

Estimation de la pénurie de main-d'œuvre

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 des services
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

Par :
The Centre for Spatial Economics

©2009



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.

INTRODUCTION	5
SECTION 1 : EXAMEN DE LA DOCUMENTATION EXPLIQUANT EN QUOI CONSISTE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE	7
Déséquilibres du marché du travail.....	7
Pénuries de main-d'œuvre.....	9
Pénuries cycliques et structurelles.....	11
Est-ce qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre?.....	13
Chômage : éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance.....	14
Emploi : éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance.....	15
Salaires : éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance.....	16
SECTION 2 : MÉTHODOLOGIE POUR L'ESTIMATION DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE	19
Estimation des composantes de la pénurie de main-d'œuvre.....	20
Estimation du chômage persistant.....	20
Estimation du nombre de travailleuses en chômage non qualifiées.....	21
Estimation des postes à pourvoir.....	22
Extrapolation des taux de postes vacants.....	23
Estimation de la pénurie de main-d'œuvre.....	25
Estimation de la pénurie de travailleuses rémunérées à l'heure.....	27
SECTION 3 : APPLICATION, À L'ESTIMATION DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE, DES AVANTAGES ÉCONOMIQUES DES SÉGE, TELS QU'ILS SE DÉGAGENT DU RAPPORT ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE SUR LES EFFETS SOCIOÉCONOMIQUES DES SERVICES DE GARDE ET AVANTAGES NETS	29
Coûts et avantages horaires des services éducatifs et de garde à l'enfance.....	29
Coût économique des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde à l'enfance.....	29
CONCLUSION	33
BIBLIOGRAPHIE	35
ANNEXE I	37
ANNEXE II	39

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 le problème, 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 requises 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 (SÉGE) 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 dans le but de répondre à ces objectifs, le Conseil sectoriel a retenu les services du *Centre for Spatial Economics (C+SE)*, 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 C+SE 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 C+SE 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, ainsi que des sources de données publiques, notamment sur la démographie, l'emploi, le marché du travail, les heures travaillées, les places en garderie et le roulement du personnel.

En prenant en compte divers facteurs comme la main-d'œuvre disponible, l'emploi, les taux de chômage, les postes à pourvoir et les salaires, cette étude déterminera les pénuries de main-d'œuvre auxquelles fait présentement face le secteur.

Rapports

L'information recueillie dans le cadre de l'étude *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et y faire face* a généré divers rapports dont d'importants constats se dégagent. Le rapport **Estimation de**

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.

la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE examine la documentation portant sur la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde, décrit la méthodologie utilisée pour estimer cette pénurie et estime le coût économique des pénuries actuelles. Ce rapport est le troisième d'une série de rapports :

- **Analyse bibliographique sur les effets socioéconomiques des services de garde et 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 et les ouvrages consultés ne portent pas spécifiquement sur cette question.
- **Analyse bibliographique sur le marché du travail dans le secteur des SÉGE :** Ce rapport examine selon une perspective économique la demande et l'offre de travailleuses en service des garde, ainsi que certaines énigmes du marché du travail dans le secteur des SÉGE.
- **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 assument l'entière responsabilité pour les erreurs et les omissions possibles dans le présent ouvrage. Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du CSRHSGE.

Survol du rapport

Section 1 : Examen de la documentation expliquant en quoi consiste la pénurie de main- d'œuvre

Section 2 : Méthodologie pour l'estimation de la pénurie de main-d'œuvre

Section 3 : Application, à l'estimation de la pénurie de main-d'œuvre, des avantages économiques des SÉGE, tels qu'ils se dégagent du rapport *Analyse bibliographique sur les effets socioéconomiques des services de garde et avantages nets*

SECTION 1 : EXAMEN DE LA DOCUMENTATION EXPLIQUANT EN QUOI CONSISTE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

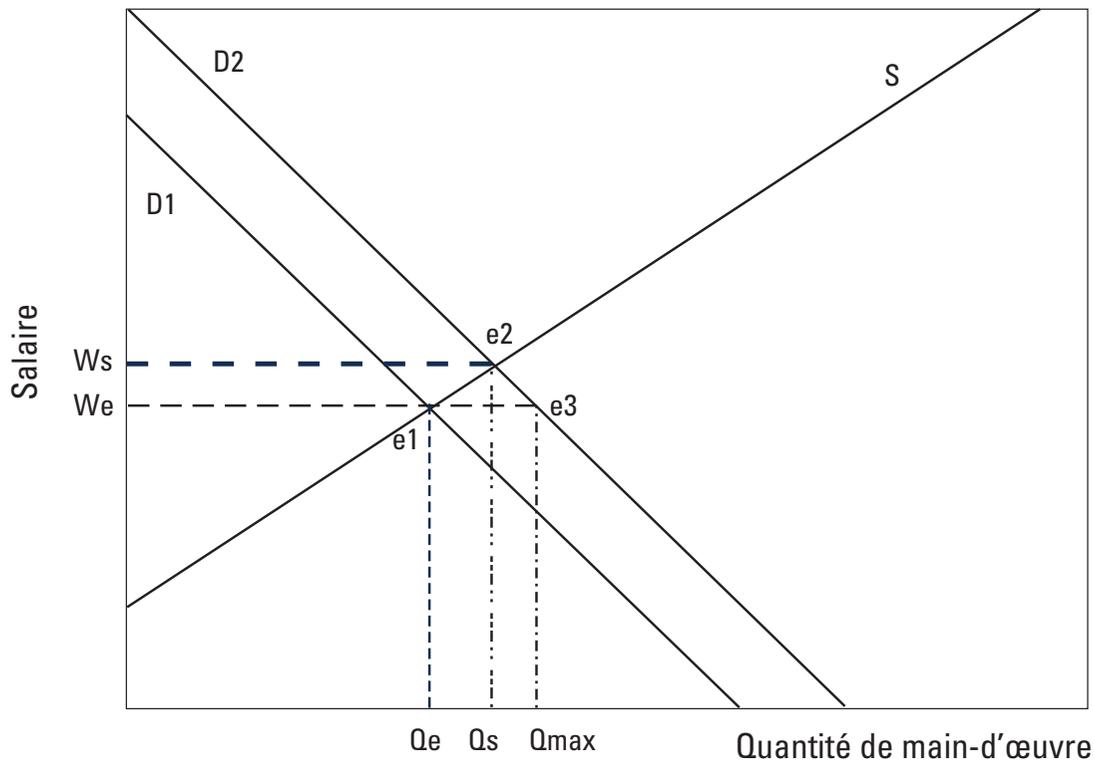
Déséquilibres du marché du travail

Pour comprendre les déséquilibres du marché du travail (c'est-à-dire la pénurie et le surplus de main-d'œuvre), il est utile de se référer aux théories de base sur le marché du travail. Dans cette section, nous suivons l'argumentaire développé par Roy et coll. (1996). Si on se reporte à ce qu'il y a de fondamental en théorie économique, dans un marché du travail concurrentiel, sans contraintes majeures au chapitre de la flexibilité des prix et des salaires, la majorité des déséquilibres du marché du travail se résorbent au fil du temps. Un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs se déplaceront vers les professions ou métiers où il y a pénurie à mesure que les postes à pourvoir et les salaires du marché y augmenteront. Les employeurs réduiront leurs intentions d'embauche à mesure que les salaires augmenteront. Ainsi, les déséquilibres n'existeront que durant ce processus d'ajustement et leur durée dépendra de l'importance des chocs subis par l'économie et de la vitesse à laquelle se font les ajustements. La rémunération du travail ou le salaire et les variations de quantité de main-d'œuvre sont des facteurs qui entrent en jeu pour résorber ces déséquilibres. Plus les contraintes sur ces facteurs sont nombreuses, plus les ajustements coûtent cher et plus se prolongent les situations de pénuries et de surplus de main-d'œuvre.

La rémunération des travailleurs ne peut réagir que très lentement aux changements de demande ou d'offre pour une profession ou des compétences données, entraînant du même coup une pénurie ou un surplus de main-d'œuvre prolongés. Certains mécanismes institutionnels ou réglementaires (comme des contrats de travail pluriannuels négociés librement entre travailleurs et employeurs), une concurrence imparfaite sur les marchés de produits, une information imparfaite, le contrôle des salaires et les mesures de sécurité sociale sont autant d'éléments qui introduisent des contraintes plus ou moins sévères sur la structure salariale. Ils ont tendance à renforcer la stagnation des salaires et à réduire le rôle des ajustements salariaux pour équilibrer le marché du travail. Les distorsions relatives aux salaires, qui se produisent à la suite de changements dans la demande et l'offre, entraîneront des pénuries ou des surplus de main-d'œuvre.

Ce concept est illustré au graphique 1 où sont présentées les courbes de la demande et de l'offre par profession. Le marché est initialement équilibré au point e_1 , le salaire étant égal à W_e et la quantité de main-d'œuvre fournie étant égale à Q_e . On voit que la demande du marché passe de D_1 à D_2 . À moins que le salaire du marché s'ajuste instantanément à sa nouvelle valeur d'équilibre W_s (et il y a des raisons de croire que ça ne se produira pas), la quantité de main-d'œuvre demandée excédera la quantité fournie.

Graphique 1 : Distorsion des salaires et déséquilibres



Au fond, quand les salaires ne s'ajustent pas instantanément aux variations de demande et d'offre, quelles qu'en soient les raisons, cela provoque des déséquilibres. Il s'ensuit que des employeurs ont du mal à trouver, au salaire du marché, le nombre de travailleurs spécialisés requis dans un secteur tandis que, dans d'autres marchés du travail, des travailleurs ne parviennent pas à trouver d'emploi. Si les salaires ne s'ajustent pas ou s'ajustent très lentement aux variations de la demande et de l'offre, les déséquilibres persisteront.

La documentation et les ouvrages sur la pénurie de main-d'œuvre au niveau des entreprises portent souvent sur des mécanismes d'ajustement aux déséquilibres qui ne sont pas salariaux. Ces ajustements ont tendance à compenser les effets du choc initial (le déplacement de la courbe de demande mentionnée précédemment). On peut l'illustrer en interprétant à nouveau le graphique 1. Suivant un déplacement initial de la demande de D1 à D2, supposons que le salaire ne s'ajuste pas et demeure à W_e . À ce salaire, il y a une demande excédentaire et les entreprises hésiteront à augmenter les salaires si elles s'attendent, par exemple, à ce que l'explosion des ventes soit temporaire. Les gestionnaires peuvent plutôt décider de puiser à même un groupe de travailleurs moins qualifiés où il y a disponibilité de main-d'œuvre (en diminuant leurs normes d'embauche) ou simplement de réviser leurs projets à la baisse et réduire leurs services aux clients. Ces stratégies, si toutes les entreprises les adoptent, reviennent à ramener la demande du marché à D1 et annulent les effets du choc initial. Par ailleurs, les entreprises peuvent également décider de former de nouveaux travailleurs, d'assumer les frais de déménagement de travailleurs d'autres régions ou de faire venir des travailleurs de l'étranger. Des travailleurs en chômage exerçant des professions ou métiers connexes pourront être sensibles à ces nouveaux postes à pourvoir. Cela étant, la courbe d'offre S se déplace à droite jusqu'à ce qu'un nouvel équilibre soit atteint au point e3. Manifestement, plus ces changements sont facilités, plus rapidement seront résorbés les déséquilibres, sans modifications de salaire apparentes.

Dans Roy et coll. (1996), les chercheurs examinent diverses situations où il y a risque de pénurie de main-d'œuvre. La situation où le salaire proposé est inférieur à un seuil minimum donné est pertinente au secteur des services de garde.

Au salaire que les employeurs acceptent ou sont capables de verser, aucun travailleur ne se présente pour pourvoir les postes vacants. Des pénuries de main-d'œuvre seront alors déclarées par ces employeurs.

Il ne faut pas oublier qu'il y a deux aspects à la demande de main-d'œuvre en services de garde:

- **Demande de main-d'œuvre d'expansion**, qui correspond à l'augmentation du nombre total d'éducatrices requis en raison de l'augmentation des services offerts aux enfants.
- **Demande de main-d'œuvre de remplacement**, qui correspond aux éducatrices qu'il faut embaucher pour remplacer les départs volontaires. Il existe une foule de raisons pour expliquer ces départs : départ à la retraite, maladie, retour aux études, raisons familiales ou nouvel emploi trouvé. La demande de remplacement pour le secteur dans son ensemble ne comporte que les éducatrices qui quittent le secteur et non celles qui changent simplement d'employeur.

Pour désigner le nombre total de main-d'œuvre dont ont besoin les employeurs, on parle de demande de main-d'œuvre de recrutement, soit la demande de main-d'œuvre d'expansion conjuguée à la demande de main-d'œuvre de remplacement.

Pénuries de main-d'œuvre

En général, lorsque la demande de travailleurs excède l'offre, on fait face à une pénurie de main-d'œuvre, et lorsque plus de personnes sont disponibles pour travailler qu'il y a d'emplois à pourvoir, on a un surplus de main-d'œuvre. La documentation et les ouvrages utilisent divers termes et différentes définitions pour décrire les pénuries de main-d'œuvre et l'écart au chapitre des compétences. Nous examinons dans ce qui suit les définitions proposées dans Roy, Henson et Lavoie (1996), Shah et Burke (2003), Boswell, Stiller et Straubhaar (2004), et Richardson (2007).

