

**Oui ça
nous
touche**

encore

Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada

Résumé et faits saillants



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

Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres de la petite enfance au Canada

Résumé et faits saillants



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

Oui, ça nous touche encore!

Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada : Résumé et faits saillants

Également publié en anglais sous le titre : A Survey of Centre-Based Early Childhood Education and Care in Canada

Publié par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance en 2013.

Ottawa (Ontario) Canada

www.ccsc-cssge.ca

Consultants : Kathleen Flanagan and Associates

Auteurs : Kathleen Flanagan, Jane Beach et Petr Varmuza

Traduction : Jocelyne Tougas

Graphisme : Kim Nelson Design

Tous droits réservés. Toute reproduction intégrale ou partielle de ce document sans autorisation écrite du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance est strictement interdite.

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a stylized serif font with a crown above the letter 'a'.

Cette recherche a été subventionnée par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations contenues dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
MÉTHODOLOGIE	4
PROFIL DU PERSONNEL ÉDUCATEUR ET DU PERSONNEL DE DIRECTION	9
PROFIL DES EMPLOYEURS ET DES GARDERIES	14
SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	18
RECRUTEMENT ET RÉTENTION	22
SATISFACTION AU TRAVAIL	25
PROJETS D'AVENIR	27
RECHERCHE FUTURE	31
RÉSUMÉ DES PRINCIPALES CONCLUSIONS	33
REMERCIEMENTS	35
BIBLIOGRAPHIE	36

INTRODUCTION

À PROPOS DE L'ENQUÊTE : OUI, ÇA NOUS TOUCHE ENCORE! (2012).

En 2009, le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) a convié un groupe d'experts pour l'aider à créer un programme de recherche portant sur le marché du travail. La réalisation d'enquêtes auprès d'employeurs et d'employées du secteur, semblables à celles de l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998, est ressortie comme prioritaire.

Cette priorité s'est concrétisée en 2011 et a pris la forme d'une enquête sur la main-d'œuvre. Le CSRHSGE a travaillé avec une équipe de recherche dirigée par Kathleen Flanagan et Jane Beach en collaboration avec l'Institut de recherche social de l'Université York à la réalisation de l'étude *Oui, ça nous touche encore!* Un comité de direction a été créé pour orienter et soutenir le travail de l'équipe de recherche. Les membres du comité de direction apportaient un bagage extraordinaire d'expertise et d'expérience propres au secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) dans les domaines de la recherche, du gouvernement et de l'administration de services de garde à l'enfance.

L'enquête *Oui, ça nous touche encore!* est la première occasion en plus d'une décennie d'accroître de manière substantielle nos données factuelles sur les salaires, les conditions de travail et les problèmes de ressources humaines des garderies réglementées au Canada. Cette enquête, qui s'inspire de travaux réalisés dans le cadre de deux recherches pancanadiennes antérieures, *Garde à l'enfance* (1991) et *Oui, ça me touche!* (1998), ajoute au portrait à long terme des ressources humaines dans le secteur des services éducatifs et de garde l'enfance (SÉGE) au Canada.

Les résultats de l'enquête fourniront aux employeurs et aux décideurs des données essentielles pour s'attaquer aux problèmes en matière de ressources humaines, comme le recrutement et la rétention du personnel, la formation et le perfectionnement professionnel, les possibilités d'avancement professionnel et le niveau de satisfaction au travail.

L'enquête *Oui, ça nous touche encore!* a examiné les problèmes de ressources humaines au sein d'une composante distincte du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada. Bien que le secteur des SÉGE au Canada soit composé d'une gamme diversifiée de programmes et de services,¹ cette étude s'est intéressée plus particulièrement aux employeurs, au personnel de direction et au personnel éducateur des garderies² dotées d'un permis provincial ou territorial qui offraient des services de garde à temps plein (c.-à-d. six heures consécutives ou plus par jour, cinq jours par semaine) à des poupons, des bambins ou des enfants d'âge préscolaire.

QUESTIONS DE RECHERCHE

Avec l'approbation du comité de direction, l'équipe de recherche a confirmé les questions de recherche suivantes :

1. Quelles sont les caractéristiques des employeurs et du personnel des garderies (détentrices d'un permis et fonctionnant à temps plein), à savoir le niveau d'éducation, la durée de l'emploi, le degré de satisfaction au travail et les conditions d'emploi?
 - Comment ces caractéristiques ont-elles changé depuis l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998?

¹ L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (Ontario) définit l'éducation de la petite enfance comme une « pratique professionnelle qui comprend l'évaluation et la promotion du bien-être et du développement holistique de l'enfant grâce à la planification et à la prestation de programmes de garde et d'apprentissage inclusifs axés sur le jeu qui s'inscrivent dans le contexte de divers groupes familiaux, scolaires et communautaires ». (Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, 2011, page 31)

Au Canada, cette profession s'exerce dans chaque province et territoire dans une variété de cadres, notamment (i) garderie/installation (ii) milieu familial (iii) milieu scolaire (avant et après l'école) (iv) jardin d'enfants ou prématernelle (v) maternelle (vi) programme de ressources pour la famille (vii) programme d'intervention précoce et (viii) autres programmes communautaires pour enfants.

² Aux fins de ce rapport, le terme garderie englobe les centres de la petite enfance du Québec.

- Existe-t-il des tendances au Canada en fonction de la province ou du territoire, ou de la catégorie de répondantes?
- 2. L'expérience des garderies en matière de recrutement et de rétention du personnel a-t-elle changé depuis la collecte des données de l'étude *Oui, ça me touche!*?
- 3. Quelles sont les stratégies et les pratiques des garderies en matière de ressources humaines associées à des indicateurs sélectionnés de satisfaction au travail?
- 4. Les indicateurs sélectionnés de satisfaction au travail sont-ils associés à des caractéristiques propres à certaines garderies et si oui, quelles sont ces caractéristiques?

APPROCHE EN MATIÈRE DE RECHERCHE

Suivant l'approbation du comité de direction de l'étude, l'équipe de recherche a confirmé les questions de recherche de l'étude (cf. la page précédente).

Ce rapport présente des données, une analyse sommaire des deux premières questions et des recommandations de recherches ultérieures. Pour réaliser une analyse plus approfondie, il sera possible en avril 2014 d'avoir accès à la base de données publique de *Oui, ça nous touche encore!*, conservée à l'Institut de recherche sociale de l'Université York (Toronto, Ontario, Canada).

LE PAYSAGE DES SÈGE : 1998 - 2012

Le secteur des SÈGE au Canada s'est profondément transformé depuis l'étude *Oui, ça me touche!* en 1998. Les modifications apportées aux politiques et aux programmes ont été examinées afin d'étayer les questionnaires d'enquête de l'étude de 2012.

Des personnes-ressources et des participantes à des groupes de discussion ont souligné les principaux changements survenus depuis 1998 qui étaient susceptibles d'avoir un impact sur les ressources humaines :

- Adoption de politiques provinciales et territoriales (PT) et de programmes de financement qui influencent les ressources humaines, notamment les subventions salariales, l'aide à la formation, les bourses et les mesures incitatives aux études et la révision des politiques de reconnaissance des diplômés d'études postsecondaires en éducation à la petite enfance (ÉPE).
- Rôle plus actif des ministères de l'Éducation dans la supervision des programmes d'éducation à la petite enfance.
- Mise en oeuvre de programmes-cadres en éducation de la petite enfance.
- Soutien accru des ressources humaines provenant d'organismes nationaux comme le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance et d'organisations nationales, provinciales et territoriales d'éducation à la petite enfance.
- Nouvelles dynamiques entre les garderies éducatives et les maternelles scolaires.

À PROPOS DU CONSEIL SECTORIEL DES RESSOURCES HUMAINES DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE (CSRHSGE)

Les activités du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) se sont déroulées de 2003 à 2013. L'unique organisme pancanadien dédié à faire avancer les dossiers reliés aux ressources humaines dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada, le CSRHSGE regroupait des

partenaires nationaux et d'autres représentants du secteur pour aider à développer une main-d'oeuvre confiante en ses capacités, bien informée, compétente, respectée et reconnue pour sa contribution au domaine de l'éducation et de la garde des jeunes enfants. Les objectifs du CSRHSGE étaient de :

- Bâtir et partager des connaissances pour faire progresser les dossiers liés aux RH et au marché du travail;
- Créer des outils pour promouvoir des pratiques de gestion des RH efficaces;
- Favoriser le développement d'une main-d'oeuvre compétente;
- Orienter et coordonner les efforts entourant la problématique des RH;
- Interpeler les acteurs du secteur et les inciter à adopter une approche globale, concertée et à l'écoute des besoins du milieu.

Le CSRHSGE s'est dissolu en 2013 suivant des modifications apportées au Programme des conseils sectoriels de RHDC, notamment l'abolition du financement de base de tous les conseils sectoriels. Néanmoins, l'organisme a beaucoup contribué au secteur dans ses dix années d'existence. Le CSRHSGE a mis au point des méthodes de collaboration plus étroite pour mener d'importantes études et produire divers outils. Rendez-vous à www.ccsc-cssge.ca pour avoir accès aux nombreux outils et documents produits au fil des années.

CONCEPTION DE L'ENQUÊTE

L'étude *Oui, ça nous touche encore!* s'articule autour de deux questionnaires distincts : un questionnaire destiné aux employeurs et un questionnaire destiné aux employées. Les deux questionnaires électroniques ont été traités par l'Institut de recherche sociale (Université York, Ontario, Canada) à l'aide du système d'enquêtes assistées par ordinateur CASES.

Dans la mesure du possible, les questions utilisées pour les études *Oui, ça me touche!* de 1998 et *Garde à l'enfance* de 1991 ont été reproduites. D'autres questions ont été ajoutées après la tenue de groupes de discussion et d'entrevues menées avec des personnes-ressources par les chercheuses chargées de produire un rapport d'analyse de situation pour le CSRHSGE (janvier 2012).

Les questionnaires étaient en français et en anglais.

ÉCHANTILLON

L'échantillon de population de *Oui, ça nous touche encore!* comprenait toutes les garderies à temps plein détentrices d'un permis au Canada accueillant des poupons, des bambins et/ou des enfants d'âge préscolaire. Toutes les garderies faisant partie de cette population ont été invitées à participer (un « échantillon de population »). L'échantillon ne comprenait pas de responsables de garde en milieu familial, d'employeurs et d'employées de services de garde à mi-temps ou à temps partiel ni d'employeurs et d'employées de services de garde scolaire uniquement.

Pour l'enquête auprès des employeurs, en collaboration avec les ministères provinciaux et territoriaux, l'équipe de recherche a créé une base de données des garderies à temps plein détentrices d'un permis et de leurs adresses électroniques. Les courriels des employeurs ont été obtenus avec l'aide des gouvernements et organismes PT et en faisant des recherches sur Google. Un courriel a été envoyé à chaque garderie pour laquelle on disposait d'une adresse, l'invitant à participer à l'enquête et lui fournissant un numéro d'identification et un mot de passe unique. D'autres employeurs, qui avaient été identifiés après l'établissement du répertoire d'employeurs initial, ont été invités à par-

DÉFINITION D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYÉES

Aux fins de cette recherche, « l'employeur » désigne la personne qui a la responsabilité générale de l'administration du service de garde et des ressources humaines, comme l'embauche et la gestion du personnel et l'établissement des politiques et des normes de travail. Il a été convenu que cette personne pouvait être directrice générale, directrice de garderies, superviseure, gestionnaire, propriétaire, représentante d'un conseil de bande autochtone ou membre d'un conseil d'administration.

Les « employées » désignent tous les membres du personnel permanents et temporaires sur la liste de paie de la garderie qui travaillent sur une base régulière avec les enfants ou qui font de la supervision auprès des personnes qui travaillent avec les enfants.

Les deux questionnaires étaient conçus de manière à ce que les « employeurs » qui étaient également directeurs d'une ou de plusieurs garderies reçoivent aussi des questions comprises dans le questionnaire destiné aux employées et que les répondantes du questionnaire destiné aux employées qui étaient également directrices de garderies reçoivent des questions comprises dans le questionnaire destiné aux employeurs.

ticiper en suivant un lien à l'enquête. Un numéro d'identification et un mot de passe unique n'étaient pas requis. Le CSRHSGE a envoyé des lettres par la poste aux garderies pour lesquelles on ne disposait pas d'adresses électroniques les invitant à communiquer avec l'équipe de recherche afin de participer à l'enquête.

Pour l'enquête auprès des employées, un lien a été créé permettant ainsi aux employées d'accéder directement au questionnaire. Ce lien a été transmis aux employées par leur employeur et dans le cadre d'activités organisées par le CSRHSGE, les gouvernements PT, les syndicats concernés et des organisations nationales, provinciales et territoriales.

RÉVISION ÉTHIQUE

Les questionnaires ont été révisés et approuvés par le Bureau d'éthique de la recherche de l'Université York.

MESURE INCITATIVE

Chaque personne qui répondait aux questionnaires de l'enquête était admissible à s'inscrire au tirage d'un iPad. Un iPad était offert pour les deux questionnaires.

PÉRIODE DE COLLECTE DES DONNÉES

Les questionnaires ont été mis en ligne au cours de la semaine du 16 juillet 2012 et ils ont été accessibles sur le site Web de l'Institut de recherche sociale de l'Université York pendant onze semaines, jusqu'au 30 septembre 2012.

