

# Salaires versés dans le secteur des services de garde et la qualité du système



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

## Salaires versés dans le secteur des services de garde et la qualité du système

### Un travail à valoriser

L'information présentée dans ce document est tirée de la mise à jour des données du marché du travail dans le secteur des services de garde à l'enfance : *Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada*. L'étude dresse le portrait des personnes qui travaillent dans le secteur des services de garde réglementés et dégage des solutions pour s'attaquer à la pénurie critique de main-d'œuvre dans ce secteur. Elle a été réalisée pour le compte du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) et est un suivi de la recherche *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*, réalisée en 1998. Pour de plus amples renseignements : [www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca).

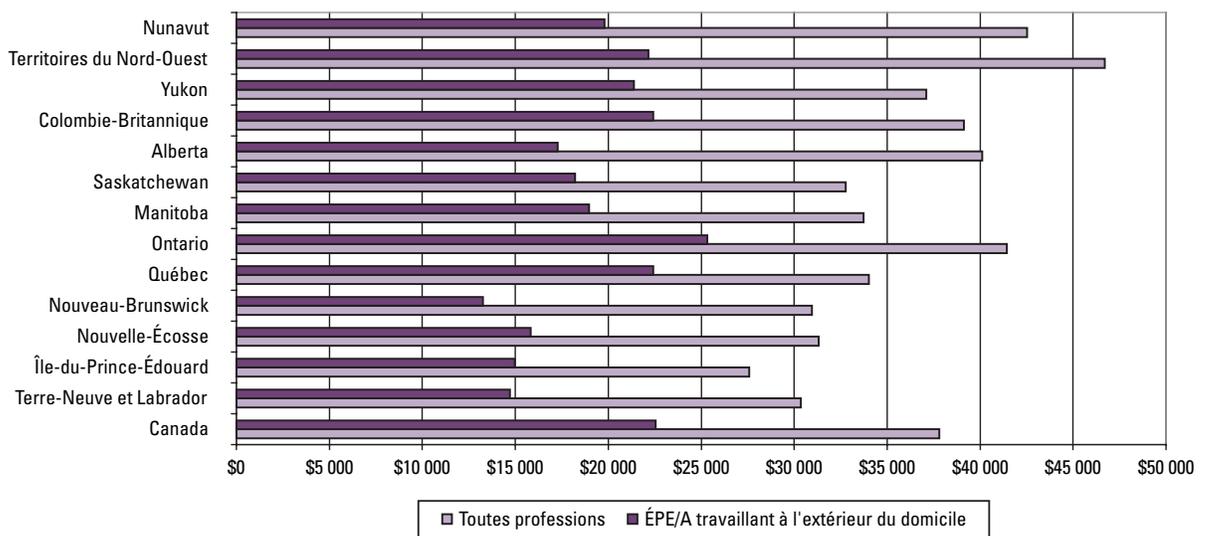
Les faibles salaires et le peu d'avantages sociaux consentis à la main-d'œuvre des services de garde (sg) sont deux facteurs importants étroitement liés aux problèmes de recrutement et au taux

de roulement élevé dans le secteur des services de garde, situation qui résulte en des services de garde de qualité inférieure. L'amélioration de la rémunération dans le secteur des sg constitue une mesure essentielle pour assurer l'instauration d'un système de services éducatifs et de garde à l'enfance de bonne qualité. Dans ce document, nous examinons le revenu des travailleuses du secteur, l'impact de la scolarisation sur leur revenu et les conséquences probables sur les salaires des tendances actuelles au chapitre de l'expansion des sg et de leur financement.

### Ce que gagne la main-d'œuvre du secteur

Selon les données du recensement 2001, les éducatrices en petite enfance et assistantes (ÉPE/A) gagnaient environ la moitié de la moyenne nationale, toutes professions confondues. (Le **graphique** suivant illustre la constance de cet écart dans toutes les provinces dans le cas des éducatrices en garderie détentrices d'un certificat ou d'un diplôme d'études collégiales). Les ÉPE/A travaillant à temps plein à leur domicile (éducatrices en milieu familial ou responsables de services de garde en milieu familial) gagnaient en moyenne 15 000 \$ par année. Celles qui travaillaient à l'extérieur de leur domicile (éducatrices en garderie) gagnaient tout juste au-dessus de 21 000 \$ par année<sup>1</sup>.

