

Le secteur de la garde à l'enfance

DE LA RECONNAISSANCE À LA RÉMUNÉRATION
DE SA MAIN-D'ŒUVRE



AU-DELÀ
DE
L'AMOUR
DES
ENFANTS

RÉSUMÉ

Données de catalogage avant publication (Canada)

Vedette principale au titre :

Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération :
une étude sur les ressources humaines en garde à l'enfance au Canada : au-delà
de l'amour des enfants : résumé

Texte en français et en anglais.

Titre de la p. de t., tête-bêche : Our child care workforce

ISBN 0-9683704-2-X

1. Garde des enfants—Canada. 2. Garderies—Canada. 3. Travailleurs
spécialisés dans le soin des enfants—Canada. 4. Garderies—Personnel—Canada.
I. Beach, Jane II. Comité de direction de l'étude sur le secteur de la garde à
l'enfance III. Titre : Our child care workforce.

HQ778.7.C3B4333 1998

362.71'2'0971

C98-900578-XF

Pour obtenir des exemplaires de l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre* ou pour obtenir des renseignements sur d'autres documents connexes, veuillez communiquer avec :

Le comité de direction en matière de ressources humaines
du secteur de la garde à l'enfance
a/s 30, avenue Rosemount, bureau 100
Ottawa (Ontario)
K1Y 1P4

Téléphone : (613) 729-5289; (800) 858-1412

Télécopieur : (613) 729-3159

courrier électronique : cccf@sympatico.ca





Au-delà de l'amour des enfants

Au Canada, près de 1,4 million d'enfants fréquentent une forme ou une autre de service de garde rémunéré ou bien utilisent un service à la petite enfance connexe. La majorité des intervenantes qui y œuvrent sont des personnes de valeur, fortement engagées vis-à-vis leur profession. Tel que le démontre la recherche sur les services à la petite enfance, la qualité des intervenantes en services de garde contribue de façon significative à l'épanouissement à long terme des enfants de même qu'au mieux-être social et économique des familles et de la société.

Pourtant, notre société accorde très peu de valeur au travail et aux connaissances de plus de 300 000 responsables de garde — dont la vaste majorité sont des femmes — qui prennent soin des enfants au cours de ces années cruciales de leur formation. Les intervenantes en services de garde reçoivent peu de soutien public, ont accès à de rares ressources et sont excessivement mal rémunérées. Leur rôle important à l'égard du

développement social, physique, affectif et intellectuel de nos enfants n'est pas reconnu ni respecté.

L'étude *Le secteur de la garde à l'enfance : De la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre* analyse les défis auxquels ont à faire face les intervenantes et comment ces défis influent sur les services de garde au Canada. L'étude propose des recommandations quant aux mesures à prendre pour agir sur les problèmes complexes liés aux questions de ressources humaines dans le secteur.

L'étude *Le secteur de la garde à l'enfance* a été financée par Développement des ressources humaines Canada et menée par une équipe de chercheurs pour le compte d'un comité de représentantes du secteur de la garde à l'enfance. Elle s'appuie sur un corpus de connaissances et d'études canadiennes et internationales ainsi que sur de nouvelles données, recueillies par sondages et au cours de groupes de travail et d'entrevues menées auprès de représentantes de l'ensemble du milieu de la garde à l'enfance.

Un secteur tout-à-fait unique en son genre

Cette étude dresse le portrait d'un secteur social, riche d'une diversité vitale à la société, mais qui souffre de l'incohérence des politiques gouvernementales et d'un sous-financement chronique. Les organismes de services de garde ainsi que les intervenantes du secteur partagent une volonté commune d'offrir des services de garde de qualité uniforme; cependant, elles œuvrent dans un secteur qui est fragmenté et fragile et où les mécanismes de financement et la réglementation diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre.

Ces circonstances difficiles influent sur tous les aspects de la garde à l'enfance — en particulier sur la qualité, la disponibilité et l'abordabilité. Ces circonstances sont en outre responsables des principaux problèmes de ressources humaines observés dans le secteur.

Contrairement aux autres services sociaux, et aux services de santé et d'éducation au Canada, les coûts de la garde à l'enfance sont généralement perçus comme étant une question d'ordre privé, relevant essentiellement des parents. Cette façon de voir les choses fait en sorte que la rétribution des intervenantes est liée à la capacité qu'ont la plupart des parents de payer; ce qui en retour détermine dans une large mesure le type, la quantité et la qualité des services disponibles.

Les intervenantes en services de garde

Qui sont les intervenantes que nous avons étudiées au cours de cette recherche? Ce sont les femmes qui travaillent à la garderie ou à la prématernelle de votre quartier; ou encore celles qui offrent des services de garde chez elles ou au domicile de l'enfant. Beaucoup d'entre elles travaillent dans un mode de garde régi par la loi provinciale ou territoriale, soit en garderie, en prématernelle, ou en service de garde en milieu familial. La majorité, cependant, travaillent dans un mode de garde qui n'est pas réglementé, que ce soit chez elles ou au domicile de l'enfant. Les responsables de garde ont différents niveaux de formation et d'éducation. Un certain nombre travaillent à

leur propre compte, d'autres sont embauchées par les parents ou par des organismes qui offrent des services de garde à l'enfance.

En dépit de ces différences, une responsable de garde compétente, qu'elle travaille en garderie ou en milieu familial :

- planifie un programme d'activités qui favorise le développement harmonieux des enfants;
- fait en sorte que l'environnement physique et ses pratiques éducatives contribuent à la santé, la sécurité et au mieux-être des enfants;
- crée des liens avec les parents qui appuient leur rôle et leurs responsabilités à l'égard de leurs enfants;
- développe et consolide une relation qui permet d'être à l'écoute de chaque enfant et du groupe dans son ensemble;
- intervient avec justesse et équité auprès de chaque enfant, et tient compte de la diversité afin de favoriser le développement des enfants issus de différents contextes familiaux, culturels et sociaux; et
- collabore avec les autres membres de la collectivité pour assurer le mieux-être des enfants.

