

Une analyse bibliographique du marché du travail dans le secteur des SÉGE

**Comprendre la pénurie de main-d'œuvre
dans les services éducatifs et de garde
à l'enfance (SÉGE) et y faire face**



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

Préparé pour le compte du
Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance
151, rue Slater, bureau 714
Ottawa (Ontario) K1P 5H3
Tél. : 613-239-3100 ou sans frais : 1-866-411-6960
Courriel : info@ccsc-cssge.ca

Préparé par
The Centre for Spatial Economics

©2009

Canada

Cette initiative est financée par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations de ce document sont celles de ses auteurs et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION..... 5

SECTION 1: DEMANDE D'ÉDUCATRICES À LA PETITE ENFANCE..... 9

1A. Demande de services de garde 9

1B. La qualité des services de garde 19

1C. Mobilité de la main-d'œuvre..... 22

SECTION 2: OFFRE D'ÉDUCATRICES À LA PETITE ENFANCE..... 29

2A. Nombre d'heures de travail des éducatrices à la petite enfance..... 29

2B. Qualité de la main-d'œuvre des services de garde 32

2C. Décisions des travailleuses en SÉGE en matière d'offre..... 33

2D. Les syndicats 35

SECTION 3: SALAIRES DES TRAVAILLEUSES EN SERVICES DE GARDE..... 37

3A. Énigme 1 : Pourquoi les salaires en services de garde sont-ils si bas? 37

3B. Énigme 2 : Pourquoi les salaires en services de garde n'augmentent-ils pas plus rapidement? 39

3C. L'influence des caractéristiques de l'employeur sur les salaires 40

3D. Demande contre croissance des salaires 44

CONCLUSION..... 47

ANNEXE : Facteurs qui influent sur la demande de services de garde à l'enfance 51

BIBLIOGRAPHIE 53

GLOSSAIRE 61

INTRODUCTION

Au sujet de l'étude

Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre sont des problèmes de longue date et bien documentés auxquels fait face le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)¹. Pour surmonter ces problèmes, il est essentiel de bien comprendre le phénomène de la pénurie de main-d'œuvre — c'est-à-dire du nombre d'éducatrices à la petite enfance² dont on a besoin à l'échelle du Canada — et les conséquences de cette pénurie. À cette fin, le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) a lancé l'initiative *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les services éducatifs et de garde à l'enfance et y faire face*. Financée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, cette initiative vise à :

- déterminer la pénurie de main-d'œuvre actuelle en examinant les facteurs qui influent sur l'offre et la demande de travailleuses en SÉGE;
- préparer un rapport sur les données disponibles et les lacunes en la matière;
- décrire les conséquences de la pénurie actuelle sur le secteur, sur la participation au marché du travail et sur l'économie;
- dresser une liste des stratégies existantes et de solutions possibles pour faire face à la pénurie de travailleuses en SÉGE;
- explorer la faisabilité de créer un modèle prévisionnel pour prévoir les pénuries futures.

Pour réaliser cette recherche et produire des rapports aptes à répondre à ces objectifs, le Conseil sectoriel a retenu les services du *Centre for Spatial Economics* (C₄SE), un cabinet de consultants fondé pour améliorer la qualité de la recherche en économie spatiale et en démographie au Canada.

Approche

En 2008 et 2009, le C₄SE s'est employé à circonscrire la pénurie actuelle de travailleuses en services de garde, évaluer l'impact de cette pénurie et explorer la faisabilité de prévoir les futures pénuries. Notamment, le C₄SE a :

- réalisé 18 entrevues de fond avec les autorités municipales, provinciales et territoriales responsables des services de garde ou leurs représentants, ainsi qu'avec d'autres parties intéressées et analystes du secteur des SÉGE;
- réalisé un examen de la documentation traitant des facteurs qui ont une incidence sur la demande et l'offre de la main-d'œuvre des services de garde;
- analysé diverses données fournies par les gouvernements provinciaux et territoriaux et par les municipalités en plus de données publiées par Statistique Canada sur un ensemble de sujets, notamment : l'emploi, la main-d'œuvre, le taux de chômage, les salaires et l'éducation.

En prenant en compte des facteurs comme la main-d'œuvre disponible, la création de nouvelles places en garderie, les taux prévus de natalité et les habitudes de travail des parents, il sera possible de déterminer la nature et l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre à laquelle fait face actuellement le secteur.

Rapports

L'information recueillie dans le cadre de l'étude *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face* a généré divers rapports dont d'importants constats se dégagent. **L'Analyse bibliographique du marché du travail dans le secteur des SÉGE** fait une synthèse de l'information répertoriée entourant les facteurs qui influent sur la

¹ Note de la traduction : Aux fins de ce rapport, les expressions « services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) » et « services de garde à l'enfance » sont utilisées comme synonymes l'une de l'autre.

² Note de la traduction : Aux fins de ce rapport, pour alléger le texte et considérant que la vaste majorité des personnes œuvrant dans le secteur sont des femmes, nous aurons recours au féminin pour parler des femmes et des hommes qui travaillent dans le domaine. De plus, les expressions « éducatrice à la petite enfance » et « travailleuse en services de garde » seront comprises comme synonymes.

demande et l'offre de travailleuses en services de garde; cette analyse bibliographique est le deuxième rapport d'une série, incluant :

- **Analyse des travaux antérieurs sur les effets socioéconomiques et les avantages nets** : Ce rapport examine la documentation traitant des services de garde et de leurs effets sur les enfants, leurs parents et la société afin de déterminer les conséquences socioéconomiques de la pénurie de main-d'œuvre en SÉGE. Les conséquences de cette pénurie sont extrapolées puisque les publications universitaires ne portent pas spécifiquement sur cette question.
- **Estimation de la pénurie de main-d'œuvre** : Ce rapport examine la documentation sur la pénurie de main-d'œuvre en services de garde, décrit les techniques employées pour estimer cette pénurie et estime les coûts économiques de la pénurie actuelle.
- **Défis et stratégies de recrutement et de rétention** : Ce rapport examine, sous l'angle de l'économie et de la gestion des ressources humaines, les défis de recrutement et de rétention dans le secteur des SÉGE. La recherche consacrée à ces défis est étudiée et des propositions sont formulées sur la façon d'atténuer les problèmes de recrutement et de rétention.
- **Données et faisabilité de modèles prévisionnels** : Ce rapport examine les sources de données actuelles et fait une évaluation des lacunes et des limites de ces données. On y explore également la faisabilité de créer, pour les provinces et les territoires, des modèles permettant de prévoir la demande et l'offre de main-d'œuvre.
- **Résumé** : Ce rapport contient de l'information sur l'initiative *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face* et présente un résumé écrit en langage simple de chacun des rapports produits.

Pour de plus amples renseignements, contactez :

Conseil sectoriel des ressources humaines
des services de garde à l'enfance (CSRHSGE)
151, rue Slater, bureau 714
Ottawa (Ontario) K1P 5H3
Tél. : 613-239-3100 ou 1-866-411-6960
Courriel : info@ccsc-cssge.ca

OU

The Centre for Spatial Economics
Chef de projet : Robert Fairholm
15, rue Martin, bureau 203
Milton (Ontario) L9T 2R1
Tél. : 416-346-2739
Courriel : rfairholm@c4se.com

À noter : Les auteurs prennent l'entière responsabilité des erreurs et des omissions possibles dans le présent ouvrage. Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du CSRHSGE.

Survol du rapport

L'Analyse bibliographique du marché du travail dans le secteur des SÉGE est divisée en trois sections principales :

- **Section 1 : Demande d'éducatrices à la petite enfance.** Dans cette section, les auteurs analysent les principales composantes de la demande d'éducatrices à la petite enfance, à savoir la demande de services de garde, la demande de services de garde de qualité, et la mobilité de la main-d'œuvre.
- **Section 2 : Offre d'éducatrices à la petite enfance.** Dans cette section, les auteurs examinent l'offre de travailleuses en SÉGE. L'offre de main-d'œuvre est déterminée par le nombre de travailleuses en services de garde et le nombre d'heures travaillées. Le nombre de travailleuses en SÉGE disponibles dépend du nombre de travailleuses qui choisissent de demeurer dans le secteur et du nombre de personnes qui choisissent d'y entrer.
- **Section 3 : Les salaires des travailleuses en services de garde.** Dans cette section, les auteurs traitent de deux grandes énigmes reliées au marché du travail dans le secteur des SÉGE : pourquoi les salaires sont-ils si bas dans ce secteur et pourquoi n'ont-ils pas augmenté avec la hausse de la demande? Les auteurs se penchent également sur l'effet des caractéristiques de l'employeur sur les salaires.

SECTION 1: DEMANDE D'ÉDUCATRICES À LA PETITE ENFANCE

Dans le rapport Beach et coll. (2004), on résume ainsi les facteurs qui déterminent la demande de travailleuses en services de garde :

La demande de main-d'œuvre en services de garde est évidemment tributaire de la demande de services de garde, mais aussi des règlements provinciaux et territoriaux qui fixent les ratios enfants-personnel, la proportion de membres du personnel devant détenir certaines qualifications, les taux de roulement et les autres débouchés professionnels dans le secteur élargi des SÉGE.

Les règlements provinciaux et territoriaux en matière de ratios enfants-personnel font que la demande de services de garde correspond à une demande quasi équivalente d'éducatrices à la petite enfance. Donc, la demande de services de garde est le facteur le plus important à considérer dans l'analyse de la demande de travailleuses en SÉGE. Par ailleurs, les règlements provinciaux et territoriaux, tout comme les exigences des parents, influencent la demande pour des services de garde de qualité. Aussi, les questions de mobilité de main-d'œuvre, comme les taux de roulement et la mobilité professionnelle et géographique, sont importantes pour déterminer la demande de remplacement ou les ouvertures de poste nécessaires pour remplacer les personnes qui changent d'emploi ou quittent le marché du travail. Les facteurs qui influent sur la demande d'éducatrices à la petite enfance se répartissent dans les catégories suivantes :

- 1A. Demande de services de garde (aspect quantitatif)
- 1B. Demande de services de garde de qualité
- 1C. Mobilité de la main-d'œuvre

Section 1A : Demande de services de garde

Nous l'avons vu précédemment, la demande d'éducatrices à la petite enfance est inextricablement liée à la demande de services de garde. En effet, l'imposition de ratios enfants-personnel fait en sorte que les garderies ne peuvent accueillir plus d'enfants que si elles augmentent leurs effectifs en conséquence. Par ailleurs, dans les garderies, on ne peut pas remplacer les travailleuses par la technologie comme on peut le faire dans d'autres industries ou secteurs qui font face aussi à une augmentation de la demande (étude de Warner et coll., 2003, États-Unis). Or, bien que la demande de services de garde soit très bien documentée, la demande de travailleuses en SÉGE l'est relativement peu. Ainsi, pour mieux comprendre les facteurs qui influent sur cette demande, il faut analyser les études théoriques et empiriques qui se penchent sur la demande de services de garde.

Le secteur des SÉGE fournit deux services de base : l'*éducation* à la petite enfance et la *garde* d'enfants. Cette distinction n'indique pas qu'un de ces deux services est en soi plus important que l'autre ou que l'éducation peut être fournie séparément de la garde, ou encore que la mise en commun de ces services apporte des avantages additionnels qui excèdent la somme de chacun d'eux. Toutefois, il peut être utile de les démarquer l'un de l'autre afin d'analyser et de comprendre ce qui motive la demande de services de garde et d'éducatrices à la petite enfance, étant donné que la demande pour le volet *éducatif* et la demande pour le volet *garde* d'enfants auront des effets différents sur divers segments de la main-d'œuvre élargie des services de garde. Par exemple, les garderies réglementées subiront manifestement les effets de la demande pour les deux dimensions des services de garde. Les services de garde en milieu familial réglementé les subiront aussi, mais avec une demande moins prononcée pour le volet éducatif puisqu'en moyenne, dans ce sous-secteur, un plus petit nombre d'éducatrices détiennent une formation collégiale ou universitaire en éducation à la petite enfance. Quant au secteur non réglementé, il subira probablement plus directement les effets de la demande dans sa dimension garde d'enfants.

La plupart des recherches ne font pas de distinction entre *éducation* à la petite enfance et *garde* d'enfants. Toutefois, l'analyse de la demande de services de garde du point de vue quantitatif tend à se concentrer implicitement sur les

caractéristiques liées à la dimension garde d'enfants, tandis que dans l'analyse de la demande de services de garde du point de vue qualitatif, le volet éducatif est compris implicitement (sinon explicitement).

La distinction entre *éducation* à la petite enfance et *garde* d'enfants est importante parce que chacune de ces dimensions influencera la demande générale de services de garde et, donc, la demande d'éducatrices à la petite enfance. De plus, comme l'indiquent Barnett et Yarosz (2007), au cours des cinquante dernières années la fréquentation des jardins d'enfants (*preschool*) aux États-Unis a augmenté au même rythme pour tous les enfants, que leur mère participe ou non au marché du travail. Selon les chercheurs, la principale raison de cette augmentation est la demande accrue des parents pour des services éducatifs à la petite enfance.

Les facteurs qui influencent la demande pour la *garde* d'enfants et ceux qui influencent la demande pour l'*éducation* à la petite enfance présentent des similitudes, mais également des différences marquées. Pour ces raisons, les deux dimensions sont examinées séparément dans ce rapport. La demande de services de garde (volet quantitatif) est examinée des pages 19 à 22 et la demande de services de garde éducatifs (volet qualitatif) est examinée des pages 10 à 19.

Demande de services de garde : quels facteurs influencent la décision du parent d'avoir recours à un service de garde pour son enfant?

Fondamentalement, tous les jeunes enfants ont besoin de soins et d'attention, que ce soit de la part de leurs parents ou d'autres personnes. Beaucoup d'études ont été réalisées pour déterminer les facteurs qui influent sur la décision d'un parent d'avoir recours à un service de garde (non parental), sur le mode de garde choisi et sur la quantité (on trouvera en annexe une liste des facteurs qui influent sur la demande de services de garde du point de vue quantitatif). Fait à souligner, la recherche porte principalement sur la décision d'avoir recours à des services de garde pour permettre à la mère d'être active sur le marché du travail. Cette perspective signifie implicitement que la recherche est principalement axée sur les volets garde d'enfants et quantité de services plutôt que sur le volet éducation à la petite enfance; quoique certaines études notent explicitement que la qualité est un aspect de la garde d'enfants que prennent en compte les parents dans leur décision d'avoir recours à un service de garde à l'enfance.

Pour les chercheurs Chevalier et coll. (2006), le modèle économique sous-tendant une bonne partie du travail empirique décrit dans les ouvrages sur les services de garde est un *modèle de base de l'offre de main-d'œuvre* qui s'inscrit dans le cadre plus général de « l'économie des nouveaux ménages ». L'économie des nouveaux ménages suppose une division du travail selon les sexes (Becker, 1981 et 1996, États-Unis). Pour Becker, la division du travail selon les sexes entraîne une spécialisation au sein du ménage afin de maximiser le rendement sur le plan du capital humain. Selon cette théorie, le ménage prend des décisions en matière de division du travail selon les sexes en prenant en considération l'offre de services de garde et leur coût, lequel est comparé au potentiel de revenu de la mère si elle travaille. Au modèle de base de l'offre de main-d'œuvre s'ajoute la dimension services de garde, afin d'examiner la décision du ménage concernant la participation de la mère au marché du travail et l'utilisation des services de garde. Ce modèle augmenté comprend alors des facteurs qui ont une incidence sur la quantité de services de garde dont le ménage aura besoin, comme :

- la disponibilité des services de garde officiels et non officiels;
- la capacité de s'offrir des services de garde officiels;
- les préférences et les goûts des parents et des enfants³.

Les facteurs économiques et non économiques qui influencent la décision des parents d'avoir recours à un service de garde sont examinés ci-après.

³ Dans la documentation, les qualificatifs « officiels » et « non officiels » ont une signification différente. Certaines études ont recours à « officiels » pour désigner les garderies (services de garde en installation), tandis que « non officiels » fait référence à la garde en milieu familial. D'autres études emploient « officiels » pour désigner les services de garde offerts en garderie et en milieu familial réglementé, et « non officiels » pour désigner les services fournis par les personnes communément appelées gardiennes d'enfants et par les membres de la famille.

Facteurs économiques influençant la décision d'avoir recours à un service de garde

Salaire d'acceptation et rémunération nette de la mère

Les avantages économiques du travail se matérialisent sous la forme du salaire après impôt et après que les dépenses afférentes au travail et à la garde des enfants ont été prises en considération. Le plus bas salaire requis pour inciter une personne à intégrer le marché du travail est ce que l'on appelle le « *salaire d'acceptation* ». Le salaire d'acceptation de la mère dépend du revenu dont elle dispose en ne travaillant pas et de ses obligations familiales, telles que s'occuper des enfants. La présence d'enfants dans le ménage contribue à augmenter le niveau du salaire d'acceptation de la mère. En s'appuyant sur un raisonnement économique, le modèle prévoit que la mère procédera à la substitution⁴ entre services de garde officiels, c'est-à-dire non parentaux, et garde parentale jusqu'à ce que son salaire soit équivalent au bénéfice net qu'elle réalise grâce à la garde parentale⁵.

Les facteurs qui ont un effet à la hausse sur la rémunération nette de la mère (une fois les dépenses afférentes au travail et à la garde d'enfants déduites) augmentent les probabilités qu'elle travaille à l'extérieur du foyer et ait recours à un service de garde. Par exemple, la hausse du revenu avant impôt, une baisse du taux d'imposition du revenu des particuliers, une augmentation des déductions pour un revenu d'emploi et une diminution des dépenses de transport sont des facteurs qui améliorent le salaire net et qui ont pour effet d'accroître le taux d'activité des mères et leur recours aux services de garde. Les facteurs qui réduisent le coût des services de garde pour le ménage augmentent également la probabilité de la participation de la mère au marché du travail et son recours aux services de garde. Par exemple, des tarifs plus bas ou l'augmentation des subventions gouvernementales auront pour effet d'accroître le recours aux services de garde ainsi que le taux d'activité des mères⁶.

Accès à des modes de garde non officiels (zéro coût)

La facilité d'accès à un mode de garde non officiel (zéro coût) – d'autres adultes dans le ménage, quelqu'un dans le voisinage ou des enfants plus âgés à la maison – est susceptible d'avoir un effet négatif sur le recours à un service de garde officiel.

Effet du revenu du conjoint, des goûts et des préférences

L'effet du revenu du conjoint sur la décision d'avoir recours à un service de garde officiel n'est pas clair, car le ménage prend ensemble la décision relative à l'intégration du marché du travail et à l'utilisation d'un service de garde officiel. Toutefois, des aspects importants et non observés de cette décision sont les goûts et préférences, qui peuvent être influencés par des facteurs comme l'âge du conjoint et l'âge de la mère, l'origine ethnique, l'horaire de travail et le niveau de scolarité⁷.

Coût des services de garde

De nombreuses études ont examiné l'effet du prix des services de garde sur la décision des mères de participer ou non au marché du travail. Elles concluent invariablement que la décision des mères de travailler est inversement proportionnelle au prix du service de garde, un prix plus élevé étant lié à un taux d'activité plus faible et à une diminution de la demande de services. Une façon de mesurer la variation de la demande par rapport à la variation du prix est *l'élasticité-prix de la*

⁴ Le terme « substitution (effet de) » est une expression économique qui signifie qu'un bien ou un service peut être utilisé en remplacement ou comme substitut d'un autre bien ou service. S'il s'agit d'un substitut parfait, le consommateur dérive les mêmes avantages de chaque bien ou service. Dans le cas des services de garde, le parent ajustera sa consommation de services de garde (substitution entre la garde parentale et les services de garde officiels) jusqu'à ce que le bénéfice net dérivé de l'ajout d'une unité de temps « garde non parentale » (ce qui, dans le cas d'une mère active, est le bénéfice net de travailler une unité de temps de plus) soit égal au bénéfice net de fournir une unité de temps de garde parentale. Sans quoi, la mère pourrait améliorer le total de ses avantages ou de son utilité en ajoutant ou en diminuant le nombre d'unités de garde parentale et non parentale.

⁵ Chevalier et coll. (2006).

⁶ Comme l'indiquent Chevalier et coll. (2006), dans la plupart des choix parentaux, le prix d'un service de garde est fonction de sa qualité, mais la majorité des modèles empiriques font abstraction des aspects qualitatifs et supposent qu'ils sont inobservables, mais uniformes.

⁷ Chevalier et coll. (2006).

demande. Cette mesure détermine la variation en pourcentage de la demande par rapport à une hausse d'un pour cent du prix. Puisqu'un prix plus élevé entraîne habituellement une chute de la demande, l'élasticité-prix donne habituellement un nombre négatif. Par contre, l'éventail des résultats possibles pour les services de garde est très large.

Les estimations de l'élasticité-prix de la demande varient de très faibles à plutôt élevées⁸. Dans leurs recherches (1998, États-Unis), Blau et Hagy ont trouvé un degré d'élasticité-prix de la demande relativement faible, à -0,34. C'est le cas également pour Chaplin et coll. (1999, États-Unis) qui ont trouvé un degré d'élasticité-prix de -0,41 en garderie. Par contre, les recherches de Connelly et Kimmel (2003, États-Unis), de Powell (2002, Canada) et de Cleveland et coll. (1996, Canada) ont donné des résultats de -1,0 ou plus⁹. Powel (2002) a estimé l'élasticité-prix de la demande pour divers modes de garde et a obtenu des résultats variant de -1,0 en garderie à -3,0 en garde familiale (au domicile de l'éducatrice). Doiron et Kalb (2005, Australie) ont trouvé que l'élasticité-prix de la demande pour des services de garde officiels variait de -0,3 à -0,6 en fonction de l'âge de l'enfant. Dans leur recherche conjointe États-Unis et Canada (2000), Michalopoulos et Robin ont trouvé une élasticité-prix de -1,08 pour les garderies réglementées. Fait à souligner : dans la majorité des études canadiennes mentionnées précédemment, l'élasticité-prix de la demande était plus élevée que dans tous les autres pays étudiés, ce qui donne à penser que les parents canadiens sont plus sensibles aux prix des services de garde que les parents d'autres pays.

La sensibilité aux prix des parents canadiens peut être attribuable aux tarifs élevés des services de garde au Canada, puisque l'élasticité-prix est souvent élevée lorsque le prix d'un service est élevé¹⁰. Par exemple, quand le prix de l'essence est à 50 cents le litre, l'augmenter de 10 % à 55 cents ne provoque pas une très forte réaction du côté de la demande. Toutefois, s'il est à 1,50 \$ le litre, l'augmenter de 10 % à 1,65 \$ risque de provoquer une réaction plus vive. De plus, comme le souligne l'OCDE dans sa note de présentation sur les services de garde à l'enfance au Canada, les subventions et autres formes de financement gouvernemental ne couvrent pas le coût total des services de garde, de sorte que les parents doivent déboursier de leur poche. Selon le document de base sur le Canada (Développement social Canada, 2003), environ 50 % des recettes des garderies canadiennes proviennent de la contribution (tarifs payés) des parents (subventionnés ou non) et, dans certains cas, la contribution parentale peut représenter jusqu'à 80 % des recettes de la garderie. Dans de nombreux pays, les frais encourus par les parents représentent une plus petite part des recettes totales de la garderie qu'au Canada. Les parents au Canada sont donc aux prises avec des frais beaucoup plus élevés que les parents d'autres pays, ce qui peut expliquer leur plus grande sensibilité aux prix.

Les chercheurs constatent que la demande de services de garde augmente avec l'augmentation des salaires des femmes et que l'élasticité-salaire par rapport à la demande (variation de la demande par rapport à une hausse d'un pour cent des salaires) est positive autant pour les modes de garde officiels que non officiels. Dans leur étude (2003, France), Choné et coll. ont estimé que l'élasticité-salaire se situait entre 0,7 et 0,77, tandis que Cleveland et coll. (1996, Canada) l'ont estimée à 0,18 et Ribar (1995, États-Unis), entre 0,14 et 0,76. Les chercheurs Blau et Hagy (1998, États-Unis) ont estimé que l'élasticité-salaire était de 0,67. Ces estimations placent l'élasticité-salaire au Canada sous le seuil des autres pays.

⁸ La distinction entre une élasticité-prix faible (inélastique) et une élasticité-prix élevée (élastique) devient importante quand on considère la demande d'éducatrices à la petite enfance et leurs salaires. Si la demande est élastique par rapport au prix, une augmentation des salaires, qui se reflète dans une hausse des tarifs, entraînera une demande moindre de services.

⁹ Baker, Gruber et Milligan (Canada, 2005).

¹⁰ Cf. Wikipedia.org et netmba.com/econ/micro/demand/elasticity/price. La discussion dans le texte renvoie à une situation où l'élasticité-prix par rapport à la demande varie en fonction du prix arrondi. Un certain nombre d'autres facteurs peuvent influencer l'élasticité-prix de la demande. S'il y a plus de substituts, normalement l'élasticité-prix sera plus élevée. Plus la part du revenu requise pour acquérir le produit est importante, plus l'élasticité-prix sera élevée. Plus un bien est nécessaire, plus faible est l'élasticité-prix. Plus la période analysée est longue, plus grande est l'élasticité-prix, car les consommateurs ont le temps de s'adapter. Des variations de prix permanentes et temporaires ont une élasticité différente. Plus la définition du bien ou service est large, plus l'élasticité-prix est faible. Par exemple, l'élasticité-prix d'une garderie donnée sera plus élevée que celle de toutes les garderies ou celle de tous les services de garde à l'enfance.

La combinaison tarifs élevés et faible élasticité-salaire donne à penser que les variations de prix ont un effet déterminant sur la demande de services de garde. Si le prix relatif des services de garde au Canada montait, la demande chuterait davantage au Canada que dans d'autres pays. Et réciproquement, si les prix chutaient, la demande augmenterait plus qu'ailleurs. Il faudrait que les mères gagnent environ 5,6 % de plus pour compenser une augmentation d'un pour cent du prix relatif de la garderie. On peut illustrer le phénomène en utilisant les données canadiennes sur le salaire horaire moyen des femmes visées par l'Enquête sur la population active (EPA) et sur l'indice des prix à la consommation (IPC) pour les services de garde. En fonction de l'élasticité canadienne, la hausse de la demande pour les services de garde aurait dû être de 4,6 % de 2000 à 2007. Si on appliquait le taux d'élasticité estimé par Blau et Hagy aux États-Unis, la hausse aurait dû être de 3,9 %.

Selon les chercheurs, la sensibilité de la demande de services de garde par rapport au revenu, y compris du revenu non salarial, est uniformément plus faible que l'élasticité salariale discutée précédemment. Ribar (1995, États-Unis) a trouvé que l'élasticité de la demande par rapport au revenu était faible quoique positive, variant de 0,04 à 0,11 pour le revenu des mères. Doiron et Kalb (2005, Australie) ont trouvé un degré d'élasticité-revenu variant de 0,2 à 0,4 pour la demande de services de garde officiels et de 0,1 à 0,2 pour la garde non officielle. Blau (2001) concluait que le degré d'élasticité-revenu était positif pour les services de garde officiels, mais négatif pour les autres modes de garde. Toutefois, il est important de souligner qu'un degré d'élasticité-revenu faible peut être attribuable au fait que les parents démontrent un degré d'élasticité-revenu élevée pour des services de garde de qualité par rapport à la quantité, comme le suggèrent les travaux de Becker et Lewis (1973).