Graphique 1 : Revenu à temps plein moyen en 2000 des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur de leur domicile détentrices d'un certificat ou d'un diplôme d'études collégiales, toutes professions confondues



Source : Totalisations spéciales effectuées sur les données du recensement 2001 dans le cadre de la Mise à jour des données du marché du travail

<sup>1</sup> Dans cette étude, les auteurs ont retenu comme hypothèse que les ÉPE/A qui travaillaient à l'extérieur de leur domicile travaillaient en garderie et que celles qui travaillaient à la maison étaient des éducatrices en milieu familial ou des responsables de services de garde en milieu familial. Pour obtenir plus d'informations relativement à la Classification nationale des professions, veuillez vous référer à la section 2.2.2 du rapport principal.

## La scolarité fait une différence

Avec plus de scolarité, on obtient un revenu supérieur :

- Les éducatrices en garderie sans certificat ou diplôme d'études postsecondaires gagnaient en moyenne 17 000 dollars;
- 22 500 dollars si elles étaient détentrices d'un certificat ou d'un diplôme;
- et 25 800 dollars si elles détenaient un baccalauréat.

Le **tableau 1** indique une corrélation entre un niveau de scolarité plus élevé et un revenu supérieur pour toutes les provinces et territoires sauf en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard. Les ÉPE/A en Ontario détentrices d'un certificat ou d'un diplôme d'études collégiales étaient celles dont le revenu grimpa le plus en fonction de leur scolarité – une augmentation d'environ 7 500 dollars (soit environ 42 %). Elles gagnaient près de deux fois plus que leurs collègues du Nouveau-Brunswick.

**Tableau 1 : Revenu moyen à temps plein en 2000 des éducatrices en petite enfance et assistantes qui travaillaient à l'extérieur de leur domicile en fonction du niveau de scolarité le plus élevé, par province et territoire.**

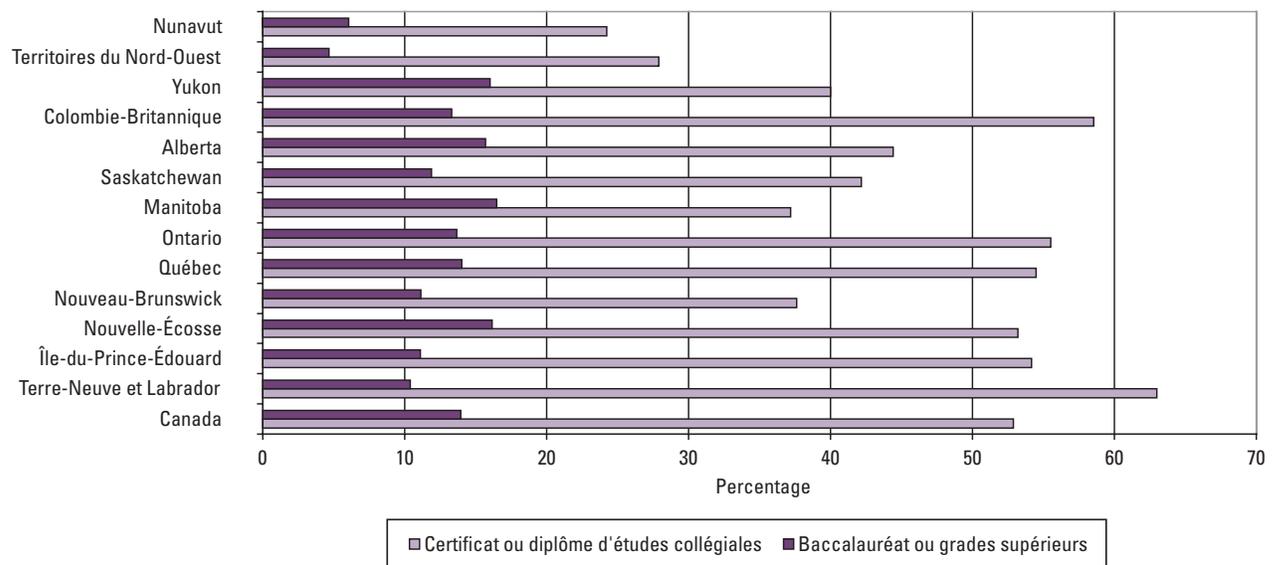
	Sans titre de compétences de niveau postsecondaire (\$)	Certificat ou diplôme d'études postsecondaires (\$)	Baccalauréat ou grades supérieurs (\$)
<b>Canada</b>	<b>17 034</b>	<b>22 548</b>	<b>25 796</b>
Terre-Neuve et Labrador	12 990	14 709	14 857
Île-du-Prince-Édouard	14 678	14 979	14 796
Nouvelle-Écosse	15 410	15 820	17 958
Nouveau-Brunswick	10 577	13 268	17 232
Québec	18 336	22 418	26 301
Ontario	17 836	25 315	28 350
Manitoba	14 918	18 964	23 924
Saskatchewan	15 239	18 207	24 764
Alberta	14 586	17 290	22 761
Colombie-Britannique	17 821	22 428	23 562
Yukon	18 705	21 369	37 236
Territoires du Nord-Ouest	17 939	22 154	—
Nunavut	15 892	19 803	46 100

