	23 936
Nouveau-Brunswick	15 059	17 989	21 906
Québec	20 921	27 153	30 311
Ontario	19 982	29 001	30 270

¹⁸ Le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest n'exigent pas de diplôme en éducation de la petite enfance (ÉPE) du personnel travaillant en services de garde réglementés.

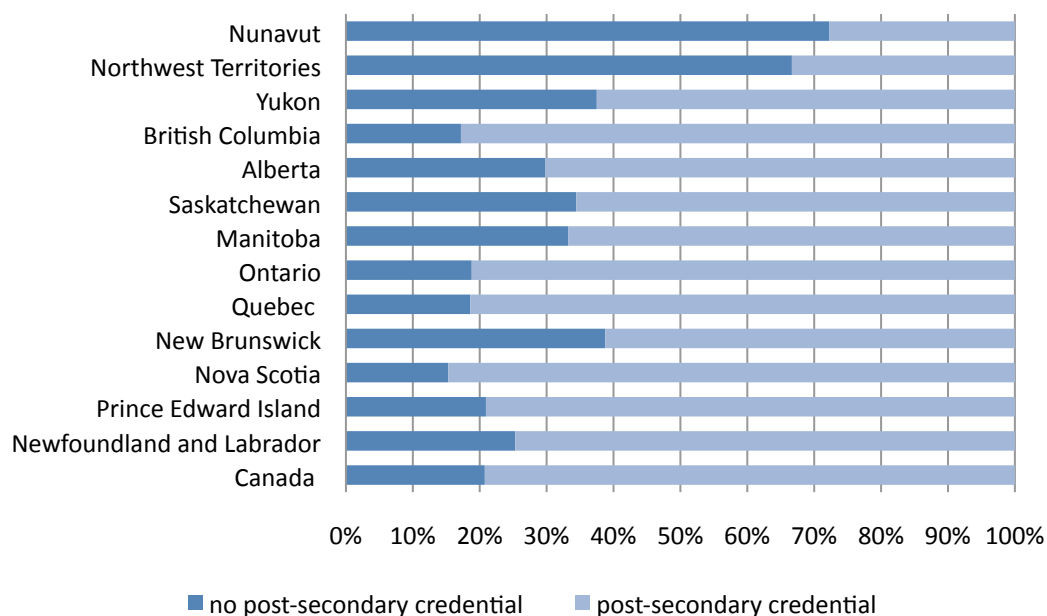
Manitoba	16 910	26 702	28 209
Saskatchewan	15 576	19 439	24 257
Alberta	16 028	20 479	22 833
Colombie-Britannique	18 031	26 046	28 021
Yukon	28 863	39 707	54 362
Territoires du Nord-Ouest	27 968	31 936	S.O.
Nunavut	25 003	23 552	S.O.
Canada	18 777	26 927	29 534

Une scolarisation plus élevée correspondait également à des taux d'emploi à temps plein plus élevés (graphique 9). De toutes les éducatrices/aides-éducatrices en garderie travaillant à temps plein toute l'année :

- 79 % détenaient un certificat ou un diplôme collégial ou universitaire
- 65,7 % détenaient un certificat ou un diplôme inférieur à un baccalauréat
- 13,5 % détenaient un baccalauréat ou supérieur

Ce n'est qu'aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, les deux endroits qui n'ont pas pour le moment d'exigences en matière de formation, qu'une majorité des personnes travaillant à temps n'avait pas de diplôme d'études postsecondaires.

Pourcentage d'éducatrices et d'aides-éducatrices en garderie travaillant à temps plein toute l'année par scolarisation, 2005



L'impact du financement sur les salaires

Règle générale, les salaires du personnel et les avantages sociaux représentent plus de 75 % du budget d'une garderie. Les recettes proviennent de trois sources principalement :

- Frais de garde versés par les parents
- Les subventions pour frais de garde versées par le gouvernement pour les parents admissibles

- Les subventions de fonctionnement et salariales consenties par les gouvernements (celles-ci ne sont pas accessibles à toutes les garderies dans toutes les provinces et tous les territoires)

Certaines garderies reçoivent aussi parfois du soutien en nature, notamment un loyer gratuit ou à faible coût. D'autres reçoivent de l'aide financière de l'organisme qui les parraine pour compenser un déficit de fonctionnement.