PORTRAIT SUCCINCT DES INTERVENANTES, 1994-1995

Mode de garde	Estimation du nombre d'intervenantes
Garde non régie	
Garde en milieu familial non régie	155 000
Garde au domicile de l'enfant	115 000
Garde scolaire non régie par les provinces	6 000
Garde régie	
Garderies et prématernelles	42 000
Garde en milieu familial régie	15 000
Total	333 000

Sources : Les calculs s'appuient sur des données tirées de l'Enquête nationale canadienne sur la garde d'enfants (1988), et du Cycle 1 de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes de 1994-1995; les services de garde scolaire ne sont pas réglementés par la province. Ces chiffres, qui représentent le nombre de places de garde scolaire en Alberta et au Québec, proviennent du rapport du Childcare Resource and Research Unit, 1997 « La garde à l'enfance dans les provinces et territoires, 1995 » et présument d'un ratio éducatrice/enfants de 1 :15. Ils ne prennent pas en compte les intervenantes œuvrant dans les programmes récréatifs destinés aux enfants d'âge scolaire.

Le contexte de la garde à l'enfance

Bien que les intervenantes en services de garde ne forment pas un groupe homogène, elles ont toutefois des intérêts semblables et des préoccupations communes par rapport à la diversité et la complexité des problèmes qui façonnent le secteur. C'est dans un tel contexte qu'émerge l'urgence de mettre au point une stratégie en matière de ressources humaines pour le secteur de la garde à l'enfance.

L'étude *Le secteur de la garde à l'enfance* fait état des points suivants :

► **Préoccupations à l'égard de la qualité des services de garde**

Les services de garde à l'enfance de bonne qualité influent de façon positive et significative sur le développement des jeunes enfants. Bon nombre d'intervenantes, d'organismes et de chercheurs en services de garde se préoccupent du fait que beaucoup de services de garde au Canada n'offrent pas un environnement qui stimule l'épanouissement des enfants. On sait que la réglementation gouvernementale à cet égard est importante et pourtant, aucune province et aucun territoire ne dispose d'un cadre législatif ou d'un programme de financement favorisant des services de garde de bonne qualité.

► **Choix restreints dans les modes de garde**

Selon les études existantes, beaucoup de parents préfèrent les services de garde à l'enfance qui sont réglementés. Toutefois, l'accès à ces modes de garde est restreint. Il arrive bien souvent que les parents soient obligés de choisir le service de garde de leur enfant en fonction de son coût ou de sa disponibilité plutôt qu'en regard de ce qui convient le mieux aux besoins de la famille.

► **Insuffisance de financement**

Les échelles d'aide financière et les critères d'admissibilité aux programmes de subventions pour amortir le coût d'un service de garde régi excluent la presque totalité des familles à part les plus démunies. Les familles dont les revenus sont un peu plus élevés n'ont pas les moyens de

payer les tarifs de garde dans les services régis à moins d'avoir accès à de l'aide financière. Même la déduction pour frais de garde accordée par le gouvernement fédéral — une forme de financement direct versé aux parents — profite davantage aux familles dans les tranches d'imposition supérieures, de sorte que ce sont les familles à revenus moyens qui se voient dans l'obligation d'assumer la grande part des coûts liés à la garde de leurs enfants.

► **Besoins d'un plus grand nombre de choix de carrière**

Les politiques gouvernementales et les programmes de financement en vigueur actuellement laissent entrevoir qu'il faudra environ 38 000 nouvelles intervenantes en services de garde par année pour répondre aux projections de croissance de la population d'enfants et d'augmentation de la participation au marché du travail des parents. Cependant, ce chiffre sera encore plus élevé parce qu'il faudra mettre en place des services de garde dont la pratique éducative reflète la diversité culturelle ainsi que des services de garde à temps partiel ou à horaire flexible pour correspondre à l'évolution du marché du travail. De plus, les nouvelles politiques et stratégies de financement gouvernementales des services de garde à la petite enfance et autres services préscolaires, tels que les programmes de maternelle, d'intervention précoce et les programmes de soutien pour la famille, vont influencer sur la demande totale d'intervenantes.

► **Absence de coordination en éducation et en formation**

Les exigences au plan de l'éducation des intervenantes en services de garde varient d'une province et d'un territoire à l'autre, au Canada; elles sont fonction du mode de garde concerné. Le rapport note beaucoup de lacunes au plan des programmes d'études et de formation, notamment le manque de programmes de formation qui sont adaptés à la grande diversité de services destinés aux jeunes enfants; les contraintes pour accéder à l'éducation (dont les coûts et la disponibilité) et les problèmes de reconnaissance d'équivalences d'une maison d'enseignement à une autre.

► **Contraintes vécues par les organismes de garde à l'enfance**

Les organismes de services de garde fonctionnent sans appui formel des gouvernements et avec très

peu de financement public. Il arrive même qu'ils aient à fonctionner sans aucun financement public. Les revenus générés par les cotisations exigées des membres ne peuvent à eux seuls soutenir les activités des organismes parce que, d'une part, la majorité des intervenantes ne sont pas membres des associations de services de garde et, d'autre part, celles qui sont membres n'ont pas les moyens de payer une cotisation plus élevée. Il s'ensuit donc que ces organismes ne sont pas en mesure de fournir une infrastructure efficace, capable de soutenir les intervenantes. Pourtant, leur rôle en matière de formation, de perfectionnement professionnel et d'amélioration de la qualité prend de plus en plus d'importance.