Source : Totalisations spéciales sur les données du recensement 2001 dans le cadre de la Mise à jour des données du marché du travail

La plupart des éducatrices et aides-éducatrices en garderie (environ le deux tiers des ÉPE/A) détiennent un diplôme d'études postsecondaires (c.-à-d. un certificat, un diplôme, un baccalauréat ou plus). C'est dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Nouveau-Brunswick que le niveau de scolarité était le plus bas et à Terre-Neuve et Labrador et en Colombie-Britannique qu'il était le plus élevé. Dans l'ensemble, les ÉPE/A étaient

quatre fois plus susceptibles de détenir un certificat ou un diplôme d'études collégiales qu'un baccalauréat ou un grade supérieur. C'est au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et au Yukon que la proportion de ÉPE/A dotées d'un grade universitaire était la plus élevée et dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut qu'elle était la plus faible.

Graphique 2 : Scolarité la plus élevée des éducatrices en petite enfance et assistantes travaillant à l'extérieur du domicile, par province et territoire

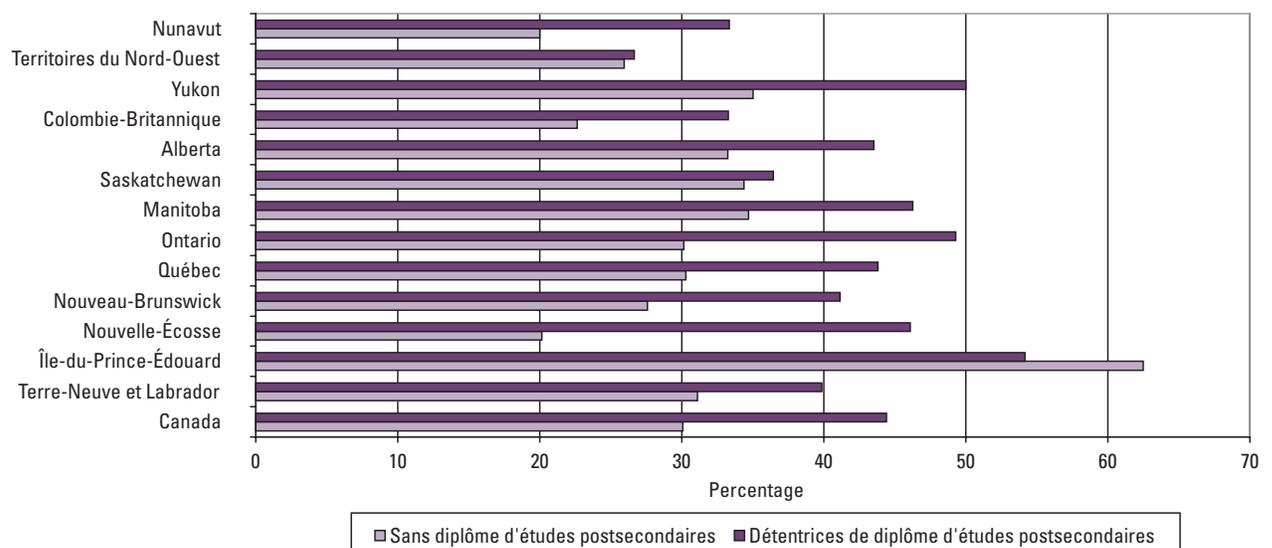


Source : Totalisations spéciales effectuées sur les données du recensement 2001 dans le cadre de la Mise à jour des données du marché du travail

Dans le cas des ÉPE/A travaillant en garderie, avoir un diplôme d'études postsecondaires influait sur le fait d'occuper un emploi à temps plein toute l'année. En effet, le graphique 3 illustre qu'environ 44 % de celles qui détenaient un certificat, un diplôme ou un baccalauréat, travaillaient à temps plein et toute l'année à comparer à 30 % de celles qui n'en avaient pas. C'est uniquement à l'Île-du-Prince-Édouard qu'avoir un diplôme d'études post-

secondaires n'influaient pas sur le fait d'occuper un emploi à temps plein toute l'année. C'est en Nouvelle-Écosse que la scolarité avait le plus d'influence à cet égard. En effet, la proportion d'éducatrices détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires qui travaillaient à temps plein et toute l'année dans cette province était deux fois plus élevée que la proportion de celles qui n'en détenaient pas (46 % à comparer à 20 %).

Graphique 3 : Pourcentage d'éducatrices en petite enfance et d'assistantes travaillant à l'extérieur du domicile ayant travaillé à temps plein et toute l'année en 2000 par niveau de scolarité et par province et territoire