Dans toutes les provinces (sauf au Québec) et tous les territoires, les frais de garde des parents ou les subventions pour frais de garde consenties au nom des parents représentent la principale source de financement des garderies. Par conséquent, il y a un lien entre les frais de garde payés par les parents et les salaires versés aux employées. Pour maintenir les tarifs aussi abordables que possible, beaucoup de garderies versent des salaires inférieurs à ceux versés dans d'autres professions qui exigent un niveau d'éducation semblable.

Dans quelques provinces et territoires, les frais de garde sont inabordables pour les familles à revenu modeste et moyen, et ce, depuis plusieurs années. Les frais de garde sont également devenus de plus en plus inabordables pour certains parents subventionnés. La plupart des provinces et des territoires établissent un seuil maximum pour les subventions de frais de garde en fonction de l'âge de l'enfant. Par contre, les garderies peuvent fixer leurs tarifs en fonction du marché ou de ce qu'il leur faut pour verser des salaires plus élevés à leurs employées.

En 2010, les données administratives des provinces et des territoires¹⁹ indiquaient que le Québec comptait les frais de garde les moins élevés au pays à 7 \$ par jour ou 154 \$ par mois dans les garderies subventionnées, tout comme en 2004. Dans les autres provinces et territoires, les frais de garde mensuels pour des enfants âgés de deux ans oscillaient entre 414 \$ au Manitoba et 850 \$ en Colombie-Britannique (tableau 5).²⁰

Tableau 5 : Moyenne des frais de garde mensuels pour les enfants âgés de deux ans, 2010

Terre-Neuve-et-Labrador	599 \$
Île-du-Prince-Édouard	599 \$
Nouvelle-Écosse	616 \$
Nouveau-Brunswick	462 \$
Québec	154 \$
Ontario	Données non disponibles
Manitoba	414 \$
Saskatchewan	514 \$
Alberta	726 \$
Colombie-Britannique	850 \$
Yukon	630 \$
Territoires du Nord-Ouest	600 \$
Nunavut	599 \$

¹⁹ Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012). *Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada 2010*. Source: <http://www.dpe-agie.ca/fra/dpe/ececc-fra/page00.shtml>. Ce rapport ressemble dans sa forme et par les renseignements qu'il contient aux rapports *Early Childhood Education and Care in Canada* (de 1992, 1995, 1998, 2001, 2004, 2006, 2008) préparés et publiés par le Childcare Resource and Research Unit.

²⁰ Lorsque les provinces et les territoires ont fourni leurs tarifs quotidiens, les frais de garde mensuels ont été calculés à raison de 22 jours par mois. Les renseignements sur les tarifs n'étaient pas disponibles pour l'Ontario.

Subventions salariales et autres subventions de fonctionnement

En 2010, toutes les provinces et tous les territoires subventionnaient sous une forme quelconque le fonctionnement à tout le moins de certaines garderies. Dans certains endroits, les fonds accordés au fonctionnement étaient basés sur le niveau de scolarisation des employées; ailleurs, un pourcentage du financement de fonctionnement devait être affecté aux salaires et aux avantages sociaux du personnel. Dans certains cas, le financement de fonctionnement était basé sur les heures d'ouverture de la garderie et sur l'âge des enfants accueillis; il n'était pas directement rattaché aux salaires.