Des changements sont impératifs

Pour ce grand nombre de responsables de garde qui perçoivent leur métier comme une carrière plutôt que comme une occupation passagère et pour les gouvernements, parents et autres membres de la société qui se soucient de plus en plus des services éducatifs à la petite enfance, il est impératif de procéder à des changements majeurs dans le secteur de la garde à l'enfance. Cela est particulièrement vrai en ce qui a trait aux problèmes qui concernent les intervenantes du secteur puisque la garde à l'enfance est un domaine à très forte densité de main-d'œuvre.

L'étude *Le secteur de la garde à l'enfance* fait état d'une série de défis majeurs en matière de ressources humaines liés à l'environnement de travail, aux compétences et à la reconnaissance des intervenantes. S'il est vrai que les groupes et les individus qui forment le secteur ont la responsabilité de mettre en place divers mécanismes pour améliorer la situation des services de garde et répondre aux multiples besoins, l'État a aussi un rôle incontournable et majeur à jouer. Sans l'appui financier des gouvernements et sans l'adoption de politiques claires, les changements qui s'imposent ne pourront avoir lieu.

La garde de qualité a besoin du soutien des gouvernements

Selon les chercheurs intéressés au développement de la petite enfance, la compétence et la relation attentionnée et stable qu'établit une intervenante en services de garde avec les enfants dont elle a la responsabilité sont les déterminants les plus importants de la qualité du service offert. Or, les preuves sont bien documentées à propos du rôle que jouent les services de garde de bonne qualité sur le développement social, affectif, physique et intellectuel des enfants.

Les intervenantes n'apprennent en ceci rien de neuf. Elles se soucient grandement du niveau de qualité offert de nos jours dans les différents services de garde au Canada. Comme l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance* le montre si bien, les organismes de garde à l'enfance qui représentent les intervenantes en garderie et les groupes de garde en milieu familial, les groupes d'action sociale, et les syndicats ont toujours été à l'avant-garde des initiatives pour renforcer le niveau de qualité dans les services de garde offerts aux enfants. Mais l'étude indique aussi que, sans l'appui des gouvernements et sans investissement public dans la garde à l'enfance — en particulier dans les secteurs critiques touchant à la main-d'œuvre — ces initiatives n'auront jamais l'heur de pallier à l'ensemble des problèmes de qualité dans les services de garde.





Défi de l'environnement de travail

Bien que la qualité des services de garde soit intrinsèquement liée aux intervenantes, la société reconnaît très peu la valeur du travail qu'elles font. De tous les défis liés à l'environnement de travail, la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail constituent de loin les défis les importants.

La rémunération de l'ensemble des intervenantes — qu'il s'agisse d'éducatrices en garderie, ou de responsables de garde en garde familial ou au domicile de l'enfant — est modeste, et ce peu importe la mesure utilisée. Leur travail correspond au travail non rémunéré qui était effectué par les femmes dans le passé, avant que celles-ci n'intègrent en si grand nombre le marché du travail. Cela explique, dans une certaine mesure, le contexte d'iniquité salariale dont les intervenantes en services de garde sont victimes. Mais l'obstacle principal à l'équité salariale demeure l'absence d'un programme coordonné de financement public; c'est sur les épaules des familles individuelles que repose la totalité du fardeau de payer pour faire garder les enfants.

Certaines familles à faibles revenus ont accès à des subventions gouvernementales. De plus, il existe quelques programmes de financement versés directement aux services de garde régis mais, dans l'ensemble, le coût des services de garde est couvert par la contribution fournie par les parents.

► Tarifs élevés

Les tarifs pour la garde d'enfants sont élevés, particulièrement dans le cas de jeunes familles avec de jeunes enfants dont le niveau absolu de revenus a diminué de façon marquée au cours des vingt dernières années. Par exemple, le tarif moyen pour faire garder un enfant de trois ans dans un service de garde régi en Ontario varie de 460 \$ par mois à 753 \$ par mois, et cela en fonction de l'endroit et de la taille de la collectivité. Les parents se voient souvent obligés d'opter pour un mode de garde moins cher — et où les intervenantes sont moins bien rémunérées — parce qu'ils n'ont tout simplement pas les moyens de payer davantage.

Relever le défi de l'environnement de travail

Pour faire en sorte que les familles canadiennes aient accès à des services de garde de qualité à prix abordable, les gouvernements doivent y investir des fonds publics. Pour rendre la profession attrayante et y garder les responsables de garde, ces dernières doivent bénéficier d'une rémunération équitable, d'un bon régime de retraite, d'avantages sociaux intéressants et de bonnes conditions de travail. Et, la garde au domicile de l'enfant doit être couverte par les dispositions législatives régissant les normes du travail et le salaire minimum.

► Les bas salaires subventionnent le secteur de la garde à l'enfance

En 1991, une intervenante, avec une formation de niveau postsecondaire, qui offrait un service de garde à temps plein au domicile de l'enfant gagnait en moyenne un peu plus de 12 000 \$ par année. Son homologue en garderie gagnait moins de 19 000 \$. En 1996, le revenu moyen net gagné par une responsable de garde en milieu familial régie, travaillant à son propre compte, était de 8 400 \$ par année. En comparaison, le revenu annuel moyen d'une

enseignante de maternelle ou de niveau primaire avec une formation postsecondaire s'élevait à 34 000 \$ en 1991. De toute évidence, les bas salaires accordés aux intervenantes subventionnent le système de garde à l'enfance.

► **Peu d'avantages sociaux, beaucoup d'inquiétudes à l'égard de la santé et de la sécurité**

La plupart des intervenantes retirent énormément de satisfaction de leur travail mais leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail laissent beaucoup à désirer. Une majorité de responsables de garde n'ont pas droit à d'avantages sociaux tels que les congés de maladie, un régime de retraite ou de pension ou un régime d'assurance-maladie. Elles travaillent de nombreuses heures. Certaines ne sont pas couvertes par la législation régissant les normes du travail. Elles sont plus susceptibles d'encourir des blessures, d'attraper des maladies contagieuses et d'être victimes de stress. Ces éléments augmentent le taux de roulement chez les intervenantes, ce qui en retour a des répercussions négatives sur la qualité des services.