## L'impact du financement sur les salaires

Plusieurs facteurs liés au financement des services de garde ont un impact sur les salaires versés en services de garde. Notamment :

- Les frais de garde versés par les parents
- Le taux des subventions et les seuils d'admissibilité
- Les subventions de fonctionnement gouvernementales et les subventions aux salaires
- L'appartenance à un syndicat et une structure sans but lucratif sont deux facteurs qui ont tendance à prédire des salaires plus élevés.

### Les frais de garde versés par les parents et les subventions

La portion la plus significative du financement des sg (en dehors du Québec) provient des frais de garde versés par les parents. Le système actuel, fondé sur le principe de l'utilisateur-payeur, fait en sorte que pour beaucoup de familles à revenu moyen les services de garde sont inabordables étant donné que ces familles ne sont pas généralement admissibles aux subventions pour frais de garde. De plus, même si les parents à faible revenu reçoivent des subventions provinciales ou territoriales, ils ont souvent du mal à assumer la différence entre le montant de la subvention et le coût total du service de garde. C'est d'ailleurs pour ces raisons que beaucoup de garderies s'efforcent de maintenir à un niveau modéré les frais exigés. Cela a pour effet, par ailleurs, de limiter leurs revenus, lesquels sont leur principale source pour payer les salaires. Les salaires du personnel et les avantages sociaux comptent pour au moins 75 % du budget d'une garderie.

L'étude *Early Childhood Education and Care in Canada 2004*<sup>2</sup> a démontré que c'est au Québec et de loin que les frais de garde pour un enfant de trois ans sont les moins élevés à 7 dollars par jour (environ 150 dollars par mois). Dans les autres provinces et territoires, les frais de garde pour les enfants de trois ans variaient de 376 dollars par mois au Manitoba à 532 dollars par mois en Alberta. On ne disposait pas de chiffres à propos des frais de garde exigés en Ontario, en Colombie-Britannique et dans les trois territoires pour 2004. C'est à Terre-Neuve et Labrador que les frais de garde pour un poupon étaient les plus élevés – 975 dollars en moyenne par mois.