Facteurs non économiques influençant la décision d'avoir recours à un service de garde

Les recherches de Brayfield et Hofferth (1995, États-Unis) ont démontré que des facteurs non économiques influencent le recours aux services de garde de mères qui travaillent. D'autres études ont décrit certains de ces facteurs, dont le détail apparaît ci-dessous.

Situation par rapport à l'immigration

Dans leur étude (1988, États-Unis), Liebowitz et coll. ont trouvé que les femmes aux antécédents non étatsuniens sont plus susceptibles d'avoir recours à des membres de la famille pour assurer la garde de leurs enfants. Rammohan et Whelan (2006, Australie) ont trouvé que la demande de services de garde variait selon la situation par rapport à l'immigration. Ainsi, les femmes immigrées issues de pays anglophones étaient plus susceptibles de payer pour faire garder leurs enfants, tandis que celles qui immigraient de pays non anglophones n'étaient pas plus susceptibles que les mères originaires d'Australie de payer pour la garde de leurs enfants. Cleveland et coll. (1996) ont étudié les garderies canadiennes et ont trouvé que les mères nées à l'extérieur du Canada et qui parlaient anglais étaient moins susceptibles que les autres d'avoir recours à un service de garde payant. On ne connaît pas vraiment la raison de ces différences entre pays en ce qui concerne l'interaction immigration (ethnicité) et recours aux services de garde. Ces résultats sont donc moins significatifs que ne le serait un constat clair concernant l'impact de l'immigration sur les services de garde.

Nombre d'enfants à charge

Le nombre d'autres enfants à charge dans la famille est également susceptible d'avoir un effet significatif sur le mode de garde utilisé. L'étude de Lehrer (1989, États-Unis) indique que si d'autres enfants dans la famille fréquentent également un service de garde, les parents sont moins susceptibles d'avoir recours à la garderie parce que les ressources dont ils disposent (temps, énergie et argent) diminuent. La présence d'un autre enfant ayant besoin d'être gardé incite souvent les parents à avoir recours à une gardienne d'enfants ou un membre de la famille parce que ces solutions permettent habituellement des économies d'échelle substantielles. Lehrer (1989) a constaté que la présence de plus de deux enfants dans une famille diminuait les probabilités de choisir la garderie pour un enfant d'âge préscolaire. Par contre, l'âge du frère ou de la sœur importe quand l'enfant d'âge préscolaire a un frère ou une sœur. Puisque les parents ont tendance à utiliser le même mode de garde pour tous leurs enfants, la présence d'un frère ou d'une sœur âgée de trois à cinq ans accroît les probabilités que l'enfant d'âge préscolaire fréquente une garderie, comparativement à la présence d'un frère ou d'une sœur plus jeune ou plus âgée.

Âge de la mère

Dans leur étude, Veum et Gleason (1991, États-Unis) ont conclu qu'il y avait des différences marquées dans le mode de garde choisi selon que les femmes étaient plus jeunes ou plus âgées. Les femmes, qu'elles soient jeunes ou plus âgées, ont souvent recours aux membres de leur famille pour garder leurs enfants, mais il est plus fréquent pour les femmes plus âgées de faire appel à un grand frère ou une grande sœur (standardisé pour tenir compte de l'âge de l'enfant). Le pourcentage de jeunes femmes qui confient leurs bébés à une garderie est près de trois fois plus élevé que le pourcentage de femmes plus âgées.

Situation d'emploi du père et de la mère

Veum et Gleason ont trouvé que la situation d'emploi du père et de la mère et le nombre d'heures travaillées influençaient substantiellement la décision d'utiliser un service de garde et le nombre d'heures par semaine qu'on y confiait l'enfant. Pour la plupart des mères d'enfants d'âge préscolaire, le choix de travailler ou non dépend de la disponibilité des services de garde. Par ailleurs, le coût et la disponibilité du service peuvent restreindre le temps qu'elles pourront consacrer au travail (Bloom et Steen, 1990, États-Unis). Dans une étude sur les services de garde au Canada, Cleveland et coll. (1996) ont trouvé que les parents étaient plus susceptibles de confier leur enfant à un service de garde si le père travaillait à temps plein. Les modes de garde non officiels sont une option intéressante pour les familles dont la grand-mère ou une autre adulte vit à la maison. La présence d'une autre femme adulte à la maison a un effet négatif sur les probabilités que l'enfant fréquente la garderie.

Niveau de scolarité de la mère

Leibowitz et coll. (1998, États-Unis) ont trouvé que les femmes plus instruites étaient plus susceptibles de travailler à l'extérieur et de s'assurer que leurs enfants bénéficient du mode de garde le mieux adapté à leur âge. Par contre, l'effet de la scolarisation est plus incertain dans le cas de mères moins instruites et à faible revenu, car elles n'ont pas le pouvoir d'achat requis pour s'offrir le mode de garde le mieux adapté à l'âge de leur enfant.

Types de services de garde : quels sont les facteurs qui influencent le mode de garde que choisissent les parents?

Un champ de recherche connexe s'intéresse aux facteurs qui influencent le mode de garde que choisissent les parents. Comme le prix du service de garde influence la décision d'avoir recours à un service de garde, le prix influence le mode de garde choisi. Toutefois, le prix est un facteur parmi bien d'autres que considèrent les parents lorsqu'ils choisissent un mode de garde pour leurs enfants. Les parents mentionnent souvent la qualité, la sécurité, le côté pratique et la disponibilité du service pour expliquer leur choix¹¹. Dans une étude canadienne réalisée par Powell (2002), l'élasticité-prix était élevée pour les services d'une gardienne d'enfants (supérieure à -3,0). En revanche, dans une étude réalisée par Blau et Hagy (1998, États-Unis), l'élasticité-prix pour divers modes de garde variait de -0,07 à -0,34, le résultat le plus élevé étant pour la garde en milieu familial.

Prix des services de garde officiels par rapport aux services de garde non officiels

Étant donné que les services de garde (un peu moins les services de garde éducatifs) sont constitués de services de garde officiels et de services de garde non officiels, une baisse de prix dans le secteur non officiel aura pour effet de réduire la demande de services de garde officiels. Cette relation a été estimée par plusieurs chercheurs. On parle d'*élasticité croisée des prix*. La recherche conjointe Canada et États-Unis de Michalopoulos et Robins (2000) a démontré que les prix demandés en garderie influent sur la décision d'avoir recours à un membre de la famille ou à une personne qui ne fait pas partie de la famille pour faire garder les enfants, mais les prix demandés dans d'autres modes de garde ont très peu d'influence. L'étude de Powell (2002, Canada) a estimé à plus ou moins 1,0 l'élasticité croisée des prix en ce qui concerne le prix de la garderie et le recours à un membre de la famille ou au conjoint pour garder les enfants. L'étude de Blau et Hagy (1998, États-Unis) a noté un effet d'élasticité croisée des prix important, les effets proportionnels étant répartis de façon plutôt égale entre différents modes de garde.

¹¹ Davis et Connelly (2005, États-Unis).

La façon d'évaluer le prix des services de garde

Duncan, Paull et Taylor (2001, Royaume-Uni) suggèrent que la façon de mesurer le prix des services de garde peut avoir un effet sur l'estimation que l'on fait de l'élasticité croisée des prix. Ne pas prendre en compte les heures de garde et la qualité des services dans la façon d'évaluer le prix ne semble pas être important pour estimer l'incidence de la demande de services de garde officiels payants pour les enfants d'âge scolaire. Par contre, ne pas prendre en compte la qualité des services pour les enfants d'âge scolaire durant l'année scolaire cause une surestimation de l'élasticité croisée des prix. Les chercheurs ont trouvé que le fait de ne pas tenir compte de l'effet des heures de garde et de la qualité pour calculer le prix entraînait une surestimation importante de son impact sur le nombre d'heures où les enfants d'âge préscolaire et scolaire sont confiés à un service de garde officiel.

Travail des parents — temps plein comparativement à temps partiel

Dans ses recherches, Powell (1998, Canada) établit une distinction entre l'effet du prix des services de garde sur le travail à temps partiel et sur le travail à temps plein des parents. La chercheuse a trouvé que le « coût marginal » des services de garde payants et la disponibilité de services de garde non payants diminuaient en fonction du nombre d'heures travaillées, donnant donc à penser que le recours à un service de garde payant est fonction des heures travaillées¹². Elle a trouvé que le coût des services de garde a un effet négatif plus important sur les probabilités qu'une mère travaille à temps plein. Autant pour les femmes mariées que célibataires, le travail à temps partiel est moins sensible aux prix des services de garde que le travail à temps complet. Cet effet différentiel du prix des services de garde sur le travail à temps plein et le travail à temps partiel se confirme dans des recherches antérieures qui ont démontré que le recours à des modes de garde non officiels est plus fréquent chez les mères qui travaillent à temps partiel (Lehrer, 1983, 1989, États-Unis); les mères qui travaillent à temps complet sont plus susceptibles d'avoir recours à la garderie ou la prématernelle pour faire garder leurs enfants (Lehrer [1989], Leibowitz et coll. [1988] et Ribar [1992], États-Unis). Plus récemment, dans leurs recherches, Connelly et Kimmel (2003, États-Unis) ont trouvé que la probabilité d'avoir recours à la garderie augmente lorsque les mères travaillent à temps complet, alors que les mères qui travaillent à temps partiel font plus appel à des membres de la famille pour garder leurs enfants. Il se peut que ce soit parce que beaucoup de garderies n'offrent pas de places à temps partiel; l'accès est par conséquent un problème.

Emploi atypique

L'étude de Kimmel et Powel (2001, États-Unis) a révélé que le fait de travailler sur des horaires atypiques (p. ex., à temps partiel, occasionnellement, sur des quarts de travail) diminuait substantiellement les probabilités d'avoir recours à des services de garde officiels, qui sont généralement moins susceptibles d'offrir des horaires flexibles. Les chercheuses ont trouvé qu'une fois le prix des services de garde pris en compte, les habitudes de travail des mères influençaient significativement le mode de garde choisi. Les mères dont les emplois étaient typiques étaient plus sensibles aux prix des services de garde que les mères dont l'emploi était atypique. L'étude a démontré qu'une hausse de la probabilité d'un emploi atypique diminuait significativement la probabilité d'avoir recours à la garderie ou à la garde en milieu familial réglementé — deux modes de garde officiels — et augmentait significativement la probabilité de faire appel à un membre de la famille. L'étude estime l'élasticité-prix pour la garderie, la garde en milieu familial réglementé et la garde par un membre de la famille à -1,2, -1,7 et -0,1 respectivement.

Kimmel et Powell (2001) ont également trouvé que la présence de jeunes enfants âgés de zéro à deux ans, conjuguée à un emploi typique ou atypique, réduisait les probabilités d'avoir recours à la garderie et, conjuguée à un emploi typique, accroissait les probabilités d'avoir recours à une gardienne d'enfants (garde non officielle) ou à un membre de la famille. La raison peut être attribuable au manque d'accès. Dans l'ensemble, la présence d'autres enfants d'âge préscolaire à la maison réduit les probabilités que la mère travaille à l'extérieur. Et la présence d'un autre adulte à la maison, conjuguée à un emploi typique ou atypique, augmente significativement les probabilités qu'une mère avec de jeunes enfants choisisse de faire garder ses enfants par cette personne (membre de la famille).

¹² Le coût marginal est le changement dans le coût total lorsque l'on ajoute un petit montant à la quantité consommée. Mathématiquement, le coût marginal s'exprime comme la dérivée du coût total par rapport à la quantité.

Dans leur étude, Folk et Beller (1993, États-Unis) ont examiné l'effet des heures de travail variables d'une mère sur la combinaison emploi à temps partiel ou à temps plein et le recours à un service de garde officiel ou non officiel. Ils ont trouvé que les mères dont les heures de travail étaient variables étaient plus susceptibles que les autres mères de conjuguer un emploi à temps partiel à un service de garde officiel ou non officiel. Ils ont également constaté que le fait d'être mariée ou le fait que la grand-mère vive à proximité augmentait les probabilités de conjuguer un emploi à temps partiel ou à temps plein avec la garde non officielle. Les études de Brayfield (1995, États-Unis) et de Casper et O'Connell (1998, États-Unis) ont examiné l'effet d'horaires de travail atypiques sur les probabilités que le père soit celui qui garde les enfants dans une famille biparentale. Dans les deux cas, les chercheurs ont trouvé que les probabilités que le père garde les enfants augmentaient lorsque la mère était affectée à un quart de travail de soir ou de nuit. Brayfield (1995), dont l'étude inclut plusieurs variables d'horaires de travail atypiques, a également trouvé que lorsque les mères travaillaient le week-end, les pères gardaient davantage les enfants, mais que les horaires de travail sur rotation n'avaient pas d'effet significatif. Plus récemment, la recherche de Chaplin et coll. (1999, États-Unis) s'est intéressée aux choix du mode de garde : garderie, ou gardienne, membre de la famille ou conjoint. L'élasticité-prix pour la garderie, la gardienne et un membre de la famille était respectivement de -0,41, 0,23 et -0,02. Les chercheurs ont également constaté que les mères qui travaillaient le soir ou la nuit étaient beaucoup plus susceptibles de faire appel à un membre de la famille ou au père pour prendre soin des enfants que d'avoir recours à une garderie¹³.

Mères non actives sur le marché du travail

Davis et Connelly (2005, États-Unis) ont examiné les modes de garde que choisissent les mères selon qu'elles sont actives et non sur le marché du travail. Si elles font garder leurs enfants, les mères non employées ont tendance à choisir la garderie ou la prématernelle. Par contre, elles ont rarement recours à un service de garde en milieu familial. Ces résultats donnent à penser que les mères non actives sur le marché du travail choisissent la garderie et la prématernelle pour les bienfaits sociaux et éducatifs qu'elles leur attribuent. Ils indiquent aussi que la garde en milieu familial servirait principalement à soutenir les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer. Les mères qui travaillent doivent appuyer leur choix de service de garde sur un ensemble de facteurs, notamment le prix, le côté pratique et le projet éducatif proposé.

Davis et Connelly (2005) ont également constaté que le recours à la garderie augmentait avec l'âge des enfants et le revenu de la famille, ce qui semble soutenir le point de vue selon lequel les mères perçoivent la garderie comme bénéfique du point de vue éducatif et social pour leurs enfants bientôt en âge de fréquenter l'école. Ces résultats sont similaires à ceux de Hotz et Kilburn (1992, États-Unis), lesquels ont démontré que les mères qui ne travaillent pas étaient sensibles à la fois au prix de la garderie et à celui de la garde en milieu familial, ces deux modes de garde étant des substituts en quelque sorte. Le recours à la garderie par les mères qui ne travaillent pas est négativement associé au prix moyen de la garderie (élasticité-prix) et positivement associé au prix moyen d'un service de garde en milieu familial (élasticité croisée des prix). Plus le prix des services de garde en milieu familial est élevé, moins on y a recours. La disponibilité de membres de la famille et d'amis s'est avérée une puissante variable explicative du comportement des mères actives et non actives sur le marché du travail. Lorsqu'un membre de la famille est disponible, les mères qui travaillent sont plus susceptibles de faire appel à ses services. Par ailleurs, la disponibilité d'amies ou de voisines réduit le recours à la garderie et à un membre de la famille pour faire garder les enfants.

Kimmel (1995, États-Unis) a évalué l'impact des subventions pour la garde des enfants sur le taux d'emploi des mères en situation de pauvreté, notamment les mères seules. Les résultats sont plus concluants pour les mères blanches vivant seules, qui sont très sensibles aux subventions. Les probabilités de participation au marché du travail de ce sous-groupe augmentaient en moyenne de 132 % lorsque la garderie était gratuite et de 105 % lorsque les subventions pour les frais de garde étaient dégressives (ajustées en fonction du revenu).

Revenu du ménage

Si les services de garde offerts en garderie sont perçus comme l'option par excellence pour la garde d'enfants d'âge préscolaire, on pourrait s'attendre à ce qu'une hausse du revenu du ménage augmente les probabilités d'avoir recours à

¹³ Kimmel et Powell (2001, États-Unis).

ce mode de garde. Kimmel et Powell (2001, États-Unis) ont trouvé que les mères dont le revenu ne provenant pas d'un emploi était élevé (revenu provenant d'allocations gouvernementales, de placements, etc.) étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir recours à la garderie, à une gardienne d'enfants (garde en milieu familial) ou à un membre de la famille pendant qu'elles étaient nettement moins susceptibles de faire appel au père des enfants. Par contre, le revenu gagné n'a d'effet notable que dans le cas du recours à un membre de la famille. Les mères au revenu plus élevé sont moins susceptibles de faire appel à un membre de la famille pour faire garder leurs enfants. Les résultats de cette étude n'ont toutefois pas démontré que le niveau d'éducation des mères avait un effet appréciable sur le mode de garde choisi.

Dans son étude, Lehrer (1989, États-Unis) a examiné en particulier le choix du mode de garde pour les enfants d'âge préscolaire et a trouvé qu'une hausse du salaire de la mère augmentait les probabilités qu'elle ait recours à la garderie plutôt qu'à un mode de garde non payant. Dans une recherche sur les modes de garde choisis et les coûts, Veum et Gleason (1991, États-Unis) ont dégagé un certain nombre de constats relatifs au revenu familial et au recours aux services de garde. Dans les familles à revenu élevé, les femmes étaient plus susceptibles d'utiliser la garderie parce qu'elles avaient les moyens d'utiliser ce mode de garde plus dispendieux. Les familles à plus faible revenu étaient comparativement plus susceptibles de faire appel à des membres de leur famille. Ce résultat s'inscrit dans la foulée des données du Bureau de la statistique de l'Australie selon lesquelles les familles à revenu supérieur ont davantage recours à des services de garde payants. Pour l'Europe, Wrohlich (2005) a démontré que le revenu a un effet positif sur la demande de services de garde, tandis que des chercheurs comme Del Boca et Vuri (2005), et Cleveland et coll. (1996) au Canada, ont constaté que le revenu ne provenant pas d'un emploi avait un effet positif, quoique non significatif statistiquement, sur le recours à la garderie en tant que mode de garde.

Âge des enfants

Kimmel et Powell (2001, États-Unis), après avoir pris en compte les prix, ont trouvé que le fait d'avoir un nourrisson diminuait les probabilités d'avoir recours à la garderie et augmentait de façon significative la probabilité de faire appel à une gardienne d'enfants (garde en milieu familial) ou à un membre de la famille. Comme le souligne également Brown-Lyons et coll. (2001), plusieurs recherches étatsuniennes ont constaté des habitudes d'utilisation similaires, les bébés et les bambins étant plus susceptibles de fréquenter un service de garde en milieu familial non réglementé que les enfants d'âge préscolaire (3 et 4 ans). Les auteurs font valoir que la disponibilité réduite de places pour les enfants de ces groupes d'âge en garderie et le coût élevé de la garderie pour les poupons et les trottineurs peuvent expliquer en partie cette situation. Kimmel et Powell (2001) ont également trouvé que la présence d'un autre enfant d'âge préscolaire dans la famille augmentait significativement le recours à la garderie. Veum et Gleason (1991) ont constaté que l'âge du plus jeune enfant dans la famille a une incidence sur le mode de garde utilisé par les mères. Le mode de garde choisi dépend aussi de l'âge de l'enfant.

Disponibilité et accessibilité des services de garde à l'enfance

On constate un certain rationnement des services de garde dans plusieurs pays, ce qui signifie que les services ne sont pas disponibles pour tous les parents qui souhaiteraient y avoir recours. Quelques études ont tout spécialement étudié l'effet du rationnement. Kreyenfeld et Hank (2000) font valoir qu'en Allemagne, un pays où la disponibilité des services est faible et leurs coûts sont bas, la disponibilité plutôt que le coût devrait influencer sur le taux d'emploi des femmes. Spiess et Buchel (2003) ont trouvé un lien significatif entre la disponibilité de places à temps plein et le travail des mères en Allemagne de l'Ouest. Wrohlich (2005) a examiné les restrictions d'accès en Allemagne et a constaté un niveau important de rationnement et de demande excédentaire. Les restrictions d'accès ont été explicitement modélisées par Chevalier et Viitanen (2004) dans une étude sur la demande de services de garde au Royaume-Uni. Ils ont constaté une demande excédentaire considérable (pénurie de places en garderie). Davis et Connelly (2005) ont indiqué que la disponibilité et l'accessibilité influent sur le choix du mode de garde aux États-Unis.

Dans son étude (2006, Allemagne), Wrohlich inclut explicitement des données relatives au rationnement des services de garde. La chercheuse a trouvé qu'augmenter le nombre de places en garderie est plus efficace pour stimuler la demande de services et accroître la participation au marché du travail que diminuer les tarifs demandés. Dans leur étude, Kornstad

et Thoresen (2006, Norvège) ont démontré que la réduction des tarifs revenait légèrement moins cher que l'abolition des listes d'attente pour chaque 1 % d'augmentation de l'offre de main-d'oeuvre des mères.

Par ailleurs, la question de la disponibilité est importante pour comprendre l'effet d'autres facteurs sur la demande de services de garde. Par exemple, on a vu que le rationnement était important pour déterminer l'effet du prix sur la demande de services de garde et sur la disponibilité de la main-d'oeuvre. Dans leur étude, Del Bolca et Vuri (2005, Italie) ont constaté que le prix des services de garde n'avait pas d'effet significatif sur le taux de participation au marché du travail pour les ménages qui étaient soumis à des restrictions par rapport aux services de garde. Par contre, ils ont trouvé que le prix des services de garde avait un effet négatif significatif sur le taux de participation au marché du travail pour les femmes qui n'étaient pas soumises à des restrictions. Dans le même ordre d'idées, Gustafsson et Stafford (1992, Suède) ont trouvé des taux d'élasticité autour de zéro pour les ménages soumis à des restrictions pour les services de garde, mais des taux d'élasticité négatifs très élevés dans les ménages non soumis à des restrictions dans leurs choix de services de garde. Si les choix des ménages en matière de services de garde sont restreints, l'effet du véritable coût est difficile à mesurer et l'élasticité-prix estimée semble faussée, approchant de zéro.

Lehrer, Santero et Mohan-Neill (1991), dans leur recherche sur le marché du travail dans le secteur des soins infirmiers aux États-Unis, ont constaté l'effet positif sur les heures travaillées et sur les liens avec l'employeur des services de garde subventionnés par l'employeur. Toutefois, les chercheurs n'ont pas analysé séparément les effets des différents types de soutien offerts par l'employeur : garderie en milieu de travail, garderie hors site, aide pour obtenir des services ou aide financière.

Politique gouvernementale

Dans ses recherches sur les pays occidentaux, Kamerman (2003) indique que les politiques en matière de services de garde comprennent diverses mesures gouvernementales qui visent à influencer l'offre et la demande de services, notamment :

- prestation directe de services de garde à l'enfance;
- aide financière directe ou indirecte aux fournisseurs de services privés, comme des subventions, des contrats, des incitations fiscales, etc.;
- aide financière directe ou indirecte aux parents sous forme d'indemnités et d'allocations en espèces pour défrayer les services, d'avantages fiscaux pour atténuer les coûts, de prestations en espèces qui permettent aux parents de demeurer à la maison (cesser de travailler) sans perte majeure de revenu.

Les politiques de services de garde peuvent être considérées comme un sous-groupe au sein d'une politique familiale. Par exemple, les dispositions en matière de congés de maternité et de congés parentaux indiquent à quel moment les parents vont se mettre à la recherche d'un service de garde pour leur enfant. Suivant l'élargissement du programme de congés parentaux au Canada, l'âge de nombreux enfants fréquentant un service de garde a grimpé. Cela a eu pour effet de diminuer le besoin d'avoir recours à des ratios enfants-personnel très élevés.

Comme le souligne Gupta et coll. (2000, pays nordiques), les politiques familiales gouvernementales ont une incidence sur la demande de services de garde. Dans les pays qui n'ont pas de politiques familiales, on devrait s'attendre à une corrélation négative entre la disponibilité de la main-d'oeuvre féminine et la fertilité, étant donné que le coût que représente le fait d'avoir des enfants augmente en fonction du potentiel de gains des mères. Toutefois, les politiques familiales permettent d'atténuer cet effet. Le congés de maternité et parentaux permettent de diminuer la perte immédiate de revenu attribuable à l'arrivée d'un enfant. Dans la mesure où ces congés favorisent une participation plus permanente au marché du travail, il pourrait également y avoir des retombées à long terme. Par ailleurs, les autres subventions pour les services de garde permettent de réduire d'autant le coût d'avoir des enfants. Des corrélations simples entre le taux d'emploi des femmes et la fertilité dans plusieurs pays permettent de constater que des politiques familiales soucieuses des besoins des familles semblent avoir un effet sur cette relation.

Les politiques publiques, en raison de leur effet sur l'offre et la qualité des services de garde et parce que les ratios enfants-personnel prescrits ont une incidence sur le prix des différents modes de garde, pourraient influencer le choix des parents en matière de services de garde. Dans leur recherche conjointe Canada et États-Unis, Michalopoulos et Robin (2000) ont trouvé que l'octroi de subventions à caractère fiscal constituait la mesure qui avait le plus d'influence sur le choix d'un service de garde autre que la garderie ou le recours à un membre de la famille.

Section 1B : La qualité des services de garde à l'enfance

Les recherches tendent à démontrer que les services de garde de qualité favorisent le développement des jeunes enfants, notamment dans les populations défavorisées. Blau (2001) présente une description exhaustive du marché des services de garde aux États-Unis et s'attarde longuement sur la question de la qualité. D'autres analyses sur la qualité des services de garde effectuées par Hayes, Palmer et Zaslow (1990, États-Unis), Lamb (1990, Royaume-Uni) et Love, Schochet et Meckstroth (1996, États-Unis) démontrent que deux concepts distincts de qualité se dégagent de la documentation :

- Pour désigner le premier des deux concepts, on parle soit de « qualité de l'expérience », de « qualité globale » ou de « caractéristiques dynamiques » du service de garde. Il renvoie aux interactions entre les enfants et les personnes qui en prennent soin, entre les enfants et leur environnement, et entre les enfants eux-mêmes. Aux fins de ce rapport, pour désigner ce premier concept, l'expression *qualité de l'expérience* sera utilisée.
- Pour désigner le deuxième concept, on parle de « qualité structurelle » ou de « caractéristiques statiques » du service de garde. Il renvoie aux caractéristiques de l'environnement comme le ratio enfants-personnel, la taille du groupe, la scolarité et la formation du personnel éducateur, les éléments de sécurité, le taux de roulement du personnel et la gestion. Aux fins de ce rapport, pour désigner ce deuxième concept, l'expression *qualité structurelle* sera utilisée.

Les études mentionnées précédemment font valoir que la *qualité de l'expérience* est liée plus étroitement au développement de l'enfant que la *qualité structurelle*. En dépit d'un large consensus sur l'importance de la qualité de l'expérience, on dispose de peu de données sur ses mesures. Par conséquent, les chercheurs ont tendance à se fier aux mesures de la qualité structurelle, supposant que les deux types de qualité sont reliés¹⁴.

Qualité et choix du service de garde

Au cours des dernières années, les mesures habituelles de la qualité, comme le ratio enfants-personnel ou la taille du groupe, ont été contestées dans les cercles universitaires. Les recherches de Blau (1998, 2000, 2001, États-Unis) ont démontré que les aspects facilement observables, comme la taille du groupe, les ratios enfants-personnel et les compétences du personnel éducateur, sont reliés à la qualité, mais qu'une fois ces aspects pris en compte, de nombreuses différences non mesurées au chapitre de la qualité des services de garde officiels demeurent¹⁵.