Les personnes qui œuvrent au sein du secteur de la garde à l'enfance s'entendent sur les avantages liés au perfectionnement professionnel et sur son impact sur la qualité des services offerts. Sans compter qu'un niveau d'éducation supérieur et une formation accrue permettront aux éducatrices de travailler dans des services connexes liés à la petite enfance en tant que membres à part entière d'un secteur regroupant l'ensemble des intervenantes en petite enfance.

► **Incohérence des exigences requises**

La formation exigée des éducatrices en garderie varient. Aucune province et aucun territoire n'exige que toutes les intervenantes d'une garderie détiennent un diplôme de niveau postsecondaire relié au domaine de la petite enfance. En moyenne, les éducatrices en garderie ont quand même une formation supérieure à celle requise par la réglementation de leur province ou territoire.

► **Besoins différents en garde familiale**

Les responsables de garde en milieu familial ont besoin de plus de formation et d'activités de perfectionnement conçues spécifiquement pour elles. C'est également ce qu'elles désirent. Même si les collèges et les agences de services de garde en milieu familial offrent des programmes d'introduction et de la formation de niveau certificat, ils ne répondent pas à la demande. La situation

Défi des compétences

La recherche a montré que la compétence des intervenants influe sur la qualité des services de garde et sur l'épanouissement des enfants. Quel que soit le milieu de garde, la formation et l'éducation spécifiquement en développement de l'enfant et en éducation à la petite enfance renforcent le niveau de connaissances et de compétence des intervenantes.

La diversité des modes de garde soulève des défis particuliers par rapport aux différentes façons de renforcer, par de la formation et de l'éducation, les niveaux de compétence générale des intervenantes. De plus, il faut que les compétences acquises en cours d'emploi par les intervenantes soient reconnues par les programmes de formation et d'éducation.





se complique encore davantage puisque, contrairement aux garderies, on possède très peu d'information sur ce qui constitue une bonne formation pour les responsables de garde en milieu familial et sur la meilleure façon de l'encadrer et la donner.

► **Autres compétences**

Les intervenantes ont besoin d'autres compétences afin d'encadrer adéquatement les enfants qui ont des comportements difficiles, de créer un environnement de garde qui réponde à la diversité culturelle et qui puisse intégrer les enfants ayant des besoins spéciaux et d'intervenir efficacement dans un environnement de garde en pleine évolution où l'organisme du travail change régulièrement compte-tenu de la présence d'enfants inscrits à temps partiel ou fréquentant sur des horaires flexibles.

► **Un trop grand nombre d'obstacles**

Il est souvent difficile pour les intervenantes de participer à une formation de niveau postsecondaire en éducation à la petite enfance (ÉPE). Dans bien des cas, leurs unités de valeur ne sont pas reconnues d'une maison d'enseignement à l'autre. Peu d'équivalences sont accordées entre

Relever le défi des compétences

Les établissements d'enseignement postsecondaires doivent :

- ▷ offrir aux intervenantes du secteur de la garde à l'enfance des activités coordonnées de formation et d'éducation;
- ▷ élargir leur champ d'intérêt pour aller au-delà de services de garde en garderie destinés aux enfants d'âge préscolaire et couvrir une gamme complète de services éducatifs à la petite enfance et de programmes de soutien pour la famille;
- ▷ offrir des cours supplémentaires afin de combler les besoins d'apprentissage des intervenantes de tous les modes de garde;
- ▷ mettre au point des mécanismes de reconnaissance et d'équivalence d'unités de valeur plus efficaces; et
- ▷ réduire les obstacles qui limitent l'accès à la formation de certains groupes.

établissements d'une même province et d'un même territoire et entre établissements de provinces et de territoires différents.

L'accès à des activités de formation satisfaisantes demeure un obstacle, et ce particulièrement pour les personnes qui habitent des régions éloignées des grands centres ou dans les collectivités rurales.

► **Les organismes de services de garde font leur part**

Malgré les minces ressources dont elles disposent, les organismes de services de garde offrent diverses activités de perfectionnement et de formation tels que bulletins et revues, ateliers, congrès et cours destinés à des milliers d'intervenantes. Une collaboration plus étroite et une coordination plus serrée de leurs efforts permettraient de mieux répartir ces activités à travers le secteur et d'en permettre l'accessibilité à un plus grand nombre de responsables de garde.



PHILIP VAUGHN

Défi de la reconnaissance

En Amérique du Nord, la responsabilité des services de garde est perçue comme relevant de la famille et plus particulièrement de la femme au sein de la famille. En raison de l'incohérence des politiques gouvernementales en matière de services de garde et du peu de financement public qu'on leur accorde, on comprend plus facilement pourquoi la société manifeste si peu de respect à l'égard des intervenantes en garde à l'enfance; pourquoi elle ne reconnaît pas qu'elles font partie d'une profession spécifique qui requiert un bagage significatif de connaissances en développement de l'enfant et d'expérience pratique; et pourquoi les intervenantes en services de garde sont si peu payées.

Il existe cependant des indices de changement. La population canadienne, les parents en particulier, sont de plus en plus conscients de l'importance des expériences vécues au cours de la petite enfance sur la vie des jeunes

enfants. Les interventions des gouvernements et des organismes non gouvernementaux pour soutenir le développement précoce se multiplient.

Les intervenantes ont besoin du soutien d'une infrastructure pour se tailler une place au sein du secteur de la petite enfance, élargir leurs horizons et accéder à des environnements de travail autres que ceux des milieux de garde. Les organismes non gouvernementaux qui défendent les intérêts du secteur, les associations professionnelles, et les syndicats sont des véhicules dont les intervenantes peuvent se servir pour donner une plus grande visibilité aux questions qui les concernent.