### Des subventions affectées spécifiquement aux salaires

À partir de 2004, toutes les provinces et tous les territoires offraient pour le moins, et sous une forme ou une autre, des subventions de fonctionnement à un certain nombre de services de garde. Depuis 2001, certaines provinces et certains territoires ont haussé le taux de leurs subventions et les seuils d'admissibilité alors que d'autres ont introduit des subventions pour les salaires ou le personnel basées sur le niveau de scolarité :

- La province de Terre-Neuve et Labrador verse un supplément lié à la scolarité aux éducatrices en garderie qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires. Des paiements trimestriels leur sont remis directement. Le financement a augmenté pour atteindre 2 080 dollars par année dans le cas d'une éducatrice à temps plein détentrice d'un certificat d'un an en éducation de la petite enfance (ÉPE) et à 4 160 dollars par année dans le cas d'une éducatrice détenant au minimum un diplôme de deux ans en ÉPE.
- En Nouvelle-Écosse, le gouvernement a introduit une subvention dite de stabilisation des sg pour améliorer les salaires et stimuler le recrutement et la rétention du personnel. Les montants versés atteignent 4 000 dollars par année pour les éducatrices formées et 1 000 dollars par année pour celles qui ne le sont pas, le tout basé sur le ratio éducatrice/enfants fixé par règlement. Au moins 80 % de la somme doit être affectée aux salaires et on a la possibilité d'affecter 20 % aux avantages sociaux et au perfectionnement professionnel.
- Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a augmenté la portion de sa subvention pour l'amélioration de la qualité devant être affectée aux salaires. Les installations doivent attribuer au moins 73 % de la subvention aux salaires et avantages sociaux des employés qui travaillent directement auprès des enfants (en hausse par rapport à 60 %) et au moins 18 % au perfectionnement et à la formation continue.

<sup>2</sup> Friendly, M. et J. Beach (2005). *Early Childhood Education and Care Canada 2004*. Toronto, ON : Université de Toronto, Childcare Resource and Research Unit. Toutes les données pour les années 2003 et 2004 proviennent de ce document. À noter qu'une version abrégée de ce document, intitulée *Tendances et analyses : services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada en 2004*, existe en français.

- Au Québec, on a lancé une campagne de recrutement et le gouvernement accorde aux sg le financement dont ils ont besoin pour se conformer à l'échelle salariale négociée avec les syndicats représentant les travailleuses en garderie.
- Au Manitoba, on a également mis en œuvre une campagne de recrutement. La province a maintenu sa collaboration avec la *Manitoba Child Care Association* dans le but d'accorder aux garderies le financement requis pour verser des salaires conformes à l'échelle de la MCCA, des salaires qui ont augmenté au fil des années. Le *Manitoba General Employees Union* (MGEU) maintient son effort pour la syndicalisation des garderies. À l'automne 2004, environ soixante-dix garderies avaient joint ses rangs et le syndicat poursuivait, de concert avec la MCCA et le gouvernement provincial, une stratégie visant à créer et soutenir financièrement une association d'employeurs.
- Le gouvernement de la Saskatchewan a augmenté la subvention accordée aux services éducatifs et de garde à l'enfance de manière à ce qu'elle passe de 680 dollars par mois par éducatrice à 775 dollars par mois.
- En Alberta, on a introduit en 2002 un système d'agrément. Les garderies admissibles ont accès à des subventions « préagrément » et « post-agrément » et à des subventions aux salaires des employées. Elles peuvent recevoir 0,46 \$ l'heure ou 0,58 \$ l'heure pour une éducatrice de niveau 1 selon qu'elles sont en instance d'agrément ou déjà agréées, 0,61 \$ l'heure ou 0,76 \$ l'heure pour une éducatrice de niveau 2 et 0,94 \$ l'heure ou 1,18 \$ l'heure pour une éducatrice de niveau 3.
- Le territoire du Yukon a ajouté 23 000 dollars à son budget de 2003 spécifiquement pour les salaires. En 2004, le budget des sg a connu une hausse de 675 000 dollars dont la moitié fut affectée aux salaires.

Les subventions ciblées aux salaires ont un impact véritable. Les quatre provinces ayant fourni des données sur les salaires avaient toutes adopté des mesures pour améliorer le niveau des salaires et dans tous les cas, les salaires des ÉPE/A dans ces provinces étaient plus élevés qu'en 2001<sup>3</sup>.