MODÈLE D'ENQUÊTE APPARIÉE

L'enquête *Oui, ça nous touche encore!* était de type apparié pour que les réponses des employées relativement à leur satisfaction au travail puissent être analysées en fonction des politiques et des pratiques de ressources humaines indiquées par leur employeur. C'est pour cette raison que les employées devaient fournir le nom et le code postal de la garderie où elles travaillaient.

Une des limites des données de cette recherche est le nombre relativement restreint de réponses « appariées ». Dans la majorité des cas, les employeurs et les employées d'une même garderie n'ont pas répondu à l'enquête. Par conséquent, l'analyse deux dernières questions de recherche (cf. encadré à la page 1) n'a pas été faite dans le cadre de ce rapport. Par contre, l'équipe de recherche a formulé des recommandations pour des recherches futures (cf. Recherche future, page 24)

RAPPORT SUR LES DONNÉES RECUEILLIES

La **médiane** est le nombre qui sépare une population en deux parties égales.

- À moins d'avis contraire, les données fournies correspondent à une médiane.
- Dans plusieurs cas, les données sont également fournies pour les 25e et 75e percentiles.
- La médiane convient mieux pour rapporter la tendance fondamentale quand les écarts de données sont importants (distribution étendue). C'est une mesure considérée plus fiable et robuste.

La **moyenne** est calculée, quant à elle, en additionnant le nombre total de répondants à une question donnée et en divisant la somme obtenue par ce nombre de répondants.

- Calculer la moyenne convient mieux lorsque les sujets de l'échantillon sont plus semblables que différents.
- Par contre, la moyenne est facilement influencée par les « écarts », c'est-à-dire par des valeurs qui s'éloignent numériquement des autres données.

REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ÉCHANTILLON

Comme l'enquête Oui, ça nous touche encore! a été réalisée sur Internet, l'échantillon n'était pas représentatif. Dans certaines provinces et certains territoires, il n'a pas été possible d'obtenir une liste complète des garderies à temps plein ni une répartition par groupe d'âge d'enfants de moins de cinq ans. Par ailleurs, les employeurs n'ont pas tous des adresses électroniques et il n'a pas été possible de déterminer le nombre d'employées à temps partiel et à temps plein qui travaillent en garderie (détentrices de permis et offrant des services à temps plein) ni d'obtenir le courriel de toutes les employées.

Même s'il n'a pas été possible de déterminer le nombre de personnes travaillant dans ces garderies, en considérant la « taille » relative de cette composante du secteur des services de garde réglementés, une estimation de leur proportion relative a été effectuée.

Environ la moitié de toutes les places en services de garde réglementés est attribuée aux garderies à temps plein et à temps partiel,³ 35 % des places sont attribuées à la garde scolaire et 15 %, à la garde familiale. (Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada en 2010, tableau 4)

Même si l'approche méthodologique utilisée pour l'enquête Oui, ça nous touche encore! ne permettait pas de créer un échantillon représentatif, l'analyse des données indique que les employeurs et les employées qui ont participé à l'enquête sont représentatifs des garderies au Canada sur le plan de la langue, du mode de gouvernance et de la proportion de garderies dirigées par des organismes détenteurs d'un ou de plusieurs permis :

- 42 % des garderies étaient dirigées par un organisme responsable de plus d'une installation.
- 54,5 % des garderies à temps plein offraient d'autres services et programmes.
- 73 % des garderies étaient sans but lucratif et publiques et 26 % étaient commerciales.
- 77,4 % des employeurs dirigeaient des garderies en milieu urbain et 19,3 % dirigeaient des garderies en milieu rural.
- 2,7 % des garderies étaient dirigées par un organisme des Premières nations, Métis ou Inuit et 2,1 % étaient municipales.

QUI A ÉTÉ INVITÉ À PARTICIPER

L'enquête visait à recueillir des réponses de 1 000 employeurs et de 4 000 employées de garderies à temps plein détentrices d'un permis et accueillant des poupons, des bambins et/ou des enfants d'âge préscolaire.

L'équipe de recherche a répertorié et contacté environ 6 500 employeurs ayant une adresse électronique. Le questionnaire de l'employeur était destiné aux gestionnaires de garderies à une installation et à plusieurs installations, aux propriétaires et directrices de garderies à une installation et aux directrices générales d'organismes responsables de plusieurs installations/garderies. Le questionnaire des employées était destiné aux directrices de garderies à une installation et de garderies à plusieurs installations, au personnel éducateur et aux éducatrices spécialisées.

QUI A RÉPONDU À L'ENQUÊTE?

En tout, l'équipe de recherche a reçu 1 145 questionnaires utilisables d'employeurs responsables de 1 769 garderies et 3 480 questionnaires utilisables d'employées comprenant des aides-éducatrices, des éducatrices, des superviseuses et des directrices de garderies.

³ Il n'est pas possible de distinguer les places à temps plein des places à temps partiel à cause de l'organisation différente des données provinciales et territoriales.

L'équipe de recherche s'attendait à ce que parfois des directrices de garderies répondent au questionnaire destiné à l'employeur et parfois à celui destiné aux employées, dépendamment du mode de gouvernance de leur garderie. Cela étant, les deux questionnaires comportaient des questions s'adressant aux directrices. En tout, 1 427 directrices de garderie travaillant sur place et 437 propriétaires et gestionnaires (ne travaillant pas sur place) ont répondu à l'enquête.

LIMITES DE L'ÉTUDE

Même si cette recherche fournit des données utiles relativement aux ressources humaines et à la main-d'oeuvre des garderies à temps plein, elle comporte ses limites, dont les suivantes :

- Parce que cette enquête s'est faite en ligne, seuls les employeurs dont l'adresse électronique était accessible ont pu être invités à y participer.

DISTRIBUTION DES RÉPONSES PAR PROVINCE ET TERRITOIRE					
	NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EMPLOYEURS REÇUS (OUI, ÇA NOUS TOUCHE ENCORE, 2012)	% DE QUESTIONNAIRES EMPLOYEURS REÇUS (OUI, ÇA NOUS TOUCHE ENCORE, 2012)	% DE PLACES EN GARDERIE POUR ENFANTS 0 - 6 ANS PT PAR RAPPORT AU TOTAL DE PLACES AU CANADA 2012	QUESTIONNAIRES GARDERIES REÇUS (OUI, ÇA ME TOUCHE! 1998)	% DE QUESTIONNAIRES GARDERIE REÇUS (OUI, ÇA ME TOUCHE! 1998)
TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	16	1,4	1,1	20	2,4
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	28	2,5	0,8	18	2,1
NOUVELLE-ÉCOSSE	42	3,7	2,6	60	7,1
NOUVEAU-BRUNSWICK	84	7,3	2,0	42	5,0
QUÉBEC	181	15,8	28,4	131	15,4
ONTARIO	306	26,6	36,7	247	29,1
MANITOBA	102	8,9	3,9	76	9,0
SASKATCHEWAN	108	9,4	1,6	40	4,7
ALBERTA	116	10,1	11,3	93	11
COLOMBIE-BRITANNIQUE	147	12,8	11,1	115	13,6
TERRITOIRE DU YUKON	6	0,5	0,2	1	0,1
TERRITOIRES DU NORD-OUEST, NUNAVUT	10	0,9	0,2	5	0,6
CANADA	1 145	100	0,1	848	100

Le tableau suivant présente le nombre de réponses d'employeurs de chaque province et territoire et explique le pourcentage de réponses de la province ou du territoire par rapport au nombre total de réponses à l'enquête *Oui, ça nous touche encore!* Le pourcentage de places dans chaque PT à comparer au nombre de places au Canada dans son ensemble indique le rapport entre le pourcentage de réponses PT et les places pour enfants de 0 à 6 ans. Par exemple, même si la Nouvelle-Écosse ne possède que 2,6 % de toutes les places en garderie pour enfants âgés de 0 à 6 ans, la plus forte proportion de réponses d'employeurs par rapport au total est venue de cette province. D'autre part, la proportion de réponses d'employeurs par rapport à la proportion de places au total a été plus faible au Québec, en Ontario et en Alberta. Les deux dernières colonnes représentent le nombre de réponses obtenues dans l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998 et la proportion par rapport au total.

- Parce que cette enquête s'est faite en ligne, seules les personnes ayant accès à un ordinateur ont pu y participer.
- Les bases de données provinciales et territoriales sur les catégories de permis ne fournissaient pas les mêmes renseignements. Même si toutes les mesures ont été prises pour éliminer les garderies non admissibles des bases de données avant de lancer les invitations, il n'a pas été possible de les rayer toutes. Par conséquent, ce fut difficile d'établir si une garderie avait reçu le courriel, s'était autoexclue parce qu'elle ne correspondait pas aux critères déterminés ou avait rempli le questionnaire.
- Le niveau de compétences de base en informatique des personnes a influencé leurs capacités à naviguer dans le site web de l'enquête et à remplir le questionnaire.
- Parce qu'il y avait un lien électronique donnant librement accès à l'enquête, les chercheuses ne pouvaient pas contrôler son accès en tant que tel. L'épuration des données a permis de contrôler les questionnaires inadmissibles et d'éliminer des réponses provenant de plus de 400 personnes actives en SÉGE, mais qui ne travaillaient pas dans une garderie offrant des services à temps plein à des enfants âgés de 0 à 6 ans.
- À cause du nombre beaucoup trop restreint de réponses provenant de chaque territoire, les tableaux de ce rapport ne contiennent pas de données propres aux territoires. Toutefois, les données provenant des territoires sont incluses dans les totaux pour le Canada.
- Le budget alloué à l'étude n'était pas suffisant pour faire traduire les questionnaires en d'autres langues que le français et l'anglais. Cela a sans doute nui au taux de réponse provenant de membres des communautés inuites ou de Premières nations peu familières avec le français ou l'anglais.
- Le taux de réponse des employeurs au Québec a été faible par rapport à la proportion de places que compte cette province, mais il est semblable à celui de l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998. Le taux de réponse des employées du Québec a été encore plus faible. C'est dire que les données provenant du Québec doivent être considérées avec prudence.
- La proportion élevée de garderies à temps plein dirigées par un organisme détenteur d'un ou de plusieurs permis a ajouté un degré de complexité à l'échantillon. Ces organismes à plusieurs installations ont parfois mandaté un gestionnaire pour répondre pour plusieurs garderies ou alors chaque directrice répondait pour sa garderie.
- L'Ontario est surreprésenté en ce qui concerne le questionnaire destiné aux employées.
- À cause de la complexité de l'enquête, celle-ci n'a pas été diffusée avant juillet. Même si l'enquête est demeurée ouverte jusqu'à la fin de septembre, la période estivale a sans doute nui au taux de réponse.

Note : Les comparaisons directes entre *Oui, ça me touche!* et *Oui, ça nous touche encore!* devraient être considérées avec prudence étant donné que ces deux études ont eu recours à des échantillons et des méthodologies différentes.

ANALYSE DES DONNÉES

Pour analyser les données quantitatives, l'équipe de recherche a eu recours au logiciel d'analyse de données et de statistiques STATA. Les questions ouvertes ont été analysées à l'aide de NVivo 10.

PROFIL DU PERSONNEL ÉDUCATEUR ET DU PERSONNEL DE DIRECTION

PERSONNEL ÉDUCATEUR

Généralement, les personnes faisant partie du personnel éducateur sont comptées dans le ratio éducatrices-enfants de la garderie et comprennent les éducatrices, les aides-éducatrices et les éducatrices spécialisées.

Plus de la moitié des membres du personnel éducateur (60,5 %) a déclaré travailler en équipe et 23,5 % ont dit être responsables d'un groupe d'enfants.

Environ 30 % des éducatrices ont dit qu'elles s'acquittaient de certaines fonctions liées à la supervision. Et de ce pourcentage, environ la moitié des éducatrices faisait de la supervision à l'intérieur de leur propre groupe d'enfants et l'autre moitié en faisait à l'extérieur du groupe auprès duquel elles travaillaient habituellement.

Habitudes de travail

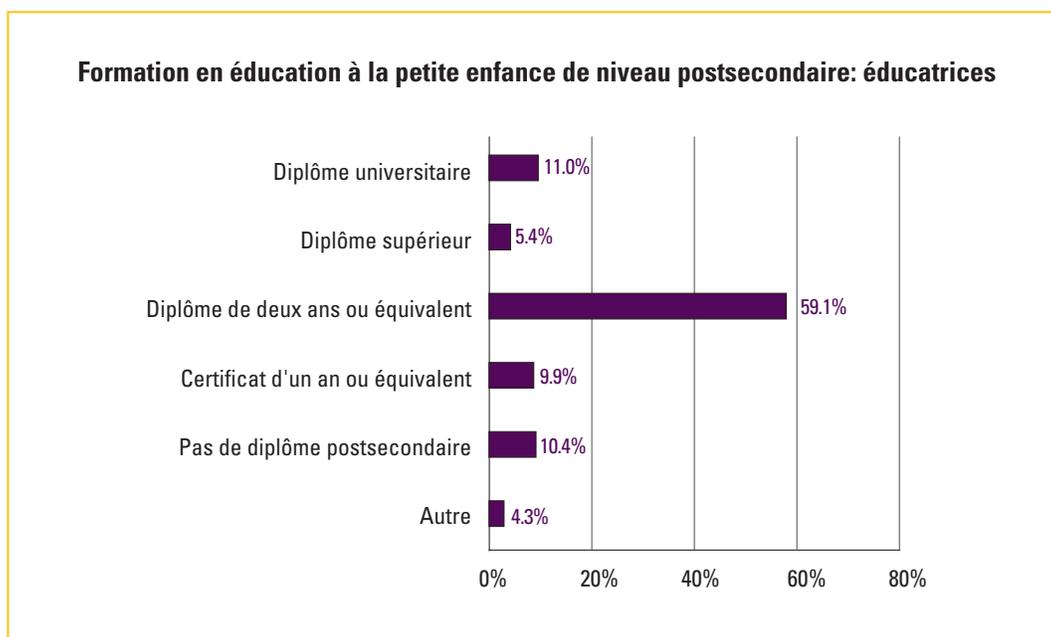
- La grande majorité (92,5 %) du personnel éducateur travaillait un nombre identique d'heures chaque semaine. Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine était 37 heures, et 88,5 % du personnel éducateur travaillaient cinq jours par semaine.
- Le nombre moyen d'années de travail pour l'employeur actuel était de quatre ans; par contre, 25 % des éducatrices travaillaient pour ce même employeur depuis dix ans ou plus et 25 %, depuis deux ans ou moins.
- La majorité du personnel éducateur (59,8 %) occupait le même poste qu'au moment de son entrée en fonction. Le nombre moyen d'années à occuper cette fonction était de trois ans, quoique 25 % occupaient ce poste depuis un an seulement et 25 % occupaient le même poste depuis sept ans ou plus.
- 78,5 % avaient obtenu une augmentation de salaire au cours des 3 dernières années.