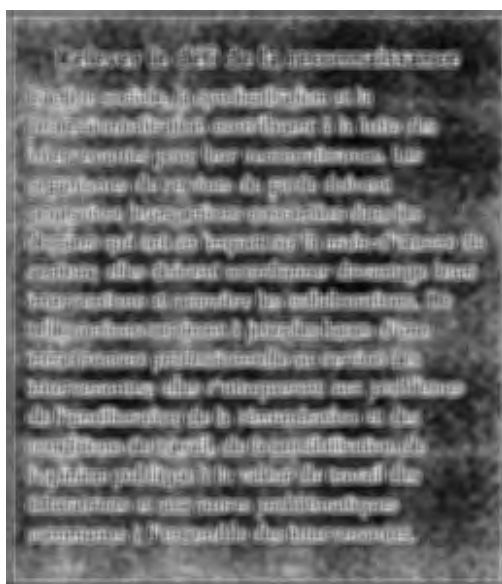
Ces organismes expriment les besoins et les objectifs de leurs membres, élaborent et offrent des programmes de formation et de perfectionnement professionnel, sensibilisent l'opinion publique au secteur, entreprennent des projets de recherche, informent les politiques gouvernementales et contribuent à la professionnalisation de la garde à l'enfance.

► *Promouvoir un système de garde intégré*

Les organismes de pression ont concentré leurs actions sur la création d'un système de garde à l'enfance abordable et subventionné par l'État, sur l'amélioration de l'environnement de travail — surtout au plan de la rémunération — des intervenantes et sur une plus grande sensibilisation de l'opinion publique par rapport à l'importance des services de garde et d'une main-d'œuvre compétente.

► *Se syndiquer pour améliorer les salaires, les conditions de travail et la qualité des services*

Le niveau de syndicalisation des intervenantes demeure relativement bas mais il n'en reste pas moins que la syndicalisation contribue à augmenter la reconnaissance des intervenantes, à améliorer leur salaires, leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail et à renforcer les normes qui encadrent une pratique professionnelle.



► **Un cadre professionnel**

Beaucoup d'intervenantes souhaitent la mise en place d'un cadre professionnel qui reconnaisse et valorise à la fois les titres de compétence et l'expérience pratique et qui regroupe toutes les intervenantes du secteur de la garde à l'enfance. Beaucoup d'organismes provinciaux et territoriaux de services de garde ainsi que des associations canadiennes de garde à l'enfance s'activent à explorer et mettre au point différents mécanismes pour promouvoir des services de garde à l'enfance de qualité, qu'il s'agisse de codes de déontologie, de normes de pratiques, d'activités de perfectionnement professionnel, de formation ou du processus d'agrément et d'accréditation.

d'ensemble axée sur l'amélioration des services de garde et qui comprend :

- un soutien aux politiques gouvernementales, aux lois et aux programmes de financement public qui contribuent à accroître la qualité des services et à les rendre plus accessibles à tous les enfants,
- la promotion d'une rémunération équitable et de bonnes conditions de travail pour toutes les intervenantes,
- la poursuite des démarches pour mettre en place un cadre professionnel au service de la main-d'œuvre du secteur,
- une plus grande accessibilité et plus grande pertinence des programmes d'éducation et de formation en développement de l'enfant et éducation à la petite enfance, et
- un soutien à un programme de recherches pragmatiques servant à appuyer l'élaboration de politiques gouvernementales en matière de services de garde.

Les recommandations issues de cette étude sectorielle mettent de l'avant des solutions pour permettre aux effectifs du secteur de la garde à l'enfance de progresser.

Vers l'avant

Un consensus important se dégage de l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance sur l'urgence d'améliorer la qualité, l'accessibilité, l'abordabilité et l'imputabilité des services de garde au Canada*. Pour atteindre ces objectifs, une stratégie en matière de ressources humaines s'impose; elle constitue d'ailleurs un des éléments centraux d'une stratégie



Recommandations

Les services de garde, au Canada, ont été mis en place de façon ponctuelle et aléatoire. Ils ont toujours été fragiles et sensibles à la mouvance des priorités fiscales et politiques. Il faut adopter des politiques gouvernementales et des mécanismes de financement articulés entre eux, cohérents et coordonnés afin de développer et consolider des services de garde à l'enfance de qualité et des services à la petite enfance connexes qui soient accessibles à tous nos enfants. Ce ne sera qu'avec la progression des services de garde de qualité sur l'ordre du jour politique, social et économique canadien que l'on pourra répondre adéquatement aux besoins en matière de ressources humaines de celles et de ceux qui œuvrent dans le secteur.

Les recommandations de l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance* sont nombreuses et à grand rayonnement puisqu'il reste tellement à faire pour s'assurer que les services de garde au Canada soient de bonne qualité, abordables et accessibles. Ces recommandations présument du partage d'autorité et de responsabilité. Elles donnent des conseils aux gouvernements ainsi qu'aux organismes de services de garde, aux maisons d'enseignement postsecondaire qui offrent de la formation en services de garde, aux

employeurs des intervenantes et aux personnes qui font partie du secteur de la garde à l'enfance. Elles demandent des engagements à l'égard des services de garde de qualité et envers les intervenantes qui y jouent un rôle fondamental.

Politiques gouvernementales, législation et financement

Dans une large mesure, l'avenir des intervenantes en services de garde dépend des politiques gouvernementales et des décisions par rapport aux investissements futurs dans le domaine. Les groupes et les individus qui font partie du secteur de la garde à l'enfance ne peuvent pas à eux seuls régler l'ensemble des problèmes complexes liés au secteur. Il faut de toute urgence un engagement du gouvernement à renforcer la qualité des services offerts.

Un engagement visant la mise en place de services de garde à l'enfance de qualité, abordables et accessibles, et la reconnaissance d'une main-d'œuvre bien rémunérée, compétente et stable.