Tableau 2 : Salaire moyen équivalent à temps plein, 2001 et 2004

	2001 (\$)	2004 (\$)
Nouveau-Brunswick	12 539 (tout le personnel)	15 420
Québec	22 418 (certificat ou diplôme)	30 072 (personnel formé)
Manitoba	18 964 (certificat ou diplôme)	24 135 (ÉPE II, certificat 1 an) 25 560 (ÉPE II, diplôme 2 ans)
Saskatchewan	18 207 (certificat ou diplôme)	21 157 (Diplôme 2 ans)

<sup>3</sup> L'information sur les salaires provenant des statistiques administratives fournies par les provinces et territoires ne peut être comparée aux données du recensement. Toutefois, comme l'information provenant des provinces et des territoires sur les salaires pour l'année 2001 correspondait de mille à deux milles dollars près aux données sur le revenu tirées du recensement, nous les présentons en parallèle dans le tableau de manière à observer les tendances probables.

### Financement gouvernemental accru

Des ententes fédérales, provinciales et territoriales conclues récemment ont eu pour effet d'accroître les fonds disponibles pour le financement des services de garde à l'enfance au Canada. L'Entente pour le développement de la petite enfance (2001) consent aux provinces et territoires une somme de 2,2 milliards de dollars sur cinq ans quoique les fonds n'aient pas nécessairement à être affectés à des services de garde en tant que tel. Le Cadre multi-latéral sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants dispose, quant à lui, de fonds destinés aux services de garde réglementés. Et dernièrement, dans le budget fédéral 2005, on annonçait une somme de 750 millions en prévision de la mise en œuvre d'un cadre national pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants basé sur les principes **QUAD**, c'est-à-dire **q**ualité, **u**niversalité et **i**nclusion, **a**ccessibilité et programmes axés sur le **d**éveloppement de l'enfant.

Globalement, les dépenses au Canada en matière de services de garde ont augmenté depuis 2001. Les hausses les plus substantielles ont été enregistrées dans les Territoires du Nord-Ouest (58,7 %), en Nouvelle-Écosse (53,3 %) et au Québec (42,8 %). Par contre, il y a aussi eu des compressions dans trois provinces et territoires, à savoir une baisse de 4,2 % au Nunavut, de 6,8 % en Alberta et de 14,5 % en Colombie-Britannique.

**Tableau 3 : Financement consenti aux services de garde réglementés (2001 et 2004)**

Province et territoire	2001 (\$)	2003 – 2004 (\$)	Changement %
Terre-Neuve et Labrador	7 753 000	9 636 300	24,3
Île-du-Prince-Édouard <sup>4</sup>	4 229 708	4 681 790	10,7
Nouvelle-Écosse	12 892 278	19 767 821	53,3
Nouveau-Brunswick	10 800 000	13 900 000	28,7
Québec	1 092 427 651	1 560 000 000	42,8
Ontario	451 500 000	497 400 000	10,2
Manitoba	62 876 400	73 003 600	16,1
Saskatchewan	16 387 911	19 639 000	19,8
Alberta	57 500 000	53 600 000	-6,8
Colombie-Britannique <sup>5</sup>	164 563 000	140 725 000	-14,5
Yukon	4 440 222	5 197 284	17,1
Territoires du Nord-Ouest	1 602 000	2 542 000	58,7
Nunavut	1 865 000	1 786 000	-4,2
<b>Canada</b>	<b>1 888 837 170</b>	<b>2 401 878 795</b>	<b>27,1</b>

Source : Friendly et Beach, 2005

<sup>4</sup> À l'Î.-P.-É., les maternelles sont intégrées à la garderie. Aux fins de comparaison avec d'autres provinces et territoires où la maternelle fait partie du système d'éducation public, nos calculs ne comprennent pas les sommes affectées à la maternelle à l'Î.-P.-É.

<sup>5</sup> Les subventions en Colombie-Britannique sont accordées aux services de garde réglementés et non réglementés. Le montant des dépenses dans ce tableau a été établi en estimant que 50 % des subventions étaient versées au secteur réglementé.