Éducation et expérience

En moyenne, le personnel éducateur travaillait depuis douze ans dans le secteur des services de garde (médiane : dix ans); 25 % y travaillaient depuis cinq ans ou moins et 25 %, depuis dix-huit ans et plus.

89,6 % des éducatrices ont déclaré détenir un diplôme d'études postsecondaires relié à l'éducation de la petite enfance (ÉPE); 74,4 % ont déclaré que leur diplôme le plus élevé en ÉPE était de niveau collégial. Pour 11,0 %, il était de niveau universitaire et 4,3 % des éducatrices ont déclaré d'autres titres de compétence en ÉPE. Près de 95 % des détentrices d'une formation en éducation de la petite enfance avaient obtenu leur diplôme le plus élevé en ÉPE dans la province ou le territoire qu'elles habitaient.

La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire destiné aux employées (59,1 %) détenait un diplôme de deux ans en éducation à la petite enfance (ÉPE). Ce chiffre est beaucoup plus élevé que les 48,2 % d'éducatrices détentrices d'un diplôme de deux ans en ÉPE en 1998. Cette augmentation doit être analysée en tenant compte des nombreuses initiatives mises en œuvre dans les provinces et les territoires au cours des quatorze dernières années pour aider le personnel éducateur à obtenir un diplôme d'études postsecondaires en ÉPE. Par ailleurs, le pourcentage d'employées détentrices d'un diplôme de deux ans en ÉPE variait d'une province et d'un territoire à l'autre; cela étant, les chiffres doivent être considérés dans le contexte de chaque province et territoire.



Perfectionnement professionnel

La majorité des éducatrices (87,9 %) avait suivi une forme ou une autre de perfectionnement professionnel au cours des douze derniers mois. Elles ont dit qu'elles avaient suivi du perfectionnement professionnel principalement pour être à la fine pointe dans leur domaine.

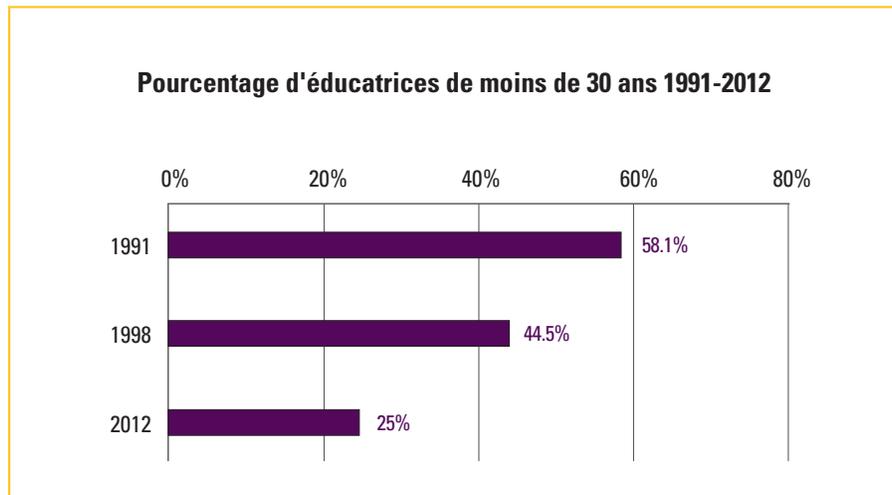
Autres caractéristiques

- Près de 25 % des éducatrices occupaient un deuxième emploi, et ce, surtout parce qu'elles avaient besoin d'un revenu additionnel. Il s'agissait principalement d'un travail à temps partiel pour une moyenne de quinze semaines par année.
- La très grande majorité des participantes à l'enquête était des femmes (98,2 %).
- La majorité des éducatrices était née au Canada; 12,8 % étaient nées à l'étranger mais étaient devenues citoyennes canadiennes depuis; moins de 5 % étaient résidentes permanentes, détenaient un visa de travail ou bénéficiaient d'autres dispositions.
- Parmi les répondantes, il y avait des Autochtones, des Inuites et des Métisses (4,1 %) et des personnes appartenant à une minorité visible (5,4 %). La majorité des personnes étaient blanches/caucasiennes (86,5 %).
- L'anglais était la langue maternelle d'une majorité de répondantes (81,9 %). Le français était la langue maternelle de 5,7 % des répondantes et la langue maternelle de 12,4 % des répondantes était autre que l'anglais et le français.⁴

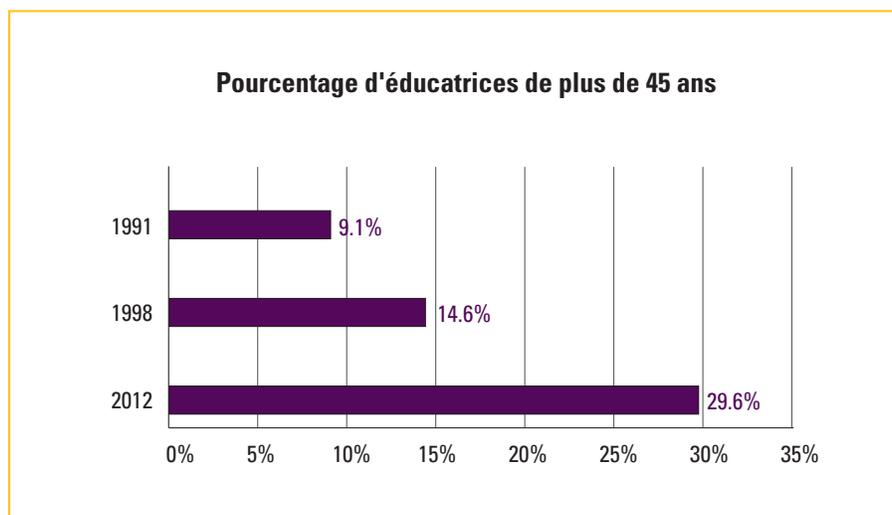
⁴ Selon la définition de Statistique Canada, la langue maternelle est « la première langue apprise à la maison dans l'enfance et encore comprise par la personne au moment où les données sont recueillies » : cf. <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/language-langue01-eng.htm>

Une main-d'œuvre vieillissante

En 2012, l'âge moyen des éducatrices était de 38 ans. Un pourcentage inférieur d'éducatrices était âgé de moins de 30 ans que lors de l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998. Et en 1998, un pourcentage inférieur d'éducatrices était âgé de moins de 30 ans que lors de l'étude *Garde à l'enfance* (1991) :



Aussi, le pourcentage d'éducatrices en 2012 âgées de plus de 45 ans a augmenté depuis les études de 1991 et 1998 :



PERSONNEL DE DIRECTION

Les directrices qui ont répondu à l'enquête Oui, ça nous touche encore! travaillaient en garderie et elles étaient parfois comprises dans le ratio éducatrices-enfants. Les directrices sont parfois des employées d'une organisation et parfois propriétaires de leur garderie.

Habitudes de travail

- La majorité des directrices travaillait un nombre identique d'heures chaque semaine (89,7 %) et cinq jours par semaine (91,5 %). Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine était de 40 heures.
- Le nombre moyen d'années de travail pour leur employeur actuel était de six ans, mais 25 % travaillaient pour ce même employeur depuis treize ans ou plus et 25 %, depuis trois ans ou moins. Dix pour cent des directrices occupaient leur poste actuel depuis 21 ans ou plus.
- Environ 76 % des directrices avaient obtenu une augmentation de salaire au cours des trois dernières années.

Éducation et expérience

62,9 % des directrices de garderies travaillaient dans le secteur des SÉGE depuis plus de quinze ans. Ce pourcentage était beaucoup plus élevé que celui de 1998 alors que seulement 37,1 % des directrices travaillaient depuis plus de quinze ans dans le secteur. Il n'y avait pas de données comparables de l'étude *Garde à l'enfance* de 1991.

La majorité (90 %) des directrices de garderie qui ont répondu à l'enquête détenait un titre de compétence de niveau postsecondaire lié à l'éducation de la petite enfance :

- 66 % détenaient un diplôme de niveau collégial
- 55 % détenaient un diplôme de deux ans ou un diplôme plus élevé
- 11 % détenaient un certificat d'un an
- 20 % détenaient un diplôme universitaire
- 4 % avaient d'autres titres de compétence en ÉPE.

À l'instar des titres de compétence du personnel éducateur, le diplôme en ÉPE le plus élevé de la majorité des directrices de garderie (66,3 %) était de niveau collégial et la plupart d'entre elles l'avaient obtenu (91,3 %) dans la province ou le territoire où elles travaillaient. La majorité des personnes détentrices d'un diplôme en ÉPE autre qu'universitaire (67,4 %) avait un diplôme collégial de deux ans.

Perfectionnement professionnel

La participation des directrices à des activités de perfectionnement professionnel était aussi élevée qu'en 1998 alors que 88,5 % d'entre elles avaient suivi une forme ou une autre de perfectionnement. En 2012, 90,6 % des directrices de garderies avaient suivi du perfectionnement professionnel au cours des douze mois précédents. La principale raison invoquée par les directrices était leur souhait d'être à la fine pointe dans leur domaine.

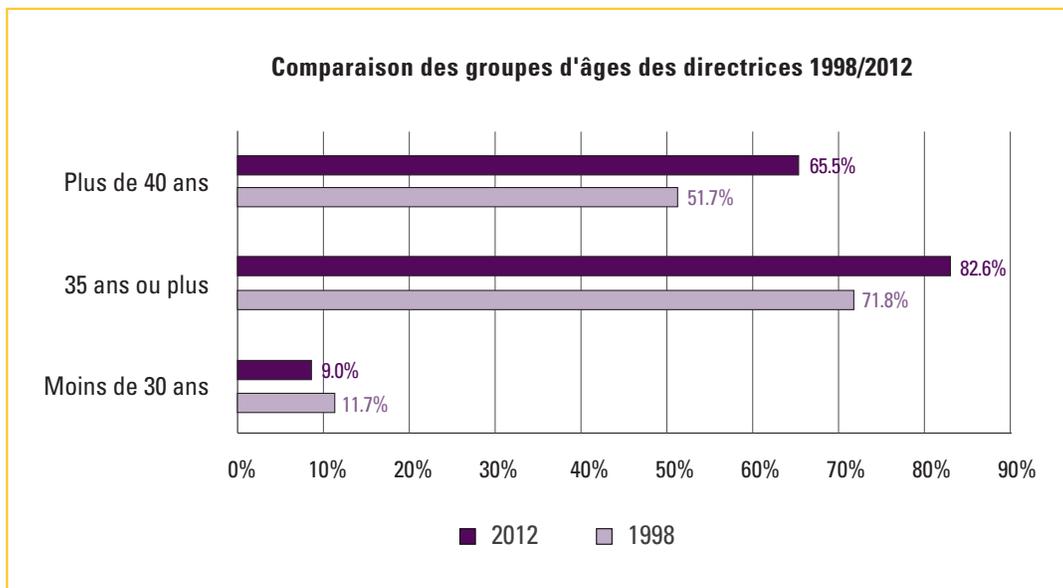
Autres caractéristiques

- Les directrices de garderies étaient moins susceptibles (18,5 %) d'occuper un deuxième emploi que le personnel éducateur (25 %). Celles qui avaient un deuxième emploi ont dit que c'était parce qu'elles avaient besoin d'un revenu additionnel (42 %), qu'elles aimaient ce travail (29 %) ou qu'elles voulaient acquérir des compétences reliées à l'éducation de la petite enfance (14 %).

- Parmi les personnes qui avaient un deuxième emploi, le nombre moyen de semaines consacrées à ce deuxième emploi était de 10,5 semaines par année et 48 % d'entre elles ont dit que leurs heures variaient en fonction de la période de l'année.
- Les directrices étaient plus susceptibles (73 %) que les éducatrices (52,5 %) de faire partie d'une organisation de services de garde à l'enfance.
- La majorité des directrices était née au Canada. Près de 10 % étaient nées à l'étranger, mais étaient devenues citoyennes canadiennes depuis; moins de 5 % étaient résidentes permanentes, détenaient un visa de travail ou bénéficiaient d'autres dispositions.
- Parmi les répondantes, il y avait des Autochtones, des Inuites et des Métisses (5,7 %) et des personnes appartenant à une minorité visible (2,1 %). La majorité des personnes était blanche/caucasienne (87 %).
- La majorité des personnes parlait anglais lorsqu'elles étaient enfants (78 %). 13,2 % parlaient français et 8,9 % parlaient d'autres langues.

