

**Oui**

**ÇA ME TOUCHE !**

**Un étude pancanadienne sur  
la rémunération, les conditions  
de travail et les pratiques  
en garderie**



Un étude pancanadienne sur  
**la rémunération, les conditions de travail  
et les pratiques en garderie**

**Directrices et directeur de recherche**

Gillian Doherty  
Consultante en services de garde, Ontario  
Professeure adjointe, département des Relations familiales  
et de la Nutrition appliquée  
Université de Guelph

Donna S. Lero  
Département des Relations familiales  
et de la Nutrition appliquée  
Université de Guelph

Hillel Goelman  
Département de Psycho-pédagogie et d'Éducation spécialisée  
Université de Colombie-Britannique

Annette LaGrange  
Faculté d'éducation  
Université de Calgary

Jocelyne Tougas  
Consultante en services de garde à l'enfance, Québec

Publié par : Centre for Families, Work, and Well-Being, University of Guelph,  
Ontario

Révision : Denis Alarie et Judith Bell

Traduction : Jocelyne Tougas

Graphisme : Fairmont House Design

Impression : MOM Printing

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires, veuillez communiquer avec :

Centre for Families, Work and Well-Being, University of Guelph

Guelph (Ontario) N1G 1J3

Tél : (519) 824-4120, poste 3829

Télec. : (519) 766-0691

Site Web : <http://uoguelph.ca/cfww>

#### **Données de catalogage avant publication (Canada)**

Fiche principale sous le titre de :

Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les  
conditions de travail et les pratiques en garderie

Index inclus

ISBN 0-88955-499-4

1. Garderies — Canada. 2. Garderies — Canada — Personnel.

I. Doherty, Gillian. II. University of Guelph. Centre for Families, Work and  
Well-Being.

HQ778.7.C3Y68 2000

362.71'2'0971

C00-930078-3

Cette recherche a été financée par le programme *Visions garde d'enfants*  
de la division Employabilité et Partenariats sociaux du ministère du  
Développement des ressources humaines du Canada. Les points de vue  
exprimés sont ceux des auteurs et ne représentent pas la position officielle  
du ministère du Développement des ressources humaines du Canada.

# Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>xi</b>
<b>Sommaire des résultats</b> .....	<b>xiii</b>
Introduction .....	xiii
Faits saillants résultant de comparaisons, 1991 et 1998 .....	xiv
Le travail .....	xv
Caractéristiques du personnel .....	xvi
Formation du personnel .....	xvi
Participation à des activités de perfectionnement professionnel .....	xvii
Conditions de travail et avantages sociaux .....	xviii
Salaires .....	xix
Sentiments à l'égard de leur travail .....	xix
Une carrière en services de garde .....	xx
Taux de roulement du personnel et postes vacants .....	xxi
Caractéristiques des garderies .....	xxi
Ressources des garderies .....	xxiii
Tarifs de garde .....	xxiv
Dépenses des garderies .....	xxiv
Changements survenus dans les garderies au cours des trois dernières années .....	xxv
Problèmes les plus pressants auxquels se confrontent les garderies .....	xxvi
Note .....	xxvii
<b>Chapitre 1 : Introduction</b> .....	<b>1</b>
1.1 Historique .....	1
1.2 Qu'est-ce qu'il faut pour assurer la qualité des services de garde? .....	2
1.3 Objectifs de l'étude 1 .....	3
1.4 Les objectifs du rapport .....	3
1.5 Définitions .....	3
1.6 Renseignements pertinents à la présentation de nos résultats .....	4
1.7 Contexte environnemental entourant les garderies .....	5
Notes .....	6
<b>Chapitre 2 : Méthodologie</b> .....	<b>7</b>
<i>Gillian Doherty, Hillel Goelman, Donna S. Lero, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas</i>	
2.1 Introduction .....	7
2.2 Base de sondage .....	7
2.3 Prélèvement de l'échantillon .....	8
2.4 Élaboration et contenu des instruments de recherche .....	10
2.5 Collecte de données .....	11
2.6 Efforts pour maximiser le taux de réponse .....	12
2.7 Taux de réponse .....	13
2.8 Codage des données et épuration des fichiers .....	16
2.9 Données manquantes .....	16
2.10 Pondération .....	16

2.11	Situation unique des garderies municipales .....	17
2.12	Analyse des données .....	17
2.13	Biais possibles .....	17
2.14	Représentativité de l'échantillon de garderies .....	18
2.15	Sous-échantillons et marge d'erreur .....	18
2.16	Différences au plan des échantillons, 1991 et 1998 .....	19
	Notes .....	20

### **Chapitre 3 : Les éducatrices en garderies :**

#### **Qui sont elles, que font elles et comment se sentent elles face à leur travail? ..... 21**

*Hillel Goelman, Gillian Doherty, Annette LaGrange, Donna S. Lero et Jocelyne Tougas*

3.1	Introduction .....	21
3.2	Les répondantes .....	22
3.3	Le portrait des éducatrices varie d'une province et d'un territoire à l'autre .....	22
3.4	Profil démographique .....	23
3.5	Antécédents professionnels .....	24
3.6	Rôles et responsabilités des éducatrices .....	29
3.7	Sentiments à l'égard de leur travail .....	31
3.8	Soutiens offerts .....	32
3.9	En résumé .....	33
	Notes .....	33

### **Chapitre 4 : Le personnel éducateur : scolarisation et perfectionnement professionnel 35**

*Hillel Goelman, Gillian Doherty, Annette LaGrange, Donna S. Lero et Jocelyne Tougas*

4.1	Introduction .....	35
4.2	Importance du niveau de scolarisation des éducatrices .....	36
4.3	Plus haut niveau de scolarisation générale .....	36
4.4	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE .....	38
4.5	Perfectionnement professionnel .....	43
4.6	Les éducatrices qui assument des responsabilités supplémentaires ou spéciales .....	47
4.7	En résumé .....	48
	Notes .....	49

### **Chapitre 5 : Les directrices en garderie ..... 51**

*Gillian Doherty, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

5.1	Introduction .....	51
5.2	Les répondantes .....	52
5.3	Profil démographique .....	52
5.4	Plus haut niveau de scolarisation générale .....	54
5.5	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE .....	55
5.6	Perfectionnement professionnel .....	58
5.7	Antécédents professionnels .....	59
5.8	Rôles et responsabilités des directrices en garderie .....	61
5.9	Soutiens offerts .....	62
5.10	Formation formelle en gestion d'entreprise .....	64
5.11	Sentiments à l'égard de leur travail .....	64
5.12	En résumé .....	66
	Notes .....	68

<b>Chapitre 6 : Conditions de travail, salaires, et avantages sociaux :</b>	
<b>personnel éducateur et directrices .....</b>	<b>69</b>
<i>Gillian Doherty, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Jocelyne Tougas et Annette LaGrange</i>	
6.1 Introduction .....	69
6.2 Conditions quotidiennes de travail .....	70
6.3 Rémunération .....	71
6.4 Avantages sociaux .....	81
6.5 En résumé.....	83
Notes .....	83
<b>Chapitre 7 : Une carrière en services de garde à l'enfance :</b>	
<b>les bons et les mauvais côtés et ce qu'il faut pour améliorer la situation .....</b>	<b>85</b>
<i>Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange, Donna S. Lero et Jocelyne Tougas</i>	
7.1 Introduction .....	85
7.2 Sentiments à l'égard du domaine de la garde à l'enfance .....	86
7.3 Satisfaction à l'égard de son choix de carrière .....	90
7.4 Intention de rester dans le domaine ou de partir .....	91
7.5 Recommandations formulées par les éducatrices et les directrices .....	92
7.6 En résumé.....	94
Notes .....	95
<b>Chapitre 8 : Roulement du personnel éducateur, causes des départs,</b>	
<b>et postes à pourvoir.....</b>	<b>97</b>
<i>Gillian Doherty, Donna S. Lero, Annette Lagrange, Hillel Goelman et Jocelyne Tougas</i>	
8.1 Introduction .....	97
8.2 Taux de roulement.....	98
8.3 Causes générales des départs .....	100
8.4 Raisons invoquées pour les départs volontaires .....	102
8.5 Type d'autre emploi accepté.....	105
8.6 Postes d'éducatrice à pourvoir .....	107
8.7 En résumé.....	109
Notes .....	109
<b>Chapitre 9 : Portrait des garderies au Canada.....</b>	<b>111</b>
<i>Donna S. Lero, Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas</i>	
9.1 Introduction .....	111
9.2 Endroit où est située la garderie, type organisationnel, parrainage et syndicalisation .....	112
9.3 Caractéristiques des garderies.....	115
9.4 Services offerts.....	118
9.5 Caractéristiques des enfants qui fréquentent les garderies .....	119
9.6 Bénévolat et milieux de stages .....	123
9.7 En résumé.....	124
Notes .....	124
<b>Chapitre 10 : Revenus et dépenses des garderies .....</b>	<b>125</b>
<i>Gillian Doherty, Donna S. Lero, Jocelyne Tougas, Annette LaGrange, et Hillel Goelman</i>	
10.1 Introduction .....	125



10.2 Revenus en argent .....	125
10.3 Tarifs payés par les parents .....	134
10.4 Dons en espèce .....	136
10.5 Dépenses .....	138
10.6 En résumé .....	141
Notes .....	141

## **Chapitre 11 : Changements survenus dans les garderies**

### **au cours des trois dernières années ..... 143**

*Donna S. Lero, Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

11.1 Introduction .....	143
11.2 Revenus et dons en espèce .....	143
11.3 Caractéristiques de la garderie et caractéristiques de sa programmation .....	149
11.4 Dotation en personnel .....	152
11.5 Avantages sociaux versés au personnel .....	154
11.6 Programmation et services offerts .....	157
11.7 Autres changements .....	159
11.8 En résumé .....	159
Notes .....	160

## **Chapitre 12 : Problèmes les plus pressants auxquels se confrontent les garderies ..... 161**

*Donna S. Lero, Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

12.1 Introduction .....	161
12.2 Maintenir le niveau d'occupation des garderies .....	162
12.3 Recrutement, conservation et remplacement du personnel .....	168
12.4 En résumé .....	170
Notes .....	170

## **Chapitre 13 : Faits saillants et leurs répercussions ..... 171**

*Gillian Doherty, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Jocelyne Tougas et Annette LaGrange*

13.1 Conditions requises pour assurer la qualité des services de garde à l'enfance .....	171
13.2 Faits saillants .....	172
13.3 Répercussions .....	177
Notes .....	180

**Annexe A :** *Oui, ça me touche!* Questionnaire destiné aux éducatrices ..... 181

**Annexe B :** *Oui, ça me touche!* Questionnaire destiné à la directrice ..... 197

**Annexe C :** *Oui, ça me touche!* Sondage sur la garderie ..... 211

**Annexe D :** Comparaison entre les trois types de garderies, Ontario ..... 227

**Annexe E :** Le contexte environnemental au moment de la collecte des données ..... 233

**Annexe F :** Réglementation provinciale et territoriale en matière de formation en SÉPE, 1998 ..... 239

**Annexe G :** Subventions provinciales et territoriales, garderies fonctionnant à temps plein, 1998 ..... 241

**Bibliographie** ..... 245

**Glossaire des abréviations** ..... 249

## Tableaux

2.1	Nombre de garderies dans la base de sondage, par province et territoire, par type de garderie .....	8
2.2	Échantillon désiré, par province et territoire, et par type de garderie .....	9
2.3	Échantillon final, par province et territoire, et par type de garderie .....	11
2.4	Nombre de sondages sur la garderie reçus par province et territoire, par type de garderie .....	13
2.5	Nombre de questionnaires destinés à la directrice reçus par province et territoire, et par type de garderie .....	14
2.6	Nombre de questionnaires destinés aux éducatrices reçus par province et territoire, et par type de garderie .....	15
2.7	Nombre de garderies, de directrices et d'éducatrices représentées par nos répondantes .....	17
2.8	Représentativité de l'échantillon de garderies .....	18
2.9	Différences significatives dans la distribution des retours, 1991 et 1998 .....	19
3.1	Portrait des éducatrices, par province et territoire, 1998 .....	22
3.2	Profil démographique des éducatrices en garderie au Canada, 1991 et 1998 .....	24
3.3	Années d'expérience dans le domaine des services de garde, par province et territoire, 1998 .....	25
3.4	Années d'expérience dans le domaine des services de garde, par poste, 1998 .....	26
3.5	Années d'expérience dans le domaine des services de garde, par type de garderie, 1998 .....	26
3.6	Ancienneté des éducatrices dans leur garderie, par province et territoire, 1998 .....	27
3.7	Ancienneté des éducatrices dans leur garderie, par type de garderie, 1998 .....	28
3.8	Temps alloué à des tâches <i>concurrentes à celle de s'occuper des enfants</i> , éducatrices à temps plein, par poste, 1998 .....	30
3.9	Satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail, 1998 .....	31
3.10	Insatisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail, 1998 .....	32
4.1	Plus haut niveau de scolarisation générale chez les éducatrices en garderie, par province et territoire, 1998 .....	37
4.2	Plus haut niveau de scolarisation générale chez les aides-éducatrices, les éducatrices et les responsables de groupes, pour le Canada, 1998 .....	38
4.3	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, personnel éducateur, par province et territoire, 1998 .....	40
4.4	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, personnel éducateur, par poste, 1998 .....	40
4.5	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE du personnel éducateur, secteur sans but lucratif et secteur commercial, par poste, 1998 .....	43
4.6	Participation à des activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois, personnel éducateur, par province et territoire, 1998 .....	44
4.7	Participation à des activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois, éducatrices, par poste, 1998 .....	45
5.1	Profil démographique des directrices en garderie, Canada, 1998 .....	53
5.2	Plus haut niveau de scolarisation général chez les directrices, par poste, 1998 .....	54
5.3	Comparaison des niveaux de scolarisation générale des directrices-éducatrices et des directrices administratives, 1991 et 1998 .....	54
5.4	Plus haut niveau de scolarisation générale chez les directrices, par type de garderie, 1998 .....	55
5.5	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE chez les directrices, par poste, 1998 .....	56
5.6	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE chez les éducatrices, par province et territoire, 1998 .....	57
5.7	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE chez les éducatrices, par type de garderie, 1998 .....	57
5.8	Participation des directrices à des activités de perfectionnement professionnel au cours des douze derniers mois, par poste, 1998 .....	58
5.9	Années d'expérience des éducatrices dans le domaine des services de garde, par province et territoire, 1998 .....	60
5.10	Temps alloué par les directrices à diverses activités au cours d'un mois représentatif, 1998 .....	62
5.11	Point de vue des directrices relativement aux soutiens provenant de diverses sources communautaires, 1998 .....	63
5.12	Degré de satisfaction des directrices à l'égard de leur travail .....	65
5.13	Degré d'insatisfaction des directrices à l'égard de leur travail, 1998 .....	66
5.14	Portrait des directrices au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve et Labrador, 1998 .....	67

6.1	Salaires horaires moyens bruts versés aux aides-éducatrices et éducatrices, travailleuses à temps plein et à temps partiel combinées, 1991 et 1998 .....	73
6.2	Salaires horaires moyens bruts versés aux directrices-éducatrices et aux directrices administratives, travailleuses à temps plein et à temps partiel combinées, 1991 et 1998 .....	74
6.3	Revenu annuel réel (après impôt) et différence de pouvoir d'achat, aides-éducatrices et éducatrices sans conjoint ni personne à charge, travailleuses à temps plein et à temps partiel combinées, 1991 et 1998 (en dollars de 1998) .....	76
6.4	Provinces dont les salaires moyens avant impôt versés aux aides-éducatrices et aux éducatrices sans conjoint ni personne à charge se situent sous le seuil de pauvreté, 1998 .....	77
6.5	Comparaison entre les salaires moyens annuels versés aux éducatrices en garderie, aux infirmières auxiliaires, aux aides-enseignantes et aux préposés au stationnement, travailleurs à temps plein et à temps partiel combinés .....	79
6.6	Avantages sociaux et conditions quotidiennes de travail, aides-éducatrices et éducatrices à temps plein, 1991 et 1998 .....	80
6.7	Avantages sociaux qui facilitent le perfectionnement professionnel des aides-éducatrices et des éducatrices à temps plein, 1991 et 1998 .....	81
6.8	Avantages sociaux qui procurent une mesure de sécurité à long terme, aides-éducatrices et éducatrices à temps plein, 1991 et 1998 .....	82
7.1	Quatre aspects positifs du travail en garderie mentionnés le plus fréquemment par les éducatrices et les directrices .....	86
7.2	Aspects négatifs du travail en garderie mentionnés le plus fréquemment par les éducatrices et les directrices .....	87
7.3	Activités reliées à leur rôle actuel mais différentes de celui-ci auxquelles participent ou souhaiteraient participer les directrices, tous postes combinés .....	89
7.4	Recommandations énoncées par les éducatrices et les directrices, 1998 .....	93
8.1	Taux de roulement du personnel éducateur, par poste, par province et territoire, 1998 .....	99
8.2	Causes des départs du personnel éducateur, tous postes combinés, par province et territoire, 1998 .....	100
8.3	Causes générales des départs par poste, 1998 .....	101
8.4	Causes générales des départs, par type de garderie, 1998 .....	102
8.5	Proportion de garderies où chaque raison était parmi les trois principales pour expliquer les départs volontaires, par poste, 1998 .....	103
8.6	Corrélation entre le salaire horaire brut versé aux personnes les mieux payées pour un poste donné et taux de roulement, Canada, 1998 .....	104
8.7	Causes des départs volontaires, par type de garderie, 1998 .....	104
8.8	Proportion de directrices qui ont indiqué que leurs employées avaient accepté d'autres types d'emplois, par poste, 1998 .....	105
8.9	Proportion de directrices qui ont indiqué que leurs employées avaient accepté un emploi à l'extérieur du domaine, par poste, par province et territoire, 1998 .....	107
8.10	Taux de vacance, par poste et par type de garderie, 1998 .....	108
9.1	Distribution des garderies, par type et par province et territoire, 1998 .....	113
9.2	Structure organisationnelle (type) des garderies, 1998 .....	114
9.3	Parrainage et affiliation dans le secteur des garderies sans but lucratif, 1998 .....	115
9.4	Garderies offrant des services de garde à temps plein et à temps partiel aux quatre groupes d'âge, 1991 et 1998 .....	117
9.5	Distribution des enfants qui reçoivent des subventions, par province et territoire, 1998 .....	120
10.1	Pourcentage moyen des revenus d'une garderie moyenne provenant des trois principales sources de revenus, par province, 1998 .....	126
10.2	Sources de revenus et pourcentages moyens des revenus des garderies, à partir des trois sources principales, par province et territoire, 1998 .....	128
10.3	Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des principales sources de financement, 1991 et 1998 .....	129
10.4	Changements survenus dans la part des revenus d'une garderie tirés des subventions de fonctionnement et d'équipement, 1991 et 1998 .....	133
10.5	Changements survenus dans la part des revenus d'une garderie tirés de la subvention pour bonifier les salaires, 1991 et 1998 .....	133

10.6	Tarif médian mensuel payé par les parents pour de la garde à temps plein, par province et territoire, 1998 .....	135
10.7	Différences de tarif médian mensuel versé pour de la garde à temps plein, par groupe d'âge et par type de garderie, 1998 .....	135
10.8	Pourcentage de garderies bénéficiant de dons en espèce, par province 1998 .....	136
10.9	Différences au plan des dons en espèce, par type de garderie, 1998 .....	138
10.10	Proportion du budget d'une garderie moyenne affectée aux diverses dépenses, par province, 1998 .....	139
10.11	Différence dans la part du budget affectée à des dépenses spécifiques, par type de garderie, 1998 .....	140
10.12	Changements dans la part du budget affectée aux salaires du personnel, par province, 1991 et 1998 .....	140
11.1	Changements dans les revenus de la garderie tel que déclarés par les directrices, du milieu de 1995 au milieu de 1998, par province .....	144
11.2	Changements dans la structure organisationnelle de la garderie et dans les services offerts (programmation), du milieu de 1995 au milieu de 1998 .....	149
11.3	Changements relatifs à la dotation en personnel, aux stages pratiques d'étudiantes, et au bénévolat du milieu de 1995 au milieu de 1998 .....	151
11.4	Pourcentage de garderies où les avantages sociaux versés au personnel ont été modifiés, du milieu de 1995 au milieu de 1998, par province .....	154
11.5	Pourcentage de garderies où les avantages sociaux versés au personnel ont été modifiés, du milieu de 1995 au milieu de 1998, par type de garderie .....	154
12.1	Les problèmes les plus pressants auxquels étaient confrontées les garderies en 1998, de point de vue des directrices .....	162
12.2	Pourcentage de garderies occupées à pleine capacité, par province, 1991 et 1998 .....	163
12.3	Taux moyens d'inoccupation et distribution en pourcentage des garderies dans quatre catégories (basées sur les taux d'inoccupation), par province, 1998 .....	165
12.4	Garderies avec des places inoccupées dans chacun des quatre groupes d'âge, 1998 .....	166
12.5	Raisons fournies par les directrices pour expliquer les places inoccupées dans leur garderie, 1998 .....	167
12.6	Cinq situations reliées à la dotation en personnel perçues comme problématiques, 1998 .....	168
12.7	Cinq situations reliées à la dotation en personnel perçues comme des « problèmes majeurs », par province, 1998 .....	169
13.1	Taux de roulement en fonction des salaires versés, aides-éducatrices et éducatrices, 1998 .....	175

### Tableaux des annexes

D.1	Pourcentage moyen de revenus tirés des trois sources principales de revenus, par type de garderie, Ontario, 1998 .....	228
D.2	Tarif mensuel moyen déboursé par les parents pour la garde à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998 .....	228
D.3	Nombre d'éducatrices équivalent à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998 .....	229
D.4	Clientèle desservie, par type de garderie, Ontario, 1998 .....	229
D.5	Salaires horaires bruts, éducatrices à temps plein et temps partiel combinés, par poste et type de garderie, Ontario, 1998 .....	229
D.6	Avantages sociaux qui influent sur les conditions quotidiennes de travail, éducatrices à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998 .....	230
D.7	Avantages sociaux pour appuyer la démarche de perfectionnement professionnel des employées, éducatrices à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998 .....	231
D.8	Avantages sociaux pour procurer une mesure de sécurité à long terme, éducatrices à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998 .....	232

### Graphiques

3.1	Années d'expérience dans le domaine des services de garde, Canada, 1998 .....	25
4.1	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, personnel éducateur, 1991 et 1998 .....	39
4.2	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupe, 1998 .....	41

5.1	Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, coordonnatrices, directrices-éducatrices et directrices administratives, 1998 .....	56
5.2	Années d'expérience des directrices dans le domaine des services de garde, 1998 .....	60
6.1	Salaires horaires moyens bruts versés aux aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes, travailleuses à temps plein, postes combinés, par province et territoire, 1998 .....	72
7.1	Satisfaction des éducatrices à l'égard de leur choix de carrière, 1991 et 1998 .....	90
7.2	Intention de quitter le domaine d'ici les trois prochaines années, personnel éducateur, par province et territoire, 1998 .....	91
8.1	Taux de roulement du personnel éducateur, par province et territoire, 1998 .....	98
8.2	Proportion de directrices qui ont indiqué que le fait d'avoir accepté un autre emploi était parmi les trois principales raisons pour expliquer les départs volontaires du personnel éducateur, 1998 .....	103
10.1	Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des subventions gouvernementales, par province, et par type de garderie, 1998 .....	129
10.2	Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des frais de garde versés par les parents, par province et territoire, 1991 et 1998 .....	130
10.3	Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des subventions pour frais de garde, par province, 1991 et 1998 .....	131
10.4	Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne provenant des subventions gouvernementales, mises à part les subventions pour frais de garde, par province, 1991 et 1998 .....	132
10.5	Pourcentage de garderies bénéficiant d'un loyer gratuit ou subventionné, et bénéficiant à la fois d'un loyer et de services publics gratuits et subventionnés, par province, 1998 .....	137
13.1	Rapport entre le taux de roulement du personnel éducateur et le niveau de leurs salaires comparativement au salaire industriel moyen, provinces sélectionnées, 1998 .....	176

## Remerciements

L'équipe de recherche tient à remercier très sincèrement les directrices et éducatrices en garderie de partout au Canada qui ont si généreusement contribué de leur temps et de leurs connaissances pour remplir les questionnaires. Merci d'avoir démontré à quel point l'avenir des enfants de ce pays vous tient à cœur!

Nous voulons également remercier *Visions garde à l'enfance*, un programme de la division Employabilité et Partenariats sociaux du ministère du Développement des ressources humaines du Canada pour son appui financier, Penny Hammel du programme *Visions* pour son appui soutenu, et les universités de Guelph, Colombie-Britannique et Calgary pour leur parrainage.

Nos remerciements vont aussi à Michael Marshall et Robert Taylor, *Applied Research Evaluation Services* de l'Université de Colombie-Britannique, pour avoir coordonné les démarches initiales auprès des garderies participantes potentielles et assuré l'envoi des questionnaires par la poste, la saisie des données et l'épuration préliminaire des données.

La version provisoire du rapport a été lue et commentée par les personnes suivantes :

Jane Beach, consultante en services de garde de la Colombie-Britannique et co-auteure du document intitulé *Le secteur de la garde à l'enfance*, une étude sur les ressources humaines en garde à l'enfance au Canada;

Nathalie Bigras, candidate au doctorat de l'Université du Québec à Montréal et enseignante au département de Technique de services de garde au Cégep de St-Hyacinthe, Québec;

Karen Charlton, département des services à l'enfance, ville de Medicine Hat, Alberta, et présidente sortante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance; et

Kathleen Flanagan Rochon, division des services éducatifs à la petite enfance, ministère de la Santé et des Services sociaux, Île-du-Prince-Édouard.

Leurs questions probantes et commentaires judicieux ont enrichi substantiellement la version finale du rapport. L'analyse des données a été réalisée sous la direction principale de Donna Lero et Hillel Goelman, assistés respectivement par Leo Keating et Barry Forer.

OUI ÇA ME TOUCHE !

# Sommaire des résultats

## Introduction

L'étude *Oui, ça me touche!* est une reprise de l'enquête *Garde à l'enfance*, réalisée en 1991, laquelle portait sur la rémunération et les conditions de travail dans le domaine des services de garde à l'enfance. S'y est ajoutée la cueillette de données supplémentaires sur les pratiques en vigueur dans les garderies. Nos lecteurs doivent savoir que *Oui, ça me touche!* n'est pas une étude longitudinale portant sur les mêmes garderies qu'en 1991. Les comparaisons entre les données de 1991 et celles de 1998 révèlent donc, à la fois, des changements réellement survenus dans le secteur mais aussi des variations qui peuvent être le résultat d'une méthodologie et d'un échantillon différents. À l'instar de 1991, seules les garderies qui dispensaient des services de garde à temps plein (au moins six heures consécutives par jour) à des enfants de zéro à six ans ont fait partie de notre échantillon.

Les données de *Oui, ça me touche!* ont été recueillies de juin à août 1998, à l'aide de trois questionnaires envoyés par la poste. Le premier questionnaire recueillait de l'information sur les garderies – par exemple, sur les services offerts et leurs sources de revenus. Les deux autres questionnaires, destinés respectivement aux directrices et aux éducatrices, recueillaient des renseignements personnels et s'intéressaient à l'opinion des répondantes sur différents sujets. On peut retrouver les trois questionnaires en annexe.

Le *Sondage sur la garderie*, le *Questionnaire destiné à la directrice*, et des exemplaires en nombre suffisant du *Questionnaire destiné aux éducatrices* ont été postés à un échantillon de 1 798 garderies tirées au hasard. Nous avons reçu 848 sondages sur la garderie qui se sont avérés exploitables, 848 questionnaires destinés aux directrices exploitables et 4 154 questionnaires destinés aux éducatrices exploitables<sup>1</sup>.

Notre rapport présente les données pour le Canada dans son ensemble et, quand il y a lieu, par province et territoire ou par poste des répondantes. Nous établissons des comparaisons entre les données de 1998 et celles de 1991, recueillies dans le cadre de l'enquête *Garde à l'enfance*, et comparons également les secteurs sans but lucratif et commercial. Étant donné que toutes les garderies municipales de notre échantillon provenaient de l'Ontario, les comparaisons entre garderies municipales, sans but lucratif et commerciales se limitent à cette province et font l'objet d'une section distincte (cf. annexe D).

## Faits saillants résultant de comparaisons, 1991 et 1998

- La proportion d'éducatrices en garderie (personnel éducateur : aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes prises ensemble) sans formation spécialisée en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE) a chuté de 42 % en 1991 à 11,4 % en 1998. Le pourcentage d'éducatrices détentrices d'une formation de deux ou trois ans en SÉPE ou d'un diplôme postcollégial dans le domaine est passé de 31 % en 1991 à 60,4 % en 1998. Cependant, la proportion d'éducatrices qui *n'avaient pas* suivi de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois est passée de 13 % en 1991 à 23,8 % en 1998.
- De 1991 à 1998, les subventions gouvernementales, sauf la subvention pour frais de garde versée aux familles à faibles revenus (exonération financière), ont été réduites ou abolies dans cinq provinces (Alberta, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et Labrador, Ontario et à Île-du-Prince-Édouard) et au Yukon. Par ailleurs, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont introduit des bonifications salariales au cours de cette période.
- Le pouvoir d'achat des salaires versés aux aides-éducatrices sans conjoint ni personne à charge a *chuté* au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, et au Québec et est resté pratiquement le même dans toutes les autres provinces et territoires, sauf en Colombie-Britannique et en Saskatchewan. Le pouvoir d'achat des salaires versés aux éducatrices sans conjoint ni personne à charge au Manitoba, à Terre-Neuve et Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard a *également chuté*. Par contre, il est resté sensiblement le même dans les autres provinces, à l'exception de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan.
- À l'instar de 1991, le niveau des salaires pour certains postes en garderie, dans certaines provinces, se situait tout juste au seuil de faible revenu, ou sous celui-ci (SFR fixé par Statistique Canada et aussi connu sous le vocable de seuil de pauvreté). La proportion d'éducatrices à *temps plein* s'adonnant à un autre travail rémunéré a légèrement augmenté, pour passer de 15 % en 1991 à 17,8 % en 1998. Plus de 80 % des éducatrices à temps plein qui avaient un autre emploi rémunéré le faisaient pour suppléer à leur revenu.
- De 1991 à 1998, quelques avantages sociaux ont été très légèrement améliorés – par exemple, l'accès à du temps de préparation payé et à du soutien aux employées pour le perfectionnement professionnel. Il n'y a pas eu de variation significative en ce qui concerne les avantages qui garantissent une certaine sécurité à long terme, soit assurance-invalidité, assurance-vie, ou régimes de retraite.
- La proportion d'employées qui croyaient que les professionnels des autres secteurs respectaient leur travail a chuté abruptement pour passer de 42 % en 1991 à 19,9 % en 1998; et la proportion qui croyait que le public en général respectait les éducatrices en garderie est passée de 16 % en 1991 à 8,2 % en 1998.
- La proportion d'éducatrices qui ne choisiraient plus de faire carrière en garde à l'enfance si c'était à refaire a presque doublé, passant de 16,2 % en 1991 à 35,1 % en 1998. Il y a eu une légère baisse du taux de roulement des éducatrices de 1991 à 1998; il est passé de 26 % à 21,7 %.

- En 1998, comme en 1991, les éducatrices et les directrices ont déclaré que « verser de meilleurs salaires » serait le facteur qui contribuerait le plus à faire de la garde à l'enfance un environnement de travail plus satisfaisant. Le deuxième élément le plus fréquemment mentionné était « promouvoir plus de respect pour les personnes qui travaillent dans le secteur ».
- Un pourcentage plus élevé de garderies en 1998 (40 %) qu'en 1991 (34 %) dispensaient de la garde à temps plein aux poupons. Elles étaient également plus nombreuses en 1998 qu'en 1991 à dispenser de la garde à temps plein aux enfants de 5 ans (57 % en 1998 comparativement à 29 % en 1991). Et un plus fort pourcentage de garderies en 1998 offraient de la garde à temps partiel aux divers groupes d'âge (poupons, bambins, préscolaires, scolaires).
- De 1991 à 1998, l'Alberta a connu des augmentations de tarifs de beaucoup supérieures à la moyenne canadienne pour les services de garde destinés aux poupons (augmentation moyenne de 60,2 %), aux bambins (augmentation moyenne de 42,7 %), et aux enfants d'âge préscolaire – 3 et 4 ans (augmentation moyenne de 39,9 %). L'augmentation des tarifs pour la garde de poupons s'est également située au-delà de la moyenne canadienne (12,5 %) au Manitoba (augmentation moyenne de 36,1 %) et au Québec (augmentation moyenne de 31,4 %). Ailleurs au Canada, les augmentations de tarifs, de 1991 à 1998, se sont situées soit sous la moyenne canadienne pour les trois groupes d'âge ou près de celle-ci.

Pour d'autres comparaisons entre les données de 1991 et celles de 1998, consultez les sous-sections et les tableaux reproduits dans le rapport.

## Le travail

- Plus de 80 % de éducatrices (aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes) ont dit qu'elles travaillaient exclusivement auprès d'un groupe d'enfants plutôt que de répartir leur temps entre plusieurs groupes d'enfants.
- Un nombre significatif d'éducatrices ont prodigué des soins et des services éducatifs à des enfants qui souffrent d'une incapacité physique ou de problèmes de santé, ou qui ont de graves problèmes affectifs ou des difficultés sérieuses de comportement. Près des trois-quarts des garderies ont indiqué qu'elles accueillaient au moins un enfant avec des besoins spéciaux et près d'une garderie sur huit a dit accueillir cinq enfants avec des besoins spéciaux ou plus.
- Les éducatrices aident également les enfants qui parlent une autre langue à la maison à apprendre le français ou l'anglais, facteur important pour les préparer à entrer à l'école. Nous estimons, à partir des données de notre enquête, qu'environ 20 000 enfants de 0 à 6 ans fréquentant la garderie parlent une autre langue maternelle que le français ou l'anglais.
- Le travail en garderie comporte énormément de « fonctionnement multitâche », c'est-à-dire des occasions où les éducatrices s'occupent des enfants tout en répondant aux parents, ou en supervisant des stagiaires, ou en préparant d'autres activités (cf. tableau 3.8, chapitre 3).
- Près de la moitié de toutes les éducatrices (46 %) devaient superviser les stages pratiques des étudiantes en SÉPE.
- Plus de la moitié des directrices (57,4 %) devaient s'occuper directement d'un groupe d'enfants, leur prodiguer des soins et des services éducatifs.

- Les directrices ont dit qu'elles devaient allouer en moyenne 18 % de leur temps aux parents – par exemple, avoir une conversation face-à-face avec eux ou discuter au téléphone.
- Près de la moitié des directrices (46,9%) étaient impliquées dans des comités ou groupes communautaires intéressés aux services aux enfants ou aux familles. Les directrices accordaient en moyenne 3,8 heures par mois à des activités de type communautaire.

## Caractéristiques du personnel

- 98,3 % des éducatrices (aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes) et 96,4 % des directrices de notre échantillon étaient des femmes.
- 42,4 % des éducatrices étaient âgées de 25 à 34 ans, et seulement 0,8 % d'entre elles avaient moins de 20 ans; 6,6 % avaient 50 ans et plus.
- 42,6 % des directrices étaient âgées de 35 à 44 ans et seulement 1,7 % étaient âgées de 20 à 24 ans; 13,9 % avaient 50 ans et plus.
- 29,8 % des éducatrices et 38,9 % des directrices avaient un enfant ou des enfants de moins de 12 ans vivant à la maison.
- 77,6 % des éducatrices et 86,3 % des directrices vivaient dans la même collectivité depuis plus de cinq ans.
- À l'échelle canadienne, près du tiers des éducatrices qui ont répondu à notre enquête (31,8 %) travaillaient depuis plus de 10 ans dans le domaine des services de garde. Le deuxième groupe le plus important, soit 27,8 %, travaillait dans le domaine depuis 5 à 10 ans. Seulement 5,7 % des éducatrices de notre échantillon travaillaient dans le domaine depuis moins d'un an.
- 64 % des directrices de garderies travaillaient dans le domaine des services de garde depuis 11 ans ou plus. Seulement 6,6 % d'entre elles y œuvraient depuis moins de quatre ans.
- Parmi les éducatrices qui œuvraient dans le domaine depuis plus de cinq ans, 62,1 % avaient travaillé dans une seule garderie et 21,7 % avaient travaillé dans deux garderies.
- Parmi les directrices qui œuvraient dans le domaine depuis plus de six ans, 69,4 % avaient travaillé dans une seule garderie et 20,6 % avaient travaillé dans deux garderies.

## Formation du personnel

- Prises ensemble, en 1998, 70,8 % de toutes les éducatrices étaient détentrices d'un diplôme collégial d'un an, de deux ans ou de trois ans, ou d'un diplôme postcollégial en SÉPE, soit une augmentation par rapport au 58 % ressortant de l'enquête *Garde à l'enfance* de 1991.
- En 1998, 10,9 % des éducatrices (aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes) détenaient un diplôme de premier cycle (baccalauréat) ou plus dans un domaine connexe aux SÉPE comparativement à 7 % en 1991.

- 26,2 % des éducatrices en Alberta, 23,1 % des éducatrices du Yukon, et 22,6 % des éducatrices de la Saskatchewan avaient pour toute formation spécialisée en SÉPE suivi un cours d'une durée de moins d'un an dans le domaine.
- 11,4 % de toutes les éducatrices au Canada ne détenaient aucune formation spécialisée en services éducatifs et de garde à la petite enfance (SÉPE). Les provinces dont la situation à cet égard dépassait substantiellement la moyenne canadienne étaient le Nouveau-Brunswick (36 %), le Manitoba (21,9 %) et la Saskatchewan (17,4 %).
- Un diplôme d'études secondaires ou moins était le niveau de scolarisation le plus élevé d'une éducatrice sur sept (14,3 %). Les provinces dont la situation à cet égard dépassait substantiellement la moyenne canadienne étaient le Nouveau-Brunswick (30,8 %), le Manitoba (28,8 %), l'Alberta (28,5 %) et la Saskatchewan (28 %).
- Dans l'ensemble, 74,3 % des directrices détenaient un diplôme de deux ans ou plus en SÉPE. Près du quart de toutes les directrices (19,9 %) avaient un diplôme de premier cycle ou supérieur dans un domaine relié à la petite enfance. Cependant, près de la moitié des directrices au Québec (47,8 %) et plus du tiers des directrices au Nouveau-Brunswick (39,2 %) n'avaient aucune formation spécialisée en SÉPE.
- Seulement 27,7 % des directrices avaient une formation en gestion d'entreprise ou de service de garde ou suivi des cours dans le domaine. Et pourtant, 68 % des directrices ont affirmé que pour accéder au poste de directrice, les candidates devraient avoir suivi au préalable des cours spécialisés en administration.
- Dans le secteur sans but lucratif, 10 % des éducatrices n'avaient aucune formation en SÉPE, 14,5 % avaient suivi un cours spécialisé d'une durée d'un an ou moins, et 58,8 % étaient détentrices d'un diplôme en SÉPE d'une durée de deux ou de trois ans. Dans le secteur commercial, 16,1 % du personnel éducateur n'avaient pas de formation spécialisée en SÉPE, 26,5 % avaient suivi un cours de moins d'un an, et 42,7 % détenaient un diplôme collégial d'une durée de deux ou de trois années. Il existe une corrélation entre la formation, la province de résidence et le statut organisationnel des garderies, en ce sens que les provinces qui ont de fortes proportions de garderies commerciales sont aussi des provinces où les normes en matière de formation du personnel et de titres de compétence en SÉPE ont tendance à être moins élevées.
- 16,9 % des directrices du secteur sans but lucratif et 20,1 % dans le secteur commercial n'avaient aucune formation spécialisée en SÉPE.

## **Participation à des activités de perfectionnement professionnel**

- À l'échelle du Canada, 76,2 % des éducatrices avaient suivi une forme ou une autre d'activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois. Le niveau de participation variait de 49,9 % des éducatrices au Nouveau-Brunswick à 92,4 % des éducatrices à l'Île-du-Prince-Édouard. La plupart du temps, les activités de perfectionnement professionnel étaient de nature ponctuelle – ateliers et colloques. Seulement 6,3 % des éducatrices suivaient des cours avec unités de crédit menant à l'obtention d'un diplôme supérieur.
- La proportion d'éducatrices qui n'avaient pas suivi de perfectionnement professionnel au cours de l'année précédant la cueillette de nos données est passée de 13 % (1991) à 23,8 % en 1998. Les contraintes les plus fréquemment mentionnées étaient : le coût des formations (47,7 % des répondantes), manque d'information

relatives aux activités de perfectionnement offertes (41,1 %) et difficulté de se faire libérer de son travail pour y participer (30,5 %).

- 88,5 % des directrices avaient pris part à des activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois et 10,1 % étaient inscrites à des cours avec unités de crédit menant à l'obtention d'un diplôme supérieur.

## **Conditions de travail et avantages sociaux**

- Dans notre échantillon, 90,6 % des éducatrices (aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes) ont indiqué qu'elles travaillaient à temps plein, c'est-à-dire 30 heures ou plus par semaine.
- À l'échelle du Canada, 13,4 % des garderies comptaient des employées syndiquées.
- À l'échelle canadienne, les éducatrices travaillaient en moyenne 37,6 heures par semaine et les directrices, 38,1 heures par semaine.
- Beaucoup d'éducatrices et de directrices, dans certaines provinces en particulier, donnaient, à toute fin pratique, une journée de travail non rémunéré par semaine à leur garderie. Par exemple, les éducatrices à temps plein de l'Île-du-Prince-Édouard donnaient 7,3 heures par semaine de leur temps à la garderie et celles de la Nouvelle-Écosse, 6,5 heures par semaine. À l'échelle du Canada, les directrices, quant à elles, donnaient 9,8 heures de travail non rémunéré à leur garderie par semaine.
- En 1998, environ une éducatrice sur sept (14,4 %) était employée à titre contractuel. Selon les données fournies par les directrices, cette pratique d'embaucher des contractuelles pour combler les postes d'éducatrices avait augmenté au cours des trois dernières années dans 20,4 % des garderies tandis qu'elle avait diminué dans seulement 1,3 % des garderies. Cette croissance s'expliquait le plus fréquemment par les remplacements de congés de maternité et d'autres congés autorisés (raison invoquée par 50,1 % des directrices).
- Un pourcentage élevé d'éducatrices avaient été renvoyées à la maison à une occasion ou plus au cours de la dernière année à cause du faible taux de fréquentation de la garderie cette journée-là. À l'échelle du Canada, 19,2 % des aides-éducatrices avaient vécu cette situation, 15,3 % des éducatrices et 16,1 % des responsables de groupes. Les commentaires notés sur les questionnaires nous indiquent que les personnes renvoyées chez elles n'étaient pas nécessairement rémunérées pour cette journée ou étaient payées seulement pour une partie de la journée.
- Deux tiers des éducatrices (66 %) avaient droit à une pause-santé payée mais seulement 37 % d'entre elles bénéficiaient d'une heure de repas rémunérée.
- Près de la moitié des éducatrices étaient rémunérées pour le temps de préparation d'activités (39 % des aides-éducatrices et 54 % des éducatrices).
- Près du deux tiers des éducatrices disposaient d'une pièce qui leur était réservée (62 % des aides-éducatrices et 60 % des éducatrices).

- La majorité des éducatrices sont des femmes en âge d'avoir des enfants. Dans deux tiers des garderies environ, le personnel éducateur avait droit à un congé de maternité ou congé parental avec emploi protégé (59 % des aides-éducatrices et 64 % des éducatrices). Les garderies ont indiqué qu'elles versaient un supplément aux prestations de congé de maternité ou de congé parental versées par le programme fédéral d'assurance-emploi à 6 % des aides-éducatrices et à 16 % des éducatrices.
- On peut pallier, dans une certaine mesure, la faible rémunération versée en garderie en accordant des avantages sociaux qui garantissent une certaine sécurité à long terme. Chez les éducatrices à temps plein, 74 % avaient droit à des journées de maladie payées; la moyenne canadienne était de 7,6 jours par année; 58 % travaillaient dans une garderie qui bénéficiait d'un régime complémentaire d'assurance-santé, 39 % avaient accès à une assurance-invalidité à court terme et 48 % à une assurance-invalidité à long terme. Seulement 25 % d'éducatrices à temps plein travaillaient dans une garderie qui versaient des cotisations à leur intention à une caisse de retraite ou à un régime de pension.

## Salaires

Pour interpréter nos résultats portant sur les salaires, il importe de prendre en compte l'ensemble du contexte environnemental. Par exemple, les niveaux des salaires en garderie ont tendance à être les plus bas dans les provinces où la moyenne des salaires à l'échelle provinciale est basse pour tous les emplois dans tous les secteurs. Il faut savoir aussi que certaines provinces versent de l'aide financière, sous différentes formes, aux garderies sans but lucratif mais n'en versent pas aux garderies commerciales. Cette pratique influe directement sur les sources de revenus des garderies, leur budget et sur leurs dépenses.

- À l'échelle du Canada, le salaire annuel versé à une éducatrice à temps plein en garderie s'élevait à 22 717 \$. **Remarque :** ce salaire est celui d'une éducatrice dont le poste était décrit ainsi sur le questionnaire « personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants et qui peut aussi avoir à superviser des aides-éducatrices ». À titre comparatif, la rémunération annuelle des préposés au stationnement au Canada en 1996 s'établissait à 21 038 \$ (dernière année où ces chiffres ont été publiés).
- Comme l'indique le tableau 6.3 au chapitre 6, le pouvoir d'achat du salaire des aides-éducatrices a diminué de 1991 à 1998 au Manitoba (-12,6 %), au Nouveau-Brunswick (-2,1 %), et au Québec (-8,7 %), et est resté sensiblement le même à Terre-Neuve et Labrador. Le pouvoir d'achat des salaires des éducatrices a également chuté durant cette période de sept ans au Manitoba (-9,3 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (-3,1 %) et est resté quasiment stable à Terre-Neuve et Labrador, en Nouvelle-Écosse et au Québec. Par ailleurs, le pouvoir d'achat des salaires des aides-éducatrices et des éducatrices en Colombie-Britannique (+14,4 % et +15,1 % respectivement) et en Saskatchewan (+9,7 % et +20,5 % respectivement) ont connu une augmentation en valeur réelle. Notons que la Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont introduit, pendant la période s'échelonnant de 1991 à 1998, un programme de bonification salariale.
- Le niveau des salaires des aides-éducatrices était sous le seuil de pauvreté en 1998 au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador, et en Nouvelle-Écosse et celui des éducatrices était sous le seuil de pauvreté au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve et Labrador.
- Près d'un cinquième des éducatrices à temps plein (17,8 %) ont indiqué qu'elles occupaient un autre emploi rémunéré. La majorité de ces personnes (81,0 %) s'adonnaient à cette pratique pour suppléer à leurs revenus. Les éducatrices qui avaient un autre emploi y travaillaient en moyenne 6,7 heures par semaine à longueur d'année.

- Les éducatrices à temps plein (aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes) qui travaillaient dans une garderie syndiquée gagnaient en moyenne 3,32 \$ de plus de l'heure que leurs collègues des garderies non syndiquées (salaires horaires moyens : respectivement 14,24 \$ et 10,92 \$).
- Le salaire horaire moyen d'une éducatrice à temps plein en garderie sans but lucratif était de 12,21 \$ tandis que celui d'une éducatrice en garderie commerciale était de 8,64 \$.

## Sentiments à l'égard de leur travail

- 95 % des éducatrices sentaient qu'elles avaient une influence positive sur la vie des enfants. La plupart d'entre elles ont dit que le travail en garderie mettait à profit leurs habiletés (84,4 %), était stimulant et rempli de défis (84 %), et leur donnait le sentiment d'accomplir quelque chose (82,8 %). Par contre, un pourcentage élevé d'éducatrices avaient souvent l'impression de ne pas avoir assez de temps pour accomplir tout ce qu'il y avait à faire (54,8 %), ou se sentaient épuisées physiquement à la fin de la journée (47,9 %) ou vidées au plan émotionnel (28,4 %).
- 94 % des directrices sentaient qu'elles faisaient une différence importante dans la vie des enfants. La plupart des directrices considéraient que leurs compétences et habiletés étaient mises à profit (91,7 %), que leur travail était stimulant et rempli de défis (89,9 %), et elles avaient le sentiment d'accomplir quelque chose (86,8 %). Environ neuf directrices sur dix sentaient qu'elles avaient assez d'emprise sur les décisions qui concernaient la garderie et son personnel (91,7 %). Toutefois, une forte proportion de directrices avaient fréquemment l'impression de manquer de temps pour faire tout ce qu'il y avait à faire (76,6 %), ou étaient épuisées physiquement à la fin de la journée (47,6 %), ou vidées au plan émotionnel (36,6 %).

## Une carrière en services de garde

- Pour 94,6 % des éducatrices et 93,7 % des directrices, la « nature de l'emploi » constituait un des trois aspects les plus positifs liés à une carrière en services de garde. Parmi les réponses regroupées au sein de cette catégorie, on retrouve l'amour des enfants, un travail varié et stimulant, et une profession axée sur les personnes.
- Pour 75,5 % des éducatrices et 73,5 % des directrices, les bas salaires et le peu de perspectives d'avancement figuraient parmi les principaux aspects négatifs liés à leur travail en garderie. Le manque de respect témoigné à leur égard se situait au deuxième rang des facteurs négatifs les plus fréquemment associés à une carrière dans le domaine. En effet, 19,9 % des éducatrices et 27,6 % des directrices considéraient que leur travail se méritait le respect des professionnels des autres secteurs mais seulement 8,2 % des éducatrices et 9,7 % des directrices croyaient que leur profession était respectée par le public en général.
- Dans les deux enquêtes, celle de 1991 et celle de 1998, la question suivante a été posée aux employées : « si vous étiez sur le point de choisir votre carrière, est-ce que vous choisiriez à nouveau de travailler en services de garde? » En 1991, 62,4 % des éducatrices avaient répondu « oui ». En 1998, la proportion des oui avait chuté à 44,4 %. La proportion des éducatrices qui ont répondu « non » a doublé, passant de 16,2 % en 1991 à 35,1 % en 1998. En 1998, seulement 47,3 % des directrices ont répondu qu'elles

choisiraient à nouveau une carrière en services de garde à comparer aux 26,5 % qui ne le feraient pas (l'enquête de 1991 ne distinguait pas les réponses des directrices de celles des éducatrices).

- Plus du cinquième des éducatrices (22,2 %) ne s'attendaient pas à être dans le domaine dans trois ans. Et la raison la plus fréquemment invoquée était le « faible niveau des salaires ».
- À la question portant sur les mesures pouvant rendre plus attrayant le travail en garderie, plus de 85 % des éducatrices et des directrices ont choisi, parmi les réponses proposées, l'énoncé « verser de meilleurs salaires », et près du même pourcentage ont également choisi « promouvoir plus de respect à l'égard des personnes qui travaillent dans le domaine ». Parmi les autres réponses, il y avait notamment « fournir plus de ressources et de soutien aux garderies qui accueillent des enfants avec des besoins spéciaux », « payer le temps de préparation d'activités », et « améliorer les avantages sociaux » (cf. tableau 7.4 au chapitre 7).

## Taux de roulement du personnel et postes vacants

- À l'échelle du Canada, 21,7 % des éducatrices avaient quitté leur emploi au cours des 12 derniers mois (28,2 % des aides-éducatrices, 21,9 % des éducatrices et 15,5 % des responsables de groupes). Parmi les éducatrices qui avaient quitté la garderie, 38,1 % étaient parties délibérément, 13,3 % avaient été congédiées à cause de leur mauvais rendement, 11,5 % avaient été mises à pied pour des raisons comme la baisse de fréquentation de la garderie ou la fin de leur contrat, et 11 % avaient pris un congé autorisé (habituellement un congé de maternité ou un congé parental). Les autres éducatrices (26,1 %) avaient quitté pour des raisons que nous ne connaissons pas.
- À l'échelle canadienne, dans près des deux tiers des garderies (64,7 %), au moins une aide-éducatrice ou éducatrice avaient quitté la garderie au cours des 12 mois précédant la cueillette de données.
- Le taux de roulement du personnel était beaucoup plus élevé que la moyenne canadienne (21,7 %) en Alberta (44,8 %) et en Saskatchewan (32,2 %).
- À l'échelle du Canada, 38,1 % des directrices ont déclaré qu'une éducatrice ou plus, parmi celles qui avaient quitté la garderie pour prendre un autre emploi, avait accepté un poste à l'extérieur du domaine des services de garde. Les directrices de Terre-Neuve et Labrador, de la Saskatchewan et du Nouveau-Brunswick sont les plus nombreuses à nous avoir répondu que leurs employées avaient accepté un travail en dehors du domaine de la garde à l'enfance, soit respectivement 73,2 %, 54,2 % et 53,9 %.
- Dans cinq provinces, c'est au poste de responsable de groupe que l'exode des éducatrices s'observait le plus, et dans trois de ces provinces (Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse et Saskatchewan), toutes les responsables de groupe ayant quitté pour un autre travail avaient pris un emploi en dehors du domaine des services de garde. L'exode des responsables de groupe s'élevait à 75 % au Nouveau-Brunswick et à 50 % au Québec.
- À l'échelle canadienne, le pourcentage de postes vacants à la fonction d'aides-éducatrices s'établissait à 4,6 %, à celle d'éducatrices, à 3 % et celle de responsables de groupe, à 4,3 %. Au moment de la cueillette de nos données, 14,9 % des garderies avaient des postes d'éducatrices à pourvoir.
- Le taux de roulement du personnel et le pourcentage de postes d'éducatrices à pourvoir variaient considérablement d'une province à l'autre (cf. tableau 8.1 et section 8.6a au chapitre 8).