### Le financement versé aux places en services de garde influe sur les salaires

En dépit du déclin de la population d'enfants, le nombre de places en services de garde réglementés a augmenté. Toutes les provinces et tous les territoires, sauf l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest, comptent maintenant plus de places en sg réglementés. (En Alberta, on a commencé à réglementer les services de garde scolaire en 2004 de sorte qu'on observe une augmentation globale des places au

permis mais une diminution de 3,1 % du nombre de places destinées aux enfants âgés de moins de six ans). Néanmoins, il y a beaucoup de variation au chapitre de la couverture (c'est-à-dire du pourcentage de places offertes par rapport à la population d'enfants). En 2004, la couverture n'était que de 4,9 % en Saskatchewan et de 6,8 % à Terre-Neuve et Labrador tandis qu'elle atteignait près de 30,0 % au Québec et au Yukon.

**Tableau 4 : Pourcentage d'enfants 0 – 12 ans pour qui il existait une place en service de garde réglementé en 2001 et 2004**

Province et territoire	2001 (%)	2004 (%)
Terre-Neuve et Labrador	5,5	6,8
Île-du-Prince-Édouard	14,0	18,9
Nouvelle-Écosse	8,1	9,6
Nouveau-Brunswick	9,9	11,0
Québec	21,1	29,9
Ontario	8,9	10,7
Manitoba	12,4	14,3
Saskatchewan	4,2	4,9
Alberta	9,1	9,3 (12,7) <sup>6</sup>
Colombie-Britannique	12,1	13,7
Territoires du Nord-Ouest	s/o	13,1
Nunavut	s/o	11,6
Yukon	n/a	29,2
<b>Canada</b>	<b>12,1</b>	<b>15,5</b>

Source : Friendly et Beach, 2005

Il serait souhaitable d'avoir une plus grande couverture mais en réalité le fait de privilégier la quantité ne règle pas la question de la qualité des services. Ainsi, on observe une tendance dans certaines provinces. Celles-ci utilisent les fonds additionnels destinés aux sg pour accroître le nombre de places au permis tout en diminuant le niveau de financement par place au permis. Or, les montants accordés par place au permis influencent directement le niveau

des salaires versés aux éducatrices et les éducateurs, quant à elles, sont une composante déterminante de la qualité des services de garde. Le niveau des salaires influe sur la capacité de recruter et de retenir dans le domaine un nombre suffisant d'employées qualifiées et expérimentées et a donc un impact sur les chances de succès de toute stratégie de recrutement et de rétention de personnel.

<sup>6</sup> L'Alberta a commencé à réglementer les services de garde scolaire en 2004. Aux fins de comparaison, le pourcentage pour 2004 a été calculé sans tenir compte des places en garde scolaire; le pourcentage entre guillemets comprend les places en garde scolaire.

Le **tableau 5** illustre les variations d'une province et d'un territoire à l'autre au chapitre des dépenses publiques par place réglementée. En 2004, le financement public accordé au Québec par place au permis était de 4 849 dollars tandis qu'il était de 1 142 dollars à l'Île-du-Prince-Édouard. En fait, on a constaté une baisse du financement public par place réglementée dans cinq des treize provinces

et territoires. Les plus grandes augmentations en termes de place au permis ont été enregistrées aux Territoires du Nord-Ouest (60 %) et en Nouvelle-Écosse (37,7 %) et les plus grandes baisses, en Colombie-Britannique (22,3 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (14,4 %).