De plus, dans ses recherches, Mocan (2001, États-Unis) a comparé les évaluations de la qualité effectuées par les usagers des services de garde à leur qualité véritable et a trouvé que les parents n'utilisaient pas toute l'information disponible pour se former une opinion. Mocan (2002) a indiqué que même si les parents accordaient de l'importance à la qualité, ils avaient du mal à évaluer la qualité des services de garde offerts à leurs enfants. Si les parents ne sont pas en mesure de faire la différence entre des services de qualité supérieure et des services de qualité médiocre, la demande de services de garde de qualité est freinée. Blau et Mocan (1999 et 2002) ont constaté que, règle générale, les parents de jeunes enfants aux États-Unis ne souhaitent pas dépenser beaucoup plus pour des services de garde officiels afin d'obtenir des services de meilleure qualité.

De nombreuses constituantes de la qualité structurelle, comme un ratio enfants-personnel plus élevé, coûtent plus cher à fournir. Il peut donc y avoir un lien entre le coût et la qualité structurelle des services de garde. Par contre, la qualité de l'expérience n'est peut-être pas si directement reliée au coût. Ainsi, il n'est pas manifeste qu'il existe un lien général entre la qualité des services de garde, telle que définie précédemment, et le prix demandé pour le service.

¹⁴ Blau et Currie (2004, États-Unis).

¹⁵ Chevalier et coll. (2006, Irlande).

Blau (2001, États-Unis) a démontré que la relation entre le prix et la qualité du service de garde est relativement faible et très variable. Il a trouvé une relation positive entre le prix et la qualité dans trois des quatre États étudiés lorsqu'il a analysé les données à l'échelle des États. Mais cette corrélation pourrait être factice parce qu'elle s'estompe la plupart du temps lorsque des données analysées proviennent de régions géographiques plus petites comme des municipalités, des comtés ou des zones délimitées en fonction des codes postaux. Le chercheur a noté une forte corrélation entre le prix et la qualité dans quelques marchés locaux, mais ce n'était pas le cas pour la plupart. Il a souligné que la relation marchande entre le prix et la qualité était déterminée par le coût que représentait plus de qualité (p. ex., embaucher plus d'éducatrices formées) et par la volonté des consommateurs de payer pour avoir cette qualité. Étant donné que la relation entre le coût et la qualité est susceptible d'être similaire dans divers endroits, ces résultats donnent à penser que la volonté des consommateurs de payer pour des services de qualité supérieure est faible et varie grandement d'un marché local à l'autre. Selon le chercheur, c'est peut-être parce que les parents ne mesurent pas la qualité des services de garde selon les termes utilisés par les psychologues du développement de l'enfant, ou parce qu'ils n'ont tout simplement pas l'information suffisante pour évaluer la qualité du service de garde.

Les parents de jeunes enfants sont peut-être victimes d'une forme d'asymétrie de l'information, phénomène qui se manifeste surtout quand les parents interprètent incorrectement les indicateurs de la qualité comme, par exemple, le fait d'assimiler la propreté de l'aire d'accueil à un service de garde de qualité supérieure. Par ailleurs, Mocan (2001, États-Unis) a trouvé des signes de risque moral¹⁶ là où des garderies dont l'aire d'accueil est propre (aspect observable) avaient tendance à réduire le niveau de qualité des aspects non observables. Ces constats peuvent expliquer en partie pourquoi la qualité moyenne des garderies du secteur privé est inférieure¹⁷.

L'asymétrie de l'information dans ce cas peut correspondre à un échec du marché. Les chercheurs canadiens Cleveland et Krashinsky (1998) ont analysé divers échecs du marché, notamment ceux causés par le manque d'information des parents entourant la qualité des services, les bienfaits éducatifs et les possibilités de revenu futur. Ils ont également abordé les conséquences de l'échec du marché et des restrictions du marché du crédit qui empêchent les gens d'emprunter sur la base de leurs revenus futurs. Selon les deux chercheurs, quelques-unes des conséquences de ces échecs du marché pour le secteur des SÉGE sont la sous-utilisation générale des services de garde. La sous-utilisation des services de garde est particulièrement aiguë pour les services de garde de qualité, tandis que les services de garde de moins bonne qualité sont sur-utilisés. Par ailleurs, étant donné que les services de garde procurent à la fois des bienfaits pour la société en général et des bienfaits à caractère privé pour les parents et leurs enfants (cf. l'*Analyse des travaux antérieurs sur les effets socioéconomiques et les avantages nets* pour plus de détails), le marché fait en sorte qu'on a moins recours aux services de garde au détriment de leur apport social optimal.

Dans leur étude, Hotz et Kilburn (1994, États-Unis) ont trouvé des preuves indirectes d'information imparfaite : à prix fixe constant, une réglementation plus stricte de la qualité est associée à une demande accrue de services de garde. Pour ces chercheurs, il s'agit de la preuve selon laquelle la présence de normes plus strictes donne une assurance de qualité plus élevée et que, cela étant, les parents réclament plus de services de garde.

Hofferth et Wissoker (1992, États-Unis) ont montré que modifier les ratios enfants-personnel avait une faible incidence et un effet contradictoire sur la demande de services de garde en garderie. Les parents ne semblaient pas sensibles aux ratios enfants-personnel — une des mesures de qualité structurelle les plus facilement observables. S'appuyant sur des données du Royaume-Uni et prenant en compte les contraintes de temps pour les parents et les enfants, Parera-Nicolau et Mumford (2005) ont trouvé que le prix des services de garde à l'enfance avait un effet positif sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Pour eux, cet effet positif était un signe de qualité, c'est-à-dire qu'un prix plus élevé signifiait un service

¹⁶ Le risque moral désigne une situation où une des parties dans la transaction possède plus d'information que l'autre et s'en sert pour faire des gains économiques aux dépens de l'autre partie. Le risque moral ne peut exister que s'il y a asymétrie de l'information.

¹⁷ Chevalier et coll. (2006).

de garde de qualité supérieure, entraînant de ce fait une demande accrue. Il s'ensuit que si on offre plus de qualité, l'offre de main-d'œuvre devrait augmenter¹⁸.

Pour effectuer sa recherche, Hagy (1998, États-Unis) a eu recours à une méthode hédoniste pour estimer la demande de services de garde de qualité. Elle a utilisé ce prix comme variable explicative dans une équation de la demande comme substitut de la qualité. De toutes les variables économiques du modèle, seul le salaire de la mère est une variable explicative significative de la demande à l'endroit du ratio enfants-personnel, tous modes de garde confondus. Les facteurs déterminants les plus puissants sont l'âge de l'enfant le plus jeune, la présence de frères et de sœurs dans divers groupes d'âge, et la disponibilité d'un membre de la famille à proximité. Ces variables sont également les facteurs les plus significatifs pour prévoir le mode de garde choisi par le ménage. Cette étude s'ajoute à un nombre accru d'ouvrages qui suggèrent que les consommateurs ne sont pas très portés à payer pour la qualité telle que mesurée par des caractéristiques réglementées, comme le ratio enfants-personnel.

Les chercheurs Duncan, Paull et Taylor (2001, Royaume-Uni) ont trouvé que la valeur unitaire d'un service de garde acheté tend à diminuer avec l'augmentation du nombre d'heures de garde pour tous les services de garde officiels. Il se peut que ce soit parce qu'on choisit des services de garde de moindre qualité lorsqu'on a besoin de plus d'heures de garde. Ce résultat correspond à ceux de Ribar (1995, États-Unis) qui a constaté que les dépenses pour les services de garde augmentaient avec les heures travaillées, mais à un taux décroissant.

Duncan, Paull et Taylor (2001, Royaume-Uni) indiquent aussi que le choix d'un service de garde de qualité dépend de l'âge de la mère et de ses études, de son origine ethnique, du nombre de jeunes frères et sœurs d'âge préscolaire et scolaire dans la famille, du revenu de la mère et des autres revenus du ménage. Dans leur étude (2002, Royaume-Uni), Paull et Taylor ont démontré que le ratio enfants-personnel n'était pas un facteur significatif en ce qui a trait à la décision de travailler des mères britanniques. Ce constat est peut-être lié à la qualité, mais il se peut qu'au Royaume-Uni les parents n'aient pas le choix en ce qui concerne la qualité des services de garde, étant donné la faible disponibilité de tels services.

Les chercheurs ne sont pas tous d'accord avec l'idée selon laquelle le manque de disponibilité est responsable de la qualité médiocre des services de garde. Selon Blau et Hagy (1998, États-Unis), il n'est pas plausible que les restrictions dans l'offre de services de garde empêchent les parents d'obtenir le service qu'ils souhaitent. Les aspects observables ne seraient pas les facteurs les plus importants pour les parents, étant donné la quantité de garderies offrant des services variés aux caractéristiques multiples dans les secteurs où ils habitent. Les chercheurs font plutôt valoir que les parents ne valorisent pas beaucoup la qualité des services de garde, mais que certains aspects non observables des services de garde leur tiennent à cœur¹⁹.

Ce ne sont pas tous les types de services de garde qui offrent un même niveau de qualité. Dans la documentation des domaines de la sociologie et de la psychologie, on souligne les avantages pour les enfants d'âge préscolaire de fréquenter la garderie plutôt que d'autres modes de garde (Berk [1985], Howes [1983], et Ruopp et coll. [1979], États-Unis). La garderie permet aux enfants d'interagir avec leurs semblables et les expose à diverses expériences d'apprentissage bénéfiques pour leur développement²⁰.

Les politiques gouvernementales et la qualité

L'échec du marché est généralement une raison qui pousse les gouvernements à intervenir sur le marché pour favoriser un niveau de consommation des services de garde socialement plus optimal. Nous avons traité déjà des politiques gouvernementales qui ont une incidence sur la demande de services de garde. Elles peuvent, par exemple, influencer directement la qualité structurelle des services de garde en modifiant la réglementation entourant les ratios enfants-

¹⁸ Kalb (2007, Australie).

¹⁹ Ibid.

²⁰ Chiswick et Burman (2004, États-Unis).

personnel, les exigences de formation du personnel et la taille des groupes d'enfants. Au Canada, l'ensemble des provinces et territoires est doté de politiques publiques touchant la qualité des services. Elles comprennent divers types de subventions (fonctionnement, salaires et formation) versées directement aux garderies plutôt qu'aux parents. Toutefois, une grande partie de la recherche dans ce domaine s'intéresse surtout aux politiques gouvernementales qui favorisent la hausse du recours aux services de garde (quantité) ainsi que la participation des mères au marché du travail plutôt qu'à leurs retombées sur la qualité. Par ailleurs, des divergences se dégagent des ouvrages répertoriés quant aux mesures à prendre pour améliorer la qualité.

Les recherches de Chevalier et coll. (2006, Irlande) suggèrent qu'il existe une corrélation inhérente entre l'augmentation de la quantité et l'amélioration de la qualité des services de garde. Selon ces chercheurs, on conçoit les subventions pour les services de garde soit pour encourager la participation au marché du travail, soit pour améliorer la qualité des services. Les politiques favorables à l'emploi donneraient des choix aux parents en matière de services de garde de qualité, mais les politiques qui encouragent le recours à des services de garde de bonne qualité ne favoriseraient pas nécessairement la participation au marché du travail. Selon Blau (2001), le problème fondamental du marché des services de garde aux États-Unis, c'est la qualité médiocre des services, de sorte que les subventions versées à des services de garde assujettis à des conditions d'emploi ne feraient qu'aggraver le problème en augmentant l'utilisation de services de garde de mauvaise qualité. Il fait valoir la nécessité que les subventions soient liées à des niveaux de qualité. Par contre, Hagy, un autre chercheur étatsunien (1998), estime que des subventions conditionnelles n'ont pratiquement aucune influence sur la demande de services de garde de qualité.

Dans leur étude, Duncan, Paull et Taylor (2001, Royaume-Uni) ont trouvé que le prix avait une influence négative sur la décision des mères actives sur le marché du travail d'avoir recours à un service de garde payant et sur les heures d'utilisation. De plus, leur recherche donne à penser que le prix est relié négativement à la qualité des services achetés. Selon eux, les subventions-prix pourraient accroître les dépenses pour les services de garde en augmentant tout à la fois la demande (quantité) et le niveau de qualité des services achetés.

Un des échecs du marché dans le secteur des services de garde, tel qu'abordé précédemment, semble être lié à l'asymétrie de l'information qui a pour effet d'inciter les parents à utiliser des services de garde dont la qualité est inférieure à ce qu'ils souhaiteraient et à ce qui est socialement optimal. Pour régler ce problème, les gouvernements pourraient rendre accessible au grand public l'information sur le niveau de qualité des services offerts par les différents fournisseurs. Ainsi, les parents pourraient considérer plus facilement le facteur qualité dans leur décision et les fournisseurs pourraient se faire concurrence sur la base de la qualité. Selon un porte-parole gouvernemental, dans une province où les résultats des garderies soumises à l'Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire (ECERS) sont diffusés, des résultats notables ont été constatés. Les parents ont commencé à déplacer leurs enfants vers des garderies mieux cotées; les garderies ont réagi en s'efforçant de retenir par de meilleurs salaires leurs éducatrices formées; et les garderies de moindre qualité essaient d'améliorer la formation de leurs effectifs.

Section 1C : Mobilité de la main-d'œuvre

Par mobilité de la main-d'œuvre, on entend les déplacements entre régions, professions et diverses situations reliées au marché du travail, telles que l'emploi, le chômage et le fait de ne pas faire partie de la main-d'œuvre. Il y a beaucoup de causes communes à la mobilité professionnelle et la mobilité géographique, et certains chercheurs estiment que les personnes à la recherche d'un emploi les considèrent conjointement. La majorité des publications économiques ont tendance à examiner l'un ou l'autre de ces aspects de la mobilité de la main-d'œuvre, mais dans les deux cas beaucoup de théories sous-jacentes et de résultats empiriques sont similaires.

Mobilité professionnelle et géographique

La documentation économique fournit plusieurs modèles divergents en matière de mobilité professionnelle²¹, mais il n'est pas clair si un modèle est supérieur aux autres. Il existe des preuves pour soutenir à tout le moins certains aspects de chacun de ces modèles. Un des aspects les plus pertinents de la documentation empirique est la constance relative des facteurs à la base de la mobilité professionnelle, à savoir les coûts financiers et non financiers liés à un changement de profession, l'âge, les études, la formation professionnelle, le sexe et peut-être l'origine ethnique. La documentation indique aussi qu'il y a probablement des effets de substitution ou d'éviction d'employés non qualifiés au profit d'employés qualifiés, à tout le moins lorsqu'il y a moins de demande de main-d'œuvre, et des effets de substitution pour des employés moins qualifiés quand la demande est forte. Certains de ces effets peuvent se produire sur une base continue et entraîner une inadéquation persistante entre les compétences professionnelles requises et les compétences du personnel.

Dans les ouvrages économiques, on émet l'hypothèse selon laquelle l'inadéquation professionnelle serait attribuable au fait que les emplois sont localisés et qu'il existe des obstacles financiers et non financiers empêchant les travailleuses et travailleurs de se déplacer là où les emplois se trouvent. Ainsi, le facteur spatial doit être pris en compte lorsque l'on tente de modéliser la demande, la disponibilité et la pénurie de main-d'œuvre. Il se pourrait même qu'à l'échelle de la province ou du territoire, les distances géographiques soient perçues comme trop grandes.

La majorité des recherches sur la mobilité géographique présume que les personnes vont se déplacer pour travailler lorsque les avantages monétaires et non monétaires actualisés d'un déménagement excèdent les coûts du déplacement. Dès lors, la question à se poser est « quels sont les avantages et les coûts qui ont une incidence sur la mobilité géographique »? Les principaux *facteurs financiers* avancés dans les ouvrages économiques sont les suivants :

- les différences salariales;
- la probabilité d'être embauché (ou en chômage) dans la nouvelle région;
- les allocations gouvernementales de soutien du revenu;
- les différences du coût de la vie (surtout pour le logement);
- les coûts financiers liés au déménagement, et qui sont susceptibles d'augmenter avec la distance.

Les ouvrages économiques dressent également une longue liste de *facteurs non financiers* qui influent sur la mobilité géographique, notamment :

- les réseaux sociaux;
- les coûts psychologiques;
- le capital humain localisé.

Étant donné que bon nombre de ces facteurs non financiers ne sont pas observables, les caractéristiques personnelles des migrants sont utilisées à titre d'indicateurs. Les *caractéristiques personnelles* associées à la mobilité géographique comprennent l'âge, les études, la profession ou le métier, le niveau de revenu, le sexe et peut-être l'origine ethnique.

Une autre tangente de la recherche économique met l'accent sur les avantages de l'immobilité géographique plutôt que sur les avantages de la mobilité géographique. Beaucoup de ces avantages sont des facteurs comme les coûts liés au déménagement. Certains de ces arguments sont repris dans la documentation sur la mobilité géographique. L'étude réalisée par Fisher et Straubhaar (1996, Scandinavie) a été parmi les premières à présenter de façon systématique quelques hypothèses entourant la « valeur de l'immobilité géographique ». Ces chercheurs font valoir que certains des talents et habiletés d'un être humain sont propres à un endroit en particulier (localisés) et qu'ils ne se transposent pas ailleurs. Étant donné que ces talents et habiletés sont acquis suivant un processus exigeant du temps et de l'effort, la migration transforme ces efforts en coûts irrécupérables. De plus, l'immobilité donne la possibilité d'accumuler des

²¹ Cf. Fairholm et Somerville (2005) pour une analyse approfondie des modèles de mobilité professionnelle. Il existe un certain nombre de modèles divergents pour expliquer la mobilité professionnelle d'un point de vue théorique, notamment le capital humain, la théorie du signal, la recherche d'un emploi, la concurrence pour les emplois, l'appariement des emplois et la segmentation.

avantages localisés. Ces avantages de « l'initié » ne sont pas uniquement économiques; ils sont aussi culturels, linguistiques, sociaux et politiques. Les avantages localisés expliquent probablement pourquoi la plupart des gens restent sur place même lorsque d'énormes disparités nationales et régionales persistent²². La non-mobilité de la main-d'œuvre limite également les retombées économiques liées à la formation offerte par les employeurs.

Le logement est un facteur déterminant de l'immobilité. Souvent le marché du logement est réglementé et non transparent. Déménager, et par conséquent devoir vendre sa propriété dans un temps donné et acheter ou louer un logement ailleurs, réduit substantiellement les perspectives de gains qu'offre la mobilité. Une quantité importante d'études ont démontré que le coût du logement et la pénurie de logements dans la région d'accueil peuvent nuire à la migration. Dans le même ordre d'idées, dans la documentation portant sur le logement, certaines études indiquent que, dans les régions où le prix des loyers est contrôlé (et qui manquent, par conséquent, de logements locatifs), les migrants potentiels refusent parfois de se déplacer pour un emploi parce qu'ils ne peuvent pas s'y loger ou n'ont pas les moyens de s'offrir une nouvelle résidence s'ils la comparent à leur appartement dont le loyer est contrôlé. Au Royaume-Uni, la structure de propriété des logements, croit-on, a eu pour effet de restreindre la mobilité géographique des travailleurs et travailleuses (Hughes et McCormick, 1981; Cameron et Muellbauer, 1998; Henley, 1998; Gardner et coll., 2001).

Formation et taux de roulement

Pour désigner la demande d'un nombre accru de travailleuses (d'heures par travailleuse) en raison de l'augmentation de la quantité de services de garde, on utilise l'expression « demande de main-d'œuvre d'expansion ». Cette demande représente une portion relativement faible de la demande totale de main-d'œuvre dans le secteur. Les besoins de main-d'œuvre sont surtout attribuables au départ de travailleuses (on parle ici de taux de roulement²³ ou de cessation d'emploi²⁴, un phénomène lié à la demande de remplacement). Le taux de roulement exprime le rapport, au cours d'une année donnée, entre le nombre de travailleurs qui quittent leur organisation et le nombre de travailleurs employés par cette organisation. Les travailleuses des SÉGE quittent leur emploi pour toutes sortes de raisons, comme les départs à la retraite, les congés de maternité, d'autres raisons familiales, un retour aux études et pour un emploi dans un autre domaine.

De nombreuses raisons de départs volontaires ont tendance à être liées à l'âge. Par exemple, les travailleuses plus âgées sont susceptibles de quitter leur emploi pour prendre leur retraite ou pour des raisons de santé, tandis que les travailleuses plus jeunes prennent un congé de maternité ou retournent aux études. Ainsi, le profil d'âge de la main-d'œuvre aura une incidence sur le taux de roulement.

Du point de vue de l'analyse économique, la décision de quitter son emploi est liée au salaire de la travailleuse par rapport aux autres possibilités qui s'offrent à elle et à son apport à l'entreprise pour laquelle elle travaille (ou, en termes économiques, « le produit marginal ») par rapport à son salaire réel. Si l'apport de la travailleuse à sa garderie est supérieur au salaire qu'on lui verse, elle a avantage à accepter un emploi d'un autre employeur qui acceptera de la payer en fonction de sa valeur. Par contre, si une travailleuse est payée plus cher que la valeur qu'elle représente pour la garderie, l'employeur sera incité pour des raisons économiques à la congédier ou la mettre à pied. La dynamique du marché du travail dans le secteur des services de garde sera examinée en profondeur plus loin dans ce rapport.

Du point de vue de l'approche courante du capital humain relativement à la mobilité de la main-d'œuvre, si les travailleuses bénéficient d'une formation, la hausse subséquente du capital humain augmente leur valeur aux yeux de

²² Cf. la recherche de Tassinopoulos et Werner (1999, États-Unis) pour une analyse approfondie des avantages spatio-spécifiques et socio-spécifiques qui constituent des avantages localisés.

²³ Le taux de roulement exprime le rapport, au cours d'une année donnée, entre le nombre de travailleurs qui quittent leur organisation et le nombre de travailleurs employés par cette organisation.

²⁴ La cessation d'emploi peut signifier qu'une personne cesse de travailler pour son employeur, qu'elle change de secteur ou qu'elle abandonne le marché du travail.

l'employeur, ce qui devrait avoir un effet à la hausse sur les salaires²⁵. Si les salaires n'augmentent pas, les employées auront un motif pour quitter l'entreprise vers un autre emploi. Dans sa recherche, Becker (1962, États-Unis) a établi une distinction entre formation générale et formation propre à un emploi. Une formation générale, qui hausse la valeur d'un travailleur aux yeux des autres employeurs, aura pour effet d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre et le roulement du personnel. Mais si la formation est propre à un emploi donné et ne se transpose pas à d'autres employeurs, l'entreprise en profitera certes, mais le travailleur ne sera pas incité à quitter son emploi, étant donné qu'un autre employeur n'en profitera pas.

Dans une étude examinant le lien entre l'acquisition de différentes sortes de formation et la mobilité professionnelle, les chercheurs Dolton et Kidd (1998, Royaume-Uni) ont conclu que la sorte de formation avait une incidence sur la mobilité au cours d'une carrière et qu'il existait une distinction claire entre changement d'emploi et changement de profession. Leurs résultats donnent à penser que la période d'occupation d'un poste au sein d'une même entreprise (avec ou sans promotion) est liée au niveau d'investissement de l'entreprise dans la formation en milieu de travail, tandis que les investissements dans la formation spécialisée (professionnelle) ou dans la formation générale ont tendance à être liés à la mobilité d'emploi ou de profession²⁶.

En revanche, beaucoup de chercheurs croient que les marchés du travail sont imparfaits et que les employés et les employeurs retirent des avantages de la formation de la main-d'œuvre. Ces chercheurs ont démontré que les coûts de certaines formations transposables sont assumés par des employeurs (Stevens, Royaume-Uni, 2004). Dans une étude britannique, qui a examiné les effets de la formation sur la mobilité en s'appuyant sur des données personnelles et organisationnelles, les chercheurs Green et coll. (2000) ont trouvé qu'en général la formation n'avait pas d'effets sur la mobilité, mais que si la formation était complètement assumée par le travailleur, cela annonçait probablement une recherche d'emploi²⁷. Ce résultat laisse entendre que la formation parrainée par l'employeur permet d'accumuler du capital humain propre à l'entreprise, tandis que la formation extérieure favorise l'accumulation de capital humain plus général. Dans une étude sur les marchés locaux de travail en Grande-Bretagne, Elias (1994) a trouvé que les femmes qui reçoivent de la formation de leur employeur en lien avec leur emploi étaient moins susceptibles de changer d'employeur ou de cesser de travailler. Mais, dans le cas des hommes, la formation n'avait pas d'effet significatif sur ce type de roulement du personnel.

Dans son étude, Neal (1999, États-Unis) a démontré que la tendance à changer de secteur d'activités diminuait avec l'expérience acquise dans le secteur en question. Des recherches réalisées aux États-Unis par Neal (1999), Bils (1985) et McLaughlin et Bils (2001) ont révélé que les travailleurs les plus compétents changeaient d'emploi moins fréquemment, la raison étant que la perte de savoir-faire propre à leur emploi serait importante avec le changement d'employeur puisque leurs habiletés ne seraient pas toutes transférables. Shaw (1984, États-Unis) a examiné la mobilité entre professions et a trouvé que les habiletés sectorielles n'étaient que partiellement transférables lorsqu'une personne changeait de secteur, ce qui signifie une perte de capital humain lors de changements de profession. Cette situation aurait pour effet de réduire la mobilité professionnelle. Dans une autre étude (1987, États-Unis), Shaw a examiné le lien entre, d'une part, les changements de profession et, d'autre part, l'intensité de l'investissement dans une profession et la transférabilité des compétences professionnelles. Elle a estimé qu'une augmentation de 25 % de la transférabilité des compétences professionnelles entraînait une augmentation de 11 % à 23 % du pourcentage de changement de profession.

Dans son étude (1985, Canada), Schom-Moffatt a trouvé que le salaire moyen des éducatrices en garderie était relativement bas, à 7,29 \$/heure. Cela étant, les éducatrices étaient peu motivées à parfaire leur formation.

²⁵ Dans la documentation, le terme « formation » désigne diverses activités de formation, p. ex., la formation en milieu scolaire, la formation en milieu de travail.

²⁶ Shah et Burke (2003a, Australie, p. 8).

²⁷ Ibid., p. 6.

Roulement dans les services de garde au Canada

Les taux de roulement dans le secteur des SÉGE au Canada sont plus élevés que les taux de roulement en général sur le marché du travail. Les taux de roulement du personnel éducateur en garderie, établis par Doherty et coll. (2000) par poste et province, sont présentés dans le tableau 1. Les taux de roulement étaient les plus élevés en Alberta (45 %) et les plus bas à l'Île-du-Prince-Édouard (15 %). Ces taux de roulement correspondent en partie à des travailleuses qui ont quitté un employeur pour un autre au sein du secteur élargi des SÉGE. Par contre, beaucoup d'éducatrices à la petite enfance quittent le domaine complètement. Le taux de roulement diminue habituellement avec l'ancienneté.

Non seulement le roulement du personnel entraîne des problèmes de recrutement, mais il peut avoir un effet négatif sur la qualité des services offerts aux enfants (Whitebook et coll., 1998, États-Unis). Verser des salaires plus élevés a pour effet de diminuer le taux de roulement (Park-Jadotte et coll., 2002, États-Unis). Depuis quelques années, un certain nombre de provinces canadiennes versent directement ou indirectement des subventions pour améliorer le salaire des travailleuses en SÉGE, ce qui devrait réduire les taux de roulement. Toutefois, les taux généraux de chômage ont diminué comme jamais depuis plusieurs décennies à travers le Canada, de sorte que les pénuries de main-d'œuvre sont généralisées. Les employeurs d'autres secteurs sont susceptibles d'attirer les éducatrices à la petite enfance en leur offrant des salaires plus élevés et des avantages sociaux plus alléchants que ceux du secteur des SÉGE. Par conséquent, il n'est pas certain que les augmentations de salaire accordées récemment dans le secteur suffiront à diminuer le taux de roulement, puisque les données du tableau 3 ont été recueillies dans une période de grande demande d'autres secteurs pour des éducatrices formées.