Une main-d'œuvre vieillissante

En 2012, l'âge moyen des directrices de garderies était de 45 ans. À l'instar de l'écart d'âge des éducatrices, celui des directrices était plus élevé en 2012 qu'en 1998. En fonction des catégories d'âge de l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998, les directrices ayant participé à l'enquête *Oui, ça nous touche encore!* de 2012 étaient plus nombreuses à avoir plus de 40 ans et moins nombreuses à avoir moins de 30 ans. Il n'y a pas de données comparables pour 1991.



PROFIL DES EMPLOYEURS ET DES GARDERIES

Dans le cadre de *Oui, ça nous touche encore!*, « l'employeur » désigne la personne qui a la responsabilité générale de l'administration du service de garde et des ressources humaines, comme l'embauche et la gestion du personnel et l'établissement des politiques et des normes de travail. Les personnes qui ont répondu au questionnaire à titre d'employeurs étaient directrices générales, superviseuses, gestionnaires, propriétaires et membres de conseils d'administration. Les employeurs ont fourni des renseignements sur les garderies qu'ils dirigeaient et sur leurs pratiques et leur expérience en matière d'embauche.

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS ET DES GARDERIES

Les garderies étaient diversifiées sur le plan de la taille, du modèle de prestation des services et du mode de gouvernance.

Taille des garderies

La taille moyenne des garderies était de 50 places. La Colombie-Britannique comptait les plus petites garderies (moyenne de 25 places) et l'Ontario, les plus grands (moyenne de 62 places). La plus grande garderie comprise dans l'échantillon avait une capacité d'accueil autorisée de 180 places.

Garderies à une installation et à plusieurs installations

- 58 % des garderies étaient dirigées par un organisme responsable d'une seule garderie accueillant des enfants de 0 à 6 ans.
- 42 % des garderies étaient dirigées par un organisme responsable de plus d'une garderie.

Beaucoup d'employeurs gèrent d'autres programmes/services reliés à l'éducation de la petite enfance

Plus de la moitié des employeurs (54,5 %) en plus de diriger une garderie à temps plein pour enfants de 0 à 6 ans offraient au moins un autre service/programme. De ce groupe :

- 46,9 % offraient des services de garde scolaire.
- 30,7 % offraient des services de garde à temps partiel.
- 7,0 % offraient des programmes destinés aux parents/responsables de garde et des services de halte-garderie.
- 5,9 % offraient des services de garde en milieu familial réglementés.
- 7,1 % offraient un éventail de programmes de santé et de services sociaux.
- 6,3 % des employeurs qui dirigeaient une seule garderie et 15,9 % des employeurs qui dirigeaient plus d'une garderie offraient au moins trois autres services/programmes.

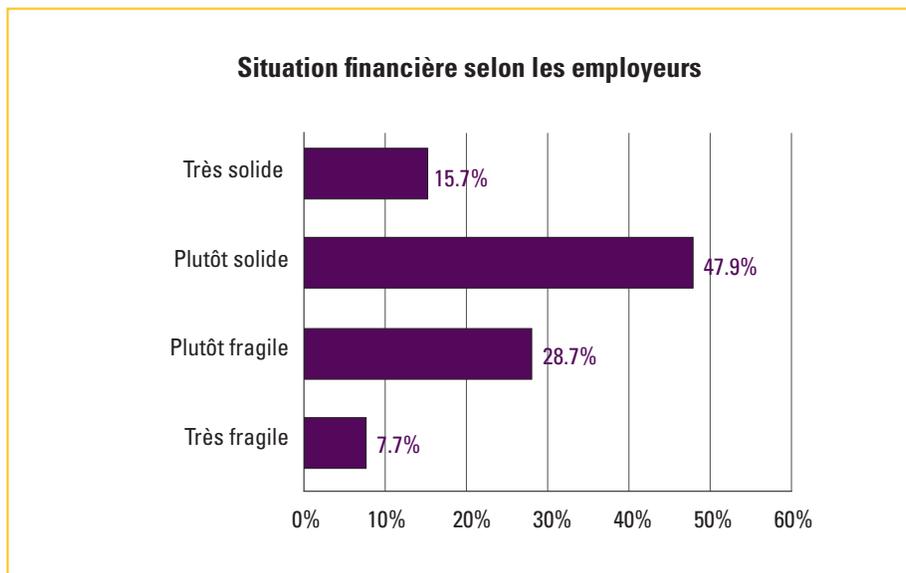
Mode de gouvernance

- 73 % des employeurs dirigeaient une ou plusieurs garderies publiques ou sans but lucratif, ce qui comprend les garderies administrées par un conseil d'administration formé de parents et de membres de la collectivité, par une coopérative, par une municipalité et par une organisation autochtone.

- 25,8 % des employeurs dirigeaient une ou plusieurs garderies sur une base commerciale en tant qu'unique propriétaire ou dans le cadre d'un partenariat, d'une entreprise ou d'une franchise.⁵
- 31,0 % des organismes sans but lucratif et 20,9 % des exploitants commerciaux détenaient un permis pour plus d'une garderie pour enfants de 0 à 6 ans.

Situation financière

- 63,6 % des employeurs ont dit que la situation financière de leur garderie était plutôt solide ou très solide; pourtant, beaucoup de garderies fonctionnent à perte.
- 28,8 % des employeurs qui ont dit que la situation financière de leur garderie était plutôt solide et 53,3 % de ceux qui ont dit qu'elle était plutôt fragile ont déclaré que leur budget n'était pas équilibré.



Frais de garde versés par les parents

À l'échelle du Canada, les frais de garde moyens demandés par mois pour un poupon étaient de 761 \$, pour un bambin de 696 \$ et pour un enfant d'âge préscolaire de 674 \$. Les frais de garde variaient considérablement dans une même province, d'une province et d'un territoire à l'autre et pour un groupe d'âge à un autre. Les frais de garde pour les enfants d'âge préscolaire étaient généralement plus élevés dans les garderies qui accueillaient également des poupons et des bambins.

- Dans 25 % des garderies, les frais de garde mensuels pour les poupons étaient de 585 \$ ou moins, pour les bambins de 522 \$ ou moins et pour les enfants d'âge préscolaire de 431 \$ ou moins.
- Dans 25 % des garderies, les frais de garde mensuels pour les poupons étaient de 1 030 \$ ou plus, pour les bambins de 902 \$ ou plus et pour les enfants d'âge préscolaire de 816 \$ ou plus.
- L'inflation prise en compte, les frais de garde étaient plus élevés qu'en 1998 dans toutes les provinces, sauf au Québec et au Manitoba où ils avaient baissé pour tous les groupes d'âge d'enfants. Les frais de garde au Québec étaient environ 75 % moins élevés en 2012 qu'en 1998 et au Manitoba, ils étaient de 12 % à 18 % moins élevés, dépendamment du groupe d'âge.⁶

⁵ Dans cette étude, pour désigner tous les modèles de garderies exploitées commercialement, on utilise l'expression garderie commerciale.

⁶ Les frais de garde sont régis au Québec et au Manitoba depuis 1997 et 1987 respectivement. En 2010, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a réglementé les frais de garde dans tous les centres de la petite enfance financés par l'État.

- Les hausses de frais de garde les plus importantes durant la période de 1998 à 2012 tant en pourcentage qu'en dollars pour les bambins et les enfants d'âge préscolaire sont survenues à Terre-Neuve-et-Labrador et en Alberta.
 - Les frais de garde pour enfants d'âge préscolaire ont augmenté de 58,2 % et de 230 \$ par mois à Terre-Neuve-et-Labrador et de 39,5 % et de 224 \$ par mois en Alberta (dollars ajustés à l'inflation).

FRAIS DE GARDE MENSUELS MOYENS EN 2012 (\$)			
	POUPON	BAMBIN	PRÉSCOLAIRE
TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	-	773	783
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	696	566	544
NOUVELLE-ÉCOSSE	825	694	685
NOUVEAU-BRUNSWICK	740	653	620
QUÉBEC	152	152	152
ONTARIO	1 152	925	835
MANITOBA	631	431	431
SASKATCHEWAN	650	561	535
ALBERTA	900	825	790
COLOMBIE-BRITANNIQUE	1 047	907	761
CANADA	761	701	674

Note : à cause du nombre extrêmement limité de services destinés aux poupons à Terre-Neuve-et-Labrador, la moyenne des frais de garde pour les poupons n'a pas été incluse.

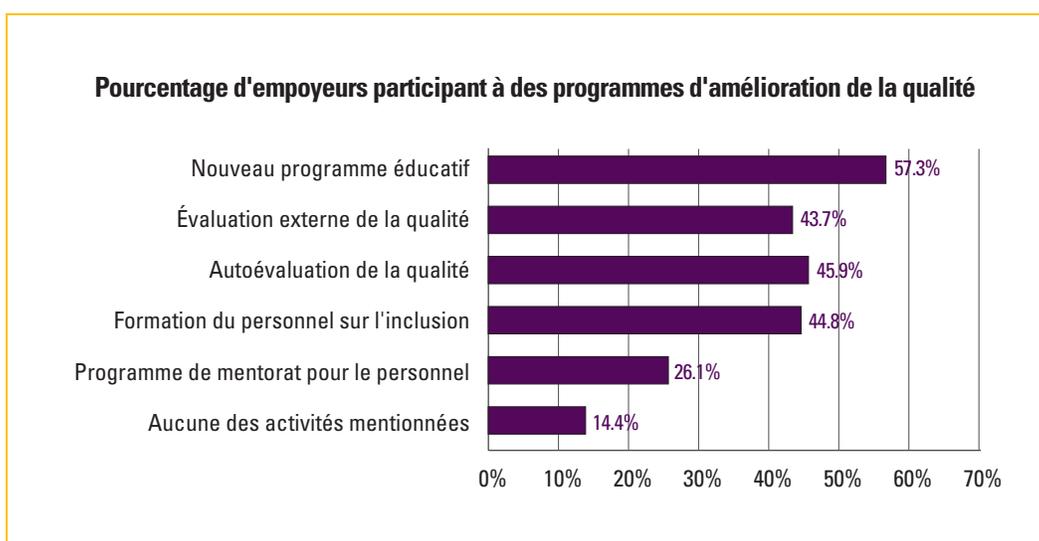
Autres caractéristiques

- La langue parlée dans 73,4 % des garderies était l'anglais et dans 14,4 % des garderies, le français. Aussi, 8,0 % des garderies étaient bilingues. Dans 3,1 % des garderies, une des langues parlées était autochtone. Dans 1,0 % des garderies, une autre langue était parlée.
- 49,7 % des garderies accueillait un ou plusieurs enfants ayant un besoin spécial confirmé et 39,8 % avaient des employées dont la tâche principale était l'intégration des enfants à besoins particuliers.
- 68,9 % des employeurs accueillait régulièrement des étudiantes en éducation à la petite enfance pour leurs stages pratiques.
- L'existence moyenne des garderies était de vingt ans. Dix pour cent existaient depuis 37 ans ou plus et 10 % existaient depuis moins de trois ans.
- 27 % des employeurs avaient augmenté leur capacité d'accueil au cours des trois dernières années, pour une augmentation moyenne de 19 places; 20,2 % prévoyaient augmenter leur capacité d'accueil dans les trois prochaines années de trois à plus de 75 places.

- 6,4 % avaient réduit leur capacité d'accueil de six places en moyenne. Moins de 1,0 % prévoyait diminuer leur capacité d'accueil dans les trois prochaines années.
- Dans les trois prochaines années, 15,5 % planifiaient ouvrir une ou plusieurs autres installations et 18,5 % prévoyaient changer les groupes d'âge servis.

MESURES POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ

Un certain nombre d'employeurs ont procédé à l'évaluation de leurs services/programmes, ont offert du mentorat et de la formation et ont mis en œuvre de nouveaux programmes éducatifs. Plus de 85 % des employeurs avaient adopté une ou plusieurs mesures pour améliorer la qualité au cours des douze mois précédents.



SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Oui, ça nous touche encore! a révélé que le salaire horaire moyen d'une éducatrice à la petite enfance était de 16,50 \$ et celui d'une directrice était de 22,00 \$. Pour un emploi à temps plein sur une année complète, cela représente un salaire annuel respectivement de 30 146 \$ et de 40 194 \$.

- 25,0 % des éducatrices/éducateurs gagnaient moins de 14,00 \$ et 25,0 % gagnaient plus de 21,19 \$.
- 25,0 % des directrices/directeurs gagnaient moins de 18,01 \$ et 25,0 % gagnaient plus de 27,00 \$.

SALAIRES HORAIRES MOYENS BRUTS, 2012		
	PERSONNEL ÉDUCATEUR	PERSONNEL DE DIRECTION
TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	14,00 \$	16,00 \$
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	15,00 \$	21,00 \$
NOUVELLE-ÉCOSSE	12,84 \$	17,56 \$
NOUVEAU-BRUNSWICK	13,50 \$	15,00 \$
QUÉBEC	19,13 \$	32,64 \$
ONTARIO	17,29 \$	22,50 \$
MANITOBA	16,00 \$	24,70 \$
SASKATCHEWAN	14,92 \$	22,14 \$
ALBERTA	15,33 \$	20,00 \$
COLOMBIE-BRITANNIQUE	17,00 \$	20,83 \$
CANADA	16,50 \$	22,00 \$

Note : à cause du nombre extrêmement limité de services destinés aux poupons à Terre-Neuve-et-Labrador, la moyenne des frais de garde pour les poupons n'a pas été incluse.