## Caractéristiques des garderies

- Notre échantillon comportait 531 (62,6 %) garderies sans but lucratif, 293 (34,6 %) garderies commerciales et 24 (2,8 %) garderies municipales (exploitées par des municipalités). Pour faire partie de l'enquête, les garderies devaient nécessairement dispenser des services de garde à temps plein (soit au moins six heures consécutives par jour) et accueillir des enfants de 0 à 6 ans (elles pouvaient également accueillir des enfants plus âgés).
- 41,4 % des garderies au Canada dispensaient des services de garde à temps plein ou à temps partiel à des enfants de 0 à 17 mois. Cependant, l'offre de services de garde destinés aux poupons variait d'une province à l'autre. C'est ainsi qu'en Alberta et au Québec, le pourcentage moyen de garderies offrant ce type de services dépassait la moyenne canadienne (respectivement 71,2 % et 57,5 %) tandis qu'en Colombie-Britannique, il beaucoup moins élevé (20,8 %).
- 87,1 % des garderies au Canada dispensaient des services de garde à temps plein ou à temps partiel à des bambins, 97,4 % à des enfants âgés de 3 ans à 4 ans et 11 mois, et 84 % des garderies offraient de la garde à temps plein ou à temps partiel à des enfants de 5 ans et à des enfants d'âge scolaire.
- Près du tiers des garderies (32,3 %) offraient des services de garde à tous les groupes d'âge, à savoir à partir des poupons jusqu'aux enfants de 5 ans et plus.
- 80,4 % des garderies offraient à la fois des services de garde à temps plein et à temps partiel.
- 93,5 % des garderies accueillaient au moins un enfant admissible aux subventions gouvernementales pour frais de garde (exonération financière). Les garderies dont les trois-quarts ou plus des enfants étaient subventionnés étaient les plus courantes en Saskatchewan (57,2 %), au Manitoba (39 %) et en Ontario (31 %).
- 12,3 % des garderies, à savoir une sur huit, fournissaient au moins un programme destiné aux enfants à risque ou visant des clientèles spéciales (programmes d'intervention précoce, de soutien aux parents adolescents, d'enseignement du français ou de l'anglais langue seconde, ou de consultation pour les enfants avec des besoins spéciaux).
- 40,1 % des garderies accueillaient au moins un enfant dont la langue maternelle n'était ni le français ni l'anglais. Dans 18,9 % des garderies, un dixième ou plus des enfants parlaient une autre langue à la maison. C'est en Ontario (28 %), en Colombie-Britannique (17,8 %), au Manitoba (14,8 %), et au Québec (14,5 %) que l'on a le plus souvent retrouvé des garderies fréquentées par plus de 10 % d'enfants dont la langue à la maison n'était ni le français ni l'anglais.
- 70,1 % des garderies accueillaient au moins un enfant qui souffrait d'une incapacité physique ou intellectuelle diagnostiquée par un professionnel de la santé, ou dont la santé était fragile, ou qui éprouvait de graves problèmes affectifs ou de comportement. Près d'une garderie sur huit (12,2 %) accueillait cinq enfants ou plus avec des besoins spéciaux. C'est au Manitoba, en Ontario et en Saskatchewan que les proportions de garderies accueillant trois enfants avec des besoins spéciaux ou plus étaient les plus élevées (respectivement 45,2 %, 45,9 %, et 49,5 %).
- La raison la plus fréquemment invoquée pour expliquer l'incapacité de la garderie à accueillir, sur demande des parents, un enfant ou des enfants avec des besoins spéciaux était le « manque d'argent pour engager le personnel supplémentaire requis » (invoquée par 55,1 % des directrices). La deuxième raison la

plus fréquente (invoquée par 33,2 % des directrices) était « les modifications qu'il aurait fallu apporter à la structure de l'immeuble ».

- 74,8 % des directrices ont dit que la garderie avait reçu, au cours des 12 derniers mois, des stagiaires en services éducatifs et de garde à l'enfance.
- Dans 20 % des garderies au Canada, des parents et d'autres personnes de la collectivité travaillaient directement auprès des enfants sur une base bénévole. Cette pratique variait entre garderies et d'une province à l'autre; ainsi, elle existait dans 7,4 % des garderies de Terre-Neuve et Labrador et atteignait les 24,7 % au Québec. Et le nombre d'heures moyen de bénévolat en garderie était de 14 heures par mois.
- 13,4 % des garderies avaient des employées syndiquées. Cette situation était plus courante dans les garderies du Québec (19,2 %), celles de l'Ontario (18 %), de la Saskatchewan (15,5 %) et du Manitoba (10,3 %). Trois-quarts des garderies municipales avaient des employées syndiquées comparativement à 16,9 % des garderies sans but lucratif et à 1 % des garderies commerciales.

## Ressources des garderies

- En dépit d'importantes disparités entre garderies, selon leur province ou territoire de résidence et leur statut organisationnel (sans but lucratif ou commercial), les garderies tiraient en moyenne 49,2 % de leurs revenus en argent des tarifs déboursés par les parents, 30,5 % des subventions gouvernementales pour frais de garde (exonération financière), et 17,5 % des subventions gouvernementales de fonctionnement et de bonification salariale. Prises ensemble, ces catégories comptaient pour 97,2 % des revenus d'une garderie moyenne.
- Les garderies de certaines provinces dépendaient davantage de la contribution des parents – qui devaient déboursier le plein tarif – par rapport à la moyenne des garderies pour l'ensemble du pays; c'était le cas, par exemple, à Terre-Neuve et Labrador où une garderie moyenne tirait 82,1 % de ses revenus des contributions des parents « à plein tarif », en Nouvelle-Écosse (72,7 %) et au Nouveau-Brunswick (68,7 %). La contribution parentale « à plein tarif » comptait pour moins de 40 % des revenus de la garderie moyenne au Manitoba (33,9 % des revenus) et en Saskatchewan (38,3 %).
- Les subventions pour frais de garde (exonération financière) comptaient pour plus du tiers des revenus de la garderie moyenne au Manitoba (40,3 %), en Colombie-Britannique (38,5 %), en Alberta (36,2 %), en Saskatchewan (35 %), et en Ontario (34,1 %). À l'autre extrémité du tableau, l'exonération financière comptait pour moins de 20 % des revenus des garderies au Québec (18,9 %) et à Terre-Neuve et Labrador (14,4 %).
- À l'échelle du pays, les subventions annuelles de fonctionnement et d'équipement comptaient pour 9,6 % des revenus des garderies. Ces subventions étaient plus élevées que la moyenne canadienne en Saskatchewan (14,4 %), au Manitoba (19,9 %) et au Québec (25,9 %). En 1998, les garderies du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador n'avaient pas accès aux diverses subventions de fonctionnement lesquelles comptaient, par ailleurs, pour moins de 2 % des revenus des garderies en Colombie-Britannique (0,9 %), en Nouvelle-Écosse (0,8 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (1,2 %).
- 43,5 % des garderies au Canada avaient eu droit à une subvention de bonification salariale en 1998. Cependant, ces subventions ne comptaient que pour 5,9 % des revenus d'une garderie moyenne sauf dans le cas des garderies de la Saskatchewan (6,4 %), de la Colombie-Britannique (7,3 %), et de l'Ontario (12,7 %).

La bonification salariale n'existait pas ou comptait pour moins de 1 % des revenus des garderies de l'Alberta, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve et Labrador, et du Québec, et pour moins de 5 % des revenus des garderies de la Nouvelle-Écosse (4,2 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (2,7 %).

- Seules les garderies de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba et du Québec avaient droit à des subventions spéciales pour l'intégration d'enfants avec des besoins spéciaux. Ces subventions ne dépassaient cependant pas 0,4 % du revenu total des garderies dans aucune province ou territoire.
- À l'échelle canadienne, 51,3 % des garderies ont indiqué qu'elles avaient reçu une forme ou une autre de dons en espèce. C'est au Manitoba et en Saskatchewan que le pourcentage de ces garderies étaient le plus élevé, soit respectivement 63,9 % des garderies et 60 %. Moins du tiers des garderies de Terre-Neuve et Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard avaient bénéficié en 1998 de dons en espèce.
- 23,9 % des garderies avaient bénéficié d'un loyer subventionné ou de locaux fournis gratuitement, 21 % avaient reçu don de jouets ou d'équipement, 17,2 % avaient bénéficié de services publics gratuits ou subventionnés, et 14,2 % de services d'entretien gratuits ou subventionnés.
- 14,1 % des garderies avaient eu droit à la fois à un loyer et des services publics gratuits ou subventionnés. La majorité des garderies dans cette situation se trouvaient en Saskatchewan (38,2 %) et au Manitoba (20,4 %). Et c'est en Alberta (6,5 %) et au Nouveau-Brunswick (8 %) que se retrouvait la plus faible proportion de garderies bénéficiant de ces deux avantages à la fois.
- À l'échelle du Canada, 38,3 % des revenus des garderies commerciales provenait des gouvernements comparativement à 52,1 % des revenus des garderies sans but lucratif; 27,4 % des garderies commerciales et 65,5 % des garderies SBL recevaient une forme ou une autre de dons en espèce. Seulement 3,4 % des garderies commerciales bénéficiaient d'un loyer gratuit ou subventionné comparativement à 35,4 % des garderies SBL.

## Tarifs de garde

- À l'échelle du Canada, le tarif mensuel moyen pour de la garde à temps plein en garderie en 1998 était de 531 \$ pour les poupons, 477 \$ pour les bambins, et 455 \$ pour les enfants d'âge préscolaire. Il y avait d'importantes disparités d'une province et d'un territoire à l'autre (*cf.* tableau 10.6 au chapitre 10).
- De 1991 à 1998, les tarifs de garde ont connu une augmentation supérieure à la moyenne canadienne en Alberta pour les poupons (augmentation moyenne de 60,2 %), les bambins (augmentation moyenne de 42,7 %), et les préscolaires (augmentation moyenne de 39,9 %). L'augmentation des tarifs pour la garde des poupons a aussi été substantiellement supérieure à la moyenne canadienne de 12,5 % au Manitoba (une augmentation de 36,1 %) et au Québec (une augmentation de 31,4 %). Ailleurs au pays, les augmentations de tarifs de 1991 à 1998 étaient sous la moyenne canadienne pour les trois groupes d'âge ou près de celle-ci.

## Dépenses des garderies

- Quoique l'on ait constaté d'importantes différences d'une garderie à l'autre, les garderies dépensaient en moyenne 75,3 % de leur budget en salaires, 8,9 % en avantages sociaux, 10 % en loyer ou paiement

hypothécaire, et 5,6 % en services publics. Une fois ces frais fixes couverts, une garderie moyenne disposait de 3 % ou moins de son budget pour la nourriture, les fournitures, les jouets, l'équipement, la formation du personnel, l'entretien et les réparations urgentes, et les services de consultation. (cf. tableau 10.10 au chapitre 10)

- Les garderies du Manitoba et de la Saskatchewan sont celles qui investissaient la plus grande part de leur budget aux salaires des employées (soit 82,4 % et 80,4 % respectivement). Les garderies du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador, quant à elles, y allouaient la plus petite part (soit 66,3 % et 66,6 % respectivement).
- C'est à Terre-Neuve et Labrador (39,2 %) et au Nouveau-Brunswick (39,5 %) que les garderies étaient les moins nombreuses à verser des avantages sociaux à leurs employées. De plus, ce sont les garderies de ces provinces qui allouaient la plus petite part de leur budget aux avantages sociaux de leurs employées soit respectivement 3,5 % et 2,5 %.
- Ce sont les garderies du Nouveau-Brunswick (19,8 %) et de Terre-Neuve et Labrador (17,2 %) qui ont alloué la part moyenne la plus élevée de leur budget au loyer ou au paiement de l'hypothèque.
- À l'échelle du Canada, les garderies sans but lucratif et les garderies commerciales ne gèrent pas de la même façon leur budget et répartissent différemment leurs dépenses – salaires (SBL : 80 % et BL : 66,4 %), avantages sociaux (SBL : 10,4 % et BL : 5,6 %), loyer et hypothèque (SBL : 6 % et BL : 18,1 %), et services publics (SBL : 3,6 % et BL : 9,7 %). Les garderies commerciales étaient beaucoup moins susceptibles que les garderies SBL de recevoir des dons en espèce, particulièrement des locaux ou des services publics gratuits ou subventionnés.

## **Changements survenus dans les garderies au cours des trois dernières années**

Nous avons demandé aux directrices si certains changements étaient survenus dans leur garderie au cours de la période de trois ans s'échelonnant du milieu de 1995 au milieu de 1998, et s'il y avait eu des changements, de nous en préciser les causes.

- À l'échelle du Canada, une majorité de garderies (69 %) n'ont pas signalé de changements majeurs relatifs aux subventions gouvernementales pour cette période. Les exceptions cependant se retrouvaient en Saskatchewan et au Québec où de fortes proportions de garderies avaient bénéficié de hausses de subventions (respectivement 41,4 % et 25 %) et au Nouveau-Brunswick et en Alberta où elles avaient subi d'importantes baisses (respectivement 35,5 % et 64,7 %). Il est probable que l'augmentation survenue au Québec soit le résultat de la mise en œuvre de la politique des places à 5 \$ et de la subvention subséquente versée aux garderies pour couvrir le manque à gagner pour chaque place à 5 \$.
- Les subventions pour frais de garde (exonération financière), comme sources de revenus pour les garderies, étaient restées sensiblement les mêmes dans la majorité des garderies (71 %). Les exceptions se retrouvaient en Alberta et en Saskatchewan où de fortes proportions de garderies avaient vu la part de leurs revenus provenant des subventions pour frais de garde augmenter substantiellement (respectivement 52,2 % et 28,5 %). Les réductions à ce titre étaient les plus remarquables au Québec (dans 21,9 % des garderies), un reflet sans doute de la politique des places en garderie à 5 \$ par jour par enfant, et en Ontario (18,2 %).

- Les tarifs payés par les parents étaient restés les mêmes durant ces trois années dans 59,3 % des garderies. Dans 29,7 % des garderies, les tarifs avaient été majorés tandis que dans 11 % d'entre elles, ils avaient été réduits. C'est au Québec que la diminution des tarifs en rapport avec l'ensemble des revenus de la garderie a été la plus remarquable (17 % des garderies), un reflet sans doute de la politique des places en garderie à 5 \$ par jour par enfant. À Terre-Neuve et Labrador, 12,4 % des garderies avaient également réduit leur tarif.
- 20,2 % des garderies ont indiqué qu'elles avaient apporté des changements à la clientèle d'enfants fréquentant la garderie au cours de la période s'échelonnant du milieu de 1995 au milieu de 1998. Près des trois-quarts des changements survenus consistaient en une augmentation de capacité de la garderie laquelle provenait le plus souvent de l'ajout de services de garde destinés aux poupons et bambins ou aux enfants d'âge scolaire. Par ailleurs, les garderies qui avaient cessé de fournir des services à un groupe d'âge particulier avaient le plus souvent abandonné les services offerts aux poupons et aux bambins. En additionnant ensemble les garderies qui ont introduit un programme-poupon et celles qui en ont retranché un, nous avons trouvé que le Canada comptait, en 1998, 2,4 % de garderies de plus à offrir de la garde aux poupons. La raison la plus fréquemment invoquée par les directrices (46,7 %) pour justifier l'abandon des services aux poupons était les contraintes budgétaires.
- 27,4 % des directrices ont dit qu'il y avait eu augmentation du recours à la main-d'œuvre à temps partiel au cours de ces trois années. Les raisons les plus fréquemment invoquées (par 43 % des directrices) concernaient la fréquentation de la garderie. Malheureusement, les directrices n'ont pas précisé s'il s'agissait d'une hausse ou d'une baisse du taux de fréquentation de la garderie, ou d'une augmentation du nombre d'enfants inscrits à temps partiel. Ici encore, des contraintes budgétaires justifiaient le plus souvent l'augmentation du personnel à temps partiel dans 12,3 % des garderies.
- 20,4 % des directrices à l'échelle du Canada avaient davantage fait appel à des employées contractuelles au cours de cette période de trois ans. Le plus souvent, c'était pour remplacer des congés de maternité ou d'autres types de congés autorisés (raison invoquée par 50,1 % des directrices). Les variations au niveau de la fréquentation figuraient au second rang des principales raisons invoquées (19,8 %). Et pour 10,4 % des garderies, la raison principale était d'ordre financier.
- Dans 26,6 % des garderies, nous avons constaté qu'il y avait eu bonification des avantages sociaux au cours de la période ciblée; par contre 18,5 % des garderies ont signalé qu'elles avaient coupé ou diminué certains avantages sociaux et 12,1 % ont dit qu'elles avaient introduit des restrictions quant aux avantages qu'elles offraient – par exemple, certains avantages qui, par le passé, étaient offerts à tout le personnel étaient maintenant restreints aux seules employées à temps plein. Une garderie sur dix a bonifié certains avantages tout en en réduisant d'autres ou en en limitant l'accès.
- 9,5 % des directrices ont enrichi le contenu de la programmation de la garderie du milieu de 1995 au milieu de 1998 mais 17,4 % ont dû réduire le nombre de sorties éducatives ou d'autres volets de leur programmation. Parmi les directrices qui ont eu à réduire les activités de la garderie, 75,1 % ont dû le faire en raison de contraintes budgétaires. Près d'une garderie sur cinq dans huit provinces a coupé dans sa programmation, soit de 18,9 % des garderies de l'Île-du-Prince-Édouard à 24,4 % des garderies du Nouveau-Brunswick. Les seules provinces où l'on a rarement signalé des réductions à cet égard sont le Québec et la Saskatchewan.
- Près d'un sixième des directrices de garderie (16,3 %) demandaient aux parents de contribuer du matériel qui était fourni auparavant par la garderie. Le plus souvent, il s'agissait de couches et de lait maternisé.

## Problèmes les plus pressants auxquels se confrontent les garderies

Nous avons demandé aux directrices de nous dire quels avaient été les trois problèmes les plus pressants auxquels la garderie s'était confrontée au cours de la dernière année.

- Les problèmes soulevés par les directrices se regroupaient dans trois catégories principales : finances, fréquentation de la garderie, dotation de personnel (tableau 12.1, chapitre 12).
- Plus du tiers des directrices (38 %) se disaient préoccupées de la viabilité financière de la garderie.
- La problématique de la fréquentation de la garderie portait plus spécialement sur les places inoccupées. À l'échelle du Canada, 46,3 % des garderies étaient occupées à pleine capacité, une augmentation par rapport à 1991 (37,5 %). La moyenne de toutes les places vacantes était de 8,4 %. Dans certaines provinces, cependant, le taux d'inoccupation d'un fort pourcentage de garderies était supérieur à 20 % de leur capacité totale. C'était le cas en Alberta (41,5 % des garderies), en Nouvelle-Écosse (32 %), au Nouveau-Brunswick (31,2 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (23,2 %). Les raisons invoquées par les directrices pour expliquer les places vacantes de la garderie se répartissaient le plus souvent dans les catégories suivantes : coût pour les parents (invoquée par 48,7 % des directrices), augmentation du nombre d'enfants à temps partiel et augmentation du nombre de parents qui restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants (invoquée par 48 % des directrices), et hausse marquée de la concurrence (invoquée par 25,7 % des directrices).
- Il y avait eu du roulement de personnel dans 27,1 % des garderies au cours des 12 mois précédant la cueillette de nos données. Au cours de cette période, 36,2 % des garderies n'avaient perdu aucune employée mais environ la même proportion de garderies avaient perdu au-delà du quart de son personnel. Dans 13,8 % des garderies, le taux de roulement du personnel atteignait et même dépassait les 50 %. Les provinces de l'Alberta (44,8 %), de la Saskatchewan (32,2 %), du Nouveau-Brunswick (26,1 %), de Terre-Neuve et Labrador (23,7 %) et de la Colombie-Britannique (23,7 %) avaient connu des taux élevés de roulement du personnel.
- 85 % des directrices ont signalé qu'il s'avérait difficile de recruter du personnel de remplacement qualifié. C'est au Manitoba (81,3 %), en Saskatchewan (79,7 %), en Alberta (72,5 %), et à l'Île-du-Prince-Édouard (62,6 %) que les directrices étaient les plus nombreuses à dire qu'il s'agissait d'un problème *majeur* (cf. tableau 12.7 au chapitre 12).
- Avoir à sa disposition les moyens suffisants pour embaucher des employées permanentes qualifiées constituait un problème pour 58 % des directrices. C'est en Alberta (67,1 %), au Manitoba (59,9 %), au Nouveau-Brunswick (51,6 %) et en Nouvelle-Écosse (41,9 %) que les directrices étaient les plus nombreuses à dire qu'il s'agissait effectivement d'un problème *majeur*.
- 51 % des directrices ont déclaré qu'il leur avait été difficile de recruter des employées permanentes qualifiées au cours de l'année précédente. C'est en Alberta (61,7 % des directrices) et au Manitoba (46,3 %) que cela avait été le plus souvent un problème *majeur*.

Nous l'avons vu au chapitre 13 : *Faits saillants et leurs répercussions*, les employées en garderie sont profondément engagées à l'égard des enfants et de leur mieux-être, des soins et de l'éducation qu'elles leur prodiguent. Elles sont toutes aussi engagées à l'égard des familles des enfants. Il s'agit là d'excellentes fondations sur lesquelles bâtir un bon système de garde à l'enfance. Cependant, dans une mesure plus ou moins



grande, les conditions qui prévalent dans les garderies au Canada ne sont pas toutes propices à favoriser la qualité des services de garde. Il faut, de toute urgence, s'occuper des problèmes suivants :

1. les mécanismes actuels de financement des services de garde;
2. les faibles niveaux de rémunération et d'avantages sociaux offerts au personnel travaillant dans les services de garde;
3. la réglementation provinciale et territoriale en matière de formation, l'accès limité à la formation préalable et à la formation en cours d'emploi dans plusieurs provinces et territoires, et les questions d'abordabilité;
4. la perception qu'ont les directrices et éducatrices du manque de respect de la part du public à leur égard; et
5. l'absence de politique coordonnée pour assurer à tous les enfants, quels que soient leur lieu de résidence et les revenus de leurs parents, l'accès à des services de garde de bonne qualité partout au Canada.

**Note**

- 1 Nous avons reçu au total 863 sondages sur la garderie; toutefois, 15 de ces sondages ne comportaient aucune réponse ou en comportaient seulement quelques-unes, de sorte qu'ils s'avéraient inexploitable. Afin de maintenir la cohérence entre nos bases de données, nous avons limité notre analyse aux renseignements recueillis auprès des 848 directrices dont la garderie nous avait retourné un sondage exploitable.

# Chapitre 1

## Introduction

*À n'en pas douter, les premières années de vie, de la conception à six ans, sont la période du cycle de vie dont l'influence est la plus profonde sur le développement du cerveau, et sur les apprentissages, le comportement et la santé. Les répercussions sur le câblage et la structuration des milliards de neurones du cerveau, particulièrement au cours des trois premières années, s'échelonnent sur toute une vie.*

—Margaret Norrie McCain et J. Fraser Mustard, 1999, p. 7

### 1.1 Historique

Les services de garde à l'enfance servent à une variété de fins dont l'objet est de soutenir la famille et lui venir en aide dans l'éducation des enfants. Fournir aux enfants un environnement stimulant qui favorise leur développement physique et l'acquisition d'habiletés sociales, langagières et intellectuelles et permettre aux parents d'être actifs sur le marché du travail afin qu'ils puissent subvenir aux besoins de base de leurs enfants, voilà quelques-uns des objectifs visés par les services de garde. Les données du recensement nous apprennent qu'en 1996, le Canada comptait 800 590 familles dont l'enfant le plus jeune avait moins de cinq ans et où les deux parents, ou le parent unique, étaient actifs sur le marché du travail<sup>1</sup>.

Les recherches menées en neurosciences, en psychologie génétique et en pédiatrie sont convaincantes – le développement qui a cours durant la petite enfance, particulièrement de la conception à six ans – jette les bases pour l'acquisition des compétences et des habiletés d'adaptation requises tout au long de la vie<sup>2</sup>. Qui plus est, « les apprentissages réalisés au cours des premières années doivent se fonder sur une bonne relation entre l'enfant et l'adulte qui s'en occupe principalement, sur des interactions adaptées au stade de

développement de l'enfant, et sur la résolution de problèmes par le jeu avec d'autres enfants – stratégies qui stimulent le développement du cerveau »<sup>3</sup>. En 1994-1995, on estimait qu'environ 188 000 enfants de moins de six ans fréquentaient un service de garde au Canada<sup>4</sup>. Par conséquent, il s'avère important d'être renseigné à propos des personnes qui travaillent en garderie et de connaître dans quelle mesure leurs conditions de travail contribuent à les soutenir dans leur rôle de responsables de garde et d'éducatrices d'enfants. Il est également important d'avoir de l'information sur les garderies – les services qu'elles offrent, les ressources dont elles disposent et les difficultés auxquelles elles ont à faire face.

Avec l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance – de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*, réalisée en 1998, nous avons obtenu des renseignements sur le personnel en garderie<sup>5</sup>. L'étude sectorielle a en effet permis de recenser des recherches publiées antérieurement et d'en faire la synthèse. Cependant, elle n'a pas recueilli de données nouvelles sur le secteur puisque ce n'était pas son mandat. Elle s'est davantage appuyée sur des études réalisées dans le passé telles que *Garde à l'enfance*, une enquête pancanadienne, menée en 1991, sur la rémunération et les conditions de travail en garderie<sup>6</sup>. Or, le besoin de données plus récentes est devenu manifeste au cours, justement, de la réalisation de l'étude sectorielle. À l'automne de 1997, *Visions garde à l'enfance*, un programme du ministère du Développement des ressources humaines du Canada, a donc libéré des fonds pour une reprise de l'enquête de 1991 et aussi pour faire l'analyse de la relation entre services de garde de qualité et caractéristiques, rémunération et conditions de travail du personnel éducateur. Ce volet « analyse » devait porter à la fois sur les services de garde en garderie et sur les services de garde en milieu familial. Ces études, prises ensemble, font partie d'une recherche globale intitulée *Oui, ça me touche!*

*Oui, ça me touche!* comporte donc trois études distinctes et la première, celle dont fait état ce rapport, est la reprise de l'enquête *Garde à l'enfance*, réalisée en 1991, à laquelle viennent se greffer d'autres renseignements. Pour cette première étude, nous avons recueilli, auprès de garderies dans les dix provinces canadiennes, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon, des données portant sur les salaires, les conditions de travail et les pratiques en garderie. Ces renseignements sont utiles pour comprendre dans quelle mesure les conditions prévalant dans les garderies au Canada contribuent ou non à la qualité des services qui y sont offerts. Quant aux études 2 et 3, pour lesquelles un rapport paraîtra bientôt, elles ont servi, d'une part, à recueillir dans six provinces et au Yukon des données semblables à celles de l'étude 1 et, d'autre part, à faire des observations dans les services de garde en garderie et en milieu familial.

## 1.2 Qu'est-ce qu'il faut pour assurer la qualité des services de garde?

Offrir de bons services de garde à un groupe de jeunes enfants qui ne sont pas apparentés les uns aux autres exige beaucoup de patience, des réserves importantes d'énergie et une forte dose d'engagement personnel. Il faut être sensibilisé aux besoins des enfants et connaître leur développement. Une gamme d'autres aptitudes et compétences sont également requises. Entre autres, il faut être capable d'assurer la sécurité des enfants, de planifier et d'offrir quotidiennement des activités éducatives adaptées à leur âge; et il faut être en mesure d'aider les enfants à comprendre et à gérer de façon constructive l'ensemble de leurs émotions<sup>7</sup>.

Lorsqu'ils respectent certaines conditions, les services de garde contribuent au mieux-être et à l'épanouissement des enfants. La recherche le confirme : les chances sont meilleures d'avoir des milieux de garde où les rapports entre éducatrices et enfants sont chaleureux et cordiaux, et où les interactions favorisent le développement des enfants – les clés de la qualité en services de garde – si les intervenantes :

- travaillent dans un environnement sécuritaire et adapté aux enfants<sup>8</sup>;
- ont une formation de niveau postsecondaire reliée au développement de l'enfant ou aux services de garde à

l'enfance – ce genre de formation est associé à des éducatrices susceptibles d'encourager les enfants et d'être à leur écoute<sup>9</sup>, et enclines à leur fournir des activités stimulantes et adaptées à leur stade de développement<sup>10</sup>;

- se sentent valorisées et soutenues – la possibilité de participer au processus décisionnel et d'avoir un certain niveau d'autonomie dans leur travail quotidien diminue l'incidence d'épuisement professionnel chez les éducatrices<sup>11</sup>;
- sont satisfaites de leurs conditions de travail – il existe une corrélation entre l'insatisfaction au travail et la sévérité et les comportements abusifs des intervenantes à l'égard des enfants<sup>12</sup>, et l'absence d'activités stimulantes pour soutenir et favoriser le développement des enfants<sup>13</sup>. Plusieurs facteurs sont associés à l'insatisfaction à l'égard du travail<sup>14</sup>, entre autres, une rémunération inadéquate, des problèmes de communication entre le personnel et la direction<sup>15</sup>, et le défaut de répondre aux besoins du personnel; par exemple, pas de temps de préparation rémunéré et manque d'espace de rangement pour les effets personnels<sup>16</sup>.

La continuité est également importante pour assurer des services de garde de qualité. En effet, les études démontrent que lorsque leur relation avec les enfants est constante et s'échelonne sur une bonne période de temps, les intervenantes ont tendance à être plus chaleureuses et plus à l'écoute des enfants dont elles ont la responsabilité<sup>17</sup>. Il existe également une corrélation entre un taux élevé de roulement du personnel, des scores inférieurs sur des tests normalisés de langage, et des retards de développement à l'échelle du jeu<sup>18</sup>.

### 1.3 Objectifs de l'étude 1

L'étude 1, le premier volet de la recherche *Oui, ça me touche!*, avait comme objectifs :

- de recueillir auprès de garderies dans les 10 provinces canadiennes, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon de l'information sur la rémunération et les conditions de travail du personnel, sur les pratiques en vigueur dans le milieu et sur le sentiment du personnel à l'égard de sa profession<sup>19</sup>;
- de comparer les données recueillies avec celles de l'enquête *Garde à l'enfance*, réalisée en 1991;
- d'analyser et de commenter les changements qui ont pu survenir de 1991 à 1998 au plan de la rémunération, des conditions de travail, des pratiques en garderie et des perceptions du personnel;
- d'analyser les répercussions que peuvent avoir sur les services de garde les variations que l'on constate d'une province et d'un territoire à l'autre au plan de la réglementation et du financement; et
- d'analyser l'influence de la structure organisationnelle (statut sans but lucratif ou commercial) des garderies sur les services de garde.

### 1.4 Objectifs du rapport

Notre rapport repose sur des données recueillies en 1998 pour le premier volet d'une recherche plus vaste intitulée *Oui, ça me touche!* Il porte sur les personnes qui travaillent en garderie, leur salaire et leurs conditions de travail, leurs sentiments à l'égard de la garde à l'enfance en tant que carrière, et sur le taux de roulement du personnel. Il présente également quelques recommandations formulées par les membres du personnel afin de faire des garderies des milieux de travail plus satisfaisants. De plus, le rapport fournit de l'information sur les enfants qui fréquentent les garderies, les services qui y sont offerts, la situation financière des garderies et les problèmes auxquels elles font face.

## 1.5 Définitions

L'étude 1 s'est servie des définitions utilisées en 1991 pour l'enquête *Garde à l'enfance* et des mêmes critères pour rassembler l'échantillon. Par conséquent, les garderies admissibles devaient offrir des services à des enfants âgés de zéro à six ans sur une base minimale de six heures consécutives par jour. Les garderies situées sur les réserves et accueillant des enfants de zéro à six ans ont été exclues de l'échantillon; furent également exclues les garderies qui offraient leurs services depuis moins de douze mois. Les garderies hors des réserves et relevant d'organisations autochtones, quant à elles, ont été incluses.

Il existe au Canada trois catégories de garderies :

- **Sans but lucratif (SBL)**: des garderies administrées par des parents, par un conseil d'administration composé de bénévoles, ou par un organisme sans but lucratif tel une organisation religieuse ou un YMCA;
- **Commerciales (à but lucratif - BL)** : des garderies qui sont des entreprises privées, propriétés d'un particulier, d'une société ou d'une corporation;
- **Municipales** : des garderies administrées par des municipalités. Au Canada, on trouve des garderies municipales seulement en Ontario et en Alberta.

Notre étude regroupe des garderies de ces trois types organisationnels.

Toutes les directrices des garderies admissibles pouvaient participer à l'étude. Les membres du personnel éducateur devaient être des employés permanents, qui travaillaient, soit à temps plein ou à temps partiel, auprès de groupes d'enfants de moins de six ans fréquentant des garderies admissibles. Les éducatrices occasionnelles, les remplaçantes, les bénévoles et les étudiantes stagiaires n'ont pas été retenues pour l'échantillon. Puisque la terminologie varie d'une province et d'un territoire à l'autre, nous avons fourni à nos répondantes les définitions suivantes pour décrire le poste qu'elles occupaient :

- **aide-éducatrice** : s'applique à une personne qui travaille auprès des enfants sous la supervision d'une autre éducatrice, d'une responsable de groupe, ou de la directrice de la garderie;
- **éducatrice** : s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser des aides-éducatrices;
- **responsable de groupe** : s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants et doit aussi superviser d'autres éducatrices;
- **coordonnatrice** : s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un service particulier offert par un organisme multiservice administré par une directrice générale;
- **directrice-éducatrice** : s'applique à une personne qui travaille directement auprès des enfants et accomplit aussi des tâches administratives;
- **directrice administrative** : s'applique à une personne qui accomplit strictement des tâches administratives.

Ces catégories s'excluent mutuellement.

## 1.6 Renseignements pertinents à la présentation de nos résultats

Nos résultats portent sur le Canada dans son ensemble et, lorsque la situation s’y prête, sur les provinces et les territoires, ou sur le poste des répondantes (à partir des définitions de postes fournies précédemment). Nous comparons également les données recueillies en 1998 dans le cadre de *Oui, ça me touche!* à celles de l’enquête *Garde à l’enfance*, réalisée en 1991. De plus, notre rapport établit des comparaisons à l’échelle canadienne entre les garderies de type commercial et les garderies sans but lucratif.

### 1.6a Présentation des données recueillies dans les deux territoires

Nous avons reçu des questionnaires en provenance des dix provinces, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Les échantillons provinciaux comprenaient un nombre suffisant de répondantes pour être représentatifs de l’ensemble des garderies et du personnel y œuvrant. Toutefois, seulement cinq garderies dans les Territoires du Nord-Ouest sur une possibilité de 31 nous ont retourné leurs questionnaires. Le taux de réponse (16,1 %) est trop faible pour représenter adéquatement l’ensemble des garderies de ce territoire. De sorte que, même si les données sur les Territoires du Nord-Ouest ont été compilées pour nos statistiques rendues à l’échelle canadienne, elles ne sont pas présentées sur une base territoriale.

Dans le cas du Yukon, pour des raisons que nous expliquons au chapitre suivant, seules six garderies ont reçu des questionnaires dans le cadre de l’étude 1. Une seule garderie nous a retourné ses questionnaires de sorte qu’ici encore l’échantillon est trop faible pour être représentatif de l’ensemble du territoire. Par contre, le Yukon faisait partie de l’étude 2 où l’on s’est servi du même questionnaire que l’étude 1 pour la cueillette de données. Nous avons donc pu obtenir des données exploitables pour 13 garderies du Yukon. Étant donné qu’en tout 20 garderies au Yukon répondaient à nos critères d’admissibilité, un échantillon de 13 garderies nous apparaît suffisant pour être jugé représentatif du territoire. Par conséquent, le Yukon fait partie des comparaisons interprovinciales et interterritoriales. Par contre, parce que les données recueillies dans le cadre de l’étude 2 ne sont pas pondérées, contrairement aux données de l’étude 1, les données sur le Yukon ne font pas partie des statistiques rendues à l’échelle canadienne.

### 1.6b Comparaisons entre les catégories de garderies

Nous avons reçu des questionnaires en provenance des trois catégories de garderies canadiennes : commerciales – but lucratif (BL), sans but lucratif (SBL) et municipales. Cependant, les garderies municipales qui nous ont retourné leurs questionnaires provenaient toutes de l’Ontario et, de plus, elles ne représentaient qu’une faible proportion de l’échantillon total – 3,1 % du total de garderies et 3,9 % du personnel éducateur. Étant donné la petite taille de l’échantillon pour ce type de garderies et leur peu de représentativité à l’échelle canadienne, la catégorie « municipale » n’a pas été retenue dans nos comparaisons par statut organisationnel; ces comparaisons se feront strictement entre garderies commerciales et garderies sans but lucratif. Par contre, les données recueillies auprès des garderies municipales figurent dans les statistiques rendues à l’échelle canadienne. Par ailleurs, nous avons procédé à des comparaisons sommaires entre les trois catégories de garderies pour l’Ontario seulement; les résultats sont présentés à l’annexe D.

## 1.7 Contexte environnemental entourant les garderies

Les questionnaires auxquels avaient à répondre les garderies et le personnel éducateur dans le cadre de l’étude 1 ont été postés au mois de mai 1998. La plupart des répondantes nous ont retourné leurs questionnaires au cours des mois de juin et de juillet. La date butoir pour la saisie des données a été fixée pour la fin d’août. Nous étions conscients que le taux de réponse ainsi que les réponses elles-mêmes allaient être

influencés par le contexte environnemental au sein duquel fonctionnent les garderies. De sorte qu'à l'automne 1998, nous avons fait un survol de la situation prévalant un peu partout au Canada (*cf.* annexe E pour un résumé de l'information recueillie).

Le survol environnemental a montré qu'au moment de la cueillette de nos données, les garderies en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec avaient à composer avec des transformations majeures, en cours ou attendues, du système de garde à l'enfance dans leur province, de sorte qu'elles se sentaient pour la plupart vulnérables et inquiètes. À certains endroits, les garderies étaient aux prises avec des coupes dans leurs subventions ou tentaient de pallier une pénurie d'employées qualifiées, celles-ci s'étant dirigées vers des emplois mieux rémunérés dans un autre domaine. Dans l'ensemble, les facteurs contextuels entourant le fonctionnement des garderies généraient du stress bien davantage qu'ils n'apportaient de soutien. (Au chapitre 11, nous décrivons quelques-uns des changements survenus dans les garderies au cours des trois dernières années et la façon dont les directrices y font face.) Le grand nombre de directrices et d'éducatrices qui ont pris le temps de répondre et de nous retourner leurs questionnaires témoigne de la conscience professionnelle des personnes qui travaillent dans le domaine des services de garde à l'enfance.

\* Note de traduction : La vaste majorité des personnes qui travaillent en garderie sont des femmes de sorte que nous avons choisi d'utiliser le féminin pour parler d'elles.

#### Notes

- 1 Statistique Canada, 1999, tableau N127.
- 2 Carnegie Corporation of New York, 1994; Doherty, 1997; Guy, 1997; McCain et Mustard, 1999; Shore, 1997.
- 3 McCain et Mustard, 1999, p. 7.
- 4 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, tableau 1, p. 3.
- 5 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998.
- 6 Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) et Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE), 1992.
- 7 Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE), à paraître.
- 8 Howes, 1983; Moore, 1986; Phye-Perkins, 1980.
- 9 Arnett, 1989; Berk, 1985; Dunn, 1993; Friesen, 1992; Howes, 1983; Howes, Smith et Galinsky, 1995; Ruopp, *et al.*, 1979; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 10 Goelman et Pence, 1987; Howes, 1983; Howes et Whitebook, 1991; Lyon et Canning, 1995; Ruopp, *et al.*, 1979; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 11 Neugebauer, 1975; Whitebook, *et al.*, 1982.
- 12 Berk, 1985.
- 13 Berk, 1985; Phillips, Howes et Whitebook, 1991.
- 14 Berk, 1985; Jorde-Bloom, 1988; Whitebook, *et al.* 1982; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 15 Stremmel, Benson et Powell, 1993.
- 16 Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 17 Kontos et Fiene, 1987; Rubenstein et Howes, 1979.
- 18 Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 19 Au moment de la cueillette de données, le Nunuvut faisait toujours partie des Territoires du Nord-Ouest.

# Chapitre 2

## Méthodologie

*Gillian Doherty, Hillel Goelman, Donna S. Lero, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

### 2.1 Introduction

Ce chapitre fournit des renseignements sur la base de sondage et l'échantillon du volet 1 de la recherche *Oui, ça me touche!* et sur l'élaboration et le contenu des questionnaires qui ont servi à la cueillette de données. Il présente la méthodologie utilisée pour la cueillette des données, le taux de réponse, et explique la façon dont on a procédé pour la pondération et l'analyse des données.

### 2.2 Base de sondage

Les autorités provinciales et territoriales, responsables du dossier des services de garde, ont fourni la liste la plus à jour des garderies sur leur territoire. L'information avait été recueillie de septembre à décembre 1997. Ces listes comportaient les noms, adresses et numéros de téléphone de chaque garderie, leur type de structure organisationnelle (sans but lucratif, commerciale ou municipale), l'âge des enfants reçus, si elles offraient des services de garde à temps plein (au moins six heures consécutives), et la capacité de leur permis. Les provinces et territoires, sauf deux, nous ont fourni le nom des détenteurs de permis ou des directrices. De cette façon, il a été possible de déterminer quels étaient les « complexes de services de garde », c'est-à-dire les organisations comportant plusieurs garderies situées à divers endroits mais administrées par un propriétaire unique ou une seule directrice.

Pour bâtir notre base de sondage, nous avons éliminé, dans un premier temps, toutes les garderies apparaissant sur les listes qui ne recevaient pas d'enfants âgés de zéro à six ans et qui n'étaient pas ouvertes au minimum six heures consécutives par jour. Puis, dans les provinces et territoires où il a été possible de déterminer les « complexes de services garde » admissibles, nous avons conservé une seule garderie appartenant au « complexe » et retranché les autres en prenant pour acquis que les garderies sous une administration unique auraient la même échelle salariale et bénéficieraient d'avantages sociaux et de politiques administratives semblables. La troisième modification apportée aux listes a été le retranchement des 15 garderies qui ont accepté de mettre à l'essai nos instruments de cueillette de données. Une quatrième modification s'est avérée nécessaire afin de réserver un bassin de garderies pour l'étude numéro 2. Il fallait s'assurer qu'elles ne reçoivent pas le questionnaire du volet 1 de notre recherche. C'est ainsi que cinquante garderies dans six provinces et 14 garderies au Yukon ont été exclues de notre base de sondage. Ces provinces sont l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan. Dans chacune d'elles, sauf en Saskatchewan où il n'y a que deux garderies commerciales – et elles n'ont pas été mises de côté – 25 garderies sans but lucratif et 25 garderies commerciales ont été réservées pour le volet 2. Dans le cas du Yukon, toutes les garderies situées à Whitehorse ont été mises de côté, sans égard à leur structure organisationnelle. Une fois ces modifications faites, 4 699 garderies se sont retrouvées dans notre base de sondage.

**Tableau 2.1**

<b>Nombre de garderies dans la base de sondage, par province et territoire, par type de garderie</b>				
<b>Province - territoire</b>	<b>Total</b>	<b>SBL</b>	<b>BL</b>	<b>Municipale</b>
Colombie-Britannique	625	318	307	0
Alberta	473	130	342	1
Saskatchewan	74	72	2	0
Manitoba	265	241	24	0
Ontario	1 698	1 110	427	161
Québec	1 085	662	423	0
Nouveau-Brunswick	123	36	87	0
Nouvelle-Écosse	177	78	99	0
Île-du-Prince-Édouard	53	13	40	0
Terre-Neuve / Labrador	88	19	69	0
Yukon	6	6	0	0
Territoires du Nord-Ouest	32	30	2	0
<b>TOTAUX</b>	<b>4 699</b>	<b>2 715</b>	<b>1 822</b>	<b>162</b>

## 2.3 Prélèvement de l'échantillon

Le prélèvement de notre échantillon a été guidé par les objectifs suivants :

- dresser le portrait des garderies au Canada (un profil pancanadien);

- examiner si les différences observées d'une province et d'un territoire à l'autre pouvaient être reliées, dans une certaine mesure, aux différences au plan de la réglementation provinciale et territoriale et des modes de financement; et
- analyser les effets attribuables au type de garderie (statut organisationnel).

Ces trois différents objectifs ont posé des problèmes particuliers en rapport avec le prélèvement de l'échantillon. Pour dresser un portrait d'ensemble à l'échelle canadienne, idéalement il aurait fallu choisir le *même pourcentage* de garderies dans chaque province et territoire. D'un autre côté, pour cerner les différences d'une province et d'un territoire à l'autre, il aurait été préférable de choisir le même nombre de garderies dans toutes les provinces et territoires, sans égard à leur nombre total de garderies. Et puis, il fallait également tenir compte du taux de réponse (les retours) obtenu en 1991 dans le cadre de l'enquête *Garde à l'enfance*<sup>1</sup>. À ce moment-là, seulement 43 % des garderies commerciales avaient répondu à l'enquête comparativement à 60 % des garderies sans but lucratif. Nous avons donc estimé qu'il fallait prélever un nombre supérieur de garderies commerciales si nous voulions obtenir un taux de réponse suffisant pour notre analyse.

Avec le budget dont nous disposions, nous avons été en mesure de distribuer 1 860 trousse de recherche (description ci-après). Confrontés à la volonté, d'une part, de dresser un portrait d'ensemble des garderies au Canada et d'autre part, d'établir des comparaisons à l'échelle provinciale/territoriale, nous avons opté pour le compromis suivant : c'est-à-dire distribuer des questionnaires à toutes les garderies de notre base de sondage situées dans les provinces et territoires qui en comptaient moins de 100 et au tiers – et un peu plus – de celles qui se trouvaient dans des provinces qui en comptaient plus. Pour le suréchantillonnage des garderies commerciales, nous avons pris 0,396 comme fraction d'échantillonnage à l'échelle canadienne comparativement à 0,230 pour les garderies sans but lucratif (les fractions d'échantillonnage pour chaque province et territoire étaient de 1,000 à 0,255).

**Tableau 2.2**

**Échantillon désiré, par province et territoire, et par type de garderie**

Province - territoire	Total	SBL	BL	Municipale
Colombie-Britannique	200	83	117	0
Alberta	173	39	134	0
Saskatchewan	74	72	2	0
Manitoba	125	109	16	0
Ontario	529	296	192	41
Québec	337	169	168	0
Nouveau-Brunswick	119	32	87	0
Nouvelle-Écosse	125	44	81	0
Île-du-Prince-Édouard	53	13	40	0
Terre-Neuve / Labrador	88	19	69	0
Yukon	6	6	0	0
Territoires du Nord-Ouest	32	30	2	0
<b>TOTAUX</b>	<b>1 861</b>	<b>912</b>	<b>908</b>	<b>41</b>

Nota : La totalité des garderies à Terre-Neuve, dans les Territoires du Nord-Ouest, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan, et au Yukon font partie de l'échantillon désiré.

## 2.4 Élaboration et contenu des instruments de recherche

Étant donné que les objectifs principaux de l'étude 1 étaient de reprendre l'enquête *Garde à l'enfance* (1991) et de constater, s'il y avait lieu, les changements survenus de 1991 à 1998, il fallait que les instruments de recherche recueillent le même type de renseignements qu'en 1991. On a ajouté de nouvelles questions pour examiner certains points comme les modifications dans les pratiques et politiques des garderies au cours des trois dernières années, ou la capacité des garderies à accueillir des enfants ayant des besoins particuliers.

En 1991, les instruments de recherche comprenaient une entrevue de présélection réalisée au téléphone avec les directrices, un questionnaire destiné aux directrices de garderie portant sur la garderie et ses pratiques, et un questionnaire destiné aux employées lequel s'adressait à la fois aux éducatrices et directrices et posait des questions d'ordre personnel. En 1998, nous avons utilisé une entrevue de présélection semblable à celle de 1991. Les questions portant sur les politiques et les pratiques de la garderie ont été regroupées dans un sondage portant sur la garderie. Par contre, en nous inspirant du questionnaire destiné aux employées qui avait servi en 1991, nous avons décidé d'élaborer deux questionnaires dont un était destiné aux directrices et l'autre aux éducatrices. Cela nous a permis de poser les mêmes questions à ces deux groupes de répondantes mais d'une façon légèrement différente et d'introduire de nouvelles questions s'adressant spécifiquement aux directrices. Les questionnaires de la version 1998 font l'objet des annexes A (éducatrices), B (directrices) et C (garderies).

Le sondage sur la garderie (1998) couvrait un éventail de sujets répartis dans huit sections principales :

- (1) Enfants qui fréquentent la garderie;
- (2) Organisation financière de la garderie;
- (3) Dotation de personnel;
- (4) Changements dans les politiques administratives et les pratiques de la garderie survenus au cours des trois dernières années;
- (5) Salaire le plus élevé et le plus bas en fonction du poste occupé;
- (6) Avantages sociaux offerts;
- (7) Roulement du personnel et postes à pourvoir;
- (8) Problèmes les plus pressants rencontrés l'année précédant la cueillette de données.

Le *Questionnaire destiné aux éducatrices* (1998) couvrait un éventail de sujets répartis dans neuf sections principales :

- (1) Expérience en services de garde;
- (2) Salaires, avantages sociaux et conditions de travail;
- (3) Scolarisation;
- (4) Participation à des activités de perfectionnement professionnel au cours des douze derniers mois;
- (5) Autre travail rémunéré;
- (6) Sentiments à l'égard de la garderie;
- (7) Sentiments à l'égard du domaine de la garde à l'enfance;
- (8) Renseignements personnels;
- (9) Opinions sur ce qui pourrait rendre le travail dans le domaine plus satisfaisant.

Le *Questionnaire destiné à la directrice* (1998) comportait les sections principales apparaissant dans le questionnaire destiné aux éducatrices sauf pour la section sur les salaires, avantages sociaux et conditions de travail. De plus, le questionnaire destiné aux directrices s'intéressait à ce que les répondantes pensaient des mutations latérales vers un nouvel emploi toujours dans le domaine et dont le statut serait équivalent. Les trois questionnaires comportaient tous des questions ouvertes et des questions fermées. Les questions fermées, quand cela était nécessaire, présentaient comme choix de réponse « ne sais pas » ou « sans objet ».

Une fois les questionnaires prêts, en version anglaise et française, nous les avons mis à l'essai en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et au Québec. Des directrices et des éducatrices de 15 garderies, dont trois francophones, ont participé à ces prétests. Avant qu'on ne leur poste nos versions préliminaires, chaque directrice de garderie a reçu un appel d'une des directrices de la recherche, anglophone ou francophone selon le cas, afin d'expliquer le but des prétests et la nécessité d'être très spécifiques dans leurs commentaires. On a ensuite téléphoné à 11 de ces directrices afin de faire un suivi et de discuter plus à fond les commentaires qu'elles ou que leurs employées avaient formulés. De plus, on a communiqué par téléphone avec quatre personnes qui avaient joué un rôle dans l'enquête de 1991 ou qui avaient participé aux discussions menant à sa reprise en 1998. Ces personnes ont accepté de transmettre leurs remarques par écrit<sup>2</sup>. Beaucoup des suggestions faites lors des prétests ont été retenues et intégrées à la version finale des questionnaires.

## 2.5 Cueillette de données

### 2.5a Lettre de présentation<sup>3</sup>

La cueillette de données a été entreprise dès que le comité de déontologie en matière de recherche sur le comportement de l'université de la Colombie-Britannique a approuvé notre protocole de recherche expérimentale ainsi que nos instruments de cueillette de données, et après que les deux autres universités participantes eurent acquiescé à cette approbation. La première étape consistait à faire parvenir à toutes les garderies de notre base de sondage une lettre leur présentant les grandes lignes de notre étude. Ce qui s'est fait en avril 1998.

### 2.5b Présélection par téléphone

Comme nous l'avons expliqué plus tôt, une liste des garderies a été dressée à partir de la base de sondage regroupant chaque catégorie de garderies. Pour prélever des garderies participantes potentielles parmi les trois catégories, nous avons procédé par échantillonnage aléatoire simple. Chaque directrice de garderie a été contactée par téléphone pour vérifier que la garderie répondait bien à nos critères d'admissibilité. Le cas échéant, on invitait la directrice à participer à l'étude. Dans le cas des garderies qui ont accepté de participer, nous en avons profité pour vérifier l'adresse postale de la garderie, le nombre d'employées permanentes, la langue préférée pour les questionnaires (anglais ou français) et le nom de la personne à qui envoyer la trousse de recherche. Chose très importante, la présélection par téléphone nous a donné l'occasion de rassurer les directrices relativement à l'aspect confidentiel des renseignements recueillis et nous a permis de répondre à leurs questions portant sur l'étude.

**Tableau 2.3**

**Échantillon final, par province et territoire, et par type de garderie**

Province – territoire	Total	SBL	BL	Municipale
Colombie-Britannique	194	88	106	0
Alberta	171	42	129	0
Saskatchewan	73	71	2	0
Manitoba	122	109	13	0
Ontario	488	334	114	40
Québec	332	173	159	0
Nouveau-Brunswick	118	34	84	0
Nouvelle-Écosse	122	45	77	0
Île-du-Prince-Édouard	53	13	40	0
Terre-Neuve / Labrador	88	19	69	0
Yukon	6	6	0	0
Territoires du Nord-Ouest	31	29	2	0
<b>TOTAUX</b>	<b>1 798</b>	<b>963</b>	<b>795</b>	<b>40</b>

**Nota :** Lors de l'épuration des fichiers, nous avons découvert deux anomalies qui ont eu un impact sur l'échantillon. D'abord, le type de structure organisationnelle attribué aux garderies sur les listes gouvernementales ne correspondait pas dans 467 cas à celui qu'avaient fourni à cet effet les directrices en répondant au questionnaire qui leur était destiné. Un appel fut logé à toutes les directrices pour vérifier et confirmer le statut de la garderie. Dans 61 cas, il a fallu apporter des changements. Le statut des garderies tel que corrigé est celui qui figure au tableau 2.3 afin de rendre les comparaisons plus faciles avec les données du tableau 2.4 portant sur le taux de réponse. Dans le cas des tableaux 2.1 et 2.2, c'est le statut des garderies tel que fourni par les autorités gouvernementales que nous reproduisons. Et deuxièmement, nous avons constaté que sept garderies, parmi les répondantes, n'offraient pas de services de garde six heures consécutives par jour de sorte qu'elles ne satisfaisaient pas à l'un de nos critères d'admissibilité de base. Nous les avons retirées de l'échantillon qui est passé de 1 805 garderies à 1 798.