1

Mettre en œuvre une stratégie intégrée de garde à l'enfance — avec des objectifs, des buts, des échéanciers et un processus d'évaluation — et faire en sorte que les services de garde et les services connexes destinés à la petite enfance soient financés adéquatement.

Le leadership à cet égard doit être assumé principalement par le gouvernement fédéral en collaboration avec les provinces, les territoires et les peuples des Premières nations.

2

Créer des départements ou des ministères responsables de l'élaboration et de l'exécution des programmes de garde à l'enfance et autres services à la petite enfance, et voir à les financer adéquatement.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent partager à cet égard les responsabilités et assumer conjointement le leadership.

3

Orienter les investissements publics destinés aux programmes de formation et d'éducation en petite enfance de niveau postsecondaire vers des organismes publics et sans but lucratif qui ont été agréés ou accrédités et dont le mandat est de soutenir la formation en services de garde.

Le leadership à cet égard appartient principalement aux gouvernements provinciaux et territoriaux.

Un engagement visant la mise en place de services de garde qui répondent aux besoins changeants du marché du travail d'aujourd'hui.

4

Explorer de nouveaux modèles de prestation de services de garde qui puissent répondre aux besoins et aux réalités des familles au Canada, et faire en sorte qu'ils soient suffisamment financés et qu'ils disposent du personnel adéquat.

Le leadership à cet égard appartient surtout au milieu de la garde à l'enfance avec le soutien adéquat des gouvernements provinciaux et territoriaux.

Infrastructure

Il n'y a pas pour le moment d'infrastructure stable, en mesure de répondre aux besoins actuels et futurs du secteur de la garde à l'enfance ni de résoudre les problèmes en matière de ressources humaines. Cela est d'autant plus apparent dans les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux où l'incohérence des politiques de soutien et la pénurie de ressources adéquates ont contribué à fragiliser et sous-développer un système fragmenté à l'extrême.

Un engagement en vue d'assurer une infrastructure stable aux services de garde à l'enfance et aux services connexes destinés à la petite enfance.

5

Explorer la possibilité de créer un conseil de secteur pour s'occuper des questions de ressources humaines touchant les services de garde à l'enfance.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance avec un soutien adéquat du gouvernement fédéral

6

Créer et maintenir des programmes récurrents de subventions versés aux organismes bénévoles de services de garde afin de renforcer, accroître et élargir leur rôle dans le développement et le soutien de la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance.

Les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux doivent partager les responsabilités et assumer conjointement le leadership à cet égard.

7

Élaborer des systèmes et des processus qui garantiront l'existence d'une main-d'œuvre professionnelle, imputable et responsable.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde l'enfance.

Salaires, avantages sociaux et conditions de travail

Ce sont les intervenantes en services de garde qui déterminent d'abord et avant tout le niveau de qualité et la disponibilité des services de garde. Une rémunération, des conditions de travail et des avantages

sociaux adéquats attireront des intervenantes qualifiées et les inciteront à rester dans le domaine. Cela contribuera également à la reconnaissance et la valorisation de leur travail.

Un engagement visant à rendre équitables les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail dans le secteur.

8

Élaborer des objectifs et des stratégies visant à améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail en :

- entreprenant une campagne de bonification des salaires pour souligner les enjeux en rapport avec les salaires et les conditions de travail des intervenantes;
- documentant les variations qui existent d'une région à l'autre, d'un mode de garde à l'autre et selon le statut juridique du service de garde;



ELIZABETH NORTON

- examinant les corrélations entre salaires, avantages sociaux et financement public; et en
- explorant différentes stratégies possibles, notamment les campagnes de mobilisation qui tiennent compte des différences entre les sexes, la négociation sectorielle, la syndicalisation, la professionnalisation, le renforcement des exigences de formation, la loi sur l'équité salariale.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance, en partenariat avec le mouvement syndical, les groupes de femmes, et les autres organismes soucieux des droits de la personne.

9

Revendiquer l'amélioration de certaines dispositions de la législation sur l'emploi dont le salaire minimum, les congés de maladie rémunérés, le congé parental et les autres avantages afférents.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance en partenariat avec le mouvement syndical, les groupes de femmes, et les autres organismes soucieux des droits de la personne.

10

Examiner des stratégies qui permettront d'améliorer les conditions de travail des intervenantes qui font partie du *Programme concernant les aides familiaux résidants* et qui permettront de s'occuper de volets particuliers à ce dossier.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance en partenariat avec le mouvement syndical, les groupes de femmes, et les autres organismes soucieux des droits de la personne.

11

Examiner et revendiquer différents types de protection pour la main-d'œuvre du secteur sous la couverture des lois régissant les normes

du travail, la santé et la sécurité au travail et les autres lois afférentes au travail.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance en partenariat avec le mouvement syndical, les groupes de femmes, et les autres organismes soucieux des droits de la personne.

Formation et éducation

La plus grande partie de la formation de niveau postsecondaire est axée sur les services de garde en garderie offerts aux enfants d'âge préscolaire. Il est vrai que beaucoup de ces connaissances et de ces compétences s'appliquent aisément à la garde et à l'éducation d'enfants de groupes d'âge variés et fréquentant différents modes de garde mais il existe un besoin et une demande de formation spécifique et spécialisée. Il faut adopter une approche de formation qui soit proactive, qui s'intéresse aux meilleures pratiques à adopter avec des enfants dont les niveaux de capacités varient ou dont le milieu est différent de celui de la majorité, et qui prépare les intervenantes à la complexité grandissante des services de garde et aux défis qu'ils soulèvent.

Un engagement en faveur d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente.

12

Évaluer les contenus, la durée des programmes et l'efficacité de l'enseignement postsecondaire et des autres formations offertes pour faire en sorte que la préparation des intervenantes en services de garde et en services connexes destinés à la petite enfance soit adéquate.