Selon Roy et coll. (1996), un déséquilibre au chapitre des compétences survient lorsque les compétences fournies par la main-d'œuvre et les compétences exigées par les employeurs ne concordent pas selon les conditions actuelles du marché. Pour formuler des définitions plus précises et empiriquement pertinentes, Roy et coll. expliquent le sens qu'ils donnent aux expressions « conditions actuelles du marché » et « exigences ». De leur point de vue, les « exigences » renvoient aux compétences habituellement utilisées par les employeurs, et les « conditions actuelles du marché » renvoient au niveau de rémunération et aux salaires à verser aux fournisseurs de ces compétences.

Shah et Burke (2003) font valoir qu'il faut faire une distinction entre les concepts de pénurie de main-d'œuvre, d'écart de compétences et de problèmes de recrutement. De leur point de vue :

- Une **pénurie** survient lorsque la demande de travailleurs dans une profession donnée est plus grande que l'offre de travailleurs qualifiés qui sont disponibles et prêts à travailler aux conditions existantes du marché.
- Un **écart de compétences** renvoie à une situation où les employeurs engagent des travailleurs qu'ils considèrent sous-qualifiés ou lorsque leurs effectifs sont sous-qualifiés par rapport au niveau souhaité.
- Les **problèmes de recrutement** renvoient à une situation où les employeurs ne peuvent pas pourvoir des postes vacants malgré une offre suffisante de travailleurs. Les causes sont multiples : rémunération relativement faible, conditions de travail médiocres, mauvaise image du secteur, horaires de travail insatisfaisants, problèmes de transport, stratégie de recrutement inefficace de la part de l'entreprise, ou compétences exigées très pointues.

Selon les informatrices et informateurs clés interrogés dans le cadre de cette recherche, ces différentes formes de pénurie semblent se retrouver d'emblée dans le secteur des SÉGE. Parfois, on manque de main-d'œuvre parce qu'aucune éducatrice qualifiée n'est prête à travailler dans le secteur aux conditions existantes du marché. D'autres fois, il y a des écarts de compétences parce que les centres de la petite enfance (CPE) ou garderies engagent du personnel sous-qualifié ayant obtenu une dérogation du gouvernement provincial sous condition de former ces personnes. De plus, il semble y avoir des cas où le recrutement est difficile.

Boswell et coll. (2004) font la distinction entre deux catégories de pénurie : pénurie globale de main-d'œuvre et pénurie résultant d'une non-concordance sur le marché du travail :

1. Il y a **pénurie globale de main-d'œuvre** lorsqu'on est (pratiquement) en situation de plein emploi et qu'on a généralement du mal à trouver des travailleurs pour pourvoir les postes vacants.
2. La **non-concordance (asymétrie) sur le marché du travail** se répartit en quatre sous-catégories:
 - **Non-concordance qualitative.** Les qualifications des travailleurs et les qualifications requises pour pourvoir les postes vacants ne concordent pas. L'expression pénurie de main-d'œuvre sert aussi à désigner la non-concordance qualitative, c.-à-d. une situation sur le marché du travail où il manque de personnes possédant les qualifications, les compétences ou l'expérience requises pour effectuer le travail en question.
 - **Non-concordance régionale.** Les personnes en chômage à la recherche d'un emploi et les entreprises proposant des postes qui conviennent sont dans des régions différentes et les emplois ou travailleurs ne sont pas mobiles.
 - **Non-concordance au chapitre des préférences.** Il y a non-concordance entre les sortes d'emplois que les personnes en chômage sont prêtes à accepter et les postes vacants dans la région. Les personnes en chômage ne sont pas prêtes à accepter certains types d'emplois parce que la rémunération, les conditions de travail ou le statut sont insatisfaisants, même si ces emplois correspondent à leurs qualifications et compétences ou sont situés dans leur région géographique.
 - **Non-concordance par rapport à l'information.** Les personnes en chômage n'obtiennent pas l'information sur les postes vacants qui pourraient leur convenir et les entreprises n'ont pas l'information requise pour trouver des personnes possédant les qualifications suffisantes. L'offre ne satisfait pas la demande faute d'information.

Il ne fait pas de doute que les marchés du travail provinciaux et canadien ont connu au cours des dernières années des pénuries globales de main-d'œuvre. Le chômage a chuté en 2007 pour atteindre son plus bas niveau des trente-trois dernières années. À tout le moins, le marché du travail des SÉGE a été touché par certaines des sous-catégories de non-concordance mentionnées précédemment. Ainsi, certaines provinces souffrent de pénuries de main-d'œuvre criantes, tandis que, dans d'autres provinces, le marché du travail n'est pas aussi serré.

Selon Richardson (2007), l'idée de « pénurie » est un concept imprécis. L'offre de travailleurs possédant des compétences particulières est difficile à mesurer pour plusieurs raisons, notamment :

- L'offre ne prend pas uniquement en compte le nombre de personnes prêtes à travailler, mais également le nombre d'heures qu'elles sont prêtes à travailler.
- Dans une profession donnée, le recrutement peut être difficile pour une sous-catégorie de compétences spécialisées ou dans certains endroits, mais ne pas poser de problèmes pour d'autres.
- Les postes peuvent demeurer vacants, non pas par manque de disponibilité de travailleurs susceptibles de les pourvoir, mais parce que la rémunération et les conditions offertes ne sont pas attrayantes.
- Au sein de chaque groupe de compétences, il existe un vaste éventail d'habiletés qui vont d'exceptionnelles à ordinaires. Cette variation de la qualité est importante pour les employeurs, mais les instruments qui mesurent l'offre de main-d'œuvre ne la captent pas.
- Beaucoup de personnes occupent des postes qui ne font pas directement appel à leurs qualifications officielles et beaucoup d'autres sont en âge de travailler, mais ne cherchent pas d'emploi.

Pour rendre compte de la gravité d'une pénurie de main-d'œuvre, Richardson considère que la formation doit aussi être prise en considération. Elle propose la classification suivante :

Classification des pénuries de main-d'œuvre	
Pénurie de niveau 1	Peu de personnes possédant les compétences techniques essentielles ne s'en servent pas déjà actuellement et la formation pour acquérir ces compétences est longue.
Pénurie de niveau 2	Peu de personnes possédant les compétences techniques essentielles ne s'en servent pas déjà actuellement, mais la formation pour acquérir ces compétences est courte.
Non-concordance de compétences	Un nombre suffisant de personnes possédant les compétences techniques essentielles ne s'en servent pas déjà actuellement, mais elles ne veulent pas postuler pour les emplois offerts aux conditions actuelles du marché.
Écart de qualité	Un nombre suffisant de personnes possédant les compétences techniques essentielles ne s'en servent pas déjà actuellement. Elles veulent postuler pour les emplois offerts, mais n'ont pas certaines qualités jugées importantes par les employeurs.
Source : Richardson (2007).	

Richardson (2007) fait une autre distinction entre les travailleurs qui ne possèdent pas les compétences techniques essentielles et les travailleurs qui n'ont pas le degré de motivation et les autres caractéristiques personnelles recherchées par les employeurs. Elle indique aussi qu'il est plus difficile pour les entreprises de s'attaquer à une pénurie de niveau 1 et qu'une planification est nécessaire au chapitre de la formation.

Les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde font partie des catégories « Pénurie de niveau 2 » ou « Non-concordance de compétences », étant donné que certaines provinces n'exigent pas de qualifications spéciales pour travailler dans le secteur ou que d'autres accordent des dérogations en matière de formation durant les périodes de forte croissance de la demande.

Pénuries cycliques et structurelles

Le chômage et les pénuries de main-d'œuvre sont les deux facettes d'un même problème. Il y a chômage quand il y a une offre excédentaire de main-d'œuvre et pénurie de main-d'œuvre quand il y a une demande excédentaire de main-d'œuvre. Des facteurs cycliques et structurels influencent la demande, l'offre et la pénurie de main-d'œuvre.

Les facteurs cycliques traduisent des fluctuations à court terme de la demande globale ainsi que l'influence de ces fluctuations sur la demande et l'offre de main-d'œuvre. Le cycle conjoncturel des pénuries cycliques a tendance à durer de cinq à sept ans environ (d'un sommet à un autre). Les pénuries cycliques se produisent au sommet du cycle conjoncturel, quand le taux de chômage général est près de son creux cyclique ou l'a atteint. Le taux de chômage des travailleuses en SÉGE est étroitement lié au taux de chômage général, la corrélation étant de 0,87 de 1987 à 2007. Il en est ainsi en partie parce que les fluctuations de l'emploi des mères auront un effet direct sur la demande générale de services de garde et, par conséquent, sur la demande de travailleuses en SÉGE. De plus, lorsque la demande de main-d'œuvre en général atteint son sommet cyclique, la demande de services de garde augmentera et la transition des personnes détentrices d'un diplôme en éducation à la petite enfance vers des emplois mieux payés sera aussi à son sommet cyclique, deux facteurs qui exerceront des pressions à la hausse sur la pénurie de main-d'œuvre. En revanche, lorsqu'il y a déclin général de la demande de main-d'œuvre, plus de personnes diplômées en éducation à la petite enfance deviennent disponibles, de sorte que le taux de chômage augmente et la pénurie de main-d'œuvre diminue.

Contrairement à l'effet plutôt à court terme du cycle conjoncturel des pénuries cycliques sur le marché du travail, les changements structurels peuvent s'étendre sur des décennies. Ils correspondent à des phénomènes à long terme survenant dans l'économie ou la société, et qui sont indépendants des fluctuations à court terme de la demande globale. Selon Saunders et Maxwell (2003), les marchés du travail au Canada continueront d'être influencés par trois grandes forces de changement (ou facteurs structurels) : les avancées technologiques, la mondialisation de la concurrence et les changements dans la structure démographique de la main-d'œuvre. Chacun de ces facteurs structurels primaires a de l'importance pour le secteur des services de garde.

Selon Saunders et Maxwell (2003), les changements technologiques touchent le marché du travail de plusieurs façons. Ils modifient la structure industrielle au Canada, qui passe d'une industrie manufacturière primaire à une industrie de services. Les changements technologiques augmentent également la demande pour une forme de travail hautement spécialisée par rapport à une forme moins spécialisée; on parle de changements technologiques « influencés par les compétences ». L'importance des changements technologiques a été soulignée par d'autres chercheurs (cf. Krugman, 1994, et les rapports sur l'emploi publiés par l'OCDE, 1994). Briscoe et Wilson (2001) ont trouvé beaucoup de signes selon lesquels les changements technologiques avaient des répercussions significatives sur la structure des professions au Royaume-Uni. De plus, un certain nombre de chercheurs ont indiqué que la mondialisation modifiera le mélange de compétences requises dans les économies développées. Selon eux, on assistera à un accroissement de la demande de main-d'œuvre hautement spécialisée et à une diminution de la demande pour les professions ou métiers faiblement rémunérés. Borjas et Ramsey (1994a, 1994b, 1995) et Borjas, Freeman et Katz (1997) ont démontré que la mondialisation avait un effet négatif significatif sur les petits salariés aux États-Unis.

Ces facteurs structurels signifient que la demande de travailleurs hautement spécialisés au Canada augmentera plus rapidement dans l'avenir que la demande de travailleurs peu spécialisés. Puisque beaucoup d'éducatrices à la petite enfance ont une formation de niveau postsecondaire, les choix d'emplois de rechange pour ces travailleuses se multiplieront, compte tenu de la hausse générale de la demande de main-d'œuvre spécialisée dans l'économie canadienne. Ainsi, le secteur continuera de faire face à un taux de roulement et à des problèmes de recrutement importants dans les années à venir, à mesure que ses travailleuses se dirigeront vers d'autres secteurs d'emploi.

Les changements démographiques auront aussi une incidence sur la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE. Comme l'OCDE l'a indiqué (2003), les changements démographiques dans le monde industrialisé annoncent le vieillissement de la main-d'œuvre active et, finalement, le déclin de la population en âge de travailler. Ces changements risquent d'entraîner des pénuries de main-d'œuvre à l'échelle macroéconomique. À moyen terme — dès 2015 dans certains pays, à cause du nombre croissant de départs à la retraite parmi les baby-boomers —, dans certaines professions et certains métiers, on aura du mal à combler la demande de main-d'œuvre de remplacement à même l'offre de main-d'œuvre locale. Le secteur des services de garde fera donc face d'ici quelques années à une hausse de départs à la retraite et à une grande demande de main-d'œuvre de remplacement. Le secteur sera aussi touché par les besoins des autres secteurs qui devront également remplacer leurs travailleurs retraités. Ces autres secteurs vont satisfaire en partie leur demande de remplacement en faisant du « maraudage » dans les professions et métiers faiblement rémunérés, mais dont la main-d'œuvre est bien scolarisée. Il s'ensuit que le secteur des services de garde sera confronté à l'exode accru de sa main-d'œuvre vers d'autres professions.

Faisant référence à beaucoup de facteurs cycliques et structurels mentionnés précédemment, la documentation et les ouvrages économiques sur la pénurie de main-d'œuvre et les écarts de compétence mettent de l'avant plusieurs causes³. Selon l'OCDE (2003), les diverses causes des pénuries de main-d'œuvre se résument ainsi :

- Les changements technologiques risquent d'entraîner une pénurie structurelle de travailleurs possédant les compétences requises, parce que les travailleurs n'ont ni le temps ni la possibilité d'investir dans l'acquisition de ces compétences.
- La lenteur des ajustements du marché du travail peut provoquer des pénuries de main-d'œuvre. Il faut du temps aux employeurs pour constater les pénuries de main-d'œuvre et y réagir en versant, par exemple, de meilleurs salaires. Il faut également du temps aux travailleurs pour se rendre compte que de meilleures possibilités existent ailleurs, et y réagir. De plus, les employeurs hésitent parfois à augmenter les salaires ou sont liés par des conventions collectives ou des structures de rémunération rigides.
- Les pénuries de main-d'œuvre peuvent être le résultat d'une non-concordance de compétences si les mauvaises décisions d'investissements en éducation entraînent une pénurie d'ingénieurs, de scientifiques ou de médecins.