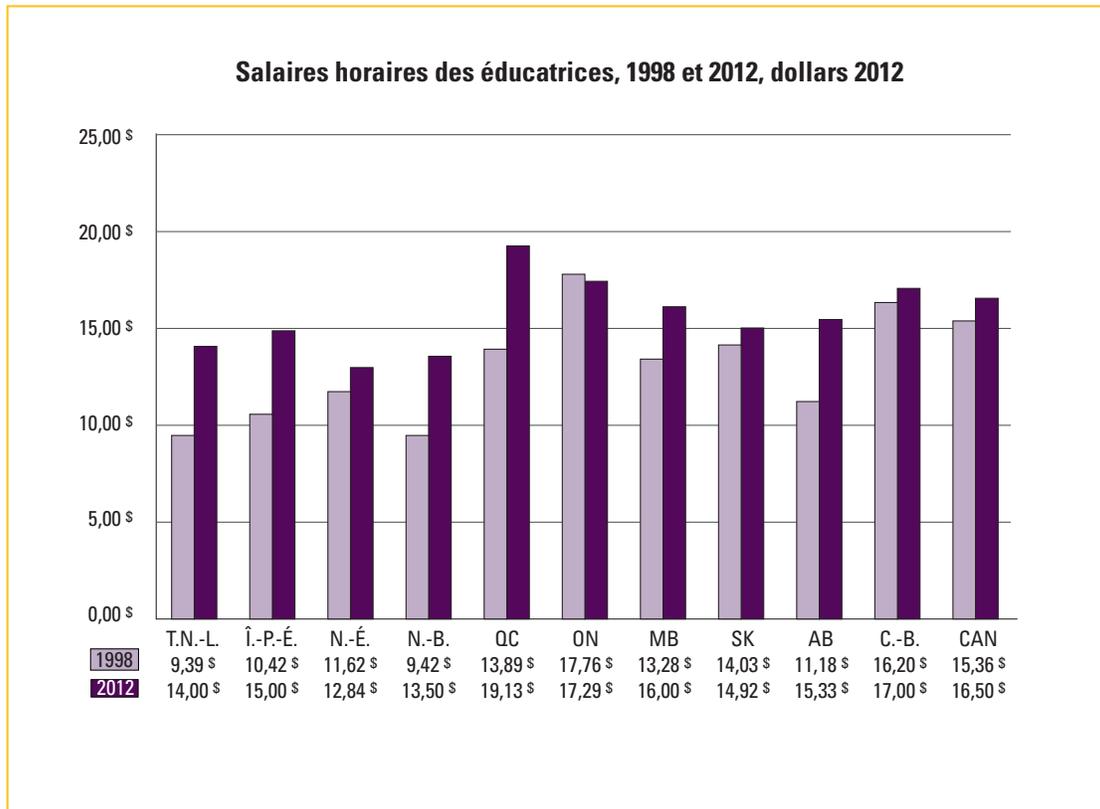
APERÇU DES SALAIRES

Selon les données de l'enquête, le fait de travailler auprès des enfants, c'est-à-dire d'être compris dans le ratio éducatrice-enfant, avait un effet négatif sur le salaire d'une directrice. Soixante-quinze pour cent des directrices travaillaient à tout le moins une partie du temps auprès des enfants et leurs salaires variaient en conséquence. Le salaire moyen des directrices :

- Compris dans le ratio en tout temps : 19,49 \$
- Compris dans le ratio à l'occasion : 22,00 \$
- Non compris dans le ratio : 25,86 \$

VARIATIONS SUR LE PLAN DU SALAIRE

Les résultats de Oui, ça nous touche encore! indiquent que les salaires se sont améliorés pour tous et toutes, quoique les salaires des éducatrices ont augmenté plus que ceux des directrices.



En 1998, le salaire horaire moyen d’une éducatrice était de 11,48 \$ et celui d’une directrice, 16,49 \$. S’ils étaient ajustés à l’inflation ⁷, ces salaires horaires seraient de 15,36 \$ et de 22,05 \$ en 2012.

- L’inflation prise en compte, les salaires des éducatrices/éducateurs ont véritablement augmenté dans toutes les provinces sauf en Ontario, où ils ont diminué de 2,7 %. Toutefois, les salaires en Ontario demeurent parmi les plus élevés au pays.⁸
- Les salaires ont augmenté en termes réels de plus de 40 % à Terre-Neuve et Labrador, à l’Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick (49,1 %, 43,9 % et 43,4 %, respectivement).
- En 2012, l’écart salarial d’une province à l’autre était inférieur à ce qu’il était en 1998. En 1998, les salaires moyens les plus élevés étaient 88,0 % supérieurs aux plus bas; en 2012, cet écart était passé à 35 %.

En 2005, les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance gagnaient 54 % du salaire moyen, toutes professions confondues.⁹ Selon les estimations de l’Enquête sur la population active d’octobre 2012, le salaire moyen horaire pour tous les employés était de 23,92 \$.¹⁰

Les éducatrices/éducateurs gagnaient 69 % du salaire moyen tandis que les directrices/directeurs gagnaient 92 % du salaire moyen.

⁷ Les frais de garde sont régis au Québec et au Manitoba depuis 1997 et 1987 respectivement. En 2010, le gouvernement de l’Île-du-Prince-Édouard a réglementé les frais de garde dans tous les centres de la petite enfance financés par l’État.

⁸ Les chiffres provenant du Québec doivent être considérés avec prudence à cause du nombre restreint de répondantes/répondants.

⁹ Source pour les salaires de 2005 : Statistique Canada, recensement de la population 2006, catalogue no 97-563-XCB2006026 (Canada, Code01). Source des données relatives au salaire moyen des éducatrices et aides-éducatrices : classification nationale des professions pour les statistiques après 2006, catalogue no 12-583-XIE. Calculations spéciales effectuées par Statistique Canada.

¹⁰ Source : Statistique Canada Tableau 282-0073 - Enquête sur la population active (EPA), estimations non saisonnalisées du salaire mensuel des employés selon la permanence de l’emploi, la couverture syndicale, le sexe et le groupe d’âge (dollars courants)CANSIM (base de données).

Dans l'ensemble, les salaires des directrices/directeurs n'ont pas augmenté autant que ceux du personnel éducateur. En dollars ajustés, ces salaires ont baissé de 14,8 % en Ontario et de 6 % en Colombie-Britannique et ils ont augmenté de 32,1 % en Alberta et de 25,8 % en Saskatchewan.

LE NIVEAU D'ÉDUCATION INFLUENCE LES SALAIRES

En 2012, les salaires moyens des éducatrices détentrices d'un diplôme en ÉPE étaient plus élevés que ceux des personnes qui n'en avaient pas. Les salaires horaires moyens

- des personnes sans titre de compétence en éducation à la petite enfance étaient de 13,00 \$
- des personnes détentrices d'un certificat ou d'un diplôme en ÉPE étaient de 16,88 \$
- des personnes détentrices d'un diplôme universitaire dans un domaine connexe étaient de 17,20 \$

LES GARDERIES SYNDIQUÉES ACCORDAIENT DES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS ET PLUS D'AVANTAGES SOCIAUX

- 21,5 % des éducatrices ont dit être syndiqués.
- Le salaire horaire moyen du personnel éducateur syndiqué était de 20,11 \$ comparativement à 15,50 \$ pour le personnel non syndiqué.
- Le salaire horaire moyen des directrices travaillant dans une garderie syndiquée était de 25,55 \$ comparativement à 21,34 \$ pour celles qui travaillaient dans une garderie non syndiquée.
- Un pourcentage supérieur d'employées syndiquées que non syndiquées bénéficiaient d'avantages sociaux importants.

AUTRES AVANTAGES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

Certaines éducatrices/éducateurs avaient accès à un éventail d'autres avantages liés à l'emploi et travaillaient dans des garderies dotées de pratiques distinctives en matière de ressources humaines.

Étant donné les différences au chapitre de l'échantillon et de la conception de l'enquête entre les études de 2012 et de 1998, il n'est pas possible d'établir de comparaisons directes quant aux avantages offerts. Toutefois, il semble y avoir eu à la fois des gains et des pertes dans certains domaines.

Un pourcentage plus élevé d'employées en 2012 qu'en 1998 ont déclaré avoir accès à :

- Régime de retraite ou un RÉER
- Évaluation régulière écrite du rendement
- Salle réservée au personnel sur place

Un pourcentage plus faible d'employées en 2012 qu'en 1998 ont déclaré avoir accès à :

- Temps de préparation rémunéré
- Descriptions d'emploi écrites
- Aide financière pour suivre du perfectionnement professionnel relié à l'ÉPE
- Congé payé pour suivre du perfectionnement professionnel relié à l'ÉPE

TYPE D'AVANTAGES (2012)	% AYANT DES AVANTAGES		
	NON SYNDIQUÉ	SYNDIQUÉ	TOUT LE PERSONNEL
ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE	40	78	48
CONGÉS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS PAYÉS	55	89	63
ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-INVALIDITÉ	35	72	43
COMPLÉMENT AUX PRESTATIONS DE CONGÉ DE MATERNITÉ	11	35	16
RÉGIME DE RETRAITE OU CONTRIBUTION À UN RÉÉR	27	76	38

POURCENTAGE BÉNÉFICIAIRE D'AVANTAGES SOCIAUX SÉLECTIONNÉS - DONNÉES 2012		POURCENTAGE DOTÉ DE PRATIQUES EN MATIÈRE DE RH SÉLECTIONNÉES - DONNÉES 2012	
TEMPS DE PRÉPARATION ET DE PLANIFICATION RÉMUNÉRÉ	43,8	DESCRIPTION D'EMPLOI ÉCRITE	71,1
HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES	30,5	GUIDE DE POLITIQUES ET DE PROCÉDURES	83,3
TEMPS ACCORDÉ EN REMPLACEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	42,6	ÉVALUATION RÉGULIÈRE ÉCRITE DU RENDEMENT	51,1
CONGÉ PAYÉ POUR SUIVRE DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL RELIÉ À L'ÉPE	47,6	AUCUNE DE CES PRATIQUES	4,4
AIDE FINANCIÈRE POUR SUIVRE DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL RELIÉ À L'ÉPE	35,7		
REMBOURSEMENT COMPLET OU PARTIEL DE LA COTISATION À UNE ASSOCIATION	17,5		
SALLE RÉSERVÉE AU PERSONNEL SUR PLACE	67,6		
STATIONNEMENT GRATUIT	62,8		
REPAS FOURNIS	29,9		
AIDE FINANCIÈRE POUR SUIVRE DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL RELIÉ À L'ÉPE	44		

RECRUTEMENT ET RÉTENTION

Le recrutement et la rétention d'éducatrices/éducateurs à la petite enfance qualifiés et compétents sont des facteurs importants pour assurer la qualité des services de garde. Depuis longtemps, le taux de roulement élevé et la pénurie d'employées qualifiées sont des problèmes pour le secteur. L'étude *Estimation de la pénurie de main-d'oeuvre* du CSRHSGE (Centre for Spatial Economics, 2009, p.26) a indiqué qu'il manquait à l'échelle du Canada plus de 4 800 éducatrices/éducateurs pour pourvoir les postes vacants en 2007. À cause de cette pénurie, les employeurs engageaient de plus en plus de personnel qui ne satisfaisait pas aux exigences de qualification de la réglementation.

Le questionnaire destiné aux employeurs de l'étude *Oui, ça nous touche encore!* a permis de recueillir des données sur les pratiques et l'expérience en matière d'embauche pour examiner les problèmes actuels en matière de recrutement et de rétention du personnel.

LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION D'ÉDUCATRICES ET DE DIRECTRICES QUALIFIÉES DEMEURENT UN PROBLÈME POUR BON NOMBRE D'EMPLOYEURS

Les règlements en ce qui concerne le nombre d'employées formées et le niveau de formation nécessaire pour travailler auprès d'un groupe d'enfants diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre. Dans la plupart des provinces, lorsqu'une garderie n'arrive pas à satisfaire les exigences de la réglementation, elle peut obtenir une dérogation à son permis souvent assortie de l'obligation d'adopter un plan de formation du personnel et d'appliquer d'autres mesures pour se conformer à l'avenir.

Au Canada, un nombre plus élevé d'employeurs ont déclaré des dérogations au permis en rapport avec le personnel éducateur qu'avec le personnel de direction. Notons qu'une analyse plus approfondie du pourcentage de garderies pour qui une dérogation est requise devra se faire en tenant compte des exigences de chaque province ou territoire relativement au pourcentage requis d'employées qualifiées par garderie et aux titres de compétence nécessaires.

“

Dans l'ensemble, le secteur des SÉGE semble toujours vivre une crise en matière de recrutement et de rétention du personnel. Je crois que c'est à cause des pratiques d'emploi médiocres, des salaires trop faibles et du manque de reconnaissance professionnelle.

”

Employeur, Terre-Neuve-et-Labrador

ROULEMENT DU PERSONNEL

Les employeurs devaient indiquer combien d'employées permanentes avaient quitté la garderie dans les douze mois précédents.