De 2004 à 2010, des modifications ont été apportées au financement et il y a eu des hausses dans quelques provinces et territoires. Ces changements comprennent notamment :

- Hausse de la prime à l'éducation pour les employées détentrices d'un diplôme d'un an en ÉPE (certificat niveau I) en 2008 à **Terre-Neuve-et-Labrador**; elle est passée de 2 080 \$ par année à 3 330 \$. La prime pour celles qui détiennent un diplôme de deux ans minimum (niveau II à IV) a augmenté de 4 160 \$ par année à 6 660 \$. Des paiements trimestriels sont versés directement aux employées.
- Introduction des centres de la petite enfance à **l'Île-du-Prince-Édouard**, d'une échelle salariale provinciale, d'une hausse des exigences de formation du personnel et du contrôle des tarifs maximums demandés aux parents. Ces centres de la petite enfance représentent une réforme majeure en matière de gouvernance et de prestation des services éducatifs et de garde à l'enfance, une réforme attribuable aux changements proposés dans un rapport publié en 2010 par le gouvernement intitulé *The Early Years Report - Early Learning in PEI: An Investment in the Island's Future*. Les centres de la petite enfance sont approuvés par le gouvernement en vertu d'un processus de demande de reconnaissance. Le financement est basé sur le total des salaires et des avantages sociaux du personnel éducateur en fonction de l'échelle salariale provinciale, divisé par 0,78, moins 90 % des recettes provenant des frais de garde des parents correspondant à la tarification provinciale. En 2010, la province comptait 41 centres de la petite enfance.
- Introduction de la subvention pour l'amélioration des services de garde (SASG) en **Nouvelle-Écosse** en 2010. La SASG est accessible à toutes les garderies à temps plein et à temps partiel détentrices d'un permis et elle vise à encourager l'augmentation des salaires et l'amélioration des avantages sociaux. Il s'agit d'une subvention basée sur une formule de calcul qui prend en compte le nombre moyen d'enfants inscrits, leur âge, le ratio éducatrice-enfants selon les différents groupes d'âge, ainsi que la scolarisation du personnel. En mai 2012, l'allocation quotidienne était de 42 \$ pour des employées de niveau 3 (diplôme universitaire en ÉPE), 40 \$ pour des employées de niveau 2 (diplôme collégial en ÉPE) et de 32 \$ pour des employées de niveau 1 (équivalence). Quatre-vingts pour cent de la subvention doit être affecté aux salaires et aux avantages sociaux; 15 % peut être affecté aux dépenses de fonctionnement et 5 % au perfectionnement professionnel.

La SASG a remplacé la subvention pour la consolidation des services de garde (SCSG) et la subvention pour le fonctionnement des services de garde (SFSG). La SCSG avait pour objectif d'améliorer les salaires. La garderie recevait 4 500 \$ par année par employée formée et 1 200 \$ par année par employée non formée selon le ratio éducatrice-enfants prescrit par la réglementation. Au moins 80 % de la SCSG devait être affecté aux salaires. La SFSG accordait 8 \$

par jour par place destinée aux poupons, 3 \$ par jour par place destinée aux bambins et enfants d'âge préscolaire et 2 \$ par jour par place destinée aux enfants d'âge scolaire

- Création en 2005-2006 au **Nouveau-Brunswick** du Fonds en fiducie pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Ce fonds a été créé à l'aide de fonds reçus dans le cadre de l'entente avec le gouvernement fédéral sur l'apprentissage et la garde de jeunes enfants. Le financement a été reporté afin de financer les dépenses du gouvernement pour l'apprentissage et la garde de jeunes enfants. Le fonds a permis d'améliorer le programme Soutien financier à l'amélioration de la qualité (SFAQ) et d'accorder des hausses de salaires additionnelles aux éducatrices en garderie. Depuis 2008, les employées admissibles travaillant dans une garderie qui bénéficie du SFAQ sont payées au minimum 10,31 \$ heure (sans diplôme en ÉPE) et 11,86 \$ heure (avec diplôme en ÉPE ou autre formation reconnue).
- Augmentations régulières au **Manitoba** des subventions de fonctionnement accordées aux garderies subventionnées à but non lucratif. En 2010, les subventions de fonctionnement annuelles étaient de 9 620 \$ par place destinée aux poupons, 3 562 \$ par place destinée aux enfants d'âge préscolaire et 1 340 \$ par place destinée aux enfants d'âge scolaire. En 2004, elles étaient respectivement de 6 760 \$, 2 132 \$ et de 606 \$.