³ Cf. Roy et coll. (1996), page 12; McMullin et coll. (2004), page ii; Saunders et Maxwell (2003); OCDE (2003).

- Le manque de mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle régionale peut entraîner des pénuries de main-d'œuvre.
- Les pénuries de main-d'œuvre peuvent être attribuables à des causes de nature institutionnelle ou démographique, par exemple, un nombre élevé de personnes à la retraite ou en congé d'invalidité, ou un faible taux d'activité des femmes.

Est-ce qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre?

Le taux de chômage est l'indicateur le plus simple pour déterminer s'il y a pénurie de main-d'œuvre dans le marché du travail. Si le taux de chômage au sein d'une profession est bas par rapport à son taux naturel, lequel correspond au taux de chômage frictionnel normal sur le marché du travail, alors il y a pénurie de main-d'œuvre pour la profession. Le taux de chômage naturel n'est pas observable, mais on peut observer que le taux de chômage pour la profession « d'éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance » est bien en dessous de sa moyenne à long terme. Si la moyenne à long terme pour la profession représente son taux de chômage naturel, alors il y a pénurie dans la profession dans tout le Canada⁴. On utilise à travers le monde plusieurs techniques pour élaborer des indicateurs du marché du travail, comprenant, outre le taux de chômage, une série de variables pour déterminer s'il y a ou non pénurie de main-d'œuvre. On peut répartir ces indicateurs en trois groupes :

- des indicateurs n'utilisant que des données historiques;
- des indicateurs n'utilisant que des données prévisionnelles;
- des indicateurs conjuguant données historiques et prévisionnelles.

Pour les modèles nationaux, le *Système de projections des professions au Canada (SPPC)*, le **Bureau of Labor Statistics (BLS)** des États-Unis et le *Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail des Pays-Bas* (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt – ROA) ont mis au point des indicateurs très élaborés de déséquilibres du marché du travail. Au Canada, des approches novatrices sont utilisées dans les provinces pour établir des indicateurs de déséquilibres du marché du travail⁵.

Il est utile d'examiner l'approche mise au point par le SPPC pour estimer les déséquilibres actuels de main-d'œuvre⁶. L'indicateur de déséquilibre du SPPC est basé sur le taux de chômage, sur le reclassement des travailleurs, et sur les niveaux et fluctuations de la rémunération des trois dernières années. L'indicateur du marché du travail du SPPC permet de répertorier les professions qui subissent des pressions, c'est-à-dire là où l'offre de main-d'œuvre ne peut satisfaire la demande. L'approche du SPPC modifie fondamentalement la méthodologie mise au point par le BLS⁷. Selon cette approche, on considère qu'une profession subit des pressions si la croissance de son taux d'emploi est d'au moins 50 % plus rapide que la croissance moyenne, si l'augmentation des salaires qu'on y verse est d'au moins 30 % plus rapide que l'augmentation moyenne, et si son taux de chômage est d'au moins 30 % plus bas que le taux moyen. La méthode est modifiée de manière à ce que l'indicateur du taux de chômage comprenne également les professions dont les taux de chômage s'approchent de leurs creux historiques.

Notons que l'indicateur de pressions subies par le marché du travail du SPPC est une mesure relative : seules les professions dont la croissance est la plus rapide sont identifiées comme ayant des pénuries de main-d'œuvre. S'il existe une « pénurie générale de main-d'œuvre », conformément à la classification de Boswell et coll. (2004), l'indicateur du SPPC n'attribue pas de pénurie à toutes les professions qui ont une pénurie de main-d'œuvre, mais uniquement à celles dont la pénurie de main-d'œuvre est vraisemblablement la plus aiguë. Le BLS utilise un taux de croissance de l'emploi sur cinq ans, tandis que le SPPC utilise un taux de croissance de l'emploi sur trois ans. Les raisons pour lesquelles on utilise ces périodes spécifiques ne sont pas claires. Étant

⁴ Il faut mentionner que la qualité des données de l'Enquête sur la population active (EPA) dans les provinces plus petites, comme l'Île-du-Prince-Édouard, laisse à désirer, de sorte que les calculs du taux de chômage pour ces provinces ne sont pas fiables. L'EPA arrondit les données au chiffre 100 le plus près. Étant donné qu'on estime que l'Île-du-Prince-Édouard compte environ 700 éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance, arrondir à 100 les données a des conséquences énormes sur le calcul du taux de chômage.

⁵ Cf. Fairholm (2006).

⁶ Bergeron et coll. (2004), pages 8-11.

⁷ Veneri (1999).

donné la variabilité des estimations d'emploi d'une année à l'autre, surtout à l'échelle provinciale et territoriale, des taux différents de croissance relative des professions seront calculés pour trois, quatre ou cinq ans. Les estimations des taux de croissance relative varieront également selon que l'on utilise les données de l'Enquête sur la population active (EPA) ou celles de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures travaillées (EERH).

Chômage : éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance

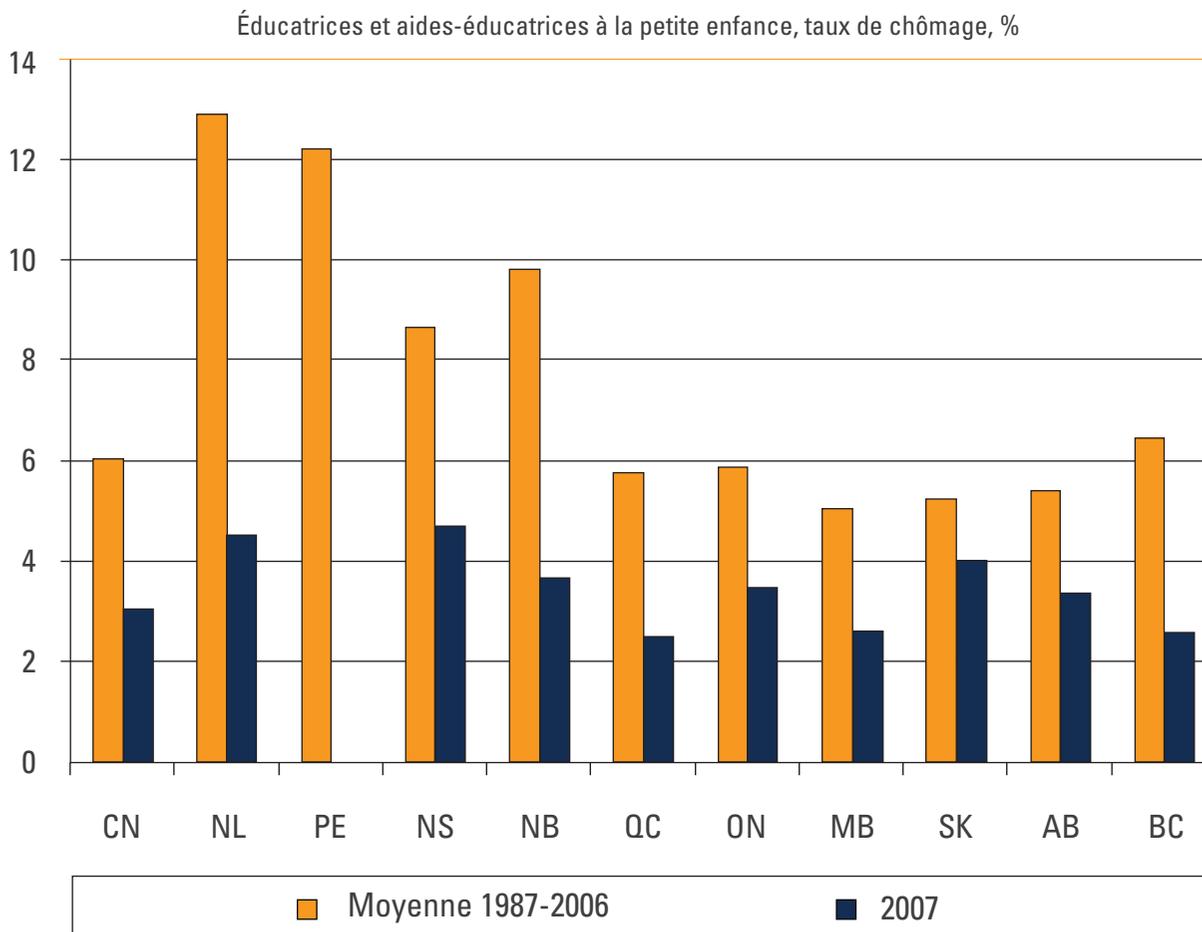
L'examen des données sur les taux de chômage (tableau 1) révèle que pour les quatre dernières années, dans la majorité des provinces, le taux de chômage des éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance est de 30 % sous la moyenne provinciale, sauf pour la Saskatchewan et l'Alberta où la forte demande de main-d'œuvre dans tous les secteurs a provoqué une pénurie générale de main-d'œuvre. Notons que si l'on se réfère à une période de cinq ans, le taux de chômage des éducatrices et aides-éducatrices se situe au moins à 30 % sous la moyenne provinciale pour toutes les provinces. En comparaison, si on se réfère à la moyenne des trois dernières années, les taux de chômage en Alberta, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick n'atteignent pas ce seuil de 30 %. Dans le cas où le taux de chômage n'atteint pas ce seuil de 30 %, on constate que les taux de chômage des éducatrices et aides-éducatrices sont nettement sous leurs moyennes à long terme et près de leurs creux historiques. Par conséquent, en vertu de l'approche du SPPC, il y aurait pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde, mais pas en vertu de l'approche du BSL (cf. graphique 2).

Tableau 1: Comparaison des taux de chômage (moyenne sur 4 ans)

	Éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance	Toutes professions	Ratio éducatrices-toutes professions
Canada	3,3	6,6	50,2 %
Terre-Neuve-et-Labrador	8,0	14,8	54,0 %
Île-du-Prince-Édouard	3,1	10,9	28,7 %
Nouvelle-Écosse	4,8	8,3	57,5 %
Nouveau-Brunswick	6,0	9,0	67,1 %
Québec	2,8	8,0	34,4 %
Ontario	3,6	6,5	54,9 %
Manitoba	2,5	4,7	52,4 %
Saskatchewan	3,8	4,8	78,5 %
Alberta	3,0	3,9	77,2 %
Colombie-Britannique	3,6	5,5	65,1 %

Source : Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

Graphique 2 : Taux de chômage beaucoup plus bas que la moyenne à long terme



Emploi : éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance

Quand on examine la situation de l'emploi, les constats dépendent de l'enquête utilisée et de la période examinée. Selon les données de l'EPA, la croissance de l'emploi pour les éducatrices et aides-éducatrices n'excède pas de plus de 50 % la croissance moyenne de l'emploi à l'échelle nationale ou provinciale dans plus de la moitié des cas (cf. tableau 2). Mais, si on se réfère aux données de l'EERH pour le secteur des « Services de garderie », la croissance de l'emploi pour les éducatrices et aides-éducatrices dépasse généralement de plus de 50 % la croissance de l'emploi dans l'ensemble des secteurs pour plus des deux tiers des périodes examinées (sur cinq, quatre ou trois ans) pour les dix provinces. Selon ces données, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont connu une croissance inférieure à ce seuil de 50 %, mais, pour toutes les autres provinces, la croissance de l'emploi des travailleuses du secteur des « Services de garderie » a été d'au moins 50 % plus forte que la croissance de l'emploi dans l'ensemble des secteurs. Les données pour Terre-Neuve-et-Labrador soulèvent des questions puisque l'EERH contredit les données de l'EPA. Par ailleurs, la situation en Alberta et en Colombie-Britannique correspond sans doute à la forte croissance de l'emploi dans ces deux provinces. Étant donné que beaucoup de secteurs offrent des salaires plus élevés que le secteur des SÉGE, la forte croissance de l'emploi dans les autres secteurs a probablement attiré des travailleuses du secteur des SÉGE, aggravant ainsi la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur.