Si une garderie ne répondait pas à nos critères d'admissibilité ou si sa directrice refusait d'y prendre part, nous prélevions en remplacement une autre garderie de type semblable dans la même province ou le même territoire. Nous avons tenté de choisir des garderies remplaçantes dont la taille était semblable bien que cela n'ait pas toujours pu être le cas. S'il n'était pas possible de trouver une garderie de même type dans la province ou le territoire concerné, la garderie était alors qualifiée « d'irremplaçable » de sorte que l'échantillon se voyait amputé d'une garderie. À la fin de la présélection par téléphone, 1 805 garderies avaient accepté de participer à l'étude, un résultat légèrement inférieur aux 1 861 garderies désirées mais, somme toute, une mince différence par rapport au nombre de garderies visé pour chaque province et chaque territoire. D'autres coupes ont dû être faites (cf. notes au bas du tableau 2.3) si bien que notre échantillon final a été ramené à 1 798 garderies.

Au cours de la présélection par téléphone, 870 directrices de garderies correspondant à nos critères d'admissibilité ont refusé de participer à l'étude. De ce nombre, 504 (57,8 %) provenaient de garderies commerciales, 350 (40,2 %) de garderies sans but lucratif et 16 (2 %) de garderies municipales.

### 2.5c Envoi des trousse de recherche

Les trousse de recherche ont été mises à la poste pendant les deux dernières semaines de mai 1998. Chaque envoi comprenait une lettre de présentation adressée à la directrice, un exemplaire du sondage sur la garderie et du questionnaire destiné à la directrice ainsi que des questionnaires destinés aux éducatrices en nombre suffisant pour être remis à toutes les employées permanentes travaillant à temps partiel et à temps plein auprès des enfants. Le questionnaire destiné aux éducatrices précisait que seules les employées travaillant auprès d'enfants de moins de six ans devaient le remplir. Chaque questionnaire était accompagné d'une enveloppe retour préadressée et affranchie. Sur chaque questionnaire apparaissaient un numéro de téléphone sans frais et le nom d'une des directrices de recherche, francophone ou anglophone selon le cas, vers qui diriger ses questions. Et pour remercier les répondantes, nous avons inséré avec chaque questionnaire destiné aux éducatrices un sachet de thé accompagné du message suivant : *sirotez une bonne tasse de thé à notre santé.*

## 2.6 Efforts pour maximiser le taux de réponse

Différentes mesures ont été mises de l'avant pour favoriser un taux de réponse élevé. Premièrement, nous avons voulu nous assurer que les directrices de garderie aient entendu parler de la recherche au moins à deux occasions avant de leur téléphoner pour solliciter leur participation. Comme nous l'avons déjà mentionné, chaque directrice a reçu une lettre personnalisée en avril 1998. De novembre 1997 à avril 1998, les directeurs et directrices des ministères responsables des services de garde à l'enfance ainsi que les directrices générales des principales organisations provinciales et territoriales de services de garde ont reçu de l'information à propos de notre recherche que nous leur avons demandé de diffuser. Est paru dans l'édition de mars 1998 de la revue bilingue *Interaction*, produite par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, un article résumant les objectifs de **Oui, ça me touche!** et la méthodologie qu'on se proposait d'utiliser. De janvier à la fin de mars 1998, en plus de faire insérer des feuillets décrivant l'étude dans les bulletins distribués par sept associations provinciales de services de garde, nous avons fait la distribution de dépliants décrivant notre recherche au cours d'un colloque tenu dans une huitième province.

Deuxièmement, nous avons tout mis en œuvre pour garantir l'aspect confidentiel des réponses. Les répondantes n'avaient pas à inscrire leur nom sur les questionnaires. Les instructions leur indiquaient de retourner directement leur questionnaire au groupe *Applied Research Evaluation Services* de l'université de Colombie-Britannique en se servant des enveloppes préadressées et affranchies fournies avec la trousse de recherche.

En reconnaissance du temps que les répondantes devraient consacrer à l'étude et pour susciter leur intérêt, nous avons créé une loterie et avons inséré avec l'envoi de l'information destinée aux directrices et aux éducatrices. Chaque garderie et chaque directrice avait trois chances de gagner 100 \$. De leur côté, les éducatrices couraient toutes trois chances de gagner 50 \$. Afin d'assurer l'aspect confidentiel des renseignements, nous

avons conseillé aux répondantes de s'inscrire au tirage en indiquant leur nom et leur adresse sur une page qui serait détachée du questionnaire lorsqu'il nous parviendrait. Finalement, nous avons dit aux directrices que les garderies participantes recevraient un résumé des points saillants de l'étude ainsi qu'une attestation de participation.

Toutes les garderies auxquelles nous avons envoyé une trousse de recherche ont reçu un rappel par la poste trois semaines plus tard. Deux semaines après ce rappel, nous avons joint par téléphone toutes les garderies qui n'avaient pas encore retourné leurs questionnaires. Quatre semaines plus tard, on a rappelé les garderies qui nous avaient retourné au moins un questionnaire mais pour lesquelles il nous manquait le *Sondage sur la garderie* ou le *Questionnaire destiné à la directrice*. Les rappels et les appels téléphoniques se sont faits dans la langue (anglais ou français) du questionnaire qu'elles avaient reçu.

## 2.7 Taux de réponse

Nous avons mis un terme à la saisie de données à la fin du mois d'août 1998. Comme on l'a déjà vu, notre échantillon comptait 1 798 garderies qui nous ont retourné 863 *sondages sur la garderie* dont 848 étaient exploitables (dans le cas des 15 questionnaires rejetés, ils n'avaient pas été remplis ou la plupart de leurs questions étaient restées sans réponse). Deux cent quatre-vingt quatre garderies n'ont retourné que les questionnaires destinés aux éducatrices et 651 n'ont retourné aucun questionnaire. En tout, nous avons reçu 4 154 questionnaires destinés aux éducatrices et 861 questionnaires destinés aux directrices. Pour assurer la cohérence de nos données, nos résultats portent exclusivement sur les données recueillies à partir des 848 questionnaires destinés aux directrices qui correspondent aux 848 garderies dont nous avons reçu des sondages exploitables.

<b>Nombre de sondages sur la garderie reçus par province et territoire, par type de garderie</b>						
<b>Province - territoire</b>	<b>Total reçu</b>	<b>SBL</b>	<b>BL</b>	<b>Municipal</b>	<b>% reçu</b>	<b>Taux de retour %</b>
Colombie-Britannique	115	63	52	0	13,6	59,3
Alberta	93	37	56	0	11,0	54,4
Saskatchewan	40	39	1	0	4,7	54,8
Manitoba	76	74	2	0	9,0	62,3
Ontario	247	169	54	24	29,1	50,6
Québec	131	89	42	0	15,4	39,5
Nouveau-Brunswick	42	16	26	0	5,0	35,6
Nouvelle-Écosse	60	24	36	0	7,1	49,2
Île-du-Prince-Édouard	18	6	12	0	2,1	34,0
Terre-Neuve / Labrador	20	8	12	0	2,4	22,7
Yukon	1	1	0	0	0,1	16,7
Territoires du Nord-Ouest	5	5	0	0	0,6	16,1
<b>TOTAUX</b>	<b>848</b>	<b>531</b>	<b>293</b>	<b>24</b>		
<b>% à l'échelle canadienne</b>		<b>62,6 %</b>	<b>34,6 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>100,0 %</b>	

## 2.7a Sondages sur la garderie

À l'échelle canadienne, le taux de retour des sondages exploitables sur la garderie a été de 47,2 %, comparé à 52 % obtenu dans l'enquête *Garde à l'enfance* en 1991<sup>4</sup>. Par contre, le nombre de questionnaires exploitables reçus, soit 848, constitue une augmentation de 346 par rapport aux 502 questionnaires reçus dans l'étude de 1991. À l'échelle provinciale et territoriale, c'est dans les Territoires du Nord-Ouest qu'on observe le taux de retour le plus bas, soit 16,1 %, tandis que c'est le Manitoba qui affiche le taux le plus élevé, soit 62,3 %. Parmi les garderies sans but lucratif, 55 % nous ont retourné leur sondage sur la garderie comparé à 60 % des garderies municipales et 36,9 % des garderies commerciales.

Sur les 848 sondages sur la garderie reçus, 134 (15,8 %) provenaient de garderies francophones dont 111 étaient situées au Québec, 17 au Nouveau-Brunswick, 4 en Ontario, 1 en Nouvelle-Écosse et 1 en Alberta.

## 2.7b Questionnaires destinés à la directrice

À l'échelle canadienne, le taux de retour des questionnaires exploitables destinés à la directrice a été de 47,9 %. On ne peut pas comparer ce pourcentage au taux de retour obtenu à l'échelle canadienne en 1991. Dans cette enquête, les directrices et les éducatrices avaient répondu au même questionnaire et le taux de réponse propre à chaque poste n'a pas été calculé. En 1998, un plus grand nombre de directrices (861) ont répondu au questionnaire comparé à 1991 (502)<sup>5</sup>, soit une augmentation de 239. À l'échelle provinciale et territoriale, le taux de réponse a été le plus bas (16,7 %) au Yukon et le plus élevé (63,1 %) au Manitoba. Soixante-dix pour cent des directrices en garderie municipale nous ont retourné leur questionnaire comparé à 55,8 % en garderie sans but lucratif et 37,2 % en garderie commerciale.

**Tableau 2.5**

**Nombre de questionnaires destinés à la directrice reçus  
par province et territoire, et par type de garderie**

Province - territoire	Total reçu	SBL	BL	Municipal	% reçu	Taux de retour %
Colombie-Britannique	116	65	51	0	13,5	59,8
Alberta	94	36	58	0	10,9	55,0
Saskatchewan	41	40	1	0	4,8	56,2
Manitoba	77	75	2	0	8,9	63,1
Ontario	252	171	53	28	29,3	51,6
Québec	131	88	43	0	15,2	39,5
Nouveau-Brunswick	43	17	26	0	5,0	36,4
Nouvelle-Écosse	63	25	38	0	7,3	51,6
Île-du-Prince-Édouard	19	6	13	0	2,2	35,8
Terre-Neuve / Labrador	18	7	11	0	2,1	20,5
Yukon	1	1	0	0	0,1	16,7
Territoires du Nord-Ouest	6	6	0	0	0,7	19,4
<b>TOTAUX</b>	<b>861</b>	<b>537</b>	<b>296</b>	<b>28</b>		
<b>% à l'échelle canadienne</b>		<b>62,4 %</b>	<b>34,4 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>100,0 %</b>	

Tel que précisé auparavant, même si nous avons reçu en tout 861 questionnaires exploitables, nos résultats portent uniquement sur les 848 questionnaires de directrices qui correspondent aux 848 sondages exploitables portant sur leur garderie.

### 2.7c Questionnaires destinés aux éducatrices

Nous avons reçu en tout 4 154 questionnaires exploitables destinés aux éducatrices comparativement aux 2 383 questionnaires destinés aux employées reçus en 1991<sup>6</sup>. De ce nombre, 649 (15,6 %) étaient en français.

On ne peut pas connaître le taux de réponse aux questionnaires destinés aux éducatrices pour les raisons suivantes. Premièrement, le nombre de questionnaires destinés aux éducatrices envoyés à la garderie a été déterminé à partir de la réponse fournie par la directrice lors de l'appel de présélection à une question portant sur le nombre total d'éducatrices permanentes embauchées par la garderie. Or, si la garderie offrait, en plus des services de garde au moins de six ans, des services de garde aux enfants d'âge scolaire, il est probable que la directrice ait inclus les éducatrices affectées à ces enfants d'âge scolaire même si elles n'étaient pas admissibles à l'étude. Deuxièmement, pour repérer les éducatrices qui ne travaillaient pas auprès d'enfants de moins de six ans, nous avons compté sur les instructions dans le questionnaire destiné aux éducatrices qui précisaient que seules les personnes intervenant auprès d'enfants de moins de six ans devaient y répondre et sur une question qui demandait à la répondante de préciser le groupe d'âge des enfants dont elle s'occupait. Troisièmement, nous n'avions aucun moyen de vérifier le nombre d'éducatrices auxquelles la directrice avait bel et bien remis un exemplaire du questionnaire.

<b>Tableau 2.6</b>					
<b>Nombre de questionnaires destinés aux éducatrices reçus par province et territoire, et par type de garderie</b>					
<b>Province et territoire</b>	<b>Total reçu</b>	<b>SBL</b>	<b>BL</b>	<b>Municipal</b>	<b>Taux de retour %</b>
Colombie-Britannique	401	295	106	0	9,6
Alberta	498	206	292	0	12,0
Saskatchewan	204	202	2	0	4,9
Manitoba	432	418	14	0	10,4
Ontario	1 492	995	322	175	35,9
Québec	650	498	152	0	15,7
Nouveau-Brunswick	126	77	49	0	3,0
Nouvelle-Écosse	202	145	57	0	4,9
Île-du-Prince-Édouard	55	19	36	0	1,3
Terre-Neuve / Labrador	67	26	41	0	1,6
Yukon	3	3	0	0	0,1
Territoires du Nord-Ouest	24	24	0	0	0,6
<b>TOTAUX</b>	<b>4 154</b>	<b>2 908</b>	<b>1 071</b>	<b>175</b>	
<b>% à l'échelle canadienne</b>		<b>70,0 %</b>	<b>25,8 %</b>	<b>4,2 %</b>	<b>100,0 %</b>

## 2.8 Codage des données et épuration des fichiers

De façon générale, pour remplir les trois questionnaires, les répondantes n'avaient qu'à noircir un cercle correspondant à leurs réponses. Des codeurs ont révisé les questionnaires pour repérer les marques étrangères et cercles mal noircis et ils ont apporté les correctifs nécessaires. L'encodage des questions ouvertes s'est fait avec les mêmes codes qu'en 1991. De nouveaux codes furent élaborés par les chercheurs pour encoder les nouvelles questions. Nous avons transposé ces codes en cercles disposés dans un encart intitulé « à l'usage de l'administration » pour être balayés par l'ordinateur ultérieurement. Nous avons vérifié le niveau d'accord entre les codeurs en leur demandant périodiquement d'encoder un même questionnaire.

La majorité des réponses ont été balayées et saisies par ordinateur, les autres ont été saisies manuellement. Nous avons procédé à la vérification manuelle des questionnaires pour repérer les cas d'inconsistance logique et de réponses inusitées. Une fois repérées, nous les avons comparées à l'intervalle et à la moyenne pour cette question dans la province ou le territoire concerné, et nous sommes retournés au questionnaire pour voir si les réponses fournies à d'autres questions pourraient servir à rétablir la cohérence des questions reliées les unes aux autres.

## 2.9 Données manquantes

Certaines questions avaient parfois été laissées sans réponse. Dans certains cas, nous pouvions leur attribuer une valeur à partir d'autres réponses dans le même questionnaire. C'est ainsi que nous avons procédé, par exemple, pour l'analyse du nombre total d'éducatrices dans la garderie. En l'absence d'une réponse à la question portant sur le nombre total d'éducatrices, nous pouvions le déduire à partir de la réponse à la question portant sur le nombre d'éducateurs et d'éducatrices. Toutefois, dans la plupart des cas, nous avons attribué le code « donnée manquante » aux questions laissées sans réponse. Nos résultats font uniquement état de réponses valides.

## 2.10 Pondération

Nous avons attribué des valeurs pondérées au nombre de répondantes à nos trois questionnaires pour nous permettre d'inférer à propos des caractéristiques de la population totale de garderies, de directrices et d'éducatrices, par type de garderie, par province et territoire et à l'échelle canadienne. Nous avons attribué la même valeur pondérée aux garderies et aux directrices étant donné qu'il y avait correspondance biunivoque entre les deux. Chaque garderie et directrice de garderie devaient correspondre aux caractéristiques du groupe (type de garderie, province ou territoire) auquel elles appartenaient. Par exemple, s'il y avait 1 000 garderies sans but lucratif dans une province donnée, et que 200 d'entre elles étaient dans l'échantillon, chaque garderie prélevée devait représenter 5 de ces 1 000 garderies. La valeur pondérée a par la suite été ajustée pour tenir compte des non-réponses.

Pour attribuer une valeur pondérée aux questionnaires destinés aux éducatrices, nous sommes partis de la valeur pondérée attribuée aux garderies d'où les questionnaires provenaient. D'autres ajustements ont été faits pour prendre en compte le nombre d'éducatrices travaillant dans la garderie et la structure des réponses émanant de cette garderie. De sorte que la valeur pondérée attribuée à un questionnaire destiné aux éducatrices reflète le type de garderie, la province ou le territoire de résidence et la proportion d'éducatrices ayant répondu au questionnaire par rapport à l'ensemble des éducatrices travaillant dans cette garderie – lequel nombre nous avait été fourni par la directrice au moment de l'entrevue de présélection. Toutes les éducatrices d'une même garderie se sont vu attribuer la même valeur pondérée.

**Tableau 2.7**

<b>Nombre de garderies, de directrices et d'éducatrices représentées par nos répondantes</b>				
<b>Questionnaire</b>	<b>Sans but lucratif</b>	<b>Commercial</b>	<b>Municipal</b>	<b>Total</b>
Garderie	2 925	1 567	144	4 636
Directrice	2 973	1 577	156	4 706
Éducatrice	25 869	10 683	1 469	38 021

L'exercice de pondération avait comme objectif de faire en sorte que chaque questionnaire soit représentatif d'un nombre donné de garderies, de directrices et d'éducatrices. Le tableau 2.7 présente les échantillons finaux, valeur pondérée attribuée, qui ont servi à notre analyse. Sauf dans le cas particulier du Yukon où exceptionnellement certaines données non pondérées sont présentées à l'échelle territoriale, tous nos résultats se rapportent à des données pondérées.

## 2.11 Situation unique des garderies municipales

Les garderies de type municipal existent uniquement en Alberta et en Ontario et seules celles de l'Ontario ont répondu à notre sondage. En plus d'être toutes de la même province, ces garderies municipales ne représentaient que 3,6 % de notre échantillon total. Étant donné leur faible nombre et leur peu de représentativité à l'échelle canadienne, nous ne pouvons présenter de comparaisons entre les trois différents types de garderies existant au Canada. Nous nous sommes limités, pour les fins de ce rapport, à des comparaisons entre garderies commerciales et sans but lucratif. Par ailleurs, nous avons procédé à des comparaisons sommaires entre les trois catégories de garderies pour l'Ontario seulement. Les résultats sont présentés à l'annexe D.

## 2.12 Analyse des données

L'analyse des données s'est faite à l'aide du progiciel de statistiques pour les sciences sociales (SPSS) version 8.

## 2.13 Biais possibles

Toutes les études sont sujettes à des biais potentiels attribuables aux « non-réponses » et à la participation sélective. Dans ce cas-ci, nous avons tout mis en œuvre pour sensibiliser les répondantes potentielles à l'importance de l'étude, pour faire valoir la crédibilité et l'expérience de l'équipe de recherche, et pour les rassurer quant à l'aspect confidentiel des renseignements fournis. Il n'en reste pas moins que notre échantillon demeure potentiellement biaisé à certains égards.

D'abord, seules les éducatrices travaillant dans une garderie dont la directrice a accepté de participer à l'étude et leur a par la suite remis un questionnaire ont pu participer. À l'instar de l'enquête de 1991, et nous nous y attendions, la participation a été inférieure dans le secteur commercial. Cela introduit un biais en faveur des éducatrices du secteur sans but lucratif. Deuxièmement, puisque les personnes devaient remplir elles-mêmes le questionnaire, cela introduit un biais en faveur des personnes maîtrisant l'anglais ou le français.

## 2.14 Représentativité de l'échantillon de garderies

L'entrevue téléphonique de présélection menée auprès des directrices comportait trois questions permettant de comparer entre elles les garderies prélevées qui ont refusé de participer et les garderies qui ont accepté. Nous avons utilisé la méthode d'analyse khi-deux et des tests T pour examiner ces trois questions et voir s'il existait des différences significatives. On le constate à la lecture du tableau 2.8, nous n'avons pas trouvé de différences significatives entre les garderies qui ont refusé de participer et les autres. Étant donné que les listes fournies par les autorités gouvernementales indiquaient le type de structure organisationnelle des garderies, nous n'avons pas posé la question au moment de l'entrevue de présélection. Ce n'est que plus tard que nous avons constaté des anomalies sur les listes officielles à propos du statut juridique des garderies (*cf.* note 1, au bas du tableau 2.3). Par conséquent, cette variable ne peut pas servir pour examiner la représentativité de notre échantillon.

Tableau 2.8				
Représentativité de l'échantillon de garderies				
Variable	Garderies participantes	Garderies non participantes	Test khi-deux ou T-test	Signification (bilatérale)
Reçoit des enfants :				
moins de 18 mois	41,1 %	41,3 %	0,009	0,924
18 mois à 3 ans	92,4 %	91,8 %	0,209	0,648
3 ans à 6 ans	97,3 %	98,4 %	2,589	0,108
plus de 6 ans	58,1 %	57,0 %	0,254	0,614
Nombre d'années d'existence	14,4	13,5	0,090	
Nombre moyen d'éducatrices rémunérées	7,72	7,70	0,950	

## 2.15 Sous-échantillons et marge d'erreur

L'échantillon a été construit de façon à ce que les chercheurs soient confiants relativement à la marge d'erreur à l'échelle provinciale et territoriale, à l'échelle canadienne et selon le type de garderie (commercial et sans but lucratif). Il arrive cependant, dans certains cas, que notre sous-échantillon soit très petit. Dans d'autres cas, c'est l'échantillon de garderies d'un type particulier dans une province donnée qui est petit. Lorsque les échantillons sont petits, il arrive que les résultats soient faussés par un ou deux cas atypiques. Il y a de véritables limitations dans le type de généralisation que l'on peut faire à partir de petits nombres. Dans ces circonstances, nous avons choisi de ne pas présenter de tels résultats.

La province, le territoire et le statut juridique des garderies sont des variables reliées les unes aux autres dans notre échantillon, notamment dans les provinces et territoires où un type particulier de garderies domine. Après pondération, on constate que bon nombre des garderies de notre échantillon au Manitoba, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan sont sans but lucratif (62,8 % des garderies du Québec et jusqu'à 98,3 % des garderies de la Saskatchewan). C'est le contraire en Alberta, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve/Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, où de 68,9 % à 80,2 % des garderies sont commerciales. Les 24 garderies

municipales représentaient 3,1 % de l'échantillon total (valeur pondérée) et étaient toutes situées en Ontario. En raison des petits nombres et de la corrélation entre variables, la marge d'erreur au plan des distinctions plus pointues – comme par exemple les différences à l'échelle provinciale et territoriale entre types de garderie – est plus élevée de sorte que – à l'exception d'un cas (*cf.* chapitre 10) – nos résultats comparant les diverses catégories de garderies sont tous présentés à l'échelle canadienne.

## 2.16 Différences au plan des échantillons – 1991 et 1998<sup>7</sup>

En 1991, les renseignements sur les garderies ont été obtenus auprès de 502 directrices (51,8 % de celles qui avaient reçu un questionnaire) et en 1998, auprès de 848 directrices (un taux de réponse de 47,2 %). Quoique **Oui, ça me touche** soit une reprise de l'enquête *Garde à l'enfance* de 1991 avec quelques ajouts, cette recherche n'est pas une étude longitudinale portant sur le même échantillon. En comparant les échantillons de 1991 et de 1998, nous avons constaté des différences dans le taux de réponse à l'échelle provinciale et territoriale, dans la distribution des retours par province et territoire, dans la répartition des garderies selon leur type, et dans la proportion d'employées syndiquées. Nous avons également constaté que les instruments de cueillette de données n'étaient pas tout à fait les mêmes.

### 2.16a Variation du taux de réponse par province et territoire, 1991 et 1998

En 1998, le taux de réponse en Alberta a été 15,2 % plus élevé qu'en 1991. En contrepartie, les taux de réponse pour la Saskatchewan, Terre-Neuve, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont été 15 % (et moins) plus bas en 1998 qu'en 1991; 12 % plus bas au Nouveau-Brunswick et près de 10 % plus bas au Québec. Dans les autres provinces, les taux de réponse ont été sensiblement les mêmes pour ces deux années.

### 2.16b Distribution des retours, par province et territoire, 1991 et 1998

On constate à la lecture du tableau 2.9 que la distribution des retours en 1998 par rapport au total de réponses reçues est différente de 1991 dans cinq provinces. Ailleurs au Canada, elle est restée sensiblement la même qu'en 1991.

### 2.16c Proportion différente de garderies selon leur type, 1991 et 1998

En 1998, les garderies municipales comptaient pour 2,8 % des répondantes, les garderies sans but lucratif pour 62,6 % et les garderies commerciales pour 34,6 % comparé à 1,8 %, 66,3 % et 31,9 % respectivement en 1991.

<b>Différences significatives dans la distribution des retours, 1991 et 1998</b>		
<b>Province</b>	<b>1991</b>	<b>1998</b>
Saskatchewan	12,0 %	4,7 %
Manitoba	15,4	9,0
Ontario	12,4	29,1
Québec	8,2	15,4
Nouveau-Brunswick	9,6	5,0



## 2.16d Proportion différente d'employées syndiquées, 1991 et 1998

En 1998, 15,6 % des employées étaient syndiquées comparé à 20 % en 1991.

## 2.16e Différents instruments de cueillette de données, 1991 et 1998

Nous avons également constaté des différences entre les instruments de cueillette de données, entre 1991 et 1998. Par exemple, en 1998, c'est par le sondage sur la garderie que nous avons recueilli nos données portant sur les conditions de travail comme les pause-café et les heures de repas rémunérées. Tandis qu'en 1991, ces renseignements avaient été tirés des questionnaires destinés aux employées. Cependant, le type de renseignements que nous cherchions est demeuré comparable.

### Notes

- 1 FCSGE et ACPSGE, 1992.
- 2 Karen Chandler, Jamie Kass, Martha Friendly et Laurel Rothman.
- 3 Le groupe *Applied Research Evaluation Services* de l'université de la Colombie-Britannique, sous la direction de MM. Michael Marshall et Robert Taylor, a vu à l'envoi de la lettre de présentation et a fait les appels de présélection.
- 4 FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 15.
- 5 FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 15.
- 6 FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 15.
- 7 Les renseignements sur l'échantillon de 1991 proviennent de *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 15).

# Chapitre 3

## Les éducatrices en garderie

### Qui sont-elles, que font-elles et comment se sentent-elles face à leur travail?

*Hillel Goelman, Gillian Doherty, Annette LaGrange, Donna S. Lero et Jocelyne Tougas*

#### 3.1 Introduction

Ce chapitre tire ses données du *Questionnaire destiné aux éducatrices* distribué aux garderies en mai 1998; un exemplaire du questionnaire se trouve à l'annexe A du rapport. Le chapitre 3 porte sur les antécédents personnels et expérientiels des éducatrices, leurs tâches et comment elles se sentent par rapport à leur travail. Les renseignements ayant trait à leur niveau de scolarisation et aux activités de perfectionnement qu'elles entreprennent sont la matière du chapitre 4. Le chapitre 5 dresse le portrait du personnel de direction des garderies – données démographiques, antécédents personnels et expérientiels, et sentiments à l'égard de leur travail. Le chapitre 6 porte sur les conditions de travail, la rémunération, et les avantages sociaux du personnel de direction et des éducatrices. Le chapitre 7 s'intéresse au point de vue de ces deux groupes d'employées sur la garde d'enfants comme choix de carrière. Le chapitre 8 fournit des renseignements sur le taux de roulement des éducatrices, ce qui les a poussées à quitter leur garderie et la nature des nouveaux emplois qu'elles ont acceptés.

### 3.2 Les répondantes

Au total, 4 154 questionnaires exploitables nous ont été retournés. Nous avons établi – en nous appuyant sur une méthode statistique normalisée – que notre échantillon représentait approximativement 38 021 éducatrices en garderie. Étant donné que dans chaque province et chaque territoire, le milieu utilise souvent une terminologie qui lui est propre, dans le *Questionnaire destiné aux éducatrices*, nous avons proposé aux répondantes de se servir d'une définition commune à toutes – cf. chapitre 1, section 1.5. – pour décrire leur poste. C'est ainsi que 14,8 % des répondantes se sont définies comme aides-éducatrices, 72,9 % comme éducatrices, et 12,4 % comme responsables de groupe<sup>1</sup>.

À l'échelle du Canada, 90,6 % des répondantes ont déclaré qu'elles travaillaient à temps plein, c'est-à-dire 30 heures ou plus par semaine. Par contre, il y a d'importantes variations d'une province et d'un territoire à l'autre. C'est à l'Île-du-Prince-Édouard (97,8 %), en Ontario (92,5 %), en Alberta (92,4 %) et en Nouvelle-Écosse (90,5 %) que l'on trouve les plus fortes proportions d'éducatrices<sup>2</sup> travaillant à temps plein. Près du cinquième des répondantes de Colombie-Britannique (19,6 %) ont dit qu'elles travaillaient à temps partiel tandis qu'il y en avait 17,8 % au Nouveau-Brunswick et 13,3 % à Terre-Neuve et Labrador. Comme le *Questionnaire destiné aux éducatrices* précisait qu'il devait être rempli par des éducatrices affectées à des groupes d'enfants de moins de six ans, il est peu probable que ce soit à cause de services de garde offerts à des enfants fréquentant la maternelle ou l'élémentaire que l'on trouve une si forte incidence de travail à temps partiel dans certaines régions du pays. À l'échelle canadienne, une plus forte proportion d'aides-éducatrices (23,6 %) que d'éducatrices (7,5 %) et de responsables de groupe (2,9 %) travaillaient à temps partiel. Par contre, peu de différence entre répondantes du secteur commercial (9,3 %) et répondantes du secteur sans but lucratif (9,6 %).

### 3.3 Le portrait des éducatrices varie d'une province et d'un territoire à l'autre

Des facteurs comme le nombre d'années d'expérience des éducatrices dans le domaine des services de garde et l'ancienneté dans leur garderie ont des répercussions significatives sur la qualité. Le tableau 3.1 fait état des différences dans le portrait des éducatrices d'une province et d'un territoire à l'autre. En Alberta, au Nouveau-

Tableau 3.1							
Portrait des éducatrices, par province et territoire, 1998							
Province et territoire	% pers. < 25 ans	% pers. > 45 ans	% pers. domaine < 1 an	% pers. domaine > 10 ans	% pers. garderie < 1 an	% pers. garderie > 5 ans	% pers. travail dans un autre domaine
Colombie-Britannique	23,1	13,6	6,6	28,8	24,0	25,5	10,1
Alberta	30,1	20,8	11,4	24,0	31,2	21,7	15,5
Saskatchewan	28,8	11,6	11,0	27,5	23,1	34,8	16,5
Manitoba	19,1	17,7	5,0	32,4	16,1	42,4	13,5
Ontario	16,4	13,9	3,2	36,1	15,6	43,1	8,4
Québec	16,1	13,6	5,5	33,2	13,6	53,7	13,5
Nouveau-Brunswick	29,1	10,4	11,3	13,2	25,2	30,5	17,2
Nouvelle-Écosse	24,0	11,2	6,9	26,4	20,1	34,2	12,2
Île-du-Prince-Édouard	26,6	4,0	12,5	8,9	20,4	28,8	4,8
Terre-Neuve et Labrador	30,3	9,2	12,4	15,8	26,5	17,6	4,6
<b>Canada</b>	<b>19,5</b>	<b>14,6</b>	<b>5,7</b>	<b>31,9</b>	<b>18,4</b>	<b>40,6</b>	<b>11,1</b>

Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador, il existe une forte proportion de jeunes employées, de personnes qui, avant de travailler dans le domaine de la garde à l'enfance, œuvraient dans un secteur complètement différent, et de personnes qui occupent leur poste actuel depuis moins d'une année. En contrepartie, au Manitoba, en Ontario et au Québec, les éducatrices de moins de 25 ans sont peu nombreuses et il existe un pourcentage élevé d'éducatrices qui ont plus de cinq ans d'ancienneté dans la même garderie.

Les différences que l'on constate au tableau 3.1 entre les éducatrices des différentes provinces et des territoires pourraient s'expliquer par des facteurs reliés à la réglementation provinciale en matière de services de garde, aux niveaux des salaires (qui à leur tour sont influencés par l'importance des subventions de fonctionnement récurrentes versées par les gouvernements ainsi que par le statut organisationnel des garderies) et à l'existence d'autres emplois dans la province. Par exemple, au Nouveau-Brunswick, il n'y a aucune exigence en matière de formation du personnel. En Alberta et à Terre-Neuve et Labrador, les exigences à cet égard sont minimales (cf. annexe F). Lors de notre cueillette de données, les provinces du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador n'accordaient aucune subvention de fonctionnement aux garderies et les montants accordés en Alberta diminuaient d'année en année. Et de plus, les salaires dans ces trois provinces étaient bas (cf. chapitre six). D'un autre côté, en Ontario et au Québec, les exigences en matière de formation du personnel étaient relativement élevées tout comme les salaires versés aux éducatrices.

### 3.4 Profil démographique

La majorité – 98,3 % – des personnes qui ont répondu au *Questionnaire destiné aux éducatrices* étaient des femmes. Selon les données recueillies dans le *Sondage sur la garderie*, 79,9 % des garderies n'avaient pas d'homme au sein de leur personnel éducateur. Et dans les garderies où il y en avait, seulement 2,6 % en embauchaient plus d'un.

Le tableau 3.2 montre que le personnel éducateur en 1998 était légèrement plus âgé que celui de l'échantillon de 1991<sup>3</sup>. En 1998, 44,5 % des éducatrices avaient moins de 30 ans comparé à 58,1 % en 1991. Ce sont les provinces de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve et Labrador qui comptaient les plus forts pourcentages d'employées de moins de 30 ans, respectivement 65,6 % et 62,2 %. C'est au Québec (39,4 %) et en Ontario (44,7 %) que le pourcentage était le plus bas. Par ailleurs, les garderies commerciales regroupaient une proportion plus importante d'employées de moins de 30 ans (55,7 %) comparé aux garderies sans but lucratif (41 %). Depuis 1991, on a constaté une légère augmentation du nombre d'éducatrices de plus de 45 ans. La proportion était de 9,1 % en 1991 et est passée à 14,6 % en 1998. Les garderies commerciales et les garderies sans but lucratif avaient sensiblement la même proportion d'éducatrices de 45 ans et plus.

De 1991 à 1998, la proportion d'éducatrices qui résidaient dans le même milieu depuis plus de cinq ans a augmenté de 70,8 % à 77,6 %. En 1998, à l'échelle canadienne, une proportion légèrement supérieure d'éducatrices (62,1 %) étaient mariées ou vivaient avec un ou une conjointe par rapport à 1991 (57,1 %). Un plus petit nombre d'aides-éducatrices (57,8 %) étaient mariées ou vivaient avec un ou une conjointe que d'éducatrices (61,5 %) ou de responsables de groupe (69,6 %).

Dans une proportion de 29,8 %, les éducatrices en 1998 déclaraient qu'elles avaient des enfants à charge âgés de 12 ans ou moins comparé à 24,9 % en 1991. En outre, 51,2 % des éducatrices ont dit qu'elles devaient payer pour les faire garder. Près de 13 % (12,7 %) des éducatrices qui faisaient garder leurs enfants recevaient une subvention pour frais de garde. C'est à l'Île-du-Prince-Édouard (25,5 %), en Alberta (25,3 %) et au Manitoba (25 %) que les proportions d'éducatrices recevant une subvention pour frais de garde étaient les plus élevées.

Les réponses recueillies par le biais du *Questionnaire destiné aux éducatrices* montrent que beaucoup d'éducatrices sont l'unique soutien de la famille ou alors que leur salaire constitue la partie substantielle du budget familial. Plus du quart des éducatrices (28,5 %) ont répondu que leur salaire couvrait de 80 à 100 % des dépenses de la famille; et 27,4 % ont dit qu'il couvrait de 50 à 79 % des dépenses de la famille.

**Tableau 3.2**

**Profil démographique des éducatrices en garderie au Canada, 1991 et 1998**

Caractéristiques	1991 [a]	1998
Femme	98,0 %	98,3 %
Âge :		
Moins de 20 ans	3,7 %	0,8 %
20 - 24	28,3	18,8
25 - 29	26,1	24,9
30 - 34	14,4	17,5
35 - 39	11,2	13,1
40 - 44	7,1	10,4
45 - 49	5,0	8,0
50 et plus	4,1	6,6
Années vécues au même endroit :		
Moins de 1 an	4,7 %	4,2 %
1 - 2 ans	9,9	7,3
3 - 5 ans	14,7	10,8
plus de 5 ans	70,8	77,6
Mariée ou avec conjoint – conjointe	57,1 %	62,1 %
Avec enfant (s) âgé (s) de 12 ans ou moins à la maison	24,9 %	29,8 %
<p><b>Nota :</b> Les données de ce tableau ne comprennent pas les données sur les directrices. Se reporter au chapitre 5 pour les données portant sur les directrices.                      L'enquête <i>Garde à l'enfance</i> ne comportait pas de questionnaire distinct pour les directrices; les données démographiques s'appliquaient à la fois aux éducatrices et aux directrices.                      [a] Les données pour 1991 sont tirées de l'enquête <i>Garde à l'enfance</i> (FCSGE – ACPSGE 1992) pages 23-24</p>		

### 3.5 Antécédents professionnels

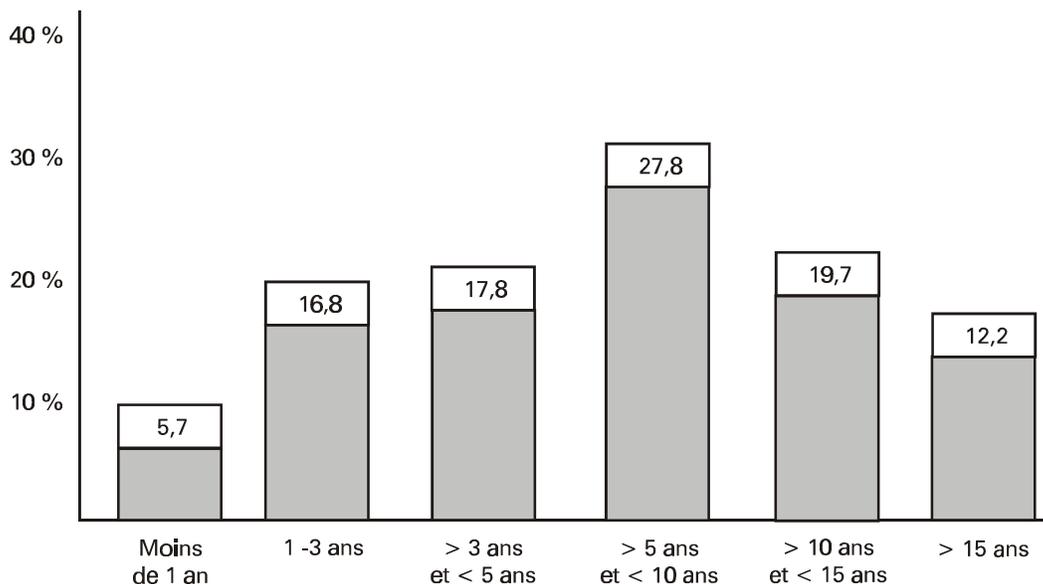
#### 3.5a Nombre d'années d'expérience dans le domaine de la garde à l'enfance

En 1998, près du tiers des éducatrices en garderie au Canada (31,8 %) travaillaient dans le domaine depuis plus de 10 ans. Le deuxième groupe en importance, réunissant 28 % des éducatrices, y œuvrait depuis 5 à 10 ans, tandis que 22,5 % des éducatrices travaillaient dans le domaine depuis trois ans ou moins. Seulement, 5,7 % des répondantes étaient dans le domaine depuis moins d'un an.

Le tableau 3.3 montre qu'il y a d'importantes variations d'une province et d'un territoire à l'autre. L'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et Labrador, et l'Alberta sont les provinces où le pourcentage d'éducatrices œuvrant dans le domaine depuis 10 ans ou plus était le plus bas par rapport à la moyenne canadienne (respectivement 8,9 %; 13,2 %; 15,8 %; 24 %). C'est également dans ces provinces que l'on a trouvé les plus fortes proportions d'éducatrices avec moins d'un an d'expérience en services de garde – soit 12,5 % à l'Île-du-Prince-Édouard, 12,4 % à Terre-Neuve et Labrador, 11,3 % au Nouveau-Brunswick et 11,4 % en Alberta.

**Graphique 3.1**

**Années d'expérience dans le domaine des services de garde, Canada, 1998**



**Tableau 3.3**

**Années d'expérience dans le domaine des services de garde, par province et territoire, 1998**

Province et territoire [a]	< 1 an	1 – 3 ans	> 3 ans et < 5 ans	> 5 ans et < 10 ans	> 10 ans et < 15 ans	> 15 ans
Colombie-Britannique	6,6 %	20,8 %	15,2 %	28,6 %	20,3 %	8,5 %
Alberta	11,4	21,4	19,9	23,2	16,0	8,0
Saskatchewan	11,0	27,7	13,1	20,6	14,9	12,6
Manitoba	5,0	14,2	14,0	34,3	21,8	10,6
Ontario	3,2	15,5	17,7	27,5	20,4	15,7
Québec	5,5	13,5	19,3	28,6	22,2	11,0
Nouveau-Brunswick	11,3	30,4	20,1	25,0	10,8	2,4
Nouvelle-Écosse	6,9	19,9	16,3	30,5	13,3	13,1
Île-du-Prince-Édouard	12,5	12,5	26,8	39,3	8,9	0
Terre-Neuve et Labrador	12,4	27,4	13,1	31,3	9,0	6,8
<b>Canada</b>	<b>5,7 %</b>	<b>16,8 %</b>	<b>17,8 %</b>	<b>27,8 %</b>	<b>19,7 %</b>	<b>12,2 %</b>

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

[a] Les données sur les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ne sont pas indiquées – l'échantillon étant trop petit.

Comme on peut le constater au tableau 3.4, un plus fort pourcentage d'aides-éducatrices que d'éducatrices ou de responsables de groupe œuvraient dans le domaine depuis moins d'un an. Réciproquement, une plus forte proportion de personnes avec plus de 10 ans d'expérience dans le domaine occupaient le poste de responsables de groupe.

<b>Tableau 3.4</b>						
<b>Années d'expérience dans le domaine des services de garde, par poste, 1998</b>						
<b>Poste occupé</b>	<b>&lt; 1 an</b>	<b>1 – 3 ans</b>	<b>&gt; 3 ans et &lt; 5 ans</b>	<b>&gt; 5 ans et &lt; 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans et &lt; 15 ans</b>	<b>&gt; 15 ans</b>
Aides-éducatrices	11,3 %	23,5 %	17,9 %	26,1 %	12,8 %	8,4 %
Éducatrices	5,5	16,8	18,4	28,3	19,7	11,3
Responsables de groupe	0,4	9,6	12,8	28,2	27,6	21,4
<b>Tous postes confondus</b>	<b>5,7 %</b>	<b>16,8 %</b>	<b>17,8 %</b>	<b>27,8 %</b>	<b>19,7 %</b>	<b>12,2 %</b>

Le tableau 3.5 indique, qu'à l'échelle canadienne, les éducatrices en garderie sans but lucratif étaient plus susceptibles d'avoir plus d'expérience dans le domaine que les éducatrices en garderie commerciale. Ainsi, 36 % des éducatrices en garderie SBL travaillaient dans le domaine depuis plus de 10 ans et c'était le cas de seulement 18,2 % des éducatrices du secteur commercial. De la même façon, 18,7 % des éducatrices en garderie SBL comptaient 3 ans et moins d'expérience dans le domaine comparé au tiers (34,1 %) des éducatrices en garderie commerciale.

<b>Tableau 3.5</b>						
<b>Années d'expérience dans le domaine des services de garde, par type de garderie, 1998</b>						
<b>Type de garderie</b>	<b>&lt; 1 an</b>	<b>1 – 3 ans</b>	<b>&gt; 3 ans et &lt; 5 ans</b>	<b>&gt; 5 ans et &lt; 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans et &lt; 15 ans</b>	<b>&gt; 15 ans</b>
Sans but lucratif	4,1 %	14,6 %	16,0 %	29,4 %	22,1 %	13,9 %
Commercial	10,3 %	23,8 %	23,4 %	24,2 %	12,7 %	5,5 %
<b>Nota</b> : Ce tableau ne comprend pas les données portant sur les garderies municipales. Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.						

### 3.5b Nombre des garderies où les éducatrices ont travaillé au cours des cinq dernières années

On a demandé aux éducatrices dans combien de garderies elles avaient travaillé au cours des cinq dernières années, excluant leurs stages pratiques mais y compris la garderie pour laquelle elle travaillait au moment de l'enquête. Chez celles qui travaillaient depuis plus de 5 ans, 62,1 % avaient travaillé dans une seule garderie, 21,7 % dans deux, et 8,8 % dans trois. Près de 64 % des éducatrices avaient travaillé dans une seule garderie comparé à 55,8 % des aides-éducatrices et 58,3 % des responsables de groupe.

### 3.5c Ce qu'elles faisaient avant de commencer à travailler dans leur garderie actuelle

À l'échelle canadienne, 37,8 % des éducatrices travaillaient dans une autre garderie juste avant d'être embauchées par celle où elles travaillaient au moment de l'enquête et 6,8 % offraient un service de garde en milieu familial. Une plus forte proportion d'éducatrices et de responsables de groupe que d'aides-éducatrices travaillaient dans une autre garderie auparavant (respectivement 39,1 %, 44,7 %, et 25,8 %). C'est au Nouveau-Brunswick (12,9 %), en Saskatchewan (11,1 %) et en Nouvelle-Écosse (10,7 %) que les pourcentages de personnes qui travaillaient en milieu familial avant de travailler en garderie étaient les plus élevés.

Près du quart des éducatrices (24,9 %) fréquentaient le collège ou l'université, 11,2 % travaillaient dans un domaine sans lien aux enfants et 7,2 % travaillaient dans un domaine connexe. Les autres travaillaient dans divers domaines ou n'étaient pas actives sur le marché du travail rémunéré.

Une plus forte proportion d'aides-éducatrices (17,1 %) que d'éducatrices (10,7 %) et de responsables de groupe (7,1 %) étaient venues au domaine sans aucune expérience pertinente. C'est au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan et en Alberta que l'on a trouvé la plus forte proportion de personnes ayant commencé à travailler en garderie sans aucune expérience pertinente (respectivement 17,2 %; 16,5 %; 15,5 %). Cette donnée est significative puisqu'elle indique que ces personnes sont probablement venues au secteur sans formation pertinente en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE) et sans expérience auprès des enfants.

### 3.5d Ancienneté dans leur garderie actuelle

Le tableau 3.6 montre, qu'à l'échelle canadienne, 18,4 % des éducatrices avaient moins d'un an d'ancienneté dans la garderie où elles travaillaient au moment de la cueillette de nos données. Cependant, il y avait d'importantes variations d'une province à l'autre selon le statut de la garderie et le poste occupé.

Province et territoire [a]	< 1 an	1 – 3 ans	> 3 ans et < 5 ans	> 5 ans et < 10 ans	> 10 ans
Colombie-Britannique	24,0 %	33,4 %	17,1 %	21,5 %	4,0 %
Alberta	31,2	31,0	16,2	16,5	5,2
Saskatchewan	23,1	27,3	14,9	24,4	10,4
Manitoba	16,1	28,8	12,7	29,1	13,3
Ontario	15,6	23,4	17,8	31,1	12,0
Québec	13,6	18,0	14,7	32,7	21,0
Nouveau-Brunswick	25,2	27,1	17,2	24,1	6,4
Nouvelle-Écosse	20,1	25,7	20,0	18,4	15,8
Île-du-Prince-Édouard	20,4	36,3	14,6	28,8	0
Terre-Neuve et Labrador	26,5	36,8	19,1	11,5	6,1
<b>Canada</b>	<b>18,4 %</b>	<b>24,6 %</b>	<b>16,4 %</b>	<b>28,0 %</b>	<b>12,6 %</b>

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.  
[a] Les données sur les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ne sont pas indiquées – l'échantillon étant trop petit.

Le pourcentage d'éducatrices avec moins d'un an d'ancienneté dans leur garderie actuelle était supérieur à celui de la moyenne canadienne en Alberta (31,2 %), à Terre-Neuve et Labrador (26,5 %), au Nouveau-Brunswick (25,2 %) et en Colombie-Britannique (24 %). Il était inférieur à la moyenne canadienne au Québec (13,6 %), en Ontario (15,6 %) et au Manitoba (16,1 %).

À l'autre extrémité du continuum, c'est au Québec (21 %) et en Nouvelle-Écosse (15,8 %) que la proportion d'éducatrices avec dix ans ou plus d'ancienneté dans leur garderie était la plus élevée (comparé à une moyenne canadienne de 12,6 %); tandis que c'est à l'Île-du-Prince-Édouard (0 %), en Colombie-Britannique (4 %), en Alberta (5,2 %), à Terre-Neuve et Labrador (6,1 %) et au Nouveau-Brunswick (6,4 %) qu'elle était la plus basse.

L'ancienneté des éducatrices au sein de leur garderie variait également en fonction du poste des répondantes et en fonction du type de garderie – soit commercial ou sans but lucratif. Près du tiers des aides-éducatrices (29,7 %) avaient moins d'un an d'ancienneté comparé à 17,7 % des éducatrices et 9 % des responsables de groupe. L'ancienneté moyenne était de trois ans et cinq mois chez les aides-éducatrices, cinq ans et un mois chez les éducatrices et six ans chez les responsables de groupe. Une plus forte proportion d'éducatrices dans le secteur commercial avaient moins d'un an ou de un à trois ans d'ancienneté dans leur garderie (cf. tableau 3.7). Les éducatrices du secteur sans but lucratif étaient plus nombreuses que leurs collègues du secteur commercial à avoir de 5 à 10 ans d'ancienneté dans leur garderie.

<b>Tableau 3.7</b>					
<b>Ancienneté des éducatrices dans leur garderie, par type de garderie, 1998</b>					
<b>Type de garderie</b>	<b>&lt; 1 an</b>	<b>1 – 3 ans</b>	<b>&gt; 3 ans et &lt; 5 ans</b>	<b>&gt; 5 ans et &lt; 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans</b>
Sans but lucratif	14,7 %	22,3 %	16,0 %	32,4 %	14,7 %
Commercial	27,3 %	31,3 %	17,7 %	17,9 %	5,8 %

**Nota :** Ce tableau ne comprend pas les données portant sur les garderies municipales.

### 3.5e Nombre d'années dans leur poste actuel

À l'échelle canadienne, 53,6 % des éducatrices occupaient leur poste actuel depuis moins de trois ans; et 27,2 % l'occupaient depuis moins d'un an. Les pourcentages les plus élevés d'éducatrices avec moins d'un an d'ancienneté dans leur fonction actuelle ont été retrouvés en Alberta (40,2 %), à Terre-Neuve et Labrador (37,5 %), au Nouveau-Brunswick (32,7 %) et en Saskatchewan (32,8 %). Les plus faibles pourcentages ont été retrouvés en Ontario (23 %) et au Manitoba (23,4 %).

Seulement 9,2 % des éducatrices occupaient ses fonctions actuelles depuis plus de 10 ans. C'était plus souvent le cas au Québec (16,4 %) et en Nouvelle-Écosse (10,8 %). Terre-Neuve et Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard ne comptaient personne avec plus de dix ans d'ancienneté au même poste. À Terre-Neuve et Labrador, seulement 9,1 % des éducatrices avaient cinq ans d'ancienneté au même poste.

Il y avait proportionnellement plus d'éducatrices et de responsables de groupe que d'aides-éducatrices dans les trois catégories d'ancienneté la plus longue pour un même poste. En contrepartie, un plus grand nombre

d'aides-éducatrices occupaient les catégories d'ancienneté la moins longue, soit 34,8 % dans la catégorie d'un an et 29,8 % dans la catégorie d'un à trois ans.

### 3.5f Avancement au sein de sa garderie

À l'échelle canadienne, 24,1 % des éducatrices avaient obtenu un poste supérieur à celui qu'elles occupaient à leur entrée à la garderie tandis que 1,2 % occupaient maintenant un poste inférieur. Une plus forte proportion de responsables de groupe (67,3 %) avaient été promues au sein de la garderie par rapport aux éducatrices (21,6 %). C'est en Colombie-Britannique (38,6 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (36,9 %) et au Manitoba (36,1 %) que les éducatrices avaient connu le plus d'avancement au sein de leur garderie et au Québec qu'elles en avaient connu le moins (14,1 %). C'est également au Québec qu'on a constaté le pourcentage le plus élevé d'éducatrices occupant depuis le départ toujours le même poste (85,5 %). Cette situation pourrait s'expliquer par l'incidence élevée du travail en équipe dans les garderies québécoises par rapport au modèle hiérarchisé en place dans la plupart des autres provinces et territoires (c'est-à-dire une éducatrice supervise une aide-éducatrice qui travaille dans le même local). Les éducatrices du secteur commercial étaient légèrement plus nombreuses que leur homologues du secteur SBL à avoir été promues au sein de leur garderie soit 26,6 % comparé à 23,4 %.