- 65,5 % des employeurs ont dit qu'au moins une employée permanente avait quitté leur garderie dans les douze mois précédents. (À noter que d'autres employeurs embauchaient du personnel à cause de l'augmentation de leur capacité d'accueil ou pour remplacer des employées en congé.)
- Parmi les 65,5 % employeurs qui avaient perdu des employées permanentes, 73,4 % ont dit qu'au moins une employée partie était une éducatrice formée en ÉPE.
- Les garderies commerciales ont indiqué avoir perdu un nombre plus élevé (2,4) d'employées qualifiées que les garderies sans but lucratif (1,9).
- C'est à Terre-Neuve-et-Labrador et en Alberta que les employeurs ont déclaré avoir perdu le plus grand nombre d'employées permanentes détentrices d'un diplôme en ÉPE dans les douze mois précédents (4,0 et 3,8 respectivement) et c'est à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et au Manitoba que le nombre de départ était le plus faible (1,5, 1,6 et 1,7 respectivement). La moyenne de départ à l'échelle du Canada était de 2,4.

EMBAUCHE

Les employeurs engagent du personnel pour différentes raisons : remplacer des employées permanentes parties, remplacer temporairement une employée en congé prolongé et pour ajouter du personnel lorsqu'ils augmentent leur capacité d'accueil. En 2012, 72,1 % des employeurs avaient embauché au moins une éducatrice ou une directrice dans les douze mois précédents.

La principale raison d'embaucher du personnel dans chaque province, sauf au Québec, était pour remplacer une employée partie. Terre-Neuve-et-Labrador présentait le pourcentage le plus élevé d'employeurs ayant embauché du personnel pour remplacer des employées parties et le Québec présentait le pourcentage le plus faible.

L'écart était considérable d'une province et d'un territoire à l'autre en ce qui concerne le pourcentage de nouvelles employées détentrices d'un diplôme en éducation à la petite enfance (ÉPE). Les employeurs du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique ont embauché le plus fort pourcentage d'employées détentrices d'un diplôme en ÉPE (81,7 % et 77,5 % respectivement) et les employeurs du Manitoba et du Nouveau-Brunswick, le plus faible (37,6 % et 49,4 % respectivement).¹¹

POURCENTAGE DE NOUVELLES EMPLOYÉES DÉTENTRICES D'UN DIPLÔME EN ÉPE	
TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	75.8
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	54.6
NOUVELLE-ÉCOSSE	81.7
NOUVEAU-BRUNSWICK	49.4
QUÉBEC	73.5
ONTARIO	72.0
MANITOBA	37.6
SASKATCHEWAN	59.3
ALBERTA	75.8
COLOMBIE-BRITANNIQUE	77.5
CANADA	68.1



¹¹ Une analyse plus poussée de ces données s'impose pour déterminer les catégories de postes à pourvoir.

Difficultés liées à l'embauche de personnel qualifié

Les employeurs ont souligné plusieurs difficultés de recrutement liées principalement au manque de candidates convenant aux postes offerts.

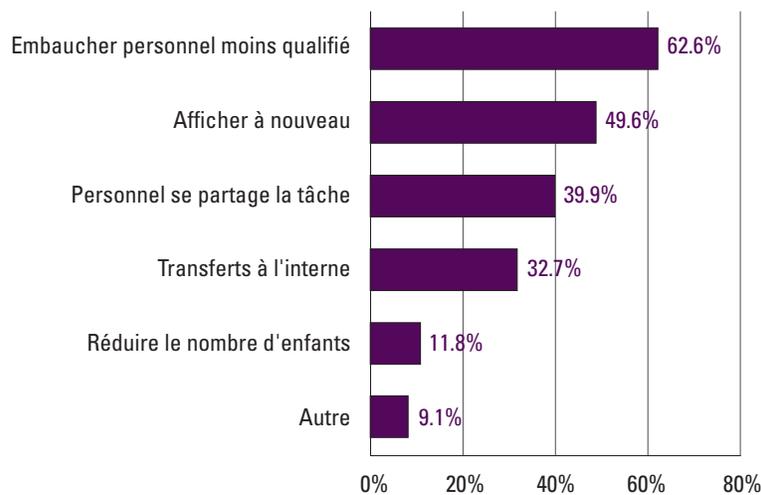
La concurrence venant du système scolaire se faisait surtout sentir en Ontario. Dans cette province, 75,9 % des employeurs à comparer à 39,5 % dans le reste du pays ont indiqué que la concurrence était un problème réel ou criant.

Aussi, 10,8 % des employeurs ont dit qu'il leur fallait plus de six mois pour pourvoir un poste d'éducatrice qualifiée et 13,2 % des employeurs devaient consacrer plus de six mois pour pourvoir un poste de direction.

“ J’ai remarqué que lorsque nous affichons nos postes, nous mettons l’accent sur notre vision, nos valeurs de base, notre cadre éducatif, notre passion et l’apprentissage, etc. Cette stratégie nous a beaucoup aidés à trouver du personnel lors de notre expansion. C’est notre stratégie quand, faute de financement additionnel, nous ne pouvons pas verser de meilleurs salaires. ”

Employeur, Colombie-Britannique

Ce qu'ont fait les employeurs devant l'incapacité d'engager du personnel qualifié



Solutions des employeurs pour contrer les difficultés de recrutement

L'étude a indiqué que 36,7 % des employeurs n'avaient pas eu de problèmes à recruter du personnel dans les douze mois précédents; soit qu'ils n'avaient pas de postes vacants à pourvoir soit qu'ils avaient réussi à trouver une employée qualifiée pour pourvoir le poste offert.

Aussi, 63,3 % des employeurs ont dit avoir eu des problèmes à pourvoir des postes vacants. Le tableau suivant présente les diverses solutions adoptées par les employeurs qui n'avaient pas réussi à trouver d'employées qualifiées pour pourvoir les postes vacants. La solution la plus commune utilisée par ceux qui n'arrivaient pas à pourvoir un poste vacant était d'engager une candidate moins qualifiée.

SATISFACTION AU TRAVAIL

LES DIRECTRICES DE GARDERIES ET LES ÉDUCATRICES SE DISENT TRÈS SATISFAITES DE LEUR TRAVAIL

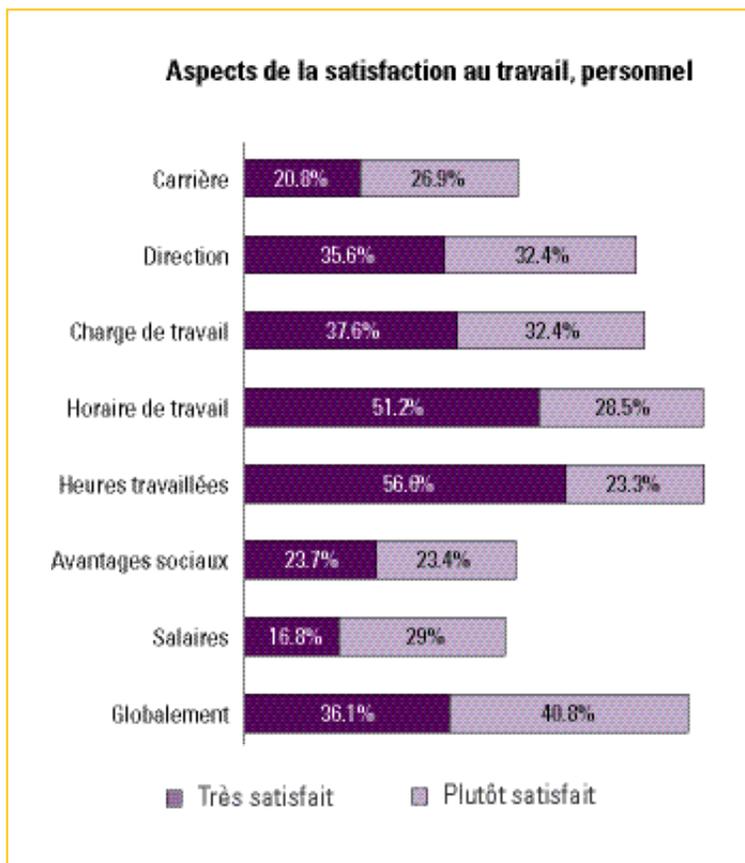
- Les directrices de garderies se disent satisfaites à 90,5 % de leur travail, un pourcentage beaucoup plus élevé que pour les éducatrices (78,3 %).
- Généralement, certains aspects particuliers de leur travail sont plus satisfaisants pour les directrices que pour les éducatrices, notamment le sentiment d'accomplissement (89 % vs 84 %), la perception de faire un travail stimulant (91 % vs 81 %) et avoir prise sur les aspects qui influencent le niveau de satisfaction au travail (79 % vs 61 %).
- Les directrices étaient plus susceptibles de dire qu'elles n'avaient pas assez de temps pour s'acquitter de toutes leurs tâches.
- Le taux de satisfaction au travail des éducatrices qui travaillaient pour un organisme dirigeant une garderie était supérieur (81,3 %) à celui des éducatrices qui travaillaient pour un organisme ou un particulier détenteur de plusieurs permis de garderie (75,3 %).
- Dans l'ensemble, le taux de satisfaction au travail des éducatrices travaillant en garderie syndiquée était plus élevé que celui des éducatrices travaillant en garderie non syndiquée, mais il y a des variations par province et territoire. Dans certains endroits, le taux de satisfaction au travail des éducatrices travaillant en garderie non syndiquée était plus élevé.
- Peu de directrices (10 %) et d'éducatrices (13 %) éprouvaient de la frustration à l'endroit de leur travail.

LES NIVEAUX DE SATISFACTION AU TRAVAIL EN 2012 SE COMPARENT AUX RÉSULTATS OBTENUS ANTÉRIEUREMENT

Même si l'enquête de 2012 n'a pas sondé les mêmes personnes que l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998, les personnes qui travaillaient en garderie en 2012 attribuaient une note aussi élevée aux aspects positifs de leur travail qu'en 1998, et l'enquête a relevé moins de commentaires négatifs.

SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

L'étude *Oui, ça nous touche encore!* de 2012 a également porté sur des aspects propres au travail en garderie. Le niveau de satisfaction des éducatrices à l'endroit de leur salaire et de leurs avantages sociaux était inférieur à leur niveau de satisfaction à l'endroit de leurs heures et horaires de travail, de la direction de la garderie et de leurs perspectives de carrière. Même si l'étude indique des gains sur le plan des salaires dans la plupart des provinces et des territoires, la rémunération demeure l'aspect le moins satisfaisant du travail.



C'EST UN TRAVAIL IMPORTANT

Un pourcentage écrasant de directrices (97 %) et d'éducatrices (94 %) était d'accord avec l'affirmation selon laquelle leur travail est important.

Une question portait sur les projets d'emploi immédiats des répondantes et sur ce qu'elles prévoyaient faire dans trois ans.

PROJETS D'AVENIR

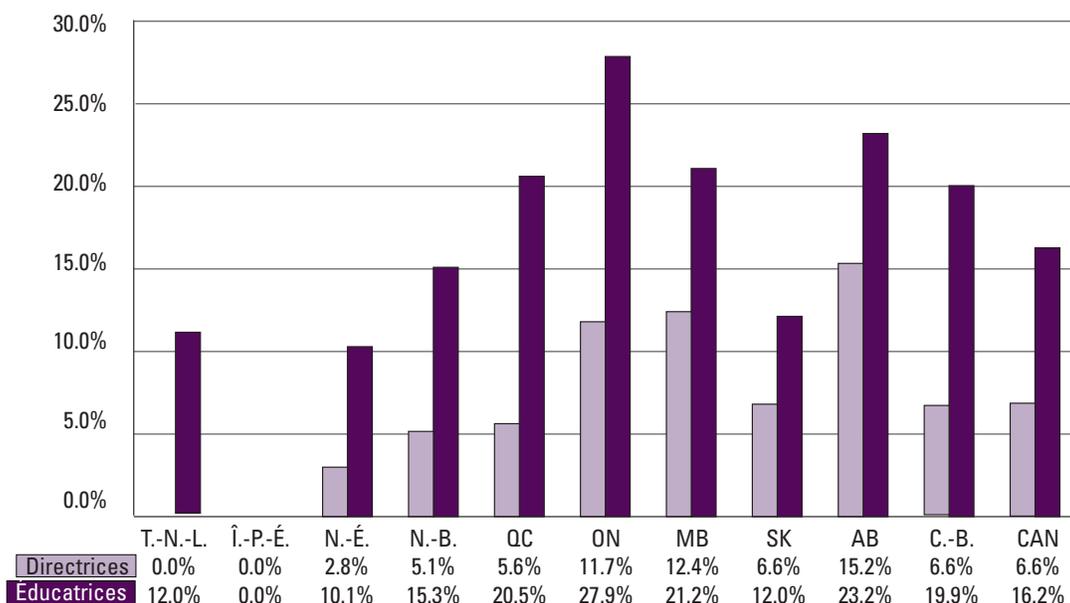
La rotation de poste survient lorsqu'une éducatrice change de groupe d'enfants au sein de la même garderie, lorsqu'une employée est promue et accède à un poste différent au sein de l'organisation, lorsque le service prend de l'expansion et offre de nouvelles perspectives de carrière ou lorsqu'une personne désire travailler avec un autre groupe d'âge. La rotation de poste est généralement perçue comme positive pour la personne concernée et aussi pour l'organisation même si la rotation peut entraîner des perturbations pour les enfants, les familles et les autres membres du personnel.