La Manitoba Child Care Association (MCCA) a également créé, en 2007, une échelle salariale concurrentielle sur le marché. Les garderies l'adoptent volontairement. Elle est basée sur une analyse des compétences, des habiletés et des connaissances requises dans tous les postes d'une garderie et elle permet aux garderies de faire concurrence aux autres secteurs offrant des emplois comparables. L'échelle a remplacé les lignes directrices salariales qu'utilisait antérieurement la MCCA. En 2010, l'écart salarial proposé pour les éducatrices à la petite enfance détentrices au minimum d'un diplôme de deux ans en ÉPE oscillait de 16,44 \$ à 20,54 \$ l'heure ou de 34 186 \$ à 42 733 \$ par année pour un poste à temps plein.²¹

- Hausse en avril 2009 en **Saskatchewan** de la subvention pour les services éducatifs et de garde à l'enfance; de 775 \$ en 2004, elle est passée à 1 830 \$ par mois par employé exigé en vertu du ratio éducatrice-enfants.
- Hausse importante en **Alberta** du financement lié à l'agrément du service de garde et du financement préalable à l'agrément. En 2010, les garderies en processus d'agrément recevaient, en vertu du programme de soutien salarial, 2,70 \$ l'heure par travailleuse en développement de l'enfant (détentrice d'un certificat d'un an en ÉPE ou l'équivalent) et 4,42 \$ l'heure pour une responsable en développement de l'enfant (détentrice d'un diplôme de deux ans en ÉPE ou l'équivalent); les garderies agréées recevaient 4,05 \$ l'heure et 6,62 \$ l'heure respectivement pour ces deux catégories d'employées. Les garderies reçoivent aussi une subvention pour les

²¹ En 2012, le ministre des Services à la famille et de l'Emploi, afin d'aider à bonifier les salaires du personnel a annoncé l'augmentation du financement de fonctionnement et du seuil maximum des frais de garde. Il s'agissait de la première hausse de tarif en douze ans d'un dollar par jour. Elle est entrée en vigueur en juillet 2012. Le tarif augmentera d'un autre dollar par jour en 2013. Les tarifs pour la garde scolaire augmenteront de 0,35 \$ par jour.

avantages sociaux équivalente à 16 % du financement provenant du programme de soutien salarial.

- Au **Yukon**, en 2008, les subventions salariales ont augmenté de 30 %; à cette augmentation, s'est ajoutée une autre hausse de 35 % en 2009.
- En 2007, les **Territoires du Nord-Ouest** ont augmenté de 30 % le financement de fonctionnement accordé aux garderies. Les taux varient de 3,00 \$ à 29,80 \$ par place occupée par jour, dépendamment de l'âge de l'enfant et de l'endroit où se trouve la garderie.
- En 2010, le **Nunavut** a augmenté de 10 % le financement de fonctionnement accordé aux garderies.

Les hausses au chapitre de l'allocation des fonds (financement) semblent avoir eu un effet positif sur les salaires dans la plupart des provinces et des territoires; c'est au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan et en Alberta que les pourcentages d'augmentation ont été les plus élevés. Comme mentionné dans le rapport de 2005 du CSRHSGE, l'information sur les salaires dans les données administratives provinciales et territoriales (PT) n'est pas directement comparable aux données sur le revenu du recensement parce que les méthodes de collecte de données administratives diffèrent de celles du recensement et elles sont différentes d'une province et d'un territoire à l'autre. Toutefois, puisque l'information sur les salaires des données administratives PT correspondaient à plus ou moins 1 000 - 2 000 \$ aux données sur le revenu du recensement, les données sur le revenu du recensement de 2005 et l'information sur les salaires des données administratives PT (lorsqu'elles sont disponibles) sont présentées ensemble dans le tableau 6 pour observer les tendances générales au fil des ans.