## 3.6 Rôles et responsabilités des éducatrices

La plupart des éducatrices en garderie travaillaient exclusivement auprès d'un seul groupe d'enfants au cours de leur journée. C'était en effet le cas pour 81,2 % des aides-éducatrices, 91,2 % des éducatrices, et 79 % des responsables de groupe. Une majorité des éducatrices, toutes catégories confondues, soit 59,9 %, intervenaient auprès des enfants de trois à cinq ans.

Beaucoup de nos répondantes travaillaient dans des services de garde destinés à une clientèle d'enfants avec des besoins particuliers ou bien intégraient à leur groupe régulier des enfants ayant des besoins spéciaux. Une éducatrice sur quatre (24,4 %) travaillait en maternelle, dans un service de garde destiné à des enfants ayant des besoins spéciaux, dans un programme « bon départ » ou d'intervention précoce, dans un programme d'apprentissage de l'anglais ou du français langue seconde, ou dans un programme accueillant spécifiquement les enfants de mères adolescentes. Sauf pour les maternelles, ces autres programmes qui visent des clientèles spécifiques ont une fonction sociale qui va au-delà de la prestation de services éducatifs et de garde à l'enfance. Par exemple, les programmes destinés aux jeunes mères, en plus de prendre soin des enfants pour permettre à ces adolescentes de poursuivre leurs études secondaires, offrent souvent des ateliers sur le rôle parental.

Comme en fait état le chapitre 9, 70,1 % des garderies de notre échantillon intégraient au moins un enfant avec des besoins spéciaux et près d'une garderie sur huit (12,2 %) en accueillait cinq ou plus<sup>4</sup>. De sorte qu'un nombre significatif d'éducatrices offraient des services éducatifs et de garde à des enfants qui souffrent d'une incapacité, qui ont un problème de santé ou qui manifestent des problèmes affectifs sérieux ou de graves difficultés de comportement. Pour être en mesure d'offrir des services de garde qui conviennent à des enfants avec des besoins spéciaux, il faut avoir les connaissances et la capacité d'adapter son programme et ses équipements de façon à permettre à chaque enfant de participer dans la pleine mesure de ses moyens. Il arrive également que l'éducatrice doive connaître des techniques spécialisées de soins de santé et doive apprendre à collaborer avec d'autres professionnels pour mettre en œuvre un plan d'intervention particulier à l'enfant.

**Tableau 3.8**

**Temps alloué à des tâches concurrentes à celle de s'occuper des enfants, éducatrices à temps plein, par poste, 1998**

Tâche	Pourcentage de temps dans une semaine normale			
	Aides-éducatrices	Éducatrices	Responsables de groupe	Postes combinés
Planification et préparation d'activités	22,4 %	26,5 %	22,0 %	25,4 %
Interactions avec les parents	18,5	19,8	21,5	19,8
Préparation collation et repas, et rangement	24,1	17,6	14,2	18,0
Entretien (ménage et réparation)	17,6	14,1	13,4	14,4
Supervision de stagiaires	5,2	11,0	9,9	10,1
Supervision de personnel	5,8	4,9	17,0	6,6
Rencontres avec des pers. autres que les parents	4,4	4,7	7,6	5,1
Administration	2,6	3,2	11,3	4,2
<b>Autres</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,3</b>	<b>5,7</b>

Dans l'ensemble, 46 % de nos répondantes avaient à superviser le stage pratique d'étudiantes en technique de services éducatifs à l'enfance. Par contre, cette responsabilité avait rapport au poste occupé dans la garderie. Ainsi, seulement 18,5 % des aides-éducatrices accomplissaient cette tâche comparé à 49,4 % des éducatrices et 58,7 % des responsables de groupe. Le statut de la garderie entre également en jeu puisque 51,5 % des éducatrices en garderie sans but lucratif devaient superviser des stagiaires tandis que le pourcentage n'était que de 28,3 % en garderie commerciale. Celles qui supervisaient des stages le faisaient essentiellement pour le même nombre d'heures par semaine dans les deux secteurs, soit 18,6 heures par semaine en garderie SBL et 16,4 heures par semaine en garderie commerciale.

Nous avons voulu savoir ce que les éducatrices faisaient au cours d'une journée normale et dans quelle mesure leur travail était multitâche (c.-à-d. qu'elles accomplissaient une seconde tâche concurrente à celle de s'occuper des enfants). Nous leur avons donc proposé une liste d'activités et leur avons posé la question suivante : « En plus de vous occuper des enfants, au cours d'une semaine de travail normale, combien de temps allouez-vous à chacune des activités suivantes? ». Le tableau 3.8 le démontre bien; le fonctionnement multitâche est une réalité incontournable pour l'ensemble des éducatrices toutes catégories confondues. Toutefois la nature de la seconde tâche diffère en fonction du poste occupé. Par exemple, les aides-éducatrices accordaient plus de temps que les éducatrices et les responsables de groupe à la préparation des collations ou du repas et au ménage. En contrepartie, les responsables de groupe allouaient plus de temps à des tâches administratives et de supervision. À noter : le tableau 3.8 fait état des tâches accomplies concurrentement à la garde et la supervision des enfants; il ne s'agit pas du pourcentage total de la journée de travail alloué à ces tâches.

Les éducatrices en garderie commerciale accordaient autant de temps que leurs homologues en garderie sans but lucratif durant une journée normale de travail à des tâches concurrentes aux soins des enfants. C'est dans le temps accordé à certaines tâches spécifiques que l'on a remarqué de légères différences. Ainsi, les éducatrices

en garderie SBL étaient susceptibles de passer plus de temps à superviser des stagiaires (8,6 %) que les éducatrices en garderie commerciale (3,9 %). Par ailleurs, les éducatrices des garderies SBL passaient moins de temps (17,3 %) que leurs collègues du secteur commercial (20 %) à préparer les collations et les repas, et à ranger après. Elles passaient également moins de temps à faire du ménage (12,1 % comparé à 16,4 %).

### 3.7 Sentiments à l'égard de leur travail

On a fourni aux répondantes une liste de neuf énoncés traduisant les sentiments des éducatrices à l'égard de leur travail et on leur a demandé d'indiquer sur une échelle de un à cinq dans quelle mesure ces énoncés correspondaient à leur sentiment la plupart du temps. Les choix de réponse étaient « jamais ou pas du tout », « rarement, à un faible degré », « à l'occasion », « une bonne partie du temps », et « habituellement, très fortement ». Les tableaux 3.9 et 3.10 présentent les pourcentages des deux choix faisant état des sentiments les plus intenses « une bonne partie du temps » et « habituellement, très fortement » et traduisent ainsi le degré de satisfaction ou d'insatisfaction des répondantes à l'égard de leur travail.

La presque totalité des répondantes (94,7 %) ont affirmé qu'elles croyaient faire une différence dans la vie des enfants. Dans une large mesure, elles trouvaient que leur travail était stimulant et rempli de défis et qu'il mettait à profit leurs habiletés et leurs compétences. La plupart ont indiqué que leur travail leur donnait l'impression de se réaliser.

Le contraste est étonnant entre (un) le niveau élevé de satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail, (deux) le degré d'insatisfaction des éducatrices à l'égard de la garde à l'enfance comme carrière (chapitre 7) et (trois) la forte proportion de personnes qui abandonnent le domaine (chapitre 8). Il semble que la faible rémunération et le peu de perspectives d'avancement professionnel constituent les raisons qui poussent les personnes à quitter le domaine en dépit de la satisfaction qu'elles éprouvent à l'égard de leur travail (cf. chapitres 7 et 8).

<b>Tableau 3.9</b>			
<b>Satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail, 1998</b>			
<b>Description</b>	<b>« Une bonne partie du temps » (1)</b>	<b>« Habituellement et très fortement » (2)</b>	<b>Total de pers. satisfaites en général (3)</b>
J'ai un impact positif sur les enfants	44,1 %	50,6 %	94,7 %
Je sens que je me sers de mes compétences et aptitudes dans mon travail	47,9	36,5	84,4
Mon travail est stimulant et rempli de défis	51,8	32,2	84,0
Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose	45,7	37,1	82,8
Je contrôle assez bien les facteurs qui jouent sur ma satisfaction à l'égard de mon travail	55,3	13,3	68,6
<b>Nota :</b> La colonne 3 est le total des colonnes 1 et 2.			

**Tableau 3.10**

**Insatisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail, 1998**

Description	« Une bonne partie du temps » (1)	« Habituellement et très fortement » (2)	Total de pers. satisfaites en général (3)
Il y a trop peu de temps pour faire tout ce qu'il y a à faire	28,2 %	26,6 %	54,8 %
Je me sens épuisée physiquement à la fin de ma journée de travail	30,1	17,8	47,9
Je me sens épuisée au plan émotionnel à la fin de ma journée de travail	17,2	11,2	28,4
Je me sens frustrée par ce travail	8,0	4,5	12,5

**Nota :** La colonne 3 est le total des colonnes 1 et 2.

Le tableau 3.10 indique que les éducatrices étaient également insatisfaites face à certains aspects de leur travail. Plus de la moitié des éducatrices sentaient qu'elles n'avaient pas le temps d'accomplir tout ce qu'il y avait à faire. Près de la moitié ont dit qu'elles se sentaient épuisées physiquement à la fin de la journée. Un cinquième des répondantes ont déclaré se sentir épuisées au plan émotionnel à la fin de la journée. Par contre, seule une faible proportion s'est dit frustrée par le travail.

Le niveau de stress rapporté au tableau 3.10 est source de préoccupation. On sait que le stress porte atteinte à la qualité des interactions entre l'éducatrice et l'enfant; on sait également que le stress joue un rôle de premier plan en rapport avec le taux de roulement du personnel œuvrant dans les professions à caractère social, y compris la garde à l'enfance<sup>5</sup>.

On a demandé au personnel si elles prévoyaient toujours travailler à la même garderie dans un an; 79 % ont répondu à l'affirmative. Cette réponse est toutefois différente selon le poste occupé puisque 29 % des aides-éducatrices ne s'attendaient pas à travailler dans la même garderie dans un an comparé à 19,6 % des éducatrices et 20,4 % des responsables de groupe. Les raisons les plus fréquemment invoquées étaient « souhaite changer de carrière » (16,9 %) et « salaires sont trop bas » (16,8 %). Il se peut que la raison « souhaite changer de carrière » soit une façon de pallier l'épuisement professionnel ou, comme nous l'avons mentionné au chapitre 7, que cette réponse traduise l'impression qu'il faut quitter le domaine si l'on veut mieux gagner sa vie.

### 3.8 Soutiens offerts

Les chercheurs qui s'intéressent aux travailleuses en garderie ont constaté que les réunions de personnel servent plusieurs fonctions importantes. Elles permettent aux employées de se rencontrer de façon informelle, de s'entraider et se soutenir mutuellement, de discuter de problèmes reliés au travail et d'influencer dans une certaine mesure les décisions qui se prennent dans la garderie<sup>6</sup>. Nous avons demandé aux éducatrices à quelle fréquence la garderie tenait des réunions de personnel planifiées s'adressant à toutes les employées. La grande majorité des répondantes (95,3 %) ont dit que leur garderie tenait régulièrement de telles réunions. Dans le cas de 50,1 % des répondantes, ces réunions ont lieu à tous les mois; pour 34,4 %, elles ont lieu moins d'une fois

par mois; et 6,7 % ont répondu qu'elles assistaient à des réunions de personnel deux fois par mois. Un peu moins de la moitié de toutes les éducatrices (45,2 %) ont dit que ces réunions avaient lieu en dehors des heures normales de travail et qu'elles n'étaient pas rémunérées. Comme l'a noté une directrice dans le *Sondage sur la garderie* : « Le manque de ressources fait en sorte qu'on ne peut pas tenir de réunions de parents ou de personnel, ni offrir de la formation durant les heures régulières de travail ».

L'appartenance à une organisation de services de garde à l'enfance peut également être une forme de soutien et fournir l'occasion d'échanger avec d'autres collègues. Cette forme de soutien semble être sous-utilisée. En effet, à l'échelle du Canada, seulement 33,3 % des éducatrices appartenaient à une association de services de garde à l'enfance; un cinquième (20,7 %) étaient membres d'une seule organisation tandis que 12,6 % faisaient partie de deux organisations ou plus. Les éducatrices étaient celles qui étaient les plus portées à être membres d'une association provinciale ou territoriale (21,4 % par rapport aux autres membres du personnel éducateur). Parmi les autres organisations auxquelles appartenaient les répondantes, mentionnons la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (9,1 % de tout le personnel), la *National Association for the Education of Young Children* (2,5 %) et l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (1,3 %). Une plus forte proportion de responsables de groupe (41,4 %) que d'éducatrices (34,4 %) et d'aides-éducatrices (21,8 %) ont dit faire partie d'au moins une organisation.

### 3.9 En résumé

Un certain nombre de thèmes se dégagent de ce chapitre. Premièrement, le fait que le portrait des éducatrices varie d'une province et d'un territoire à l'autre, et selon que les garderies sont commerciales ou sans but lucratif. Deuxièmement, la complexité du travail. La garde d'enfants exige de toutes les éducatrices qu'elles s'acquittent de plusieurs tâches à la fois. Beaucoup d'employées s'occupent d'enfants dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, ou prennent soin d'enfants vulnérables ou ayant des besoins spéciaux. Les éducatrices sont nombreuses également à superviser le stage pratique d'étudiantes en techniques de services éducatifs à l'enfance. Et troisièmement, le niveau élevé de satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail au quotidien tempéré, toutefois, par l'incidence importante de stress chez l'ensemble des éducatrices.

#### Notes

- 1 Dans les questionnaires qui nous ont été retournés par les directrices et directeurs, nous remarquons une légère différence eu égard au pourcentage d'aides-éducatrices (22,3 %) et d'éducatrices (65,7 %) bien que le pourcentage de responsables de groupe (12 %) soit sensiblement le même. Cette faible variation entre les deux questionnaires en ce qui a trait au pourcentage (et non au plan de l'orientation) d'aides-éducatrices et d'éducatrices fait croire que l'échantillon des répondantes au *Questionnaire destiné aux éducatrices* comportait moins d'aides-éducatrices que l'on en rencontre habituellement dans les garderies dans leur ensemble.
- 2 Note de traduction : pour les fins de ce chapitre, à moins que des précisions ne s'imposent, le terme « éducatrice » est employé dans un sens générique pour inclure à la fois les répondantes qui se sont définies comme aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupe.
- 3 Données démographiques pour 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), p. 21 à 23.
- 4 Cette définition a été proposée dans le *Sondage sur la garderie* : l'expression « besoins spéciaux » désigne des enfants qui ont une incapacité physique ou intellectuelle diagnostiquée par un ou une professionnelle de la santé, tel médecin ou orthophoniste. Inclure les enfants qui ont été diagnostiqués fragiles au plan physique ou perturbés au plan émotionnel.
- 5 Manlove et Guzell, 1997, p. 148.
- 6 Maslach et Pines, 1977, p. 108 à 109.

OUI ÇA ME TOUCHE !

# Chapitre 4

## Le personnel éducatif

### Scolarisation et perfectionnement professionnel

*Hillel Goelman, Gillian Doherty, Annette LaGrange, Donna S. Lero et Jocelyne Tougas*

*La recherche nous révèle que la relation entre l'éducatrice et l'enfant constitue le facteur le plus important pour assurer la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance.*

— Carolee Howes, Ellen Smith et Ellen Galinsky, 1995, p. 50

#### 4.1 Introduction

Un corpus impressionnant d'études démontrent que (a) les services de garde à l'enfance de qualité contribuent au mieux-être et au sain développement des enfants<sup>1</sup>, et que (b) le niveau de formation et de scolarisation du personnel éducatif a une incidence sur la qualité des services de garde à l'enfance (cf. section 4.2). De plus, nous savons que d'une province et d'un territoire à l'autre au Canada les programmes d'études en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE) ne sont pas également accessibles, et que la réglementation gouvernementale en matière de formation du personnel varie énormément<sup>2</sup>. De quelle façon ces disparités se manifestent-elles dans le niveau d'instruction des intervenantes en garderie? Ce chapitre examine la scolarisation et les activités de perfectionnement professionnel suivies par environ 42 000 éducatrices<sup>3</sup> en services éducatifs à la petite enfance intervenant auprès de plus de 300 000 enfants<sup>4</sup> au Canada. On trouvera les renseignements portant sur le même sujet mais relatifs aux directrices au chapitre 5. La section 1.5, chapitre 1, présente les définitions des trois postes d'éducatrices<sup>5</sup> en garderie : aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupe auxquelles se rapporte le texte. Et la section 3.2, chapitre 3, fournit de l'information sur le taux de réponse des éducatrices par poste occupé.

## 4.2 Importance du niveau de scolarisation des éducatrices

Les comptes rendus de recherches canadiennes<sup>6</sup> et américaines<sup>7</sup> révèlent avec constance une corrélation entre le type et le niveau de formation des éducatrices et la qualité des services offerts en garderie. Les éducatrices qui ont une formation postsecondaire sont habituellement plus à l'écoute des enfants; elles leur proposent des activités stimulantes et adaptées à leur stade de développement. La recherche révèle également que ces bonnes attitudes sont plus susceptibles d'être observées chez des éducatrices dont la formation postsecondaire porte sur le développement de l'enfant et les services éducatifs à la petite enfance<sup>8</sup>. Les personnes avec une telle formation savent comment préparer un programme éducatif et comment organiser un milieu de garde chaleureux et propice au développement de jeunes enfants. Elles appliquent des principes pédagogiques – questions, écoute active, réflexion – qui stimulent le développement et la compréhension du langage chez les enfants. Elles connaissent bien les phases du développement social, affectif et cognitif des enfants et sont en mesure de saisir et d'exploiter les « moments spontanés » d'apprentissage.

Il n'y a pas lieu de s'étonner du fait que la formation spécialisée en SÉPE soit si intimement liée à la qualité des services de garde. Plusieurs groupes de travail portant sur les services de garde à l'enfance au Canada ont effectivement souligné l'étendue des connaissances et la gamme d'habiletés requises pour bien s'occuper de jeunes enfants (qui n'ont pas de lien de parenté les uns avec les autres)<sup>9</sup> et pour bien les élever. Par ailleurs, ces connaissances et habiletés doivent être systématiquement acquises. Alan Pence et Sandra Griffin, deux experts canadiens dans le domaine, estiment que les compétences de base requises pour travailler en services de garde requièrent au moins deux ans de formation de niveau postsecondaire en SÉPE<sup>10</sup>.

## 4.3 Plus haut niveau de scolarisation générale

### 4.3a À l'échelle canadienne

Le tableau 4.1 présente le niveau le plus élevé de scolarisation générale de l'ensemble du personnel éducateur pour chaque province et territoire. Il illustre également l'extrême variation entre provinces et territoires au plan de la scolarisation générale et du niveau d'instruction des éducatrices en garderie.

À l'échelle du Canada, chez 3,3 % de toutes les intervenantes en garderie (aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupe), le niveau le plus élevé de scolarisation générale était de « quelques années de secondaire » et 11 % d'entre elles détenaient simplement un « diplôme d'études secondaires ». De sorte que, pour l'ensemble du Canada, 14,3 % des éducatrices en garderie (soit environ une personne sur sept) ne détenaient qu'un diplôme d'études secondaires ou quelques années d'études secondaires. La proportion d'éducatrices avec « quelques années de secondaire » seulement était beaucoup plus élevée que la moyenne canadienne au Manitoba (9,7 %) et en Alberta (9,6 %). Un quart (25 %) ou plus des éducatrices ne détenaient pas de diplôme d'études secondaires en Alberta, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan.

À l'autre extrémité du continuum, 18 % des éducatrices en garderie détenaient un baccalauréat ou plus. À l'échelle canadienne, les personnes avec un diplôme collégial d'une durée d'un an ou de deux ans constituaient le groupe le plus important d'éducatrices (48,2 %)<sup>11</sup>. De l'ensemble des répondantes, 13,2 % détenaient un diplôme collégial d'une durée de trois années. La majorité d'entre elles étaient des éducatrices du Québec. Cela s'explique probablement par le système en place dans cette province. Après avoir terminé un secondaire V, le parcours normal d'un ou d'une étudiante est d'entreprendre trois années d'études collégiales au Cégep. De toutes les intervenantes en garderie, 6,4 % possédaient un certificat de niveau postcollégial.

**Tableau 4.1**

**Plus haut niveau de scolarisation générale chez les éducatrices en garderie,  
par province et territoire, 1998**

Province – territoire [a]	Un peu de secondaire	Diplôme d'études secondaires	Diplôme collégial 1 an	Diplôme collégial 2 ans	Diplôme collégial 3 ans	Certificat d'études post- collégiales	B.A. ou plus
Colombie-Britannique	1,3 %	6,2 %	32,5 %	34,4 %	4,7 %	5,1 %	15,8
Alberta	9,6	18,9	20,1	28,8	3,4	2,2	17,0
Saskatchewan	7,6	20,4	26,9	20,1	1,6	3,0	20,4
Manitoba	5,7	19,1	8,7	27,9	3,8	7,1	27,7
Ontario	0,7	7,7	3,5	60,6	5,8	5,8	15,8
Québec	4,0	10,1	5,9	9,3	39,4	10,5	20,8
Nouveau-Brunswick	7,3	23,5	43,3	13,5	S/O	4,5	8,0
Nouvelle-Écosse	1,8	16,0	12,6	34,2	5,4	6,2	23,7
Île-du-Prince-Édouard	2,3	7,2	4,5	64,9	S/O	0,9	20,3
Terre-Neuve et Labrador	1,0	6,0	21,9	59,5	0,7	2,9	8,0
Yukon [b]	9,3	16,7	24,1	25,9	S/O	S/O	14,8
<b>Canada</b>	<b>3,3 %</b>	<b>11,0 %</b>	<b>10,4 %</b>	<b>37,8 %</b>	<b>13,2 %</b>	<b>6,4 %</b>	<b>18,0</b>

**Nota :** Ce tableau ne présente que les données portant sur les éducatrices. Se reporter au chapitre 5 pour des données comparables portant sur les directrices. Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

[a] Le tableau ne présente pas de chiffres sur les Territoires du Nord-Ouest à cause d'un échantillon trop petit.

[b] Les chiffres portant sur le Yukon ont été tirés du volet 2 de la recherche *Oui, ça me touche!*. Contrairement aux autres données apparaissant au tableau, ces chiffres ne sont pas pondérés.

### 4.3b Comparaison avec 1991

Les comparaisons avec l'enquête *Garde à l'enfance* (1991) révèlent une certaine amélioration à l'égard du niveau de scolarisation générale<sup>12</sup>. De 1991 à 1998, le total des détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires d'une durée de deux ans ou de trois ans, ou d'un certificat postcollégial est passé de 45,5 % à 57,4 %; et le pourcentage d'éducatrices avec un baccalauréat ou un diplôme supérieur est passé de 13,1 % à 18 %. Pour la même période, le pourcentage d'éducatrices avec seulement « quelques années de secondaire » a chuté de 6,1 % à 3,3 %. Quant au pourcentage d'intervenantes avec un diplôme postsecondaire d'une durée d'un an, il est resté sensiblement le même en 1998 (10,4 %) par rapport à 1991 (10 %).

### 4.3c Plus haut niveau de scolarisation générale par poste

Le tableau 4.2 montre bien qu'un plus grand nombre d'aides-éducatrices se retrouvent dans les trois catégories de scolarisation les plus faibles tandis qu'une plus forte proportion de responsables de groupe détiennent un diplôme de deux ans, un baccalauréat et un diplôme de niveau supérieur.

### 4.3d Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

De façon générale, les éducatrices en garderie commerciale étaient plus nombreuses (20,7 %) que les éducatrices en garderie SBL (12,3 %) à détenir un diplôme d'études secondaires ou moins. D'autre part, un plus fort pourcentage d'éducatrices en garderie SBL (53,2 %) que d'éducatrices en garderie BL (42,3 %) détenaient un diplôme collégial d'une durée de deux ou de trois ans. Un même pourcentage d'intervenantes

**Tableau 4.2**

**Plus haut niveau de scolarisation générale chez les aides-éducatrices, les éducatrices et les responsables de groupes, pour le Canada, 1998**

Niveau le plus élevé de scolarisation générale	Aides-éducatrices	Éducatrices	Responsables de groupe
Quelques années de secondaire	5,7 %	2,8 %	2,7 %
Diplôme d'études secondaires	27,6	8,6	4,4
Diplôme collégial d'une durée de 1 an	14,6	9,5	11,9
Diplôme collégial d'une durée de 2 ans	29,5	38,2	47,5
Diplôme collégial d'une durée de 3 ans	3,8	15,8	8,7
Certificat postcollégial	3,2	7,2	4,6
Baccalauréat et plus	15,7	17,9	20,8

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

des deux secteurs (BL et SBL) détenaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur. (Veuillez noter que les données provenant des garderies municipales ne sont pas comprises dans la catégorie sans but lucratif).

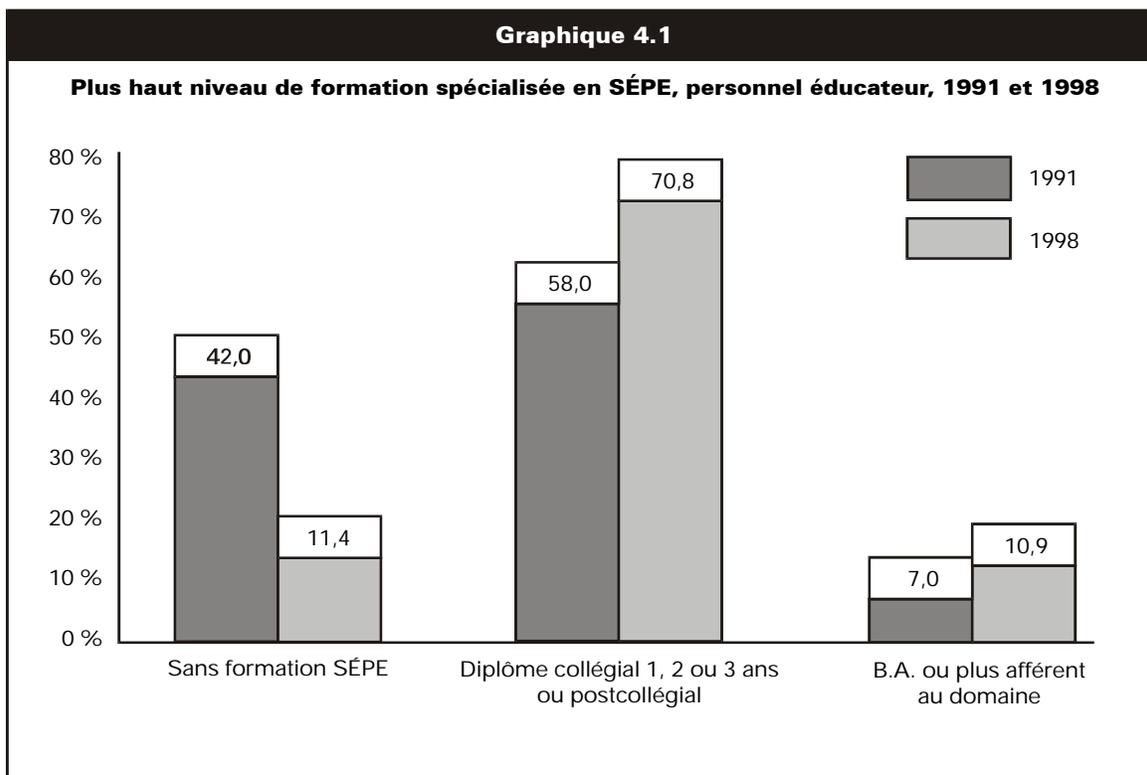
## 4.4 Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE

### 4.4a À l'échelle canadienne

En 1998, 11,4 % de toutes les éducatrices en garderie au Canada n'avaient aucune formation spécialisée en services éducatifs à la petite enfance (cf. tableau 4.3). La moyenne canadienne était dépassée à cet égard au Nouveau-Brunswick (36 %), au Manitoba (21,9 %) et en Saskatchewan (17,4 %). Au prochain échelon, soit ayant suivi une formation « courte » de moins d'un an, spécialisée en SÉPE, on retrouvait 6,8 % de toutes les éducatrices en garderie. C'est en Alberta et en Saskatchewan que l'on a rencontré le plus grand nombre d'éducatrices dans cette catégorie, respectivement 26,2 % et 22,6 %. Dans ces deux provinces, les éducatrices qui ne détiennent pas de diplôme en SÉPE (un an ou plus) doivent en effet avoir suivi une courte formation spécialisée dans le domaine. En Alberta, la réglementation prévoit un cours d'introduction obligatoire de 50 heures tandis qu'en Saskatchewan, la formation obligatoire est de 130 heures<sup>13</sup>.

Les éducatrices avec un diplôme spécialisé d'une durée de deux ans en SÉPE formaient la cohorte la plus importante. Elles représentaient 42,1 % de l'ensemble de nos répondantes. Venaient ensuite les éducatrices détenant un diplôme spécialisé en SÉPE d'une durée de trois ans (13,3 %), puis les éducatrices avec un diplôme d'un an (10,4 %). Cinq pour cent des éducatrices étaient détentrices d'un certificat postcollégial en SÉPE tandis que 10,9 % détenaient un baccalauréat ou plus dans un domaine relié aux services éducatifs à la petite enfance. En tout, 71,3 % des éducatrices en garderie détenaient un diplôme de deux ans ou plus en services éducatifs à la petite enfance.

Les tendances varient nettement d'une province et d'un territoire à l'autre et il se peut que ces disparités correspondent aux différences de réglementation en matière de formation ainsi qu'aux différents programmes de formation offerts. En effet, dans certaines provinces, on retrouve d'importantes concentrations d'éducatrices à un certain niveau de formation spécialisée. Par exemple, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, une



majorité de personnes, respectivement 80,7 % et 64,8 %, ont une formation d'un an ou moins en SÉPE. Dans le cas de l'Ontario, de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard, la concentration se situe au niveau du diplôme de deux ans en SÉPE (respectivement 69 %, 60,5 % et 66,2 %). Au Québec, 64 % des éducatrices ont répondu qu'elles avaient soit une formation de niveau collégial en SÉPE d'une durée de trois ans, ou un certificat postcollégial, un baccalauréat ou un diplôme supérieur reliés au domaine. Au Manitoba, les concentrations sont aux deux extrémités du continuum et en plein centre. Dans cette province, 21,9 % des personnes qui ont répondu au *Questionnaire destiné aux éducatrices* n'avaient pas de formation spécialisée dans le domaine, 29,5 %, avaient une formation de deux ans en SÉPE, et 20,5 %, détenaient soit un baccalauréat ou un diplôme supérieur en SÉPE.

#### 4.4b Comparaison avec 1991

Considéré dans son ensemble, 70,8 % du personnel éducateur était détenteur, en 1998, d'un diplôme d'études collégiales d'un an, de deux ans, ou de trois ans, ou d'un certificat d'études postcollégiales comparé à 58 %, en 1991 (tiré de l'étude *Garde à l'enfance*), une nette amélioration. Quant à la proportion d'éducatrices sans formation en SÉPE, elle a chuté de manière significative; étant passée de 42 % en 1991 à 11,4 % en 1998. En 1998, la proportion d'éducatrices, détentrices d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur dans un domaine afférent à l'éducation de la petite enfance, était de 10,9 % par rapport à 7 % en 1991<sup>14</sup>.

La diminution du nombre d'éducatrices sans aucune formation spécialisée en SÉPE et l'élévation du niveau de formation chez beaucoup d'éducatrices en garderie constituent des signes encourageants tout comme la légère augmentation du pourcentage d'éducatrices possédant au moins deux ans de formation collégiale, seuil jugé minimal pour avoir les compétences de base requises pour travailler en garderie<sup>15</sup>. Néanmoins, qu'il y ait toujours plus du quart du personnel éducateur (28,6 %) avec moins de deux ans de formation spécialisée en SÉPE demeure inacceptable.

**Tableau 4.3**

**Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, personnel éducateur,  
par province et territoire, 1998**

Province – territoire [a]	Sans formation SÉPE	Cours en SÉPE < 1 an	Diplôme SÉPE 1 an	Diplôme SÉPE 2 ans	Diplôme SÉPE 3 ans	Certificat post-collégial SÉPE	B.A. ou plus SÉPE
Colombie-Britannique	7,5 %	1,9 %	37,1 %	35,4 %	5,1 %	3,6 %	9,4 %
Alberta	9,2	26,2	20,2	30,9	2,0	1,6	9,8
Saskatchewan	17,4	22,6	24,8	16,8	0,9	1,9	15,6
Manitoba	21,9	11,0	6,3	29,5	4,2	6,5	20,5
Ontario	8,7	2,4	2,8	69,0	5,3	4,5	7,3
Québec	12,9	4,6	6,9	11,5	40,8	8,1	15,5
Nouveau-Brunswick	36,0	8,7	36,0	12,9	S/O	0,4	6,0
Nouvelle-Écosse	9,8	6,2	14,4	38,3	6,1	7,6	17,6
Île-du-Prince-Édouard	8,2	7,8	2,3	66,2	S/O	0,9	14,6
Terre-Neuve et Labrador	14,9	4,3	12,3	60,5	S/O	2,9	5,1
Yukon [b]	11,5	23,1	26,9	30,8	S/O	S/O	S/O
<b>Canada</b>	<b>11,4%</b>	<b>6,8 %</b>	<b>10,4 %</b>	<b>42,1 %</b>	<b>13,3 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>10,9 %</b>

**Nota :** Ce tableau ne présente que les données portant sur les éducatrices. Se reporter au chapitre 5 pour des données comparables portant sur les directrices. Certains pourcentages apparaissant dans une cellule de ce tableau sont supérieurs à ceux apparaissant dans la cellule comparable du tableau 4.1 (par ex. pour le pourcentage d'éducatrices en Colombie-Britannique détenant un diplôme collégial d'une durée d'un an). Ces disparités s'expliquent par le fait que ce ne sont pas toutes les répondantes qui ont répondu aux questions portant sur leur niveau le plus élevé de scolarisation et de formation spécialisée en SÉPE. Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

S/O : Trop petit échantillon pour être significatif.

[a] Le tableau ne présente pas de chiffres sur les Territoires du Nord-Ouest à cause d'un échantillon trop petit.

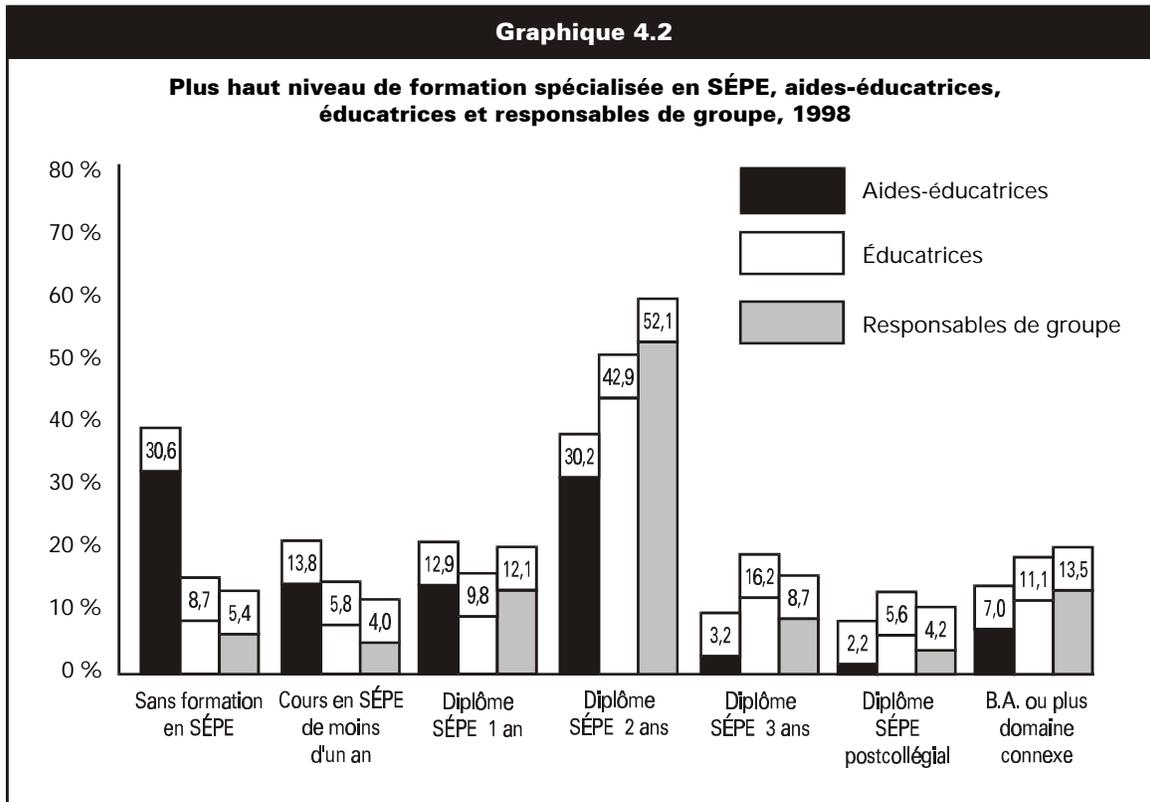
[b] Les chiffres portant sur le Yukon ont été tirés du volet 2 de la recherche *Oui, ça me touche!*. Contrairement aux autres données apparaissant au tableau, ces chiffres ne sont pas pondérés.

**Tableau 4.4**

**Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, personnel éducateur, par poste, 1998**

Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE	Aides-éducatrices	Éducatrices	Responsables de groupe
Sans formation en SÉPE	30,6 %	8,7 %	5,4 %
Cours en SÉPE de moins d'un an	13,8	5,8	4
Diplôme SÉPE – 1 an	12,9	9,8	12,1
Diplôme SÉPE – 2 ans	30,2	42,9	52,1
Diplôme SÉPE – 3 ans	3,2	16,2	8,7
Diplôme SÉPE postcollégial	2,2	5,6	4,2
<b>Baccalauréat ou diplôme supérieur en SÉPE ou domaine connexe</b>	<b>7</b>	<b>11,1</b>	<b>13,5</b>

Graphique 4.2



#### 4.4c Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, par poste

Le tableau 4.4 montre que le niveau de formation spécialisée diffère selon le poste occupé. En effet, 42,6 % des aides-éducatrices détenaient un diplôme d'études collégiales de deux ans ou plus comparé à 75,8 % des éducatrices et 78,5 % des responsables de groupe. Même si grosso modo une aide-éducatrice sur trois (30,2 %) avait terminé un programme d'études de deux ans en SÉPE à peu près le même pourcentage (30,6 %) n'avaient aucune formation en SÉPE.

#### 4.4d Mise en garde relative aux données sur la formation spécialisée en SÉPE

Il faut être prudent dans notre interprétation des données figurant dans ce chapitre étant donné que nos résultats peuvent surestimer légèrement le niveau de formation spécialisée en SÉPE du personnel éducateur. Il importe de noter que 71,3 % des éducatrices ayant répondu au questionnaire qui leur était destiné ont dit qu'elles avaient terminé un programme d'études spécialisées en SÉPE d'une durée de deux ans mais les directrices ont répondu quant à elles, dans le *Sondage sur la garderie*, que seulement 61,5 % de leur personnel éducateur détenait une telle formation. Ces disparités peuvent s'expliquer par la différence des échantillons et par la possibilité qu'une plus forte proportion d'éducatrices, avec un niveau de formation supérieure, aient participé à l'étude.

#### 4.4e Facteurs qui pourraient avoir une influence sur le niveau de formation spécialisée des éducatrices d'une garderie

Parmi les facteurs pouvant influencer sur le niveau de formation en SÉPE des éducatrices, il y a notamment a) les exigences requises par la réglementation provinciale ou territoriale, b) dans quelle mesure la formation spécialisée en SÉPE est accessible et abordable dans une région donnée et c) la structure organisationnelle de la garderie (commercial ou sans but lucratif).

**(i) Réglementation gouvernementale**

Dans bien des cas, les provinces et territoires dont les exigences étaient les plus sévères en matière de formation étaient celles où le personnel éducateur était le mieux formé. Par exemple, en 1998, la réglementation en Ontario exigeait la présence auprès d'un groupe d'enfants d'au moins une éducatrice détenant un diplôme d'une durée de deux ans en SÉPE ou l'équivalent<sup>16</sup>. En Ontario, 69 % des éducatrices détenaient un diplôme de deux ans en SÉPE et 17,1 % un diplôme de trois ans dans le domaine, un diplôme postcollégial, un baccalauréat ou un diplôme supérieur. Au moment de la cueillette de données, au Québec, la réglementation stipulait qu'un tiers du personnel en garderie devait détenir un diplôme collégial ou universitaire en SÉPE ou trois années d'expérience pertinente, accompagnées d'une attestation d'études collégiales (durée d'un an) ou d'un certificat en SÉPE<sup>17</sup>. Au Québec, 52,3 % du personnel éducateur avait terminé deux ou trois ans d'études collégiales en SÉPE. Et 23,6 % détenaient un diplôme postcollégial ou supérieur. L'absence d'exigences en matière de formation spécialisée au Nouveau-Brunswick<sup>18</sup> se reflétait d'autre part dans le nombre d'éducatrices, dans cette province, à ne détenir aucune formation spécialisée en SÉPE (36 %).

Les changements survenus en Alberta de 1991 à 1998 sont particulièrement intéressants. Lors de la cueillette de données en 1991, l'Alberta n'avait aucune exigence en matière de formation spécialisée en SÉPE ni pour les directrices de garderie ni pour le personnel éducateur<sup>19</sup>. Or en 1998, la réglementation stipulait qu'au moins une éducatrice sur quatre devait détenir l'équivalent d'un certificat d'études collégiales (1 an) en SÉPE. De plus, toutes les autres intervenantes, qui ne répondaient pas à cette exigence, devaient avoir suivi un cours d'introduction de 50 heures en SÉPE<sup>20</sup>. En 1991, 72 % des éducatrices en garderie d'Alberta n'avaient pas de formation spécialisée en SÉPE. Ce pourcentage a chuté à 9,2 % en 1998. De 1991 à 1998, la proportion d'éducatrices détenant une formation d'un an en SÉPE est passée de 16 % à 20,2 % et la proportion d'éducatrices avec une formation postsecondaire de deux ans est passée de 13 % pour atteindre 30,9 %<sup>21</sup>.

**(ii) Accessibilité et abordabilité de la formation spécialisée en SÉPE**

C'est la réglementation provinciale/territoriale qui détermine le niveau minimal de formation requise en SÉPE. Le tableau 4.3 montre que la formation d'un bon nombre d'éducatrices, dans certaines provinces, dépasse la norme exigée.

Au moment de la cueillette de nos données, à Terre-Neuve et Labrador, seules les responsables de groupe étaient tenues de détenir un diplôme d'études en SÉPE. Pourtant, 60,5 % de l'ensemble des éducatrices en garderie dans cette province avaient suivi une formation de niveau collégial d'une durée de deux ans en services éducatifs à la petite enfance. Comment expliquer cet état de fait? En premier lieu, la province compte trois établissements d'enseignement qui offrent un programme d'études de deux ans en SÉPE que l'on peut suivre à temps partiel et à temps plein. Le collège de *North Atlantic*, pour un, offre le programme en enseignement à distance de sorte que les étudiantes de toute la province peuvent suivre relativement facilement le programme d'études. Deuxièmement, les programmes fédéraux ont contribué à ce que les collèges puissent offrir leur formation à prix abordable. En effet, avant 1994, les étudiantes avaient droit à une allocation versée par l'Assurance chômage pour poursuivre leurs études collégiales. Les subventions accordées dans le cadre du Programme d'aide pour la pêche des poissons de fonds de l'Atlantique (aboli en 1998) étaient versées aux personnes inscrites à un programme fédéral de formation. Beaucoup de femmes qui travaillaient dans l'industrie du poisson se sont alors inscrites en SÉPE. Et troisièmement, le gouvernement provincial, en annonçant son intention de mettre de l'avant un programme de certification provinciale en SÉPE, a stimulé la motivation des éducatrices à s'inscrire à une formation de deux ans en vue de l'obtention de leurs titres de compétence<sup>22</sup>.

**(iii) Structure organisationnelle**

Le tableau 4.5 montre qu'une plus forte proportion d'éducatrices en garderie commerciale que d'éducatrices en garderie SBL faisaient partie des catégories « sans formation », « cours de moins d'un an », et « certificat collégial d'une durée d'un an ». Parmi les répondantes du secteur SBL occupant le poste d'aide-éducatrice,

**Tableau 4.5**

**Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE du personnel éducateur, secteur sans but lucratif et secteur commercial, par poste, 1998**

Plus haut niveau de formation SÉPE	Aide-éducatricea		Éducatrices		Responsables de groupe	
	Garderie SBL	Garderie BL	Garderie SBL	Garderie BL	Garderie SBL	Garderie BL
Aucune	28,9 %	35,7 %	6,9 %	14,0 %	4,6 %	7,4 %
Cours < 1 an	12,2	17,2	4,1	11,1	2,4	7,7
Diplôme 1 an	12,9	13,7	8,7	13,7	9,5	18,8
Diplôme 2 ans	33,8	19,9	46,0	29,2	52,1	48,4
Diplôme 3 ans	4,0	1,8	16,6	17,4	11,3	3,9
Postcollégial	2,3	2,1	6,6	3,5	5,2	2,0
B.A. ou + domaine connexe	5,8	9,7	11,2	11,2	14,8	11,9

**Nota** : Les données portant sur les garderies municipales ne font pas partie de ce tableau.

45,9 % possédaient un diplôme de deux ans ou plus en SÉPE comparé à 33,5 % des répondantes occupant le même poste mais dans le secteur commercial. De la même manière, 80,4 % des éducatrices en garderie sans but lucratif comparativement à 61,3 % en garderie commerciale détenaient ce niveau de formation. Et à l'échelon des responsables de groupe, même tendance. Dans le secteur SBL, 83,4 % des responsables de groupe avaient une formation spécialisée de deux ans ou plus en SÉPE et c'était le cas de 66,2 % de leur homologues en garderie commerciale.

Une mise en garde s'impose. Les provinces et territoires où une majorité des garderies sont commerciales ont tendance à avoir des normes peu exigeantes relativement à la formation de leur personnel. De sorte que les effets attribuables en apparence au type de garderie (tableau 4.5) pourraient en réalité s'expliquer par le fait que les garderies commerciales sont plus susceptibles d'être situées dans une province ou un territoire qui n'a pas ou peu d'exigences en matière de formation des éducatrices en garderie. Par exemple, au Nouveau-Brunswick, où il n'y a pas d'exigence en matière de formation des éducatrices, 70,7 % des garderies de notre échantillon étaient à but lucratif. À l'Île-du-Prince-Édouard, où seule la directrice et une éducatrice à temps plein doivent détenir un diplôme d'un an en SÉPE, et ce, quelle que soit la taille de la garderie, 75,5 % des garderies de notre échantillon étaient commerciales. Cette tendance aux normes minimales en matière de formation est aussi le cas en Alberta et à Terre-Neuve où 72,3 % et 78,4 % des garderies sont commerciales. En contrepartie, en 1998, c'est au Manitoba et en Ontario que l'on exigeait le plus en matière de formation du personnel éducateur. Or le pourcentage de garderies commerciales dans notre échantillon pour ces deux provinces était de 9,1 % et 25,2 %.

## 4.5 Perfectionnement professionnel

La majorité des programmes d'études en SÉPE visent à ce que les éducatrices qui entrent dans la profession aient un bagage minimum de connaissances de base. La nature du travail en garderie exige cependant que les intervenantes en petite enfance se perfectionnent et acquièrent des compétences qui vont au-delà de la formation de base qu'elles ont reçue au départ. Pour accroître leur niveau de compétence et de savoir, se ressourcer et améliorer leur pratique, il est essentiel que les éducatrices s'engagent, tout au long de leur carrière, dans un processus de perfectionnement professionnel.

**Tableau 4.6**

**Participation à des activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois, personnel éducateur, par province et territoire, 1998**

Province – territoire [a]	Aucune	Colloque	Ateliers	Cours crédité	Cours non crédité	Autre sur place
Colombie-Britannique	13,4 %	42,9 %	73,3 %	13,2 %	6,4 %	19,5 %
Alberta	36,0	23,4	39,8	11,0	4,3	16,1
Saskatchewan	28,4	43,3	53,6	4,3	3,8	19,9
Manitoba	27,8	40,4	48,5	4,9	2,4	10,8
Ontario	20,2	26,2	68,6	4,5	2,2	24,5
Québec	27,4	13,1	47,3	5,7	1,6	18,0
Nouveau-Brunswick	50,1	11,7	35,8	1,9	1,3	11,3
Nouvelle-Écosse	19,2	34,8	66,7	4,9	2,5	18,7
Île-du-Prince-Édouard	7,6	66,2	84,5	10,1	3,2	23,0
Terre-Neuve et Labrador	22,8	41,3	66,5	8,8	11,1	12,1
Yukon [b]	24,7	9,6	34,2	15,1	0	5,5
<b>Canada</b>	<b>23,8 %</b>	<b>25,8%</b>	<b>58,6 %</b>	<b>6,3 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>20,0 %</b>

**Nota :** Ce tableau ne présente que les données portant sur les éducatrices. Se reporter au chapitre 5 pour des données comparables portant sur les directrices. Une personne pouvait fournir plus d'une réponse de sorte que le total des colonnes et des rangées pourrait dépasser 100 %.  
 [a] Le tableau ne présente pas de chiffres sur les Territoires du Nord-Ouest à cause d'un échantillon trop petit.  
 [b] Les chiffres portant sur le Yukon ont été tirés du volet 2 de la recherche *Oui, ça me touche!*. Contrairement aux autres données apparaissant au tableau, ces chiffres ne sont pas pondérés.

#### 4.5a À l'échelle canadienne

À l'échelle canadienne, 76,2 % des intervenantes avaient participé à une forme ou une autre d'activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois. Mais les variations étaient considérables d'une province et d'un territoire à l'autre. Au Nouveau-Brunswick, le pourcentage était aussi bas que 49,9 % tandis qu'il atteignait 92,4 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 86,6 % en Colombie-Britannique. Parmi les activités de perfectionnement les plus courantes, on retrouve les ateliers (58,6 %) et les colloques (25,8 %). Peu d'éducatrices suivaient des cours crédités (6,3 %) ou sans unité de crédit (2,8 %). Le tableau 4.6 donne un aperçu de la situation relative au perfectionnement professionnel dans les provinces et territoires.

Sur quoi portaient les activités de perfectionnement professionnel suivies par le personnel éducateur? Quarante-huit pour cent des éducatrices avaient suivi un atelier ou un cours sur « l'intervention auprès d'enfants avec des comportements difficiles ». Suivaient par ordre d'importance des ateliers portant sur « les préjugés et la diversité culturelle » (42,5 %), et sur « les interventions auprès d'enfants avec des difficultés d'élocution et langage » (25,6 %). Parmi les autres sujets, notons « la prévention d'abus et le dépistage » (24,1 %) et « le dépistage précoce de problèmes d'apprentissage » (21,9 %). (Soulignons que ces cinq sujets étaient proposés dans le questionnaire. Par ailleurs, 17 % des éducatrices ont répondu qu'elles avaient suivi des ateliers et des cours portant sur d'autres thèmes.)

#### 4.5b Comparaison avec 1991

Le pourcentage d'éducatrices qui n'avaient pas suivi de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois est passé de 13 % en 1991<sup>23</sup> à 23,8 % en 1998. Parmi celles qui en avaient suivi, les différents types de perfectionnement ont attiré sensiblement le même nombre de participantes les deux années sauf en ce qui a trait aux cours crédités. En 1991, 20 % des éducatrices<sup>24</sup> avaient suivi un cours avec unités de crédit comparé à seulement 6,3 % en 1998. Notre analyse des variations d'une province et d'un territoire relativement à la participation à des activités de perfectionnement professionnel est présentée ci-après.

#### 4.5c Participation à des activités de perfectionnement professionnel, par poste

Le tableau 4.7 montre que les responsables de groupe avaient suivi en plus grand nombre que les éducatrices des activités de perfectionnement professionnel; et c'était le cas des éducatrices par rapport aux aides-éducatrices. Cette tendance se maintient pour chaque type d'activités de perfectionnement professionnel.

#### 4.5d Contraintes à la participation à des activités de perfectionnement professionnel

Nous avons demandé aux personnes qui n'avaient pas suivi de perfectionnement professionnel au cours des douze derniers mois de classer, par ordre d'importance : « pas importante du tout », « plutôt importante », « très importante » les raisons qui avaient pu les en empêcher. La raison la plus courante classée « très importante » était « tout coûtait trop cher » (47,7 % des répondantes). Suivaient « je n'avais pas de renseignement sur les cours, ateliers ou congrès pertinents » (41,1 %), « je ne pouvais pas être libérée pour participer » (30,5 %), et « aucun des cours, ateliers ou congrès ne correspondait à mes besoins » (26,8 %).

#### 4.5e Facteurs qui peuvent influencer sur la participation à des activités de perfectionnement professionnel

La participation du personnel éducateur à des activités de perfectionnement professionnel dépend en partie de l'existence de ces activités, de la possibilité d'être libérée pour y participer, de l'encouragement provenant de la garderie et des soutiens qu'elle peut offrir. (Se reporter au chapitre 6 pour une discussion sur la manière dont les garderies appuient leurs éducatrices qui suivent du perfectionnement professionnel.) Par ailleurs, la réglementation provinciale et territoriale peut aussi influencer sur la participation.