Tableau 1 : Taux de roulement du personnel éducateur, par poste et province, 1998

Province	Aide-éducatrice (%)	Éducatrice (%)	Superviseure (%)	Tous postes (%)
Colombie-Britannique	26,6	27,0	17,7	23,7
Alberta	74,4	40,1	27,2	44,8
Saskatchewan	44,6	27	39,4	32,2
Manitoba	18,7	19	9,9	17,3
Ontario	16,5	19,1	10,1	16,7
Québec	23,5	17,8	14,2	17,4
Nouveau-Brunswick	34,9	23,7	15,8	26,1
Nouvelle-Écosse	24,9	27,5	7,2	22,3
Île-du-Prince-Édouard	0	21,7	7,4	15
Terre-Neuve-et-Labrador	53,4	17,7	13,5	23,7
Canada	28,2	21,9	15,5	21,7

Source: Doherty et coll. (2000).

Dans leur étude, Decry-Schmitt et Todd (1995, États-Unis) affirment que le roulement du personnel n'est pas toujours une mauvaise chose. Le secteur, tout comme les enfants, est gagnant lorsque les fournisseurs de services de garde médiocres décident de mettre un terme à leurs activités. Les psychologues organisationnels estiment que, d'un point de vue pratique, une profession devrait s'inquiéter du taux de roulement volontaire des travailleurs et travailleuses qui font bien leur travail.

Ce point de vue n'est pas très rassurant pour le secteur des SÉGE au Canada puisqu'une bonne partie du roulement est volontaire. Selon les données du tableau 2, environ 38 % des personnes qui quittent leur emploi partent volontairement, ce qui signifie que le secteur est aux prises avec un taux de roulement élevé et, pour l'essentiel, évitable. Le pourcentage de départs volontaires était le plus élevé en Alberta et le plus faible à l'Île-du-Prince-Édouard.

Pour comprendre les raisons qui poussent les éducatrices à quitter le domaine, il est utile d'examiner les aspects négatifs qu'elles soulèvent concernant leur travail. Dans l'étude *Oui, ça me touche!* (2000, Canada), les chercheurs Doherty et coll. ont analysé ces raisons (cf. tableau 3) et ont constaté que la plus importante, mentionnée par les trois quarts des éducatrices, était le faible salaire et le manque de possibilités de promotion.

Tableau 2 : Raisons des départs de tout le personnel éducateur, 1998

Province	Démission (%)	Congédiement (%)	Congé approuvé (%)	Mise à pied – fréquentation à la baisse (%)	Mise à pied – autres raisons (%)	Inconnue (%)	Autre (%)
Colombie-Britannique	38,1	11,5	8,2	10,9	8,1	0,7	20,4
Alberta	53,2	18,9	4,5	3,5	0,0	1,4	11,1
Saskatchewan	32,0	11,4	14,7	10,8	5,9	1,0	21,6
Manitoba	47,8	10,4	11,6	3,4	6,1	0,7	19,9
Ontario	31,6	10,0	18,3	3,5	6,1	0,6	26,6
Québec	27,1	13,7	10,5	2,3	9,9	1,7	33,0
Nouveau-Brunswick	38,7	9,2	4,1	7,9	2,9	1,7	31,6
Nouvelle-Écosse	41,9	10,8	3,6	13,3	6,9	0,0	17,6
Île-du-Prince-Édouard	14,0	22,5	14,0	0,0	8,5	0,0	39,5
Terre-Neuve-et-Labrador	23,9	0,0	12,0	5,7	12,0	0,0	24,5
Canada	38,1	13,3	11,0	4,5	7,0	1,0	25,1

Source : Doherty et coll. (2000). À noter : L'échantillon pour l'Île-du-Prince-Édouard étant petit, les chiffres peuvent ne pas être valides statistiquement.

Les autres raisons portent surtout sur les conditions de travail et la perception selon laquelle la population et les autorités gouvernementales ne respectent pas le domaine.

Les taux de roulement des responsables de garde en milieu familial affiliées à des agences sont plus difficiles à établir. Les chercheurs canadiens Doherty et coll. (2001), en utilisant comme indicateur de roulement l'ancienneté des responsables de garde au sein de l'agence, ont trouvé que les taux de roulement dans les agences étaient également élevés.

Contrairement aux travailleuses en garderie, le roulement volontaire des responsables de garde en milieu familial est surtout attribuable à des raisons non liées au travail plutôt qu'à des raisons de rémunération et de conditions de travail. Et les taux de roulement élevés ne concernent pas uniquement les éducatrices en garderie et en milieu familial, mais également les garderies et les agences. Dans leur étude, Kershaw et coll. (2004, Canada) ont examiné plus de 2 500 services de garde réglementés en Colombie-Britannique et ont trouvé que 27,6 % des garderies et 47,4 % des services de garde en milieu familial réglementés existant en 1997 avaient fermé leurs portes en 2001.

Tableau 3: Aspects négatifs du travail en SÉGE mentionnés le plus fréquemment

Trois premiers choix	Pourcentage d'éducatrices	Pourcentage de directrices
Salaire et possibilités de promotion, p. ex., bas salaire, pas d'augmentation de salaire, avantages sociaux, heures supplémentaires rémunérées	75,5	73,5
Manque de respect, p. ex., la perception du public à l'égard du statut des éducatrices	45,8	43,1
Conditions de travail, p. ex., heures, dotation, manque de fournitures, trouver des remplaçantes qualifiées	32,4	26,7
Nature du travail, p. ex., faire du ménage, manque de contact avec les adultes, peu de temps de préparation, perception des frais de garde	25	23,3
Relations avec la société et le gouvernement, p. ex., attitude des fonctionnaires	20,7	25,2
Source: Doherty et coll. (2000).		

SECTION 2: OFFRE D'ÉDUCATRICES À LA PETITE ENFANCE

Dans cette section, on s'intéresse à l'offre d'éducatrices à la petite enfance. Il va de soi que les travailleuses en services de garde offrent à la fois des services d'éducation à la petite enfance et des services de garde d'enfant, les deux volets étant importants pour le développement de l'enfant. Cependant, aux fins de l'analyse, nous avons décomposé la main-d'œuvre en ses éléments constitutifs afin de mieux cerner les facteurs qui influencent divers aspects de l'offre de la main-d'œuvre.

L'offre de la main-d'œuvre est déterminée par le nombre de travailleuses en SÉGE et le nombre d'heures travaillées. Le nombre de travailleuses en SÉGE disponibles dépend du nombre de personnes qui, une fois leurs études terminées, accèdent au marché du travail, du nombre de travailleuses qui choisissent de demeurer dans le secteur et du nombre de travailleuses qui reviennent au secteur après l'avoir quitté. La qualité des services est influencée par la qualité de la main-d'œuvre. De plus, les syndicats ont une influence sur la qualité et sur l'offre des travailleuses en SÉGE. Par conséquent, la portion de cette analyse traitant de l'offre d'éducatrices à la petite enfance s'articule autour de quatre volets :

1. Nombre d'heures de travail des éducatrices à la petite enfance
2. Qualité de la main-d'œuvre des services de garde
3. Décisions des travailleuses en SÉGE en matière d'offre
4. Influence des syndicats sur l'offre de travailleuses en SÉGE

Section 2A : Nombre d'heures de travail des éducatrices à la petite enfance

En consultant l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), on peut connaître l'emploi et le nombre d'heures par semaine des salariés et des personnes payées à l'heure dans le secteur des services de garde (SCIAN 6244). Ces données substitutives représentent les personnes embauchées dans les garderies parce qu'elles portent sur toutes les employées du secteur excluant les travailleuses autonomes.

L'Enquête sur la population active (EPA) comprend des données sur le nombre de personnes employées dans le secteur, ainsi que sur le groupe des éducatrices à la petite enfance et assistantes (CNP 4214 & CNP E217) de la classification nationale des professions (CNP). Ces données substitutives représentent les personnes travaillant en services de garde offerts en garderie et en milieu familial.

Le recensement contient de l'information sur l'emploi, la main-d'œuvre et le niveau de scolarité. Ces données peuvent être analysées en fonction de personnes qui travaillent depuis leur résidence et de personnes dont le milieu de travail habituel est à l'extérieur de la maison. La première catégorie substitutive représente les responsables de garde en milieu familial et la deuxième, les éducatrices en garderie.

Nombre de travailleuses en SÉGE

Les tableaux 4 et 5 indiquent une croissance régulière de travailleuses en SÉGE actives sur le marché du travail au fil du temps. Cette croissance correspond à un mouvement graduel vers l'embauche d'employées salariées plutôt que d'employées payées à l'heure. Malheureusement, l'EERH ne recueille pas de données sur le nombre total d'éducatrices faisant partie de la main-d'œuvre. C'est dire qu'il existe probablement un bassin de main-d'œuvre disponible en chômage. Toutefois, selon l'EPA, cette disponibilité additionnelle ne serait pas très importante étant donné le très faible taux de chômage des travailleuses en services de garde.

Tableau 4 : Employées payées à l'heure (milliers)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	39 179	43 378	44 908	44 076	42 108	39 744	31 752	48 579
Québec	12 087	13 926	15 378	15 723	15 705	15 283	11 758	17 741
Ontario	12 907	14 225	14 460	13 836	12 855	12 166	9 844	15 507
Manitoba	2 290	2 627	2 687	2 536	2 401	2 238	1 871	2 788
Saskatchewan	900	710	595	718	720	642	511	772
Alberta	4 507	4 491	4 227	4 005	3 762	3 450	2 852	4 110
Colombie-Britannique	3 923	4 399	4 673	4 455	3 989	3 722	3 015	4 973

Source : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail. *Aucune donnée pour les provinces de l'Atlantique.

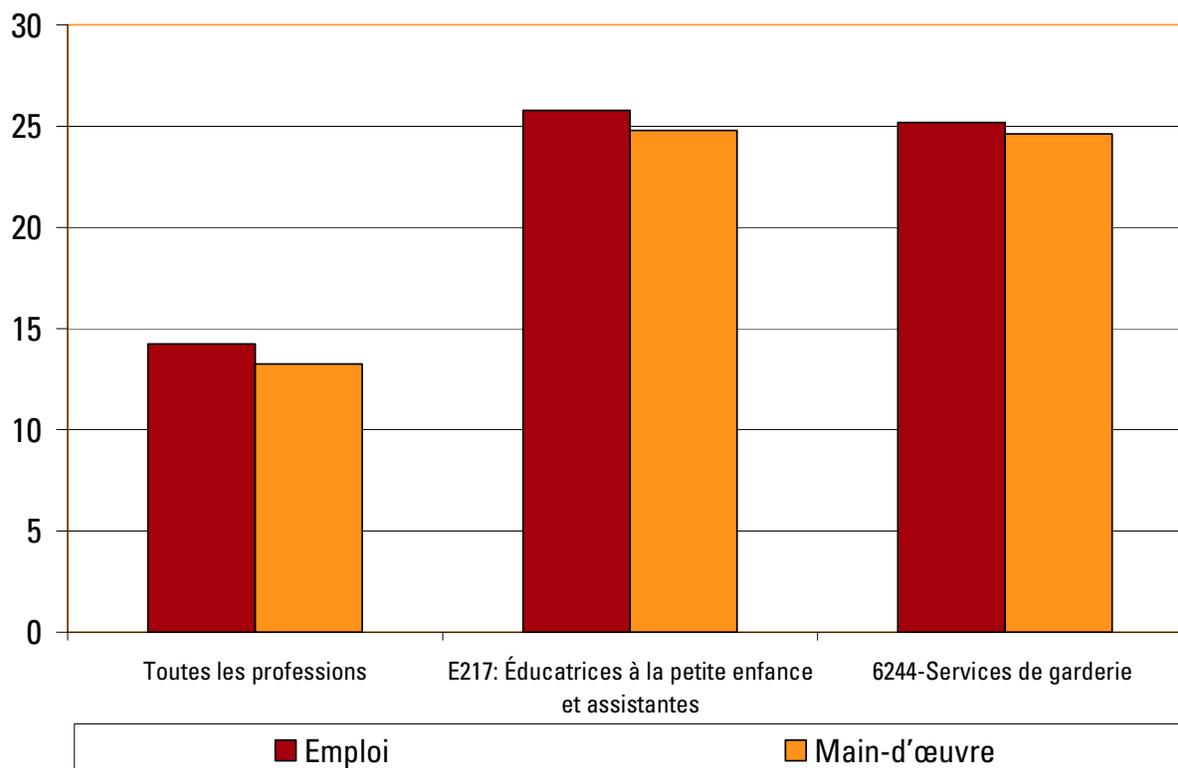
Tableau 5 : Employées salariées (milliers)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	25 852	28 337	30 867	35 399	40 328	45 768	57 599	44 289
Québec	8 565	9 896	11 218	13 536	16 126	18 775	23 085	17 743
Ontario	9 051	10 166	10 386	11 365	12 620	14 263	18 136	14 418
Manitoba	1 216	1 222	1 327	1 615	1 791	2 044	2 633	1 992
Saskatchewan	519	523	670	635	741	815	1 006	856
Alberta	2 371	1 997	2 131	2 533	2 820	3 132	4 024	2 802
Colombie-Britannique	2 867	3 197	3 550	3 807	4 146	4 491	5 882	4 071

Source : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail. *Aucune donnée pour les provinces de l'Atlantique.

Comme on le voit dans le graphique 1, l'EPA indique que l'augmentation de la main-d'œuvre en général a suivi le rythme de la croissance de l'emploi de 2000 à 2007. Le taux de chômage des éducatrices et aides-éducatrices a diminué de 0,8 % de 2000 (3,8 %) à 2007 (3,1 %), comme pour toutes les autres professions. Le déclin du taux de chômage pour le secteur des SÉGE a été de 3,7 % à 3,3 %. Selon les données du recensement, le nombre de personnes formées en éducation à la petite enfance travaillant dans d'autres secteurs et de personnes ayant simplement quitté le marché du travail est plus élevé que le nombre de travailleuses en SÉGE actuellement en chômage. En 2006, seulement 35,7 % des personnes travaillant dans le secteur des services de garde possédaient les qualifications les plus communes dans le secteur (CPE 19.0709 Éducatrice et aide-éducatrice, formation collégiale). D'autres secteurs, notamment le système scolaire primaire, comptaient 41,2 % d'employées possédant ces qualifications. En comparaison, seulement 3,8 % des personnes possédant ces qualifications étaient en chômage, tandis 19,4 % avaient quitté le marché du travail.

Graphique 1 : Main-d'œuvre et emploi en croissance rapide
Croissance de 2000 à 2007 en %



Les données examinées plus loin, ainsi que les entrevues réalisées avec nos informatrices et informateurs clés, indiquent que le secteur a du mal à encourager les étudiantes à opter pour un programme d'études postsecondaire en éducation à la petite enfance et à accepter de travailler dans le secteur. Afin de favoriser les inscriptions dans ces programmes d'études, certaines provinces ont pris des mesures qui ont connu du succès, mais à moins que les personnes qui choisissent de faire des études en éducation à la petite enfance finissent par travailler dans le secteur, cette hausse des inscriptions n'aura pas beaucoup d'effet sur le nombre de travailleuses disponibles.

Heures de travail des travailleuses en SÉGE

Les travailleuses en garderie rémunérées à l'heure ont travaillé moins de trente heures par semaine en moyenne en 2007, soit 14 % sous la moyenne du secteur. Il semble donc que la main-d'œuvre actuelle payée à l'heure est sous-utilisée et que l'offre d'heures disponible pourrait être accrue si les heures de travail de ces personnes atteignaient la moyenne du secteur. Fait à noter cependant, les employées salariées travaillent déjà quant à elles pratiquement autant d'heures que la moyenne du secteur, de sorte qu'il y a moins de marge de manœuvre à ce chapitre pour accroître l'offre de main-d'œuvre. Étant donné que l'élasticité des heures de l'offre de main-d'œuvre des SÉGE est étonnamment sensible aux salaires, les employeurs pourraient permettre l'accroissement substantiel des heures travaillées par les éducatrices en haussant légèrement leurs salaires. Toutefois, selon les recherches de Miller et Ferguson (2003, Canada), les éducatrices en garderie doivent faire de plus en plus d'heures non payées et, dans bien des cas, elles sont renvoyées chez elles sans être payées lorsque le taux de fréquentation est bas. Si les travailleuses en garderie fournissent effectivement plus de travail que ce que les chiffres officiels indiquent (et relativement plus aujourd'hui que dans le passé), la hausse potentielle d'heures travaillées pourrait être moindre que prévu en se basant sur les estimations habituelles de l'élasticité des heures de travail par rapport aux salaires.

Tableau 6 : Heures travaillées par semaine par les employées payées à l'heure

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	28,3	28,9	28,5	28,4	30,6	30,9	31,1	26,7
Québec	28,9	31,7	32,8	31,6	34,3	34,9	37,2	31,5
Ontario	28,9	27,7	25,3	26,0	27,0	27,4	26,2	22,8
Manitoba	24,4	24,8	25,3	24,6	27,6	27,2	23,7	22,2
Saskatchewan	26,1	27,0	26,9	25,0	25,3	24,0	23,9	19,6
Alberta	25,7	25,3	25,3	25,5	27,4	28,8	29,6	27,1
Colombie-Britannique	28,9	29,1	27,7	29,2	32,5	32,2	32,5	26,4

Source : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail. *Aucune donnée pour les provinces de l'Atlantique

Tableau 7 : Heures travaillées par semaine par les employées salariées

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	37,2	38,8	38,0	38,1	37,8	38,9	42,2	36,5
Québec	34,6	37,5	36,7	37,6	37,7	39,8	43,3	36,6
Ontario	39,8	38,0	37,5	37,3	36,6	37,7	41,6	36,6
Manitoba	32,4	35,9	34,8	33,8	30,9	32,4	34,3	32,5
Saskatchewan	34,9	42,2	41,3	36,8	36,2	35,6	36,9	31,3
Alberta	32,7	38,7	38,1	35,7	37,0	37,6	40,2	36,9
Colombie-Britannique	43,2	42,3	40,8	45,0	44,8	45,4	49,7	39,9

Source : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail. *Aucune donnée pour les provinces de l'Atlantique

Section 2B : Qualité de la main-d'œuvre des services de garde

Si le niveau de scolarité des travailleuses en SÉGE est lié de près à la qualité des services de garde, on peut encore améliorer la formation des éducatrices à la petite enfance au Canada.

L'incidence d'une main-d'œuvre instruite sur la qualité

Plusieurs chercheurs ont indiqué que les travailleuses en SÉGE dont la formation était plus poussée en éducation à la petite enfance (ÉPE) offraient une meilleure qualité de services, en se basant sur des indicateurs de comportement des éducatrices (Clarke-Stewart et coll., 1994, États-Unis; Kontos et coll., 1995, États-Unis; Rosenthal, 1994, Israël; et Stallings, 1980, États-Unis) et sur des notes globales en matière de qualité (Burchinal et coll., 2002, États-Unis; et Goelman, 1988, Canada), (Friendly, Beach et Doherty, 2005, Canada). En s'appuyant sur une quantité importante d'études, on remarque que les éducatrices possédant une formation spécialisée en services de garde ou en développement de l'enfant assurent une meilleure qualité de services par rapport à des barèmes mondiaux (Burchinal et coll., 2002, États-Unis) et proposent plus d'activités éducatives aux enfants (Bollin [1990], Clarke-Stewart et coll. [1994], Fischer et Eheart [1991], Fosburg [1981], Kontos et coll. [1995, 1996], Howes [1983], Howes et coll. [1988], États-Unis). Mais ces résultats n'ont pas été reproduits dans toutes les études (Kontos, 1994, États-Unis; Rosenthal, 1994, Israël)²⁸.

Ces résultats donnent à penser que la demande d'éducatrices formées en ÉPE devrait être plus étroitement liée à la demande relative à la qualité et aux services de garde éducatifs, et que la demande de travailleuses moins scolarisées devrait être plus étroitement liée à la demande de services de garde d'enfants, moins axés sur le volet éducatif. Toutefois, comme nous l'avons vu précédemment, l'asymétrie de l'information pourrait introduire une distorsion entre la demande des parents pour des services de garde de qualité (éducation à la petite enfance) et l'offre de services de garde de qualité des employeurs. Cela étant, il n'est pas évident que l'augmentation de la demande de services de garde de qualité

²⁸ Clarke-Stewart et coll. (2002, États-Unis).

entraînera directement une demande plus grande d'éducatrices formées en ÉPE comparativement à des travailleuses moins bien formées.

La demande d'éducatrices à la petite enfance est également influencée par la réglementation gouvernementale. Celle-ci a sans contredit une incidence sur le nombre de travailleuses en services de garde et sur la formation de celles qui sont embauchées. La réglementation a aussi une influence sur la qualité des services de garde. Dans leur étude, Clarke-Stewart et coll. (2002, États-Unis) ont démontré que certains des aspects réglementés des services de garde sont liés à la qualité observée. Par exemple, les éducatrices plus scolarisées, dont la formation en ÉPE était plus récente et de niveau supérieur, structuraient des programmes éducatifs plus stimulants et offraient des soins plus chaleureux et attentifs aux besoins des enfants que les travailleuses moins formées. Lorsque la taille des groupes satisfaisait aux exigences de la réglementation, les enfants recevaient de meilleurs soins. De plus, les enfants dont les éducatrices étaient plus scolarisées et mieux formées obtenaient de meilleurs résultats sur des tests d'intelligence et de développement du langage. Dans le même ordre d'idées, les enfants qui fréquentaient des services de garde en milieu familial de meilleure qualité et plus stimulants et dont les responsables de garde étaient plus attentives et sensibles à leurs besoins obtenaient de meilleurs résultats sur des tests de développement cognitif et langagier et faisaient preuve d'une plus grande capacité à coopérer. Et il n'y avait pas de différences au chapitre des résultats entre les enfants selon qu'ils provenaient de familles à revenus faibles ou élevés. Pour ces chercheurs, ces résultats font valoir l'importance d'insister sur les études et la formation des éducatrices et d'exiger que les services de garde en milieu familial respectent les recommandations relatives à la taille des groupes pondérée en fonction de l'âge²⁹.

Niveau de scolarité de la main-d'œuvre actuelle en SÉGE au Canada

Selon le recensement de 2006, la main-d'œuvre actuelle dans le secteur des SÉGE serait relativement bien instruite : les deux tiers environ possèdent un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires et seulement dix pour cent des travailleuses n'ont pas de diplôme d'études secondaires (cf. graphique 2). Par contre, seulement un tiers environ de la main-d'œuvre des services de garde possède un diplôme d'études postsecondaires en lien avec l'éducation à la petite enfance. On peut donc améliorer la qualité de la main-d'œuvre en SÉGE.

Les provinces ont différentes exigences en matière de formation pour les éducatrices en garderie et, dans certains cas, les garderies font des demandes de dérogation. Par exemple, au Manitoba, en 2001, 39 % des garderies bénéficiaient d'une dérogation entourant la formation de leur personnel parce qu'elles ne parvenaient pas à recruter suffisamment d'employées qualifiées (Mayer, 2001).

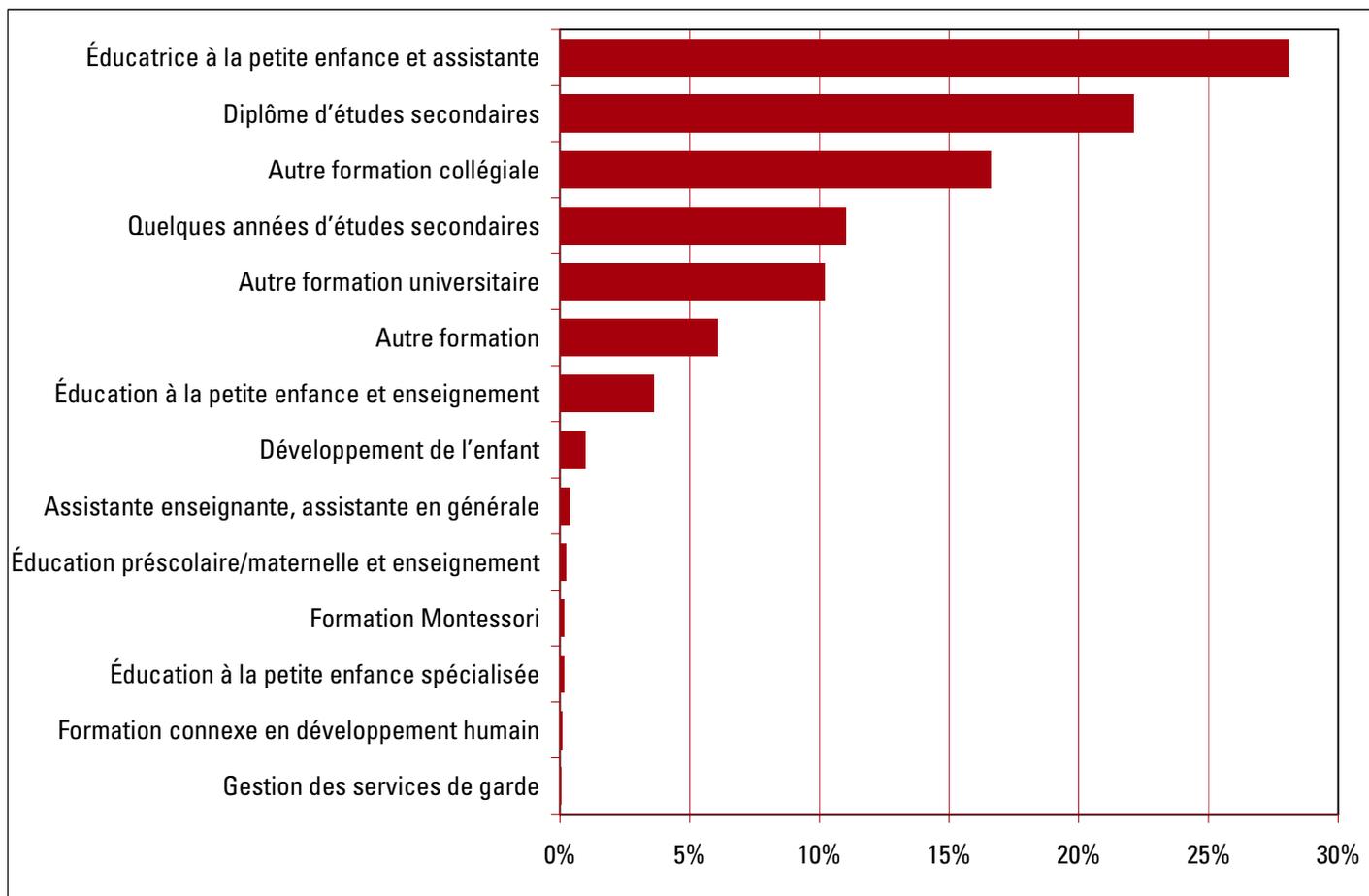
Section 2C : Décisions des travailleuses en SÉGE en matière d'offre

L'offre actuelle et future de travailleuses en SÉGE est sérieusement réduite lorsque les travailleuses du secteur décident de faire carrière dans un autre domaine. Pour minimiser l'exode des éducatrices, il est important de déterminer quels groupes de travailleuses sont les plus susceptibles de demeurer dans le domaine.