Tableau 2: Croissance de l'emploi dans le secteur par rapport au total

	5 ans	4 ans	3 ans
Canada	19 %	-22 %	63 %
Terre-Neuve-et-Labrador	1470 %	637 %	3727 %
Île-du-Prince-Édouard	-276 %	-100 %	-100 %
Nouvelle-Écosse	-56 %	192 %	1345 %
Nouveau-Brunswick	-548 %	-332 %	-971 %
Québec	184 %	-49 %	56 %
Ontario	-29 %	87 %	370 %
Manitoba	522 %	453 %	301 %
Saskatchewan	268 %	-19 %	210 %
Alberta	-100 %	-183 %	-146 %
Colombie-Britannique	-48 %	-31 %	-131 %

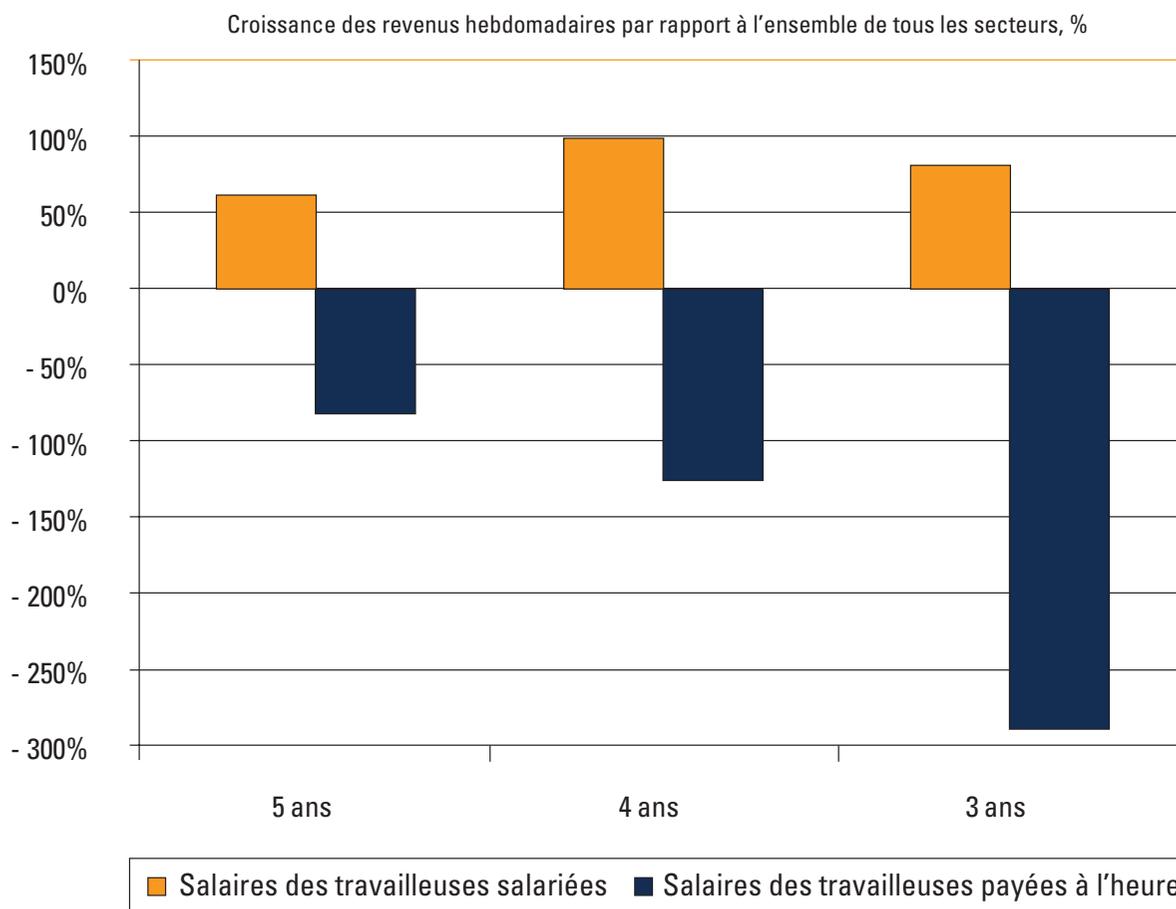
Source: Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

Les données de l'EERH permettent d'examiner la situation des travailleuses salariées et des travailleuses rémunérées à l'heure dans les SÉGE, pour l'ensemble du Canada et des provinces plus importantes; il n'y a pas de données disponibles pour les provinces de l'Atlantique. Les employeurs sondés ont mentionné combien de travailleuses salariées et de travailleuses rémunérées à l'heure comptait leur service de garde. L'EERH fait état de différences importantes au chapitre de la croissance de l'emploi selon que les travailleuses sont salariées ou payées à l'heure (cf. graphique 3). Au cours des cinq dernières années, la hausse de la demande d'employées salariées a grandement dépassé celle d'employées rémunérées à l'heure. Par contre, au cours des trois dernières années, la hausse d'emploi chez les employées rémunérées à l'heure a été beaucoup plus forte que chez les travailleuses salariées — ce qui indique un changement dans la composition de la main-d'œuvre, alors que les employées rémunérées à l'heure sont plus présentes.

Salaires : éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance

Les données disponibles sur les salaires pour le secteur des services de garde proviennent de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures travaillées (EERH) pour les employées rémunérées à l'heure et celles qui sont salariées. On y trouve des données sur les gains horaires et hebdomadaires. Dans cette analyse, nous utilisons les gains hebdomadaires des travailleuses salariées et des travailleuses rémunérées à l'heure (cf. graphique 3). À la lecture des données, on constate une profonde différence dans la croissance des revenus selon que les travailleuses sont salariées ou rémunérées à l'heure. En moyenne, la rémunération des travailleuses payées à l'heure a très peu augmenté ces dernières années. En revanche, les travailleuses salariées ont bénéficié de hausses salariales substantielles. D'après les propos recueillis auprès d'observatrices du secteur des SÉGE, les travailleuses salariées constituent en général un personnel qualifié, tandis que les travailleuses payées à l'heure constituent un personnel non qualifié (mais la situation peut différer selon les provinces et territoires). Si ces hypothèses sont retenues, elles valident le constat de pénurie d'éducatrices formées dans le secteur et le fait que les employeurs embauchent des travailleuses moins qualifiées durant des périodes de forte croissance de la demande. Or, les données sur l'emploi donnent aussi à penser qu'il y a eu récemment, dans l'ensemble, une forte croissance de la demande.

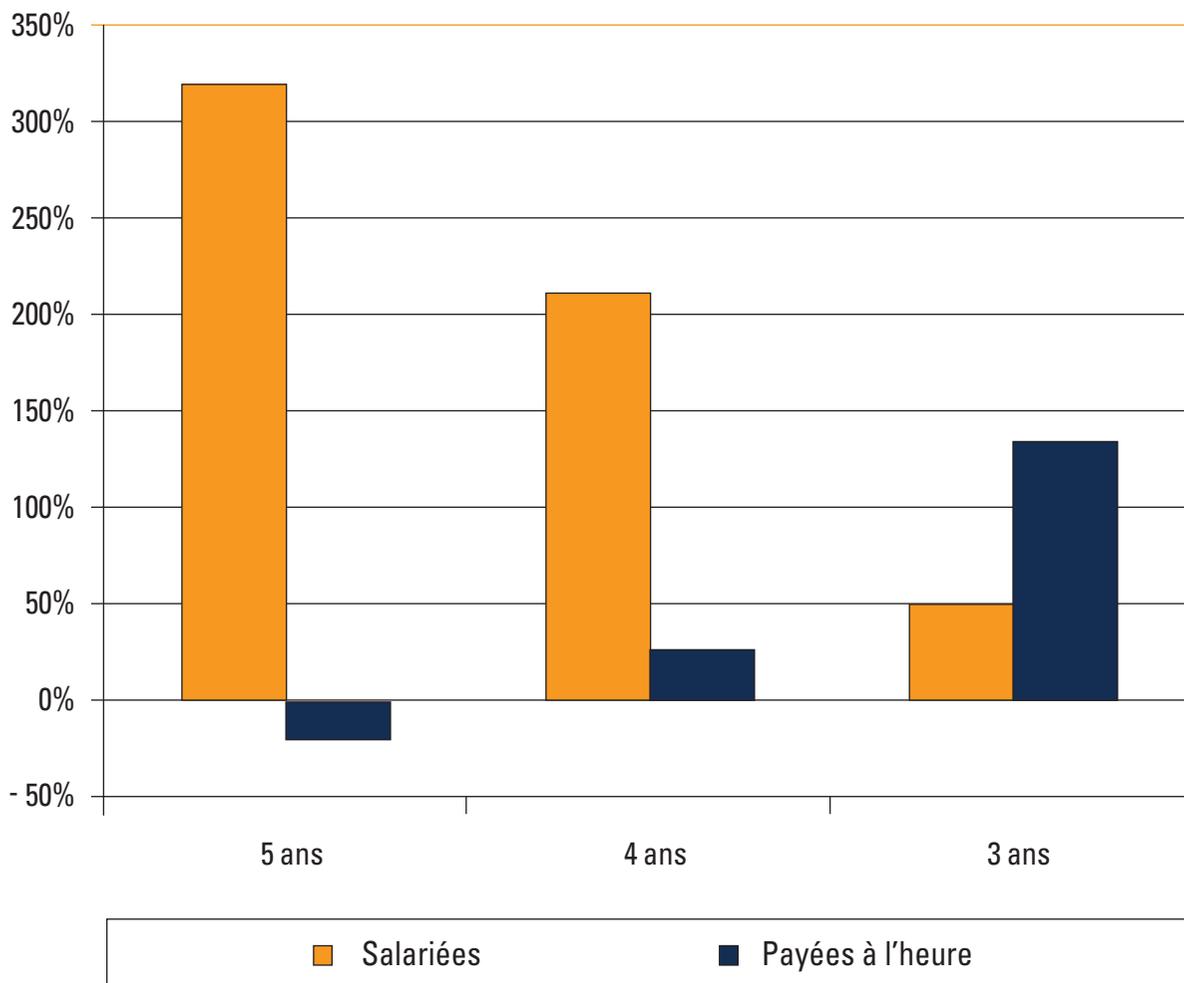
Graphique 3 : Importante différence entre les salaires des employées salariées et ceux des employées payées à l'heure



En général, les données mentionnées dans le graphique 3 indiquent qu'il existe effectivement une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde concernant les employées salariées possédant la formation requise pour travailler dans le secteur. Premièrement, le taux de chômage des éducatrices et aides-éducatrices est de plus de 30 % inférieur à celui de l'ensemble des professions au Canada. Deuxièmement, les hausses salariales accordées aux employées salariées sont de plus de 30 % plus élevées que les hausses enregistrées dans l'ensemble des secteurs au Canada. Et, troisièmement, la croissance de l'emploi pour les employées salariées est de plus de 50 % plus forte que la croissance de l'emploi dans l'ensemble des secteurs au Canada. Par contre, en vertu des méthodes de calcul du SPPC et du BLS, le point de vue selon lequel il y aurait pénurie de main-d'œuvre chez les employées rémunérées à l'heure n'est pas corroboré. En fait, le point de vue selon lequel il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre pour cette catégorie d'employées est renforcé par le rapport qui a étudié le marché du travail des services de garde, soit l'Analyse bibliographique sur le marché du travail dans le secteur des SÉGE, qui indique qu'en période de forte croissance de la demande de services de garde, l'offre d'employées rémunérées à l'heure augmente rapidement aussi, et ce, en partie parce qu'il y a un bassin potentiel important de travailleuses non formées qui commandent des salaires moins élevés que les travailleuses du secteur des SÉGE.

Il est remarquable que la pire performance au chapitre du salaire relatif des employées payées à l'heure (cf. graphique 3) soit survenue durant la période où la croissance de l'emploi pour cette catégorie d'employées a dépassé substantiellement la croissance de l'emploi dans l'ensemble des secteurs (cf. graphique 4). Cette divergence de salaire entre les employées rémunérées à l'heure et les employées salariées donne à penser qu'il s'est produit, sur une période plus longue, une transition vers des travailleuses salariées possédant des qualifications plus élevées. Toutefois, lorsque la demande croît rapidement, on embauche moins d'employées qualifiées, ce qui entraîne une baisse de la qualité générale de la main-d'œuvre et du salaire moyen. Cette interprétation est renforcée par les propos de nos informatrices et informateurs clés qui ont indiqué que le nombre de dérogations au règlement sur la formation exigée avait tendance à augmenter en période de forte croissance de la demande. Par ailleurs, la divergence entre les données sur l'emploi de l'EPA (qui porte également sur les travailleurs autonomes) et les données de l'EERH sur l'emploi donne à penser qu'il y aurait eu une transition importante d'un mode de garde à un autre, la demande pour les CPE ou garderies augmentant de façon générale et celle pour les services de garde en milieu familial diminuant.

Graphique 4 : La croissance de l'emploi des travailleuses salariées des SÉGE est plus forte que dans l'ensemble des secteurs



SECTION 2 : MÉTHODOLOGIE POUR L'ESTIMATION DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

La méthodologie pour estimer les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde s'appuie sur les étapes suivantes :

1. estimation des composantes ayant une incidence sur les pénuries de main-d'œuvre;
2. calculs des pénuries de main-d'œuvre pour le secteur des SÉGE, fondés sur ces composantes;
3. conversion des estimations en heures;
4. analyse des avantages et coûts économiques horaires, tels qu'ils se dégagent du rapport *Analyse bibliographique sur les effets socioéconomiques des services de garde et avantages nets*;
5. combinaison des estimations établies dans les sections précédentes pour attribuer des valeurs aux coûts économiques des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE.

La méthode utilisée pour estimer les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde est la technique chômage-vacance (technique CV). Roy et coll. (1996) affirme que la technique CV est l'approche la plus simple et la plus communément utilisée par les analystes pour déterminer s'il y a pénurie ou surplus de main-d'œuvre dans une profession donnée. Ces auteurs se réfèrent à Meager (1986) pour la définition de la technique chômage-vacance : « L'analyse chômage-vacance consiste à comparer la demande et l'offre de main-d'œuvre en général dans une profession donnée; il y a pénurie quand $C-V < 0$ » (C désignant le chômage et V, les postes vacants).

Pour déterminer la définition qui s'applique le mieux à la technique CV, il est important d'examiner les définitions des termes « travailleur en chômage » et « poste vacant » (ou « vacance »). L'homogénéité des définitions est essentielle. Voici les définitions que donnent les chercheurs Morissette et Zhang (2001) afin de pouvoir comparer ces concepts :

- Travailleur en chômage — une personne qui :
 1. n'a pas du tout travaillé durant la période de référence (p. ex., la semaine précédente);
 2. a pris des mesures concrètes au cours des semaines précédentes pour se trouver un emploi;
 3. est actuellement disponible pour occuper un poste.
- Poste vacant ou vacance — un emploi :
 1. qui est libre pour une période de référence donnée;
 2. pour lequel les employeurs ont fait du recrutement au cours des semaines précédentes;
 3. qui est à pourvoir dans l'immédiat;
 4. qui peut être pourvu par des personnes de l'extérieur.