**Tableau 4.7**

**Participation à des activités de perfectionnement professionnel  
au cours des 12 derniers mois, éducatrices, par poste, 1998**

Type d'activités de perfectionnement professionnel	Aides-éducatrices	Éducatrices	Responsables de groupe	Tous postes combinés
Aucune	32,9 %	24,3 %	14,9 %	24,1 %
Atelier	49,6 %	58,8 %	67,7 %	58,6 %
Colloque	18,5 %	24,7 %	40,3 %	25,7 %
Cours crédité	7,9 %	6,0 %	6,9 %	6,3 %
Cours sans crédit	2,4 %	2,8 %	3,0 %	2,8 %
Autre sur place	15,3 %	19,7 %	27,4 %	20,0 %

**Nota :** Une personne pouvait fournir plus d'une réponse de sorte que le total des colonnes et des rangées pourrait dépasser 100 %.

**(i) Réglementation**

La réglementation à l'Île-du-Prince-Édouard exige que tout le personnel éducateur suive 30 heures de formation en cours d'emploi, à chaque période de trois ans<sup>25</sup>. La Colombie-Britannique délivre des permis de pratique individuels aux éducatrices et pour qu'ils soient renouvelés, les éducatrices doivent faire la preuve qu'elles ont suivi au moins 12 heures de perfectionnement professionnel au cours des cinq années antérieures<sup>26</sup>. Ces exigences peuvent servir à expliquer le fait que les pourcentages de participation à des activités de perfectionnement professionnel étaient beaucoup plus élevés dans ces deux provinces (92,4 % et 86,5 %) qu'ailleurs au Canada.

**(ii) Soutien fourni par la garderie**

Plus de la moitié des éducatrices qui avaient suivi du perfectionnement professionnel (61,3 %) ont répondu que leur garderie avait payé leurs frais d'inscription; 37,5 % avaient été libérées et rémunérées pour y participer; 5,3 % avaient été libérées mais n'avaient pas été rémunérées; et 25,2 % n'avaient profité d'aucun de ces avantages. Les provinces d'où provenaient la majorité des éducatrices qui avaient suivi du perfectionnement mais n'avaient profité d'aucun de ces avantages étaient Terre-Neuve (51,1 %), d'Alberta (49,5 %) et du Nouveau-Brunswick (45,6 %). Les subventions de fonctionnement versées aux garderies ont été abolies en 1993 dans la province de Terre-Neuve et en 1995, au Nouveau-Brunswick. En Alberta, les subventions de fonctionnement ont commencé à diminuer graduellement en 1993, pour disparaître complètement le 1<sup>er</sup> avril 1999. L'inexistence ou le peu de subventions de fonctionnement réduisent la capacité d'une garderie à soutenir ses employées intéressées à suivre du perfectionnement professionnel.

**(iii) Structure organisationnelle**

À l'échelle canadienne, 58,5 % des intervenantes en garderie commerciale et 82,3 % des intervenantes en garderie SBL avaient suivi au moins une activité de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois. (Soulignons que les activités de perfectionnement professionnel suivies par le personnel des garderies municipales ne sont pas prises en compte dans les statistiques sur les garderies sans but lucratif). Parmi les éducatrices qui avaient suivi du perfectionnement professionnel, 66,7 % des éducatrices en garderie SBL, comparé à 46,1 % en garderie commerciale, s'étaient fait rembourser leurs frais d'inscription par la garderie. Un pourcentage de 44,9 % des éducatrices en garderie SBL comparé à 10,9 % en garderie commerciale avaient eu droit à un congé rémunéré. Il faut savoir que dans certaines provinces, par exemple au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, les garderies commerciales n'ont pas droit aux subventions de fonctionnement que reçoivent les garderies sans but lucratif. Tel que mentionné auparavant, l'inexistence de ces subventions ou leur niveau peu élevé, peut réduire les ressources et le soutien que les garderies sont en mesure d'accorder à leur personnel.

**4.5f S'informer par la lecture**

Près des deux tiers des répondantes ont dit qu'elles n'étaient pas abonnées ou ne lisaient pas régulièrement des revues ou bulletins d'information portant sur les services de garde l'enfance. C'était le cas de 78,3 % des aides-éducatrices, 61,7 % des éducatrices et de 55,4 % des responsables de groupe. Par contre, 84,6 % des intervenantes avaient lu au moins un ouvrage sur la garde à l'enfance au cours des 12 derniers mois. Un plus grand nombre d'aides-éducatrices (21,9 %) n'avaient pas lu d'ouvrage spécialisé dans le domaine au cours de la dernière année comparé aux éducatrices (14,3 %) et aux responsables de groupe (14,6 %).

**4.5g Remarques portant sur le perfectionnement professionnel**

Nos données relatives à la participation des éducatrices à des activités de perfectionnement professionnel sont préoccupantes à certains égards. Premièrement, le pourcentage d'intervenantes en garderie, à l'échelle canadienne, qui n'avaient pas suivi de perfectionnement professionnel est passé de 13 % en 1991 à 23,8 % en 1998. Deuxièmement, le niveau de participation varie considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre. Troisièmement, même si une majorité des éducatrices avaient suivi une forme ou une autre de

perfectionnement en cours d'emploi, la plupart des activités de perfectionnement étaient de nature ponctuelle soit un atelier ou une présentation lors d'un colloque. Seulement 6,3 % des intervenantes étaient inscrites à un cours crédité pouvant mener à l'obtention d'un diplôme. Il semblerait donc que les éducatrices en garderie ne compensent pas leur manque de formation de base en SÉPE par un bon programme de perfectionnement en cours d'emploi.

## 4.6 Les éducatrices qui assument des responsabilités supplémentaires ou spéciales

Beaucoup d'éducatrices se voient attribuer des responsabilités de supervision et d'enseignement qui exigent des connaissances spécialisées qu'elles n'ont pas acquises au cours de leur formation de base en SÉPE. Cette section de notre rapport porte sur le niveau d'éducation et de formation des éducatrices qui ont à superviser d'autres membres du personnel éducateur et de celles qui travaillent auprès des poupons/bambins ou d'enfants qui ont des besoins spéciaux.

### 4.6a Supervision de stagiaires en SÉPE

Beaucoup de formatrices en services éducatifs à la petite enfance croient que les stages en milieu de garde effectués par les étudiantes en cours de formation constituent la partie la plus formatrice de leur programme d'études. Les stagiaires ont l'occasion d'observer des professionnelles en petite enfance à l'œuvre dans un milieu de travail et sont exposées aux applications pratiques de la théorie qui leur a été enseignée en classe. L'étudiante qui a la chance de travailler en garderie peut aussi mettre en pratique ses connaissances en petite enfance et mettre à l'épreuve les habiletés acquises. Généralement, les stagiaires sont supervisées à la fois par un professeur du collège où elles sont inscrites et par une éducatrice de la garderie où se déroule le stage. L'accompagnement fourni par cette éducatrice est un facteur crucial du processus d'apprentissage de l'étudiante. Le fait d'observer des éducatrices d'expérience et d'être supervisées par celles-ci permet aux étudiantes d'apprendre à réfléchir sur leur pratique, à examiner les processus décisionnels qui contribuent à enrichir le milieu éducatif et à évaluer leur propre cheminement professionnel.

Près de la moitié de toutes les répondantes (46 %) ont dit qu'elles avaient la responsabilité de superviser des stagiaires en SÉPE. La répartition est la suivante : 58,7 % de toutes les responsables de groupe, 49,4 % de toutes les éducatrices, et 18,5 % de toutes les aides-éducatrices. Nous avons comparé la formation des intervenantes qui supervisaient des stagiaires à celle des intervenantes qui n'en supervisaient pas. Près de 59 % des intervenantes responsables de stagiaires détenaient un diplôme de deux ou de trois ans en SÉPE comparé à 37,6 % de celles qui n'en supervisaient pas. Chez les éducatrices qui détenaient un diplôme postcollégial, le pourcentage de celles qui supervisaient des stagiaires et de celle qui n'en supervisaient pas était sensiblement le même soit 15,9 % comparé à 15,4 %. Le chapitre 9 fournit plus de détails sur les stages et le rôle des garderies.

### 4.6b Travailler auprès des poupons et des bambins

Le *Sondage sur la garderie* a révélé qu'en 1998, 41,4 % des garderies au Canada offraient des services de garde aux poupons (0 à 17 mois) et 87 % offraient des services de garde aux bambins/trotteurs (18 mois à 2 ans et 11 mois). Quarante-et-un pour cent des éducatrices ont répondu qu'elles travaillaient principalement auprès de poupons et de bambins.

Une enquête réalisée en 1998 auprès des établissements d'études collégiales dispensant un programme d'études en SÉPE a révélé que « le contenu des programmes d'études en SÉPE portait principalement sur les services de garde destinés aux enfants d'âge préscolaire »<sup>27</sup>. Cette situation a de quoi nous inquiéter. Selon un groupe de

chercheurs qui ont mené aux États-Unis en 1989 une étude sur les effectifs en garderie, leurs conclusions sur la corrélation entre la formation du personnel éducateur et la qualité des services de garde mettent en lumière « l'importance d'une formation hautement spécialisée pour travailler auprès de poupons et de bambins. Cela s'oppose à la notion populaire comme quoi toute bonne « nounou » saurait éduquer un poupon puisqu'il lui faut simplement savoir le bercer ou changer sa couche. Nous sommes d'avis qu'une formation spécialisée de niveau collégial en soins destinés aux poupons et aux bambins permet aux éducatrices d'acquérir les connaissances de base requises en développement de l'enfant pour comprendre les enfants et être en mesure de répondre à leur rythme particulier et excessivement rapide de développement au cours de leurs premières années de vie »<sup>28</sup>.

Or, au Canada, seule la Colombie-Britannique exige des éducatrices travaillant auprès des poupons une formation spécialisée dans ce domaine. La réglementation de cette province stipule que pour chaque groupe d'enfants de moins de trente mois, il doit y avoir une éducatrice détenant une formation de base en SÉPE et une spécialisation en soins destinés aux poupons et aux bambins<sup>29</sup>.

Nous avons comparé le niveau de formation des éducatrices qui passaient la plus grande partie de leur journée auprès d'enfants de moins de trois ans avec la formation de l'ensemble du personnel éducateur et nous n'avons pas constaté de grandes différences. Elles étaient seulement 5 % d'éducatrices de plus à avoir fait un programme d'études de deux ans en SÉPE. Le plus haut niveau de formation des éducatrices affectées aux poupons et bambins correspondait sensiblement à celui de l'ensemble du personnel éducateur.

#### 4.6c Travail auprès d'enfants avec des besoins spéciaux

D'après les données tirées du *Sondage sur la garderie*, environ 70 % des garderies au Canada accueillent, en 1998, au moins un enfant avec des besoins spéciaux<sup>30</sup>. Près d'une garderie sur huit (12,2 %) recevait cinq enfants ou plus avec des besoins spéciaux. Le travail auprès de ces enfants et de leur famille exige des éducatrices un tronc plus étendu de connaissances et un répertoire plus varié d'interventions professionnelles portant sur le développement normatif et atypique des enfants, sur la communication avec les parents, et sur les relations avec les professionnels de la santé et des services sociaux qu'elles ne reçoivent durant leur formation de base en SÉPE. Pourtant, la réglementation qui prévaut actuellement dans le domaine ne reconnaît pas cet état de fait. Seules les provinces de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont des exigences en matière de formation en ce qui a trait au personnel éducateur intervenant auprès des enfants avec des besoins spéciaux.

Nos données indiquent cependant qu'un certain nombre d'éducatrices et de garderies reconnaissent l'importance d'une formation spécialisée dans ce domaine. Près de 26 % des éducatrices qui ont répondu au questionnaire qui leur était destiné ont dit qu'elles avaient suivi du perfectionnement ayant trait aux problèmes d'élocution et de langage au cours des 12 derniers mois. Quarante-huit pour cent d'entre elles avaient suivi une formation sur les interventions à adopter dans les cas de problèmes de comportement. Près de 20 % des garderies avaient offert une formation sur place à une éducatrice ou l'avaient rémunérée pour qu'elle suive un cours sur les soins à apporter à des enfants souffrant d'incapacités physiques ou dont la santé était fragile. Un peu plus de 14 % des garderies avaient soutenu leurs éducatrices afin qu'elles se familiarisent avec d'autres formes de communication notamment avec le langage gestuel. Soulignons que certaines de ces garderies avaient organisé cette formation à l'interne ou payé une formatrice pour l'offrir. Se reporter au chapitre 9 pour plus de détails sur l'intégration des enfants avec des besoins spéciaux.

## 4.7 En résumé

Ce chapitre fait état de bonnes nouvelles et de mauvaises nouvelles. La bonne nouvelle, c'est que le niveau d'éducation et de formation des éducatrices en garderie semblent s'être amélioré par rapport à 1991. Le pourcentage d'éducatrices sans aucune formation spécialisée en SÉPE a chuté de façon significative pour passer

de 42 % en 1991 à 11,4 % en 1998. À l'échelle canadienne, 60,4 % du personnel éducateur détenait, en 1998, un diplôme collégial d'une durée de deux ou trois ans ou un certificat postcollégial comparé à 31 % en 1991<sup>31</sup>. Nous l'avons mentionné précédemment : un programme d'études collégiales d'une durée de deux ans est jugé comme étant le seuil de formation minimale qu'il faut avoir pour posséder les compétences de base requises pour travailler en garderie. Le pourcentage d'éducatrices détenant un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur dans un domaine relié à l'éducation en services de garde a également légèrement augmenté de 1991 à 1998 (de 7 % à 10,9 %). Toutefois, il ne faut pas trop se réjouir ni pavoiser. Les moyennes canadiennes masquent en réalité d'énormes disparités régionales. Dans certaines provinces et territoires, le niveau de formation du personnel en garderie est nettement sous la moyenne canadienne. L'argument voulant que le nombre d'éducatrices en garderie moins qualifiées soit plus faible aujourd'hui ne saurait nous conforter complètement.

Et les mauvaises nouvelles. D'abord, disons que la proportion d'éducatrices détenant seulement un diplôme d'études secondaires ou moins est demeurée sensiblement la même. En effet, en 1991, 14,9 %<sup>32</sup> des éducatrices étaient à cet échelon par rapport à 14,3 % en 1998. En ce qui a trait au perfectionnement professionnel, la proportion d'éducatrices qui n'avaient suivi aucune forme d'activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois est passée de 13 % en 1991<sup>33</sup> à 23,8 % en 1998. Pourtant, nous savons que c'est en se perfectionnant sur une base régulière que les éducatrices en SÉPE actualisent leur savoir, développent leurs habiletés et améliorent leur pratique.

Les études ont démontré que le niveau de scolarisation générale (tous programmes d'études confondus) ainsi que le niveau de formation spécialisée en SÉPE sont parmi les facteurs les plus importants – si non les plus importants – pour assurer des services éducatifs à la petite enfance de qualité. Pourtant, une enquête pancanadienne récente, réalisée auprès des maisons d'enseignement offrant le programme d'études en SÉPE, indique que ces établissements ont subi d'importantes coupes budgétaires et qu'ils s'attendent à en subir de nouvelles. De sorte que les frais de scolarité des étudiantes ont dû être augmentés, une contrainte réduisant d'autant l'accès aux programmes de formation<sup>34</sup>. Pour que les garderies puissent avoir accès à un large bassin d'éducatrices compétentes et qualifiées pour intervenir auprès des enfants durant les années les plus importantes et critiques de leur développement, il faudra plus de programmes d'études en services éducatifs à la petite enfance et plus d'investissement public dans le domaine.

#### Notes

- 1 Doherty, 1996, chapitre 6.
- 2 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, p. 102 à 110.
- 3 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, tableau 4, p.10.
- 4 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, tableau 1, p.3.
- 5 Note de traduction: pour les fins de ce chapitre, à moins que des précisions ne s'imposent, le terme « éducatrice » est employé dans un sens générique pour inclure à la fois les répondantes qui se sont définies comme aides-éducatrices, éducatrices, et responsables de groupe.
- 6 Doherty et Stuart, 1997; Friesen, 1992; Goelman et Pence, 1987.
- 7 Arnett, 1989; Berk, 1985; Helburn, 1995; Howes, Smith et Galinsky, 1995; Ruopp, *et al.*, 1979; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 8 Arnett, 1989; Berk, 1985; Dunn, 1993; Howes, 1983; Howes, Smith et Galinsky, 1995; Kontos, Hsu et Dunn, 1994; Ruopp, *et al.*, 1979; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 9 Les consensus à ce propos se retrouvent dans un énoncé des normes professionnelles des éducatrices en services éducatifs à la petite enfance, préparé par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et à paraître en 1999.
- 10 Pence et Griffin, 1991, p. 29.
- 11 Étant donné que les termes « certificat » et « diplôme » n'ont pas la même signification d'une province et d'un territoire à l'autre, l'expression « diplôme d'une durée d'un an » comprend les deux termes.
- 12 Les chiffres de 1991 utilisés dans cette section sont tirés du tableau A9 (p. 40) de l'étude *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992).

- 13 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 14 Les chiffres de 1991 utilisés dans cette section sont tirés du tableau A10 de l'étude *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992). Il faut toutefois noter que les statistiques de 1991 comprennent les directrices, lesquelles ont tendance à avoir une formation plus poussée en SÉPE par rapport aux éducatrices. Par conséquent, les augmentations dans les niveaux de formation sont probablement plus marquées que les statistiques ne le permettent de le constater.
- 15 Goelman, à paraître; Pence et Griffin, 1991, p. 29.
- 16 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 17 Le gouvernement du Québec, depuis, a modifié sa réglementation et dorénavant deux éducatrices sur trois doivent détenir un diplôme collégial ou universitaire en SÉPE ou dans un domaine connexe et la troisième personne doit détenir une attestation en SÉPE (équivalence d'une année d'études collégiales).
- 18 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 19 *Childcare Resource and Research Unit*, 1991. p.3.
- 20 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 21 Les chiffres de 1991 utilisés dans cette section sont tirés du tableau A10 (p. 40) de l'étude *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992).
- 22 L'information portant sur l'accessibilité et l'abordabilité des programmes d'études en SÉPE provient de Bertrand et Beach, 1998, p. 106.
- 23 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A13, p. 42.
- 24 FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 38.
- 25 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 26 Bertrand et Beach, 1998, p. 56.
- 27 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, p. 103.
- 28 Whitebook, Howes et Phillips, 1990, p.46.
- 29 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 30 Voici la définition d'enfants « avec des besoins spéciaux » tel que proposé dans le sondage : « *enfants qui ont une incapacité physique ou intellectuelle diagnostiquée par un ou une professionnelle de la santé, tel médecin ou orthophoniste. Inclure les enfants qui ont été diagnostiqués fragiles au plan physique ou perturbés au plan émotionnel* ».
- 31 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A10, p.40.
- 32 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A9, p.40.
- 33 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A13.
- 34 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, p. 67.

# Chapitre 5

## Les directrices\* en garderie

*Gillian Doherty, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

*« La directrice influe de plusieurs façons et de manière substantielle sur le climat de la garderie autant au niveau de l’environnement de travail des éducatrices que du programme éducatif et de la qualité du milieu de vie des enfants. Pour bien s’acquitter de ses diverses responsabilités, la directrice doit avoir un répertoire étendu de compétences et il lui faut porter plusieurs chapeaux à la fois. Elle doit pouvoir analyser un budget, gérer des équipements et superviser du personnel; elle doit tenir les registres, s’occuper de la réception, assurer la liaison avec le milieu et la collectivité et coordonner les relations publiques; elle doit élaborer les programmes d’activités, organiser des collectes de fonds; elle doit se faire infirmière et nutritionniste; et elle doit défendre les droits des enfants. »*

— Paula Jorde Bloom, 1992, p. 139

### 5.1 Introduction

Quels sont les facteurs qui permettent aux directrices de s’acquitter efficacement de leurs nombreuses fonctions et de réussir à offrir des services de garde de qualité dans un environnement de travail agréable où le personnel collabore et s’entraide mutuellement? La recherche indique que la formation et l’expérience des directrices constituent des éléments extrêmement importants. Selon une étude réalisée dans plusieurs états américains et menée auprès de 398 garderies, « les directrices les plus scolarisées se retrouvaient dans les garderies de meilleure qualité, celles dont le niveau d’instruction était moyen se retrouvaient dans les garderies de qualité médiocre, et les moins instruites dans les garderies de mauvaise qualité<sup>1</sup> ». Les résultats d’une autre étude vont dans le même sens; ils font ressortir que le niveau de scolarisation générale de la directrice est la variable la plus significative en ce qui a trait à la qualité de la garderie dans son ensemble. On apprend également dans cette étude qu’il y a une corrélation significative entre la qualité des services offerts en garderie et le fait que les directrices ont une formation spécialisée en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE) et en gestion de services de garde<sup>2</sup>.

L'organisation américaine, *National Association for the Education of Young Children (NAEYC)*, s'appuyant sur son expertise en matière d'accréditation des garderies, affirme que « le fait d'avoir une directrice avec une bonne formation en SÉPE et un diplôme de premier cycle est la variable qui prédit le mieux la qualité générale d'une garderie<sup>3</sup> ». Les garderies dont les directrices ont plus d'années d'expérience ont tendance à offrir de meilleurs services<sup>4</sup> et les enfants qui fréquentent ces garderies obtiennent de meilleurs scores sur les test de langage et de sociabilité<sup>5</sup>. Les éducatrices qui travaillent dans des garderies dont la directrice a une formation spécialisée en gestion de ressources humaines et en administration sont plus satisfaites de leur garderie en tant que milieu de travail<sup>6</sup>. Elles sont également plus positives et chaleureuses dans leurs interactions avec les enfants; et elles sont plus nombreuses à offrir un programme éducatif adapté à l'âge des enfants dont elles ont la responsabilité<sup>7</sup>.

Dans ce chapitre, en nous appuyant sur les données recueillies dans le *Questionnaire destiné à la directrice* (cf. annexe B), nous vous présentons le portrait des directrices en garderie au Canada. Ce portrait recoupe leurs antécédents personnels, leur niveau d'éducation formelle, les activités de perfectionnement professionnel auxquelles elles s'adonnent, leur expérience de travail et les sentiments qu'elles entretiennent à l'égard de leur profession. Un profil parallèle des éducatrices en garderie et des renseignements sur leur formation font l'objet des chapitres 3 et 4. Au chapitre 6, nous nous penchons sur les salaires et les conditions de travail des éducatrices et des directrices. Et dans le chapitre 7, nous nous intéressons au point de vue de ces deux groupes d'employées en rapport avec les services de garde à l'enfance en tant que carrière.

## 5.2 Les répondantes

Les renseignements figurant dans ce chapitre proviennent des questionnaires destinés aux directrices auxquels ont répondu 848 directrices<sup>8</sup>. En appliquant des techniques standardisées de pondération, nous pouvons dire que nos 848 directrices représentent environ 4 636 directrices travaillant dans des garderies qui offrent des services de garde à temps plein à des enfants de moins de 6 ans (elles peuvent également offrir d'autres types de services). Les répondantes provenaient des dix provinces, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

Des directives comprises dans le questionnaire indiquaient qu'il devait être rempli par la directrice de la garderie, sa propriétaire-directrice, ou par la personne qui assumait le rôle de directrice (dans une garderie qui faisait partie d'une agence multiservice chapeautant plusieurs garderies situées dans des lieux physiques différents). Étant donné que les provinces et territoires utilisent souvent une terminologie qui leur est propre, les définitions suivantes ont été proposées aux directrices pour décrire le poste qu'elles occupaient :

- **coordonnatrice** : s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un service particulier offert par un organisme multiservice lequel est administré par une directrice générale;
- **directrice-éducatrice** : s'applique à une personne qui travaille directement auprès des enfants et accomplit aussi des tâches administratives;
- **directrice administrative** : s'applique à une personne qui accomplit strictement des tâches administratives.

Ces catégories s'excluent mutuellement. En se rapportant aux définitions proposées, 13,9 % des répondantes se sont définies comme coordonnatrices, 43,6 % comme directrices-éducatrices et 42,5 % comme directrices administratives. Parmi les répondantes, 63 % travaillaient dans des garderies sans but lucratif, 33,6 % dans des garderies commerciales et les autres travaillaient dans des garderies municipales.

### 5.3 Profil démographique

La plupart des directrices étaient des femmes (96,4 %). Aucune surprise à cet égard puisque nous avons trouvé que 98,3 % du personnel éducateur était féminin. Il y avait plus d'hommes dans le poste de directeur administratif (5,8 %) que dans le poste de coordonnateur (1,7 %) ou de directeur-éducateur (2 %).

À l'échelle du Canada, 71,8 % des directrices étaient âgées de 35 ans ou plus, et 51,7 % avaient plus de 40 ans. Seulement 11,7 % d'entre elles avaient moins de 30 ans. Par contre, à Terre-Neuve et Labrador, une proportion beaucoup plus importante de directrices (41,2 %) avaient moins de 30 ans. Au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, nous avons également trouvé que 20 % des directrices avaient moins de 30 ans. Un plus fort pourcentage de directrices-éducatrices (15,1 %) que de coordonnatrices (10,4 %) et de directrices administratives (13,8 %) avaient plus de 50 ans.

La majorité des directrices (86,3 %) habitaient dans la même collectivité depuis plus de cinq ans; à peine 1,2 % y étaient depuis moins d'un an. Près des trois quarts (73,7 %) étaient mariées ou vivaient avec un conjoint et 38,9 % des directrices avaient des enfants de 12 ans ou moins à la maison.

<b>Tableau 5.1</b>				
<b>Profil démographique des directrices en garderie, Canada, 1998</b>				
<b>Caractéristique</b>	<b>Coordonnatrices</b>	<b>Directrices-éducatrices</b>	<b>Directrices administratives</b>	<b>Trois postes combinés</b>
Femme	98,3 %	98,0 %	94,2 %	96,4 %
Âge :				
20 – 24	0,5 %	3,0 %	0,9 %	1,7 %
25 – 29	14,3	13,9	4,5	10,0
30 – 34	22,8	17,2	13,9	16,6
35 – 39	13,7	18,7	23,5	20,1
40 – 44	24,8	19,5	24,8	22,5
45 – 49	13,7	12,6	18,6	15,3
50 et plus	10,4	15,1	13,8	13,9
Période de temps dans la même collectivité				
Moins d'un an	0,8 %	1,9 %	0,7 %	1,2 %
1 – 2 ans	5,2	4,8	4,2	4,6
3 – 5 ans	9,6	9,0	6,1	7,9
5 ans et plus	84,5	84,2	89,0	86,3
Mariée ou avec conjoint	70,6 %	70,2 %	78,3 %	73,7 %
Enfant(s) de 12 ans ou moins à la maison	39,3 %	36,4 %	41,3 %	38,9 %

## 5.4 Plus haut niveau de scolarisation générale

### 5.4a À l'échelle canadienne

Le tableau 5.2 présente le niveau le plus élevé de scolarisation générale chez les coordonnatrices, les directrices-éducatrices, les directrices administratives, et pour l'ensemble des directrices tous postes combinés. On retrouve une concentration de coordonnatrices et de directrices administratives au niveau du diplôme collégial d'une durée de deux ans<sup>9</sup>, du baccalauréat ou d'un diplôme supérieur. Les directrices-éducatrices avaient tendance à détenir principalement un diplôme collégial de deux ans.

À l'échelle provinciale, c'est au Manitoba avec 48,2 %, en Nouvelle-Écosse avec 38,3 % et au Québec avec 38,2 % que nous avons trouvé les plus forts pourcentages de directrices détenant un baccalauréat ou un diplôme supérieur. Le plus petit pourcentage de directrices avec de tels titres de compétence se retrouvaient à l'Île-du-Prince-Édouard (16,3 %) et en Colombie-Britannique (19,1 %). Le Nouveau-Brunswick avait le plus fort pourcentage de directrices avec seulement un diplôme d'études secondaires (13,9 %). Le niveau le plus élevé de scolarisation pour plus de la moitié des directrices en garderie au Nouveau-Brunswick (58,2 %) était d'une année ou moins de collège.

**Tableau 5.2**

**Plus haut niveau de scolarisation générale chez les directrices par poste, 1998**

Plus haut niveau de scolarisation générale	Coordonnatrices	Directrices-éducatrices	Directrices administratives	Trois postes combinés
Diplôme d'études secondaires	2,1 %	2,5 %	5,0 %	3,5 %
Diplôme collégial d'une durée de 1 an	7,9	12,8	3,5	8,1
Diplôme collégial d'une durée de 2 ans	34,5	42,0	33,1	37,2
Diplôme collégial d'une durée de 3 ans	10,3	10,9	9,0	10,0
Certificat postcollégial	13,3	7,4	12,6	10,4
Baccalauréat et plus	31,9	24,3	36,8	30,7

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

**Tableau 5.3**

**Comparaison des niveaux de scolarisation générale des directrices-éducatrices et des directrices administratives, 1991 et 1998**

Plus haut niveau de scolarisation générale	Directrices-éducatrices		Directrices administratives	
	1991	1998	1991	1998
Moins d'un an d'études collégiales	13,9 %	2,5 %	15,1 %	5,0 %
Baccalauréat ou grade supérieur	12,3	24,3	30,8	36,8

**Source :** Les données pour 1991 sont tirées de l'enquête *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992) p. 25.

**Tableau 5.4**

**Plus haut niveau de scolarisation générale chez les directrices, par type de garderie, 1998**

Type de garderie	Diplôme d'études secondaires	Diplôme collégial 1 an	Diplôme collégial 2 ans	Diplôme collégial 3 ans	Diplôme postcollégial	B.A. ou plus d'études
SBL	2,9 %	5,8 %	38,0 %	9,6 %	12,8 %	30,9 %
BL	4,5	13,2	32,7	11,9	6,8	30,9

Nota : Ce tableau ne comprend pas les données sur les garderies municipales.

### 5.4b Comparaison avec 1991

En 1998, le nombre de directrices-éducatrices et de directrices administratives avec moins d'un an d'études collégiales était inférieur à 1991 et elles étaient plus nombreuses à détenir un baccalauréat ou plus. Nous ne pouvons pas faire la comparaison pour les coordonnatrices puisque le rapport de l'enquête de 1991 ne fournit pas de données à propos de leur niveau d'éducation.

### 5.4c Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

Il ressort du tableau 5.4 qu'un pourcentage légèrement plus élevé de directrices en garderie commerciale (4,5 %) que de directrices en garderie SBL (2,9 %) ne détenaient qu'un diplôme d'études secondaires. Par ailleurs, il n'y avait pas de différence d'un secteur à l'autre entre les directrices qui détenaient un baccalauréat ou plus.

## 5.5 Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE

### 5.5a À l'échelle canadienne

Conseiller et guider les autres dans l'élaboration et la mise en œuvre d'activités stimulantes et adaptées à l'âge des enfants représente une partie importante des fonctions d'une directrice en garderie. Être en mesure de bien s'acquitter de ce rôle conseil implique une compréhension approfondie des phases de développement de l'enfant et des répercussions sur le milieu de garde. Au total, 74,3 % des directrices détenaient un diplôme collégial d'une durée de deux ans ou un grade supérieur en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE). Par contre, comme on peut le voir au tableau 5.5, un quart des directrices administratives (25,5 %) n'avaient pas de formation pertinente en SÉPE comparativement à 11,7 % des coordonnatrices et 12,4 % des directrices-éducatrices.

Comme on peut le voir au tableau 5.6, c'est au Québec avec 47,8 % et au Nouveau-Brunswick avec 39,2 % que l'on retrouve les pourcentages les plus élevés de directrices sans formation reliée aux services éducatifs à la petite enfance. Toutefois, un quart des directrices au Québec (25,7 %) détenaient un diplôme de premier cycle ou plus relié au domaine de la petite enfance. Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse présentaient des proportions relativement élevées de directrices détenant un baccalauréat ou plus relié au domaine (respectivement 41,2 % et 30,8 %). À l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario et en Alberta, la concentration de personnes détenant un diplôme collégial d'une durée de deux ans dépassait la moyenne canadienne (respectivement 78,3 %, 63,5 % et 60,8 %).

### 5.5b Comparaison avec 1991

Il n'est pas possible de comparer les données de 1998 avec celles de l'étude *Garde à l'enfance* recueillies en 1991 puisque cette étude ne comprenait pas les niveaux de formation spécialisée reliée au domaine de la petite enfance des coordonnatrices, directrices-éducatrices et directrices administratives.

**Tableau 5.5**

**Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE chez les directrices, par poste, 1998**

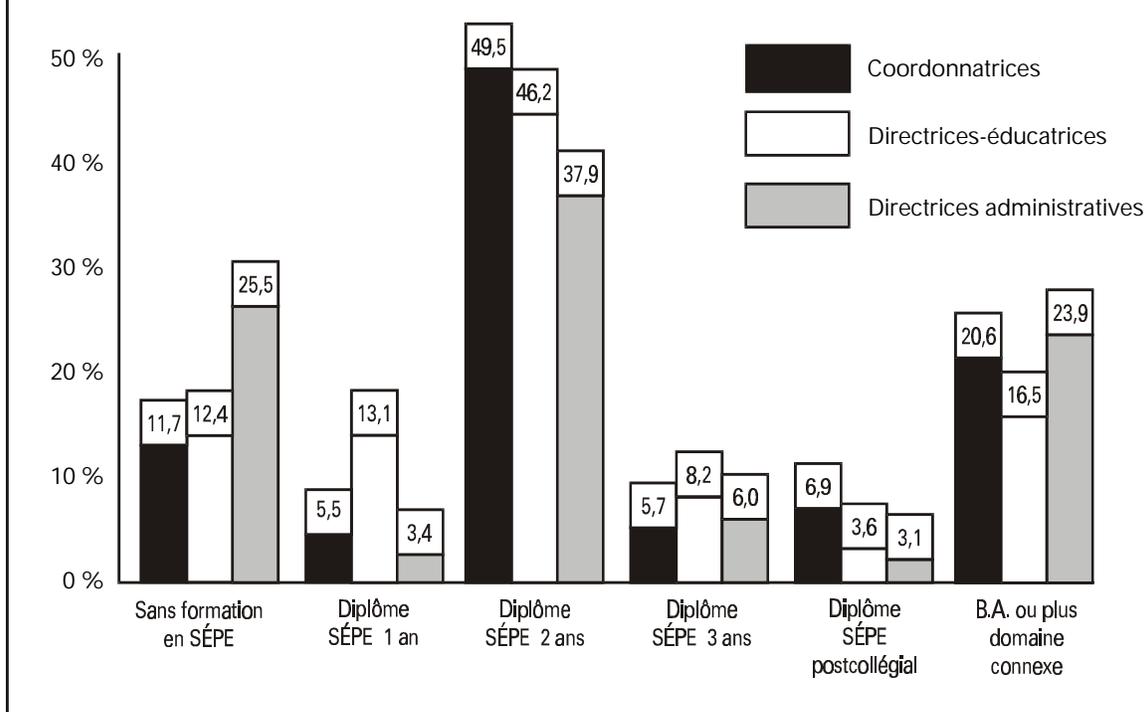
Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE	Coordonnatrices	Directrices-éducatrices	Directrices administratives	Trois postes combinés
Sans formation en SÉPE	11,7 %	12,4 %	25,5 %	17,7 %
Cours de moins de 1 an	0	0	0,2	0,1
Diplôme collégial de 1 an	5,5	13,1	3,4	7,9
Diplôme collégial de 2 ans	49,5	46,2	37,9	43,1
Diplôme collégial de 3 ans	5,7	8,2	6,0	7,4
Diplôme postcollégial	6,9	3,6	3,1	3,9
Baccalauréat ou plus, domaine connexe	20,6	16,5	23,9	19,9

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

Dans certains cas, le pourcentage d'une cellule donnée (par exemple, la proportion de coordonnatrices détenant un diplôme collégial de deux ans) peut être supérieur au pourcentage apparaissant au tableau 5.2. Ces disparités viennent du fait que les répondantes n'ont pas nécessairement toutes répondu à la fois à la question portant sur leur niveau le plus élevé de scolarisation générale et à la question portant sur leur niveau le plus élevé de formation spécialisée en SÉPE.

**Graphique 5.1**

**Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE, coordonnatrices, directrices-éducatrices et directrices administratives, 1998**



**Tableau 5.6**

**Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE chez les directrices, par province et territoire, 1998**

Province – territoire [a]	Aucune formation spécialisée	Diplôme collégial en SÉPE 1 an	Diplôme collégial en SÉPE 2 ans	Diplôme collégial en SÉPE 3 ans	Diplôme postcollégial en SÉPE	B.A. ou plus relié aux SÉPE
Colombie-Britannique	5,3 %	26,9 %	37,8 %	8,6 %	8,6 %	12,9 %
Alberta	11,1	7,3	60,8	2,9	0	17,9
Saskatchewan	17,8	19,8	41,6	8,9	3,0	8,9
Manitoba	7,4	6,0	30,6	7,4	6,0	41,2
Ontario	10,4	0,5	63,5	5,6	3,2	16,8
Québec	47,8	4,5	5,0	15,8	1,2	25,7
Nouveau-Brunswick	39,2	32,4	9,8	0	0	18,6
Nouvelle-Écosse	4,1	7,5	41,8	6,2	9,6	30,8
Île-du-Prince-Édouard	6,5	4,3	78,3	0	4,3	6,5
Terre-Neuve et Labrador	16,0	16,0	44,4	0	0	23,5
<b>Canada</b>	<b>17,7 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>43,1 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>3,9 %</b>	<b>19,9 %</b>

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.  
Seules trois directrices ont dit que leur formation spécialisée en SÉPE avait duré moins d'une année.  
[a] Le tableau ne présente pas de chiffres pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon à cause d'un échantillon trop petit.

### 5.5c Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

On le voit au tableau 5.7 : une plus forte proportion de directrices du secteur sans but lucratif que de directrices du secteur commercial détenaient un diplôme en SÉPE. Le rapport est inversé pour ce qui est d'un diplôme de premier cycle ou supérieur relié au domaine.

**Tableau 5.7**

**Plus haut niveau de formation spécialisée en SÉPE chez les directrices, par type de garderie, 1998**

Type de garderie	Aucune formation spécialisée	Cours de moins d'un an	Diplôme collégial en SÉPE 1 an	Diplôme collégial en SÉPE 2 ans	Diplôme collégial en SÉPE 3 ans	Diplôme post-collégial en SÉPE	B.A. ou plus relié aux SÉPE
SBL	16,9 %	0,1 %	6,9 %	44,1 %	7,6 %	4,9 %	19,4 %
BL	20,1 %	0 %	10,7 %	38,6 %	6,8 %	2,0 %	21,7 %

**Nota :** Ce tableau ne comprend pas les données sur les garderies municipales.  
Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

## 5.6 Perfectionnement professionnel

Compte tenu de la complexité de leur rôle, les directrices en garderie doivent nécessairement continuer à se perfectionner afin de se tenir au courant des nouvelles découvertes dans le secteur et pour actualiser leurs connaissances en matière de pratique exemplaire. Suivre des ateliers, prendre des cours et participer à des colloques constituent autant de moyens de se ressourcer et de découvrir de nouvelles idées et façons d'intervenir.

### 5.6a À l'échelle canadienne

En 1998, un certain nombre de directrices (10,1 %) prenaient des cours avec unités de crédit menant à l'obtention d'un diplôme supérieur. Parmi celles-ci, 34,7 % étudiaient en vue d'un certificat collégial (1 an), 23,4 % en vue d'un diplôme collégial (2 ans), et 26,3 % en vue de l'obtention d'un diplôme de premier cycle. Quant aux autres, elles étudiaient en vue d'obtenir un permis pour pratiquer ou pour un autre type de diplôme. La formation spécialisée pour travailler auprès des poupons et tout-petits était le domaine de spécialisation le plus répandu (45,1 %). Les directrices-éducatrices étaient plus nombreuses (soit 46 % de toutes celles qui suivaient des cours crédités) que les coordonnatrices (14,6 %) et que les directrices administratives (39,4 %) à être inscrites, au moment de l'enquête, à un programme d'études formel. La raison mentionnée le plus fréquemment pour expliquer leur participation à un programme d'études formel était la recherche de perfectionnement professionnel (46,4 %), suivie de « obligation liée à mon poste » (19,5 %).

À l'échelle du Canada, 88,5 % des directrices avaient suivi une forme ou une autre d'activité de perfectionnement professionnel au cours des 12 mois précédant l'enquête (91,8 % des coordonnatrices, 86,3 % des directrices-éducatrices, et 90 % des directrices administratives). C'est au Manitoba avec 94,9 %, à l'Île-du-Prince-Édouard avec 94,3 %, et en Colombie-Britannique avec 90,1 % que nous avons trouvé les plus forts pourcentages de directrices ayant suivi du perfectionnement. Plus du tiers des directrices de Terre-Neuve (39,5 %), et un quart de celles du Nouveau-Brunswick (27,5 %) et de l'Alberta (26,2 %) n'en avaient pas suivi au cours de l'année précédente. Comme on peut le constater à la lecture du tableau 5.8, les activités de perfectionnement professionnel sont le plus souvent des ateliers (74 %), des colloques ou congrès (48,2 %) et de la formation maison (32,7 %).

**Tableau 5.8**

**Participation des directrices à des activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois, par poste, 1998**

Type d'activités	Coordonnatrices	Directrices-éducatrices	Directrices administratives	Trois postes combinés
Aucune	8,5 %	13,9 %	10,0 %	11,5 %
Colloque	48,3	44,1	52,2	48,2
Atelier	76,9	71,7	75,4	74,0
Cours crédité	7,6	12,7	8,3	10,1
Cours sans crédit	6,0	7,7	8,8	7,9
Formation maison	33,7	25,1	40,0	32,7
Autre	12,4	8,9	13,9	11,5

**Nota :** Une personne pouvait avoir participé à plus d'un type d'activités de perfectionnement professionnel de sorte que le total des colonnes pourrait dépasser 100 %.

Et de quels sujets traitaient les activités de perfectionnement auxquelles ont participé les directrices? Les interventions auprès d'enfants avec des comportements difficiles comptaient pour 61 % des activités de perfectionnement. Les autres thèmes les plus fréquemment mentionnés étaient : intégration d'enfants avec des besoins spéciaux (38,4 %); prévention d'abus et dépistage (38,2 %); intervention auprès d'enfants avec des difficultés de langage ou d'élocution (32,2 %); et préjugés et diversité culturelle dans le contexte d'un service de garde (29,7 %). Parmi d'autres sujets abordés, notons le dépistage précoce de problèmes d'apprentissage et de développement (29,8 %). (Remarque : il faut souligner que ces cinq thèmes avaient été proposés dans le questionnaire et que 21 % des directrices ont dit qu'elles avaient suivi des ateliers ou des cours traitant d'autres sujets que ceux-ci.)

### **5.6b Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)**

Les directrices travaillant en garderie SBL étaient plus nombreuses à avoir suivi du perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois que leurs collègues du secteur commercial (93,8 % comparativement à 77,5 %). De plus, elles étaient plus nombreuses à avoir obtenu de l'aide de la garderie pour y participer (91 % comparativement à 66,8 %). Le type de soutien le plus souvent mentionné par les directrices des deux secteurs était le paiement des frais d'inscription (74,4 %). Par contre, ici encore ce type de soutien était plus souvent offert en garderie SBL (81,2 %) qu'en garderie commerciale (59,7 %). En outre, 69 % des garderies SBL rémunéraient leurs directrices pendant la période de perfectionnement mais ce n'était le cas que pour 25,6 % des garderies commerciales.

### **5.6c Contraintes à la participation à des activités de perfectionnement professionnel**

Nous avons demandé aux directrices qui n'avaient pas suivi de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois de classer, par ordre d'importance : « pas important du tout », « plutôt important », « très important » neuf facteurs qui avaient pu les en empêcher. La raison apparaissant le plus souvent dans la catégorie « très importante » était « tout coûtait trop cher » (49,4 %). Suivaient les raisons suivantes : « j'étais simplement trop occupée » (42,4 %), « je n'avais pas de renseignement sur les cours, ateliers ou congrès pertinents » (38,8 %) et « je ne pouvais pas être libérée » (35,7 %). Un plus grand nombre de directrices travaillant en garderie BL que de directrices travaillant en garderie SBL (42,2 % comparativement à 22,7 %) ont invoqué le fait de ne pas pouvoir être libérée pour expliquer leur non participation. Il faut cependant préciser qu'il arrive souvent que la directrice d'une toute petite garderie commerciale en soit également la propriétaire et que, dans un tel cas, il soit difficile pour elle de se libérer.

## **5.7 Antécédents professionnels**

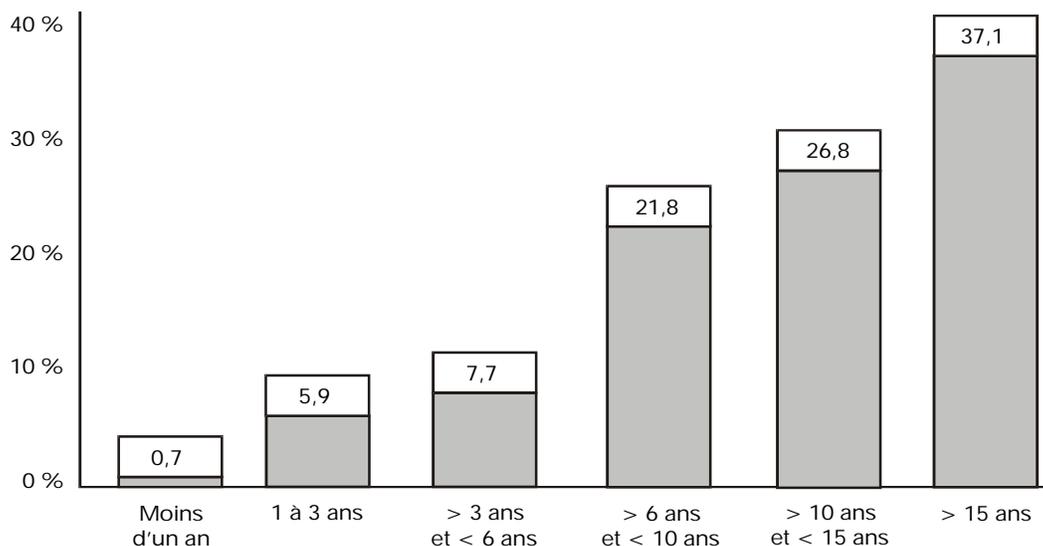
### **5.7a Nombre d'années d'expérience dans le domaine de la garde à l'enfance**

En 1998, nous avons constaté que les directrices en garderie au Canada avaient beaucoup d'expérience de travail dans le domaine. En effet, 63,9 % d'entre elles travaillaient dans le secteur depuis 11 ans ou plus; 37,1 % y œuvraient depuis plus de 15 ans tandis que 21,8 % travaillaient dans le domaine depuis six à dix ans. Seulement 6,6 % des directrices œuvraient dans le secteur depuis moins de quatre ans.

On constate, à la lecture du tableau 5.9, une certaine variation à l'échelle des provinces. C'est au Nouveau-Brunswick que nous avons trouvé la plus forte proportion de directrices qui œuvraient dans le secteur depuis moins de quatre ans (20,2 %) et la plus faible proportion de directrices qui y œuvraient depuis dix ans ou plus (30,2 %). La situation à Terre-Neuve était similaire. En effet, dans cette province, 14,6 % des directrices étaient dans le domaine depuis moins de quatre ans et moins du tiers (32,5 %) y étaient depuis dix ans ou plus. En

**Graphique 5.2**

**Années d'expérience des directrices dans le domaine des services de garde, 1998**



**Tableau 5.9**

**Années d'expérience des directrices dans le domaine des services de garde, par province et territoire, 1998**

Province et territoire [a]	< 1 an	1 – 3 ans	> 3 ans et < 5 ans	> 5 ans et < 10 ans	> 10 ans et < 15 ans	> 15 ans
Colombie-Britannique	0 %	8,0 %	4,4 %	28,8 %	30,3 %	28,5 %
Alberta	1,8	8,9	10,9	28,2	27,1	23,3
Saskatchewan	0	2,5	10,1	24,4	22,7	40,3
Manitoba	0	3,8	8,0	22,8	19,8	45,6
Ontario	0,9	2,4	3,5	19,1	25,7	48,4
Québec	0,8	6,6	12,6	17,5	29,8	32,7
Nouveau-Brunswick	0	20,2	13,4	36,1	13,4	16,8
Nouvelle-Écosse	0	8,6	2,9	20,0	24,0	44,6
Île-du-Prince-Édouard	0	0	5,8	26,9	40,0	26,9
Terre-Neuve et Labrador	0	14,6	23,6	29,2	11,2	21,3
<b>Canada</b>	<b>0,7%</b>	<b>5,9 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>21,8 %</b>	<b>26,8 %</b>	<b>37,1 %</b>

Nota : Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

[a] Le tableau ne présente pas de chiffres pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon à cause d'un échantillon trop petit.

revanche, 74,1 % des directrices en Ontario travaillaient dans le domaine depuis plus de 10 ans et seulement 3,3 % y œuvraient depuis moins de quatre ans. La tendance était la même au Manitoba et en Nouvelle-Écosse.

Un plus petit pourcentage de directrices en garderie commerciale (53,7 %) que de directrices en garderie sans but lucratif (68,4 %) travaillaient dans le domaine des services éducatifs à la petite enfance depuis plus de 10 ans. En contrepartie, ces dernières sont moins nombreuses à avoir moins de 4 ans d'expérience dans le domaine (4,3 % comparativement à 9,5 %).

### **5.7b Le nombre de garderies où les directrices ont travaillé au cours des cinq dernières années**

On a demandé aux directrices dans combien de garderies elles avaient travaillé au cours des cinq dernières années, excluant leurs stages pratiques mais y compris la garderie pour laquelle elle travaillait au moment de l'enquête. Chez celles qui travaillaient depuis plus de six ans, 69,4 % avaient travaillé dans une seule garderie et 20,6 % dans deux.

On a relevé une certaine variation à l'échelle provinciale. Le taux de mobilité était le plus grand à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta où 31 % et 15,8 % des directrices avaient travaillé dans trois différentes garderies au cours des cinq années précédentes. En revanche, 75 % ou plus des directrices du Manitoba, de Terre-Neuve et Labrador, de la Nouvelle-Écosse et du Québec avaient toujours travaillé au même endroit, à savoir la garderie où elles étaient au moment de l'enquête.

### **5.7c Ancienneté dans leur garderie actuelle**

Beaucoup de directrices étaient dans leur garderie actuelle depuis plusieurs années. La moyenne canadienne d'ancienneté au sein de la garderie était de huit ans et six mois. Cependant, les variations à l'échelle provinciale étaient substantielles. En Alberta, l'ancienneté des directrices dans leur garderie était de six ans et cinq mois et, au Nouveau-Brunswick, de six ans et sept mois. En Alberta, 27,8 % des directrices travaillaient à leur garderie depuis moins de quatre ans. C'était également le cas pour 26,5 % des directrices au Nouveau-Brunswick et pour 28,6 % des directrices à l'Île-du-Prince-Édouard. D'un autre côté, la moyenne d'ancienneté des directrices au Manitoba atteignait dix ans et six mois. C'est dans cette province que nous avons trouvé le plus petit pourcentage de directrices avec moins de quatre ans d'ancienneté dans la garderie (8,9 %).

Nous avons aussi constaté des variations en rapport avec le statut organisationnel de la garderie. À l'échelle canadienne, les directrices du secteur sans but lucratif avaient en moyenne huit ans et neuf mois d'ancienneté dans leur garderie tandis que les directrices du secteur commercial avaient sept ans et huit mois d'ancienneté. Plus du quart (26,6 %) des directrices en garderie BL avaient moins de quatre ans d'ancienneté à la garderie par rapport à 15,5 % des directrices en garderie SBL.

### **5.7d Promotion au sein de sa garderie**

À l'échelle canadienne, 42 % des directrices avaient obtenu une promotion au sein de leur garderie pour accéder à leur poste actuel. C'était le cas pour 47,5 % des coordonnatrices, 36,2 % des directrices-éducatrices et 46 % des directrices administratives.

## **5.8 Rôles et responsabilités des directrices en garderie**

Plus de la moitié des directrices (57,4 %) intervenaient directement auprès des enfants dans un rôle d'éducatrice. Lorsque nous leur avons demandé de nous indiquer le temps qu'elles accordaient à une dizaine d'activités proposées, nous n'avons pas été surprises d'apprendre que les directrices passaient la plus grande partie de leur temps à travailler auprès des enfants (cf. tableau 5.10).

**Tableau 5.10**

<b>Temps alloué par les directrices à diverses activités au cours d'un mois représentatif, 1998</b>	
<b>Activités</b>	<b>Temps alloué en %</b>
Travail auprès des enfants	24,8
Administration (ex. : placer des commandes, comptabilité)	24,5
Interaction avec les parents (ex. : conversation, appel au téléphone)	18,0
Supervision de personnel (ex. : répartition des tâches, évaluation de rendement)	14,4
Planification stratégique et établissements des objectifs de la garderie dans son ensemble	10,9
Rencontres individuelles ou de groupe pour conseiller à la programmation ou résoudre des conflits	10,1
Rencontres avec des personnes autres que les parents ou les employées	6,8
Planification et préparation (ex. : préparer le matériel pour une activité)	6,0
Entretien (ex. : nettoyage, réparation)	6,0
Supervision de stagiaires (étudiantes en stage)	3,2
Autre	2,7

Les directrices administratives intervenaient directement auprès des enfants beaucoup moins (4,7 %) que les coordonnatrices (27,1 %) et les directrices-éducatrices (42,7 %). En revanche, les directrices-éducatrices passaient moins de temps (19,3 %) à des tâches administratives que les coordonnatrices (21,8 %) et les directrices administratives (31 %). Elles avaient également moins d'interactions avec les parents (14,8 %) que les coordonnatrices (21,5 %) et les directrices administratives (19,7 %).