Le roulement professionnel survient lorsqu'une éducatrice ou une directrice laisse son emploi dans une garderie et laisse le domaine des services de garde à l'enfance. Les conséquences du roulement de personnel sont plus directement ressenties dans les garderies quand la directrice et les autres éducatrices ont du mal à respecter le ratio adultes-enfants après le départ d'une employée. (Whitebook et Sakai, 2003, p.274)

“ **Mon grand problème en tant que directrice est le recrutement et la rétention... à cause des faibles salaires et de la concurrence pour la main-d'œuvre que nous font les conseils scolaires. Depuis quelques années, j'ai perdu cinq employées fantastiques au profit des écoles.** ”

Employeur, Ontario

Pourcentage de directrices et d'éducatrices à la recherche d'un nouvel emploi



À LA RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI?

En réponse à la question sur leurs projets d'emploi immédiats, 9 % des directrices et 23 % des éducatrices ont dit qu'elles cherchaient un nouvel emploi.

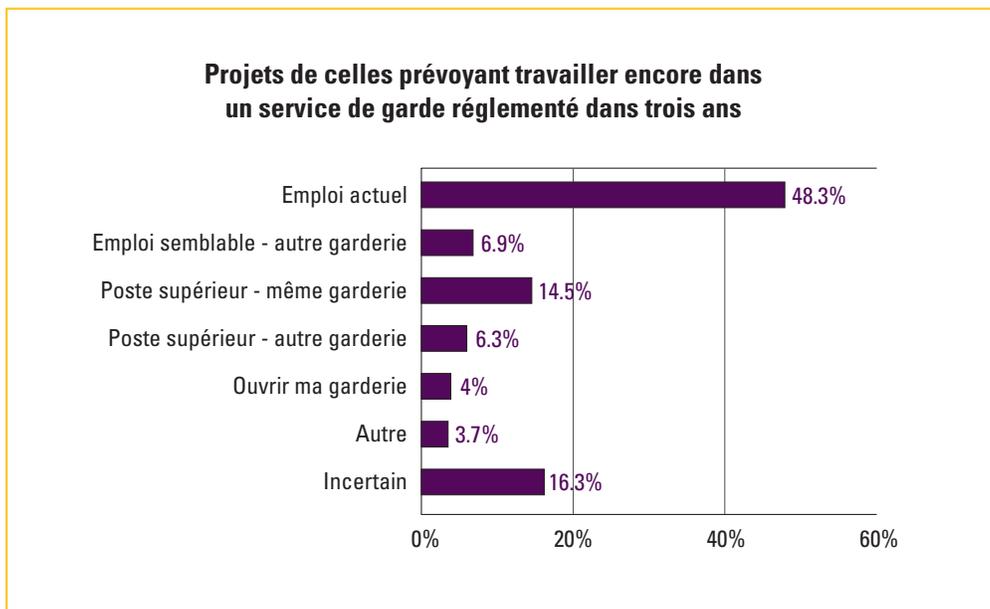
Pour les éducatrices, les trois principales raisons invoquées étaient (1) l'avancement professionnel (2) un meilleur salaire et (3) l'insatisfaction à l'égard de leur environnement de travail. 3,6 % des personnes ont indiqué qu'elles cherchaient un emploi en dehors du secteur des SÉGE et 9 % ont dit qu'elles souhaitaient travailler dans le domaine de la petite enfance mais pas en garderie.

Une analyse plus approfondie de cette question a révélé¹² que la majorité des répondantes désireuses de travailler dans le domaine de l'éducation à la petite enfance, mais pas en garderie, venait de l'Ontario (76 %). Ce résultat doit être considéré sous l'angle des nouvelles politiques adoptées dans cette province. En effet, beaucoup de possibilités d'emploi dans les écoles s'ouvrent aux éducatrices de la petite enfance suivant la mise en œuvre des programmes d'éducation préscolaire à temps plein pour les enfants de quatre et cinq ans. En revanche, l'absence quasi totale d'éducatrices ou de directrices à l'Île-du-Prince-Édouard à la recherche d'un nouvel emploi doit être analysée dans le contexte où un nouveau système de gouvernance accueilli très favorablement a été mis en œuvre dans cette province.

TRAVILLEREZ-VOUS ENCORE DANS LE DOMAINE DES SERVICES DE GARDE RÉGLEMENTÉS DANS TROIS ANS?

On a demandé aux personnes si elles s'attendaient à travailler encore dans le domaine des services de garde réglementés dans trois ans. À celles qui ont répondu oui, on a demandé si elles occuperaient le même poste ou si elles feraient autre chose. Et à celles qui prévoyaient quitter le domaine, on a demandé quels étaient leurs projets particuliers.

Bien que 90,5 % des directrices aient dit qu'elles étaient satisfaites de leur travail, seulement 82,4 % ont dit prévoir travailler dans le domaine dans trois ans. Chez les éducatrices, environ 75 % ont dit vouloir continuer de travailler dans un service de garde réglementé dans trois ans. Dans l'ensemble, 24 % des répondantes prévoyaient quitter le secteur des services de garde réglementés dans trois ans.

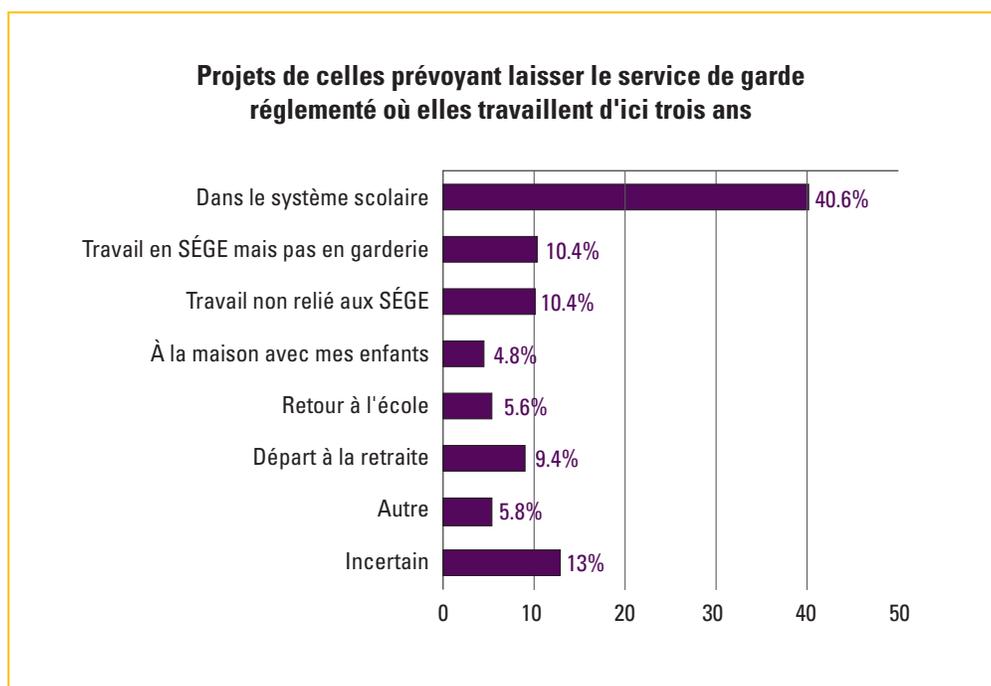


¹² Les chiffres provenant du Québec doivent être considérés avec prudence à cause du faible nombre de répondantes.

La majorité des personnes qui avaient l'intention de continuer de travailler dans le domaine des services de garde réglementés voulait demeurer dans la même garderie, même si les réponses suggèrent des rotations de postes et du roulement de personnel.

Malgré des niveaux de satisfaction au travail élevés, le nombre de personnes ayant l'intention de laisser leur emploi dans le secteur des services de garde réglementés avait augmenté légèrement par rapport à 1998. En 1998, 22 % des éducatrices avaient indiqué qu'elles quitteraient le domaine (à comparer à environ 25 % en 2012) et 15,2 % des directrices avaient indiqué leur intention de partir (à comparer à 17,6 % en 2012).

Ce résultat s'inscrit dans les changements survenus dans le secteur des SÉGE depuis 1998. Des personnes-ressources et des participantes aux groupes de discussion ont fait état d'une intégration plus serrée des secteurs de l'éducation et de la garde à l'enfance au cours des dernières années. En fait, 78,4 % de toutes les éducatrices qui prévoyaient passer au système scolaire venaient de l'Ontario, une province où l'on procède à la mise en œuvre d'un programme provincial d'éducation préscolaire à temps plein qui ouvre des perspectives d'emploi dans les écoles de la province aux éducatrices de la petite enfance.



PROJETS D'AVENIR DES DIRECTRICES

Les directrices de garderies qui ont répondu à l'enquête Oui, ça nous touche encore! étaient moins susceptibles que les éducatrices de dire qu'elles étaient à la recherche d'un nouvel emploi (9 % vs 23 %) et elles étaient moins susceptibles de dire qu'elles laisseraient le secteur des services de garde réglementés dans trois ans (17,6 % vs 24 %).

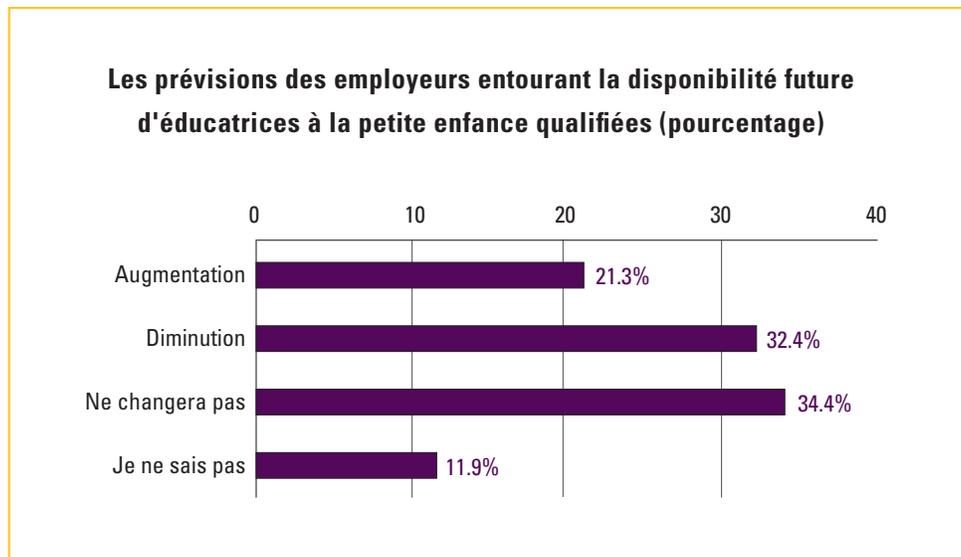
Les raisons invoquées par les directrices qui étaient à la recherche d'un nouvel emploi étaient sensiblement les mêmes que les raisons des éducatrices. L'avancement professionnel (24,3 %) et un meilleur salaire (21,7 %) étaient les principales raisons invoquées. Seulement 6 % des directrices à la recherche d'un nouvel emploi avaient l'intention de laisser le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance.

Lorsqu'on a demandé aux directrices qui prévoient quitter le secteur dans trois ans ce qu'elles allaient faire, la réponse la plus fréquente était qu'elles allaient prendre leur retraite (28 %). En revanche, l'étude *Oui, ça nous touche!* de 1998 révélait que seulement 13,6 % des directrices prévoient prendre leur retraite dans trois ans. Les données de 2012 sur les projets de retraite sont un autre signe du vieillissement de la main-d'œuvre des garderies.

Par ailleurs, 24,6 % des directrices n'avaient pas de projets d'avenir bien arrêtés tandis que 11,8 % s'attendaient à travailler dans le système scolaire. Comme dans le cas des éducatrices, une analyse plus poussée a révélé que 75 % des directrices qui prévoient travailler dans le système scolaire venaient de l'Ontario.

PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS DU RECRUTEMENT FUTUR D'ÉDUCATRICES À LA PETITE ENFANCE QUALIFIÉES

On a demandé aux employeurs s'ils croyaient, en se fondant sur leur expérience professionnelle, que le nombre d'éducatrices à la petite enfance qualifiées allait diminuer, augmenter ou demeurer le même. Les réponses étaient mitigées mais, de façon générale, les employeurs étaient pessimistes. Seulement 21,3 % des employeurs croyaient que le nombre d'éducatrices allait augmenter. La majorité des employeurs qui ont répondu à cette question (66,8 %) pensait que les nombres resteraient les mêmes ou bien diminueraient.



L'étude *Oui, ça nous touche encore!* a fourni au secteur des SÉGE un ensemble de données riches de renseignements sur les ressources humaines et les employées de garderies à temps plein détentrices d'un permis au Canada. En janvier 2014, la base de données sera rendue publique pour que d'autres chercheurs puissent continuer d'en analyser le contenu. La base de données publique sera conservée à l'Institut de recherche sociale de l'Université York (Toronto, Ontario, Canada).