Tableau 6 : Revenu médian en 2005 et 2010 des éducatrices qualifiées détentrices d'un diplôme de niveau postsecondaire et travaillant à temps plein

	Revenu médian 2005	Équivalent annuel à temps plein 2010 ²²
Terre-Neuve-et-Labrador	17 411 \$	Données non disponibles
Île-du-Prince-Édouard	21 198 \$	22 819 \$ 25 578 \$
Nouvelle-Écosse	20 644 \$	20 548 \$ ²³
Nouveau-Brunswick	17 989 \$	27 040 \$
Québec	27 153 \$	29 342 \$ 38 878 \$
Ontario	29 001 \$	Données non disponibles
Manitoba	26 702 \$	29 670 \$ 32 210 \$
Saskatchewan	19 439 \$	24 281 \$ 31 260 \$
Alberta	20 479 \$	29 305 \$ 31 772 \$
Colombie-Britannique	26 046 \$	27 405 \$ 31 059 \$
Yukon	39 707 \$	34 348 \$ 37 600 \$
Territoires du Nord-Ouest	31 936 \$	Données non disponibles
Nunavut	23 552 \$	34 932 \$
Canada	26 927 \$	Données non disponibles

²² Sauf pour la Nouvelle-Écosse, toutes les provinces et tous les territoires qui recueillent de l'information sur les salaires les publient sous forme de taux horaire. Les salaires équivalents annuels à temps plein sont calculés sur la base d'une semaine de travail rémunéré de 35 heures ou de 1 827 heures/an.

²³ Le montant rapporté pour la Nouvelle-Écosse est antérieur au versement de la subvention de fonctionnement et/ou de la subvention de consolidation de sorte que les salaires réels étaient plus élevés.

Financement gouvernemental accru

L'allocation de fonds gouvernementaux aux services de garde réglementés a augmenté substantiellement de 2004 à 2010 dans toutes les provinces et dans les territoires, sauf aux Territoires du Nord-Ouest où le financement est demeuré le même (tableau 7).²⁴ Dans quatre provinces et territoires, le financement a plus que doublé; les hausses les plus importantes ont été en Alberta et en Saskatchewan, respectivement 256 % et 174 %. L'augmentation générale du financement durant cette période de six ans a été de 45,6 %. L'augmentation générale de 2001 à 2004 avait été de 27,1 %.

Tableau 7 : Allocations de fonds gouvernementaux aux services de garde réglementés en 2004 et 2010 en dollars réels

	2004-2005	2009-2010	% variation
Terre-Neuve-et-Labrador	9 636 000	20 523 000	113,0
Île-du-Prince-Édouard	4 682 000	6 432 000	37,4
Nouvelle-Écosse	19 768 000	39 033 000	97,5
Nouveau-Brunswick	13 900 000	28 936 000	108,2
Québec	1 560 000 000	1 998 720 000	28,1
Ontario	497 400 000	801 800 000	61,2
Manitoba	73 004 000	116 551 000	59,7
Saskatchewan	19 639 000	53 716 000	173,5
Alberta	53 600 000	190 627 000	255,6
Colombie-Britannique	140 725 000	227 514 000	61,7
Yukon	5 197 000	7 359 000	41,6
Territoires du Nord-Ouest	2 542 000	2 542 000	0,0
Nunavut	1 786 000	2 775 000	55,4
Canada	2 401 879 000	3 496 528 000	45,6

Développement des services de garde

En 2010, le Canada comptait 921 841 places en services de garde réglementés, une augmentation de 24 % depuis 2004. La couverture (le pourcentage de places relativement à la population d'enfants) a augmenté régulièrement de 2004 à 2010 dans toutes les provinces et dans les territoires, sauf au Nunavut, où il y a eu une légère diminution. En 2010, la couverture d'une province et d'un territoire à l'autre était très variable, à partir d'aussi bas que 7,2 % en Saskatchewan à aussi élevé que 37,4 % au Québec (tableau 8).