Selon les chercheurs Doherty et coll. (2000, Canada), au moins un quart des travailleuses en SÉGE quittant leur emploi quittaient également le secteur. Étant donné qu'environ 13 % seulement de ces personnes avaient été congédiées, la plupart des éducatrices qui choisissaient un emploi à l'extérieur du domaine des services de garde étaient qualifiées et avaient les compétences pour y travailler. Par ailleurs, ce sont les jeunes éducatrices et les nouvelles diplômées qui choisissaient en plus grand nombre de quitter complètement le domaine. Ces observations sont corroborées par les données du recensement de 2006 qui indique qu'environ la moitié des personnes possédant le diplôme le plus communément détenu par les personnes travaillant en garderie (SCIAN 6244) ne travaillaient pas comme éducatrices à la petite enfance et aides-éducatrices. Elles exerçaient d'autres fonctions. Ce résultat donne à penser qu'elles avaient quitté la profession ou ne l'avaient jamais exercée, même si elles détenaient le diplôme requis.

²⁹ Clarke-Stewart et coll. (2002, États-Unis).

Graphique 2 : Scolarité des travailleuses du secteur des SÉGE
Qualification des éducatrices à la petite enfance et assistantes employées dans le secteur des services de garde (%)



Ces tendances pourraient être plus manifestes chez les jeunes travailleuses. Dans leur étude, Doherty et coll. ont trouvé qu'une plus forte proportion de jeunes travailleuses et recrues que d'éducatrices en général choisissait de quitter le secteur. De plus, une analyse de l'enquête sur le marché du travail et des données du recensement présentée dans le rapport *Problèmes et stratégies de recrutement et de rétention* donne à penser qu'il y a beaucoup plus de va-et-vient professionnel dans cette cohorte d'âge que dans les cohortes plus âgées et que dans la même cohorte d'âge toutes professions confondues.

Un signe laissant croire que ces tendances vont persister vient d'une étude menée auprès d'étudiantes en éducation à la petite enfance au Canada dans laquelle seulement 48 % des participantes ont dit envisager travailler dans un service de garde réglementé une fois leur diplôme obtenu et à peine 25 % ont dit l'envisager dans cinq ans (Beach et Flanagan, 2007). Selon les recherches de Doherty et coll. (2001, Canada), chez les responsables de garde en milieu familial affiliées à une agence, l'intention de quitter le domaine est également assez élevée.

Afin de diminuer le besoin de remplacer le personnel, il est important de déterminer quels groupes d'employées sont susceptibles de rester en poste. Dans son étude, Rolfe (2005, Royaume-Uni) indique que, dans les services de garde, les hommes et les travailleuses plus âgées sont moins susceptibles de quitter leur emploi. Au Canada, il existe de plus en plus de données démontrant que les garderies recrutent davantage de travailleuses plus âgées. En effet, les données du recensement révèlent que la proportion de la main-d'œuvre en SÉGE âgée de trente-cinq ans et plus est passée de 44,6 % en 1991 à 53,1 % en 2001, et à 56,7 % en 2006, soit une hausse de 12,1 % pour cette période, alors que la hausse n'a été que de 5,5 % pour toutes les professions confondues. Cette hausse relative qui touche les cohortes plus âgées du secteur

des SÉGE est plus prononcée que le vieillissement naturel de la main-d'œuvre. Une analyse de la main-d'œuvre des SÉGE et de la main-d'œuvre en général démontre que tant les taux de roulement que les taux de recrutement étaient plus élevés pour les cohortes plus âgées de la main-d'œuvre des SÉGE que pour les autres professions en général. On peut en conclure qu'une portion considérable de la hausse des cohortes plus âgées est due au succès remporté par le secteur dans l'embauche (et la réembauche) de travailleuses plus âgées. En 2006, on comptait un plus grand nombre de personnes plus âgées dans la main-d'œuvre des SÉGE, et cette main-d'œuvre demeure très fortement féminine. Rolfe (2005) attribue cette situation à plusieurs facteurs :

- Les faibles salaires qu'on y verse sont considérés insuffisants pour faire vivre une famille.
- L'image des services de garde voulant qu'il s'agisse d'un « travail de femmes » (ce qui découragerait les hommes de s'y aventurer, surtout les garçons qui, à l'école, réfléchissent au choix de leur carrière).
- Les inquiétudes que soulève chez les employeurs et la société en général l'embauche d'hommes en garderie.

Section 2D : Les syndicats

On peut dire des syndicats qu'il s'agit d'associations de fournisseurs d'une catégorie de main-d'œuvre dont la raison d'être est de hausser les salaires et améliorer les conditions de travail de leurs membres. Pour avoir du succès, les syndicats, comme tout monopole en devenir, doivent pouvoir contrôler l'offre de main-d'œuvre à laquelle ont accès les entreprises³⁰. Si les syndicats fonctionnent dans un marché parfaitement concurrentiel, le fait de limiter l'offre de la main-d'œuvre pour augmenter les salaires aura pour effet de réduire la demande de travailleuses en garderie. Pour être en mesure de payer les coûts plus élevés de main-d'œuvre, les garderies devraient recevoir des subventions plus élevées ou augmenter leurs tarifs. Et une augmentation des tarifs aurait pour effet direct de diminuer la demande de services de garde et, donc, la demande totale de travailleuses en garderie.

Comme l'ont souligné dans leur recherche Cleveland et Hyatt (2000, Canada), la syndicalisation des travailleurs dans d'autres secteurs de l'économie entraîne habituellement une hausse des salaires par rapport aux salaires des travailleurs non syndiqués; la prime reliée à la syndicalisation est habituellement d'environ dix à quinze pour cent. Si la syndicalisation accroît la productivité, on s'attend à ce que les travailleuses en garderie syndiquées reçoivent une prime salariale (tous les autres facteurs étant constants), même dans un marché concurrentiel. S'il existe un pouvoir de monopole local quelconque dans un marché des services de garde présentant des caractéristiques spatiales importantes, la syndicalisation sera probablement associée à une prime salariale significative. Cleveland et Hyatt font valoir que si le marché du travail dans le secteur des SÉGE était parfaitement concurrentiel et que la syndicalisation n'améliorait pas la productivité, il n'y aurait pas de prime reliée à la syndicalisation. Leurs résultats indiquent que la syndicalisation est en soi un important facteur déterminant du salaire des travailleuses en garderie. Faire partie d'un syndicat a un effet statistique significativement positif (+17 %) sur le salaire horaire moyen.

Un exemple récent de l'influence des syndicats sur les salaires en SÉGE est la grève au Québec attribuable à la faible rémunération dans le secteur. La grève a pris fin en 2000 avec l'entente consistant à augmenter le salaire des travailleuses en garderie de trente-cinq à quarante pour cent sur quatre ans³¹. Toutefois, selon les tableaux de l'EERH sur le salaire horaire des employées salariées et des employées rémunérées à l'heure, la grève au Québec n'a fait qu'ajuster les salaires versés en garderie dans cette province aux salaires versés ailleurs au Canada. De plus, étant donné que, au Québec, les services de garde à taux réduits reçoivent du financement du gouvernement du Québec, l'augmentation de salaire n'a pas eu d'effet négatif significatif sur la demande de travailleuses en garderie, mais elle a eu une incidence sur le montant global des subventions gouvernementales.

³⁰ Gravelle et Rees (1981), p. 387.

³¹ CSRHSGE (non daté), étude canadienne.

Il a également été démontré que la syndicalisation a un effet positif sur les mesures portant sur la qualité des services de garde. Selon une étude de Doherty et Forer (2002, Canada) :

À comparer aux garderies non syndiquées, les garderies syndiquées emploient moins d'éducatrices non qualifiées et une plus forte proportion d'éducatrices détentrices d'un diplôme de deux ans ou plus en SÉGE. Elles versent de meilleurs salaires que leurs contreparties, sont plus susceptibles d'offrir de la formation en cours d'emploi, s'attendent à ce que leurs éducatrices s'occupent de groupes d'enfants légèrement moins nombreux et offrent plus souvent des stages à des étudiantes en SÉGE.

Ainsi, la syndicalisation a pour effet d'accroître le nombre de travailleuses par place en garderie et le nombre d'éducatrices mieux qualifiées. La syndicalisation est également associée à un moindre taux de roulement. Or, tous ces facteurs contribuent à améliorer la qualité des services de garde.

Tableau 8 : Salaire horaire des employées salariées

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	12,82	13,67	14,51	15,72	17,04	16,7	15,77	17,3
Québec	12,03	13,15	14,4	15,15	16,64	16,54	15,48	17,97
Ontario	13,74	15,38	16,01	18,07	19,61	18	17,22	15,62
Manitoba	12,43	13,33	13,86	14,4	17,59	19,55	16,74	18,17
Saskatchewan	13,35	12,13	12,33	15,03	15,62	16,19	18,1	22,12
Alberta	12,77	13,12	13,94	15,6	16,03	16,92	16,24	19,71
Colombie-Britannique	12,18	11,89	12,72	12,3	13,29	13,05	11,81	16,35

Source : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

Étant donné que les parents ont à cœur une qualité supérieure de services, mais qu'ils ont souvent du mal à déterminer ce qui constitue un service de garde de meilleure qualité, il est possible que la syndicalisation du personnel soit perçue comme un signe de qualité supérieure grâce à une plus grande stabilité et à la scolarisation plus élevée du personnel. Si la syndicalisation du personnel d'une garderie augmente par conséquent la demande parce qu'elle envoie un signal de qualité supérieure, cet effet pourrait compenser l'effet négatif que des coûts et des tarifs plus élevés pourraient avoir sur la demande. Il s'ensuit qu'il est difficile de prévoir les conséquences de la syndicalisation de la main-d'œuvre sur la demande et l'offre de services de garde et sur l'emploi dans le secteur.

Tableau 9 : Salaire horaire des employées rémunérées à l'heure

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	11.62	11.2	11.89	12.42	12.91	10.94	10.51	12.94
Québec	9.81	9.22	9.65	10.5	11.09	9.66	8.66	10.64
Ontario	13.01	12.74	14.32	15	15.96	12.67	13.35	15.29
Manitoba	11.45	11.77	11.88	11.66	12.14	12.07	11.91	13.68
Saskatchewan	11.82	11.59	11.4	12.57	13.32	11.99	13.18	16.73
Alberta	11.58	11.86	12.21	12.2	12.57	10.75	10.28	13.76
Colombie-Britannique	12.73	12.35	13.84	13.44	13.59	11.48	10.52	14.84

Source : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

SECTION 3: SALAIRES DES TRAVAILLEUSES EN SERVICES DE GARDE

Cette section expose deux grandes énigmes concernant le marché du travail des SÉGE : pourquoi les salaires dans ce secteur sont-ils si bas et pourquoi n'ont-ils pas été augmentés récemment ? L'analyse se termine avec une discussion portant sur l'influence des caractéristiques de l'employeur sur le niveau des salaires.

Section 3A : Énigme 1 : Pourquoi les salaires en services de garde sont-ils si bas?

Une des énigmes du marché du travail dans le secteur des SÉGE est le faible salaire versé à ses travailleuses, considérant leur niveau de scolarité. Le graphique 3 présente les données du recensement pour les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance travaillant à temps plein toute l'année (CNP 4214 & CNP-S E217). Comme on peut le voir dans le graphique, les travailleuses détentrices d'un certificat ou d'un diplôme gagnaient en moyenne 24 900 \$ par an ou grosso modo 55 % du salaire des autres travailleurs, toutes professions confondues. Les éducatrices à la petite enfance détentrices d'un baccalauréat gagnaient en moyenne 31 200 \$ par an ou grosso modo 46 % du salaire des autres travailleurs, toutes professions confondues, possédant le même niveau de scolarité.

Si le marché des services de garde était parfaitement concurrentiel, le salaire des travailleuses en garderie correspondrait à leur valeur pour leur employeur. À l'inverse, s'il n'était pas parfaitement concurrentiel, il existerait un écart entre leur salaire et la valeur des travailleuses en garderie pour leur employeur. Il est donc utile d'examiner les causes et les conséquences d'un système où la concurrence est imparfaite.

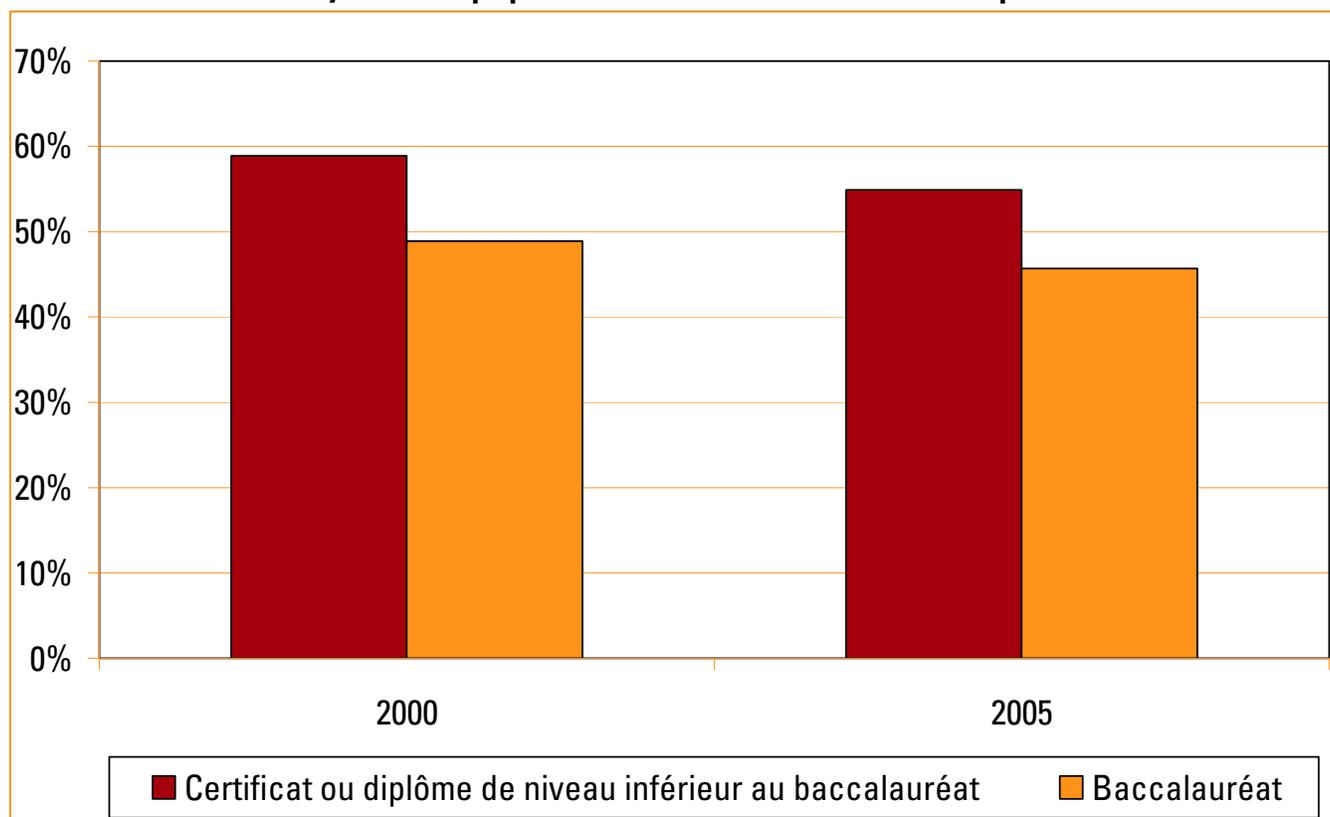
Il existe de nombreux ouvrages sur la concurrence imparfaite (p. ex., monopole par rapport à monopsonne, oligopole par rapport à oligopsonne, et concurrence monopolistique par rapport à concurrence monopsonistique)³². En vertu de principes fondamentaux en microéconomie, plus le pouvoir monopolistique est élevé, plus faibles sont les extrants et les salaires comparativement à un système concurrentiel. Si une entreprise est à la fois un monopole et un monopsonne, les extrants et les salaires sont plus bas que si elle était soit un monopole, soit un monopsonne.

De récentes avancées dans le domaine de la théorie économique ont permis d'approfondir l'analyse du monopsonne au-delà du cadre des marchés à employeur unique pour inclure la concurrence monopsonistique. Les modèles actuels de monopsonne sont fondés sur l'absence d'une des conditions ou de plusieurs des conditions de la concurrence parfaite. En vertu de divers modèles de recherche, comme celui de Burdett et Mortensen (1998), l'absence de renseignements parfaits sur d'autres emplois potentiels est une cause de concurrence imparfaite. Si les travailleurs doivent consacrer du temps à chercher un nouvel emploi, une baisse de salaire ne les poussera pas nécessairement à quitter leur emploi immédiatement. Et à l'extrême, certains employés accepteront indéfiniment un salaire plus bas parce qu'ils ne sont pas au courant de l'existence d'emplois mieux rémunérés.

Il pourrait également être coûteux pour un travailleur de passer d'un employeur à un autre. Les dépenses liées au déménagement ou à l'obligation de faire la navette matin et soir sont les exemples les plus communs de ces coûts. Toutefois, il y a aussi le risque que le travailleur perçoive comme lié à un nouvel emploi, et qui pourrait augmenter les coûts du changement envisagé. Par exemple, si le travailleur passe d'un emploi à un autre, il peut craindre que ses compétences ne conviennent pas parfaitement à son nouvel emploi et qu'il coure un risque plus élevé d'être congédié. Il acceptera donc un écart entre son salaire actuel et celui que lui procurerait un autre emploi qui pourrait ne pas couvrir le coût réel et le coût perçu liés au changement d'emploi.

³²Le monopsonne fait référence à une situation où il n'existe qu'un acheteur dans le marché. Le monopole fait référence à une situation où il n'y a qu'un vendeur d'un produit. L'oligopole et l'oligopsonne font référence à des marchés comportant peu de vendeurs ou d'acheteurs, lesquels ont chacun un certain pouvoir sur le marché. La concurrence monopolistique signifie que chaque vendeur d'un groupe de proches substituts possède un certain degré de pouvoir monopolistique à cause de la différenciation des produits ou de facteurs spatiaux (lieux).

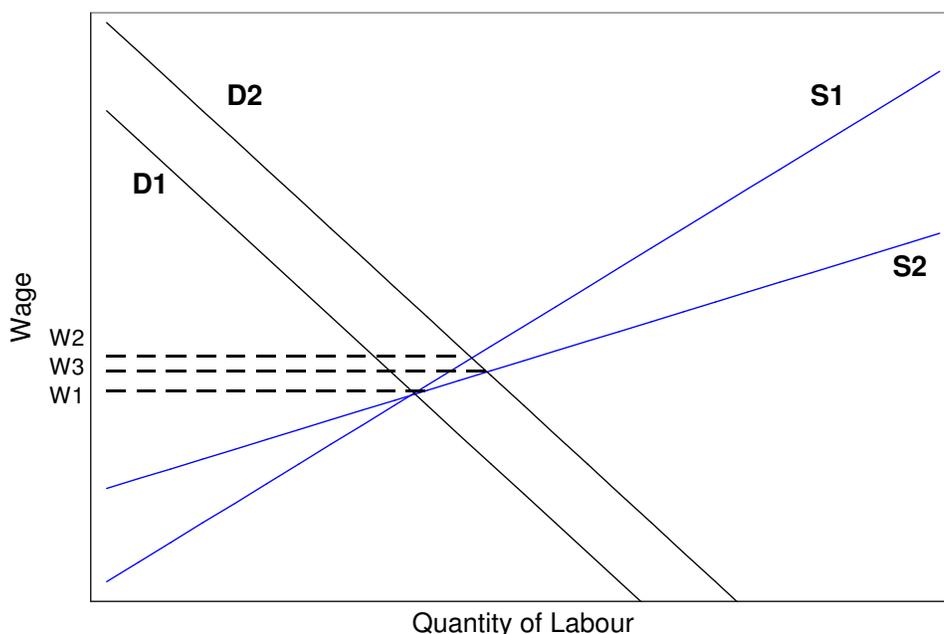
Graphique 3 : Gains réels relatifs
Gains moyens, à temps plein et toute l'année, % de toutes les professions



Les recherches de Bhaskar et coll. réalisées aux États-Unis et au Royaume-Uni (2004) ont démontré que les travailleurs ont différentes préférences à l'égard de divers emplois. Par exemple, un travailleur peut préférer les tâches ou les conditions non salariales liées à un emploi donné au détriment d'un autre, et il se peut qu'il conserve l'emploi « préféré » même si le salaire est inférieur. Ce phénomène est pertinent pour la main-d'œuvre des services de garde à l'enfance. Les chercheurs Don Gallant & Associates, dans une étude réalisée sur les services de garde à Terre-Neuve-et-Labrador (2007), ont constaté que les étudiantes en éducation à la petite enfance étaient généralement des personnes passionnées par le travail auprès des enfants. Mocan et Tekin (2000, États-Unis) ont vérifié et corroboré l'hypothèse du « don de travail » dans le secteur des services de garde. En d'autres termes, les éducatrices à la petite enfance dérivent un avantage non monétaire de leur travail en garderie parce qu'elles estiment que leur travail est important pour la société. Elles considèrent qu'il faut que quelqu'un le fasse, même si le salaire est bas³³. En fait, les travailleuses font le don à l'employeur de la différence entre le salaire qu'elles reçoivent en garderie et le salaire qu'elles recevraient dans un autre emploi, parce qu'elles croient en l'importance de ce qu'elles font.

Cleveland et Hyatt (2000) ont indiqué que les bas salaires des travailleuses en SÉGE étaient peut-être le résultat d'une forme de discrimination ou d'autres facteurs institutionnels qui ont un effet à la baisse sur le salaire de jeunes travailleuses non formées. Du côté de la demande, les bas salaires peuvent refléter la tendance qu'ont beaucoup d'utilisateurs de services de garde à croire que le but des services de garde est pour l'essentiel de garder des enfants et que la travailleuse n'a pas vraiment besoin de compétences spéciales. Une autre raison pouvant expliquer les bas salaires peut être liée à l'échec du marché, concept dont nous avons traité précédemment. Si les parents ont du mal à évaluer la qualité et qu'ils sous-utilisent les services de garde de qualité, cela peut entraîner une diminution des salaires des travailleuses en SÉGE qui offrent des services de garde de qualité.

³³ Chevalier et coll. (2006, Irlande).

Graphique 4 : Le marché pour la main-d'œuvre des services de garde

Section 3B : Énigme 2 : Pourquoi les salaires en services de garde n'augmentent-ils pas plus rapidement?

Le fait que la forte demande pour des services n'ait pas influencé à la hausse les salaires des travailleuses du secteur constitue une énigme connexe à la précédente concernant le marché du travail dans le secteur des SÉGE. Par exemple, selon l'EERH, l'emploi total dans le secteur des services de garde à l'enfance (SCIAN 6244) au Canada a augmenté de 43 % (ou 5,2 % en moyenne) de 2000 à 2007 et l'emploi de travailleuses rémunérées à l'heure dans le secteur, de 24 % (ou 3,1 % en moyenne), comparativement à une hausse de 14,8 % (ou 2,0 % en moyenne) de l'emploi, tous secteurs confondus. Dans le même ordre d'idées, le recensement indique que le segment de population dont le revenu d'emploi provenait d'une profession en services de garde (CNP 4214 & CNP E217) avait augmenté de 20,2 % de 2000 à 2005 (ou de 3,8 % en moyenne) comparativement à 10,9 % (ou 2,1 % en moyenne), toutes professions confondues.

Par contre, l'information sur l'augmentation de revenu dans ces deux bases de données est moins consensuelle. Selon l'EERH, le revenu moyen hebdomadaire (incluant les heures supplémentaires) de toutes les employées du secteur des services de garde a augmenté de 25,3 % (ou de 3,3 % en moyenne) de 2000 à 2007, tandis que le revenu des employées rémunérées à l'heure dans le secteur a augmenté de 5,2 % (ou de 0,7 % en moyenne). Durant cette période, le revenu hebdomadaire, tous secteurs confondus, a augmenté en moyenne de 2,3 % et le taux d'inflation des prix à la consommation a augmenté en moyenne de 2,3 %. Selon ces données, le revenu de l'ensemble des travailleuses du secteur des services de garde aurait connu une hausse réelle de 7,2 % (1,0 % en moyenne), tandis que le revenu des travailleuses rémunérées à l'heure dans le secteur aurait subi un déclin réel de 10 % (soit -1,5 % en moyenne). En revanche, les données du recensement de 2006 et 2001 indiquent que le revenu moyen réel pour la profession d'éducatrice à la petite enfance (CNP-S E217) aurait baissé en moyenne de 1,3 % de 2000 à 2005, tandis que le revenu réel pour l'ensemble des autres professions aurait augmenté en moyenne de 0,4 %.

Les données du recensement portant sur la profession d'éducatrice à la petite enfance et les données de l'EERH pour les travailleuses rémunérées à l'heure dans le secteur indiquent que l'offre de main-d'œuvre des services de garde est plutôt élastique. À mesure que la demande croît, la quantité de main-d'œuvre disponible augmente en conséquence, ce qui a pour effet de tempérer l'effet habituel à la hausse d'une augmentation de la demande sur les salaires.

Une plus grande élasticité de la main-d'œuvre disponible signifie que pour une hausse donnée du niveau de salaire, il y a une augmentation plus importante de la quantité de main-d'œuvre disponible. On voit dans le graphique 4 que la courbe S2 de la disponibilité de main-d'œuvre est plus élastique que la courbe S1. Pour une hausse donnée de la demande, telle que représentée par le déplacement de la courbe de demande de D1 à D2, l'augmentation de salaire le long de S2 se situera entre W1 et W3, tandis que pour la courbe de demande moins élastique, l'augmentation de salaire sera plus large (de W1 à W2).

Les estimations de l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre en services de garde aux États-Unis se situent de 1,2 à 1,9 (Blau, 1993) ou de 1,15 (Blau, 2001), c'est-à-dire qu'une augmentation de 10 % du salaire des travailleuses en garderie, le salaire des autres professions étant constant, aurait pour effet d'augmenter le nombre total d'heures travaillées en services de garde de 11,5 %, si on prend en compte les nouvelles venues dans le secteur et le nombre additionnel d'heures travaillées par les personnes déjà actives. Ces chiffres pourraient expliquer pourquoi les hausses de revenu des travailleuses en SÉGE sont modestes en termes réels en dépit de la croissance rapide de la demande de services de garde³⁴. Une explication plausible de la grande élasticité de l'offre de main-d'œuvre dans le secteur pourrait également être la valeur non monétaire élevée que l'on accorde au travail en garderie.

À noter que la courbe de l'offre de main-d'œuvre n'aura jamais une pente négative étant donné que les travailleuses préfèrent gagner plus que moins. Au mieux, la courbe serait horizontale si l'élasticité de la demande était infinie. Ainsi, la forte élasticité de la main-d'œuvre ne suffit pas en soi à expliquer la baisse réelle de salaire.

Une autre raison qui peut expliquer la lente augmentation des salaires des travailleuses en garderie, comme en fait foi l'étude de Chevalier et coll. (2006, Irlande), est que les employeurs embauchent des employées moins qualifiées. Ce phénomène paraît jouer au Canada si on se rapporte aux commentaires des informatrices et informateurs clés qui ont parlé des dérogations aux règlements en matière de formation consenties par les gouvernements en période de forte demande. Dans ses recherches, Walker (1992) a constaté que les éducatrices à la petite enfance aux États-Unis ne tiraient pas d'avantages financiers de leur expérience ou de leur scolarisation. Au Canada, l'analyse présentée dans la section précédente sur le revenu réel indique que les personnes exerçant la profession d'éducatrice et d'aide-éducatrice à la petite enfance ayant une formation de niveau postsecondaire en ÉPE sont mieux payées que les travailleuses moins instruites, mais que les avantages financiers associés à une plus grande scolarisation sont plus faibles que dans les autres professions. En d'autres termes, il existe relativement peu d'incitations financières, pour les personnes hautement scolarisées, à exercer cette profession et peu d'incitations financières, pour les travailleuses moins formées, à améliorer leurs compétences.