Le leadership à cet égard revient principalement aux maisons d'enseignement postsecondaire en collaboration avec le milieu de la garde à l'enfance et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

13

Élaborer et chercher à obtenir des consensus autour de l'adoption de lignes directrices spécifiques en matière de formation, tel que les *Lignes directrices nationales pour la formation en soins et en éducation à la petite enfance (SÉPE)* pour tous les modes de garde y compris la garde en milieu familial et la garde d'enfants d'âge scolaire.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance.

14

Continuer d'élaborer et de mettre en place des programmes d'études qui comblent les lacunes de formation dans les domaines comme la garde en milieu familial, rural ou scolaire, la garde de poupons et de bambins, la garde d'enfants avec des besoins spéciaux ou issus de diverses communautés ethnoculturelles; les centres de ressources pour la famille; les services de garde souples et novateurs; et l'administration et la gestion des services de garde à l'enfance.

Le leadership à cet égard revient principalement aux maisons d'enseignement postsecondaire et aux organismes qui offrent de la formation.

15

Ajouter au curriculum offert un contenu qui apprenne aux intervenantes certaines compétences nécessaires pour fonctionner dans l'environnement social actuel, notamment les compétences de communication orale et écrite; une connaissance des enjeux liés à la pauvreté, la discrimination raciale, la violence familiale et le sexisme ainsi que des outils qui leur permettent de s'ajuster aux nouvelles demandes du marché du travail et aux répercussions qui s'ensuivent sur la programmation d'activités offertes aux enfants.

Le leadership à cet égard revient principalement aux maisons d'enseignement postsecondaire et aux organismes qui offrent de la formation.

16

Faire en sorte que les stages en milieu de garde fassent intégralement partie de la formation et de l'éducation de toutes les intervenantes en services de garde et qu'ils demeurent un volet adéquatement soutenu.

Le leadership à cet égard revient principalement aux maisons d'enseignement postsecondaire et aux organismes qui offrent de la formation.

17

Fixer des exigences minimales de formation et d'éducation pour toutes les intervenantes de tous les milieux de garde et mettre en place un plan de mise en vigueur graduelle avec des buts et des échéanciers. Les exigences requises, dans le cas d'éducatrices en garderie, devraient être une formation postsecondaire en éducation à la petite enfance ou un domaine connexe d'une durée de deux ans.

Le leadership à cet égard revient principalement aux gouvernements provinciaux et territoriaux en consultation avec les maisons d'enseignement postsecondaire et le milieu de la garde à l'enfance.

Un engagement visant à rendre la formation et l'éducation plus accessibles.

18

S'assurer que les cours exigés, les activités de perfectionnement professionnel avec ou sans unités de valeur cumulatives, l'éducation permanente, les formations préalables et en cours d'emploi, destinés aux intervenantes du secteur de la garde à l'enfance, soient disponibles et leur soient accessibles en :

- mettant en place des modèles de formation novateurs administrés par le milieu;
- explorant plus à fond l'enseignement à distance, en l'évaluant pour déterminer plus précisément la place qu'il peut occuper sur le continuum de la formation;
- poursuivant l'élaboration et la mise en œuvre de protocoles d'évaluation d'acquis expérientiels dans le but d'accorder des unités de valeur et des équivalences;
- trouvant des stratégies qui permettront d'augmenter la représentation d'étudiantes issues des diverses communautés culturelles et linguistiques; et en
- accordant des bourses, des octrois ou de l'aide financière pour contrer les obstacles financiers à la participation à la formation.

Le leadership à cet égard revient principalement aux maisons d'enseignement postsecondaire en collaboration avec le milieu de la garde à l'enfance.

Un engagement pour favoriser la mobilité professionnelle.

19

Promouvoir la transférabilité des unités de valeur et l'articulation des programmes d'études à l'intérieur d'un même établissement de formation, entre différents établissements d'une même province, de provinces différentes, et à l'échelle internationale.

Le leadership à cet égard revient principalement aux maisons d'enseignement postsecondaire en collaboration avec le milieu de la garde à l'enfance.

20

Soutenir et élaborer des stratégies qui favorisent la mobilité des intervenantes entre modes de garde différents et services connexes destinés à la petite enfance; notamment le parcours de carrière et la grille de carrière.



Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance en collaboration avec les maisons d'enseignement postsecondaire.

Recherche

À l'instar des autres recherches pancanadiennes sur la garde à l'enfance, les travaux de cette étude sectorielle mettent en évidence la faiblesse de nos mécanismes de collecte de données sur tous les aspects relatifs au secteur de la garde à l'enfance. Un tel constat indique qu'il faut mettre au point une stratégie cohérente de collecte de données et coordonner un programme de recherches afférentes qui utiliseront les informations ainsi recueillies de la façon la plus efficace qui soit.

Un engagement en vue de bâtir et de maintenir un corpus complet et coordonné de recherches sur la garde à l'enfance au Canada.

21

Coordonner une stratégie pour mettre en place une stratégie pancanadienne de collecte et d'analyse de données et de renseignements sur la garde à l'enfance et des questions connexes.

Le leadership à cet égard revient au gouvernement fédéral en s'appuyant sur l'expertise de Statistique Canada.

22

Poursuivre le financement de recherches, d'évaluations et de stratégies novatrices touchant la garde à l'enfance et des sujets connexes, par le biais de mécanismes comme *Visions garde à l'enfance*, *Initiatives en matière de projets de garde à l'enfance*, ou autres mécanismes adéquats.

Le leadership à cet égard revient principalement au gouvernement fédéral.

23

Faire la synthèse et vulgariser les conclusions des recherches pour permettre l'élaboration de politiques, pour informer la pratique des intervenantes et pour faire de l'éducation populaire.

Le leadership à cet égard revient principalement au milieu de la garde à l'enfance en s'assurant qu'il dispose de moyens financiers adéquats.