Tableau 8 : Pourcentage d'enfants âgés de 0-12 ans qui disposaient d'une place en services de garde réglementés en 2004, 2006, 2008 et 2010.²⁵

²⁴ Dans le passé, les dépenses étaient inférieures à ce qui était alloué aux services de garde. Les dépenses réelles aux Territoires du Nord-Ouest ont augmenté de 2004 à 2010.

²⁵ Source: pour 2004, 2006 and 2008—Beach, J., Friendly, M., Ferns, C., Prabhu, N. et Forer, B. (2009) *Early Childhood Education and Care in Canada 2000*, Toronto, ON: Childcare Resource and Research Unit; pour 2010—Développement des ressources humaines Canada (2012) *Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada*.

Un aperçu des salaires dans le secteur des services de garde à l'enfance, 2000-2010

	2004	2006	2008	2010
Terre-Neuve-et-Labrador	6,8	8,3	9,2	9,6
Île-du-Prince-Édouard	18,9	20,0	22,2	25,9
Nouvelle-Écosse	9,6	10,3	11,6	13,0
Nouveau-Brunswick	11,0	12,9	16,2	19,6
Québec	29,9	34,8	36,1	37,4
Ontario	10,7	12,0	13,6	14,9
Manitoba	14,3	14,5	15,5	16,8
Saskatchewan	4,9	5,9	6,3	7,2
Alberta	12,3	12,9	13,7	14,7
Colombie-Britannique	13,7	13,8	15,4	17
Yukon	29,2	28,4	27,9	29,5
Territoires du Nord-Ouest	13,1	17,5	20,5	21,7
Nunavut	11,6	10,9	11,2	11,3
Canada	15,5	17,2	18,6	19,9
Nombre total de places en services de garde réglementés au Canada				921 841

Le tableau 9 présente les variations d'une province et d'un territoire à l'autre de l'allocation de fonds par place en services de garde réglementés en 2010, et les changements depuis 2004.

- L'allocation de fonds par place a augmenté dans toutes les provinces et dans les territoires, sauf aux Territoires du Nord-Ouest.
- De 2004 à 2010, en Alberta, l'allocation de fonds par place a augmenté de 174,6 %, la hausse la plus importante à cet égard de toutes les provinces et de tous les territoires.
- En 2010, les allocations les plus élevées par place de toutes les provinces et de tous les territoires étaient au Québec à 5 268 \$ et au Yukon 5 243 \$; les plus basses étaient aux Territoires du Nord-Ouest à 1 424 \$ et au Nouveau-Brunswick à 1 540 \$.

Tableau 9 : Allocations de fonds en dollars réels par place en services de garde réglementés, par province et territoire, en 2004 et 2010

	2004	2010	% variation
Terre-Neuve-et-Labrador	1 958 \$	3 310 \$	69,1
Île-du-Prince-Édouard	1 137 \$	1 265 \$	11,3
Nouvelle-Écosse	1 549 \$	2 552 \$	64,8
Nouveau-Brunswick	1 168 \$	1 540 \$	31,8

Québec	4 849 \$	5 268 \$	8,6
Ontario	2 406 \$	2 901 \$	20,6
Manitoba	2 848 \$	3 967 \$	39,3
Saskatchewan	2 483 \$	4 952 \$	99,4
Alberta	846 \$	2 323 \$	174,6
Colombie-Britannique	1 754 \$	2 341 \$	33,5
Yukon	3 796 \$	5 143 \$	35,5
Territoires du Nord-Ouest	2 085 \$	1 424 \$	-31,7
Nunavut	1 091 \$	2 733 \$	150,5
Canada	3 223 \$	3 792 \$	17,7

Conclusion : Des problèmes subsistent, mais le financement public et les salaires ont augmenté.