Ces constats sur l'offre de main-d'œuvre révèlent, d'une part, qu'il existe potentiellement un bassin important d'éducatrices à la petite enfance et, d'autre part, que la faible rémunération dans le secteur est un frein à faire carrière dans le domaine. C'est particulièrement le cas lorsque les éducatrices à la petite enfance deviennent elles-mêmes des mamans³⁵.

Section 3C : L'influence des caractéristiques de l'employeur sur les salaires

L'énigme des salaires versés dans le secteur des services de garde pourrait trouver une partie de sa solution dans les caractéristiques des employeurs. Il y a souvent des différences importantes entre les salaires versés dans les garderies à but lucratif (BL), les garderies sans but lucratif (SBL) et les garderies municipales. Les garderies municipales versent des salaires plus élevés que les garderies SBL, et les garderies SBL versent des salaires plus élevés que les garderies BL. La recherche s'est surtout penchée sur les différences entre les garderies SBL et BL. On remarque une tendance générale dans les provinces et les territoires à préférer les garderies SBL aux garderies BL (Cleveland, 2008). Par exemple, la subvention salariale par travailleuse versée en Ontario est deux fois plus élevée pour les garderies SBL que pour les garderies BL. Au Québec, seules les garderies SBL (centres de la petite enfance ou CPE), dotées d'un conseil

³⁴ Chevalier et coll. (2006).

³⁵ Chevalier et coll. (2006).

d'administration composé à majorité de parents, reçoivent des subventions de fonctionnement. La Saskatchewan ne compte aucune garderie à but lucratif étant donné que les garderies BL n'ont pas le droit d'accueillir des enfants subventionnés et doivent avoir un comité consultatif de parents. Le Manitoba a mis en œuvre une nouvelle politique pour encourager le recrutement et la rétention du personnel : le gouvernement provincial investit dans le secteur sans but lucratif et s'est doté d'échelles de salaire réglementées. Les autres provinces et le territoire mentionnés dans l'étude (Colombie-Britannique, Alberta, Nouveau-Brunswick et Yukon) subventionnent également leurs garderies, qu'elles soient sans but lucratif ou à but lucratif.

Analyse des salaires

Plusieurs études aux États-Unis ont tenté de déterminer l'effet des structures organisationnelles sans but lucratif ou à but lucratif sur le salaire des travailleuses en garderie, en tenant compte de facteurs comme la formation du personnel et le taux de chômage local. Dans son étude (1998, États-Unis), Preston n'a pas trouvé de différences au chapitre des salaires entre les garderies SBL et BL dans le secteur concurrentiel, mais a trouvé une prime salariale de 5 à 10 % en faveur des garderies SBL dans le marché des services de garde subventionnés par l'État. De leur côté, Mocan et Tekin (2000, États-Unis) ont trouvé une différence significative en faveur des garderies SBL de 8 à 10 %. Dans leur étude, Mocan et Viola (1997, États-Unis) ont constaté une prime salariale en faveur des garderies SBL, mais celle-ci s'est avérée minime lorsqu'ils ont décomposé le secteur sans but lucratif en garderies confessionnelles, en garderies financées par l'État, etc. De plus, ils ont trouvé que les bénéfices des entreprises n'avaient pas d'incidence sur les salaires et qu'il existait une corrélation positive entre la taille de la garderie et les salaires. Ils ont expliqué ce dernier résultat par le fait que la direction de ces grandes garderies, ayant plus de mal à surveiller son personnel, payait ses employés plus cher pour éviter qu'elles se défilent de leurs responsabilités.

Au Canada, Cleveland et Hyatt (2000), en s'appuyant sur les données de l'enquête *Les services de garde à l'enfance* (1991) et en tenant compte de l'effet de la structure organisationnelle de la garderie, ont trouvé une prime salariale de 13 % en faveur des garderies SBL par rapport aux garderies BL. De plus, la prime salariale à la faveur des garderies municipales sur les garderies BL est encore plus élevée (31 %). Les deux chercheurs ont réparti la prime salariale des garderies SBL en fonction des catégories de garderie. Les primes salariales dans les garderies SBL sont de 20 % ou plus pour les garderies en milieu universitaire ou collégial, dans le réseau scolaire public, dans le secteur privé ou hospitalier, ou dans des organisations communautaires. Les primes salariales des garderies SBL sont de 11 à 14 % dans les garderies indépendantes, les coopératives de parents et les garderies installées dans les écoles privées et les bureaux de ministères. Il n'y a pas de prime salariale significative pour les garderies confessionnelles. Lorsque l'on prend en compte d'autres variables, comme la contribution des parents (frais de garde) par rapport au pourcentage des recettes de la garderie, la taille de l'entreprise et les avantages sociaux, la prime salariale du premier groupe de garderies SBL varie de 11 à 24 % et, pour le deuxième groupe, de 7 à 9 %; pour les garderies confessionnelles, la prime salariale demeure minime.

En 2007, Cleveland et coll. ont examiné des données provenant des deux plus grands pourvoyeurs de services de garde au Canada : la province de Québec et la Ville de Toronto. Les données du Québec pour 2003 indiquent que les services de garde SBL (centres de la petite enfance) embauchent plus de travailleuses formées en éducation à la petite enfance (ÉPE), de sorte qu'une plus grande partie de leur masse salariale est affectée aux éducatrices à la petite enfance (70 % dans le secteur SBL à comparer à 47 % dans le secteur BL). Le salaire horaire dans les garderies SBL est de 24 % plus élevé que celui des garderies BL. Dans une autre catégorie de services de garde, les garderies municipales, 100 % des éducatrices sont formées en ÉPE et le salaire horaire est de cinq dollars de plus que dans le reste du secteur SBL. Les données de la Ville de Toronto pour 2005 indiquent une différence salariale de 27 % pour les éducatrices formées en ÉPE. Les garderies BL sont moins susceptibles de recevoir des subventions salariales et sont habituellement plus grosses que les garderies SBL. Le pourcentage des salaires subventionnés dans les garderies BL est de 6,2 % comparativement à 22,3 % dans les garderies SBL. La capacité moyenne d'accueil d'enfants d'âge préscolaire est de 44,4 enfants en garderies BL et de 34,7 en garderies SBL. Et en examinant les données de l'étude pancanadienne *Oui, ça me touche!*, les chercheurs Cleveland et coll. (2007) ont trouvé que les garderies SBL bénéficiaient d'une prime salariale horaire de 30 % par rapport aux garderies BL.

Cleveland (2008), à partir des données de 2007 de la Ville de Toronto, a trouvé que pour les trois groupes d'enfants d'âge préscolaire (poupons, trottineurs et enfants d'âge préscolaire), le pourcentage d'éducatrices formées, les salaires horaires et la masse salariale affectée aux éducatrices sont tous significativement plus élevés dans les installations SBL que dans les installations BL. Les sources de financement des BL et des SBL sont assez différentes. Le revenu des installations SBL est constitué d'un pourcentage significativement plus élevé tant de subventions que de frais versés par les parents, tandis que le revenu des installations BL est constitué d'un pourcentage significativement plus élevé de subventions qui leur sont versées pour l'accueil d'enfants défavorisés.

Dans les entrevues menées auprès d'informatrices et d'informateurs clés dans le cadre de la recherche *Comprendre les pénuries de main-d'œuvre et y faire face*, les participants ont identifié les caractéristiques des employeurs qui, selon eux, avaient une incidence sur les salaires :

- Les garderies SBL dont le conseil d'administration est majoritairement formé de parents sont plus susceptibles de verser des salaires moindres que les garderies SBL dont le conseil d'administration n'est pas majoritairement formé de parents.
- Plus la capacité d'accueil de la garderie est grande (plus grand nombre de places autorisées), moins élevés sont les salaires des travailleuses.
- Les employeurs responsables de plusieurs garderies paient moins leur personnel.
- Lorsque les subventions comptent pour une plus grosse part du revenu total de la garderie, les salaires des employées sont plus élevés, étant donné les ressources additionnelles.
- Le fait qu'une garderie soit logée dans une école a un effet à la hausse sur les salaires de ses travailleuses puisqu'elle paie moins cher de loyer.
- Les garderies BL sont plus susceptibles d'accueillir des enfants recevant des subventions parce que leurs parents ont davantage tendance à y laisser leurs enfants au cours des récessions.
- L'interrelation entre le nombre d'enfants jouissant de subventions et la structure organisationnelle (SBL ou BL) de la garderie indique que les travailleuses risquent d'être moins bien payées dans une garderie dont la proportion d'enfants subventionnés est élevée.

Il est important de souligner que les énoncés précédents correspondent aux opinions de certaines des informatrices clés. Pour valider ces hypothèses, ainsi que les constats rapportés plus loin, nous avons eu recours à une équation de régression. Les résultats sont présentés à la page 43.

Les données utilisées dans l'étude de Cleveland (2008) ont été utilisées empiriquement pour vérifier le bien-fondé de ces hypothèses. Le tableau 10 présente une synthèse des statistiques sur les salaires, sur la formation et sur les caractéristiques d'employeurs qui ont une incidence sur les salaires en fonction de la structure organisationnelle (BL ou SBL).

Malheureusement, les garderies municipales ne font pas partie de cette analyse, car les données sur les salaires dans ces milieux de garde n'étaient pas disponibles. Le tableau 10 nous permet de constater que :

- Le salaire horaire versé aux éducatrices formées en ÉPE est beaucoup plus élevé dans les garderies SBL que dans les garderies BL, quoique les écarts de salaires soient plus grands dans les garderies SBL.
- La qualité ou la formation des employées, exprimée par le pourcentage du nombre d'heures travaillées par les employées formées en ÉPE sur le nombre d'heures totales travaillées, est beaucoup plus élevée dans les garderies SBL.
- Comme il est souligné dans les travaux de Cleveland (2008) (cf. précédemment), les contributions parentales (frais de garde) et les subventions comptent pour une proportion plus grande des recettes dans les garderies SBL que dans les garderies BL.
- Les garderies BL sont plus susceptibles d'accueillir des enfants subventionnés que les garderies SBL, comme l'ont mentionné les informatrices et informateurs clés (cf. précédemment).
- Plus de la moitié des garderies SBL sont associées à une école, mais c'est le cas de très peu de garderies BL.
- Les garderies BL sont plus grosses que les garderies SBL, mais les employeurs du secteur SBL sont propriétaires d'un plus grand nombre de garderies.

Tableau 10 : Synthèse des statistiques sur les caractéristiques des employeurs

BUT LUCRATIF	SALAIRE	FORMATION	% TARIF	PLACES	TAILLE	% SUBV.	ÉCOLE	% ENF. SUBV.
Moyenne	16,45	0,58	0,24	74,61	2,46	0,04	0,07	0,74
Médiane	16,23	0,55	0,12	70,00	1,00	0,04	0,00	0,84
Variation	5,15	0,02	0,06	1100,77	5,87	0,00	0,07	0,06
SANS BUT LUCRATIF	SALAIRE	FORMATION	% TARIF	PLACES	TAILLE	% SUBV.	ÉCOLE	% ENF. SUBV.
Moyenne	20,24	0,70	0,48	59,72	11,32	0,11	0,63	0,47
Médiane	19,80	0,69	0,51	54,00	2,00	0,13	1,00	0,46
Variation	10,49	0,03	0,08	891,12	388,08	0,00	0,23	0,09

Pour déterminer l'impact de ces caractéristiques des employeurs sur les salaires, on a recours à l'équation de régression suivante (N est une variable SBL dont la valeur est 1 quand la garderie est SBL, et 0 quand elle est BL) :

$$WAGE = \beta_0 + \beta_1 N + \beta_2 \%TARIF + \beta_3 (N * \%TARIF) + \beta_4 PLACES + \beta_5 TAILLE + \beta_6 \%SUBV + \beta_7 ÉCOLE + \beta_8 \%ENFSUBV$$

Les résultats de cette équation sont présentés au tableau 11. D'après cette analyse, les auteurs de cette étude ont déterminé que les effets des caractéristiques des employeurs sur les salaires étaient les suivants :

- Effectivement, la structure organisationnelle SBL a un effet à la hausse sur le salaire des éducatrices formées en ÉPE.
- Le salaire des employées diminue avec l'augmentation du pourcentage des recettes de la garderie à but lucratif provenant des contributions parentales (tarifs demandés aux parents).
- Dans le cas des garderies SBL, l'effet sur les salaires de l'augmentation du pourcentage des recettes provenant des contributions parentales n'est pas significatif. Par conséquent, l'hypothèse selon laquelle les conseils d'administration formés majoritairement de parents auraient un effet à la baisse sur les salaires des employées lorsqu'ils tentent de réduire les tarifs ne se vérifie pas.
- Les plus gros employeurs semblent avoir un pouvoir monopolistique, étant donné que l'on constate une corrélation négative entre les salaires des employées et la taille de l'employeur, la taille étant basée soit sur la capacité d'accueil de la garderie (nombre de places autorisées), soit sur le nombre de garderies par employeur.
- Les subventions, comme pourcentage des recettes de la garderie, et l'accueil d'enfants subventionnés, n'ont pas d'incidence sur les salaires des employées.
- Le lien physique entre garderies et écoles a un effet très positif sur les salaires.

Pour vérifier dans quelle mesure ces caractéristiques d'employeurs influent sur la formation du personnel, une régression entre les heures par employées formées en ÉPE, exprimées en pourcentage des heures totales, et les mêmes variables des caractéristiques des employeurs a été effectuée. La variable sans but lucratif N s'est avérée non significative dans cette nouvelle régression (cf. Formation 1 dans le tableau 11). En éliminant la variable d'interaction N*%TARIF, laquelle a une corrélation élevée avec les variables N et %TARIF, on obtient les résultats présentés dans la colonne « Formation 2 » du tableau 11. Les résultats de cette équation de régression sont les suivants :

- La nouvelle estimation de l'impact de la structure organisationnelle SBL sur la formation des travailleuses est positive et relativement significative.
- La capacité d'accueil de la garderie a un effet négatif sur la formation du personnel, tandis que le nombre de garderies par employeur a un effet positif sur la formation.
- Le lien physique avec l'école a un effet positif sur la formation.
- Le pourcentage d'accueil d'enfants subventionnés a un effet très négatif sur la formation.
- La proportion des recettes provenant de subventions et de contributions parentales n'a pas d'incidence sur la formation.

Tableau 11 : Effet des caractéristiques des employeurs sur les salaires et la formation du personnel

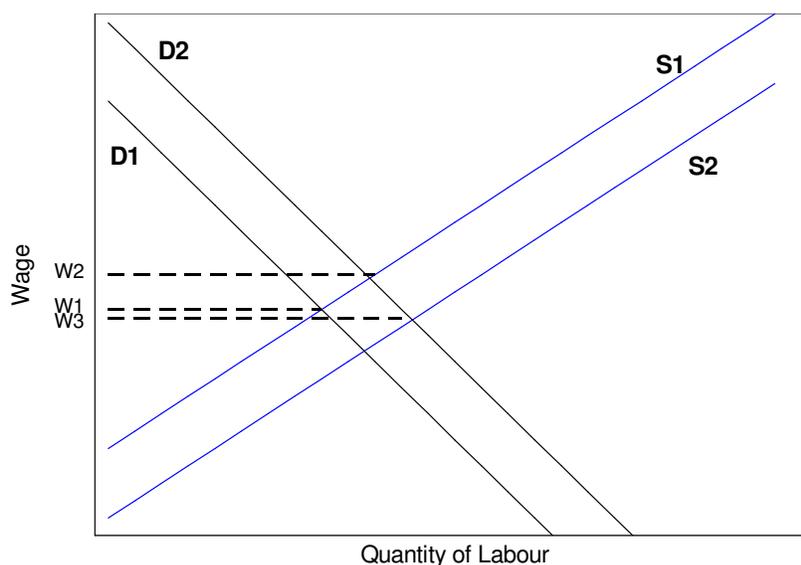
	SALAIRE		FORMATION 1		FORMATION 2	
CONSTANTE	18,33	***	0,716	***	0,709	***
N	3,14	***	0,034		0,042	*
%TARIF	-2,21	*	0,006		0,030	
N*%TARIF	2,08	*	0,028		-	
PLACES	-0,01	***	-0,001	***	-0,001	***
TAILLE	-0,07	***	0,001	*	0,001	*
%SUBV	0,81		0,093		0,091	
ÉCOLE	0,81	***	0,033	**	0,033	**
%ENFSUBV	-0,38		-0,118	***	-0,118	***

* Significatif à 10 %. ** Significatif à 5%. *** Significatif à 1%.

Section 3D : Demande contre croissance des salaires

Dans la section précédente, les données indiquaient que le salaire réel pour la profession d'éducatrice à la petite enfance avait baissé de 2000 à 2005 et que le salaire réel des employées rémunérées à l'heure dans le secteur des SÉGE avait aussi baissé de 2000 à 2007, mais que le salaire réel, toutes employées confondues, avait augmenté. Ces changements sont-ils « raisonnables » ou sont-ils le reflet d'une divergence inhabituelle entre la demande et les salaires?

Il n'est pas plausible de penser qu'il y a eu une augmentation constante du pouvoir monopolistique durant cette période, de sorte que l'explication se trouve sans doute ailleurs. Dans son étude, Blau (2001, États-Unis) a montré comment utiliser l'analyse de la demande pour déterminer ce que l'augmentation du salaire réel devrait être. Il s'agit de se baser sur la hausse de la demande de services de garde et sur l'élasticité estimée de l'offre des travailleuses par rapport aux salaires. Nous nous servons de son approche dans cette section et nous reprenons certaines de ses hypothèses en utilisant des données canadiennes pour illustrer la dynamique du marché du travail en ce qui concerne la demande de travailleuses en SÉGE et les salaires réels.

Graphique 5 : Le marché de la main-d'œuvre des SÉGE


nSource: Blau (2001)

L'approche de Blau est illustrée dans le graphique 5. La hausse de la demande de main-d'œuvre en SÉGE de 2000 à 2005 (période de recensement mentionnée précédemment associée aux mesures de revenu réel) ou de 2000 à 2007 (période de l'EERH présentée précédemment) est représentée sur le graphique par le déplacement de la courbe de demande, de D1 à D2. Cela devrait entraîner une hausse de W1 à W2 du salaire réel des travailleuses. L'augmentation exacte du salaire est déterminée par la pente de la courbe de l'offre (S). L'augmentation de l'offre causée par l'augmentation du salaire correspond à l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre. Si le changement du salaire réel est inférieur à l'écart entre W1 et W2, nous pouvons inférer que la courbe de l'offre s'est déplacée de S1 à S2 pour une raison quelconque, diminuant ainsi l'augmentation du salaire réel ou entraînant sa diminution, comme l'illustre le passage de W1 à W3 dans le graphique. Un tel changement au chapitre de l'offre peut se produire si, par exemple, un influx important de personnes faiblement qualifiées cherchaient un emploi dans le secteur des SÉGE.

Nous combinons l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre du nombre de travailleuses par rapport aux salaires établie à 0,73, telle que calculée par Blau, et l'élasticité de 0,42 du nombre moyen d'heures travaillées par rapport aux salaires, ce qui donne l'élasticité des heures totales travaillées, soit 1,15 ($0,73 + 0,42 = 1,15$), par rapport aux salaires. Blau a recours au pourcentage d'augmentation du taux d'activité des mères pour représenter la variation de la demande de services de garde, bien qu'il ne soit pas clair pourquoi il utilise cette mesure pour refléter l'augmentation des services. Dans notre estimation, nous utilisons plutôt la variation en pourcentage des heures totales travaillées dans le secteur des SÉGE indiquée dans l'EERH, soit une augmentation du nombre d'heures travaillées de 40,7 % (5,0 % en moyenne).

Blau a utilisé une élasticité-prix par rapport à la demande de services de garde de -0,34 et une estimation de la part du coût de la main-d'œuvre de 0,70 dans les garderies, ce qui implique une élasticité de la demande de main-d'œuvre en SÉGE de -0,238 ($-0,34 * 0,70$). Étant donné l'élasticité de l'offre de 1,15, une augmentation de 40,7 % de la demande de services de garde entraînerait une hausse du taux du salaire réel des éducatrices de 29,3 %³⁶. Cette augmentation du salaire réel dépasse ce qui a été obtenu par toutes les employées, voire même les employées salariées, de 2000 à 2007. La demande de services de garde au Canada est plus sensible aux prix qu'aux États-Unis. Si une élasticité-prix plus élevée était utilisée, l'augmentation projetée des salaires serait moins grande. Toutefois, même si nous utilisons une élasticité-prix de -1,0 pour la demande, l'augmentation du salaire réel serait de 22 %, ce qui est plus élevé que l'augmentation du salaire réel des employées salariées ou rémunérées à l'heure. Et si nous utilisons l'élasticité-prix la plus élevée par rapport à l'offre mentionnée précédemment, soit 1,9, alors le salaire réel aurait dû augmenter de 19,0 %, ce qui se rapproche du salaire horaire des employées salariées, mais demeure bien au-dessus du salaire gagné par toutes les employées et par les employées rémunérées à l'heure pour cette période. Ce n'est que si nous utilisons une élasticité-prix de -1,0 combinée à une élasticité de l'offre de 1,0 que l'augmentation du salaire réel projetée baisse à 15,7 %, ce qui est inférieur à ce que les employées salariées ont gagné, mais demeure supérieur à l'augmentation du salaire réel des employées rémunérées à l'heure.

D'après cette analyse, il apparaît clairement que les gains en matière de salaire réel sont inférieurs à ce qu'ils auraient dû être, étant donné l'augmentation de la demande de services de garde. Ainsi, un autre facteur a causé le déplacement de la courbe de l'offre de main-d'œuvre pour les services de garde. Cette analyse ne permet pas de déterminer la nature exacte de ce facteur, mais les entrevues avec les informatrices et informateurs clés donnent à penser qu'il y a eu des dérogations en matière de formation durant les périodes de forte demande de travailleuses en garderie à cause de l'augmentation du nombre de places offertes.

³⁶ Comme le souligne Blau (2001), la base de ce calcul est une simple analyse de l'offre et de la demande. Soit $\text{Log}(Q_s) = \alpha \text{Log}(W) + \text{Log}(X)$, $\text{Log}(Q_d) = \beta \text{Log}(W) + \text{Log}(Y)$, où Q_s est la quantité des services de garde à l'enfance offerte, Q_d est la quantité des services de garde à l'enfance demandée, W est le salaire des services de garde à l'enfance, α est l'élasticité de l'offre, β est l'élasticité de la demande, X est le facteur expliquant que l'offre se déplace, et Y est le facteur expliquant que la demande se déplace. À l'équilibre, $Q_s = Q_d$, si bien que l'effet de pourcentage sur les salaires en SÉGE d'un déplacement en pourcentage de la demande donné se résout dans l'équation, étant donné que $\Delta \text{Log}(W) = [1 / (1 - (\alpha - \beta))] * \Delta \text{Log}(Y)$. Dans les calculs que nous avons faits sur la profession SÉGE E217 au cours de 2000 à 2005, $\Delta \text{Log}(W) = [1 / (1,15 - (-0,238))] * \Delta \text{Log}(Y) = 0,72 * \Delta \text{Log}(Y)$. Le déplacement de la demande observé de 40,7% signifie que la hausse prévue des salaires réels est de $0,72 * 40,6\% = 29,3\%$.

Il y a plusieurs raisons pour expliquer la faible augmentation du salaire réel : la sensibilité aux prix des parents au Canada ou une réaction plus élevée de l'offre de main-d'œuvre aux salaires, ainsi qu'un mouvement vers des employées moins qualifiées et moins bien rémunérées. À condition que cette augmentation d'employées moins qualifiées donne lieu à un plan concerté pour améliorer les diplômes, cette réaction devrait être une réponse de courte durée. En fait, cette situation pourrait entraîner une meilleure scolarisation du personnel, des services de garde de meilleure qualité et des salaires plus élevés dans l'ensemble du secteur au fil du temps. Par contre, le recours à des travailleuses non qualifiées lorsque la demande de services de garde augmente impose par le fait même un plafond aux salaires des travailleuses qualifiées. Ces travailleuses ne se mesurent pas à d'autres travailleuses qualifiées, mais à n'importe quelle personne détentrice d'un certificat d'études secondaires ou moins, soit un bassin important de travailleuses potentielles. Cette dynamique perdurera tant qu'on visera la quantité en matière de services de garde plutôt que la qualité.

CONCLUSION

La demande de travailleuses en SÉGE est dictée par la demande de services de garde en raison des réglementations gouvernementales fixant les ratios enfants-personnel. Ainsi, pour comprendre la demande de travailleuses en SÉGE, il faut d'abord comprendre la demande de services de garde. Il existe une longue liste de facteurs qui influencent la demande de services de garde, notamment des facteurs économiques, des caractéristiques familiales, des programmes gouvernementaux, des questions de disponibilité et d'accessibilité, et d'autres facteurs comme la qualité des services de garde.

Un des facteurs les plus importants pour comprendre la demande de services de garde est la sensibilité des parents aux prix. Les parents canadiens sont plus sensibles aux prix que les parents d'autres pays. Les chercheurs ont également trouvé que l'augmentation de la demande de services de garde est moins forte au Canada que dans d'autres pays lorsque les salaires des mères augmentent. La combinaison d'une forte sensibilité aux prix et de la faible influence de l'augmentation du salaire des mères sur la demande de services de garde signifient que les variations de prix auront plus d'importance que les hausses de revenus réels dans la détermination de la demande des services de garde. Cette dynamique aura des incidences directes sur la demande d'éducatrices à la petite enfance.

La recherche démontre que les parents ont à cœur la qualité des services de garde de leurs enfants, mais qu'ils ont du mal à évaluer la qualité des services qu'ils se procurent. Dans une étude étatsunienne, les chercheurs ont trouvé une forme de risque moral dans le cas de garderies qui, possédant des caractéristiques positives observables, avaient tendance à diminuer la qualité des caractéristiques non observables. La demande de services de garde de qualité est freinée si les parents ne sont pas en mesure de faire la distinction entre un service de qualité supérieure et un service de qualité médiocre. L'échec du marché décrit ce phénomène et cela justifie la participation gouvernementale afin d'obtenir des résultats plus socialement optimaux. Diffuser de l'information sur la qualité des services offerts par les fournisseurs de services de garde à l'enfance est une façon de surmonter ce type d'échec du marché. Une autre façon serait d'adopter une réglementation permettant de contrer ce phénomène.

Demande de services de garde plus élevée

La recherche indique que la demande d'expansion, de remplacement et de recrutement est beaucoup plus forte pour les travailleuses en garderie que pour tous les autres travailleurs confondus :

- La demande d'expansion est plus forte pour les travailleuses en SÉGE puisque l'emploi croît plus rapidement dans ce secteur que dans d'autres professions.
- Les taux de roulement sont plus élevés dans les SÉGE que dans d'autres professions; en fait, la majorité des besoins de main-d'œuvre dans les services de garde est liée à une demande de remplacement parce que les personnes quittent leur emploi.
- Étant donné que la demande d'expansion et de recrutement dans le secteur des SÉGE est beaucoup plus forte que dans d'autres professions en moyenne, la demande totale de recrutement est également plus élevée. Un taux de roulement élevé soulève des problèmes de recrutement et peut occasionner une diminution de la qualité des services que reçoivent les enfants.