Comité de direction de l'étude

Coanimatrices

Gyda Chud

Programme d'éducation permanente
Vancouver Community College
1155, East Broadway
Vancouver (Colombie-Britannique) B5N 5V2

Jenna Mackay-Alie

Directrice
Division des études sectorielles
Développement des ressources humaines
Canada
112, rue Kent, 21^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0J9

Wendy Atkin

Coordonnatrice
Association canadienne pour la promotion des
services de garde à l'enfance
323, rue Chapel
Ottawa (Ontario) K1N 7Z2

Dianne Bascombe

Directrice générale
Fédération canadienne des services de garde
à l'enfance
30, avenue Rosemount, pièce 100
Ottawa (Ontario) K1Y 1P4

Louise Bourgon

Comité confédéral sur les services
de garde (CSN)
Collège Édouard-Montpetit
945, chemin Chambly
Longueuil (Québec) J4H 3M6

Jo-Ann Buhler-Low

Early Childhood Professional Association
of Alberta
a/s 3303, 42^e Rue, S-O
Calgary (Alberta) T3E 3M5

Elsie Chan

Home Child Care Association of Ontario
a/s 700, avenue Industrial, section 6
Ottawa (Ontario) K1G 0Y9

Karen Charlton

Présidente
Fédération canadienne des services de garde
à l'enfance
a/s 30, avenue Rosemount, pièce 100
Ottawa (Ontario) K1Y 1P4

Brenda Dougherty

Agente de recherche
Division des services de garde à l'enfance
Ministère des services sociaux
1920, rue Broad, 11^e étage
Regina (Saskatchewan) S4P 3V6

Lee Dunster

Directrice de projet
Ontario Network of Home Child Care Provider
Groups
2085, rue Alton
Ottawa (Ontario) K1G 1X3

Linda-Marie Farynowski

Présidente sortante
Yukon Child Care Association
27, Boswell Crescent
Whitehorse (Yukon) Y1A 4T2

Elaine Ferguson

Directrice générale
Child Care Connection – N.S.
1200, chemin Tower, pièce 100
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3H 4K6

Kathleen Flanagan Rochon

Coordonnatrice des services communautaires
Ministère de la Santé et des Services sociaux
B.P. 2000
16, rue Garfield
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) C1A 7N8

Martha Friendly

Coordonnatrice
Childcare Ressource and Research Unit
Centre for Urban and Community Studies
Université de Toronto
455, avenue Spadina, pièce 305
Toronto (Ontario) M5S 2G8

Don Gallant

Directeur
Services à la famille et de réhabilitation
Ministère de l'Emploi et des Ressources humaines de
Terre-Neuve et Labrador
P.B. 8700
Édifice de la Confédération, édifice Ouest
Promenade Prince Philip, 3^e étage
St. John's (Terre-Neuve) A1B 4J6

Ann Hayes-Mckenzie

Early Childhood Development Association of PEI
81, rue Prince
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) C1A 4R3

Sharon Hope Irwin

Directrice générale
Trait d'union - Réseau d'information sur
l'intégration en milieux de garde
B.P. 775
Sydney (Nouvelle-Écosse) B1P 6G9

Alla Ivask

Directrice générale
Association canadienne des programmes de ressources
pour la famille
30, avenue Rosemount, pièce 101
Ottawa (Ontario) K1Y 1P4

Jamie Kass

Congrès du travail du Canada
a/s Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

Mary Ann Knoll

Directrice générale sortante
The Saskatchewan Child Care Association Inc.
628, 10^e Rue est
Saskatoon (Saskatchewan) S7J 0G9

Debbie Mauch

Superviseure
Division des services de garde à l'enfance
Ministère de la Santé et des Services sociaux du Yukon
Boîte postale 2703
4114, 4^e Avenue, Plaza Royal Bank
Whitehorse (Territoire du Yukon) Y1A 2C6

Joanne Morris

College of the North Atlantic
Pièce B105
Promenade Prince Philip
C.P. 1693
St. John's (Terre-Neuve) A1C 5P7

Trudy Norton

Early Childhood Educators of British Columbia
1675, 4^e Avenue, pièce 201
Vancouver (Colombie-Britannique) V6J 1L8

Mab Oloman

Westcoast Child Care Resource Centre
1675 ouest, 4^e Avenue
Pièce 201
Vancouver (Colombie-Britannique) V6J 1L8

M.J. Patterson

Directrice
Programme de la petite enfance
Ministère de l'Éducation, de la Culture et
de l'Emploi
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) X1A 2L9

Marg Rodrigues

Présidente
Western Canada Family Child Care Association
of B.C.
8833, chemin Brooke Nord
Delta (Colombie-Britannique) V4C 4G5

Arlene Ross

Directrice
Short Term Child Care Program
700, avenue Industrial, pièce 600
Ottawa (Ontario) K1G 0Y9

Laurel Rothman

Directrice sortante
Services de garde à l'enfance - T.C.A.
1214, rue Ottawa
Windsor (Ontario) N8X 2E6

Marie Tellier

Tellier et associés
Cabinet-conseil en gestion des ressources
humaines
844, avenue Pratt
Outremont (Québec) H2V 2T8

Pat Wege

Directrice générale par intérim
Manitoba Child Care Association
364, McGregor
Winnipeg (Manitoba) R2W 4X3

Jane Wilson

Rural Child Care
B.P. 152
Langruth (Manitoba) R0H 0N0

Représentantes du gouvernement fédéral

Penny Hammell

Employabilité et partenariats sociaux
Développement des ressources humaines Canada
140, Promenade du portage, Phase IV
Hull (Québec) K1A 0J9

Patricia Mosher

Division des études sectorielles
Développement des ressources humaines Canada
Place de ville, tour B
112, rue Kent, 21^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0J9

Janice Young

Division des études sectorielles
Développement des ressources humaines Canada
Place de ville, tour B
112, rue Kent, 21^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0J9