Les données du recensement de 2006 indiquent que le revenu des éducatrices/aides-éducatrices en garderie a augmenté depuis 2001, mais qu'il demeure considérablement inférieur au revenu moyen dans toutes les autres professions. Augmenter davantage le salaire de la main-d'œuvre des services de garde comporte de nombreux défis. Les frais de garde (contribution parentale) demeurent le principal moteur des salaires du personnel. Les frais de garde ont augmenté dans quelques provinces et territoires. Et, dans de grandes villes comme Toronto, Ottawa et Vancouver, les frais de garde étaient beaucoup plus élevés que la moyenne provinciale. Toutefois, les garderies doivent encore s'efforcer de maintenir les tarifs relativement abordables, ce qui fait que les salaires demeurent souvent peu élevés. Aussi, même si le salaire horaire et le revenu des éducatrices et aides-éducatrices en garderie travaillant à temps plein ont augmenté au cours des dernières années, seule une minorité de personnes travaillait à temps plein toute l'année. Quoique, comme mentionné précédemment, on ne sait pas si c'était surtout par choix ou faute de travail.

Le financement public, la planification et la gestion sont la clé d'un système stable apte à soutenir la qualité des services offerts aux enfants et le personnel requis pour assurer cette qualité. Dans *Petite enfance, grands défis II*, le rapport final de l'examen thématique consacré à l'éducation et l'accueil des jeunes enfants réalisé dans 20 pays par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), on peut lire : (traduction)

Il est nécessaire pour soutenir l'éducation à la petite enfance d'y allouer suffisamment de fonds publics... Sans financement adéquat, nous faisons face à une pénurie de services de garde de qualité, à un accès inégal et à une discrimination envers les enfants en fonction des revenus de la famille. Lorsque le fardeau principal du coût repose sur les épaules des parents, les enfants issus de milieux défavorisés fréquentent moins les services de garde ou la qualité des services est inadéquate (OCDE, 2006 : 112).

Les auteurs du rapport poursuivent :

... l'examen donne à penser que le financement public versé directement aux services de garde, dans la majorité des pays examinés, assure un contrôle plus efficace, des économies d'échelle, une meilleure qualité à l'échelle nationale, une formation plus efficace des éducatrices et éducateurs et plus d'équité, d'accès et de participation que ne le fait un modèle de subvention axé sur le consommateur (OCDE, 2006 : 114).

Comme l'indique ce rapport, dans une grande partie du Canada, les salaires des éducatrices et des éducateurs à la petite enfance demeuraient considérablement plus bas que les salaires pour des emplois

comparables en 2001 et en 2010, et beaucoup de parents n'avaient pas les moyens de payer les frais de garde. Toutefois, il semble aussi que des progrès ont été réalisés à plusieurs égards dans la plupart des provinces et des territoires :

- Le financement public a augmenté.
- Les seuils maximums de revenus à partir desquels les parents sont admissibles à une subvention pour frais de garde ont grimpé.
- Le pourcentage d'enfants âgés de 0-12 qui disposent d'une place en services de garde réglementés a augmenté (à cause d'une diminution de population dans quelques provinces et territoires combinée à une augmentation du nombre de places).
- Les salaires des éducatrices et des aides-éducatrices en garderie ont augmenté.

En 2012, trois provinces, le Québec, le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard, avaient adopté des échelles salariales provinciales, avaient fixé un seuil maximum pour les frais de garde dans les garderies subventionnées, et les subventions de fonctionnement étaient suffisantes pour payer ces salaires. Dans quatre autres provinces, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta, les programmes de subventions de fonctionnement et de subventions salariales tiennent compte de la qualification du personnel.

L'accès à des données uniformes et comparables sur le secteur des services de garde demeure très limité. À ce jour, le recensement fournit les données les plus constantes, mais les classifications professionnelles présentent encore des limitations lorsque l'on veut étudier les éducatrices à la petite enfance travaillant en garderie réglementée.