Nous tenterons tout au long de ce rapport de nous conformer le plus près possible à ces définitions, notamment en ce qui concerne la définition portant sur les postes vacants (vacance). Les questions utilisées dans les sondages de Galarneau et coll. (2001) et de Doherty et coll. (2000) pour déterminer le niveau de postes vacants sont présentées dans les annexes.

En vertu de ces définitions des termes « travailleur en chômage » et « poste vacant », la technique CV se définit ainsi : « Il y a pénurie de main-d'œuvre si le nombre de postes vacants est supérieur au nombre de personnes en chômage qualifiées pour exercer la profession. » Par souci d'homogénéité, comme il n'est pas question de postes laissés vacants volontairement ou involontairement, nous ne ferons pas de distinction entre chômage volontaire et chômage involontaire.

Pour appliquer avec succès la technique CV, il faut des données sur le nombre de postes vacants, le nombre de personnes en chômage et le nombre de personnes qualifiées pour faire le travail. Les données sur le nombre de personnes en chômage sont fournies dans l'Enquête sur la population active. Au moment où les calculs ont été faits, les données pour la période de 1987 à 2007 étaient disponibles. Il est beaucoup plus difficile de trouver des données sur les postes vacants.

À l'instar du chômage de courte durée et de longue durée, il existe des postes vacants de courte durée et de longue durée. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) a permis d'estimer que le taux global de postes à pourvoir en 1999 était de 2,6 %; de ces postes, au moins 40 % sont restés vacants au moins quatre mois (Galarneau et coll., 2001). Notre analyse ne tiendra pas explicitement compte de la dimension courte durée et longue durée du chômage et des postes vacants, car le chômage et les postes vacants de courte durée vont sans doute s'éliminer mutuellement dans l'équation CV.

Estimation des composantes de la pénurie de main-d'œuvre

Estimation du chômage persistant

Le tableau 3 présente les données nationales et provinciales sur le chômage pour 1998 à 2007. Les séries de données sont plutôt variables, notamment dans les plus petites provinces comme l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador. Pour pallier cette variabilité, le filtre d'Hodrick-Prescott est utilisé afin de lisser les données⁸. Les taux de chômage lissés sont présentés au tableau 4.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	5,9	4,2	3,7	4,1	3,7	3,4	3,9	3,1	3,1	3,3
Terre-Neuve-et-Labrador	11,1	5,6	15,4	6,3	7,1	13,6	5,6	6,6	7,7	4,3
Île-du-Prince-Édouard	22,2	12,5	12,5	11,8	11,1	12,5	12,5	11,1	11,8	12,5
Nouvelle-Écosse	8,5	2,3	7,0	6,8	6,8	8,7	5,0	2,9	4,3	4,5
Nouveau-Brunswick	7,1	7,4	9,7	3,4	2,7	6,1	7,3	7,7	7,1	6,9
Québec	5,3	3,7	3,0	5,5	3,9	2,6	2,8	3,3	3,5	3,5
Ontario	6,4	4,1	3,3	3,2	3,1	3,6	4,1	2,9	2,9	3,2
Manitoba	4,5	3,0	2,8	2,9	4,4	1,6	2,9	1,5	1,3	2,6
Saskatchewan	4,6	3,9	4,1	4,7	4,8	2,0	4,2	3,9	4,8	1,9
Alberta	5,2	6,1	2,7	1,9	4,5	2,3	3,6	2,6	1,9	2,5
Colombie-Britannique	5,8	4,4	5,8	5,0	3,8	3,7	5,7	2,6	2,0	2,6

Source : Enquête sur la population active et calculs des auteurs. Pour l'Île-du-Prince-Édouard, à cause de la petite taille de l'échantillon, il n'a pas été possible de calculer le taux de chômage pour 2001 et 2006. Pour ces deux années, le taux moyen de l'année précédente et de l'année subséquente a été utilisé.

⁸ Hodrick et Prescott (1980). Il s'agit d'une technique commune pour déterminer les variations de tendances d'une variable.

Tableau 4 : Taux de chômage lissés, secteur des services de garde (SCIAN 6244) (Pourcentage)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	5,7	5,3	4,9	4,5	4,1	3,8	3,5	3,2	3,0	2,7
Terre-Neuve-et-Labrador	12,1	11,2	10,3	9,3	8,4	7,5	6,6	5,7	4,8	3,9
Île-du-Prince-Édouard	11,7	12,0	12,1	12,0	11,8	11,4	10,8	10,2	9,6	9,0
Nouvelle-Écosse	7,4	7,0	6,6	6,3	5,9	5,6	5,2	4,8	4,4	4,1
Nouveau-Brunswick	8,7	8,1	7,5	7,1	6,7	6,5	6,4	6,3	6,2	6,2
Québec	5,5	5,1	4,7	4,3	4,0	3,7	3,5	3,2	3,0	2,8
Ontario	5,8	5,3	4,9	4,4	4,0	3,7	3,4	3,1	2,8	2,5
Manitoba	4,7	4,3	3,9	3,5	3,1	2,7	2,4	2,1	1,8	1,5
Saskatchewan	4,9	4,7	4,5	4,3	4,1	3,9	3,7	3,5	3,3	3,1
Alberta	5,2	4,8	4,3	3,9	3,6	3,2	2,9	2,6	2,2	1,9
Colombie-Britannique	5,8	5,5	5,1	4,7	4,4	4,0	3,6	3,2	2,8	2,4

Source : Enquête sur la population active et calculs des auteurs.

Estimation du nombre de travailleuses en chômage non qualifiées

Selon Osberg et Lin (2000), « ... moins d'un huitième du taux de chômage national pourrait être attribuable à une asymétrie structurelle entre les compétences demandées pour les postes à pourvoir et les compétences des personnes en chômage ». Cela étant, le taux de chômage maximum attribuable à une asymétrie structurelle serait de 1,04 % en 1998 (le taux de chômage national était de 8,3 % en 1998). Toutefois, étant donné que le pourcentage de postes à pourvoir dans le secteur des SÉGE est plus élevé que dans tous les secteurs confondus (3,4 % comparativement à 2,6 %) ^{9, 10}, on pourrait s'attendre à ce que l'asymétrie structurelle y soit plus importante. En supposant qu'il existe une relation linéaire entre le taux de chômage attribuable à une asymétrie structurelle et le pourcentage de postes à pourvoir, le taux de chômage maximum attribuable à une asymétrie structurelle dans le secteur des SÉGE en 1998 serait de 1,36 %.

Une autre façon d'estimer le taux de chômage attribuable à une asymétrie structurelle serait de considérer les travailleuses congédiées en tant que pourcentage de l'ensemble des travailleuses quittant leur poste en service de garde. En supposant que les travailleuses en chômage ne sont pas mieux qualifiées que les travailleuses qui laissent leur emploi, il est possible d'estimer le nombre de travailleuses en chômage non qualifiées.

Dans Doherty et coll. (2000), les chercheurs analysent les raisons pour lesquelles les travailleuses en garderie quittent leur emploi : départ volontaire (38,1 %); congédiement à cause d'un mauvais rendement (13,3 %); congé approuvé (11,0 %); mise à pied à cause d'un faible taux d'inscriptions (4,5 %); mise à pied pour d'autres raisons (7,0 %); raisons inconnues (1,0 %); et autres raisons (25,1 %). En supposant que le motif du départ de la travailleuse n'ait pas d'incidence sur la durée moyenne de son affectation et que 18,0 % des personnes qui partent pour des raisons inconnues ou d'autres raisons ne sont pas qualifiées pour travailler dans le domaine, on estime qu'environ 18,0 % des travailleuses qui quittent leur emploi ne sont pas qualifiées pour travailler en services de garde. Si on exclut, du groupe des personnes qui ont quitté leur emploi, les personnes qui prennent un congé approuvé (puisqu'elles vont revenir un jour), le pourcentage des personnes qui ont quitté leur emploi et qui n'étaient pas qualifiées s'élève à 21,1 %. Si on multiplie ce pourcentage par le taux de chômage de 1998, soit 5,7 %, le taux de chômage attribuable à une asymétrie structurelle s'élève à 1,20 %. Ce pourcentage est légèrement inférieur au taux de chômage maximum attribuable à une asymétrie structurelle pour le secteur en 1998, soit 1,36 %. Par conséquent, le taux de 1,20 % semble raisonnable. Les taux de chômage structurel provinciaux sont calculés de la même façon.

⁹ Galarneau et coll. (2001).

¹⁰ Doherty et coll. (2000).

Estimation des postes à pourvoir

Les taux national et provinciaux de postes vacants (vacance) dans les services de garde sont estimés dans Doherty et coll. (2000). Ces données ont été obtenues au moyen d'un sondage mené auprès des directrices de CPE ou garderie, leur demandant combien de postes étaient à pourvoir pour la période de référence. Une mise en garde à propos de cette façon d'estimer le taux de postes vacants s'impose: les postes vacants en question ne sont pas tous offerts à des candidates extérieures à la garderie. La définition du terme « poste vacant » retenue aux fins de ce rapport exige que les postes à pourvoir soient offerts à des postulants extérieurs. Par conséquent, les données sur les postes vacants publiées dans Doherty et coll. ont dû être ajustées.

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) analysée par Morissette et Zhang (2001) mesure les postes vacants selon une méthode assez similaire à celle de Doherty et coll. (2000) (cf. annexes 1 et 2). Par contre, l'EMTE contient une question additionnelle où on demande si les postes vacants étaient offerts à l'extérieur de l'entreprise. L'EMTE ne comprend pas de données portant spécifiquement sur le secteur des services de garde, mais elle inclut les postes à pourvoir dans les grandes catégories de professions, ainsi que le pourcentage de postes vacants ouverts à des postulants extérieurs pour chacune des catégories de professions ou métiers. Ces données sont présentées au tableau 5. Il faut cependant souligner que Morissette et Zhang (2001) utilisent des données qui ne portent que sur des entreprises à but lucratif, quoique cela ne semble pas avoir de véritable incidence sur le taux de postes vacants, qui est de 2,7 % dans les entreprises à but lucratif et de 2,6 % globalement.

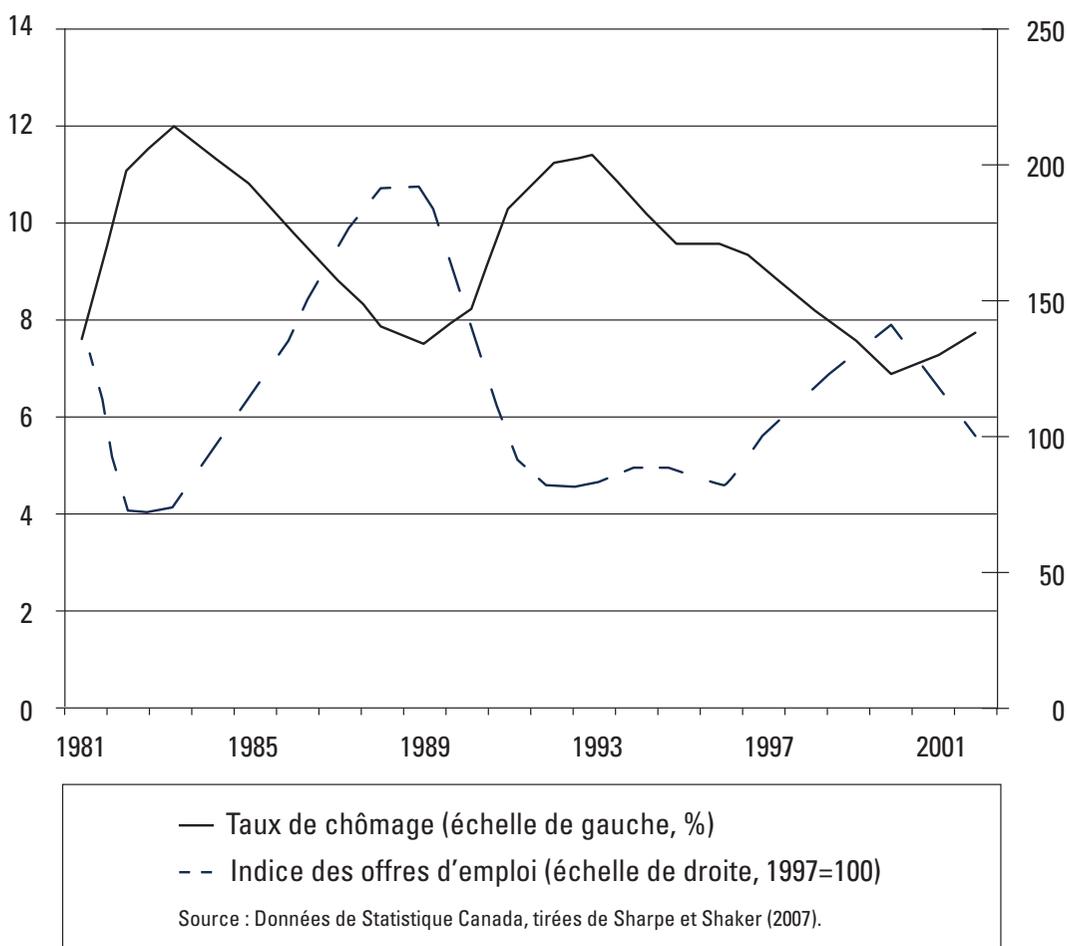
Le secteur où le pourcentage de postes à pourvoir est le plus semblable à celui du secteur des SÉGE est le secteur de la vente au détail, où 83,1 % des postes vacants sont ouverts à des postulants extérieurs. Le pourcentage de postes vacants ouverts à des postulants extérieurs est de 78,5 %, tous secteurs confondus. En supposant que le secteur des SÉGE se situe quelque part entre les deux, lui attribuer 80 % comme pourcentage de postes à pourvoir offerts à des candidates extérieures serait raisonnable.