Parmi les nombreux rôles d'une directrice en garderie, mentionnons celui d'assurer la liaison avec le milieu des services de garde et la collectivité dans son ensemble. C'est dans cette perspective que nous leur avons demandé si elles avaient offert des ateliers à d'autres groupes d'intervenantes hormis leur propre personnel au cours des 12 mois précédents et si elles siégeaient à divers comités concernés par les services aux enfants et aux familles. Près d'un cinquième des directrices (18,6 %) avaient effectivement donné un atelier ou prononcé une allocution devant des intervenantes en petite enfance à l'extérieur de leur propre garderie au cours de l'année précédente. Les coordonnatrices avaient été plus nombreuses à le faire (27,5 %) que les directrices-éducatrices (12,5 %) et que les directrices administratives (21,9 %).

Près de la moitié des directrices siégeaient à des comités intéressés aux services destinés aux enfants et aux familles (46,9 %). Les directrices nous ont révélé qu'elles assistaient en moyenne à 4,7 rencontres avec des groupes communautaires au cours d'une période de 12 mois. Elles allouaient environ 3,8 heures par mois à des rencontres et à des tâches découlant de leur participation à des comités, ou à du travail en collaboration avec des organismes communautaires.

## **5.9 Soutiens offerts**

### **5.9a Sources communautaires**

À l'échelle canadienne, 70,1 % des garderies ont déclaré accueillir au moins un enfant avec des besoins spéciaux. En outre, 12 % intégraient cinq enfants ou plus avec des incapacités physiques ou intellectuelles,

une santé physique précaire ou avec de graves problèmes affectifs. Bon nombre de garderies s'étaient aussi dotées d'une mission sociale. Près de 5 % des garderies offraient le programme *Bon départ* ou d'autres types de programmes d'intervention précoce; 3 % offraient des cours de langue seconde; et 3,2 % offraient des services de counseling aux parents adolescents dont les enfants fréquentaient la garderie. Le chapitre neuf fournit plus de renseignements sur les enfants fréquentant les garderies et sur les différents services qui y sont offerts.

À l'instar de leurs employées qui à divers moment ont besoin de l'appui de leur directrice ou qui ont simplement besoin de la consulter, les directrices font périodiquement face à des difficultés et requièrent le soutien et les conseils d'autres personnes. Nous avons tenté de voir si les directrices avaient l'impression qu'elles disposaient de soutiens nécessaires. Nous leur avons demandé d'indiquer, sur une échelle de quatre points, dans quelle mesure elles avaient accès aux 11 formes de soutiens communautaires qui leur étaient proposés. Elles pouvaient répondre que le niveau de soutien était « suffisant », « plutôt suffisant », « pas suffisant », ou « pas offert / jamais contacté ».

Comme on peut le constater au tableau 5.11, il semblerait que l'infirmière ou le département de santé publique, les collègues directrices, les éducatrices spécialisées et les orthophonistes sont les sources les plus utiles pour soutenir et conseiller les directrices en garderie.

Les points de vue quant à l'accès aux soutiens provenant de diverses sources étaient remarquablement similaires que l'on soit coordonnatrice, directrice-éducatrice ou directrice administrative sauf dans deux cas. Les directrices administratives se disaient plus satisfaites du soutien qu'elles recevaient d'autres directrices (61,5 %) que les

**Tableau 5.11**

**Point de vue des directrices relativement aux soutiens provenant de diverses sources communautaires, 1998**

Sources de soutien et de conseil	Suffisant	Plutôt suffisant	Pas suffisant du tout	Pas offert – jamais contacté
Infirmière ou département de santé publique	56,1 %	32,5 %	9,1 %	2,3 %
Directrice dans une autre garderie du voisinage	53,5	24,3	10,9	11,2
Enseignante ressource, éducatrice spécialisée ou autre personne ressource	41,2	28,9	18,4	11,5
Phoniatre ou orthophoniste	31,8	30,2	17,2	20,7
Bureau local de l'aide à l'enfance	26,2	35,0	17,6	21,2
Professionnelles en santé mentale des enfants ou clinique sur le comportement	24,7	32,7	21,8	20,7
Personnel enseignant des collèges ou des universités	27,0	28,8	16,8	27,4
Médecin ou pédiatre	26,6	28,2	16,0	29,2
Physiothérapeute	21,4	23,5	14,4	40,7
Ergothérapeute	20,8	22,0	15,5	41,7
Psychologue scolaire	7,2	12,7	18,5	61,7

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

coordonnatrices (52,3 %) et les directrices-éducatrices (46,5 %). Et les directrices-éducatrices étaient moins souvent en contact avec le bureau local d'aide à l'enfance (15,2 %) que les coordonnatrices (27,7 %) et les directrices administratives (24,8 %).

### 5.9b Organisations professionnelles

Le fait d'être membre d'une organisation professionnelle peut également être source de soutien. Les rencontres et les colloques constituent autant d'occasions d'échanger avec d'autres directrices. Les publications provenant de ces organisations peuvent fournir des données pratiques sur la programmation d'activités et l'administration ou peuvent être une bonne source de renseignements en rapport avec de nouvelles ressources. À l'échelle du Canada, 68,2 % des directrices étaient membres d'au moins une organisation de services de garde à l'enfance. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'un organisme provincial ou territorial (48,8 % de toutes les directrices). Parmi les autres organisations dont faisaient partie les directrices, mentionnons la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (26,5 %), la NAEYC (7,9 %), et l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (7,4 %). Les directrices administratives étaient plus nombreuses à être membres d'une organisation de services de garde (78,4 %) que les coordonnatrices (62,6 %) et les directrices-éducatrices (59,6 %).

Nous avons constaté des variations à l'échelle provinciale et en rapport avec le type de garderie. C'est à l'Île-du-Prince-Édouard que nous avons rencontré le plus fort pourcentage de directrices membres d'une organisation professionnelle (91,8 %); vient ensuite le Manitoba (87,5 %). Les plus bas pourcentages se sont retrouvés au Nouveau-Brunswick (72,2 %), à Terre-Neuve et Labrador (58,1 %) et en Alberta (53,9 %). Les directrices qui travaillaient en garderie sans but lucratif étaient plus nombreuses à faire partie d'une organisation de services de garde (76,4 %) que les directrices du secteur commercial (52,7 %).

## 5.10 Formation formelle en gestion d'entreprise

Les tâches d'une directrice de garderie s'apparentent à celles d'une gestionnaire de petite entreprise. Parmi ses nombreuses fonctions, la directrice doit voir à gérer les ressources financières et le personnel, contrôler les budgets et superviser les services offerts.

Nous avons demandé aux directrices si elles détenaient un certificat, un diplôme ou un grade universitaire en gestion d'entreprise ou en gestion de services de garde à l'enfance. Un peu plus du quart des directrices (27,7 %) avaient une formation formelle en gestion d'entreprise ou de services de garde. Cette formation se retrouvait plus souvent chez les directrices administratives (31,4 %) que chez les coordonnatrices (27 %) et les directrices-éducatrices (24,3 %). C'est au Manitoba (54,4 %), en Nouvelle-Écosse (41,5 %) et à Terre-Neuve et Labrador (37,6 %) que nous avons trouvé les plus forts pourcentages de directrices avec une formation spécialisée en gestion d'entreprise. Et c'est en Saskatchewan (13 %) et au Nouveau-Brunswick (16,8 %) qu'elles étaient les plus nombreuses à ne pas avoir ce type de formation formelle.

La proportion de directrices détenant une formation spécialisée en gestion d'entreprise ou de services de garde était légèrement supérieure en garderie sans but lucratif (29,4 %) qu'en garderie commerciale (24,7 %).

## 5.11 Sentiments à l'égard de leur travail

Nous avons proposé aux répondantes une liste de 11 affirmations traduisant les sentiments des directrices à l'égard de leur travail quotidien et nous leur avons demandé d'indiquer, sur une échelle de un à cinq, dans quelle mesure ces affirmations correspondaient à leur sentiment la plupart du temps. Les choix de réponse étaient « jamais ou pas du tout », « rarement, à un faible degré », « à l'occasion », « une bonne partie du temps », et « habituellement, très

**Tableau 5.12**

<b>Degré de satisfaction des directrices à l'égard de leur travail</b>			
<b>Description</b>	<b>Une bonne partie du temps (1)</b>	<b>Habituellement et très fortement (2)</b>	<b>Total de pers. satisfaites en général (3)</b>
Nous formons une belle équipe de travail mon personnel et moi	43,7 %	50,8 %	94,5 %
Mon travail fait une différence dans la vie des enfants qui fréquentent la garderie	35,2	58,5	93,7
Je sens que je me sers de mes compétences et de mes aptitudes dans mon travail	49,0	42,7	91,7
J'ai un certain contrôle sur les décisions importantes qui touchent à ma garderie et à mon personnel	39,2	52,5	91,7
Mon travail est stimulant et rempli de défis	51,4	38,5	89,9
Mon travail me donne le sentiment de me réaliser	49,9	36,9	86,8

**Nota :** La colonne 3 est le total des colonnes 1 et 2.

fortement ». Les tableaux 5.12 et 5.13 présentent les pourcentages des deux choix faisant état des sentiments les plus intenses « une bonne partie du temps » et « habituellement, très fortement » et traduisent ainsi le degré de satisfaction ou d'insatisfaction des directrices à l'égard de leur travail.

Dans une très large mesure, les directrices se disaient satisfaites de l'esprit d'équipe qui régnait au sein de la garderie soit entre elles et leur personnel éducateur. Elles ont révélé que leur travail était stimulant, qu'elles avaient l'impression de faire une différence dans la vie des enfants qui fréquentaient la garderie et que le travail en garderie faisait bon usage de leurs compétences et de leurs aptitudes. La majorité des directrices étaient satisfaites du degré de contrôle qu'elles exerçaient relativement aux décisions portant sur la garderie et le personnel et elles avaient le sentiment de se réaliser pleinement dans leur travail.

Par ailleurs, comme le démontre le tableau 5.13, les directrices ont également exprimé de l'insatisfaction. Plus du deux tiers des directrices ont déclaré se sentir stressées, ayant l'impression de ne pas avoir le temps qu'il faut pour accomplir tout ce qu'il y a à faire. Un tiers d'entre elles ont dit qu'elles se sentaient drainées sur le plan émotionnel à la fin de la journée. Et près de la moitié ont affirmé qu'elles étaient vidées physiquement lorsqu'elles quittaient la garderie, leur journée de travail terminée. À cause des exigences de l'emploi, beaucoup de directrices ont de la difficulté à trouver du temps pour se ressourcer. Paula Jorde Bloom et Marilyn Sheerer croient, quant à elles, que le niveau élevé de stress ressenti par nombre de directrices de garderie refléterait un manque de formation formelle pour les préparer à assumer la fonction de directrice<sup>10</sup> et serait également le résultat de ce manque de préparation.

Le niveau de stress qui ressort du tableau 5.13 est source d'inquiétude. En effet, le stress joue un rôle de premier plan en rapport avec le taux de roulement des personnes œuvrant dans les professions à caractère social, y compris la garde à l'enfance<sup>11</sup>. Près d'une directrice sur huit (12,9 %) ne s'attendait pas à travailler dans sa garderie actuelle dans un an. Parmi les raisons principales invoquées pour justifier leur départ de la garderie, nous retrouvons les bas salaires (21,2 %), le goût de changer de profession (20,6 %) et l'épuisement professionnel (15,4 %). Le désir de changer de profession est peut-être une autre façon d'exprimer l'épuisement professionnel. Seulement 6,7 % des directrices s'attendaient à prendre leur retraite. Un plus fort pourcentage de coordonnatrices (41,4 %) que de directrices-éducatrices (18,3 %) et de directrices administratives (16,4 %) ont invoqué les bas salaires pour justifier leur départ de la garderie.

**Tableau 5.13**

**Degré d'insatisfaction des directrices à l'égard de leur travail, 1998**

Description	Une bonne partie du temps (1)	Habituellement et très fortement (2)	Total de pers. éprouvant du stress (3)
Il y a trop peu de temps pour faire tout ce qu'il y a à faire	30,2 %	46,4 %	76,6 %
À cause des exigences du travail, j'ai de la difficulté à m'accorder du temps de ressourcement	29,6	22,5	52,1
Je me sens exténuée physiquement à la fin de ma journée de travail	29,4	18,2	47,6
Je me sens drainée au plan émotionnel à la fin de ma journée de travail	22,5	14,1	36,6
Je me sens frustrée par ce travail	9,7	4,0	13,7

**Nota :** La colonne 3 est le total des colonnes 1 et 2.

## 5.12 Résumé

La directrice est la personne qui fixe les normes et les attentes auxquelles doivent se plier les membres du personnel. Elle crée l'environnement qui règne à la garderie tant au niveau des soins dispensés aux enfants et du contexte éducatif que du climat de travail. Selon les études sur la question, le niveau de scolarisation générale des directrices, leur niveau de formation spécialisée en SÉPE, leurs années d'expérience dans le domaine et le fait qu'elles aient ou non suivi une formation en gestion constituent autant de facteurs qui influent sur la qualité des services offerts par la garderie.

Il ressort des bonnes et des mauvaises nouvelles des résultats dont rend compte ce chapitre. Parmi les bonnes nouvelles, notons que les niveaux de scolarisation générale des directrices ont augmenté depuis 1991. La proportion de directrices avec moins d'une année de formation collégiale est passée de 13,9 % à 2,5 % tandis que la proportion de celles qui détiennent un baccalauréat ou un grade supérieur est passée de 30,8 % à 36,8 %. La majorité des directrices (74,3 %) étaient détentrices d'un diplôme d'études collégiales d'une durée de deux ans ou plus en SÉPE. On comptait 82,7 % des coordonnatrices avec ce niveau de formation, 74,5 % des directrices-éducatrices, et 70,9 % des directrices administratives. La plupart des directrices suivaient des cours de perfectionnement : 10,1 % suivaient des cours crédités menant à l'obtention d'un diplôme supérieur et 88,6 % avaient suivi une activité de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois. Soixante-huit pour cent des directrices étaient membres d'au moins une organisation de services de garde à l'enfance. À l'échelle canadienne, les directrices en garderie avaient beaucoup d'expérience dans le domaine des services éducatifs à la petite enfance; 64 % travaillaient depuis 11 ans ou plus dans le domaine tandis que seulement 6,6 % comptaient moins de quatre ans d'expérience en services de garde.

Du côté des mauvaises nouvelles, il faut noter d'abord que seulement un cinquième (20,2 %) des directrices détenaient un baccalauréat dans un domaine connexe aux services éducatifs à la petite enfance, niveau recommandé pour les directrices par la NAEYC<sup>12</sup>. Deuxièmement, seulement 27,7 % des directrices avaient une formation spécialisée en gestion d'entreprise ou de services de garde à l'enfance. Troisièmement, seulement 50 % des directrices se sentaient suffisamment soutenues par leurs collègues directrices, le département de santé publique ou les éducatrices spécialisées. Et l'impression qu'elles pouvaient compter sur

d'autres soutiens communautaires était beaucoup plus faible. Quatrièmement, nous avons plusieurs raisons de croire que beaucoup de directrices ressentait de hauts niveaux de stress. Trois quarts d'entre elles (76,6 %) ont déclaré ne pas avoir l'impression de pouvoir accomplir tout ce qu'il y avait à faire. Près de la moitié (47,6 %) se sentaient souvent physiquement exténuées à la fin de la journée, et un tiers (36,6 %) se sentaient souvent drainées au plan émotionnel quand elles finissaient de travailler. Environ une directrice sur huit (12,9 %) ne croyait pas qu'elle travaillerait encore à sa garderie dans un an. Et dans la majorité des cas (c'est-à-dire chez 93,3 % des directrices qui allaient quitter leur garderie) la raison invoquée n'était pas la retraite.

Le portrait des directrices est particulièrement préoccupant à Terre-Neuve et Labrador et au Nouveau-Brunswick. Comme on peut le constater à la lecture du tableau 5.14, une forte proportion de directrices dans ces deux provinces avaient moins de trente ans et avaient, pour toute formation générale, une année d'études collégiales ou moins. Aux deux endroits, un tiers ou plus des directrices détiennaient seulement un certificat collégial d'une durée d'un an ou moins en SÉPE.

Les règlements provinciaux et territoriaux portant sur le personnel en garderie, et qui sont actuellement en vigueur au Canada, ne prennent pas véritablement en compte l'importance de la fonction de directrice. Dans plusieurs provinces et territoires, la réglementation ne fait pas de distinction entre les différents postes au sein d'une garderie. Elle se contente souvent d'appliquer tout simplement les exigences en matière de formation de l'ensemble du personnel éducateur à la directrice<sup>13</sup>. Et dans les endroits où une formation spécifique est requise pour les directrices, seules quatre provinces et territoires exigent un certificat collégial d'une durée d'un an en SÉPE<sup>14</sup>. Deux autres provinces exigent comme formation un diplôme collégial d'une durée de deux ans en SÉPE<sup>15</sup>. Au Manitoba, on exige un niveau III en SÉPE – un diplôme collégial de deux ans en SÉPE plus un certificat. Ce certificat n'est pas nécessairement un certificat en gestion d'entreprise ou de services de garde à l'enfance. Comme nous l'avons mentionné auparavant, la NAEYC recommande que les directrices détiennent un diplôme de premier cycle universitaire dans un domaine connexe aux services éducatifs à la petite enfance. Aucune province et aucun territoire n'exige que les directrices possèdent une formation formelle spécialisée en administration.

**Tableau 5.14**

**Portrait des directrices au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve et Labrador, 1998**

<b>Facteur</b>	<b>Nouveau-Brunswick</b>	<b>Terre-Neuve et Labrador</b>
Moins de trente ans	20,4 %	42,1 %
Diplôme d'études secondaires comme niveau le plus élevé de scolarisation générale	13,6	7,0
Un an d'études collégiales comme niveau le plus élevé de scolarisation générale	44,3	25,6
Aucune formation spécialisée en SÉPE	39,2	16,0
Certificat collégial d'une durée d'un an comme niveau le plus élevé de formation en SÉPE	32,4	16,0
Moins de 4 ans d'expérience dans le domaine des services éducatifs à la petite enfance	20,2	14,6
N'a pas suivi d'activités de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois	27,6	60,5

La plupart des règlements ne précisent pas le nombre d'années d'expérience en services de garde requises pour les directrices. La période d'expérience la plus longue requise pour l'ensemble des directrices est de deux ans. On retrouve cette exigence en Ontario<sup>16</sup> mais la réglementation permet d'en suspendre l'application.

Nous avons demandé aux directrices : « Selon vous, et en vous appuyant sur votre expérience, est-ce que vous croyez que la réglementation provinciale ou territoriale devrait exiger un niveau minimum de formation ou d'expérience antérieure pour les directrices de garderie ? » Selon les réponses fournies, 71 % estiment qu'un diplôme collégial d'une durée de deux ans en SÉPE devrait constituer l'exigence minimale tandis que 23,3 % ont indiqué que le titre de compétence exigé devrait être un diplôme de premier cycle pertinent au domaine. Par ailleurs, 68 % des directrices ont précisé qu'il faudrait suivre des cours spécialisés en gestion de services de garde. Seulement 3,2 % ont répondu qu'elles ne voyaient pas l'importance d'exiger une quelconque formation minimale. Ces réponses fournies par les premières intéressées, des directrices qui doivent assumer quotidiennement les multiples responsabilités liées à leur fonction, mettent l'accent sur le fait que le poste de directrice exige une préparation et une formation spéciales. Pourtant, seulement 11 collèges communautaires et 2 universités au Canada dispensent un certificat d'études spécialisées en gestion de services de garde<sup>17</sup>. La gestion d'une garderie se compare à la gestion d'une petite entreprise. Les gouvernements doivent tenir compte du fait que les habiletés en administration et en gestion diffèrent des habiletés requises pour donner des soins et intervenir auprès de jeunes enfants. Il est essentiel qu'ils investissent des fonds publics pour fournir aux professionnelles de la petite enfance un plus grand nombre d'occasions leur permettant de développer leurs connaissances en administration et en gestion de services de garde à l'enfance.

\* Note de traduction : le personnel de direction des garderies comporte en grande majorité des femmes, de sorte que nous avons choisi d'utiliser le féminin pour parler de ces personnes.

#### Notes

- 1 Helburn, 1995, p. 287.
- 2 Jorde Bloom, 1992, p. 142.
- 3 Bredekamp, 1989, p. 6.
- 4 Helburn, 1995, p. 287.
- 5 Kontos et Fiene, 1987, p. 76; Phillips, McCartney et Scarr, 1987, p. 541.
- 6 Jorde Bloom et Sheerer, 1992, p. 278.
- 7 Jorde Bloom et Sheerer, 1992, p. 276.
- 8 En réalité, nous avons reçu 861 *Questionnaires destinés à la directrice*. Cependant, dans certains cas, les personnes n'ont pas retourné le sondage portant sur leur garderie ou alors, le sondage reçu était inutilisable parce qu'un trop grand nombre de questions étaient restées vierges. Pour maintenir la cohérence de nos bases de données, nous avons uniquement utilisé les 848 questionnaires provenant de garderies qui nous ont également fait parvenir un sondage utilisable.
- 9 Dans certaines provinces, la terminologie anglaise permet l'utilisation des termes « certificate » et « diploma » sans distinction, ce que nous avons traduit simplement par l'expression *diplôme* pour éviter la confusion.
- 10 Jorde Bloom et Sheerer, 1992, p. 264.
- 11 Manlove et Guzell, 1997, p. 148.
- 12 NAEYC, 1990.
- 13 L'information dans cette section portant sur la réglementation provient du *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 14 Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan.
- 15 Alberta et Ontario.
- 16 En revanche, les années d'expérience requises à l'Île-du-Prince-Édouard varient selon le niveau de formation spécialisée en SÉPE d'une personne. Une personne qui détient un baccalauréat relié aux services éducatifs à la petite enfance ou en études de l'enfant n'a besoin que d'une année d'expérience pour obtenir un poste de directrice; si elle a un diplôme en SÉPE de deux ans, il lui faudra deux ans d'expérience pertinente; et si elle détient un certificat en SÉPE d'un an, elle devra avoir accumulé trois années d'expérience pertinente.
- 17 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, p. 107.

# Chapitre 6

## Conditions de travail, salaires et avantages sociaux :

### Personnel éducateur et directrices

*Gillian Doherty, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Jocelyne Tougas et Annette LaGrange*

*« En ne répondant pas aux besoins des adultes qui travaillent en services de garde, non seulement menaçons-nous leur mieux-être mais également celui des enfants dont elles s'occupent. »*

— Marci Whitebook, Carollee Howes et Deborah Phillips, 1990, p. 3.

#### 6.1 Introduction

Offrir des services de garde à l'enfance de qualité est une fonction complexe. Cela requiert une bonne compréhension du développement de l'enfant et exige des aptitudes pour planifier et mettre de l'avant un programme d'activités adaptées à l'âge des enfants. Cette responsabilité nécessite également des habiletés en gestion et la capacité de prendre des décisions tout en sachant établir une bonne collaboration avec les parents. Les experts dans le domaine le disent : pour bien faire ce travail, il faut des connaissances, des aptitudes et des habiletés spécifiques<sup>1</sup>. D'autres professions exigent aussi un savoir spécifique et un tronc d'habiletés spécialisées, notamment les professions où les travailleuses ont la responsabilité du mieux-être, de la santé et de l'éducation d'autres personnes; par exemple les enseignantes et les infirmières. De plus, beaucoup d'éducatrices en garderie ont besoin de certaines aptitudes leur permettant d'encadrer d'autres personnes. En effet, un peu moins de 50 % des éducatrices et 18,5 % des aides-éducatrices qui ont répondu à notre questionnaire destiné aux éducatrices ont précisé qu'elles avaient à superviser les stages des étudiantes dans la garderie (cf. section 1.5, chapitre 1 pour la définition des titres donnés aux différents postes).

Ce chapitre porte sur les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux en garderie au Canada. Les données ont été recueillies au moyen de trois questionnaires (*Sondage sur la garderie*, *Questionnaire destiné aux éducatrices*, et *Questionnaire destiné à la directrice*) distribués en mai 1998. Lorsque la situation le justifie, nous comparons nos résultats aux données recueillies en 1991 dans le cadre de l'étude *Garde à l'enfance*<sup>2</sup> sur la rémunération et les conditions de travail en garderie et avec la rémunération offerte dans d'autres secteurs d'activités.

## 6.2 Conditions quotidiennes de travail

### 6.2a Nombre d'heures travaillées

À l'échelle du Canada, en 1998, le nombre moyen d'heures travaillées par les membres du personnel éducateur travaillant à temps plein était de 37,7 heures par semaine pour les aides-éducatrices, 37,5 heures pour les éducatrices et 38,3 heures pour les responsables de groupe. Des variations substantielles d'une province et d'un territoire à l'autre ressortent des données recueillies. Le nombre moyen d'heures travaillées par les éducatrices – qui représentent 72,9 % de toutes les personnes qui ont répondu aux questionnaires destinés aux éducatrices – variait de 36,1 heures par semaine au Québec à 40,6 heures par semaine à l'Île-du-Prince-Édouard. À l'échelle canadienne, le nombre moyen d'heures travaillées par les directrices s'élevait à 38,1 heures par semaine. La moyenne d'heures la plus basse pour ce groupe de travailleuses était de 36,5 heures par semaine et se trouvait à Terre-Neuve et Labrador, et la moyenne la plus élevée s'établissait à 43,5 heures et se trouvait au Nouveau-Brunswick.

Nous avons également demandé à nos répondantes combien d'heures non rémunérées elles travaillaient par semaine sur une base régulière, que ce soit à la garderie ou chez elles. La moyenne canadienne était de 3,9 heures pour les aides-éducatrices, 5,3 heures pour les éducatrices et 6 heures pour les responsables de groupe. Beaucoup d'éducatrices dans certaines provinces et territoires donnaient pratiquement une journée de leur temps par semaine à la garderie. Par exemple, le nombre moyen d'heures non rémunérées pour les éducatrices à temps plein atteignaient 7,3 heures par semaine à l'Île-du-Prince-Édouard (où le nombre moyen d'heures normales de travail par semaine était de 40,6), et 6,5 heures en Nouvelle-Écosse. La moyenne à l'échelle canadienne d'heures de travail non rémunérées fournies par les directrices se chiffrait à 9,8 heures par semaine. Ici aussi les variations sont grandes d'une province ou d'un territoire à l'autre. Le nombre d'heures travaillées non rémunérées variait de 13,5 heures par semaine au Nouveau-Brunswick et 12,4 heures en Alberta à 8,1 heures en Saskatchewan. À l'instar de leur personnel, les directrices semblent elles aussi donner une pleine journée ou plus de leur temps à la garderie par semaine.

### 6.2b Précarité d'emploi

*« Pour réduire nos dépenses, une majorité du personnel de la garderie travaille à temps partiel et sur une base occasionnelle. Parce que nous sommes des employées occasionnelles, nous n'avons pas d'avantages sociaux et nous restons toujours au bas de l'échelle salariale sans possibilité d'avancement. Notre rémunération ne correspond pas à nos années d'expérience ni à notre niveau d'éducation. »*

— une éducatrice en Alberta

Les directrices ont indiqué dans le sondage sur la garderie que 18,8 % du personnel éducateur de la garderie était occasionnel et que 14,4 % travaillait à contrat et n'avait donc pas de statut permanent. Une analyse de leurs réponses permet de constater que le recours à des employées contractuelles pour les postes d'éducatrices a augmenté dans 20,4 % des garderies au cours des trois dernières années et n'a diminué que dans 1,3 % des cas. Lorsque nous leur avons demandé pourquoi elles embauchaient des personnes à contrat, 50,1 % des

directrices ont déclaré qu'elles le faisaient pour remplacer des congés de maternité, des congés de maladie et des congés pour raisons personnelles. Près d'un cinquième (19,8 %) ont indiqué que cela était lié au nombre d'inscriptions, 12,6 % à l'accroissement des services et 10,4 % ont invoqué des raisons d'ordre financier. Lorsque les personnes sont embauchées à contrat et à court terme, non seulement sont-elles peu sûres de leur travail et de leurs revenus, mais elles risquent également de ne pas avoir droit à des avantages sociaux, notamment à des congés de maladie payés.

Un pourcentage élevé d'employées ont déclaré, qu'au cours des 12 derniers mois, elles avaient été renvoyées chez elles au moins une fois, et parfois plus, à cause du faible nombre d'enfants présents cette journée-là. À l'échelle canadienne, 19,2 % des aides-éducatrices ont vécu ce genre de situation, 15,3 % des éducatrices et 16,1 % des responsables de groupe. Les commentaires annexés au *Questionnaire destiné aux éducatrices* font ressortir que le personnel renvoyé ainsi à la maison n'était habituellement pas rémunéré et s'il l'était, ce n'était que pour une partie de la journée de travail.

Nous avons également demandé aux travailleuses si elles avaient été mises à pied temporairement puis rappelées par la même garderie au cours des 12 derniers mois. À l'échelle canadienne, cela s'était produit pour 7,4 % des aides-éducatrices, 3,7 % des éducatrices et 5 % des responsables de groupe. La fréquence de ces mises à pied temporaires variaient sensiblement d'une province et d'un territoire à l'autre. Dans le cas des aides-éducatrices, les mises à pied temporaires avaient été plus fréquentes à l'Île-du-Prince-Édouard (26,2 %), au Nouveau-Brunswick (21,6 %), aux Territoires du Nord-Ouest (18,5 %) et à Terre-Neuve et Labrador (16,7 %). Les mises à pied temporaires dans les provinces maritimes sont peut-être liées au chômage saisonnier observé dans cette région et à la diminution de la demande de services de garde qui s'ensuit.

Nous avons demandé aux travailleuses qui œuvraient déjà dans le domaine des services de garde en 1997 de nous indiquer leur statut d'emploi pour chacun des 12 mois entre le 1<sup>er</sup> avril 1997 et le 31 mars 1998. Celles qui n'avaient pas travaillé pendant un mois ou plus au cours de ces 12 mois devaient indiquer si cela avait été leur choix ou non. Un peu plus de 7 % des aides-éducatrices travaillant à temps plein (7,3 %) ont déclaré avoir été mises à pied contre leur volonté, et ce pour au moins un mois. La même situation s'était produite pour 4,2 % des éducatrices à temps plein. Les mises à pied non souhaitées de plus d'un mois étaient plus fréquemment le lot des aides-éducatrices à temps partiel (15,3 %).

### 6.3 Rémunération

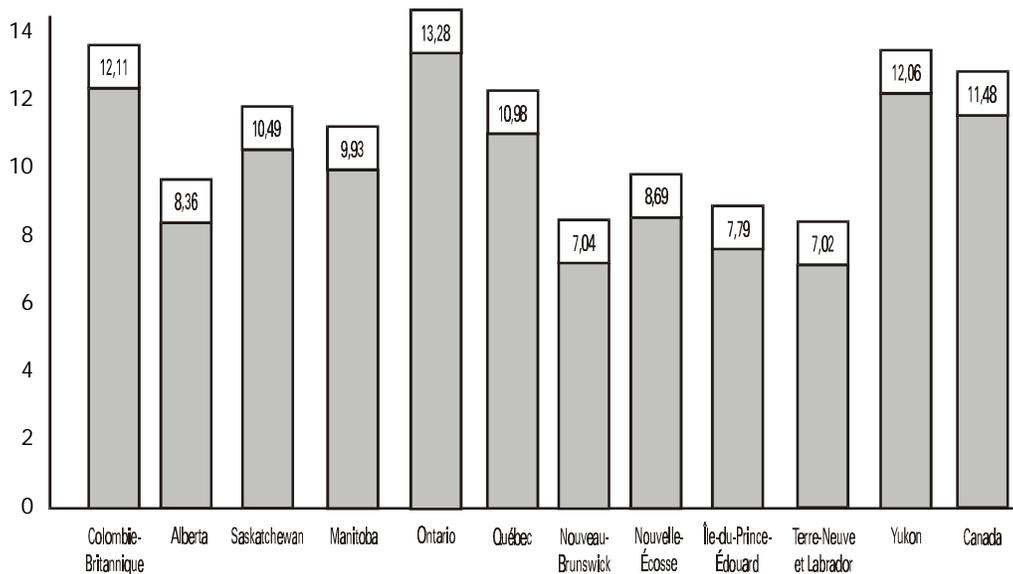
« J'ai de la chance. J'ai un conjoint qui a un bon salaire et qui met de l'argent de côté pour notre retraite; il a un régime de pension qui pourra nous faire vivre. Je ne suis pas comme une des éducatrices de la garderie qui est seule avec deux enfants et occupe deux emplois pour arriver. Ou bien comme cette autre employée sans conjoint, près de sa retraite et qui mérite de la prendre avant de s'épuiser, mais qui ne le peut pas... Pas d'économie là-dedans, monsieur-dame! Je ne suis pas cette éducatrice qui doit rester chez ses parents parce qu'elle n'a pas les moyens de se payer un appartement. Je suis parmi les fortunées. »

— responsable de groupe en Saskatchewan

Cette section porte sur le salaire horaire des membres du personnel de la garderie. Au départ, nous vous présentons un graphique qui illustre d'une part le salaire horaire moyen brut versé aux membres du personnel éducateur (aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes) travaillant à temps plein et d'autre part, les variations salariales à l'échelle provinciale et territoriale. Par la suite, nous comparons les salaires versés

Graphique 6.1

**Salaires horaires moyens bruts versés aux aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupes, travailleuses à temps plein postes partiel combinés, par province et territoire, 1998)**



Nota : Le graphique ne présente pas de chiffres pour les Territoires du Nord-Ouest à cause d'un échantillon trop petit.

aux aides-éducatrices, éducatrices, directrices-éducatrices et directrices administratives en 1991 et en 1998 (cf. les tableaux 6.1 et 6.2) Nous examinons les facteurs qui peuvent influencer sur le niveau de la rémunération et vérifions si le pouvoir d'achat des salaires de 1998 correspondait à celui des salaires de 1991. La section se termine sur une comparaison entre les salaires versés en garderie et ceux versés dans d'autres secteurs d'activités.

### 6.3a Salaires déclarés pour chaque poste

Le tableau 6.1 compare les données sur les salaires horaires des aides-éducatrices et des éducatrices recueillies en 1991 et en 1998. Le tableau 6.2 fait de même pour les salaires horaires des directrices-éducatrices et des directrices administratives. Les salaires apparaissant sur les deux tableaux ont trait au montant réel pour l'année sans prendre en compte l'inflation.

Dans le *Questionnaire destiné aux éducatrices*, nous avons posé plusieurs questions pour vérifier les changements possibles dans la rémunération au cours des deux années précédant notre enquête et les facteurs qui, selon nos répondantes, auraient pu provoquer ces changements. Cinquante-sept pour cent des membres du personnel éducateur qui occupaient le même poste au sein de la même garderie depuis deux ans avaient eu droit à une augmentation de salaire pendant cette période. Le niveau des salaires était resté le même pour 39,2 % d'entre elles. Près de quatre pour cent (3,8 %) des travailleuses avaient subi une baisse de salaire au cours de ces deux années. C'est en Saskatchewan, au Manitoba et en Alberta que nous avons trouvé les pourcentages les plus élevés d'éducatrices à avoir subi des baisses de salaire au cours de cette période (respectivement 9,6 %, 8,9 %, et 8,2 %). Nous avons appris de sources externes que la province de la Saskatchewan a adopté un programme de bonification salariale en 1996 et que tous les membres du personnel

**Tableau 6.1**

**Salaires horaires moyens bruts versés aux aides-éducatrices et éducatrices, travailleuses à temps plein et à temps partiel combinées, 1991 et 1998**

Province et territoire [a]	1991		1998	
	Aides-éducatrices	Éducatrices	Aides-éducatrices	Éducatrices
Colombie-Britannique	7,85 \$	8,94 \$	10,55 \$	12,07 \$
Alberta	6,23	6,76	7,90	8,36
Saskatchewan	6,59	7,52	8,45	10,47
Manitoba	8,60	9,29	8,37	9,49
Ontario	8,84	11,51	10,60	13,48
Québec	8,69	10,25	8,12	11,04
Nouveau-Brunswick	6,03	6,19	6,34	7,12
Nouvelle-Écosse	6,22	7,64	7,04	8,51
Île-du-Prince-Édouard	7,29	7,25	8,18	7,54
Terre-Neuve / Labrador	5,57	6,03	6,37	6,76
Yukon [b]	8,44	9,58	9,97	11,71
<b>Canada</b>	<b>8,29</b>	<b>9,71</b>	<b>9,59</b>	<b>11,62</b>

**Source :** Données de 1991 tirées du tableau A 5, p. 35, *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992). Données de 1998 tirées du *Questionnaire destiné aux éducatrices*.

**Nota :** Les données de 1998 proviennent d'une série de questions portant sur la fréquence des chèques de paie, sur le nombre approximatif d'heures travaillées par période de paie excluant le temps supplémentaire, et sur le salaire total (avant déductions et impôt) par période de paie. Nous présumons que les répondantes ont inclus les suppléments à leur salaire et autres subventions gouvernementales de même nature.

Les données de 1991 comportaient également les informations portant sur les garderies municipales de sorte que nous les avons inclus dans nos données de 1998.

[a] Nous n'incluons aucune donnée pour les Territoires du Nord-Ouest à cause de la trop petite taille de l'échantillon.

[b] Les données pour le Yukon sont tirées de l'étude 2 de *Oui, ça me touche!* et, contrairement aux autres données dans ce tableau, elles ne sont pas pondérées.

éducateur étaient admissibles à une augmentation de salaire. Nous ne comprenons pas très bien pourquoi certaines personnes ont dit qu'elles avaient vu leur salaire diminuer au cours des deux dernières années.

Pour faire suite à cette question, nous avons demandé aux travailleuses qui avaient bénéficié d'une augmentation de salaire quelles en avaient été les raisons. Dans l'ensemble, on a invoqué le plus souvent l'indexation au coût de la vie (60,3 %). Cependant, nous avons noté des variations d'une province et d'un territoire à l'autre. En effet, 76,9 % des intervenantes en garderie au Québec ont invoqué comme raison l'indexation au coût de la vie mais à Terre-Neuve et Labrador seulement 35,6 % ont donné cette raison. La plupart du temps, les travailleuses ont indiqué que leurs augmentations de salaire étaient décidées par le conseil d'administration de la garderie (30,3 %) ou par la propriétaire-directrice (21,7 %).

### 6.3b Facteurs qui peuvent influencer sur le niveau des salaires

Un certain nombre de facteurs peuvent influencer sur le salaire moyen versé dans une province ou un territoire donné, notamment (i) le niveau relatif des salaires versés dans les différents secteurs d'activités de la province ou du territoire; (ii) l'existence de subventions récurrentes versées par le gouvernement provincial ou territorial; (iii) le degré de syndicalisation des garderies dans la province ou le territoire. Suit une analyse sommaire de chacun de ces points.

**Tableau 6.2**

**Salaires horaires moyens bruts versés aux directrices-éducatrices et aux directrices administratives, travailleuses à temps plein et à temps partiel combinées, 1991 et 1998**

Province [a]	1991		1998	
	Directrices-éducatrices	Directrices administratives	Directrices-éducatrices	Directrices administratives
Colombie-Britannique	11,48 \$	14,29 \$	14,41 \$	18,73 \$
Alberta	10,00	11,64	9,90	12,73
Saskatchewan	11,35	13,39	11,74	14,58
Manitoba	13,35	15,06	13,83	17,34
Ontario	14,56	18,84	17,48	22,00
Québec	11,55	13,15	14,05	17,41
Nouveau-Brunswick	7,78	10,80	9,26	10,06
Nouvelle-Écosse	9,87	14,08	10,21	14,58
Île-du-Prince-Édouard	9,47	10,00	11,84	14,37
Terre-Neuve et Labrador	7,62	11,82	7,89	12,07
<b>Canada</b>	<b>12,42</b>	<b>15,87</b>	<b>14,52</b>	<b>18,45</b>

Source : Données de 1991 tirées du tableau A 62, p. 132, *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992). Données de 1998 tirées du sondage sur la garderie.

Nota : La question à l'origine du tableau ci-dessus, posée en 1991 et en 1998, portait sur le salaire horaire moyen brut de la personne la mieux rémunérée pour le poste et sur le salaire horaire moyen brut de la personne la moins bien rémunérée pour ce poste. Les chiffres apparaissant au tableau correspondent au salaire le plus élevé pour les deux postes, en 1991 et en 1998. L'information pour 1991 incluait des données des garderies gérées par les municipalités. On a donc utilisé la même approche pour l'information de 1998.

[a] Nous n'incluons pas les données pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest parce que la taille des échantillons était trop petite.

**(i) Niveau relatif des salaires versés dans les différents secteurs d'activités de la province ou du territoire**

Les bas salaires en garderie au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador et en Nouvelle-Écosse, et les salaires plus élevés versés en Colombie-Britannique, aux Territoires du Nord-Ouest et en Ontario correspondent aux différences observées dans d'autres secteurs d'activités. En 1998, le salaire horaire moyen industriel d'un travailleur à temps plein était de 19,42 \$ au Nouveau-Brunswick, 19,19 \$ à Terre-Neuve/Labrador et 18,17 \$ en Nouvelle-Écosse. En Colombie-Britannique, le salaire horaire moyen s'élevait à 21,38 \$, et en Ontario, 22,40 \$<sup>3</sup>. Ces variations entre provinces et territoires reflètent, dans une certaine mesure, des différences réelles au plan du coût de la vie. Par exemple, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, le coût du logement est moins élevé que partout ailleurs au pays tandis que la Colombie-Britannique et l'Ontario<sup>4</sup> sont les provinces du Canada où les logements coûtent le plus cher. Le taux de chômage entre également en ligne de compte puisque les salaires ont tendance à être plus bas dans ces régions où le taux de chômage est élevé, notamment dans les Maritimes.

**(ii) Subventions récurrentes versées par le gouvernement provincial**

L'examen des diverses subventions de fonctionnement versées par les provinces au cours des dernières années montrent qu'il y a souvent corrélation entre ces subventions et le niveau des salaires<sup>5</sup>. Par exemple, l'Ontario verse depuis 1991 une bonification salariale aux éducatrices en garderie; la Colombie-Britannique fait de même depuis 1995 et la Saskatchewan, depuis 1996. L'Ontario et la Colombie-Britannique sont les provinces du Canada où les salaires sont les plus élevés. Quoique les salaires versées aux travailleuses en garderie de la Saskatchewan ne figurent pas au rang des trois plus élevés, c'est dans cette province que le pouvoir d'achat des éducatrices a le

plus progressé de 1991 à 1998 (cf. section 6.3c). Les subventions de fonctionnement versées par les gouvernements du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse sont demeurées relativement stables depuis 1993 et les salaires des travailleuses, en dollars de 1998, sont inférieurs à ceux de 1991.

En Alberta, le gouvernement a sabré graduellement et à chaque année depuis 1993 dans ses subventions de fonctionnement aux garderies et a transféré les fonds au programme de subvention aux frais de garde. Au Nouveau-Brunswick, le gouvernement les a diminuées de 50 % en 1994 pour les éliminer complètement en 1995. En 1993, le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador imposait un moratoire sur les subventions. Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a imposé un gel des subventions d'entretien en 1991 – ce qui a eu pour effet d'en priver 30 % des garderies<sup>6</sup> – et a réduit de 9 %, en 1993, les autres subventions de fonctionnement. Les salaires des éducatrices dans ces quatre provinces sont les plus bas au pays. Cela est aussi vrai pour les aides-éducatrices, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard.

### (iii) Degré de syndicalisation des garderies

C'est au Québec (19,2 %), en Ontario (18 %), en Saskatchewan (15,5 %), au Manitoba (10,3 %) et en Colombie-Britannique (8,9 %) que nous avons rencontré le plus grand nombre de garderies syndiquées. D'après ce qui ressort des sondages sur la garderie, il n'y aurait pas de travailleuses syndiquées à Terre-Neuve et Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard ni dans les deux territoires. En Alberta, seulement 1,6 % des garderies avaient du personnel syndiqué. Et en Nouvelle-Écosse, seulement 3,8 % des garderies étaient syndiquées. En 1998, les membres du personnel éducateur qui travaillaient dans des garderies syndiquées gagnaient en moyenne 3,32 \$ de plus de l'heure, soit 14,24 \$, que leurs homologues dans les garderies non syndiquées (10,92 \$). Ce fossé entre le salaire des travailleuses syndiquées et non syndiquées se vérifie dans beaucoup d'autres secteurs d'activités. En 1998, le salaire horaire moyen des employés syndiqués travaillant à temps plein (hommes et femmes combinés) était de 19,01 \$ comparé à 15,50 \$ chez les travailleurs et travailleuses non syndiqués<sup>7</sup>.

## 6.3c Le pouvoir d'achat des salaires de 1991 et de 1998

Ce qui compte le plus lorsque l'on parle des salaires, c'est la quantité de biens et services qu'ils permettent de se procurer (leur pouvoir d'achat). Le tableau 6.3 examine ce qui s'est produit en regard du pouvoir d'achat des aides-éducatrices et des éducatrices de 1991 à 1998. Le tableau suppose que les personnes n'ont pas de conjoint ni de personne à charge.

Comme on peut le constater à la lecture du tableau 6.3, le pouvoir d'achat des salaires versés aux aides-éducatrices sans conjoint ni personne à charge a chuté au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et au Québec tandis qu'il est demeuré pratiquement le même dans toutes les autres provinces et territoires, sauf en Colombie-Britannique et en Saskatchewan. Le pouvoir d'achat des salaires versés aux éducatrices sans conjoint ni personne à charge au Manitoba, à Terre-Neuve et Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard a aussi chuté. Par contre, il est resté sensiblement le même dans les autres provinces, à l'exception de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan. Dans ces deux provinces, le gouvernement a introduit un programme de bonification salariale durant la période entre 1991 et 1998. Le pouvoir d'achat des salaires versés aux aides-éducatrices et éducatrices dans ces deux provinces a augmenté au cours de cette même période.

Le tableau 6.3 nous montre également que les salaires versés en 1998 aux aides-éducatrices et éducatrices en Alberta ont été ajustés à l'inflation; on voit aussi que leur pouvoir d'achat a légèrement augmenté par rapport à 1991. Et ceci, en dépit du fait que le gouvernement provincial a diminué à plusieurs reprises au cours de la période entre 1993 et 1998 les subventions de fonctionnement qu'il versait annuellement aux garderies. Nous en parlons plus loin, au chapitre dix, mais il faut savoir que la source des revenus des garderies en Alberta repose essentiellement sur les frais de garde acquittés par les parents. Les trois-quarts des directrices en garderie dans cette province (75,6 %) ont révélé qu'elles avaient haussé les frais de garde au cours des trois dernières années. L'Alberta est la province au Canada où les parents ont connu les plus fortes augmentations de leurs frais de garde de 1991 à 1998.

Tableau 6.3

**Revenu annuel réel (après impôt) et différence de pouvoir d'achat, aides-éducatrices et éducatrices sans conjoint ni personne à charge, travailleuses à temps plein et à temps partiel combinées, 1991 et 1998 (en dollars de 1998)**

Province [a]	Aide-éducatrices		Différence de pouvoir d'achat en %	Éducatrices		Différence de pouvoir d'achat en %
	1991 \$	1998 \$		1991 \$	1998 \$	
Colombie-Britannique	14 318	16 379	+ 14,4	16 025	18 440	+ 15,1
Alberta	12 145	13 373	+ 9,3	12 946	13 875	+ 7,2
Saskatchewan	12 151	13 328	+ 9,7	13 583	16 372	+ 20,5
Manitoba	15 227	13 315	- 12,6	16 251	14 734	- 9,3
Ontario	15 762	16 685	+ 5,9	19 868	20 643	+ 3,9
Québec	14 255	13 013	- 8,7	16 191	16 357	+ 1,0
Nouveau-Brunswick	11 434	11 196	- 2,1	11 691	12 304	+ 5,2
Nouvelle-Écosse	11 809	12 191	+ 3,2	13 878	14 127	+ 1,8
Île-du-Prince-Édouard	13 522	13 945	+ 3,1	13 449	13 036	- 3,1
Terre-Neuve / Labrador	10 741	10 829	+ 0,8	11 446	11 353	- 0,8

**Sources :** Adaptation de données de 1991 tirées du tableau A 5, p. 35, *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992) et adaptation de données de 1998 tirées du *Questionnaire destiné aux éducatrices*.

**Nota :** Les salaires pour 1991 et 1998 ont été ajustés et prennent en compte l'impôt fédéral et provincial propre à chaque niveau de salaire dans chaque province, les déductions pour le RPC/RRQ et l'assurance emploi. Il s'agit donc de salaires après impôt. Les différences de pourcentage prennent en compte le taux d'inflation de 1991 à 1998 (tel qu'établi par Statistique Canada pour chaque province et territoire dans *l'Indice des prix à la consommation*), afin de refléter l'augmentation ou la diminution du pouvoir d'achat.

[a] Nous n'incluons pas les données pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest parce que la taille des échantillons de l'étude 1 était trop petite. Et nous ne rapportons pas de données à l'échelle canadienne parce que les taux d'imposition varient d'une province et d'un territoire à l'autre.

### 6.3d Joindre les deux bouts

*« Les années 1990 ont été très difficiles ... mon salaire est resté le même après une réduction de 2 % en 1993. Mais tout le reste augmente! Je fais de la vente par catalogue, je visite les foires artisanales et les marchés aux puces l'été pour essayer d'épargner de l'argent. »*

— Une responsable de groupe du Manitoba

Le faible niveau de la rémunération que l'on retrouve en garderie signifie que certaines éducatrices vivent tout près du seuil de pauvreté ou en deça de celui-ci. En effet, 26 % d'aides-éducatrices et 28,7 % d'éducatrices dépendent de leur salaire pour couvrir de 80 % à 100 % des dépenses de leur ménage. Or, on sait que les personnes qui doivent dépendre uniquement de leur salaire ou qui en dépendent dans une large mesure pour couvrir les dépenses quotidiennes de leur famille ont de la difficulté à joindre les deux bouts si leur salaire se situe au seuil de pauvreté. Selon le seuil de faible revenu – SFR – pour 1997<sup>8</sup>, une personne qui vit seule et qui habite une agglomération urbaine de moins de 30 000 de population est pauvre si son revenu avant impôt est

inférieur à 13 796 \$. Le salaire brut annuel des éducatrices à Terre-Neuve et Labrador est de 13 639 \$ et celui des aides-éducatrices est de 12 852 \$; celui des aides-éducatrices au Nouveau-Brunswick est de 13 286 \$. On le constate, tous ces salaires se trouvent sous le SFR (cf. tableau 6.4).

Toujours en se référant au SFR, une personne qui vit seule et qui habite une agglomération de 30 000 à 99 000 personnes devrait gagner 14 827 \$ avant impôt pour être au-dessus du seuil de pauvreté. Les aides-éducatrices de la Nouvelle-Écosse, dont le salaire annuel était de 14 387 \$ en 1998, et les éducatrices du Nouveau-Brunswick dont le salaire annuel en 1998 se situait à 14 921 \$, vivaient tout près du seuil de pauvreté si ce n'est pas carrément sous ce seuil même. Dans une agglomération de 100 000 à 499 999 personnes, une personne qui vit seule doit avoir un revenu avant impôt de 14 931 \$ pour être au-dessus du seuil de pauvreté. Le tableau 6.4 indique clairement que les salaires bruts annuels des aides-éducatrices et des éducatrices du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador étaient en dessous de ce seuil tout comme l'étaient les salaires des aides-éducatrices de la Nouvelle-Écosse.

Un certain nombre de travailleuses à temps plein à la garderie avaient un deuxième emploi rémunéré. À l'échelle canadienne, nous estimons que c'était le cas de 17,5 % des aides-éducatrices, 17,9 % des éducatrices et 17,7 % des responsables de groupe. Ces personnes accordaient en moyenne 6,7 heures de leur temps à cet autre emploi; et 70,2 % d'entre elles occupaient deux emplois à longueur d'année. La majorité des personnes s'adonnaient à un deuxième emploi (81,1 %) pour augmenter leurs revenus. En combinant les trois postes, on constate qu'en 1998, 17,8 % du personnel éducateur œuvrant à temps plein avait un second emploi rémunéré. Ce pourcentage est légèrement plus élevé qu'il ne l'était en 1991 alors que 15 % du personnel éducateur avait un deuxième emploi<sup>9</sup>.

<b>Tableau 6.4</b>			
<b>Provinces dont les salaires moyens avant impôt versés aux aides-éducatrices et aux éducatrices sans conjoint ni personne à charge se situent sous le seuil de pauvreté, 1998</b>			
<b>Province</b>	<b>SFR, agglomération urbaine, moins de 30 000 personnes : 13 796 \$</b>	<b>SFR, agglomération urbaine, de 30 000 à 99 000 personnes : 14 827 \$</b>	<b>SFR, agglomération urbaine, de 100 000 à 499 999 personnes : 14 931 \$</b>
Nouveau-Brunswick	Aides-éducatrices : 13 286 \$	Aides-éducatrices : 13 286 \$ Éducatrices : 14 921 \$	Aides-éducatrices : 13 286 \$ Éducatrices : 14 921 \$
Terre-Neuve et Labrador	Aides-éducatrices : 12 852 \$ Éducatrices : 13 639 \$	Aides-éducatrices : 12 852 \$ Éducatrices : 13 639 \$	Aides-éducatrices : 12 852 \$ Éducatrices : 13 639 \$
Nouvelle-Écosse		Aides-éducatrices : 14 387 \$	Aides-éducatrices : 14 387 \$

**Source :** Conversion des salaires moyens de 1998 à partir du *Questionnaire destiné aux éducatrices*. Les seuils de faible revenu ont été compilés par le Centre de statistiques internationales du Conseil canadien de développement social à partir de données fournies par Statistique Canada in *Seuils de faible revenu*, numéro de catalogue 13-551-XPB, janvier 1998.