Les données administratives provinciales et territoriales ne sont pas toujours comparables d'une province et d'un territoire à l'autre, car elles sont recueillies et publiées de façons différentes. Par exemple, l'information sur les salaires est parfois recueillie au moyen d'une enquête provinciale ou à partir des rapports sur les subventions. Ou il arrive qu'elle ne soit pas recueillie. De 1987 à 2009, le Childcare Resource and Research Unit, établi à Toronto, a publié huit éditions du rapport *Early childhood education and care in Canada*. Cette publication fournissait un sommaire détaillé des statistiques provinciales et territoriales, des politiques, de la réglementation et du financement accordé aux services de garde réglementés, et les maternelles étaient incluses depuis 2001. Le financement pour cette publication n'est plus disponible de sorte que la compilation future de ce type de données est incertaine.

La dernière enquête pancanadienne d'envergure sur le secteur des services de garde a été réalisée en 1998 et les résultats ont été publiés dans *Oui, ça me touche!, une étude pancanadienne sur les salaires, les conditions de travail et les pratiques en garderie*. Durant l'été et l'automne de 2012, le CSRHSGE a réalisé une enquête similaire auprès du personnel des garderies et des employeurs (*Oui, ça nous touche encore!*). Le rapport de cette enquête contiendra de l'information sur les caractéristiques des employées de garderies, sur leur niveau d'éducation, sur leurs salaires, sur leurs heures de travail, sur leur satisfaction au travail et sur leurs conditions d'emploi. Les données dresseront un portrait à jour des personnes qui travaillent dans des garderies offrant des services à temps plein à des enfants âgées de 0 à 6 ans. Elles décriront les caractéristiques et les pratiques des garderies en matière de recrutement et de rétention du personnel. Enfin, elles serviront de base aux prochaines recherches sur la main-d'œuvre de ce secteur.

À propos des données

Puisqu'on ne recueille pas régulièrement de statistiques pancanadiennes sur les personnes qui travaillent en services de garde, les données du recensement fournissent l'information la plus comparable sur les revenus par des totalisations personnalisées des données de la catégorie E217 - éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S). Par contre, cette information n'est pas nécessairement comparable aux données administratives PT sur les salaires dans le secteur. La raison étant que les données du recensement peuvent inclure des personnes qui travaillent dans des prématernelles non réglementées et d'autres milieux de garde, ainsi que des personnes détentrices de diplômes postsecondaires, mais qui travaillent dans d'autres domaines que l'éducation à la petite enfance. Les chiffres du recensement sur les revenus peuvent inclure des revenus d'autres emplois occupés par les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance. Aussi, étant donné que beaucoup de provinces et de territoires ne recueillent pas régulièrement ce type d'information, il est difficile d'étudier l'impact particulier des changements de politiques sur les salaires.

Sources de données

Données portant sur les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance dans les graphiques 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 et les données des tableaux 1, 2, 3, 4 et 6 (2005) : Statistique Canada, 2006 Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S). Catalogue no. 12-583-XIE. Totalisations personnalisées effectuées initialement par Statistique Canada pour Beach, J.; Friendly, M.; Ferns, C.; Prabhu, N. et Forer, B. (2009). *Early childhood education and care in Canada 2008* Toronto, ON: Childcare Resource and Research Unit.

Les données des graphiques 3 et 4 sur toutes les professions : tableaux normalisés du recensement, Statistique Canada, recensement de la population 2006, catalogue n° 97-563-XCB2006060 (Canada, Code01).

Les graphiques 4 et 5 et des tableaux 2 et 3 contiennent aussi des données provenant de Statistique Canada 2001 : Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) E217 : Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance. Catalogue 12-583-XPE. Les totalisations personnalisées ont été effectuées par Statistique Canada pour le compte du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance dans le cadre de la mise à jour des données sur le marché du travail.

À moins d'indications contraires, les données des tableaux 5, 6 (2010), 7, 8, 9 proviennent de : Développement des ressources humaines Canada (2012) *Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada*.

<http://www.dpe-agje.ca/fra/dpe/ececc-fra/page00.shtml>