	Postes vacants	Postes ouverts à des candidats extérieurs
Foresterie, extraction minière, de gaz et de pétrole	0,8	71,9
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	2,5	88,1
Industrie manufacturière primaire	1,3	79,8
Industrie manufacturière secondaire	2,3	75,7
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de capital	2,2	81,0
Construction	2,4	89,3
Transport, entreposage et commerce de gros	2,3	77,9
Communications et autres services publics	2,2	51,4
Commerce de détail et autres services commerciaux	3,9	83,1
Finance et assurances	2,1	62,2
Immobilier, services de crédit-bail et de location	-	88,1
Services aux entreprises	2,5	78,5
Enseignement et services de soins de santé	1,6	64,7
Information et industries culturelles	2,5	78,8
Total	2,7	78,5
Source : Morissette et Zhang (2001).		

Extrapolation des taux de postes vacants

L'indice des offres d'emploi (Help Wanted Index - HWI) a souvent été utilisé comme base des tendances relatives aux postes vacants (Osberg et Lin, 2000). Dans une étude sur les postes vacants, des chercheurs ont émis l'hypothèse d'une situation de plein emploi en 1966, si bien que le nombre de postes vacants corresponde au nombre de chômeurs pour cette année-là; ils ont utilisé l'indice pour extrapoler le nombre de postes à pourvoir à l'avenir (Roy et coll., 1996). D'autres chercheurs ont par la suite contesté cette technique, mentionnant qu'il y avait eu, en fait, pénurie de main-d'œuvre en 1966. L'indice des offres d'emplois soulève effectivement certaines questions. Au fil des années, les employeurs ont changé leur façon d'annoncer les emplois, de sorte que l'indice manque de cohérence sur une longue période de temps. De plus, l'indice ne se rend qu'en 2002 pour le moment. Toutefois, comme on pouvait s'y attendre, il confirme une très forte corrélation inverse entre les taux de chômage et les taux de postes vacants (cf. graphique 5).

Graphique 5 : Taux de chômage et indice des offres d'emploi, 1981-2002



Étant donné la quasi parfaite corrélation négative entre l'indice des offres d'emploi et le taux de chômage, le taux de chômage peut être utilisé, et le sera, pour extrapoler les postes vacants à partir de 1998. Les chercheurs Morissette et Zhang (2001) proposent deux façons d'estimer la relation chômage-vacance. Une façon consiste à résumer les données de l'EMTE, là où les taux de vacance sont donnés pour divers niveaux de chômage. L'autre consiste à calculer une régression des données de l'EMTE sur les postes vacants par rapport aux taux de chômage et à utiliser les estimations pour générer

des taux de vacance anticipés pour chaque niveau de chômage. Aux fins de ce rapport, les taux de vacance résumés plutôt qu'anticipés seront utilisés, puisque les taux de vacance résumés sont une mesure directe plutôt qu'une approximation. Les taux de vacance résumés pour différents niveaux de chômage sont présentés au tableau 6. Puis, les taux de vacance tirés de la recherche de Morissette et Zhang (2001) sont ajustés pour mesurer le pourcentage de postes vacants offerts à des postulants extérieurs.

Tableau 6 : Relation entre le taux de chômage et le taux de postes vacants (Pourcentage)

Taux de chômage	Taux de postes vacants	Taux de postes vacants ajusté
4 %-5 %	3,3 %	2,6 %
6 %-7 %	2,0 %	1,6 %
8 %+	1,9 %	1,5 %

Selon Morissette et Zhang (2001), lorsque les taux de chômage sont bas, la relation chômage-vacance est linéaire. En utilisant cette information pour extrapoler le taux de postes vacants, on obtient les résultats présentés dans les deux premières colonnes du tableau 7. En 1998, le taux de chômage du secteur des SÉGE était de 5,7 % et le taux de postes vacants, de 2,9 % (ajusté). À un taux de chômage lissé ou tendanciel de 5,7 %, le taux de postes vacants dans tous les secteurs était de 2,3 %. Par conséquent, pour convertir le rapport chômage-vacance de tous les secteurs en rapport chômage-vacance pour le secteur des SÉGE, il faut multiplier les chiffres de la deuxième colonne du tableau 7 par le ratio « 2,9/2,3 », ce qui donne les résultats de la troisième colonne.

Tableau 7 : Rapport entre le taux de chômage des SÉGE et le taux de postes vacants (Pourcentage)

Taux de chômage	Taux de postes vacants	Taux de postes vacants des SÉGE
1,0 %	4,7 %	6,0 %
2,0 %	4,2 %	5,3 %
3,0 %	3,7 %	4,7 %
4,0 %	3,2 %	4,0 %
5,0 %	2,6 %	3,3 %
6,0 %	2,1 %	2,7 %
7,0 %	1,6 %	2,0 %
8,0 %	1,6 %	2,0 %
9,0 %	1,6 %	2,0 %
10,0 %	1,6 %	2,0 %

En supposant que le rapport chômage-vacance demeure constant de 1998 à 2007, à partir des estimations précédentes on peut extrapoler le pourcentage de postes vacants sur la même période. Les résultats de cette extrapolation sont présentés au tableau 8 pour l'ensemble du Canada et pour chaque province. Il semble y avoir d'importantes différences structurelles dans les pourcentages de postes vacants pour chaque province, particulièrement dans le cas de Terre-Neuve-et-Labrador qui présente à la fois des taux de postes vacants et des taux de chômage élevés.

Tableau 8 : Estimation des taux de postes vacants pour le Canada et les provinces (Pourcentage)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	2,9	3,1	3,4	3,7	3,9	4,1	4,3	4,5	4,7	4,5
Terre-Neuve-et-Labrador	6,3	6,3	6,4	6,4	6,4	6,4	6,6	7,2	7,8	8,1
Île-du-Prince-Édouard	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Nouvelle-Écosse	3,3	3,3	3,6	3,8	4,1	4,3	4,5	4,8	5,0	5,1
Nouveau-Brunswick	3,1	3,1	3,1	3,1	3,3	3,5	3,5	3,6	3,7	3,1
Québec	2,6	2,8	3,1	3,4	3,6	3,8	3,9	4,1	4,2	4,0
Ontario	1,8	2,1	2,4	2,7	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	3,5
Manitoba	4,1	4,4	4,6	4,9	5,1	5,4	5,6	5,8	6,0	5,7
Saskatchewan	3,4	3,6	3,7	3,8	4,0	4,1	4,2	4,4	4,5	4,7
Alberta	3,4	3,7	4,0	4,3	4,5	4,7	4,9	5,1	5,4	5,1
Colombie-Britannique	2,4	2,6	2,8	3,1	3,3	3,6	3,8	4,1	4,4	4,2

Estimation de la pénurie de main-d'œuvre

Pour estimer les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur, on soustrait, du taux de chômage, les pourcentages de postes à pourvoir et de chômage structurel, ce qui donne le taux de main-d'œuvre excédentaire (surplus). Dans une section précédente, on a déterminé que le taux de chômage structurel était de 1,20 % à l'échelle nationale et dans les provinces, à quelques variations minimales près. Le taux de surplus de main-d'œuvre pour le Canada et les provinces de 1998 à 2007 est présenté au tableau 9. Les valeurs positives indiquent un surplus de travailleuses et les valeurs négatives, une pénurie.

À l'échelle du pays, il existe une pénurie de main-d'œuvre en SÉGE depuis 2001, et celle-ci a augmenté régulièrement chaque année. En 2007, il manquait environ 5 000 éducatrices à la petite enfance. C'est au Québec et en Ontario que la pénurie était la plus grande, soit environ 1 400 et 1 000 respectivement. Les provinces de l'Atlantique sont les moins touchées par la pénurie de travailleuses en services de garde, mais les chiffres sont peut-être faussés compte tenu des problèmes de données pour cette région, où l'on arrondit les données aux chiffres 100 les plus près.

En multipliant le taux de main-d'œuvre excédentaire par l'emploi potentiel (l'emploi créé si tous les postes vacants étaient pourvus), on obtient le nombre d'employées excédentaires. Le surplus de travailleuses au Canada et dans les provinces de 1998 à 2007 est présenté au tableau 10. Les valeurs positives indiquent un surplus et les valeurs négatives, une pénurie. À l'échelle du pays, il existe une pénurie de main-d'œuvre en SÉGE depuis 2001, et celle-ci a augmenté régulièrement chaque année jusqu'en 2006. En 2007, il manquait environ 4 800 travailleuses en services de garde.

Tableau 9 : Taux de main-d'œuvre excédentaire (pourcentage de travailleuses)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	1,6	1,0	0,3	-0,4	-1,0	-1,5	-2,0	-2,5	-2,9	-2,4
Terre-Neuve-et-Labrador	5,8	4,9	3,9	2,9	2,0	1,1	0,0	-1,5	-3,0	-3,7
Île-du-Prince-Édouard	4,9	5,2	5,3	5,2	5,0	4,6	4,0	3,4	2,8	3,6
Nouvelle-Écosse	3,0	2,6	1,9	1,4	0,7	0,2	-0,4	-1,1	-1,7	-1,9
Nouveau-Brunswick	4,2	3,6	3,0	2,6	2,0	1,7	1,5	1,4	1,2	2,6
Québec	1,5	0,8	0,2	-0,5	-1,0	-1,5	-1,8	-2,3	-2,6	-2,0
Ontario	2,9	2,0	1,4	0,5	-0,1	-0,6	-1,1	-1,6	-2,1	-1,5
Manitoba	-0,1	-0,8	-1,4	-2,1	-2,8	-3,4	-3,9	-4,4	-4,9	-4,1
Saskatchewan	0,5	0,2	-0,1	-0,5	-0,8	-1,1	-1,5	-1,8	-2,1	-2,6
Alberta	0,5	-0,2	-1,0	-1,7	-2,2	-2,8	-3,3	-3,8	-4,5	-3,8
Colombie-Britannique	2,4	1,9	1,3	0,6	0,1	-0,5	-1,2	-1,9	-2,5	-2,2

Étant donné que notre analyse révèle que ces estimations de pénurie de main-d'œuvre s'appliquent probablement aux travailleuses qualifiées, cette pénurie est plutôt importante. Selon les données du recensement de 2006, 39 750 personnes qui travaillaient dans le secteur des SÉGE à titre d'éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance possédaient le diplôme le plus commun pour le domaine (CPE 19.0709 – travailleuses en garderie et assistantes). Ainsi, la pénurie de 5 775 travailleuses pour 2006 représente 14,5 % de toutes les travailleuses employées qualifiées, 496 % de toutes les chômeuses du secteur possédant ces qualifications et 125 % de toutes les chômeuses en général possédant ces qualifications.

Tableau 10 : Main-d'œuvre excédentaire (nombre de travailleuses)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	2726	1446	469	-664	-1868	-2949	-3853	-4865	-5775	-4802
Terre-Neuve-et-Labrador	98	88	46	47	28	23	-1	-23	-39	-88
Île-du-Prince-Édouard	35	37	38	42	41	33	28	28	17	26
Nouvelle-Écosse	166	114	79	60	32	11	-17	-39	-81	-84
Nouveau-Brunswick	170	93	87	75	75	54	60	50	32	73
Québec	599	331	72	-290	-555	-994	-1240	-1498	-2030	-1429
Ontario	1780	1160	783	346	-87	-414	-687	-1130	-1405	-1035
Manitoba	-7	-52	-104	-150	-189	-225	-274	-310	-398	-325
Saskatchewan	35	11	-6	-19	-33	-57	-70	-91	-89	-142
Alberta	80	-28	-192	-271	-338	-505	-559	-599	-728	-624
Colombie-Britannique	569	350	258	111	23	-101	-248	-371	-520	-429

Il est étonnant de constater qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick; cette situation peut dépendre d'une mauvaise qualité des données, due à un plus petit échantillon pour les provinces de l'Atlantique. En étudiant les taux de chômage rapportés dans le recensement de 2006 pour le secteur des services de garde (cf. tableau 11), on constate que les taux de chômage sont plus faibles chez les travailleuses détenant une formation en éducation à la petite enfance (ÉPE), ce qui laisse supposer qu'à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick le secteur connaîtrait une plus importante pénurie de main-d'œuvre pour les éducatrices détenant une formation en ÉPE.

Tableau 11 : Taux de chômage – Secteur des services de garde (SCIAN 6244) (Pourcentage)

	Tout le secteur	Éducatrices détenant une formation en ÉPE*
Canada	4,1	2,7
Terre-Neuve-et-Labrador	11,6	2,8
Île-du-Prince-Édouard	7,7	4,4
Nouvelle-Écosse	6,8	7,1
Nouveau-Brunswick	7,2	5,0
Québec	3,1	1,8
Ontario	4,5	3,0
Manitoba	4,3	3,4
Saskatchewan	5,4	2,8
Alberta	3,0	3,2
Colombie-Britannique	4,2	2,4

* Dans la classification des programmes d'enseignement (CPE), on compte, pour la formation en ÉPE, « Éducation et enseignement de la petite enfance », CPE 13.1210, et « Gardien d'enfants/Assistant », CPE 19.0709.