Dans certaines circonstances, la formation a une incidence sur le taux de roulement. En partant de l'hypothèse, que soutiennent beaucoup de chercheurs, que les marchés du travail sont imparfaits, il est probable que tant les employeurs que les employées tirent profit de la formation du personnel. Selon les recherches, la formation assumée par l'entreprise permet d'accumuler du capital humain propre à l'entreprise, tandis que la formation à l'extérieur du milieu de travail permet l'accumulation d'un capital humain plus général. Les femmes qui reçoivent une formation de leur employeur en lien avec leur travail sont moins susceptibles de changer d'employeur ou de quitter le marché du travail. Pour les hommes, la formation n'a pas d'effet significatif sur cette catégorie de roulement.

Offre moins grande de travailleuses qualifiées

L'offre d'éducatrices à la petite enfance est déterminée par le nombre de travailleuses en SÉGE et les heures travaillées. Le nombre de travailleuses en SÉGE disponibles dépend du nombre de personnes qui accèdent au marché du travail après avoir terminé leurs études et qui choisissent de demeurer dans le secteur. Dans certaines provinces, on constate une baisse des inscriptions dans les programmes d'éducation à la petite enfance. De plus, les données indiquent que plus de la moitié des travailleuses qualifiées ne se retrouvent pas dans le secteur des services de garde. Cette situation a des répercussions sur la qualité des services de garde, puisque cette qualité est influencée par la qualité des éducatrices, laquelle est influencée par le niveau de formation en éducation à la petite enfance. De plus, les syndicats ont une influence à la fois sur la qualité et sur l'offre de main-d'œuvre des services de garde.

Pourquoi les salaires demeurent-ils bas?

Une des énigmes du marché du travail dans le secteur des SÉGE est la faible rémunération des éducatrices, compte tenu de leur niveau d'éducation. Les salaires peuvent rester bas pour un certain nombre de raisons :

- Les employeurs ont un certain pouvoir monopolistique.
- Il pourrait y avoir des avantages non monétaires à travailler dans ce secteur (cf. Mocan et Tekin, 2000). L'hypothèse du don de son travail suggère que les éducatrices considèrent que leur travail est important pour la société et qu'elles sont prêtes à travailler dans le secteur malgré la faible rémunération.
- Dans leurs travaux, Cleveland et Hyatt (2000) ont indiqué que les bas salaires des travailleuses en SÉGE sont peut-être le résultat d'une forme de discrimination ou d'autres facteurs institutionnels qui ont un effet à la baisse sur le salaire de jeunes travailleuses non formées.
- Du point de vue de la demande, les bas salaires peuvent également illustrer une tendance chez beaucoup de parents à croire que le but des SÉGE est surtout de garder les enfants et que la travailleuse qui gagne le salaire de base n'a pas besoin d'habiletés spéciales. L'incapacité qu'ont les parents d'évaluer la qualité réduira la demande pour des services de garde de qualité, et donc la demande des SÉGE pour des travailleuses qualifiées, ce qui entraînera une diminution des salaires de ces travailleuses.

Les caractéristiques de l'employeur peuvent influencer les salaires. Dans les garderies sans but lucratif, le salaire des travailleuses qualifiées est plus élevé. Le salaire des travailleuses diminue avec l'augmentation du pourcentage des recettes d'une garderie à but lucratif provenant des contributions parentales. Par contre, dans le cas des garderies sans but lucratif, l'augmentation du pourcentage des recettes attribuable à une hausse des tarifs n'a pas d'effet significatif sur les salaires. Le nombre de places dans la garderie et le nombre de garderies par employeur influent négativement sur le salaire des travailleuses. Les subventions, comme pourcentage des recettes des garderies, et l'accueil d'enfants subventionnés n'ont pas d'effet sur le salaire des travailleuses. D'autre part, le lien physique entre les garderies et les écoles a un effet très positif sur les salaires.

Une autre énigme liée au marché du travail dans le secteur des services de garde est la faible augmentation relative des salaires en dépit d'une très forte hausse de la demande de travailleuses dans le secteur de 2000 à 2007. Il n'est pas probable qu'il y ait eu une augmentation significative du pouvoir monopolistique des garderies ou une augmentation des avantages non financiers à travailler auprès des enfants. L'explication doit se trouver ailleurs.

Un examen des données, en s'appuyant sur l'analyse de base de la demande et de l'offre, montre que le manque de réaction des salaires est en partie attribuable à la sensibilité des parents aux prix au Canada et à la sensibilité de l'offre de main-d'œuvre aux augmentations de salaire, aussi modestes soient-elles. Même après avoir pris en compte le niveau élevé de sensibilité des parents aux prix, l'analyse indique que les hausses du salaire réel dans le secteur sont inférieures à ce qu'elles auraient dû être, considérant l'accroissement de la demande. Ainsi, un autre facteur a dû causer une augmentation significative de l'offre de main-d'œuvre.

Dans les entrevues, les informateurs et informatrices clés ont mentionné que les garderies bénéficiaient de nombreuses dérogations aux règlements en matière d'éducation durant des périodes de forte de demande d'éducatrices à cause de

l'accroissement du nombre de places. Ainsi, une des raisons des faibles hausses du salaire réel dans le secteur est le mouvement vers des employées peu qualifiées et moins rémunérées quand la demande est forte. Pourvu que cette augmentation du nombre d'employées moins qualifiées donne lieu à un plan concerté pour améliorer les diplômes, cette réaction devrait être une réponse de courte durée. En fait, cette situation pourrait entraîner une meilleure scolarisation du personnel, des services de garde de meilleure qualité et des salaires relativement plus élevés dans l'ensemble du secteur au fil du temps.

Par contre, les travailleuses en SÉGE formées sont perdantes parce que la préoccupation première, lorsque la demande augmente, a tendance à être la quantité de services de garde plutôt que leur qualité. Ainsi, le salaire des employées qualifiées n'atteindra jamais ce qu'il aurait pu être parce que ces éducatrices ne rivalisent pas avec une offre de travailleuses qualifiées, mais plutôt avec quiconque possède un diplôme d'études secondaires ou moins, soit un vaste bassin de travailleuses potentielles. Cette situation impose effectivement un plafond au salaire des éducatrices formées.

ANNEXE : Facteurs qui influent sur la demande de services de garde à l'enfance

Tableau A.1 : Facteurs qui influent sur la demande de SÉGE – quantité

Caractéristiques familiales

Nombre d'enfants d'âge préscolaire
 Nombre d'enfants d'âge scolaire
 Âge de la mère
 Parent seul par rapport à famille biparentale
 Nombre de frères et sœurs
 Âge des frères et sœurs
 Âge de l'enfant le plus jeune
 Groupes ethniques et ceux issus de l'immigration
 Disponibilité d'un membre de la famille ou d'un(e) voisin(e)

Facteurs économiques

Prix des services de garde
 Salaire de la mère après impôt
 Revenu du père (ou familial)
 Situation d'emploi (situation d'emploi de la mère déterminée conjointement avec la décision portant sur la garde des enfants)
 Horaires de travail des parents
 Frais de transport

Programmes gouvernementaux

Propriétés du congé parental
 Pourcentage d'utilisation du congé parental
 Réglementations de SÉGE qui influent sur la qualité ou le coût (p. ex., ratio enfants-personnel)
 Subventions versées directement ou indirectement à des fournisseurs privés, telles que des subventions, des contrats et des incitations fiscales
 Subventions versées directement ou indirectement aux parents, telles que des prestations en espèces et des allocations pour payer pour les services, des avantages fiscaux pour atténuer les coûts, des indemnités en espèces pour permettre aux parents de demeurer à la maison (et de cesser de travailler) sans perte de revenu importante.

Disponibilité et accessibilité

Disponibilité d'une personne non professionnelle au sein du ménage (p. ex., enfant plus âgé, parent, etc.)
 Disponibilité d'une personne non professionnelle à l'extérieur du ménage (p. ex., parenté ou voisines)
 Disponibilité de services de garde officiels
 Accessibilité de services de garde officiels
 Distance par rapport à la résidence
 Heures d'ouverture et souplesse

Autres facteurs

Qualité des services de garde
 Scolarisation de la mère
 Scolarisation du père

Tableau A.2 : Facteurs qui influent sur la demande de SÉGE – qualité**Caractéristiques familiales**

Âge de la mère
 Présence de frères et de sœurs
 Âge de l'enfant le plus jeune
 Groupes ethniques et ceux issus de l'immigration
 Disponibilité d'un membre de la parenté

Facteurs économiques

Prix d'un service de garde de qualité
 Salaire de la mère après impôt
 Revenu familial

Programmes gouvernementaux

Réglementations des SÉGE qui influent sur la qualité (p. ex., ratio enfants-personnel)

Autres facteurs

Scolarisation de la mère
 Scolarisation du père

BIBLIOGRAPHIE

- Anderson, P. et P. Levine (1999). "Child Care and Mothers' Employment Decisions." *Document de travail* numéro 7058, NBER.
- Andren, T. (2003). "The choice of paid childcare, welfare, and labor supply of single mothers." *Labour Economics*, 10(2), pp. 133-147.
- Apps, P. et R. Rees (2000). "Household Production, Full Consumption and the Costs of Children." *IZA Discussion Papers*, 157, Institute for the Study of Labor (IZA), pp. 621-648.
- Averett, S., H. Peters et D. Waldman (1997). "Tax Credits, Labor Supply, and Child Care." *The Review of Economics and Statistics*, 79(1), pp. 125-135.
- Baker, M., J. Gruber et K. Milligan (2005). "Universal childcare, maternal labor supply, and family well-being." *Document de travail* numéro 11832, NBER, pp. 1-62.
- Barnett, W. et D. Yarosz (2007). "Who Goes to Preschool and Why Does it Matter?" *Preschool Policy Matters*, 15, National Institute for Early Education Research, New Brunswick, NJ.
- Beach, J. et B. Costigliola (2004). *Un aperçu de la main-d'œuvre des services de garde*. Ottawa, Ontario, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.
- Beach, J. et B. Costigliola (non daté). *La future main-d'œuvre des services de garde : perspectives offertes aux étudiantes en services éducatifs et de garde à l'enfance*. Ottawa, Ontario, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.
- Beach, J., J. Bertrand, B. Forer, D. Michal et J. Tougas (2004). *Un travail à valoriser : mise à jour des données du marché du travail*. Rapport principal. Ottawa, Ontario, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.
- Beach, J. et K. Flanagan (2007). "People, Programs and Practices: A Training Strategy for the Early Childhood Education and Care Sector in Canada", Ottawa, Ontario, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.
- Becker, G. (1962). "Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis." *Journal of Political Economy*, 70, 9-49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York, NY, Columbia University Press.
- Becker, G. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Becker, G. (1996). *Accounting for Tastes*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Becker, G. et H. Lewis (1973). "On The Interaction Between The Quantity And Quality Of Children." *Journal of Political Economy*, 81, pp. S279-S288.
- Berger, M. et D. Black (1992). "Child Care Subsidies, Quality of Care, and the Labor Supply of Low-Income, Single Mothers." *Review of Economics and Statistics*, pp. 635-642, MIT Press, 74(4), 635-642.
- Berk, L. (1985). "Relationship of Educational Attainment, Child Oriented Attitudes, Job Satisfaction, and Career Commitment to Caregiver Behavior toward Children." *Child Care Quarterly*, 14, pp. 103-129.
- Bhaskar, V., A. Manning et T. To (2002). "Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labour Markets." *Journal of Economic Perspectives*, 16(2), pp. 155-174.
- Bils, M. (1985). "Real Wages over the Business Cycle : Evidence from Panel Data." *Journal of Political Economy*, 93, pp. 665-689.
- Birch, E. (2005). "Studies of the Labour Supply of Australian Women : What Have We Learned." *The Economic Record*, 81(252), pp. 65-84.
- Blank, R. (1989). "The Role of Part-Time Work in Women's Labor Market Choices over Time." *American Economic Review*, 79(2), pp. 295-99.
- Blau, D. (1993). "The Supply of Child Care Labor." *Journal of Labor Economics*, 11(2), pp. 324-347.
- Blau, D. (1998). "The Production of Quality in Child Care Centers." *Journal of Human Resources*, 32(2), pp. 354-387.
- Blau, D. (2000). "The Production of Quality in Child-Care Centers : Another Look." *Applied Developmental Science*, 4(3), pp. 136-148.
- Blau, D. (2001). *The Child Care Problem : An Economic Analysis*. New York, Russell Sage Foundation.

- Blau, D. et J. Currie (2004). "Preschool, Day Care, and After School Care : Who's Minding the Kids?" *Document de travail* numéro 10670, NBER.
- Blau, D. et A. Hagi (1998). "The Demand for Quality in Child Care." *Journal of Political Economy*, 106, pp. 104–46.
- Blau, D. et H. Mocan (1999). "The Supply of Quality in Child Care Centers." *Document de travail* numéro 7225, NBER.
- Blau, D. et H. Mocan (2002) "The Supply of Quality in Child Care Centers." *Review of Economics and Statistics*, 84(3): 483-496.
- Blau, D. et P. Robins (1988). "Child-Care Costs and Family Labor Supply." *Review of Economics and Statistics*, 70, pp. 374–81.
- Blau, D. et P. Robins (1989). "Fertility, Employment, and Child-Care Costs." *Demography*, 26(2), pp. 287-299.
- Blau, D. et P. Robins (1991). "Child Care Demand and Labor Supply of Young Mothers over Time." *Demography*, 28(3), pp. 333-351.
- Blau, D. et E. Tekin (2003). "The Determinants and Consequences of Child Care Subsidies for Single Mothers." *Document de travail* numéro 9665, NBER, pp. 719-741.
- Bloom, D. et T. Steen (1990). "The labour force implications of expanding the child care industry." *Population Research and Policy Review*, 9, pp. 25–44.
- Bollin, G. (1990). "An investigation of turnover among family day care providers." Recherche présentée lors de la réunion annuelle de l'American Educational Research Association, Boston.
- Borra-Marcos, C. (2006). "Female labour participation and child care choices in Spain." *Document de travail*, Centro de Estudios andaluces, E2006/16, pp. 1-24.
- Brayfield, A. (1995). "Juggling Jobs and Kids : The Impact of Employment Schedules on Fathers Caring for Children." *Journal of Marriage and the Family*, 57, pp. 321–332.
- Brayfield, A. et S. Hofferth (1995). "Balancing the Family Budget : Differences in Child Care Expenditures by Race/Ethnicity, Economic Status, and Family Structure." *Social Science Quarterly*, 76 (1), pp. 158-77.
- Brown-Lyons, M., A. Robertson et J. Layzer (2001). *Kith and Kin—Informal Child Care : Highlights from Recent Research*. Rapport de recherche, New York, National Centre for Children in Poverty, Columbia University.
- Burchinal, M., C. Howes et S. Kontos (2002). "Structural predictors of child-care quality in child-care homes." *Early Childhood Research Quarterly*, 17, pp. 89–107.
- Burdett, K. (1978). "A Theory of Employed Job Search and Quit Rates." *American Economic Review*, 68, pp. 212-220.
- Burdett, K. et D. Mortensen (1998). "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment." *International Economic Review*, 39(2), pp. 257-73.
- Cascio, E. (2006). "Public Preschool and Maternal Labor Supply : Evidence from the Introduction of Kindergartens into American Public Schools." *Document de travail* numéro 12179, NBER, pp. 1-45.
- Casper, L., et M. O'Connell (1998). "Work, Income, the Economy, and Married Fathers as Child-Care Providers." *Demography*, 35(2), pp. 243–250.
- Chaplin, D., P. Robins, S. Hofferth, D. Wissoker et P. Fronstin (1999). "The Price Sensitivity of Child Care Demand : A Sensitivity Analysis." Ouvrage non publié.
- Chevalier, A. et T. Viitanen (2004). "The Supply of Childcare in Britain : Do Mothers Queue for Childcare?" Royal Economic Society Annual Conference 2003 211, Royal Economic Society.
- Chevalier, A., C. Finn, C. Harmon et T. Viitanen, (2006). "The Economics of Early Childhood Care and Education." *Technical Research Paper*, National Economic and Social Forum.
- Chiswick, B. et N. Burman (2004). "Educational Attainment : Analysis by Immigrant Generation." *Economics of Education Review*, 23(4), pp. 361-379.
- Choné, P., D. Le Blanc et I. Robert-Bobee (2003). "Female Labor Supply and Child Care in France." *Document de travail*, CESifo, pp. 1-34.
- Clarke-Stewart, K., D. Vandell, M. Burchinal, M. O'Brien et K. McCartney (2002). "Do regulable features of child-care homes affect children's development?" *Early Childhood Research Quarterly*, 17, pp. 52–86.
- Clarke-Stewart, K., C. Gruber et L. Fitzgerald (1994). *Children at home and in day care*. Hillsdale, NJ, Erlbaum.

- Cleveland, G. (2008). *If it don't make dollars, does that mean that it don't make sense? Commercial, Nonprofit and Municipal Child Care in the City of Toronto*. Rapport soumis à la Direction des services aux enfants, Ville de Toronto.
- Cleveland, G., C. Corter, J. Pelletier, S. Colley, J. Bertrand et J. Jamieson (2006). *A Review of the State of the Field of Early Childhood Learning and Development in Child Care, Kindergarten and Family Support Programs*. Conseil canadien de l'apprentissage
- Cleveland, G., B. Forer, D. Hyatt, C. Japel et M. Krashinsky (2007). *An Economic Perspective on the Current and Future Role of Nonprofit Provision of Early Learning and Child Care Services in Canada*. Rapport final, Université de Toronto, Université de la Colombie-Britannique et Université du Québec à Montréal.
- Cleveland, G., M. Gunderson et D. Hyatt, (1996). "Child Care Costs and the Employment Decision of Women : Canadian Evidence." *Canadian Journal of Economics*, 29(1), pp. 132-51.
- Cleveland, G. et D. Hyatt (2002). "Child Care Workers' Wages : New Evidence on Returns to Education, Experience, Job Tenure and Auspice." *Journal of Population Economics*, 15(3), pp. 575-597.
- Cleveland, G. et M. Krashinsky (2005). "The Nonprofit Advantage : Producing Quality in Thick and Thin Child Care Markets." Université de Toronto à Scarborough, Faculté de management (chapitre sur l'analyse bibliographique).
- Connelly, R. (1992). "The Effect of Childcare Costs on Married Women's Labor Force Participation." *Review of Economics and Statistics*, 74, pp. 83-90.
- Connelly, R. et J. Kimmel (2003). "Marital Status and Full-time/Part-time Work Status in Child Care Choices." *Applied Economics*, 35(7), pp. 761-777.
- Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (non daté). "What Factors Influence Wages and Benefits in Early Learning and Child Care Settings?" Ottawa, Ontario, auteur.
- Davis, E. et R. Connelly (2005). "The influence of local price and availability on parents' choice of child care." *Population Research and Policy Review*, 24(4), pp. 301-334.
- Decry-Schmitt, D. et C. Todd (1995). "A Conceptual Model for Studying Turnover Among Family Child Care Providers." *Early Childhood Research Quarterly*, 10(1), pp. 121-143.
- Del Boca, D. (2002). "Do child care costs affect labor supply?" *Document de travail*, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, Italy.
- Del Boca, D. et D. Vuri (2005). "Labor Supply and Child Care Costs : the Effect of Rationing." *Labor and Demography*, no. 0510016, EconWPA, pp. 1-41.
- Del Boca, D. et D. Vuri (2007). "The mismatch between employment and child care in Italy : The impact of rationing." *Journal of Population Economics*, 20(4), pp. 805-832.
- Doiron, D. et G. Kalb (2005). "Demands for Child Care and Household Labour Supply in Australia." *The Economic Record*, 81(254), pp. 215-236.
- Dolton, P. et M. Kidd (1998). "Job Changes, Occupational Mobility and Human Capital Acquisition. An Empirical Analysis." *Bulletin of Economic Research*, 50(4), pp. 265-95.
- Doherty, G. et B. Forer (2002). *La syndicalisation et la qualité dans les services de garde à l'enfance*. Ottawa, Ontario, Syndicat canadien de la fonction publique.
- Doherty, G., D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas (2000). *Oui, ça me touche! Étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderies*. Guelph, Ont., Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph.
- Doherty, G., D. Lero, J. Tougas, A. LaGrange et H. Goelman (2001). *Oui, ça me touche! Les politiques et les pratiques dans les agences de services de garde en milieu familial au Canada*. Guelph, Ont., Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph.
- Duncan, A., G. Paull et J. Taylor (2001). "Mothers' employment and the use of childcare in the UK." *Working Papers*, W01/23, IFS, pp. 1-49.
- Elias, P. (1994). "Job-related training, trade union membership, and labour mobility : a longitudinal study." *Oxford Economic Papers*, 46, pp. 563-78.
- Ermisch, J. (1988). "Purchased Child Care, Optimal Family Size and Mother's Employment." *Discussion Papers*, CEPR, 238, pp. 79-102.

- Fairholm, R. et R. Somerville (2005). "Literature Review on Estimating Inter-occupational Labour Mobility in a Federal, Provincial and Territorial Environment." Forum of Labour Market Ministers, Labour Market Information Working Group.
- Ficano, C. (2006). "Child-Care Market Mechanisms : Does Policy Affect the Quantity of Care?" *Social Service Review*, 80(3), pp. 453-484.
- Fischer, J. et B. Eheart (1991). "Family day care : A theoretical basis for improving quality." *Early Childhood Research Quarterly*, 6, pp. 549–563.
- Fischer, P. et T. Straubhaar (1996). "Migration and Economic Integration in the Nordic Common Labour Market." Anniversary Issue : 40 Years of the Nordic Common Labour Market, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, Denmark.
- Folk, K. et A. Beller (1993). "Part-Time Work and Child Care Choices for Mothers of Preschool Children." *Journal of Marriage and the Family*, 55, pp. 146–157.
- Fosburg, S. (1981). "Family day care in the United States : National Day Care Home Study, Volume I : Summary of findings." U.S. Department of Health and Human Services, no. OHDS 80-30282, Washington, DC.
- Gallant, D. and Associates (2007). *Examination of Recruitment and Retention Issues for the Child Care Workforce in Newfoundland and Labrador – Rapport final*. Child Care Workforce Industrial Adjustment Services Committee.
- Gardner, J., P. Gaelle et A. Oswald (2000). "Moving for Job Reasons." Ouvrage non publié, Coventry, U.K., University of Warwick.
- Goelman, H. (1988). "The relationship between structure and process variables in home and day care settings on children's language development." In A. Pence & H. Goelman (Eds.), *Ecological research with children and families : From concepts to methodology*. New York, Teacher's College Press.
- Graafland, J. (2000). "Childcare subsidies, labour supply and public finance : an AGE approach." *Economic Modelling*, 17, pp. 209-246.
- Gravel, H. et R. Rees (1981). *Microeconomics*. Longman.
- Green, F., A. Felstead, K. Mayhew et A. Pack (2000). "The Impact of Training on Labour Mobility : Individual and Firm-level Evidence from Britain." *British Journal of Industrial Relations*, 38(2), pp. 261-275.
- Gunderson, M. (1994). "Barriers to Interprovincial Labour Mobility." In F. Palda (ed.), *Provincial Trade Wars, Why the Blockade Must End*. Fraser Institute.
- Gupta, N., N. Smith et M. Verner (2006). "Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries : A Model to Aspire to?" *Document de discussion* numéro 2014, IZA.
- Gustafsson S. et F. Stafford (1992). "Child Care Subsidies and Labor Supply In Sweden." *Journal of Human Resources*, pp. 204-230.
- Haan, P. (2004). "Discrete Choice Labor Supply : Conditional Logit vs. Random Coefficient Models." *Documents de discussion*, DIW Berlin 394, German Institute for Economic Research, pp. 1-21.
- Hagy, A. (1998). "The Demand for Child Care Quality. An Hedonic Price Theory Approach." *Journal of Human Resources*, 33(3), pp. 682-710.
- Han, W. et J. Waldfogel (2001). "Child Care Costs and Women's Employment : A Comparison of Single and Married Mothers With Pre-School-Aged Children." *Social Science Quarterly*, 82(3), pp. 552-568.
- Hayes, C., J. Palmer et M. Zaslow (1990). *Who Cares for America's Children? Child Care Policy for the 1990s*. Washington, D.C., The National Academy of Sciences Press.
- Henley, A. (1998). "Residential Mobility, Housing Equity and the Labour Market." *Economic Journal*, 108, pp. 414-427.
- Hofferth, S. et D. Wissoker (1992). "Price, Quality, and Income in Child Care Choice." *Journal of Human Resources*, 27(1), pp. 70–111.
- Hotz, J. et M. Kilburn (1992). "Estimating the Demand for Child Care and Child Care Costs : Should We Ignore Families with Non-Working Mothers?" Ouvrage non publié.
- Hotz, J. et M. Kilburn (1994). "Regulating Child Care : The Effect of State Regulations on Child Care Demand and Its Cost." *Document de travail*, Série 94.5.
- Howes, C. (1983). "Caregiver behavior in centers and family day care." *Journal of Applied Developmental Psychology*, 4, pp. 99–107.

- Howes, C., K. Keeling et J. Sale (1988). "The home visitor : Improving quality in family day care homes." Ouvrage non publié, UCLA.
- Hughes, G. et B. McCormick (1981). "Do Council Housing Policies Reduce Migration between Regions?" *Economic Journal*, 91(364), pp. 919-37.
- Jaumotte, F. (2003). "Labour Force Participation of Women : Empirical Evidence on the Role of Policy and other Determinants in OECD Countries." *OECD Economic Studies*, no. 37, 2003/2.
- Kalb, G. (2002). "Estimation of Labour Supply Models for Four Separate Groups in the Australian Population." *Document de travail*, Série wp2002n24, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne, pp. 1-34.
- Kalb, G. (2007). "Children, Labour Supply and Childcare : Challenges for Empirical Analysis." *Document de travail*, Série wp2007n15, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne, pp. 1-30.
- Kalb, G. et W. Lee (2007). "Childcare Use and Parents' Labour Supply in Australia." *Document de travail*, Série wp2007n13, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne, pp. 1-33.
- Kammerman, S. (2003). "Welfare States, Family Policies, and Early Childhood Education, Care, and Family Support." Réunion consultative sur les politiques de soutien à la famille dans les pays d'Europe centrale et de l'Est, organisée par l'UNESCO et le Conseil de l'Europe.
- Keane, M. et R. Moffitt (1995). "A structural model of multiple welfare program participation and labor supply." *Documents de travail*, 557, Federal Reserve Bank of Minneapolis, pp. 1-56.
- Kershaw, P., B. Forer et H. Goelman (2004). *Hidden Fragility : Closure among Child Care Services in BC*. Consortium for Health, Intervention, Learning & Development (CHILD) Human Early Learning Partnership.
- Kimmel, J. (1995). "The Effectiveness of Child Care Subsidies in Encouraging the Welfare-to-Work Transition of Low-income Single Mothers." *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 85(2), pp. 271-275.
- Kimmel, J. et L. Powell (2001). "Nonstandard Work and Child Care Choices of Married Mothers." *Document de travail interne*, numéro 01-74, Upjohn Institute.
- Kontos, S. (1991). "Child-care quality, family background, and children's development." *Early Childhood Research Quarterly*, 6, pp. 249-262.
- Kontos, S. (1994). "The ecology of family day care." *Early Childhood Research Quarterly*, 9, pp. 87-110.
- Kontos, S., C. Howes et E. Galinsky (1996). "Does training make a difference to quality in family child care?" *Early Childhood Research Quarterly*, 11, pp. 427-445.
- Kontos, S., C. Howes, M. Shinn et E. Galinsky (1995). *Quality in family child care and relative care*. New York, Teachers College Press.
- Kornstad, T. et T. Thoresen (2002). "A Discrete Choice Model for Labor Supply and Child Care." *Document de discussion*, no. 315, Statistics Norway Research Department.
- Kornstad, T. et T. Thoresen (2006). "A Discrete Choice Model for Labor Supply and Child Care." *Fiscal Studies*, 27(3), pp. 339-371.
- Kreyenfeld, M. et K. Hank (2000). "Does the availability of child care influence the employment of mothers? Findings from western Germany." *Population Research and Policy Review*, 19, pp. 317-337.
- Kreyenfeld, M. et K. Hank (1999). "The Availability of Child Care and Mothers' Employment in West Germany." *Documents de discussion*, DIW Berlin 191, German Institute for Economic Research, pp. 1-23.
- Lamb, M. (1998). "Nonparental Child Care : Context, Quality, Correlates, and Consequences." In Practice, I. Sigel and K. Renninger (Eds.), *Handbook of Child Psychology*.
- Lefebvre, P. et P. Merrigan (2008). "Child care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children : A Natural Experiment from Canada." À paraître dans le *Journal of Labor Economics*, 23(3).
- Lefebvre, P., P. Merrigan et M. Verstraete (2008). "Dynamic Labour Supply Effects of Child care Subsidies : Evidence from a Canadian Natural Experiment on Low-Fee Universal Child Care." En processus de révision pour publication dans le *Journal of Labor Economics*.
- Lehrer, E. (1983). "Determinants of Child Care Mode Choice : An Economic Perspective." *Social Science Research*, 12, pp. 69-80.