Voici des recommandations de recherches ultérieures qu'il sera possible de réaliser en utilisant cette base de données :

- Comment se comparent les pratiques en matière de ressources humaines, les niveaux de satisfaction au travail, la capacité de rétention du personnel et les projets d'avenir des employées selon que l'organisme est responsable d'une seule garderie ou de plusieurs installations/garderies ou qu'il s'agit d'un organisme multiservice responsable de plusieurs garderies?
- Quels sont les effets des politiques provinciales et territoriales, notamment dans les provinces et territoires où les approches diffèrent, sur les salaires, la satisfaction au travail et les niveaux d'éducation?
- Comment le rôle accru des ministères de l'Éducation en éducation préscolaire a-t-il influencé le recrutement et la rétention d'éducatrices à la petite enfance qualifiées?
- Comment les initiatives provinciales et territoriales de création de places en garderie influencent-elles le recrutement et la rétention d'éducatrices à la petite enfance qualifiées?
- Quels autres changements et/ou tendances peut-on faire ressortir en comparant les données de *Oui, ça nous touche encore!* à celles de *Oui, ça me touche* (1998) et de *Garde à l'enfance* (1991)?
- Quel est le lien entre l'accès à des subventions salariales et le niveau de satisfaction au travail?
- Quel est le lien entre les facteurs liés à la satisfaction au travail et l'intention de continuer de travailler dans le secteur des services de garde réglementés?
- Les taux de satisfaction au travail et de rétention en emploi des éducatrices et des directrices/ sont-ils différents chez les personnes qui ont plus de 45 ans?
- En quoi les raisons d'embaucher du personnel et les raisons de laisser son emploi sont-elles liées aux difficultés et aux pratiques de recrutement d'une garderie?
- Quelles sont les caractéristiques et les pratiques des garderies associées à une réduction ou à une augmentation du taux de roulement du personnel?
- L'âge des éducatrices et des directrices influence-t-il la décision de suivre du perfectionnement professionnel, d'occuper un deuxième emploi, de chercher un nouvel emploi et les projets d'avenir?
- Les frais de garde versés par les parents sont-ils liés aux salaires et aux avantages sociaux et si oui, de quelle façon?
- Les groupes d'âge servis (p. ex. poupons, bambins, âge préscolaire, âge scolaire) ont-ils une influence sur les salaires, les avantages sociaux ou la satisfaction au travail?
- Dans quelle mesure l'âge, l'éducation ou l'expérience influencent-ils la recherche d'un autre emploi pour de l'avancement professionnel ou un meilleur salaire en fonction des différentes catégories d'employées?
- Est-ce que le fait d'être membre d'une organisation de services de garde influence le niveau de satisfaction au travail et/ou l'intention de demeurer dans le domaine?

Outre ces recommandations de recherches ultérieures, voici quelques observations et recommandations entourant les méthodes à utiliser pour effectuer ce type de recherche dans le secteur des SÉGE :

- La présence accrue de garderies à temps plein dirigées par des organismes détenteurs de plus d'un permis de garderie complique une situation déjà fort complexe dans cette partie du secteur des SÉGE. Il est difficile de définir en termes précis « l'employeur ». Nous recommandons que les prochaines recherches sur les services de garde offerts en garderie/installation (selon la description précédente) prévoient des volets de recherche distincts pour les « employeurs » qui travaillent directement auprès des enfants, ceux qui supervisent et dirigent les activités sur une base quotidienne et ceux qui sont responsables du recrutement, de l'établissement des politiques de main-d'œuvre et de l'administration en général. Cette enquête a permis de répertorier des :
 - Gestionnaires d'organismes responsables de plusieurs installations/garderies
 - Gestionnaires d'organismes multiservices (services pour les enfants et les familles) responsables d'une ou de plusieurs garderies détentrices d'un permis
 - Gestionnaires de garderie à une installation
 - Propriétaires-directrices de garderie à une installation
 - Directrices de garderie à plusieurs installations
 - Directrices de garderie à une installation
 - Membres de conseils d'administration ou de conseils de bande autochtones
 - Éducatrices ayant un rôle de supervision
 - Éducatrices sans rôle de supervision
 - Éducatrices spécialisées

La formule d'enquête en ligne s'avère particulièrement difficile dans le cas du personnel éducateur. Les connaissances informatiques des personnes varient et peuvent avoir un impact négatif sur leur capacité d'accéder à l'enquête et de répondre au questionnaire. Il est possible que les éducatrices ne puissent pas remplir le questionnaire au travail.

- Le lien électronique vers le questionnaire a fait en sorte que l'équipe de recherche n'a pas pu contrôler qui répondait aux questionnaires. Un grand nombre de questionnaires ont dû être supprimés malgré les questions de présélection placées au début du questionnaire.
- Les études ultérieures de cette nature devront être financées suffisamment et disposer d'assez de temps pour concevoir et diffuser les questionnaires d'enquête et faire l'analyse de données potentiellement complexes et extrêmement riches comme celles recueillies dans le cadre de *Oui, ça nous touche encore!*

La recommandation en conclusion de ce rapport porte sur la nécessité de recueillir régulièrement et systématiquement des données sur la main-d'œuvre du secteur des services de garde. Comme mentionné au début de ce rapport, l'enquête *Oui, ça nous touche encore!* a été entreprise pour donner suite à une recommandation clé du groupe d'experts convié dans le cadre du *Programme de recherche portant sur le marché du travail* du CSRHSGE. Comme indiqué dans le rapport final *Collecte d'information sur le marché du travail* :

Pour comprendre les principaux enjeux liés au marché du travail et aux RH dans le secteur des SÉGE et pour s'y attaquer, comme le roulement, le recrutement et la rétention du personnel, il est important d'avoir des données courantes et recueillies directement sur la main-d'œuvre et sur le marché du travail. Les employeurs, les décideurs et les planificateurs oeuvrant dans le secteur peuvent utiliser les données pour prendre des décisions éclairées en matière de planification à court et à long terme. (Centre for Spatial Economics, 2009 b, p. 16)

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES CONCLUSIONS

LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE DES ÉDUCATRICES ET DES DIRECTRICES ÉTAIENT SUPÉRIEURS À CE QU'ILS ÉTAIENT EN 1998

Une majorité importante d'éducatrices et de directrices avait des heures et des horaires de travail réguliers. Beaucoup occupaient le même poste depuis plusieurs années.

Une majorité d'employées détenait un diplôme d'études postsecondaires en ÉPE et la majorité d'entre elles avait obtenu ce diplôme dans un collège situé dans la province où elles vivaient et travaillaient présentement.

La hausse importante d'années d'expérience donne à penser que la capacité de rétention s'est améliorée et que les stratégies pour retenir le personnel ont eu des effets positifs dans beaucoup de provinces et de territoires.

Une vaste majorité d'éducatrices et de directrices avait suivi du perfectionnement professionnel dans les douze mois précédents. Le niveau d'éducation, l'expérience et l'âge de la main-d'œuvre ont une incidence sur la nature et sur le type de perfectionnement professionnel organisé pour le secteur.

LA MAIN-D'ŒUVRE VIEILLIT ET IL FAUT S'ATTENDRE À DES DÉPARTS À LA RETRAITE

Comme dans toutes les professions, la main-d'œuvre du secteur des SÉGE est vieillissante. Selon Statistique Canada, de 1997 à 2010, le nombre de travailleuses au Canada âgées de 55 ans et plus a augmenté de 160 %. (Carrière, et Galarneau, 2011, p.13) Le vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur des services de garde soulève des défis similaires à ceux que rencontrent toutes les autres professions, mais à ces défis s'ajoute le problème de l'absence quasi totale dans ce secteur de régimes de retraite.

Comme il faut s'y attendre lorsqu'une main-d'œuvre vieillit, 28 % des directrices de garderies prévoient prendre leur retraite dans les trois prochaines années, une situation qui a des conséquences pour la planification de la succession et le recrutement.

ENVIRON 40 % DE TOUTES LES GARDERIES SONT DIRIGÉES PAR UN ORGANISME DÉTENTEUR DE PLUS D'UN PERMIS DE GARDERIE

Même si aucune donnée sur ces organismes n'a été recueillie en 1998, la plupart des autorités PT responsables de la délivrance des permis indique que le nombre d'organismes détenteurs de plusieurs permis de garderie a augmenté au cours des dernières années. Aussi, les données de l'enquête indiquent que beaucoup d'organismes multiservices (administrant divers types de programmes pour les enfants et leurs familles) détiennent un ou plusieurs permis de garderie.

LES SALAIRES AUGMENTENT MAIS IL EXISTE ENCORE DES PROBLÈMES

- Une fois l'inflation prise en compte, le salaire horaire des éducatrices dans presque toutes les provinces et tous les territoires avait augmenté et l'écart de salaires d'une province à l'autre s'était rétréci par rapport à 1998.
- Le salaire des éducatrices a augmenté à un rythme plus accéléré que celui des directrices et dans deux provinces, les salaires des directrices ont perdu du terrain.
- La syndicalisation semble avoir eu un effet positif sur les salaires et les avantages sociaux. Les directrices semblent également avoir profité de la syndicalisation sur le plan de leur salaire et de leurs avantages sociaux qu'elles appartiennent ou non au syndicat.

- En 2012, le salaire horaire des éducatrices à la petite enfance était encore bien inférieur à la moyenne canadienne, mais l'écart semblait se rétrécir. Les directrices gagnaient 92 % de la moyenne générale.
- L'accès à des avantages sociaux demeurait inégal et, dans l'ensemble, moins de 50 % des employées avaient accès à la plupart des avantages.

LES FRAIS DE GARDE VERSÉS PAR LES PARENTS ONT AUGMENTÉ MÊME AJUSTÉS À L'INFLATION.

- Les frais de garde ont augmenté dans toutes les provinces et tous les territoires, sauf au Québec et au Manitoba. Il est intéressant de noter que les frais de garde sont contrôlés dans ces deux provinces ainsi qu'à l'Île-du-Prince-Édouard.

LE NIVEAU DE SATISFACTION AU TRAVAIL EST ÉLEVÉ

- Le niveau de satisfaction au travail des éducatrices et des directrices de garderies était élevé, mais le niveau de satisfaction des directrices était plus élevé à tous les égards ou presque. C'est sur le plan des salaires et des avantages sociaux que les deux catégories d'employées manifestaient le moins de satisfaction.
- Ces résultats sont conformes à ceux de l'étude *Oui, ça me touche!* de 1998. Les recherches sur la satisfaction au travail effectuées dans le secteur sans but lucratif ont également révélé de hauts niveaux de satisfaction surtout lorsque les employés s'investissaient dans le travail qu'ils faisaient.
- La grande majorité d'éducatrices et de directrices de garderie croit en l'importance de leur travail.

RECRUTEMENT

- Les employeurs réitèrent la difficulté qu'ils ont à recruter des employées qualifiées. Beaucoup d'employeurs ont dit qu'ils n'arrivaient pas à trouver des employées qualifiées et que les initiatives pour créer de nouvelles places en garderie ou pour développer des programmes d'éducation préscolaire intégrés au secteur de l'éducation compliquaient encore plus la situation.

REMERCIEMENTS

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance veut remercier très sincèrement les nombreuses personnes qui ont participé directement ou indirectement à cette publication.

Le Conseil sectoriel remercie les membres du comité de direction pour leur appui et leur orientation :

Jamie Kass - présidente du comité

Coordonnatrice pour la garde d'enfants, Syndicat des travailleuses et des travailleurs des postes
Ottawa (Ontario)

Lynell Anderson

Chercheure, Université de la Colombie-Britannique
Vancouver (Colombie-Britannique)

Margaret Ferniuk

Groupe de travail des directeurs provinciaux et territoriaux des SÉGE
Winnipeg (Manitoba)

Martha Friendly

Directrice générale, Childcare Resource and Research Unit
Toronto (Ontario)

Kim Hiscott

Directrice générale, Services à l'enfance Andrew Fleck
Ottawa (Ontario)

Christa Japel

Professeure, Université du Québec à Montréal
Montréal (Québec)

Donna Lero

Professeure, Université de Guelph
Guelph (Ontario)

Les membres du personnel du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance:

Diana Carter, directrice générale

Ashley Stewart, gestionnaire de projets

Un merci bien spécial aux consultantes et consultants qui ont travaillé à l'étude *Oui, ça nous touche encore!* Kathleen Flanagan, Jane Beach, Petr Varmuza, David Northrup, Linda Lowther et Gillian Doherty et à toutes les directrices et éducatrices qui ont pris le temps de répondre aux questionnaires de l'enquête.

BIBLIOGRAPHIE

- Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, Association canadienne pour la promotion 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 : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
- Carrière, Y. & Galarneau, D. (2011). *Reporter sa retraite : une tendance récente? L'emploi et le revenu en perspective* Composante du Catalogue numéro 75-001-X de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada
- Centre for Spatial Economics (2009). Estimation de la pénurie de main-d'oeuvre : Comprendre la pénurie de main-d'oeuvre dans les SÉGE et y faire face : Consulter le 10 décembre 2012 <http://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/French%20Docs/WFSEstimates-FR.pdf>
- Centre for Spatial Economics (2009 b) *Collecte d'information sur le marché du travail et sur la main-d'oeuvre du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance*. Ottawa : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance
- (Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, 2011), *Code de déontologie et normes d'exercice : Reconnaître et honorer notre profession*. Toronto : Auteur
- 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 garde au Canada*. Centre for Families, Work, and Well-Being. ON : Université de Guelph
- Investissements publics en terme d'éducation et de garde des jeunes enfants au Canada en 2010 Tableau 4 - Places en services de garde réglementés, pourcentage des enfants de 0 à 12 ans pour qui existait une place en services de garde réglementés et pourcentage des enfants de 0 à 5 ans pour qui existait une place en garderie réglementée à temps plein ou à temps partiel, 2010. Consulté le 5 décembre 2012 à <http://www.dpe-agje.ca/fra/dpe/ececc-fra/page18.shtml>
- Whitebook, M., & Sakai, L. (2003). *Turnover begets turnover: an examination of job and occupational instability among child care center staff*. *Early Childhood Research Quarterly*, 18, 273-293.