Estimation de la pénurie de travailleuses rémunérées à l'heure

Le nombre d'heures de travail hebdomadaires non lissées des travailleuses en SÉGE (tiré de l'Enquête sur la population active) est présenté au tableau 12 et le nombre d'heures lissées (à l'aide du filtre d'Hodrick-Prescott), au tableau 13. En multipliant les heures travaillées par semaine par la moyenne annuelle de semaines travaillées par les travailleuses en SÉGE par province, selon les données du recensement de 2006, on obtient la moyenne d'heures travaillées annuellement (cf. tableau 14). En multipliant les heures travaillées annuellement par la pénurie de travailleuses, on obtient la pénurie d'heures pour une année (cf. tableau 15). Les valeurs positives indiquent les heures excédentaires et les valeurs négatives, une pénurie d'heures.

Tableau 12 : Heures travaillées par semaine

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	29,5	32,2	33,2	32,5	32,5	31,5	31,5	32,9	31,1	32,3
Terre-Neuve-et-Labrador	29,8	33,8	37,5	33,4	33,2	31,1	28,6	33,7	31,9	34,7
Île-du-Prince-Édouard	26,7	34,4	33,1	37,1	35,8	35,2	34,0	38,8	37,8	37,3
Nouvelle-Écosse	26,3	31,9	36,0	33,0	33,5	35,7	33,7	32,6	34,7	33,3
Nouveau-Brunswick	25,2	31,2	31,2	30,8	29,6	30,7	32,6	33,6	33,2	31,7
Québec	29,9	32,6	34,0	31,5	31,8	32,2	31,8	32,7	30,0	31,2
Ontario	28,8	32,5	33,3	33,2	33,4	30,6	32,1	32,0	30,7	33,0
Manitoba	31,9	33,3	35,8	34,5	31,2	31,9	31,8	32,6	33,1	34,2
Saskatchewan	31,0	34,1	36,0	33,8	32,9	31,2	32,1	36,1	34,1	32,3
Alberta	30,9	31,8	32,7	33,6	35,2	32,6	30,7	34,7	34,5	33,3
Colombie-Britannique	30,2	30,0	29,9	30,8	29,8	30,9	28,8	33,8	31,1	31,9

Tableau 13 : Heures travaillées par semaine (lissées)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	30,7	31,1	31,4	31,6	31,8	31,9	32,0	32,1	32,2	32,2
Terre-Neuve-et-Labrador	30,6	31,1	31,5	31,8	32,1	32,2	32,3	32,4	32,5	32,5
Île-du-Prince-Édouard	32,1	32,8	33,5	34,2	34,8	35,2	35,6	35,9	36,1	36,2
Nouvelle-Écosse	28,2	28,9	29,5	30,0	30,5	31,0	31,3	31,6	31,8	31,9
Nouveau-Brunswick	29,9	30,7	31,5	32,2	32,8	33,3	33,7	34,0	34,3	34,6
Québec	30,7	31,1	31,4	31,6	31,7	31,8	31,8	31,7	31,6	31,4
Ontario	30,9	31,2	31,5	31,8	31,9	32,1	32,2	32,3	32,3	32,5
Manitoba	31,2	31,6	32,0	32,2	32,5	32,6	32,8	33,0	33,1	33,3
Saskatchewan	32,3	32,6	32,8	33,0	33,1	33,3	33,4	33,6	33,7	33,9
Alberta	31,7	32,1	32,4	32,7	33,0	33,2	33,4	33,5	33,7	33,9
Colombie-Britannique	29,7	29,9	30,1	30,3	30,5	30,7	30,9	31,2	31,4	31,6

Tableau 14 : Moyenne annuelle d'heures travaillées

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	1274	1291	1303	1311	1320	1324	1328	1332	1336	1336
Terre-Neuve-et-Labrador	1086	1104	1118	1129	1140	1143	1147	1150	1154	1154
Île-du-Prince-Édouard	1332	1361	1390	1419	1444	1461	1477	1490	1498	1502
Nouvelle-Écosse	1114	1142	1165	1185	1205	1225	1236	1248	1256	1260
Nouveau-Brunswick	1145	1176	1206	1233	1256	1275	1291	1302	1314	1325
Québec	1326	1344	1356	1365	1369	1374	1374	1369	1365	1356
Ontario	1282	1295	1307	1320	1324	1332	1336	1340	1340	1349
Manitoba	1279	1296	1312	1320	1333	1337	1345	1353	1357	1365
Saskatchewan	1276	1288	1296	1304	1307	1315	1319	1327	1331	1339
Alberta	1281	1297	1309	1321	1333	1341	1349	1353	1361	1370
Colombie-Britannique	1182	1190	1198	1206	1214	1222	1230	1242	1250	1258

Tableau 15 : Heures excédentaires (en millions)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	3,2	1,7	0,6	-0,8	-2,3	-3,7	-4,9	-6,2	-7,5	-6,3
Terre-Neuve-et-Labrador	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1
Île-du-Prince-Édouard	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nouvelle-Écosse	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Nouveau-Brunswick	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
Québec	0,7	0,4	0,1	-0,4	-0,7	-1,3	-1,6	-2,0	-2,7	-1,9
Ontario	2,1	1,4	1,0	0,4	-0,1	-0,5	-0,9	-1,4	-1,8	-1,4
Manitoba	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3	-0,4	-0,5	-0,4
Saskatchewan	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2
Alberta	0,1	0,0	-0,2	-0,3	-0,4	-0,6	-0,7	-0,8	-0,9	-0,8
Colombie-Britannique	0,6	0,4	0,3	0,1	0,0	-0,1	-0,3	-0,4	-0,6	-0,5

SECTION 3 : APPLICATION, À L'ESTIMATION DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE, DES AVANTAGES ÉCONOMIQUES DES SÉGE, TELS QU'ILS SE DÉGAGENT DU RAPPORT ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE SUR LES EFFETS SOCIOÉCONOMIQUES DES SERVICES DE GARDE ET AVANTAGES NETS

Coûts et avantages horaires des services éducatifs et de garde à l'enfance

Les coûts et avantages horaires des services de garde ont été estimés par le Centre for Spatial Economics (C+SE) dans le rapport *Analyse bibliographique sur les effets socioéconomiques des services de garde et avantages nets*.

Le C+SE a établi à 2,77 \$ le coût horaire des services de garde à l'enfance pour 2005. Ce chiffre a été obtenu en considérant l'économie de coût attribuable à un nombre inférieur de places en garde d'enfants non officielle (pour chaque place créée en services de garde officiels, un certain pourcentage de places en garde non officielle est éliminé) et en utilisant des données sur les ratios enfants-personnel et sur les salaires du personnel.

Le C+SE a estimé à 7,04 \$ les avantages horaires des services de garde à l'enfance pour 2005. Ces avantages proviennent des avantages que procurent les services de garde aux enfants et aux mères. Pour les enfants, le principal avantage concerne des revenus futurs plus élevés à cause d'un plus haut taux de diplomation au secondaire et, par conséquent, d'un taux plus élevé de fréquentation des établissements d'enseignement postsecondaire et de diplomation à ce niveau d'études. Au nombre des autres avantages pour les enfants, on dénote un plus faible taux de tabagisme, un taux plus élevé de persévérance scolaire et un moindre recours à l'éducation spécialisée. Pour les mères, les avantages consistent en un revenu actuel et futur plus élevé. L'accès aux services de garde permet aux mères d'accroître leur participation au marché du travail. Ainsi, elles travaillent un plus grand nombre d'heures, ce qui augmente leur revenu du moment, et l'expérience additionnelle qu'elles acquièrent grâce à ces heures travaillées en sus a pour effet d'accroître leur rémunération future.

En soustrayant le coût horaire des SÉGE de leurs avantages horaires, on obtient un avantage horaire net de 4,27 \$ pour les services de garde en 2005. Malheureusement, il y avait trop peu de données provinciales pour calculer les coûts et avantages des SÉGE par province, de sorte que des données nationales ont été utilisées pour déterminer le coût pour chaque province. L'estimation de l'avantage net en 2005 est extrapolée à rebours jusqu'en 1998 et dans le futur jusqu'en 2007, en ajustant à raison de 2,0 % par année pour l'inflation.

Coût économique des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde à l'enfance

Pour établir le coût économique des pénuries de main-d'œuvre en services de garde, on multiplie l'avantage économique net d'une heure additionnelle de SÉGE par la pénurie totale d'heures travaillées en services de garde. Le coût économique est nul au cours des années de main-d'œuvre excédentaire et il est positif au cours des années de pénurie de main-d'œuvre (cf. tableau 16). On estime qu'à l'échelle du pays, de 2001 à 2008, la pénurie de main-d'œuvre en services de garde a coûté 141 M\$ en perte d'activité économique (valeur nette actuelle). Il faut se rappeler que cette estimation est le résultat d'une perte de 231,8 M\$ en avantages et d'une diminution de coûts nets de 91,2 M\$ (coût de 167,3 M\$ et économie de coût de 76,1 M\$). Ainsi, même si on ne tient pas compte de l'épargne pour la société de transférer les enfants d'un service de garde de qualité moindre à un service de garde de qualité supérieure, la valeur nette actuelle des avantages excède les coûts directs. De plus, ces estimations ne comprennent pas les effets multigénérationnels et certains des avantages identifiés dans des recherches aux États-Unis, notamment l'effet des services de garde sur le système de justice pénale. Par ailleurs, on estime que les avantages pour les mères, tels que présentés ici, sont inférieurs à ce que notre exercice de stimulation de la demande à court terme a trouvé. Étant donné que ces autres avantages n'ont pas été inclus, nos estimations sont relativement prudentes.

Même si est plutôt prudente l'estimation de la perte de revenu, pour l'économie canadienne, des pénuries de main-d'œuvre extrapolée précédemment, cette estimation illustre néanmoins que les gains pour l'économie compensent les coûts bruts et nets à long terme. Par conséquent, éliminer les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde est avantageux sur le plan économique et profitera davantage à la société qu'il en coûtera directement pour les éliminer.

Les 141 M\$ d'avantages nets signifient que la société pourrait obtenir annuellement 5 675 \$ en avantages nets par poste pourvu. Si tous ces avantages nets étaient utilisés pour soutenir la formation (à noter que les dépenses en éducation sont un puissant multiplicateur économique à court terme et engendrent des avantages à long terme), on disposerait de 5 675 \$ par stagiaire si elles décidaient toutes de travailler en services de garde. Toutefois, si les personnes formées demeuraient dans la profession et que seul le nombre maximum requis de nouvelles travailleuses recevait ces fonds pour la formation, on disposerait de 24 346 \$ par stagiaire (ou de 12 163 \$ si seulement la moitié des stagiaires choisissaient de travailler en services de garde). D'autre part, ces avantages nets pourraient aussi servir à bonifier les salaires; ce qui, à partir de 2006, augmenterait de 3 088 \$ le revenu des travailleuses possédant le diplôme d'études collégiales le plus commun dans le secteur (CPE 19.0709), y compris le revenu des quelque 5 775 travailleuses manquantes pour combler la pénurie de main-d'œuvre cette année-là.

Tableau 16 : Coût économique de la pénurie de main-d'œuvre (milliers \$)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Canada	0,0	0,0	0,0	3 437,1	9 919,9	16 023,5	21 420,4	27 675,8	33 612,3	28 509,8
Terre-Neuve-et-Labrador	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	113,5	197,7	452,1
Île-du-Prince-Édouard	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nouvelle-Écosse	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	85,7	205,4	441,6	472,7
Nouveau-Brunswick	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Québec	0,0	0,0	0,0	1 562,9	3 057,8	5 606,3	7 132,4	8 758,4	12 067,7	8 608,6
Ontario	0,0	0,0	0,0	0,0	464,4	2 263,9	3 844,7	6 467,8	8 204,5	6 199,7
Manitoba	35,5	255,2	528,4	782,7	1 016,0	1 232,6	1 545,2	1 790,3	2 351,1	1 973,0
Saskatchewan	0,0	0,0	30,5	100,0	172,6	308,7	384,8	517,4	513,2	847,3
Alberta	0,0	138,1	971,5	1 413,9	1 814,9	2 780,0	3 159,3	3 463,1	4 319,5	3 793,8
Colombie-Britannique	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	505,8	1 278,7	1 967,5	2 832,2	2 394,2

Une autre possibilité serait d'engager 5 000 travailleuses de plus que la pénurie de main-d'œuvre prévue, en tenant pour acquis que le calcul sous-estime le nombre d'éducatrices qualifiées requises. Nous sommes arrivés à ce chiffre en utilisant le taux général de chômage pour le secteur, déterminé dans l'EPA. Aussi, il est connu que la demande pour des travailleuses qualifiées est beaucoup plus forte que la demande pour des travailleuses moins qualifiées, comme en fait foi le taux de chômage inférieur des travailleuses qualifiées (recensement de 2006).

Ainsi, en prenant l'année 2007 à titre d'exemple, la pénurie de 4 800 travailleuses représente 33 636 places en garderie et 3 700 mères qui n'ont pas pu chercher d'emploi à temps plein. (Dans notre exercice de stimulation de la demande à court terme, nous avons supposé que la moitié des places en garderie étaient à temps plein — comme c'était le cas dans les garderies au Canada en 2007 —, et que 0,22 femme travaillait à temps plein par place à temps plein¹¹.) De plus, de 2001 (année où les premières pénuries de main-d'œuvre sont apparues dans le secteur) à 2007, la pénurie cumulative de main-d'œuvre a été de 24 776 travailleuses en SÉGE.

¹¹ 33 636 places perdues * 0,5 (places à temps plein) * 0,22 (nombre de mères travaillant à temps plein) donne 3 700.