- Lehrer, E. (1989). "Preschoolers with Working Mothers : An Analysis of the Determinants of Child Care Arrangements." *Journal of Population Economics*, 1, pp. 251–268.
- Lehrer, E., T. Santero et S. Mohan-Neill (1991). "The impact of employer-sponsored child care on female labor supply behavior : Evidence from the nursing profession." *Population Research and Policy Review*, 10, pp. 197-212.
- Leibowitz, A., L. Waite et C. Witsberger (1988). "Child Care for Preschoolers : Differences by Child's Age." *Demography*, 25(2), pp. 205–220.
- Love, J., P. Schochet et A. Meckstroth (1996). *Are They in Any Real Danger? What Research Does - And Doesn't - Tell Us About Child Care Quality and Children's Well-Being*. Princeton, NJ, Mathematica Policy Research.
- Mayer, D. (2001). *Building the career corridor : Manitoba's early childhood labour market strategy project report*. Winnipeg, MB, Manitoba Child Care Association.
- McLaughlin, J. et M. Bils (2001). "Interindustry Mobility and the Cyclical Upgrading of Labor." *Journal of Labor Economics*, 19(1), pp. 94-135.
- Michalopoulos, C. et P. Robins (2000). "Employment and Child Care Choices in Canada and the United States." *The Canadian Journal of Economics*, 33(2), pp. 435-470.
- Michalopoulos, C. et P. Robins (2002). "Employment and Child-Care Choices of Single-Parent Families in Canada and the United States." *Journal of Population Economics*, 15, pp. 465–93.
- Michalopoulos, C., P. Robins et I. Garfinkel (1992). "A Structural Model of Labor Supply and Child Care Demand." *The Journal of Human Resources*, 27(1), pp. 166-203.
- Miller, R. (1984). "Job matching and occupational choice." *Journal of Political Economy*, 92, pp. 1086-1120.
- Miller, C. et E. Ferguson (2003). *Attracting and Keeping Qualified Staff in Canadian Child Care : The National Scan*. Halifax, NS, Child Care Connection Nova Scotia.
- Mocan, H. (2001). "Can Consumers Detect Lemons? Information Asymmetry in the Market for Child Care." *Document de travail*, no. 8291, NBER.
- Mocan, H. (2002). "The Market for Child Care." *NBER Reporter*, pp. 12-15.
- Mocan, H. et E. Tekin (2000). "Nonprofit sector and part-time work : An analysis of employer-employee matched data on child care workers." *Document de travail*, no. 7977, NBER.
- Mocan, H. et D. Viola (1997). "The Determinants of Child Care Workers' Wages and Compensation : Sectoral Difference, Human Capital, Race, Insiders and Outsiders." *Document de travail*, no. 6328, NBER.
- National Research Council (2001). *Eager to Learn : Educating our pre-schoolers*. Committee on Early Childhood Pedagogy, Bowman, B., M. Donovan & M. Burns (ed.). Washington, D.C., Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Academy Press.
- Neal, D. (1995). "Industry Specific Human Capital. Evidence from Displaced Workers." *Journal of Labor Economics*, 13(4), pp. 653–677.
- Neal, D. (1999). "The Complexity of Job Mobility among Young Men." *Journal of Labor Economics*, 17(2), pp. 237-261.
- Note de présentation du Canada (2003), Développement social Canada, Ottawa.
- OCDE (2004), *Politique sur les services éducatifs et de garde à l'enfance : Note de présentation du Canada*. Paris, OCDE, Direction de l'éducation.
- Oishi, A. (2002). "The Effect of Childcare Costs on Mothers' Labor Force Participation." *Japanese Journal of Social Security*, 1, pp. 51–67.
- Parera-Nicolau, A. et K. Mumford (2005). "Labour Supply and Childcare for British Mothers in Two-Parent Families : A Structural Approach." *Document de discussion*, no. 1908, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Park-Jadotte, J., S. Golin et B. Gault (2002). *Building a Stronger Child Care Workforce : A Review of Studies of the Effectiveness of Public Compensation Initiatives*. Washington, D.C., Institute for Women's Policy Research.
- Paull, G. et J. Taylor en collaboration avec A. Duncan (2002). *Mothers' employment and childcare use in Britain*. London, Institute for Fiscal Studies.
- Powell, L. (1997). "The Impact of Child Care Cost on the Labour Supply of Married Mothers : Evidence from Canada." *Canadian Journal of Economics*, 30(3), pp. 577-94.
- Powell, L. (1998). "Part-Time versus Full-Time Work and Child Care Costs : Evidence for Married Mothers." *Applied Economics*, 30(4), pp. 503-11.

- Powell, L. (2002). "Joint Labor Supply and Childcare Choice Decisions of Married Mothers." *Journal of Human Resources*, 37(1), pp. 106-128.
- Preston, A. (1988). "The Effects of Property Rights on Labor Costs on Nonprofit Firms : An Application to the Day Care Industry." *Journal of Industrial Economics*, 36, pp. 337-350.
- Rammohan, A. et S. Whelan (2006). "Child Care Costs and the Employment Status of Married Australian Mothers." *Documents de discussion*, no. 517, Centre for Economic Policy Research, Australian National University, pp. 1-27.
- Ribar, D. (1992). "Child Care and the Labor Supply of Married Women : Reduced Form Evidence." *Journal of Human Resources*, pp. 134-165.
- Ribar, D. (1995). "A Structural Model of Child Care and the Labor Supply of Married Women." *Journal of Labor Economics*, 13(3), pp. 558-97.
- Rolfe, H. (2005). "Building a Stable Workforce : Recruitment and Retention in the Child Care and Early Years Sector." *Children and Society*, 19(1), pp. 54-65.
- Rosenthal, M. (1994). *An ecological approach to the study of child care : Family day care in Israel*. Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Ruopp, R., J. Travers, F. Glantz et C. Coelen (1979). *Children at the Center : Final Report of the National Day Care Study*. Cambridge, MA, Abt Associates.
- Schom-Moffatt, P. (1985). "The Bottom Line : Wages and Working Conditions of Workers in the Formal Day Care Market." In *Series 1 - Financing Child Care : Current Arrangements*, documents d'information pour appuyer le rapport du Groupe d'étude sur la garde d'enfants, ministère de l'Approvisionnement et des Services du Canada, Ottawa.
- Shah, C. et G. Burke (2003a). *Labour Mobility. Demographic, Labour Force and Education Effects and Implications for VET*. Centre for the Economics of Education and Training, Project 2003-6.
- Shah, C. et G. Burke (2003b). "Future Job Openings : Australia In The Knowledge Economy." *Document de travail*, no. 48, Centre for the Economics of Education and Training.
- Shaw, K. (1984). "A Formulation of the Earnings Function using the Concept of Occupational Investment." *Journal of Human Resources*, 19(3), pp. 319-340.
- Shaw, K. (1987). "Occupational Change, Employer Change, and the Transferability of Skills." *Southern Economic Journal*, 53(3), pp 702-719.
- Shaw, R. (1985). *Inter-Metropolitan Migration in Canada. Changing Determinants of Three Decades*. Toronto, ON, New Canada Publications.
- Spiess, K. et F. Buchel (2003). "Effekte der regionalen Kindergarteninfrastruktur auf das Arbeitsangebot von Müttern." *Schmähl, Schriften des Vereins für Socialpolitik*, 294, pp. 95-126.
- Stallings, J. (1980). "An observation study of family day care." In J. Colberg (Ed.), *Home day care : A perspective*, Roosevelt University, Chicago, pp. 25-47.
- Stevens, M. (1994). "A Theoretical Model of On-the-job Training with Imperfect Competition." *Oxford Economic Papers*, 46(4), pp. 537-562.
- Tassinopoulos, A. et H. Werner (1999). "To Move or Not to move – Migration of Labour in the European Union." *IAB Labour Market Research Topics* 35.
- Veum, J. et P. Gleason (1991). "Child Care : Arrangements and Costs." *Monthly Labor Review*, 114(10), pp.10-17.
- Walker, J. (1992). "New Evidence on the Supply of Child Care : A Statistical Portrait of Family Providers and An Analysis of Their Fees." *Journal of Human Resources*, 27(1), pp. 40-69.
- Warner, M., R. Ribeiro et A. Smith (2003). "Addressing the Affordability Gap : Framing Child Care as Economic Development." *Journal of Affordable Housing*, 12(3).
- Whitebook, M., C. Howes et D. Phillips (1998). *Worthy Work, Unliveable Wages : The National Child Care Staffing Study, 1988-1997*. Washington, D.C., Centre for the Child Care Workforce.
- Wrohlich, K. (2004). "Child Care Costs and Mothers' Labor Supply : An Empirical Analysis for Germany." *Documents de discussion*, DIW Berlin 412, German Institute for Economic Research, pp. 1-27.
- Wrohlich, K. (2005). "The Excess Demand for Subsidized Child Care in Germany." *Discussion Paper*, IZA, Bonn, no. 1515.

Wrohlich, K. (2006). "Labor Supply and Child Care Choices in a Rationed Child Care Market." *Document de discussion*, IZA, Bonn, no. 2053.

GLOSSAIRE

Analyse d'impact – Technique pour évaluer dans quelle mesure des changements d'hypothèses ou de variables d'entrée influenceront sur les résultats.

Asymétrie de l'information – Une transaction en vertu de laquelle une partie détient plus d'information ou une meilleure information qu'une autre, ce qui entraîne un déséquilibre eu égard au pouvoir dans la transaction. En d'autres termes, un consommateur peut connaître moins bien que le vendeur les propriétés d'un produit. Le coût de trouver plus d'information est prohibitif, de sorte que le consommateur demeure moins bien informé. Par exemple, si un véhicule est un citron, seul le vendeur de l'automobile sait que ce n'est pas une bonne voiture. L'asymétrie d'information signifie qu'il y a toujours un marché pour les véhicules qui sont des citrons.

Augmenter – Grossir ou accroître.

Avantages – Dans le calcul du rapport avantages et coûts, les avantages renvoient aux améliorations quantitatives et qualitatives attendues ou résultant d'un investissement. Selon le contexte dans le rapport, les avantages renvoient aussi à l'amélioration du bien-être que dérivent les consommateurs ou les parents de l'utilisation de services de garde ou d'autres biens et services.

Avantages ou coûts nets – Résultat de la soustraction de la valeur totale des coûts actuels de la valeur totale des avantages actuels. Lorsque les avantages excèdent les coûts, le résultat donne un nombre positif – on parle d'avantage net. Lorsque les coûts excèdent les avantages, le résultat est un nombre négatif et on parle de coût net (cf. valeur actualisée nette).

Capital humain – Somme totale des connaissances productives et techniques, de l'expérience et de la formation d'une personne.

Concurrence imparfaite – La situation de concurrence dans un marché donné où ne sont pas satisfaites les conditions nécessaires à la concurrence parfaite.

Concurrence monopolistique – Structure de marché qui compte beaucoup de vendeurs produisant chacun un produit différencié. Le monopole local est une sorte de concurrence monopolistique, p. ex., un détaillant ou une coiffeuse.

Concurrence pure et parfaite – Structure de marché idéal comportant un grand nombre d'acheteurs et de vendeurs, tous petits, de sorte qu'ils agissent comme preneurs.

Corrélation – Une relation statistique entre deux ou plusieurs variables. Dans cette relation, les changements systématiques de la valeur d'une variable s'accompagnent de changements systématiques de la valeur de l'autre.

Coûts ou avantages actualisés – Coûts ou avantages dans les années à venir multipliés par un facteur d'actualisation pour les convertir à leur valeur actuelle; on parle également de coûts ou avantages en valeur actuelle.

Coûts ou avantages non actualisés – Coûts ou avantages dans les années à venir qui n'ont pas été multipliés par un facteur d'actualisation pour les convertir à leur valeur actuelle. En d'autres termes, les coûts ou les avantages projetés.

Coûts fixes - Coûts qui ne varient pas au fil du temps.

Coûts irrécupérables – Coûts irrécupérables engagés ou engloutis avant le début d'un projet. Parce que ces coûts sont irrécupérables, on ne les prend pas en compte dans une analyse des coûts et avantages.

Coûts variables – Coûts sensibles au volume; par exemple, les frais afférents aux services informatiques sont souvent sensibles au volume.

Coût marginal – Augmentation du coût total à cause d'une unité de production additionnelle.

Demande de remplacement – Mesure les ouvertures de poste requises pour remplacer les travailleurs qui changent de profession ou quittent le marché du travail.

Demande excédentaire – La quantité demandée excède la quantité fournie au prix en vigueur.

Demande d'expansion – Mesure les nouveaux emplois créés par une augmentation ou une expansion de l'activité économique.

Dynamique du marché – Processus en vertu duquel le marché procède à des ajustements.

Écart – L'écart mesure la dérogation par rapport à une moyenne ou une valeur attendue (médiane).

Échec du marché – Lorsque le marché libre n'alloue pas efficacement les biens et services en vue de satisfaire le plus possible le consommateur. C'est ce qui existe lorsqu'il existe une autre situation où tous ceux qui sont impliqués pourraient en bénéficier ou en pâtir. L'échec du marché correspond à une situation où les résultats du marché libre donnent des résultats insatisfaisants pour la société. L'échec du marché est souvent associé à des marchés non concurrentiels, p. ex., des monopoles; à des externalités, p. ex., effet sur une partie qui n'est pas directement concernée par la transaction; à des biens publics, p. ex., un bien qui n'est pas l'objet de concurrence, c'est-à-dire que la consommation de ce bien par une personne n'en réduit pas la disponibilité pour un autre, et qui ne peut pas être exclusif, c'est-à-dire que personne ne peut être exclu de l'utilisation de ce bien.

Économie – Ensemble des activités humaines reliées à la production, la distribution, l'échange et la consommation des biens et des services d'un pays ou de tout autre région.

Économies d'échelle – Avantages en termes de coûts obtenus par une entreprise et attribuables à l'expansion de sa production.

Économies de coûts – Avantages obtenus par l'élimination de dépenses prévues, telles que des dépenses prévues au budget ou contractuelles.

Élasticité – Rapport entre deux taux d'accroissement (ratio entre la variation en pourcentage d'une variable et la variation en pourcentage d'une autre variable).

Élasticité-prix croisée (élasticité croisée des prix) – Sensibilité de la demande à l'endroit d'un bien en réponse à une variation de prix d'autres biens connexes.

Élasticité du revenu – Sensibilité de la demande d'un bien ou service par rapport à la variation du revenu des personnes demandant le produit. Elle représente le rapport entre la variation en pourcentage de la quantité demandée et la variation en pourcentage du revenu des acheteurs.

Élasticité-prix de la demande – Sensibilité de la demande à une variation du prix du bien considéré.

Élasticité-prix de l'offre – Mesure numérique de la sensibilité de l'offre d'un produit à la variation du prix de ce produit.

Élasticité salariale – Sensibilité de la quantité demandée d'un bien à la variation du salaire des personnes qui demandent ce produit. Elle est calculée en fonction de la variation en pourcentage de la quantité demandée par rapport à la variation en pourcentage du revenu.

Emploi atypique – Emploi qui ne s'inscrit pas dans le créneau habituel des horaires de travail : de trente-cinq à quarante heures par semaine, du lundi au vendredi, de 9 heures à 17 heures. Le travail à temps partiel, temporaire, occasionnel et sur quart font partie de cette catégorie.

Estimation – Méthode de quantification statistique de la relation entre une ou plusieurs variables. Les paramètres d'un modèle sont estimés statistiquement en se servant de données mesurées.

Hypothèses – Opinions faites à propos de facteurs inconnus et de l'avenir dans l'analyse de plans d'action différents. Les hypothèses sont faites dans le but de soutenir et de limiter, dans la mesure du raisonnable, la portée de l'analyse.

Hypothèse du « don du travail » – En vertu de l'hypothèse du don du travail, les travailleuses du secteur sans but lucratif sont plus préoccupées par la nature du service qu'elles offrent que par leur salaire, de sorte qu'elles acceptent de travailler à un salaire inférieur à celui qu'on leur verserait ailleurs. Elles font pratiquement « don » à leur employeur d'une partie du salaire qu'elles pourraient gagner ailleurs, en raison des avantages sociaux étendus de leur travail.

Indice des prix à la consommation (IPC) – Un indice du coût de tous les biens et services pour un consommateur typique.

Inflation – Hausse durable du niveau général des prix au fil du temps.

Investissement – Dépense de fonds pour acquérir une nouvelle habileté ou des capacités qui procureront un flux de revenus futurs.

Médiane – Point statistique où 50 % des données se situent sous la valeur médiane et 50 %, au-dessus de la valeur médiane.

Microéconomie – Domaine de l'économie qui étudie l'économie des consommateurs, des ménages et des entreprises individuelles.

Modèle économique – Représentation théorique de la réalité économique indiquant les interrelations entre des variables économiques choisies.

Monopole – Lorsqu'une personne ou une entreprise donnée a suffisamment d'emprise sur un produit ou sur un service donné pour en fixer les modalités d'accès par les autres.

Monopoleur – Celui qui monopolise les moyens de produire ou de vendre quelque chose.

Monopsonie – Exemple de concurrence imparfaite lorsqu'un seul acheteur fait face à plusieurs vendeurs. Étant le seul acheteur d'un bien ou service, le « monopsonie » peut dicter les termes aux fournisseurs au même titre que le monopoleur contrôle le marché par rapport aux acheteurs.

Moyenne – Moyenne de toutes les valeurs.

Oligopole – Marché ou industrie dominée par un petit nombre de vendeurs (oligopoleurs).

Oligopsonie (concurrence monopsonistique) – Situation dans laquelle le nombre d'acheteurs est petit alors que le nombre de vendeurs peut théoriquement être élevé.

Optimalité – Condition d’être au meilleur par rapport à une situation donnée.

PIB – Le produit intérieur brut est la valeur totale en dollars de tous les biens et services produits dans une économie particulière dans une année donnée.

Pouvoir d’achat – Quantité et qualité de biens et de services qu’une somme d’argent permet à un ménage ou un consommateur individuel de se procurer.

Pouvoir monopolistique – La capacité que possède un vendeur de fixer le prix d’un bien.

Pouvoir monopolistique local – Le pouvoir monopolistique local existe lorsque le vendeur n’a aucun autre concurrent local, situé à distance raisonnable, qui offre le même genre de produits ou de services. En vertu de ce pouvoir, une entreprise peut augmenter ses prix au-dessus des seuils qui existeraient si elle devait faire face à de la concurrence.

Produit marginal - Augmentation de l’extrait en raison d’une unité d’intrant additionnelle.

Productivité – Quantité d’un extrait produite par unité d’intrant. On l’exprime habituellement sur une période de temps donnée.

Ratio avantages-coûts – Indicateur économique de rentabilité : la quantité d’avantages pour chaque dollar investi. Le ratio est calculé en divisant la valeur actuelle des avantages par la valeur actuelle des coûts.

Réduction des coûts – Bénéfices obtenus par l’élimination d’une dépense prévue, telle qu’une dépense budgétée ou contractuelle.

Régression hédoniste – Méthode pour estimer la demande ou la valeur. En vertu de cette méthode, on réduit l’objet de recherche à ses caractéristiques constituantes et on estime la valeur à laquelle chacune d’elles contribue individuellement. Les modèles hédonistes sont le plus souvent établis à l’aide de l’analyse de régression, bien que des modèles plus généraux, comme les grilles d’ajustement des ventes, soient des cas spéciaux de modèles hédonistes.

Régression statistique – Terme générique pour désigner des techniques de modélisation et d’analyse de données numériques utilisées pour prévoir (y compris la prévision de données chronologiques), inférer, valider des hypothèses, et modéliser des relations causales. Les techniques utilisées se servent de valeurs d’une variable dépendante (également appelée variable expliquée ou variable à expliquer) et d’une ou de plusieurs variables indépendantes (également appelées variables explicatives ou variables causales).

Rentable – Rendement qui justifie l’investissement initial.

Résultat concurrentiel – En économie, un résultat concurrentiel survient lorsqu’il y a « concurrence parfaite ». La concurrence parfaite décrit une situation théorique dans laquelle il y a un produit homogène, un nombre important de consommateurs et de producteurs et de faibles obstacles à l’entrée, de sorte qu’il n’y a pas de pouvoir de marché, les consommateurs et producteurs possèdent de l’information parfaite, et les entreprises visent des bénéfices maximums. Dans ces conditions, les coûts marginaux sont égaux aux revenus marginaux et le résultat maximise les bienfaits pour la société si tous les coûts et avantages sont privés. À l’équilibre, la quantité fournie équivaut à la quantité demandée.

Revenu du travail – Somme des traitements et du salaire à laquelle s’ajoute un revenu supplémentaire de travail. Le revenu supplémentaire de travail est constitué de paiements par l’employeur en vue d’avantages futurs des employés : contributions aux régimes d’avantages sociaux et de retraite, à la CSST et à l’assurance-emploi.

Revenu du travail additionnel – Contributions sociales des employeurs comprenant les prestations de retraite, les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime de pension du Canada, à la Régie des rentes du Québec et à d'autres régimes de retraite, les contributions à la CSST et aux régimes d'assurance santé, dentaire, invalidité de courte et de longue durée, etc.

Revenu ne provenant pas du travail – Le total de tous les revenus sauf le revenu actuel du travail (traitements, salaires et revenus du travail additionnels). Le revenu ne provenant pas du travail comprend les revenus d'investissements et les transferts de paiement du gouvernement et des entreprises, comme les prestations d'assurance-emploi et de régimes de retraite.

Risque moral – Relié à l'asymétrie d'information; il s'agit d'une situation où une partie dans une transaction possède plus d'information que l'autre, surtout en regard de ses actions et intentions. La partie mieux informée a tendance ou est incitée à soutirer un avantage économique de la transaction au détriment de l'autre partie.

Salaires d'acceptation – Salaire le plus bas pour lequel un travailleur accepterait un emploi donné.

Sectoriel – D'un secteur particulier ou pertinent à un secteur donné.

Statistiquement significatif – Résultat peu susceptible d'être obtenu par hasard.

Tarif régressif – Système en vertu duquel les tarifs demandés pour des services sont basés sur le revenu du ménage et la taille de la famille, ce qui permet aux clients de payer en fonction de leurs moyens.

Taux d'actualisation – Un taux utilisé pour mettre en rapport des sommes d'argent actuelles et futures. Les taux d'actualisation s'expriment en pourcentage et servent à réduire la valeur future de montants d'argent donnés par rapport à leur valeur actuelle. Cette mesure égalise divers flux des coûts et avantages pour permettre la comparaison de différentes alternatives. Les taux d'actualisation traduisent la valeur temporelle de l'argent.

Taux d'activité – Pourcentage de personnes en âge de travailler (âgées de 16 à 65 ans) qui travaillent ou se considèrent disponibles pour travailler contre rémunération.

Valeur actuelle – Valeur actuelle estimée des avantages ou des coûts futurs obtenue en actualisant les valeurs futures à l'aide d'un taux et d'un facteur d'actualisation déterminés.

Valeur actualisée nette (VAN) – Résultat de la soustraction de la valeur totale des coûts actuels de la valeur totale des avantages actuels. On parle aussi d'avantage net et de coût net.

Variable – Quantité pouvant représenter une ou plusieurs valeurs d'un ensemble.

Variable prédictive – Variable que l'on peut utiliser pour prévoir la valeur d'une autre variable (comme dans une régression statistique).

Variable substitutive – Élément probablement inintéressant en soi, mais à partir duquel une variable d'intérêt peut être estimée approximativement.

Variance – La variance mesure la déviation par rapport à une moyenne ou une valeur escomptée.

Sources :

En français :

1. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues-collections/problemes-economiques/glossaire/s.shtml>
2. http://www.oecd.org/glossary/0,3414,fr_2649_33733_42610210_1_1_1_1,00.html
3. http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/marche_travail_f/sp_615_10_06/page06.shtml
4. http://www.oecd.org/glossary/0,3414,fr_2649_33733_42610210_1_1_1_1,00.html#31734560
5. <http://www.statcan.gc.ca/pub/13-017-x/2008001/themes/ch03/5213342-fra.htm>
6. <http://www.univ-orleans.fr/iut-orleans/enseignants/GENDRON/lexique/termes.htm>

En anglais :

1. <http://www.acf.hhs.gov/programs/cb/systems/sacwis/cbaguide/appendixb.htm>
2. http://government.cce.cornell.edu/doc/html/MethodologyGuide_TermsUsed.htm
3. en.wikipedia.org/wiki
4. <http://www.lclark.edu/~bekar/Mankiw/ch13/concepts.htm>
5. www.4gtf.com/Resources/Glossary.aspx
6. erc.msh.org/staticpages_printerfriendly/2.2.3_gmt_English_.htm
7. wordnet.princeton.edu/perl/webwn
8. http://wps.prenhall.com/wps/media/objects/4174/4275054/gloss/Osullivan_survey_glossary.html
9. <http://stats.oecd.org/glossary/search.asp>
10. www.esse.ou.edu/glossary_st.html
11. www-personal.umich.edu/~alandear/glossary/m.html
12. www.kxcad.net/ansys/ANSYS/ansyshelp/Hlp_G_ADVPS2.html
13. quizlet.com/print/106178
14. <http://economics.about.com/library/glossary/bldef-monopoly-power.htm>
15. www.thinkport.org/cff247fc-95fb-4f15-9d14-3194417d16de.asset
16. <http://74.125.95.132/search?q=cache:vFy29pW-jlGJ:www.answers.com/topic/variance-1+variance&cd=5&hl=en&ct=clnk&gl=ca>
17. http://www.amosweb.com/cgi-bin/awb_nav.pl?s=gls&c=dsp&k=market+failure
18. http://74.125.95.132/search?q=cache:GL4Rslo3l0cJ:en.wikipedia.org/wiki/Gross_domestic_product+gross+domestic+produce&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=ca