Ce sont les éducatrices au Nouveau-Brunswick (23,9 %), au Manitoba (23,1 %), en Colombie-Britannique (23,1 %) et en Alberta (20,5 %) qui étaient les plus nombreuses à occuper un deuxième emploi rémunéré. Les salaires au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et en Alberta étaient tous bas (cf. les tableaux 6.1 et 6.2). Par ailleurs, la vallée du bas Fraser en Colombie-Britannique est parmi les régions au Canada où les loyers et les prix pour une maison sont les plus élevés. Cela pourrait expliquer la recherche d'une deuxième source de revenu<sup>10</sup> dans cette province. La faible proportion d'éducatrices et d'aides-éducatrices à Terre-Neuve et Labrador avec un deuxième emploi (12,9 %), en dépit du fait que leurs salaires étaient sous le seuil de faible revenu, reflète probablement la difficulté de se trouver un second emploi dans cette province. Comme en 1991, nous avons trouvé que la province de résidence des travailleuses comptait davantage dans la décision de se chercher un second emploi rémunéré que la structure organisationnelle de la garderie. Un peu plus de 17,1 % des travailleuses en garderie BL comparé à 18,3 % en garderie SBL occupaient un deuxième emploi rémunéré.

Par ailleurs, 15 % des directrices avaient un deuxième emploi rémunéré et 56,5 % d'entre elles ont invoqué des raisons financières pour justifier leur décision. L'Alberta et le Nouveau-Brunswick sont les provinces où nous avons trouvé les plus forts pourcentages de directrices avec un deuxième travail rémunéré (respectivement 25,2 % et 18 %).

Offrir de bons services de garde est une entreprise qui exige beaucoup physiquement et au plan émotionnel. Occuper un deuxième emploi a des répercussions sur les réserves d'énergie d'une personne et, par la force des choses, sur ses capacités à écouter les enfants et répondre adéquatement à leurs besoins.

### 6.3e Comparaisons avec d'autres emplois

Soixante-douze pour cent des membres du personnel éducateur qui ont répondu à notre questionnaire – aides-éducatrices, éducatrices et responsables de groupe – se sont décrits comme étant des éducatrices. Les directrices ont également déclaré que les éducatrices représentaient la plus grande partie des travailleuses de la garderie. Comme les éducatrices composent le plus gros groupe au sein du secteur, c'est leur salaire à elles que nous avons choisi de comparer à ceux des travailleuses et travailleurs de quelques autres secteurs d'activités.

Il faut savoir que lorsque l'on compare des emplois du point de vue de l'équité salariale, trois facteurs clés doivent être pris en compte :

- le niveau de formation *requis*
- la nature du travail
- le niveau de responsabilité et de prise de décision

La définition d'éducatrice que l'on retrouve à la fois dans le *Questionnaire destiné aux éducatrices* et dans le *Sondage sur la garderie* circonscrit la nature du travail effectué par cette catégorie d'employées: *une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser des aides-éducatrices.*

Compte tenu de la nature de l'emploi des éducatrices, un travail qui consiste à prendre soin de jeunes enfants et peut-être à superviser des assistants se prêterait bien à la comparaison. L'enseignement en maternelle et les soins infirmiers offerts en pédiatrie correspondent à ce genre de travail. Au Canada, toutes les provinces et tous les territoires exigent au moins trois ou quatre ans d'études universitaires avant de pouvoir enseigner à la maternelle. Même que, dans une majorité de provinces, les aspirantes doivent également avoir une formation spécialisée<sup>11</sup>. Les exigences minimales pour exercer la profession d'infirmière autorisée au Canada sont de trois ans d'études collégiales et il faut avoir complété avec succès une démarche d'accréditation<sup>12</sup>. Or, en ce qui a trait au travail d'éducatrice en garderie, les exigences les plus élevés au Canada sont celles de l'Ontario. La réglementation dans cette province exige que chaque groupe d'enfants soit sous la responsabilité d'au moins

une personne détentrice d'un diplôme collégial de deux ans en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE). Les autres provinces, qui ont une réglementation portant sur la formation du personnel œuvrant auprès d'un groupe d'enfants, n'exigent qu'une année ou moins de formation en SÉPE<sup>13</sup>. C'est dire que le niveau d'éducation exigé des éducatrices en garderie ne se compare guère à celui exigé aux enseignantes de maternelle ou aux infirmières autorisées.

Les infirmières auxiliaires travaillent quotidiennement auprès de personnes qui dépendent d'elles pour leurs soins et leur sécurité. De ce point de vue, elles exercent un travail similaire à celui des éducatrices en garderie. Comme dans le cas des éducatrices en garderie (cf. chapitre 3), une majorité d'infirmières auxiliaires (92,7 %) sont des femmes<sup>14</sup>. Par contre, contrairement aux éducatrices en garderie, les infirmières auxiliaires ne supervisent pas d'autres membres du personnel. Dans neuf provinces et territoires, les infirmières auxiliaires doivent avoir une formation spécialisée de niveau postsecondaire d'une durée de 10 à 12 mois et, dans trois provinces, cette formation doit avoir une durée de deux ans<sup>15</sup>. Compte tenu des similitudes au plan de la durée de la formation spécialisée et au plan de la nature même du travail (prendre soin de personnes dépendantes), nous avons choisi d'utiliser les infirmières auxiliaires comme unité de comparaison. À l'échelle canadienne, le salaire annuel d'une infirmière auxiliaire est de 29 497 \$ comparé à 22 717 \$ pour une éducatrice en garderie. Comme on peut le constater au tableau 6.5, le salaire moyen des infirmières auxiliaires est supérieur à celui des éducatrices dans toutes les provinces et territoires au Canada.

**Tableau 6.5**

**Comparaison entre les salaires moyens annuels versés aux éducatrices en garderie, aux infirmières auxiliaires, aux aides-enseignantes et aux préposés au stationnement, travailleurs à temps plein et à temps partiel combinés.**

Province et territoire	Éducatrices en garderie, 1998	Infirmières auxiliaires, 1996	Aides-ens. primaire et secondaire, 1996	Préposés au stationnement, 1996
Colombie-Britannique	23 537 \$	31 590 \$	25 231 \$	21 652 \$
Alberta	16 954	26 915	18 902	16 788
Saskatchewan	21 166	27 760	17 487	20 245
Manitoba	18 703	30 601	17 833	18 641
Ontario	26 496	31 826	25 965	22 938
Québec	20 667	30 234	28 797	20 016
Nouveau-Brunswick	14 921	22 941	15 947	18 888
Nouvelle-Écosse	17 391	22 852	17 753	19 572
Île-du-Prince-Édouard	15 958	22 167	n/d	n/d
Terre-Neuve et Labrador	13 639	25 133	34 229	n/d
Yukon	24 794	27 300	n/d	n/d
<b>Échelle canadienne</b>	<b>22 717 \$</b>	<b>29 497 \$</b>	<b>24 018 \$</b>	<b>21 038 \$</b>

**Source :** Les données sur le salaire des éducatrices en garderie sont tirées du *Questionnaire destiné aux éducatrices*. L'information à propos des salaires des infirmières auxiliaires, des aides-enseignantes au primaire et au secondaire et des préposés au stationnement provient de Statistique Canada, *Collection Dimensions 1996 : recensement 1996*, Numéro de catalogue 945-0009XDB, tableau 123. Les données portant sur les infirmières auxiliaires au Yukon proviennent d'une enquête réalisée en 1996 par l'Association canadienne des infirmières auxiliaires.

Nous avons aussi décidé de nous servir des aides-enseignantes de niveau primaire et secondaire comme unité de comparaison (cf. tableau 6.5). Aucune province et aucun territoire ne requiert de formation particulière pour cette catégorie de travailleuses. En 1996, 19,1 % des aides-enseignantes au Canada ne détenaient pas de diplôme d'études secondaires et pour 17,3 % d'entre elles, le diplôme d'études secondaires était leur plus haut niveau d'instruction; 36,1 % détenaient un certificat ou un diplôme postsecondaires; 14,6 % avaient suivi un programme d'études universitaires mais n'avaient pas de grade; et 12,9 % avaient un diplôme universitaire<sup>16</sup>. En revanche, 43,9 % des éducatrices en garderie qui faisaient partie de notre échantillon détenaient un diplôme en SÉPE de deux ans; 21,8 % avaient une formation postsecondaire en SÉPE de trois ans ou un certificat postcollégial; et 10,9 % avaient un diplôme de premier cycle ou plus relié au domaine de la petite enfance. Tout comme les éducatrices en garderie, une forte proportion d'aides-enseignantes sont des femmes (90,3 %)<sup>17</sup>.

**Tableau 6.6**

**Avantages sociaux et conditions quotidiennes de travail,  
aides-éducatrices et éducatrices à temps plein, 1991 et 1998**

Avantages sociaux ou conditions de travail	% de garderies ou d'employées rapportant l'existence de cet avantage ou de cette condition de travail pour les travailleuses à temps plein			
	1991		1998	
	aides-éducatrices	éducatrices	aides-éducatrices	éducatrices
Pause-santé payée	55 %	73 %	65 %	66 %
Période de repas payée	30	33	36	37
Heures de préparation payées	40	34	39	54
Compensation pour temps supplémentaire	55	45	54	61
Compensation pour réunion en dehors des heures d'ouverture	42	41	45	56
Compensation pour rencontres avec parents en dehors des heures d'ouverture	27	25	34	45
Compensation pour les rencontres du C.A. en dehors des heures d'ouverture	11	7	11	17
Description de tâches écrite*	39	51	64	70
Contrat de travail écrit *	36	33	37	46
Procédure officielle de griefs *	16	34	23	32
Pièce réservée au personnel *	58	67	62	60
Salle de toilette réservée au personnel *	41	65	65	57

**Source :** Données de 1991 tirées du tableau 13, p. 65 de l'étude *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992). Données de 1998 tirées du *Questionnaire destiné aux éducatrices* et du *Sondage sur la garderie*.

\* Pour l'année 1998, les données proviennent du Sondage sur la garderie. Les données de 1991 apparaissant au tableau ont été recueillies à partir du Questionnaire destiné aux employées. Les informations tirées du Sondage sur la garderie et portant sur l'ensemble du personnel de la garderie ont été fournies par la directrice; les informations tirées du Questionnaire destiné aux employées ont été fournies par les personnes directement concernées.

La nature des tâches quotidiennes des aides-enseignantes, notamment celles qui travaillent à la maternelle, correspond d'assez près à celles des éducatrices en garderie. Toutefois, contrairement à l'éducatrice en garderie, l'aide-enseignante travaille toujours avec une autre enseignante et est constamment sous sa supervision; elle n'a jamais non plus la responsabilité de superviser d'autres personnes. C'est dire que les éducatrices en garderie ont beaucoup plus d'autonomie et de responsabilité professionnelles. Sans compter que leur niveau d'instruction est plus élevé que celui des aides-enseignantes. À l'échelle canadienne, le salaire moyen annuel d'une aide-enseignante est de 24 018 \$ comparé à 22 717 \$ pour les éducatrices en garderie.

La dernière unité de comparaison utilisée au tableau 6.5 est celle de préposé au stationnement. Ce travail ne se compare d'aucune façon à celui des éducatrices. Aucune éducation formelle n'est exigée. Le travail consiste à surveiller passivement des objets inanimés et, dans l'ensemble, ne requiert aucune prise de décision. Et pourtant, le salaire moyen annuel d'un préposé au stationnement est plus élevé que celui d'éducatrice en garderie au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse. Il est sensiblement le même en Alberta, au Manitoba, au Québec et inférieur de seulement deux mille dollars en Colombie-Britannique et en Saskatchewan. À l'échelle canadienne, le salaire moyen annuel d'un préposé au stationnement est de 21 038 \$ comparé à 22 717 \$ pour une éducatrice en garderie.

## 6.4 Avantages sociaux

### 6.4a Avantages sociaux et conditions quotidiennes de travail

Le tableau 6.6 fait ressortir qu'environ deux tiers du personnel éducateur avait droit en 1998 à une pause-santé payée mais que seulement le tiers environ bénéficiait d'une période de repas payée. Plus de la moitié des travailleuses n'avaient pas droit à des heures de préparation rémunérées. En 1998 il y avait une certaine

<b>Tableau 6.7</b>				
<b>Avantages sociaux qui facilitent le perfectionnement professionnel des aides-éducatrices et des éducatrices à temps plein, 1991 et 1998</b>				
<b>Avantages sociaux</b>	<b>% de garderies ou d'employées indiquant l'existence de cet avantage pour les travailleuses à temps plein</b>			
	<b>1991</b>		<b>1998</b>	
	<b>aides-éducatrices</b>	<b>éducatrices</b>	<b>aides-éducatrices</b>	<b>éducatrices</b>
Revue et ouvrages sur la garde à l'enfance offerts au personnel *	Pas posée en 1991		46,0 %	53,4 %
Évaluation régulière du personnel (écrite) *	Pas posée en 1991		37	44
Compensation pour formation en milieu de travail	25 %	22 %	39	46
Congé payé pour suivre formation à l'extérieur	39	35	56	63
Aide financière pour frais de perfectionnement	46	46	70	70
Paiement des frais d'adhésion à des associations	9	8	13	17

**Source :** Données de 1991 tirées du tableau 13, p. 65 de l'étude *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992).  
Données de 1998 tirées du *Questionnaire destiné aux éducatrices* et du *Sondage sur la garderie*.

amélioration par rapport à 1991 en ce qui a trait au pourcentage d'éducatrices (cela ne comprend pas les aides-éducatrices) compensées financièrement pour leur temps supplémentaire, et les rencontres avec les parents et réunions du personnel tenues en dehors des heures d'ouverture de la garderie. En ce qui concerne l'accès à une pièce réservée au personnel, la situation était sensiblement la même en 1998 qu'en 1991.

L'accès aux avantages sociaux qui améliorent les conditions quotidiennes de travail en garderie différait selon la province ou le territoire. Par exemple, il était beaucoup plus fréquent, selon nos répondantes, d'avoir une pièce réservée au personnel en Ontario (72,5 % des travailleuses ont fait état de cet avantage) qu'au Nouveau-Brunswick (26,8 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (33,5 %).

#### 6.4b Avantages sociaux qui facilitent le perfectionnement professionnel

Les garderies peuvent jouer un rôle significatif auprès de leurs employées en matière de perfectionnement professionnel; elles peuvent les stimuler à se tenir au courant des nouveautés et à se perfectionner. Mettre en place un bon processus d'évaluation du personnel contribue à ce que les employées et la directrice puissent préciser les champs de connaissances et de compétences à parfaire. Offrir des revues et des ouvrages sur les services éducatifs à la petite enfance encourage les membres du personnel à les lire et à se renseigner. Fournir

<b>Tableau 6.8</b>				
<b>Avantages sociaux qui procurent une mesure de sécurité à long terme, aides-éducatrices et éducatrices à temps plein, 1991 et 1998</b>				
<b>Avantages sociaux</b>	<b>% de garderies ou d'employées indiquant l'existence de cet avantage pour les travailleuses à temps plein</b>			
	<b>1991</b>		<b>1998</b>	
	<b>aides-éducatrices</b>	<b>éducatrices</b>	<b>aides-éducatrices</b>	<b>éducatrices</b>
Tarifs réduits pour enfants des employées	24 %	28 %	30 %	33 %
Congés de maladie payés	76	71	69	74
Reporter sur autre année les congés de maladie	Pas posée en 1991		20	24
Congé de maternité et parental non payé – emploi protégé	68	61	59	64
Indexation annuelle au coût de la vie	Pas posée en 1991		15	21
Augmentation annuelle de salaire	Pas posée en 1991		30	38
Assurance-santé complémentaire	52	49	55	58
Assurance-invalidité à court terme (prestations 17 premières semaines)	42	35	28	39
Assurance-invalidité à long terme (prestations après 17 semaines)	39	36	42	48
Soins dentaires	54	50	54	57
Assurance-vie	45	46	51	56
Régime de retraite/pension	17	27	21	25

**Source :** Données de 1991 tirées du tableau 13, p. 65 de l'étude *Garde à l'enfance* (FCSCGE - ACPSGE, 1992).  
Données de 1998 tirées du *Sondage sur la garderie*.

de la formation à l'intérieur même de la garderie, rémunérer les éducatrices lorsqu'elles suivent des cours à l'extérieur de la garderie ou payer les frais d'inscription pour assister à un colloque sont autant de moyens qui montrent l'importance qu'accorde la garderie à l'éducation permanente.

Le tableau 6.7 permet de constater qu'il y a eu une augmentation du soutien accordé par les garderies au perfectionnement professionnel de leurs employées de 1991 à 1998, et ce en dépit des coupes financières qu'elles ont subies. Ce résultat est très encourageant.

#### **6.4c Avantages sociaux qui procurent une certaine mesure de sécurité à long terme**

Les mesures qui se trouvent à bonifier le salaire d'une personne ou à lui fournir une certaine sécurité à long terme sont particulièrement importantes dans un secteur où les emplois sont mal rémunérés. Le personnel éducateur des garderies se compose en grande majorité de femmes, et la plupart d'entre elles ont moins de 40 ans. C'est dire qu'avoir accès aux congés de maternité et savoir que son emploi est protégé, que bénéficier d'un tarif réduit pour la garde de ses enfants constituent des avantages sociaux importants. Il est particulièrement important d'avoir accès à un régime d'assurance-invalidité ou de retraite quand son salaire ne permet pas d'économiser pour l'avenir. Disposer d'une banque de congés de maladie et pouvoir en reporter une partie sur l'exercice financier suivant s'avère être une protection contre les maladies de longue durée. À l'échelle canadienne, le nombre moyen de congés de maladie payés s'établissait à 7,6 jours par année pour une éducatrice à temps plein; les écarts variaient de 3,1 jours en Alberta à 13 jours en Saskatchewan.

La lecture du tableau 6.8 permet de constater que les aides-éducatrices semblaient avoir amélioré leur sort en ce qui concernait l'accès à des tarifs réduits pour leurs enfants mais avoir perdu du terrain en rapport avec les congés de maladie payés, les congés de maternité avec emploi protégé et l'assurance-invalidité à court terme. Les éducatrices semblaient s'en être mieux tirées : leurs régimes d'assurance-santé complémentaire, d'invalidité à long terme, de soins dentaires et d'assurance-vie avaient été légèrement améliorés. Par contre, en 1998, moins de 50 % des éducatrices bénéficiaient de ces avantages.

Dans le *Questionnaire destiné aux éducatrices*, nous avons posé une question portant sur les modifications apportées aux avantages sociaux offerts par la garderie au cours des deux dernières années. Cinquante-deux pour cent des répondantes ont indiqué qu'il n'y en avait pas eu; 15,5 % ont dit qu'il y avait eu des bonifications; et 11,7 % ont dit que les avantages avaient diminué. Vingt-et-un pour cent des répondantes nous ont dit qu'elles n'étaient pas au courant des modifications, s'il y en avait eu. Consultez le chapitre 11 pour avoir plus de précisions relativement aux changements survenus à l'échelle des avantages sociaux au cours des trois années précédant la cueillette de nos données.

### **6.5 Résumé**

Comme nous l'avons mentionné au chapitre un, lorsque certaines conditions prévalent, il est plus probable que les services de garde offerts favorisent effectivement le mieux-être des enfants et stimulent leur développement. Nous savons par les nombreuses études réalisées sur le sujet qu'il existe un lien certain entre le salaire et les conditions de travail des éducatrices et la manière dont elles se comportent avec les enfants. Il y a également corrélation entre le taux élevé de roulement du personnel en garderie et les bas salaires payés aux travailleuses<sup>18</sup>. Les études ont aussi trouvé que la faible rémunération offerte en garderie influait sur la qualité des services offerts « puisque cela empêchait bon nombre de personnes compétentes de convoiter un poste dans le domaine, notamment si elles étaient le principal gagne-pain de la famille »<sup>19</sup>. Les constats dont fait état ce

chapitre sont sources d'inquiétude. Comme en 1991, au Canada, on ne rémunère toujours pas les travailleuses en garderie de façon décente et on ne leur fournit pas des conditions de travail acceptables. De plus, dans certaines régions du pays, le pouvoir d'achat du personnel éducateur a baissé par rapport à ce qu'il était en 1991.

#### Notes

- 1 Bredekamp, 1987; Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, à paraître; Pence et Griffin, 1991; Spodek et Saracho, 1988.
- 2 FCSGE et ACPSGE, 1992.
- 3 Statistique Canada, 1999b, tableau 7.
- 4 Conseil national du bien-être social, 1999, tableau 5, p. 19.
- 5 Ce survol s'appuie sur les données publiées par le *Childcare Resource and Research Unit* dans sa collection *Child Care in Canada : Provinces and Territories* (1990 - 1993 - 1995 et 1998) et sur des entrevues téléphoniques menées auprès de représentants gouvernementaux de la plupart des provinces et des deux territoires concernés.
- 6 Kathleen Flanagan Rochon, gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, communication personnelle.
- 7 Akyeampong, 1998, p. 34.
- 8 Conseil canadien de développement social, 1997.
- 9 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), p. 46.
- 10 Conseil national du bien-être social, 1999a.
- 11 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, tableau 17, p. 41.
- 12 Association canadienne des infirmières et infirmiers, communication personnelle.
- 13 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 14 Portrait d'un groupe ciblé, Recensement 1996. Calculs réalisés sur demande par Statistique Canada.
- 15 Enquête menée par Susan Jenkinson pour le Collège des infirmières et infirmiers, Ontario, mai 1999.
- 16 Idem 14.
- 17 Idem 14.
- 18 Phillips, Howes et Whitebook, 1991, p. 63.
- 19 Manlove et Guzall, 1997, p. 148.

# Chapitre 7

## Une carrière en services de garde à l'enfance

### les bons et les mauvais côtés, et ce qu'il faut pour améliorer la situation

*Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange, Donna S. Lero et Jocelyne Tougas*

#### 7.1 Introduction

Bon nombre des premiers ouvrages qui s'intéressaient à la qualité en services de garde se sont penchés plus particulièrement sur les facteurs comme la sécurité et la salubrité dans le milieu de garde, les ratios, ainsi que sur le type de formation et le niveau de scolarité des intervenantes. L'hypothèse de départ, et la recherche l'a confirmée, voulait que ces facteurs fussent corrélés à des résultats positifs chez l'enfant. Au cours de la dernière décennie, peu à peu, on est arrivé à la conclusion que la qualité en services de garde pouvait et devait être également envisagée sous un autre aspect – à savoir sous l'angle des personnes qui dispensaient les soins et l'éducation<sup>1</sup>. La façon dont les éducatrices se sentent par rapport à leur carrière en services de garde influe directement sur leurs interactions avec les enfants et sur l'éventualité qu'elles restent ou non dans le domaine<sup>2</sup>. C'est dire que l'attitude des travailleuses en garderie, leur moral et leur niveau de satisfaction constituent tous des facteurs directement reliés à la qualité. Nous avons exploré ces facettes en posant une série de questions aux éducatrices et aux directrices de garderie, des questions sur les aspects négatifs et positifs du travail dans le domaine, sur la reconnaissance et la valorisation qu'on leur portait, sur les raisons qui les avaient poussées à entreprendre cette carrière, et sur ce qui pourrait contribuer à améliorer leur environnement de travail.

## 7.2 Sentiments à l'égard du domaine de la garde à l'enfance

### 7.2a Aspects positifs associés au travail en garderie

Nous avons demandé aux éducatrices et aux directrices d'indiquer les trois aspects les plus positifs et les trois aspects les plus négatifs de leur travail dans le domaine. Nous avons soumis leurs réponses (à une question ouverte) à une analyse d'items et les avons regroupées par catégorie. Comme le démontre le tableau 7.1, presque toutes les éducatrices (94,6 %) et directrices (93,7 %) ont indiqué que « la nature de leur travail » représentait l'un des trois aspects les plus positifs du métier. Cette catégorie regroupait des réponses comme « travailler auprès des enfants » et « recevoir l'affection des enfants ». Le second aspect positif le plus souvent mentionné (par 32,6 % des éducatrices et 37,6 % des directrices) était « avoir le sentiment de se réaliser ». Les réponses regroupées dans cette catégorie comprenaient notamment « sentir que l'on aide les enfants » et « aimer les défis que présente la diversité des tâches ». Et le troisième aspect le plus positif pour 20,1 % des éducatrices avait rapport « aux consœurs de travail » tandis que pour 23,8 % des directrices, il avait rapport « aux parents ».

Qu'elles soient aides-éducatrices, éducatrices ou responsables de groupe, les intervenantes en garderie ont toutes retenu, et sensiblement à la même fréquence, « la nature de leur travail » comme étant l'un des aspects positifs associé à leur métier. Par contre, seulement 27,5 % des aides-éducatrices, comparativement à 33,1 % des éducatrices et 36 % des responsables de groupe, ont dit que « le sentiment de se réaliser » était un aspect positif de leur travail. Et de la même façon, les aides-éducatrices sont moins nombreuses (15,4 %) que les éducatrices (20,5 %) et les responsables de groupe (20,4 %) à avoir retenu comme aspect positif « les consœurs de travail ». Ces disparités correspondent probablement à des perceptions différentes selon le poste occupé. Par exemple, il est possible que les aides-éducatrices sentent qu'elles n'ont pas beaucoup d'emprise sur leurs tâches journalières tandis que les éducatrices et responsables de groupe sentent qu'elles en ont beaucoup plus. De façon générale, l'ensemble des directrices – coordonnatrices, directrices-éducatrices, directrices administratives – ont souligné les mêmes aspects positifs et en proportion plutôt semblable.

<b>Quatre aspects positifs du travail en garderie mentionnés le plus fréquemment par les éducatrices et les directrices</b>		
<b>Aspect positif du travail en garderie</b>	<b>% des éducatrices à avoir retenu cet aspect parmi leurs 3 premiers choix</b>	<b>% des directrices à avoir retenu cet aspect parmi leurs 3 premiers choix</b>
<b>Nature du travail</b> , c.-à-d. travail axé sur les personnes; amour des enfants; possibilité d'être créative; avoir son propre groupe d'enfants; travail varié, emploi stimulant	94,6 %	93,7 %
<b>Sentiment de se réaliser</b> , c.-à-d. sentiment d'avoir une influence et d'aider; sentiment d'être compétente; aimer le défi	32,6	37,6
<b>Consœurs</b> , c.-à-d. travail en équipe; travailler avec d'autres professionnelles de la petite enfance; entraide entre consœurs de travail	20,1	22,7
<b>Parents</b> , c.-à-d. venir en aide aux parents	11,9	23,8
<b>Nota</b> : Les réponses ne s'excluent pas mutuellement.		

## 7.2b Aspects négatifs associés au travail en garderie

La catégorie « salaires et occasions de promotion » est l'aspect négatif qui a été mentionné le plus souvent parmi les trois premiers choix des éducatrices (75,5 %) et des directrices (73,5 %). Le deuxième aspect mentionné le plus souvent par ces deux groupes de travailleuses a été « le manque de respect » (45,8 % des éducatrices et 43,1 % des directrices). Les deux groupes ont également soulevé « les conditions de travail » comme étant un aspect négatif (32,4 % des éducatrices et 26,7 % des directrices). Par contre, sur ce dernier point, leurs préoccupations étaient de nature différente. Les éducatrices étaient troublées par des aspects se rapportant à leurs tâches quotidiennes; par exemple, le manque de matériel. Tandis que les préoccupations des directrices étaient d'ordre administratif, notamment la difficulté qu'elles éprouvaient à trouver des remplaçantes qualifiées. Dans le cas des éducatrices, le quatrième aspect négatif le plus fréquemment mentionné avait trait à « la nature du travail » (25 %). Pour les directrices, il avait trait « aux relations avec la collectivité et le gouvernement » (25,2 %). Cette catégorie regroupait des réponses comme « l'attitude des fonctionnaires ».

Le fait que bon nombre d'éducatrices aient placé « la nature du travail » parmi les trois principaux aspects négatifs du travail en garderie est particulièrement intéressant étant donné le fort pourcentage d'entre elles qui l'avait également choisi comme aspect positif du métier. Comme on peut le constater à la lecture des tableaux 7.1 et 7.2, les répondantes ont retenu tantôt les aspects positifs tantôt les aspects négatifs d'une même catégorie pour arrêter leur choix. C'est dire que ce qui peut présenter des avantages significatifs d'un point de vue peut également comporter des inconvénients majeurs. Par ailleurs, près du quart des directrices (23,3 %) ont également relevé « la nature du travail » comme étant l'un des trois principaux aspects négatifs de leur métier. Elles ont parlé notamment de la « perception des frais de garde » et de la « responsabilité légale ».

Ici aussi nous avons remarqué une certaine différence de perception selon le poste occupé par le personnel éducateur. Près de 81 % des responsables de groupe comparativement à 71,1 % des aides-éducatrices et à 75,2 % des éducatrices ont dit que « les salaires et les occasions de promotion » étaient un des aspects négatifs de leur travail. De la même façon, les responsables de groupe étaient plus nombreuses (51,3 %) à être troublées par le

**Tableau 7.2**

<b>Aspects négatifs du travail en garderie mentionnés le plus fréquemment par les éducatrices et les directrices</b>		
<b>Aspect négatif du travail en garderie</b>	<b>% des éducatrices à avoir retenu cet aspect parmi leurs 3 premiers choix</b>	<b>% des directrices à avoir retenu cet aspect parmi leurs 3 premiers choix</b>
<b>Salaires et occasions de promotion</b> , c.-à-d. bas salaires; pas d'augmentation salariale; pas d'avantages sociaux; temps supplémentaire non rémunéré	75,5 %	73,5 %
<b>Manque de respect</b> , c.-à-d. perception du public à l'égard du statut des éducatrices	45,8	43,1
<b>Conditions de travail</b> , c.-à-d. nombre d'heures; ratio; manque de matériel; difficulté à trouver des remplaçantes qualifiées	32,4	26,7
<b>Nature du travail</b> , c.-à-d. ménage et entretien; manque de contact avec d'autres adultes; peu de temps pour planifier; perception des frais de garde	25,0	23,3
<b>Relations avec la collectivité et le gouvernement</b> , c.-à-d. attitude des fonctionnaires	20,7	25,2
<b>Nota</b> : Les réponses ne s'excluent pas mutuellement.		

manque de respect qu'on leur accordait que ne l'étaient les aides-éducatrices (36,6 %) et les éducatrices (47 %). Moins de responsables de groupe (21,2 %) que d'aides-éducatrices (30,1 %) et d'éducatrices (24,4 %) avaient une perception négative de « la nature du travail » qu'elles faisaient. Les résultats donnent lieu de croire que les responsables de groupe trouvent leur travail plus intéressant que ne le trouvent les aides-éducatrices. Par ailleurs, elles sont plus sensibles et préoccupées par le manque de reconnaissance à l'égard de leur travail que ce soit au plan des salaires offerts, des occasions de promotion ou du respect qu'on leur accorde.

De façon générale, les directrices, quel que soit le poste qu'elles occupaient, ont relevé les mêmes aspects négatifs en rapport avec leur travail hormis les questions ayant trait aux salaires et aux occasions de promotion et aux relations avec la collectivité et le gouvernement. Un pourcentage plus important de directrices-éducatrices (77,7 %) que de coordonnatrices (69,4 %) et de directrices administratives (70,5 %) avaient des réserves par rapport aux salaires et occasions de promotion dans le domaine. On sait que les coordonnatrices ont la possibilité d'être promues comme directrices au sein de leur propre garderie ou dans un autre service offert par le complexe multiservice; et elles peuvent obtenir une augmentation de salaire correspondante. Et, on l'a vu au chapitre 6, les salaires des directrices administratives sont supérieurs à ceux des directrices-éducatrices. Les coordonnatrices (14,5 %) étaient moins nombreuses que les directrices-éducatrices (25,8 %) et les directrices administratives (28,3 %) à penser que les relations avec la collectivité et le gouvernement constituaient un aspect négatif de leur travail. C'est probablement parce qu'un plus petit nombre d'entre elles se voient dans l'obligation de composer avec les fonctionnaires gouvernementaux et le public en général (par opposition aux parents de la garderie).

### 7.2c Salaires et occasions de promotion

Nous l'avons abordé au chapitre 6 : les salaires versés en garderie sont bas tant au niveau de leur pouvoir d'achat que de la complexité du travail et des responsabilités afférentes.

Nous avons exploré la perception des éducatrices et des directrices relativement aux occasions de promotion et possibilités d'avancement qui leur étaient offertes dans le domaine; nous leur avons posé une série de questions à cet effet dans le *Questionnaire destiné aux éducatrices* et dans le *Questionnaire destiné à la directrice*. Lorsque nous leur avons demandé si elles pensaient qu'elles seraient promues au sein de la garderie qui les embauchait au moment de l'enquête, 71,8 % des aides-éducatrices, 77 % des éducatrices, et 70,4 % des responsables de groupe ont répondu « non ». Elles étaient également pessimistes en ce qui avait trait à la possibilité de promotion au sein du secteur dans son ensemble. En effet, à l'échelle du Canada, 72,7 % des aides-éducatrices, 74,7 % des éducatrices et 76,2 % des responsables de groupe croyaient qu'il leur faudrait quitter le domaine de la garde à l'enfance si elles voulaient obtenir un meilleur salaire ou un poste plus élevé.

Les directrices avaient, elles aussi, une vision plutôt pessimiste de leurs chances d'avancement dans le domaine. Près du trois-quarts des directrices (72,6 %) ne voyaient aucune perspective de promotion dans le domaine d'ici les cinq prochaines années. Cette vision était partagée assez également que l'on soit coordonnatrice (68,9 %), directrice-éducatrice (72,6 %) ou directrice administrative (73,7 %). Seulement 37,3 % des directrices croyaient qu'elles avaient des possibilités de mutation latérale sans modification de statut mais dans un nouveau type d'emploi toujours dans le domaine. Deux tiers des directrices (66,8 %) estimaient qu'il leur faudrait quitter le domaine de la garde à l'enfance si elles désiraient obtenir un meilleur salaire ou un poste plus élevé.

On a souvent fait état de la nécessité d'établir des échelons (promotion) et des grilles (mouvement latéral) de carrière pour le domaine de la garde à l'enfance afin d'y garder le personnel expérimenté<sup>3</sup>. Les mutations latérales ont pour effet de reconnaître et de récompenser l'expérience et le savoir des personnes qui œuvrent dans le secteur depuis de nombreuses années en leur offrant de nouvelles responsabilités et leur proposant un rôle plus important. Une étude réalisée aux É.-U. nous apprend qu'offrir la possibilité à des éducatrices d'expérience d'agir à titre d'accompagnatrices dans le cadre d'un programme de mentorat réduisait de près du tiers l'incidence des départs<sup>4</sup>. Nous avons exploré le concept des mutations latérales comme perspective possible de carrière. Nous avons suggéré six types d'activités et avons demandé aux directrices si elles participaient déjà à celles-ci ou si elles aimeraient le faire. Le tableau 7.3 fait état de certains champs d'activités, par exemple la formation préalable,

**Tableau 7.3**

<b>Activités reliées à leur rôle actuel mais différentes de celui-ci auxquelles participent ou souhaiteraient participer les directrices, tous postes combinés</b>			
<b>Activité</b>	<b>Participent déjà</b>	<b>Ne participent pas et ne le souhaitent pas</b>	<b>Ne participent pas mais le souhaiteraient</b>
Accompagner une directrice moins chevronnée	36,7 %	28,4 %	34,9 %
Encadrer les stages pratiques d'étudiantes en SÉPE	47,2	27,2	25,6
Élaborer des programmes d'études et mettre au point des ressources pédagogiques destinées aux étudiantes en SÉPE	14,5	38,1	47,4
Enseigner au niveau collégial ou universitaire en SÉPE	6,6	45,7	47,7
Travailler dans un programme de ressources destinées à la famille et aux services de garde	10,8	41,1	48,2
Faire de la recherche ou de la consultation en services éducatifs à la petite enfance	9,0	37,5	53,6

**Nota** : Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

qui suscitent l'intérêt d'un grand nombre de directrices mais auxquelles s'adonnent, en fait, seul un petit nombre. Il nous semble que nous avons là des possibilités viables pour élargir les perspectives de carrière du personnel de direction.

### **7.2d En ce qui a trait au respect**

Nous l'avons souligné auparavant, un peu moins de la moitié des éducatrices et sensiblement la même proportion de directrices ont fait valoir que le manque de respect qu'on leur témoignait était un des aspects négatifs important de leur travail. Nous avons voulu approfondir cette question et leur avons demandé d'indiquer les groupes de personnes qui leur portaient le respect auquel elles s'attendaient en tant que professionnelles de la petite enfance.

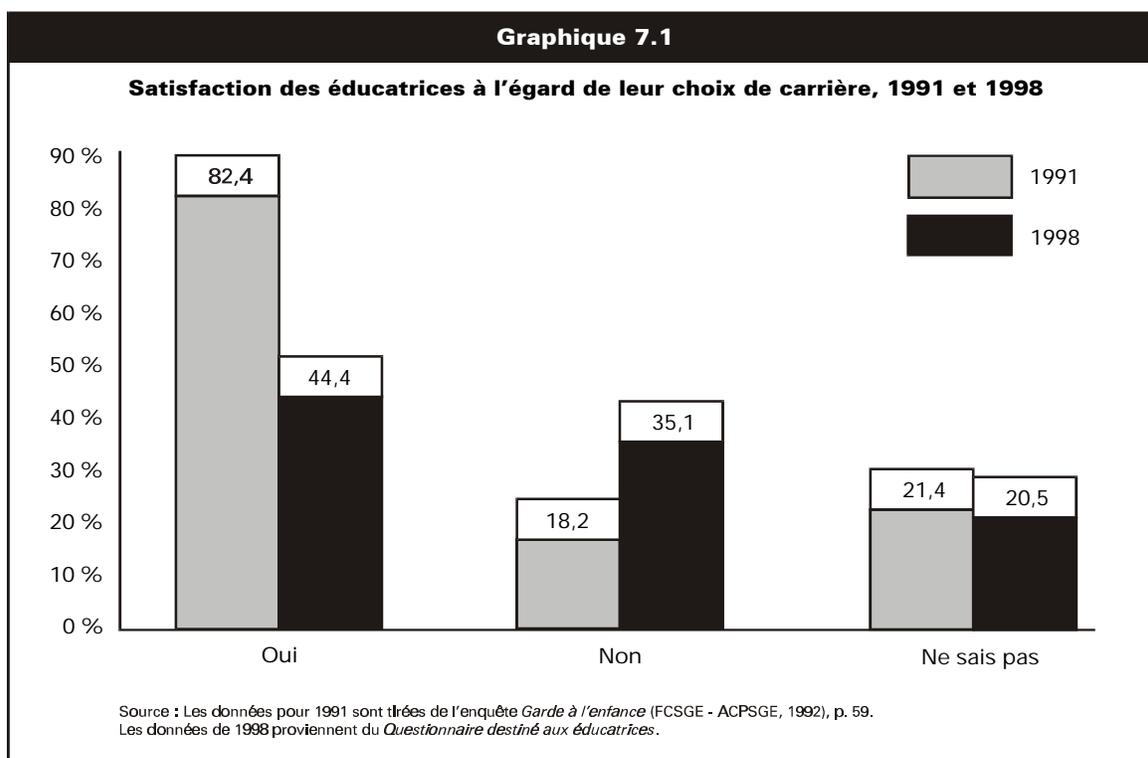
Une majorité de nos répondantes pensaient que leur travail était respecté par les autres professionnelles du secteur (87,8 % des éducatrices et 92,6 % des directrices), par les membres de leur famille (78,8 % des éducatrices et 82,5 % des directrices), par les familles dont les enfants fréquentent la garderie (68,4 % des éducatrices et 78,6 % des directrices), et par leurs propres amis (60,6 % des éducatrices et 59,9 % des directrices). Mais dès que nous sortions du cercle immédiat de leurs collègues de travail et de leurs connaissances, ces pourcentages chutaient de façon dramatique. Seulement 19,9 % des éducatrices et 27,6 % des directrices sentaient que les professionnels des autres secteurs d'activités leur portaient du respect. Quant à la société dans son ensemble, seuls 8,2 % d'éducatrices et 9,7 % de directrices ont dit qu'elles se sentaient respectées par la population en général.

Le pourcentage d'éducatrices et de directrices qui ont déclaré en 1998 qu'elles croyaient que leur travail était effectivement respecté par différents groupes est sensiblement le même qu'en 1991<sup>5</sup> sauf en ce qui concerne deux groupes spécifiques, à savoir les professionnels des autres secteurs d'activités et la population dans son ensemble. La proportion d'éducatrices à penser qu'elles méritent bien le respect de professionnels d'autres secteurs a chuté dramatiquement, pour passer de 42 % en 1991 à 19,9 % en 1998. La baisse est moins dramatique pour ce qui est de la population dans son ensemble mais la proportion est quand même passée de 16 % en 1991 à 8,2 % en 1998.

## 7.3 Satisfaction à l'égard de son choix de carrière

### 7.3a Personnel éducateur

Tout comme nous l'avons fait, l'étude *Garde à l'enfance*, menée en 1991, a posé la question suivante aux éducatrices et aux directrices : « si vous étiez sur le point de choisir votre carrière, est-ce que vous choisiriez de travailler en services de garde? ». En 1991, 62,4 % des éducatrices avaient répondu « oui »<sup>6</sup>. Ce pourcentage est passé à 44,4 % en 1998 et le pourcentage des personnes qui ont dit « non » a quasiment doublé comparativement à 1991 (de 16,2 % à 35,1 %). L'Alberta (48,2 %), le Manitoba (45,9 %) et la Nouvelle-Écosse (42,2 %) sont les provinces au Canada où le plus grand nombre d'éducatrices ont dit qu'elles ne choisiraient pas à nouveau une carrière en garde à l'enfance. En revanche, la Colombie-Britannique (58,8 %), la Saskatchewan (50 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (49,1 %) sont les provinces où elles étaient les plus nombreuses à se dire prêtes à refaire ce choix à nouveau.



Le taux de satisfaction du personnel éducateur variait en fonction du degré de scolarisation des travailleuses et du poste occupé. En effet, 46 % des travailleuses qui détenaient un baccalauréat relié aux services éducatifs à la petite enfance et 35,9 % des éducatrices avec un diplôme collégial de 2 ans en SÉPE ont répondu « non » (ne choisiraient pas à nouveau cette carrière). En contrepartie, seulement 23,7 % des personnes dont le diplôme le plus élevé était un diplôme d'études secondaires ont dit « non ». Et le niveau d'insatisfaction des travailleuses par rapport à leur carrière était également proportionnel au niveau du poste occupé. C'est ainsi que 33 % des aides-éducatrices ont répondu qu'elles ne choisiraient pas à nouveau de travailler dans le domaine comparativement à 41,2 % des responsables de groupe.

Il se dégage trois importants messages de ces résultats. Premièrement, la proportion d'éducatrices qui ne sont pas satisfaites de leur choix de carrière a quasiment doublé entre 1991 et 1998. Deuxièmement, plus du tiers des éducatrices sont insatisfaites de leur choix de carrière. Et troisièmement, l'insatisfaction est plus répandue

chez les travailleuses qui sont le plus scolarisées et chez celles qui occupent des postes avec plus de responsabilités.

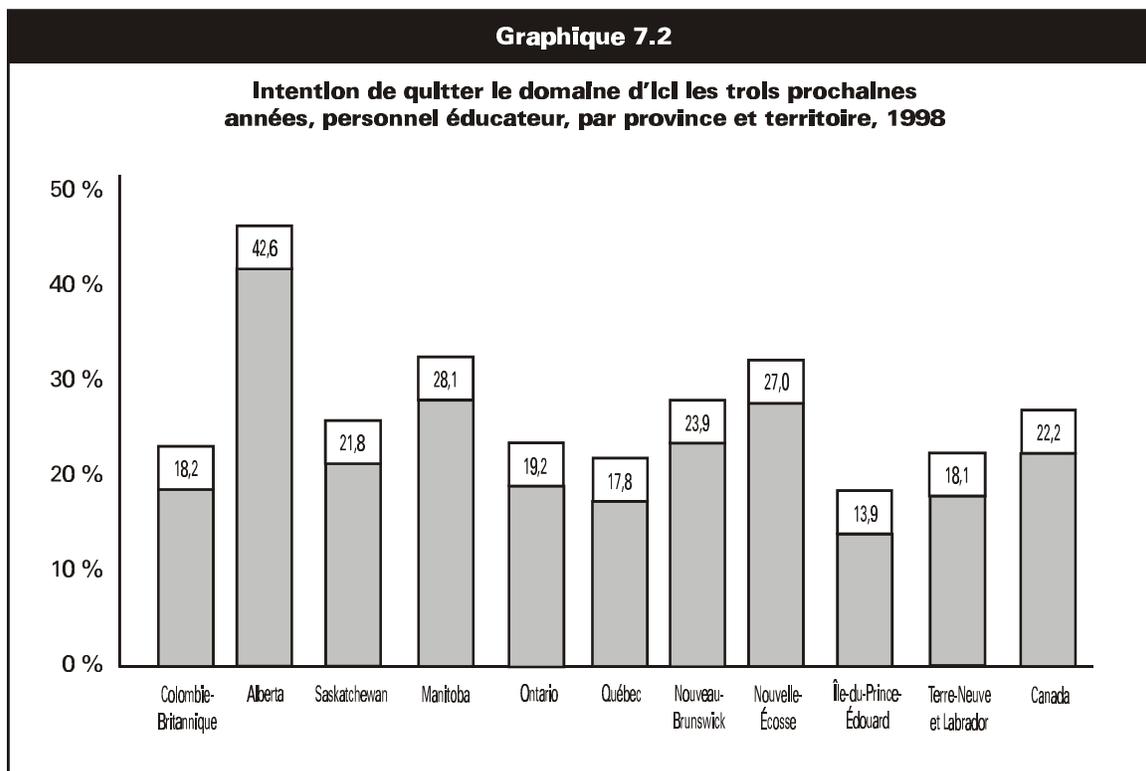
### 7.3b Personnel de direction

En 1991, 67 % des directrices-éducatrices et 72 % des directrices administratives ont dit qu'elles choisiraient à nouveau une carrière dans le domaine des services de garde<sup>7</sup>. En 1998, ces pourcentages sont passés à 50,2 % et 43,1 % respectivement. Ces résultats révèlent une vive croissance de l'insatisfaction du personnel de direction à l'égard de la profession. En 1998, le même pourcentage (26,5 %) de directrices-éducatrices que de directrices administratives ont dit qu'elles ne feraient pas à nouveau ce choix de carrière. L'Alberta (40,7 %), le Manitoba (37,4 %) et la Nouvelle-Écosse (33,5 %) sont les provinces au Canada où le plus grand nombre de directrices ont déclaré que si c'était à refaire, elles ne choisiraient pas de travailler dans le domaine des services de garde. Fait à noter : nous ne pouvons pas établir de comparaison entre les « non » et les « ne sais pas » obtenus en 1998 et ceux obtenus en 1991 puisque les résultats pour 1991 n'ont pas été publiés dans le rapport *Garde à l'enfance*.

## 7.4 Intention de rester dans le domaine ou de partir

### 7.4a Personnel éducateur

Un peu plus des trois-quarts des éducatrices, soit 77,8 %, ont dit qu'elles s'attendaient à être toujours dans le domaine dans trois ans. La Nouvelle-Écosse (27 %), le Manitoba (28,1 %) et l'Alberta (42,6 %) sont les provinces au Canada où les éducatrices s'y attendaient le moins et l'Île-du-Prince-Édouard (86,1 %) et le Québec (82,2 %), où elles s'y attendaient le plus. Une plus faible proportion d'aides-éducatrices (69,5 %) que d'éducatrices (79,4 %) et de responsables de groupes (78,1 %) s'attendaient toujours à travailler dans le domaine dans trois ans.



Parmi les raisons les plus fréquemment invoquées à l'échelle du Canada pour expliquer son intention de quitter le domaine d'ici trois ans, notons « les bas salaires » (34,2 %), « le désir de changer de carrière » (21 %) et « l'épuisement professionnel ou le stress » (13,1 %). Il se pourrait d'ailleurs que le désir de changer de carrière soit simplement une autre façon de dire « j'en suis à bout! ». L'Île-du-Prince-Édouard (65,9 %), le Nouveau-Brunswick (51,3 %) et l'Alberta (44,9 %) sont les provinces où les bas salaires sont la raison invoquée par les plus forts pourcentages de travailleuses.

#### **7.4b Personnel de direction**

La plupart des directrices (83,8 %) s'attendaient toujours à travailler dans le domaine dans trois années. Terre-Neuve et Labrador (68,2 %) et la Saskatchewan (69,5 %) sont les provinces où les directrices étaient les moins nombreuses à le croire. Parmi les directrices qui ne s'attendaient pas à demeurer dans le domaine, 31,8 % ont dit qu'elles voulaient un changement de carrière, 18,9 % ont parlé d'épuisement professionnel et 18,1 % ont dit qu'elles songeaient quitter à cause des bas salaires. Seulement 13,6 % ont invoqué la retraite pour expliquer le fait qu'elles ne travailleraient probablement plus dans trois ans en services de garde.

#### **7.4c Disparité entre l'intention de quitter le domaine et l'insatisfaction ressentie à l'égard de son travail**

Bien que 35,1 % des travailleuses en garderie aient dit qu'elles ne choisiraient pas cette carrière si c'était à refaire, seulement 22,1 % d'entre elles ont révélé qu'elles ne s'attendaient pas à travailler dans le domaine d'ici trois ans. Un certain nombre de facteurs doivent entrer en jeu pour que l'insatisfaction à l'égard de la profession se traduise en intention de la quitter. La recherche nous apprend qu'un des facteurs déterminants pour inciter les intervenantes en services de garde à quitter le domaine est la mesure dans laquelle elles perçoivent que d'autres emplois sont disponibles<sup>8</sup>. Lorsque d'autres ouvertures s'offrent à elles, celles qui expriment le désir de quitter leur poste sont quatre fois et demie plus susceptibles de le faire au cours de l'année que les autres<sup>9</sup>.

Le fait qu'un cinquième des membres du personnel éducateur songent sérieusement à quitter le domaine est inquiétant. Cependant, au plan de la qualité des services offerts, il est davantage inquiétant de constater que des personnes insatisfaites de leur choix de carrière, pour une raison ou une autre, ont l'impression qu'elles ne peuvent pas quitter le domaine. Nous savons en effet qu'il existe une corrélation entre le niveau d'insatisfaction professionnelle et un comportement sévère et contrôlant à l'égard des enfants<sup>10</sup>. Comme l'ont mentionné un groupe de chercheuses : « Il est raisonnable de penser que les personnes qui se sentent plafonnées ou coincées dans leur travail n'y viennent pas nécessairement avec tout l'enthousiasme et tout l'engagement qu'il faudrait pour en assurer la qualité »<sup>11</sup>.

### **7.5 Recommandations énoncées par les éducatrices et les directrices**

Nous avons proposé aux membres du personnel éducateur et du personnel de direction une liste de 11 facteurs recensés dans les ouvrages spécialisés et susceptibles de rendre plus satisfaisant le travail dans le domaine. Nous leur avons demandé de classer chaque facteur selon qu'il « n'aiderait pas du tout », « aiderait un peu », ou « aiderait énormément ». Le tableau 7.4 présente, pour chaque facteur, le pourcentage d'éducatrices et de directrices qui ont dit que cela aiderait énormément.

Comme on peut le constater, quatre facteurs ont été choisis par plus de 70 % des éducatrices et des directrices comme étant des actions qui contribueraient énormément à rendre le travail en garderie plus satisfaisant. Les voici par ordre de fréquence :

<b>Tableau 7.4</b>		
<b>Recommandations énoncées par les éducatrices et les directrices, 1998</b>		
<b>Facteur</b>	<b>Pourcentage d'éducatrices indiquant que cela « aiderait énormément »</b>	<b>Pourcentage de directrices indiquant que cela « aiderait énormément »</b>
Verser de meilleurs salaires	90,9 %	85,1 %
Promouvoir plus de respect pour les personnes qui œuvrent dans le secteur	88,7	87,4
Fournir plus de ressources et de soutien aux garderies qui accueillent des enfants avec des besoins spéciaux et avec des comportements difficiles	77,9	76,0
Donner du temps à même l'horaire régulier (pas en surtemps) pour la préparation d'activités	74,9	60,9
Augmenter les avantages sociaux	73,9	71,4
Offrir des possibilités de formation continue à prix abordable	69,3	63,4
Avoir des échelons de carrière (promotion)	65,0	56,0
Permettre de prendre des pauses régulières pendant la journée de travail sans la présence des enfants	62,1	45,7
Donner plus de pouvoir décisionnel aux éducatrices relativement à leur travail auprès des enfants	55,9	32,9
Réduire le ratio éducatrice/enfant	49,5	34,9
Prévoir des moments à l'horaire pour communiquer avec les parents	49,3	46,4

À l'instar de 1991<sup>12</sup>, être rémunéré pour le temps de préparation figurait au rang des cinq facteurs les plus fréquemment mentionnés par les éducatrices. Chez les directrices, « offrir des possibilités de formation continue à prix abordable » occupait le cinquième rang. Le pourcentage élevé d'éducatrices et de directrices réclamant plus de soutien pour faciliter l'accueil d'enfants avec des besoins spéciaux témoigne des efforts d'intégration croissants de ces enfants en services de garde non spécialisés (cf. chapitre 9).