En se fondant sur notre calcul des effets à court terme des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE, tel que décrit dans notre rapport sur les effets socioéconomiques des services de garde, on peut estimer que le manque d'éducatrices à la petite enfance en 2007 a entraîné une perte hypothétique de 6 724 emplois — cette perte étant reliée à la participation indirecte ou induite des mères au marché du travail — ou une perte additionnelle de 1,4 emploi pour tous les postes dans le secteur des services de garde qui n'ont pas été pourvus. Ainsi, on estime que, depuis 2001, la pénurie de travailleuses en services de garde a causé la perte de 34 686 personnes/années d'emploi dans d'autres secteurs.

Ces estimations montrent que les travailleuses en services de garde profitent à la société, non seulement au chapitre du développement à la petite enfance et des bienfaits pour l'économie à long terme, mais également parce que le secteur a un effet stimulant significatif sur l'économie à court terme et sert à éliminer des entraves potentielles pour les parents, en général, et les mères, en particulier, qui souhaitent participer au marché du travail et concourir au renforcement des capacités économiques du Canada.

CONCLUSION

Dans ce rapport, nous avons examiné les causes des pénuries de main-d'œuvre dans le marché du travail. Pour établir s'il existait une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde, nous avons utilisé des sources de données publiques conjuguées aux méthodes de calcul du BLS des États-Unis et du SPPC. Dans le cas des services éducatifs et de garde à l'enfance, nous avons trouvé qu'il y avait pénurie d'employées salariées (qualifiées), mais qu'il n'y avait pas pénurie d'employées rémunérées à l'heure (moins qualifiées).

Nous avons utilisé la technique chômage-vacance pour estimer le nombre de postes à pourvoir en services de garde. Le taux de main-d'œuvre excédentaire (le contraire du taux de pénurie de main-d'œuvre) a été calculé en soustrayant, du taux de chômage, le taux de postes vacants et le taux de chômage structurel. Le taux de chômage dans le secteur est relativement facile à calculer étant donné que l'EPA fournit ces données. Toutefois, il n'y a pas de données sur le taux de chômage structurel pour la main-d'œuvre des services de garde. En utilisant deux différentes méthodes pour calculer le chômage structurel national minimum et maximum pour le secteur, nous avons obtenu un écart allant de 1,20 % à 1,36 %. Pour être prudents, nous avons retenu l'estimation la plus basse, soit 1,20 %. Nous avons utilisé le pourcentage de postes vacants déterminé dans Doherty et coll. (2000), mais nous l'avons actualisé pour 2007 en utilisant la corrélation entre les taux de postes vacants et les taux de chômage au fil des années.

Notre analyse démontre que les pénuries de main-d'œuvre ont commencé à se faire sentir en 2001. Après 2001, les pénuries se sont aggravées et ont atteint quelque 4 800 travailleuses en 2007. En convertissant ce nombre en heures, nous avons obtenu une pénurie de 6,3 millions d'heures en services de garde jusqu'en 2007. De 2001 à 2007, la pénurie cumulative de travailleuses en services de garde a atteint 24 776. Cette pénurie correspond à une perte de 19 100 années de travail à temps plein pour les mères.

Pour estimer le coût économique annuel national et provincial des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur, nous avons eu recours aux avantages nets horaires des SÉGE, exposés dans notre rapport *Analyse bibliographique sur les effets socio-économiques des services de garde et avantages nets*, pour les transposer sur une base horaire aux pénuries de main-d'œuvre. Le coût économique national des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE s'est élevé à 141 M\$ pour la période de 2001 à 2007.

Les avantages nets de 141 M\$ signifient que la société recevrait 5 675 \$ en avantages nets par poste pourvu en services de garde. Si tous ces avantages nets étaient utilisés pour soutenir la formation, on disposerait de 5 675 \$ par stagiaire si elles choisissaient toutes de faire carrière en SÉGE. Toutefois, si celles qui sont formées continuaient d'exercer la profession, de sorte que seul le nombre maximum requis de nouvelles travailleuses recevait ces fonds pour leur formation, on disposerait de 24 346 \$ par stagiaire (ou 12 163 \$ si uniquement la moitié des stagiaires choisissaient de travailler en garderie).

La pénurie de travailleuses en services de garde a entraîné une perte additionnelle de 1,4 emploi pour tous les postes dans le secteur des services de garde qui n'ont pas été pourvus. Ainsi, depuis le début de la pénurie de travailleuses en services de garde en 2001, cette pénurie a causé la perte de 34 686 personnes/années d'emploi dans d'autres secteurs.

Ces estimations montrent que les travailleuses en services de garde profitent à la société, non seulement au chapitre du développement à la petite enfance et des bienfaits pour l'économie à long terme, mais également parce que le secteur a un effet stimulant significatif sur l'économie à court terme et sert à éliminer des entraves potentielles pour les parents, en général, et les mères, en particulier, qui souhaitent participer au marché du travail et concourir au renforcement des capacités économiques du Canada.

BIBLIOGRAPHIE

- Bergeron, L., K. Dunn, M. Lapointe, W. Roth et N. Tremblay-Côté (2004). « Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie, 2003-2013 », octobre 2004. Direction générale de la recherche appliquée, recherche stratégique, RHDCC, SP-615-10-04F.
- Briscoe, G., et R. Wilson (2001). « Econometric Analysis of Changing Occupational Structure », Research in Support of the Skills Task Force, Coventry, Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Borjas, G., et V. Ramey (1994a). « Time Series Evidence and the Sources of Trends in Wage Inequality », *American Economic Review*, 84(2).
- Borjas, G., et V. Ramey (1994b). « The Relationship Between Wage Inequality and International Trade » in J. Bergstrand, T. Cosimano, J. Houck et R. Sheehan (éd.), *The Changing Distribution of Income in an Open U.S. Economy*, Amsterdam, North Holland, pp. 217-41.
- Borjas, G., et V. Ramey (1995). « Foreign Competition, Market Power, and Wage Inequality », *Quarterly Journal of Economics*, 110(4).
- Borjas, G., R. Freeman et L. Katz (1997). « How Much Do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes? », *Brookings Papers on Economic Activity*, no. 1, p. 167.
- Boswell, C., S. Stiller et T. Straubhaar (2004). « Forecasting Labour and Skills Shortages : How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies? », Hamburg Institute of International Economics (HWWA), document préparé pour la Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales.
- Conseil canadien de l'apprentissage (2007). « Is it Possible to Accurately Forecast Labour Market Needs? », pour le ministère de l'Éducation supérieure de la Colombie-Britannique.
- De Grip, A., et J. Heijke (1988). *Labour Market Indicators : an Inventory*, Pays-Bas, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, ROA-W-1988/1E.
- De Grip, A., et H. Heijke (1998). « Beyond Manpower Planning : ROA's Labour Market Model and its Forecasts to 2002 », *Labour Market Indicators : an Inventory*, Pays-Bas, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, ROA-W-1998/6E.
- Doherty, G., D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas (2000). *Oui, ça me touche! – une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
- Fairholm, R. (2006). *Rapport sur ce qui a été dit*, préparé pour le Forum des ministres du marché du travail, groupe de travail sur l'information sur le marché du travail.
- Fairholm, R. (2009). *Analyse bibliographique sur les effets socioéconomiques des services de garde et avantages nets*, Ottawa, Ontario, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.
- Galarneau, D., H. Krebs, R. Morissette et X. Zhang (2001). « Personnel demandé. Nouveau profil des postes vacants au Canada », *Série sur le milieu de travail en évolution*, numéro de catalogue 71-584-MIF, numéro 2, Statistique Canada, pp. 1-52.
- Hodrick, R., et E. Prescott (1980). « Postwar U.S. Business Cycles : an Empirical Investigation », Discussion Paper no. 451, Carnegie Mellon University.
- Hopkins, M. (2002). *Labour Market Planning Revisited*, New York, Palgrave-MacMillan.
- Krugman, P. (1994). « Past and Prospective Causes of High Unemployment », in *Reducing Unemployment : Current Issues and Policy Options. A Symposium Sponsored By the Federal Reserve Bank of Kansas City, Jackson Hole, Wyoming*, pp. 49-80.
- Lapointe, M., K. Dunn, N. Tremblay-Côté, L. Bergeron et L. Ignacsak (2006). *Perspective du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015*, Division de la prévision et de l'analyse du marché du travail et des compétences, Direction de la recherche sur la politique stratégique, Ressources humaines et développement social Canada, SP-615-10-06F.

- Meager, N. (1986). « Skill shortages again and the UK economy », *Industrial Relations*, 17(3), pp. 236-248.
- Morissette, R., et X. Zhang (2001). « Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada? » *Analyse des entreprises et du marché du travail*, numéro 176, Statistique Canada, pp. 1-36.
- OCDE (1994). *The OECD Jobs Study*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE (2003). « Labour Shortages and The Need For Immigrants : A Review Of Recent Studies », Part II, *Tendances des migrations internationales*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- Osberg, L., et Z. Lin (2000). « Dans quelle mesure le chômage au Canada est-il structurel? », *Analyse des entreprises et du marché du travail*, numéro 145, Statistique Canada, pp. 1-31.
- Richardson, S. (2007). *What is a Skill Shortage?*, National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Roy, R., H. Henson et C. Lavoie (1996). « A Primer on Skill Shortages in Canada », R-96-8E, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Ressources humaines et développement des compétences Canada, pp. 1-68.
- Saunders, R., et J. Maxwell (2003). *Évolution du marché du travail : Grands défis que doit relever le Canada*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
- Shah, C., et G. Burke (2003b). « Skills Shortages : Concepts, Measurement and Implications », Working Paper 52, Centre For the Economics of Education and Training, Monash University.
- Sharpe, A., et A.M. Shaker (2007). « Indicators of Labour Market Conditions in Canada », rapport de recherche du Centre d'étude des niveaux de vie 2007-03.
- Veneri, C. (1999). « Can Occupational Labor Shortages Be Identified Using Available Data? », *Monthly Labor Review*, Bureau of Labour Statistics, 122, pp. 15-21.

ANNEXE I

Enquête sur le milieu de travail et les employés : postes vacants (Galarneau et coll., 2001)**Question 3(a)**

Comment pourvoyez-vous habituellement les postes vacants dans les catégories d'emploi qui s'appliquent? (A. Gestionnaires; B. Professionnels; C. Personnel technique; D. Personnel de commercialisation; E. Personnel de bureau et soutien administratif; F. Employés de la production sans métier ni certificat; G. Autres). Cochez uniquement la méthode la plus fréquemment utilisée.

- recrutement au sein du milieu de travail
- recrutement dans d'autres établissements, mais au sein de la même entreprise
- recrutement à l'extérieur de l'entreprise

Question 3(b)

Dans cet établissement-ci, est-ce qu'il y a des postes vacants à pourvoir?

Oui

Non. Passez à la question 4(a)

Question 3(c)

Au total, combien de postes vacants sont toujours à pourvoir dans cet établissement-ci?

Question 3(d)

Parmi ces postes à pourvoir, combien sont vacants depuis quatre mois ou plus dans les catégories d'emploi suivantes :

1. Gestionnaires
2. Professionnels
3. Personnel technique
4. Personnel de commercialisation
5. Personnel de bureau et soutien administratif
6. Employés de la production sans métier ni certificat
7. Autres

Pour chaque catégorie où des postes sont vacants depuis quatre mois ou plus, quelles sont les raisons expliquant cette vacance. (Cochez toutes celles qui s'appliquent).

- Nombre insuffisant de candidats
- La majorité des candidats n'ont pas la scolarité requise
- La majorité des candidats n'ont pas d'expérience de travail
- La majorité des candidats ont refusé l'offre d'emploi

ANNEXE II

Sondage sur les postes à pourvoir dans la garderie (Doherty et coll., 2000)

Section F : Roulement du personnel

F1 Combien de postes vacants avez-vous pour chaque catégorie d'employées?

___ aide-éducatrice (Une personne qui travaille auprès des enfants sous la supervision d'une éducatrice, d'une responsable de groupe ou de la directrice de la garderie.)

___ éducatrice ou responsable de groupe (Une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut avoir à superviser une aide-éducatrice travaillant dans la même salle.)

___ coordonnatrice/directrice (Une personne qui a la responsabilité de superviser des éducatrices et qui peut aussi avoir la responsabilité principale d'un groupe d'enfants.)

Si aucun membre de votre personnel éducateur n'a quitté la garderie au cours des douze derniers mois, veuillez remplir le tableau de la page suivante.

Aide-éducatrice s'applique aux personnes qui travaillent directement auprès des enfants sous la supervision d'une éducatrice, d'une responsable de groupe ou de la directrice.

Éducatrice s'applique aux personnes qui ont la responsabilité principale d'un groupe d'enfants; elles peuvent avoir également à superviser du personnel et à accomplir des tâches administratives.

Coordonnatrice s'applique aux personnes qui travaillent à la fois auprès des enfants et assument des tâches administratives.

F2 Combien d'employées de chaque catégorie ont quitté la garderie au cours des douze derniers mois? Veuillez inclure celles qui sont en congé temporaire, qui ont été congédiées ou qui sont parties de leur plein gré.

F3 Parmi celles qui sont parties au cours des douze derniers mois, combien, dans chaque catégorie, sont parties pour les raisons indiquées? Veuillez indiquer le nombre de personnes pour chacune des raisons qui s'appliquent.

___ congédiées à cause d'un piètre rendement

___ mises à pied à cause du faible taux d'inscriptions

___ mises à pied à cause de compressions budgétaires

___ fin de contrat

___ mises à pied pour d'autres raisons

___ ont démissionné

___ sont en congé sans solde

___ raison inconnue

___ autre, SVP précisez