**Tableau 5 : Dépenses en dollars actuels par place en service de garde réglementé, par province et territoire**

Province et territoire	2001 \$	2004 \$	Changement %
Terre-Neuve et Labrador	1 835	1 958	6,7
Île-du-Prince-Édouard	1 334	1 142	-14,4
Nouvelle-Écosse	1 125	1 549	37,7
Nouveau-Brunswick	1 066	1 168	9,6
Québec	4 651	4 849	4,3
Ontario	2 608	2 406	-7,7
Manitoba	2 731	2 848	4,3
Saskatchewan	2 279	2 483	9,0
Alberta <sup>7</sup>	1 206	1 159	-3,9
Colombie-Britannique <sup>8</sup>	2 256	1 754	-22,3
Yukon	3 294	3 796	15,2
Territoires du Nord-Ouest	1 298	2 085	60,6
Nunavut	2 001	1 761	-12,0
<b>Canada</b>	<b>3 185</b>	<b>3 223</b>	<b>1,2</b>

Source : Friendly et Beach 2005

## Plus d'argent pour les salaires, niveaux de qualité plus élevés

La recherche a démontré que pour créer un système de services de garde de qualité et abordables, le Canada devra se doter d'une stratégie planifiée et concertée visant à régler le problème des bas salaires des éducatrices qualifiées. Aujourd'hui, on constate qu'environ la moitié des provinces et territoires versent des subventions destinées aux salaires. Quoiqu'on ne puisse pas toujours en mesurer l'impact sur le niveau des salaires, manifestement le financement par place au permis augmente – ce qui laisse croire qu'on dispose de plus d'argent pour les salaires. Dans les provinces et territoires où il n'y a pas de subventions destinées aux salaires ni d'échelle

salariale, le financement par place au permis a tendance à diminuer même si le nombre de places et les dépenses globales en termes de sg augmentent. Pour se plier aux principes QUAD, les provinces et les territoires devront établir un équilibre entre l'accroissement des services et le financement par place au permis. La clé de la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance réside dans l'octroi aux services de garde de fonds suffisants pour leur permettre de verser des salaires et des avantages sociaux adéquats à leurs employées.

<sup>7</sup> Bien que l'Alberta ait commencé à régir les services de garde scolaire en 2004, la province ne leur accorde pas de financement par place au permis. Afin de pouvoir établir des comparaisons avec 2001, les places en sg scolaire n'ont pas été incluses dans le calcul des dépenses effectuées par place au permis en 2004.

<sup>8</sup> Les chiffres pour la C.-B. sont basés sur une estimation des dépenses de la province par place réglementée puisque dans cette province le gouvernement accorde aussi des subventions au secteur non réglementé.

## Note relative aux données

Aucune statistique n'est recueillie sur une base régulière à l'échelle pancanadienne sur les effectifs des services de garde à l'enfance au Canada. C'est donc à partir des données du recensement 2001 que les auteurs de l'étude *Un travail à valoriser* ont dégagé les données sur les revenus de cette main-d'œuvre les plus facilement comparables. Ils ont effectué des totalisations spéciales sur les données de la catégorie E217 – éducatrices en petite enfance et assistantes (ÉPE/A) de la Classification nationale des professions (CNP). Ces totalisations ont permis d'examiner diverses variables démographiques dont le nombre d'employés dans le secteur, leur scolarité et leur revenu. Toutefois, les résultats ne sont pas nécessairement comparables

aux statistiques administratives recueillies par les provinces et les territoires relativement aux salaires consentis dans le secteur. En effet, les données du recensement comprennent également de l'information sur des personnes travaillant en jardins d'enfants, en milieu familial ou dans d'autres services non réglementés ou sur des personnes détentrices de diplômes dans des champs autres que celui de l'éducation à la petite enfance. Elles peuvent aussi comprendre le revenu provenant de tous les autres emplois occupés par les ÉPE/A. De plus, comme beaucoup de provinces et de territoires ne recueillent pas ce type d'informations sur une base régulière, il est difficile d'analyser l'impact sur les salaires d'un changement de politiques.

### Un travail à valoriser

L'information contenue dans ce document d'information est tirée de la mise à jour des données du marché du travail réalisée en 2004, *Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada*. L'étude en question dresse le portrait des personnes oeuvrant dans les services de garde réglementés au Canada et propose des solutions pour remédier à la pénurie criante de main-d'œuvre dans le secteur. Elle a été commandée par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE).

Pour de plus amples renseignements, visitez : [www.ccsc.cssge.ca](http://www.ccsc.cssge.ca).

Contactez-nous à :

Tél. : (613) 239-3100

Sans frais : 1-866-411-6960

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