Bon nombre des suggestions apparaissant au tableau 7.4 ont une incidence financière – par exemple, verser de meilleurs salaires et augmenter les avantages sociaux. Compte tenu des fonds dont elles disposent actuellement (cf. chapitre 10), les garderies ne sont pas en mesure de satisfaire ces recommandations à moins de recevoir plus de financement public. Le sous-financement dont souffrent les garderies nuit, il va sans dire, à l'accès aux services de garde et à leur abordabilité mais, plus est, cette situation influe directement sur le niveau de satisfaction des travailleuses, leur volonté de rester dans le domaine et, par conséquence, sur la qualité des services offerts.

Certains moyens existent pour permettre aux garderies de manifester leur respect pour leurs employées et les valoriser sans pour autant injecter des fonds additionnels. La recherche nous dit, par exemple, que les

travailleuses se sentent plus satisfaites vis-à-vis leur emploi quand elles ont l'occasion de véritablement participer au processus décisionnel<sup>13</sup>. Nous avons examiné le niveau d'influence qu'estimaient avoir les éducatrices et avons vérifié s'il correspondait à ce qu'elles souhaitaient. Il y avait plus ou moins concordance dans des aspects comme « le placement de commandes de matériel et de fournitures », « l'établissement des objectifs du programme », et la « planification des activités quotidiennes ». Par contre, ce n'était pas le cas dans des aspects beaucoup plus substantiels de leur travail. Elles auraient voulu notamment exercer plus d'influence au plan des entrevues et de la sélection de nouvelles employées, de l'orientation des nouvelles éducatrices, de l'élaboration et de la modification des politiques internes et du processus de mise en œuvre.

## 7.6 Résumé

Les directrices tout comme les éducatrices étaient dans l'ensemble très satisfaites du quotidien de leur profession, notamment en ce qui a trait au travail auprès des enfants et à la diversité des tâches. Elles l'étaient cependant beaucoup moins en ce qui a trait à leurs bas salaires, le peu de possibilités de promotion, et le peu de respect qu'on leur portait de façon générale. Le niveau de satisfaction à l'égard de la nature intrinsèque de leur travail et le niveau d'insatisfaction à l'égard de ses aspects plus extrinsèques, comme la rémunération par exemple, sont deux tendances qui étaient également présentes dans l'enquête *Garde à l'enfance* réalisée en 1991<sup>14</sup>. Nous en avons discuté au chapitre 6, les salaires sont bas en garderie – dans certaines provinces, ils se situent autour du seuil de pauvreté. Ces bas salaires signifient que certaines travailleuses peuvent tout simplement ne pas avoir les moyens de rester dans le domaine, et ce malgré le fait qu'elles aiment leur travail et sentent qu'elles contribuent substantiellement au mieux-être des enfants. Une éducatrice du Manitoba nous a adressé une lettre dans laquelle elle fait l'éloge de la profession mais note néanmoins :

*« En dépit de tous les aspects extraordinaires de mon travail, il se peut bien que je ne puisse continuer dans le domaine. Mon salaire ne me permet plus de joindre les deux bouts. Pour obtenir ce poste, j'ai dû faire deux années et demie d'études collégiales et pour me le payer, avoir recours à des prêts étudiants. Ça me coûte très cher pour les rembourser. »*

Nous n'avons pas été surpris de constater que, tout comme en 1991, le facteur le plus fréquemment évoqué comme pouvant « contribuer énormément » à faire du travail en garderie une profession plus satisfaisante était le versement de meilleurs salaires.

En 1998, les travailleuses en garderie étaient beaucoup moins nombreuses comparativement à 1991 à croire que leur travail était respecté par les professionnels d'autres secteurs d'activités ou par la société dans son ensemble. Or, au cours de la même période, leur niveau de scolarisation générale a augmenté (cf. chapitre 4). L'écart qui existe entre un niveau d'éducation plus élevé et la reconnaissance sociale ne fait rien pour maintenir le moral des personnes œuvrant dans le secteur.

La proportion d'éducatrices qui ne choisiraient pas de travailler en garderie si c'était à refaire a presque doublé de 1991 à 1998. Qui plus est, la proportion de celles qui ont dit qu'elles ne feraient plus ce choix de carrière était plus élevée chez les éducatrices les plus scolarisées. La proportion était également plus élevée chez les responsables de groupe que chez les aides-éducatrices. Le taux de roulement du personnel se maintient élevé comme nous le verrons dans le prochain chapitre. Cependant, l'insatisfaction en rapport avec son travail en

garderie ne se traduit pas toujours par un départ. Nos résultats révèlent qu'un certain nombre d'éducatrices restent dans le domaine même si elles n'y sont pas heureuses. Cette situation est inquiétante étant donné les retombées possibles sur la qualité des services. Il peut être difficile pour une personne de se montrer chaleureuse envers les enfants et les soutenir si elle se sent insatisfaite de son salaire et de ses perspectives d'avancement.

Tout comme en 1991, beaucoup d'éducatrices et de directrices ont formulé les recommandations suivantes : (1) verser de meilleurs salaires, (2) promouvoir plus de respect pour les personnes qui travaillent dans le secteur, (3) rémunérer le temps alloué à la préparation des activités, (4) augmenter les avantages sociaux, et (5) établir des échelons de carrière. Les recommandations les plus fréquemment mentionnées sont demeurées les mêmes pour la raison bien simple qu'en général la situation est restée la même. Mentionnons quelques exceptions à savoir l'introduction en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, depuis 1991, de bonifications salariales. D'ailleurs, comme nous l'avons mentionné au chapitre 6, la valeur réelle des salaires des éducatrices dans ces provinces – établie à partir de leur pouvoir d'achat – a connu une hausse au cours de la période de 1991 à 1998.

Nous laissons le mot de la fin à cette responsable de groupe du Manitoba qui nous a retourné un message où elle disait qu'il s'agissait du deuxième sondage qu'elle remplissait et qui venait confirmer le fait que les éducatrices en garderie étaient sous-payées. Elle posait la question suivante : « *À quoi sert de faire des enquêtes si vous n'êtes pas prêts à résoudre les problèmes?* »

#### Notes

- 1 Jorde Bloom, 1996, p. V; Katz, 1992, p. 69.
- 2 Doherty-Derkowski, 1995, chapitre 7.
- 3 Cf., par ex. Johnson et McCracken, 1994.
- 4 Whitebook et Bellm, 1996, p. 63.
- 5 Les statistiques de 1991 sont tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), tableau A43, p. 93. Soulignons qu'en 1991 les directrices et les éducatrices avaient rempli le même questionnaire de sorte que les données pour 1991 portent sur les deux groupes combinés. Pour les fins de nos comparaisons, nous avons utilisé les données provenant uniquement du *Questionnaire destiné aux éducatrices*. Comme nous l'avons souligné ailleurs dans ce rapport, un plus fort pourcentage de directrices que d'éducatrices considéraient que leur travail était respecté par les professionnels des autres champs d'activités et par le public en général.
- 6 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), tableau A26, p. 72.
- 7 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992) p. 92.
- 8 Manlove et Guzell, 1997, p. 154; Phillips, Howes et Whitebook, 1991, p. 67; Stremmel, 1991, p. 292.
- 9 Manlove et Guzell, 1997, p. 154.
- 10 Berk, 1985, tableau 4, p. 117.
- 11 Manlove et Guzell, 1997, p. 163.
- 12 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), tableau 14, p. 79.
- 13 Whitebook, *et al.*, 1982, p. 223.
- 14 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), chapitre 9.

OUI ÇA ME TOUCHE !

# Chapitre 8

## Roulement du personnel éducatif, causes des départs et postes à pourvoir

*Gillian Doherty, Donna S. Lero, Annette LaGrange, Hillel Goelman et Jocelyne Tougas*

### 8.1 Introduction

L'éducatrice est à même de mieux comprendre le niveau de développement d'un enfant et de mieux saisir sa façon unique de s'exprimer si elle entretient avec lui des liens continus. Elle est plus susceptible d'être sensible à ses besoins et de savoir mieux y répondre. Or, cette réceptivité est de nature à stimuler le mieux-être et le développement de tous les enfants. Plusieurs études portant sur les garderies ont révélé qu'il existe un lien entre le taux de roulement du personnel éducatif, la qualité de la garderie dans son ensemble et les bonnes interactions entre les éducatrices et les enfants<sup>1</sup>. Les éducatrices qui travaillent dans des garderies où le taux de roulement est élevé sont moins susceptibles que les autres d'offrir des activités appropriées à l'âge des enfants<sup>2</sup>. Les enfants dans les garderies dont le taux de roulement avait été élevé au cours des 12 derniers mois démontraient un niveau de développement du jeu et du langage moins avancé que les autres<sup>3</sup>. En résumé, il semble exister une corrélation entre la continuité du personnel, la qualité globale des services offerts par la garderie et le niveau de développement des enfants.

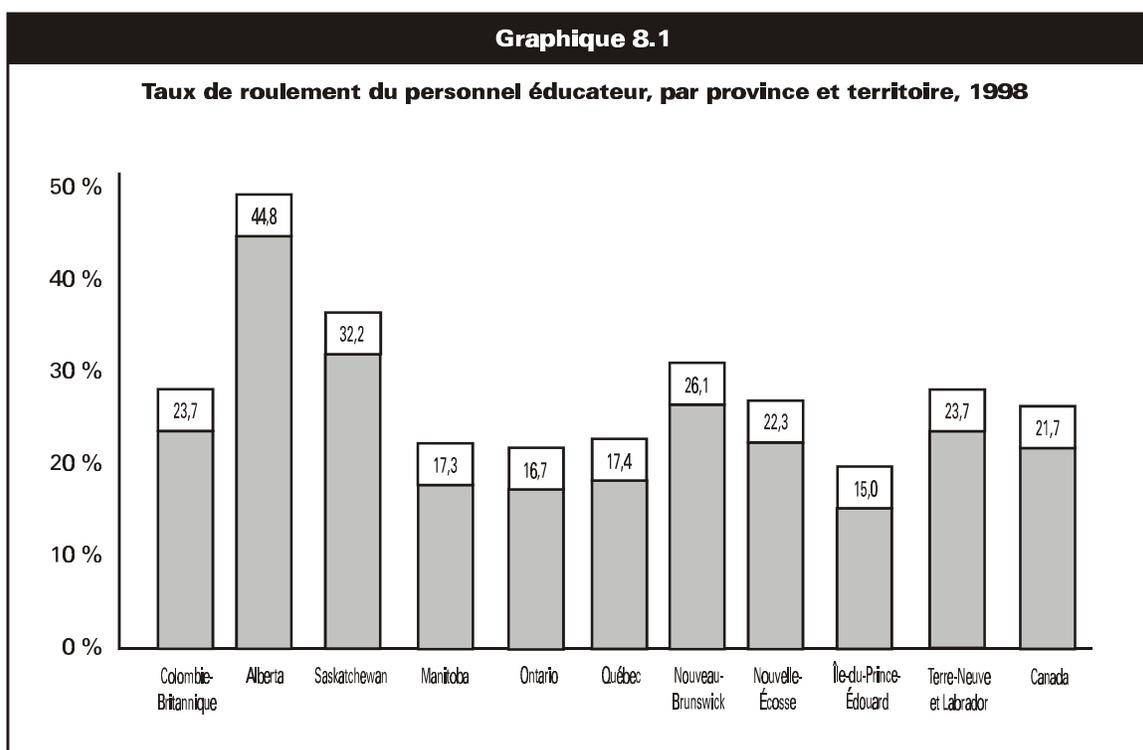
Ce chapitre porte sur le roulement du personnel éducateur, la cause des départs d'éducatrices et sur le type d'emploi qu'acceptent les travailleuses qui décident d'aller travailler ailleurs. Il présente également de l'information sur le taux de vacance du personnel éducateur (cf. chapitre 1, section 1.5 pour les définitions relatives aux trois postes d'éducatrice).

## 8.2 Taux de roulement

C'est à partir du *Sondage sur la garderie* que nous avons examiné la question du taux de roulement des éducatrices. Nous avons demandé aux directrices d'indiquer le nombre d'aides-éducatrices, d'éducatrices et de responsables de groupe qui avaient quitté la garderie au cours des 12 mois précédant l'enquête; nous leur avons également demandé de préciser si ces personnes avaient été congédiées ou mises à pied, s'il s'agissait de départs volontaires, ou si elles avaient pris un congé autorisé (cf. annexe C pour une copie du sondage). Deux autres questions portaient, un, sur les trois causes principales invoquées par les éducatrices qui avaient quitté volontairement la garderie et, deux, sur la nature du travail accepté par celles qui avaient pris un emploi ailleurs. Pour des raisons d'ordre financier, nous n'avons pas pu faire de suivi au bout de six mois et placer un appel auprès d'un échantillon d'éducatrices sélectionnées au hasard, comme cela avait été le cas en 1991 dans le cadre de l'étude *Garde à l'enfance*<sup>4</sup>.

### 8.2a À l'échelle canadienne

À l'échelle canadienne, 21,7 % des éducatrices avaient quitté leur emploi au cours des 12 mois précédents<sup>5</sup>. Parmi celles-ci, 38,1 % étaient parties volontairement, 13,3 % avaient été remerciées à cause de leur mauvais rendement, 11,5 % avaient été mises à pied, entre autres, à cause d'une baisse de clientèle ou parce que leur contrat prenait fin, et 11 % étaient en congé autorisé. Il s'agissait le plus souvent de congés de maternité ou de congés parentaux. Dans le cas de 26,1 % des éducatrices, on ne connaît pas la cause du départ.



**Tableau 8.1**

<b>Taux de roulement du personnel éducateur, par poste, par province et territoire, 1998</b>				
<b>Province [a]</b>	<b>aides- éducatrices</b>	<b>Éducatrices</b>	<b>Responsables de groupe</b>	<b>Trois postes combinés</b>
Colombie-Britannique	26,6 %	27,0 %	17,7 %	23,7 %
Alberta	74,4	40,1	27,2	44,8
Saskatchewan	44,6	27,0	39,4	32,2
Manitoba	18,7	19,0	9,9	17,3
Ontario	16,5	19,1	10,1	16,7
Québec	23,5	17,8	14,2	17,4
Nouveau-Brunswick	34,9	23,7	15,8	26,1
Nouvelle-Écosse	24,9	27,5	7,2	22,3
Île-du-Prince-Édouard	0	21,7	7,4	15,0
Terre-Neuve et Labrador	53,4	17,7	13,5	23,7
<b>Canada</b>	<b>28,2 %</b>	<b>21,9 %</b>	<b>15,5 %</b>	<b>21,7 %</b>

**Nota :** Pour calculer le taux de roulement, nous avons pris le pourcentage de toutes les travailleuses d'une catégorie donnée (par ex. aides-éducatrices) qui avaient quitté leur emploi dans les douze mois précédant la collecte des données comme un pourcentage de tous les postes (comblés ou vacants) existant dans cette catégorie pour toutes les garderies de la province.  
[a] Les taux de roulement pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille des échantillons.

Le graphique 8.1 et le tableau 8.1 montrent la grande variation des taux de roulement pour les trois postes d'éducatrice combinés d'une province à l'autre. En Alberta, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick les taux de roulement étaient plus élevés que la moyenne canadienne (respectivement 44,8 %, 32,2 % et 26,1 %). On trouvait les taux les plus bas à l'Île-du-Prince-Édouard avec 15 % et en Ontario avec 16,7 %.

### 8.2b Comparaison avec 1991

À l'échelle du Canada, le taux de roulement (21,7 %) du personnel éducateur (tous postes combinés) en 1998 était plus bas que celui de 1991 (26 %)⁶. Par contre, au niveau des provinces, les taux de roulement étaient relativement semblables, à deux exceptions près. Le taux de roulement du personnel éducateur au Québec a diminué de 23 % en 1991 à 17,4 % en 1998 tandis qu'il a augmenté de 26 % à 32,2 % en Saskatchewan⁷. C'est l'Alberta qui a connu le taux de roulement le plus élevé pour ces deux périodes, soit 42 % en 1991 et 44,8 % en 1998 et l'Île-du-Prince-Édouard le plus faible, soit 16 % en 1991 et 15 % en 1998.

### 8.2c Taux de roulement par poste

La proportion des départs augmente en fonction du niveau du poste occupé, soit 28,2 % de départs chez les aides-éducatrices, 21,9 % chez les éducatrices et 15,5 % chez les responsables de groupe. Il faut par ailleurs souligner, qu'en Saskatchewan, 39,4 % des responsables de groupe ont quitté leur garderie comme c'est le cas de 27,2 % parmi leurs homologues en Alberta.

Les causes des départs variaient également en fonction du poste occupé. C'est ainsi qu'une plus faible proportion d'éducatrices (35,5 %) que d'aides-éducatrices (42,4 %) et de responsables de groupe (42,7 %) ont quitté volontairement leur garderie au cours des 12 mois précédant l'enquête. Un plus grand nombre d'éducatrices (13,5 %) que d'aides-éducatrices (5,5 %) et de responsables de groupe (10,7 %) ont pris un congé autorisé. Et finalement les aides-éducatrices sont plus nombreuses (16,7 %) à avoir été congédiées pour leur mauvais rendement que les éducatrices (11,8 %) et les responsables de groupe (13 %).

## 8.2d Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

En 1998, le taux de roulement dans le secteur commercial (32,2 %) était pratiquement le double de celui que l'on observait dans le secteur sans but lucratif (17,6 %). Et cela valait pour tous les postes. Chez les aides-éducatrices, le taux de roulement était de 42,7 % dans les garderies BL tandis qu'il était de 21,4 % dans les garderies SBL. Chez les éducatrices, il était de 32,7 % en garderie commerciale et de 18 % en garderie sans but lucratif. Et pour les responsables de groupe, il se situait à 18,4 % dans le secteur commercial et à 13,7 % dans le secteur sans but lucratif.

## 8.3 Causes générales des départs

### 8.3a À l'échelle canadienne

Tel que mentionné précédemment, parmi les travailleuses qui avaient quitté la garderie, 38,1 % étaient parties volontairement, 13,3 % avaient été congédiées à cause de leur mauvais rendement, 11,5 % avaient été mises à pied en raison d'une baisse de fréquentation ou parce que leur contrat était terminé, et 11 % étaient en congé autorisé. Quant aux autres éducatrices (26,1 %), elles étaient parties pour des raisons qui n'ont pas été précisées.

Le tableau 8.2 présente les diverses causes des départs et les variations à l'échelle des provinces. C'est en Alberta (53,2 %), au Manitoba (47,8 %) et en Nouvelle-Écosse (41,9 %) que l'on compte le plus grand nombre de départs volontaires parmi les causes invoquées. À l'autre extrémité du continuum, l'Île-du-Prince-Édouard

Province [a]	Départ volontaire	Congédiée-mauvais rendement	Congé autorisé	Mise à pied, baisse de fréquentation	Mise à pied, autre raison [b]	Raison inconnue	Autres raisons [c]
Colombie-Britannique	38,1 %	11,5 %	8,2 %	10,9 %	8,1 %	0,7 %	20,4 %
Alberta	53,2	18,9	4,5	3,5	4,3	1,4	11,1
Saskatchewan	32,0	11,4	14,7	10,8	5,9	1,0	21,6
Manitoba	47,8	10,4	11,6	3,4	6,1	0,7	19,9
Ontario	31,6	10,0	18,3	3,5	6,1	0,6	26,6
Québec	27,1	13,7	10,5	2,3	9,9	1,7	33,0
Nouveau-Brunswick	38,7	9,2	4,1	7,9	2,9	1,7	31,6
Nouvelle-Écosse	41,9	10,8	3,6	13,3	6,9	0	17,6
Île-du-Prince-Édouard	14,0	22,5	14,0	0	8,5	0	39,5
Terre-Neuve et Labrador	23,9	0	12,0	5,7	12,0	0	24,5
<b>Canada</b>	<b>38,1 %</b>	<b>13,3 %</b>	<b>11,0 %</b>	<b>4,5 %</b>	<b>7,0 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>22,7 %</b>

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %. Il manquait beaucoup d'information dans les réponses fournies pour Terre-Neuve et Labrador; c'est ce qui explique que le total pour cette province soit inférieur à 100 %.

[a] Les taux de roulement pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille des échantillons.

[b] La catégorie « mise à pied, autre raison » pour Terre-Neuve et Labrador regroupe à 5,7 % de personnes mises à pied au terme de leur contrat et 6,3 % mises à pied pour d'autres raisons. Pour le Québec, cette catégorie regroupe 2 % de personnes mises à pied au terme de leur contrat et 8,1 % pour d'autres raisons. Pour l'Île-du-Prince-Édouard, cette catégorie représente uniquement des personnes mises à pied au terme de leur contrat tandis qu'en Colombie-Britannique, elle regroupe 2 % de personnes mises à pied au terme de leur contrat et 6,1 % pour d'autres raisons.

[c] Le questionnaire proposait une catégorie « autre » que les directrices pouvaient simplement cocher; elles pouvaient également y inscrire leur réponse.

ne comptait que 14 % de départs volontaires parmi les causes invoquées. Les mises à pied résultant de fins de contrat étaient plus nombreuses que la moyenne canadienne (3,5 %) à l'Île-du-Prince-Édouard (8,5 %) et à Terre-Neuve et Labrador (5,7 %).

### 8.3b Comparaison avec 1991

En 1991, les garderies avaient connu 60 % de départs volontaires comparativement à 38,1 % en 1998. La proportion d'éducatrices à avoir été congédiées en 1991 à cause de leur mauvais rendement (10 %) était légèrement inférieure à celle de 1998 (13,3 %). Par contre, le pourcentage de mises à pied en 1991 (6 %) à cause d'une baisse de fréquentation était plus élevé qu'en 1998 (4,5 %). Le pourcentage d'éducatrices à avoir pris un congé autorisé était à peu de choses près le même pour les deux années, soit 10 % en 1991 et 11 % en 1998<sup>8</sup>.

### 8.3c Causes générales des départs par poste

Le tableau 8.3 présente les causes générales des départs et leur variation par poste. Les aides-éducatrices étaient plus nombreuses que les éducatrices et les responsables de groupe à avoir quitté la garderie suite à un congédiement pour cause de mauvais rendement ou à une mise à pied attribuable à une baisse de fréquentation ou à d'autres raisons. Les départs volontaires étaient moins fréquents chez les éducatrices que chez les aides-éducatrices et les responsables de groupe mais les éducatrices étaient plus nombreuses à avoir pris un congé autorisé.

### 8.3d Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

Comme on peut le constater à la lecture du tableau 8.4, les départs volontaires chez les éducatrices des garderies commerciales étaient plus nombreux (44,8 %) que chez les éducatrices des garderies SBL (34,7 %). Les éducatrices du secteur commercial étaient plus nombreuses que leurs homologues des garderies SBL à avoir été congédiées pour cause de mauvais rendement (20,3 % comparativement à 8,7 %). Un plus grand nombre d'éducatrices en garderie sans but lucratif (14,3 %) que d'éducatrices en garderie commerciale (5,8 %) avaient eu droit à un congé autorisé. Cela reflète sans doute la différence qui existe entre les deux secteurs en ce qui concerne l'accès aux congés de maternité et congés parentaux avec protection de l'emploi (accessibles à 74,8 % en garderie SBL et à 41,6 % en garderie BL).

<b>Tableau 8.3</b>			
<b>Causes générales des départs par poste, 1998</b>			
<b>Cause de départ</b>	<b>aides-éducatrices</b>	<b>éducatrices</b>	<b>responsables de groupe</b>
Départ volontaire	42,4 %	35,5 %	42,7 %
Congédié – mauvais rendement	16,7	11,8	13,0
Congé autorisé	5,5	13,5	10,7
Mise à pied – baisse de fréquentation	6,9	3,9	0,8
Mise à pied – autres raisons	7,5	6,7	6,7
Raison inconnue	0,5	1,2	1,7
Autres raisons	19,0	24,3	22,7

**Nota :** Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

**Tableau 8.4**

**Causes générales des départs, par type de garderie, 1998**

Cause de départ	Garderie SBL	Garderie BL
Départ volontaire	34,7 %	44,8 %
Congédié – mauvais rendement	8,7	20,3
Congé autorisé	14,3	5,8
Mise à pied – baisse de fréquentation	4,2	5,0
Mise à pied – autres raisons [a]	8,4	4,9
Raison inconnue	0,9	1,1
Autres raisons	27,2	14,8

**Nota :** Les données portant sur les garderies municipales ne figurent pas au tableau.

Les chiffres ont été arrondis de sorte que les totaux peuvent ne pas faire 100 %.

[a] 1,3 % des éducatrices du secteur commercial (regroupées dans la catégorie « mise à pied – autres raisons ») avaient été mises à pied au terme de leur contrat et 4,8 % dans le secteur sans but lucratif.

## 8.4 Raisons invoquées pour les départs volontaires

### 8.4a À l'échelle canadienne

En 1998, 31,8 % des éducatrices ont quitté volontairement leur garderie. Nous avons fourni aux directrices une liste de 15 raisons pour expliquer ces départs volontaires, plus une catégorie « autre » et une catégorie « inconnue ». Et nous leur avons demandé d'indiquer les trois principales raisons invoquées. Le tableau 8.5 révèle les pourcentages obtenus pour 12 de ces raisons. Comme chaque raison pouvait s'appliquer à plus d'une personne, les chiffres ne correspondent pas au pourcentage d'éducatrices qui sont parties pour la raison fournie. Les chiffres correspondent plutôt au pourcentage de garderies où la raison en question figurait parmi les trois principales invoquées pour expliquer les départs volontaires des éducatrices.

À l'échelle du Canada, 65,5 % des directrices ont indiqué que le fait d'avoir accepté un autre emploi était parmi les trois principales raisons de départs volontaires du personnel éducateur. C'était le cas pour 59,6 % des aides-éducatrices, 59,3 % des éducatrices et 55 % des responsables de groupe. Le Nouveau-Brunswick (96 %), le Manitoba (80 %) et l'Alberta (78,7 %) sont les provinces où les directrices ont mentionné le plus fréquemment cette raison parmi les trois raisons principales de départs volontaires. C'est à l'Île-du-Prince-Édouard qu'elles l'ont mentionnée le moins souvent (37,7 %).

Les trois autres réponses possibles (qui n'apparaissent pas au tableau 8.5) : ont reçu le conseil de partir, problèmes avec propres services de garde, et conflits avec parents, ont été choisies à l'échelle du Canada à raison de 4,7 %, 4,4 % et 3,4 %.

Certaines raisons invoquées correspondent à des étapes normales du cycle de vie – par exemple un congé de maternité ou le déménagement de la famille. D'autres, comme l'insatisfaction relativement au salaire ou aux avantages sociaux, sont le reflet d'une situation propre à la garderie. Le fait que les éducatrices soient insatisfaites de leur salaire est la raison qui a été le plus souvent soulevée en Alberta (54,7 %) et au Manitoba (35,9 %). Dans ces deux provinces, on a à la fois des salaires relativement peu élevés (chapitre 6, tableau 6.1) et un taux de chômage inférieur à la moyenne canadienne<sup>9</sup>. Lorsque d'autres emplois sont disponibles, les personnes sont plus susceptibles de quitter un poste qui ne les satisfait pas. C'est à Terre-Neuve et Labrador (5,1 %) et au Québec (13,6 %) que la question des salaires a été le moins souvent évoquée par les directrices pour justifier le départ des éducatrices. Venant de Terre-Neuve, cette réponse est plutôt étonnante étant donné que les éducatrices de cette province sont les moins bien rémunérées au pays (cf. chapitre 6, tableau 6.1). Cela

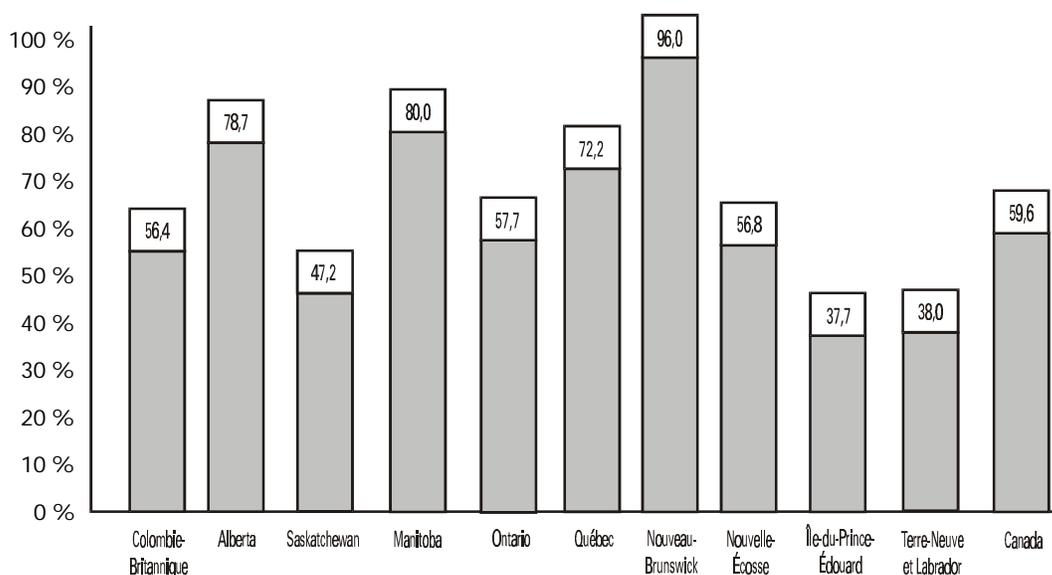
**Tableau 8.5**

**Proportion de garderies où chaque raison était parmi les trois principales pour expliquer les départs volontaires, par poste, 1998**

Raisons invoquées	aides- éducatrices	Éducatrices	Responsables de groupe	Tous postes combinés
Avoir accepté un autre emploi	59,6 %	59,3 %	55,0 %	65,5 %
Congé de maternité – parental	16,1	41,3	24,1	41,0
Insatisfaite du salaire	23,7	19,8	25,5	24,2
Déménagement de la famille	10,8	13,9	6,3	16,4
Emploi trop stressant	15,7	11,3	17,6	16,3
Retour aux études	15,2	12,1	5,5	16,0
Santé précaire	10,7	9,7	10,4	13,2
Conflit avec collègues	9,4	7,3	6,3	9,9
Insatisfaite des conditions de travail	5,6	6,6	4,1	7,9
Insatisfaite des politiques ou des procédures de la garderie	4,7	5,3	7,6	7,0
Insatisfaite des avantages sociaux	4,9	3,9	8,9	5,2
Autres raisons personnelles	9,9	13,5	13,3	16,7

**Graphique 8.2**

**Proportion de directrices qui ont indiqué que le fait d'avoir accepté un autre emploi était parmi les trois principales raisons pour expliquer les départs volontaires du personnel éducateur, 1998**



peut peut-être s'expliquer par l'économie stagnante de Terre-Neuve et son taux de chômage élevé<sup>10</sup>. L'insatisfaction relativement aux avantages sociaux est la raison la plus fréquemment mentionnée par les directrices pour expliquer les départs volontaires d'éducatrices en Alberta (12,6 %), en Nouvelle-Écosse (8,9 %) et en Colombie-Britannique (7,3 %). Cette raison n'a été mentionnée par aucune directrice de Terre-Neuve et Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard ni du Québec.

Nous avons examiné le rapport entre le salaire horaire brut versé à la personne la mieux payée pour un poste donné pour l'ensemble des garderies et le taux de roulement à l'échelle du Canada pour ce poste. Le tableau 8.6 montre qu'il existe un lien entre les taux élevés de roulement et les bas salaires versés aux aides-éducatrices et aux éducatrices. Ces données viennent corroborer les résultats d'une étude importante menée dans plusieurs états américains et qui concluait que le niveau de salaire des éducatrices était le meilleur prédicteur du taux de roulement des travailleuses en garderie<sup>11</sup>.

<b>Tableau 8.6</b>			
<b>Corrélation entre le salaire horaire brut versé aux personnes les mieux payées pour un poste donné et taux de roulement, Canada, 1998</b>			
<b>Aides-éducatrices</b>		<b>Éducatrices</b>	
<b>Salaire versé aux personnes les mieux payées pour ce poste</b>	<b>Taux de roulement moyen</b>	<b>Salaire versé aux personnes les mieux payées pour ce poste</b>	<b>Taux de roulement moyen</b>
Moins de 8,50 \$ de l'heure	46,1 %	Moins de 10,50 \$ de l'heure	40,0 %
8,50 – 10,99	22,6 %	10,50 – 13,99	22,7 %
11,00 ou plus	16,9 %	14,00 ou plus	19,9 %

#### **8.4b Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)**

Le fait d'avoir accepté un autre emploi figurait parmi les trois principales raisons des départs volontaires de leurs employées chez 62,4 % des directrices en garderie commerciale et 73,6 % des directrices en garderie. Le tableau 8.7 présente la proportion de directrices qui ont mentionné les six raisons plus spécifiquement

<b>Tableau 8.7</b>		
<b>Causes des départs volontaires, par type de garderie, 1998</b>		
<b>Raisons invoquées</b>	<b>SBL</b>	<b>BL</b>
Insatisfaite du salaire	19,7 %	34,6 %
Emploi trop stressant	14,8	19,8
Conflits avec collègues de travail	9,5	10,8
Insatisfaite des conditions de travail	7,6	9,3
Insatisfaite des politiques et des procédures de la garderie	6,7	8,0
Insatisfaite des avantages sociaux	3,8	8,1

**Nota :** Les données portant sur les garderies municipales ne figurent pas au tableau.

associées à des conditions prévalant dans la garderie parmi les trois principales raisons des départs volontaires du personnel éducateur. Ces raisons ont été mentionnées plus souvent par les directrices du secteur commercial que par leurs homologues du secteur SBL. L'insatisfaction à l'égard des salaires est la cause de départ où est apparue la plus grande disparité entre les deux secteurs. En effet, 19,6 % des directrices du secteur SBL l'ont soulevée comparativement à 34,6 % du secteur BL.

## 8.5 Type d'autre emploi accepté

Nous avons aussi interrogé les directrices pour savoir vers quels autres types d'emplois s'étaient dirigées les travailleuses qui avaient quitté la garderie. À l'échelle du Canada, les directrices ont le plus souvent mentionné que leurs employées avaient accepté des emplois dans d'autres garderies (38,3 %).

Cependant, et on peut le voir au tableau 8.8, les directrices d'un peu plus du quart des garderies (25,7 %) ont dit que ces nouveaux emplois étaient en dehors du domaine des services de garde et des services à la famille et 12,4 % ont dit qu'il s'agissait d'emplois sans lien aux services de garde mais reliés aux enfants (par exemple, un travail dans une école primaire). De sorte qu'il y a eu quasiment autant de directrices qui ont indiqué que les éducatrices avaient quitté la garderie pour des postes à l'extérieur du domaine des services de garde (38,1 %) que de directrices qui ont indiqué qu'elles avaient quitté pour aller travailler dans une autre garderie (38,3%). Comme nous le verrons plus loin, cet « exode » du domaine s'est avéré plus massif dans certaines provinces que d'autres et, dans certains endroits, a touché un fort pourcentage de responsables de groupe.

Un pourcentage beaucoup plus élevé que la moyenne canadienne de directrices en Saskatchewan (29,2 %) et en Colombie-Britannique (25,5 %) ont indiqué que les nouveaux emplois de leurs éducatrices étaient dans un secteur relié aux enfants mais en dehors des services de garde proprement dit. En Saskatchewan, les personnes qui détiennent un diplôme collégial d'un an en SÉPE peuvent obtenir un poste d'aide-enseignante

**Tableau 8.8**

**Proportion de directrices qui ont indiqué que leurs employées  
avaient accepté d'autres types d'emplois, par poste, 1998**

Type d'emploi	Aides- éducatrices	Éducatrices	Responsables de groupe	Trois postes combinés
Emploi dans une autre garderie	35,7 %	38,6 %	44,3 %	38,3 %
Emploi sans lien aux services de garde ni aux services à la famille	36,0	22,2	18,9	25,7
Emploi relié aux enfants et aux services à la famille, ex. : école publique	9,3	12,7	19,4	12,4
Emploi à une autre fonction dans le domaine des services de garde, ex. : centre de ressources familiales, programme de formation en SÉPE	4,2	7,9	0	6,1
Emploi comme responsable d'un service de garde en milieu familial	3,0	5,7	9,3	5,3
Type d'emploi inconnu	11,7	12,9	8,2	12,2

en maternelle et être mieux rémunérées pour moins d'heures de travail par semaine<sup>12</sup>. Par ailleurs, seulement 8,3 % des directrices au Québec ont mentionné qu'une de leurs éducatrices avait quitté la garderie pour occuper un emploi dans un secteur relié aux enfants mais différent de la garde à l'enfance. Et aucune employée à l'Île-du-Prince-Édouard n'aurait suivi cette voie.

Le quart ou plus des directrices de Terre-Neuve et Labrador (63,4 %), du Nouveau-Brunswick (39,1 %), de l'Alberta (34,5 %), du Manitoba (26,9 %) et de la Saskatchewan (25 %) ont précisé que leurs employées avaient accepté des emplois sans lien avec les enfants. Et aucune directrice à l'Île-du-Prince-Édouard n'a fait état d'une telle situation.

Le tableau 8.9 donne des précisions quant à la proportion de travailleuses par poste et pour chaque province qui ont quitté le domaine pour prendre un emploi, soit dans un secteur relié aux enfants mais différent des services de garde, soit dans un domaine sans lien aux enfants ni aux familles. Nos données soulèvent un certain nombre de points importants :

1. À l'échelle du Canada, plus du tiers des éducatrices qui ont quitté la garderie pour un autre emploi, ont quitté le domaine des services de garde (38,1 %). Dans trois provinces, les pourcentages étaient encore plus élevés – Terre-Neuve et Labrador (73,2 %), Saskatchewan (54,2 %) et Nouveau-Brunswick (53,9 %).
2. Les provinces qui avaient connu le plus grand nombre de départs d'éducatrices vers d'autres emplois au cours des 12 derniers mois étaient également les provinces où les nouveaux emplois occupés étaient à l'extérieur du domaine des services de garde à l'enfance :
  - Alberta : taux de roulement, 44,8 %; pourcentage d'éducatrices quittant la garderie pour prendre un nouvel emploi, 78,7 %; pourcentage d'éducatrices dont le nouvel emploi était à l'extérieur du domaine des services de garde, 44,3 %.
  - Saskatchewan : taux de roulement, 32,2 %; pourcentage d'éducatrices quittant la garderie pour prendre un nouvel emploi, 47,2 %; pourcentage d'éducatrices dont le nouvel emploi était à l'extérieur du domaine des services de garde, 54,2 %.
  - Nouveau-Brunswick : taux de roulement, 26,1 %; pourcentage d'éducatrices quittant la garderie pour prendre un nouvel emploi, 96 %; pourcentage d'éducatrices dont le nouvel emploi était à l'extérieur du domaine des services de garde, 53,9 %.
  - Terre-Neuve et Labrador : taux de roulement, 23,7 %; pourcentage d'éducatrices quittant la garderie pour prendre un nouvel emploi, 38 %; pourcentage d'éducatrices dont le nouvel emploi était à l'extérieur du domaine des services de garde, 73,2 %.
3. Parmi celles qui sont parties, ce sont les responsables de groupe qui ont été les plus nombreuses à quitter le domaine des services de garde, et ce dans cinq provinces. À Terre-Neuve et Labrador, en Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse, 100 % des responsables de groupe qui ont quitté leur emploi à la garderie ont accepté un poste en dehors des services de garde à l'enfance. Au Nouveau-Brunswick, elles étaient 75 % et au Québec 50 %.
4. Plus de la moitié des personnes en Colombie-Britannique (57,9 %) et en Saskatchewan (61,6 %) qui ont accepté un emploi ailleurs et qui occupaient un poste d'éducatrices ont choisi de travailler à l'extérieur du domaine des services de garde. Soulignons qu'en Saskatchewan, toutes les responsables de groupe qui ont accepté un emploi ailleurs ont également choisi de quitter le domaine. Comme nous l'avons illustré avec le tableau 8.1, le taux de roulement des responsables de groupe en Saskatchewan était de 39,4 %. Ces données indiquent que le milieu de la garde à l'enfance en Saskatchewan perd un grand nombre d'éducatrices occupant des postes de responsabilité.

**Tableau 8.9**

**Proportion de directrices qui ont indiqué que leurs employées avaient accepté un emploi à l'extérieur du domaine, par poste, par province et territoire, 1998**

Province	Type d'emploi	Aides- éducatrices	Éducatrices	Responsables de groupe	Trois postes combinés	Total quitté domaine
Colombie-Britannique	- emploi lié aux enfants	19,9 %	36,9 %	12,4 %	25,5 %	40,4 %
	- sans lien au domaine	15,0 %	21,0 %	0 %	14,9 %	
Alberta	- emploi lié aux enfants	8,0	10,0	13,7	9,8	44,3
	- sans lien au domaine	40,1	33,0	25,5	34,5	
Saskatchewan	- emploi lié aux enfants	0	46,2	50,0	29,2	54,2
	- sans lien au domaine	33,3	15,4	50,0	25,0	
Manitoba	- emploi lié aux enfants	19,1	11,4	0	14,3	41,2
	- sans lien au domaine	45,9	14,3	0	26,9	
Ontario	- emploi lié aux enfants	5,7	18,1	10,4	13,9	35,3
	- sans lien au domaine	37,5	14,0	20,9	21,4	
Québec	- emploi lié aux enfants	0	5,6	50,0	8,3	26,8
	- sans lien au domaine	0	21,6	0	18,5	
Nouveau-Brunswick	- emploi lié aux enfants	20,9	13,7	0	14,8	53,9
	- sans lien au domaine	45,8	21,6	75,0	39,1	
Nouvelle-Écosse	- emploi lié aux enfants	0	12,8	100,0	14,4	36,0
	- sans lien au domaine	46,9	17,9	0	21,6	
Île-du-Prince-Édouard	- emploi lié aux enfants	0	0	0	0	0
	- sans lien au domaine	0	0	0	0	
Terre-Neuve et Labrador	- emploi lié aux enfants	0	0	100,0	9,8	73,2
	- sans lien au domaine	100,0	26,8	0	63,4	
<b>CANADA</b>	<b>- emploi lié aux enfants</b>	<b>9,3 %</b>	<b>12,7 %</b>	<b>19,4 %</b>	<b>12,4 %</b>	<b>38,1 %</b>
	<b>- sans lien au domaine</b>	<b>36,0 %</b>	<b>22,2 %</b>	<b>18,9 %</b>	<b>25,7 %</b>	

Nota : Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille des échantillons.

## 8.6 Postes d'éducatrice à pourvoir

Une section du *Sondage sur la garderie* rempli par les directrices leur demandait de préciser le nombre de postes d'éducatrice non comblés (pour les trois catégories de travailleuses).

### 8.6a À l'échelle nationale

Le pourcentage de postes d'éducatrice non comblés à l'échelle du Canada était de 3,4 % en 1998. Les pourcentages les plus élevés étaient à Terre-Neuve et Labrador avec 10,7 %, en Alberta avec 7,4 %, et au Manitoba avec 5,2 %. L'Île-du-Prince-Édouard (1,3 %) suivie du Québec (2,7 %) étaient les deux provinces où il y avait le moins de postes non comblés.

### 8.6b Comparaison avec 1991

Étant donné que le rapport *Garde à l'enfance* ne fait pas état des pourcentages de postes d'éducatrice non comblés, il n'a pas été possible d'établir la comparaison avec 1991.

### 8.6c Taux de vacance par poste

À l'échelle canadienne, le pourcentage de postes d'aides-éducatrices à pourvoir était de 4,6 %; pour les postes d'éducatrice, il était de 3 %; et pour les postes de responsables de groupe, il était de 4,3 %. Ces pourcentages masquent cependant des différences remarquables d'une province à l'autre. Ainsi, les pourcentages de postes d'aide-éducatrice à pourvoir en Alberta (10,7 %), en Nouvelle-Écosse (6,9 %), à Terre-Neuve et Labrador (6,8 %) et au Nouveau-Brunswick (6 %) étaient beaucoup plus élevés qu'à l'échelle du Canada. Par contre, ils étaient plus bas que la moyenne canadienne à l'Île-du-Prince-Édouard (0 %) et au Québec (1,7 %). L'Alberta et Terre-Neuve et Labrador sont parmi les provinces où les taux de vacance pour les postes d'éducatrice et de responsable de groupe étaient les plus élevés. En Alberta, le taux pour les postes d'éducatrice était de 4,9 % et pour les responsables de groupe 11,5 %. À Terre-Neuve et Labrador, il était de 14,3 % pour les éducatrices et de 5,5 % pour les responsables de groupe. Le Manitoba est également une province où le taux de vacance pour le poste d'éducatrice était élevé (7 %). Quant au poste de responsable de groupe, les taux de vacance les plus élevés s'observaient en Alberta avec 11,5 % et au Québec avec 6,9 %. Les directrices n'ont pas indiqué de vacance au poste de responsable de groupe pour le Nouveau-Brunswick ni l'Île-du-Prince-Édouard.

### 8.6d Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

Comme on peut le constater à la lecture du tableau 8.10, les taux de vacance pour tous les postes d'éducatrice sont plus élevés dans le secteur commercial que dans le secteur sans but lucratif.

### 8.6e Taux de vacance à l'intérieur des garderies

À l'échelle canadienne, 14,9 % des garderies avaient au moins un poste d'éducatrice à pourvoir au moment de la collecte des données. Ces postes non comblés touchaient les catégories d'éducatrices suivantes :

- dans 9,4 % des garderies, un poste d'aide-éducatrice était vacant
- dans 11,1 % des garderies, un poste d'éducatrice était vacant
- dans 4,5 % des garderies, un poste de responsable de groupe était vacant.

Il y a lieu de s'inquiéter de ces postes non comblés. Toutes les provinces et tous les territoires ont une réglementation qui stipule le nombre maximum d'enfants permis par éducatrice. Il est par conséquent essentiel qu'une garderie puisse combler rapidement les postes d'éducatrice qui sont non comblés faute de quoi elle est obligée de réduire le nombre d'enfants accueillis, ce qui se trouve à réduire d'autant ses entrées de fonds.

Les vacances au niveau des postes d'aide-éducatrice et d'éducatrice étaient plus courantes dans cinq provinces en particulier. Plus de 15 % des garderies du Nouveau-Brunswick (16,5 %), de la Saskatchewan (16,7 %) et de l'Alberta (27 %) avaient des postes d'aide-éducatrice à combler. Et plus de 15 % des garderies de Terre-Neuve

Tableau 8.10				
Taux de vacance, par poste et par type de garderie, 1998				
Type de garderie	Aide-éducatrice	Éducatrice	Responsable de groupe	Trois postes combinés
Sans but lucratif	3,5 %	2,3 %	2,5 %	2,5 %
Commercial	7,2	5,1	7,1	5,8
Nota : Les données pour les garderies municipales n'apparaissent pas dans ce tableau.				

et Labrador (17,9 %), de l'Alberta (21,4 %) et du Manitoba (32,7 %) avaient des postes d'éducatrice à combler. Et l'Alberta comptait le plus fort pourcentage de garderies avec des postes de responsable de groupe à pourvoir, soit 12,9 % de toutes les garderies de cette province.

## 8.7 Résumé

Le taux de roulement de l'ensemble du personnel éducateur (trois postes combinés) à l'échelle du Canada était légèrement inférieur en 1998 (21,7 %) à celui de 1991 (26 %). Cependant, le taux de roulement variait substantiellement d'une province à l'autre, partant de 44,8 % en Alberta à 15 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Parmi les éducatrices qui avaient quitté leur emploi, la tranche la plus importante (38,1 %) était partie volontairement. Cependant, un pourcentage additionnel d'éducatrices (11,5 %) avaient été mises à pied à cause, notamment, d'une baisse de fréquentation ou parce que leur contrat prenait fin. À l'échelle du Canada, 64,7 % des garderies avaient perdu du personnel au cours des 12 mois précédant la collecte de nos données. Le taux de roulement à l'intérieur des garderies dépassait 30 % dans six provinces : Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse et Saskatchewan.

Les causes des départs volontaires étaient multiples; les raisons invoquées le plus fréquemment et attribuables soit à la garderie soit au secteur lui-même étaient l'insatisfaction à l'égard du salaire (24,2 %) et le stress lié à l'emploi (16,3 %). Nos résultats ont démontré qu'il y a corrélation entre le niveau des salaires versés pour un poste donné et le taux de roulement dans la garderie à ce poste.

De plus, 38,1 % des directrices ont indiqué qu'une éducatrice ou plus avait quitté la garderie pour prendre un emploi à l'extérieur du domaine des services de garde. Sensiblement la même proportion de directrices (38,3 %) ont dit que les éducatrices avaient accepté un emploi dans une autre garderie. Ici encore, nous avons constaté des variations entre les provinces. Terre-Neuve et Labrador avec 73,2 %, la Saskatchewan avec 54,2 % et le Nouveau-Brunswick avec 53,9 % sont les provinces où les directrices sont les plus nombreuses à nous avoir dit que les éducatrices ne travaillaient plus dans le domaine des services de garde. Dans cinq provinces, les directrices ont indiqué que le plus grand nombre de personnes à avoir quitté le domaine étaient des responsables de groupe.

Même si le taux de roulement dans son ensemble a légèrement diminué depuis 1991, dans certaines provinces, il demeure tout de même extrêmement élevé. Et puis beaucoup d'éducatrices ont quitté le domaine des services de garde et, parmi celles-ci, un bon nombre étaient responsables de groupe. Comme nous l'avons mentionné en début de chapitre, le taux de roulement, s'il est élevé, doit nous préoccuper puisqu'il nuit à la continuité des soins. De plus, il n'est pas facile pour le système d'assurer la qualité des services lorsque le milieu perd au profit d'autres secteurs d'activités un nombre important d'éducatrices d'expérience et qualifiées. Et finalement, le roulement du personnel entrave le travail d'équipe et alourdit la tâche des directrices en les obligeant à passer leur temps à recruter et former du nouveau personnel.

### Notes

- 1 Helburn, 1995, p. 294; Kontos et Fiene 1987, p. 63; Phillips, Howes et Whitebook, 1991, p. 66.
- 2 Whitebook, Howes et Phillips, 1990, p. 108.
- 3 Whitebook, Howes et Phillips, 1990, p. 110.
- 4 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), p. 99.
- 5 Pour calculer ce type de taux de roulement, nous avons pris le pourcentage de toutes les travailleuses d'une catégorie d'emploi donnée, qui avaient quitté leur emploi au cours des 12 mois précédant, comme proportion de tous les postes existant pour cette catégorie d'emploi (comblés ou non comblés). Ces calculs sont basés sur toutes les travailleuses de la catégorie d'emploi donnée pour toutes les garderies, et la taille de la garderie n'a pas été prise en compte (comme c'est le cas lorsque l'on établit le taux de roulement à l'intérieur d'une garderie).

- 6 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), p. 99. Soulignons que les chiffres de 1991 comprennent tous les membres du personnel dont les directrices tandis que les chiffres de 1998 ne comprennent que les membres du personnel éducateur.
- 7 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), tableau A44, p. 103.
- 8 *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), p. 99, pour les données de 1991.
- 9 En 1998, le taux de chômage à l'échelle canadienne était de 8,3 %; en Alberta, il était de 5,7 % et au Manitoba de 5,7 % (Statistique Canada, 1999b).
- 10 Ces deux facteurs explicatifs de la situation à Terre-Neuve et Labrador nous ont été fournis par Mary Goss-Prowse, Joanne Morris et Helen Sinclair dans le cadre d'un survol environnemental effectué à l'automne 1998.
- 11 Phillips, Howes et Whitebook, 1991, p. 63.
- 12 Suzan Delanoy, directrice générale, Saskatchewan Child Care Association, personne-ressource consultée dans le cadre du survol environnemental effectué à l'automne 1998.

# Chapitre 9

## Portrait des garderies au Canada

*Donna S. Lero, Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

### 9.1 Introduction

La garderie est une composante des plus importantes de l'infrastructure communautaire, laquelle encadre les jeunes enfants, influe sur leur développement et fournit à leurs parents une variété de soutiens et de services. C'est en ce sens qu'il faut accroître nos connaissances relatives aux garderies – ces environnements où l'on prend soin des enfants et où on les éduque, où des personnes travaillent, où des bénévoles s'activent et où des étudiantes font leurs stages pratiques.

Tous les résultats présentés au chapitre 9 proviennent des données que nous avons tirées du *Sondage sur la garderie*, rempli par les directrices en mai 1998 (cf. annexe C pour une copie). Ce chapitre est le premier de quatre qui font la synthèse des informations portant sur les garderies en tant qu'organisations. Il s'intéresse particulièrement :

- à l'endroit où est située la garderie, son statut (type) organisationnel et son type de parrainage, et la syndicalisation du personnel;
- aux caractéristiques des garderies et des services qu'elles offrent;
- aux caractéristiques des enfants qui les fréquentent; et
- au fait que les garderies sont des endroits qui font appel à des bénévoles et servent à former et superviser les étudiantes qui font des stages en services éducatifs à la petite enfance.

Le chapitre 10 porte sur les finances des garderies (tarification, sources de revenus, dépenses, et les retombées sur les garderies et leur personnel des subventions et des dons en nature). Vient ensuite un chapitre (chapitre 11) qui porte sur les changements survenus en garderie au cours des trois dernières années notamment au plan de leurs revenus, de la dotation de personnel et des politiques et pratiques administratives. Et finalement, le chapitre 12 touche aux questions relevées par les directrices comme ayant été parmi les plus cruciales pour la garderie au cours de l'année précédant notre cueillette de données.

Notre étude visait, entres autres objectifs, à déterminer si les garderies et les éducatrices avaient vécu des changements depuis 1991 – année où l'enquête pancanadienne *Garde à l'enfance*<sup>1</sup> a été réalisée – et si c'était le cas, en mesurer l'ampleur. Dans la mesure du possible, nous comparons les données de 1991 et à celles de 1998 mais nos lecteurs doivent savoir que la présente étude n'est pas une étude longitudinale à partir du même échantillon de garderies qu'en 1991. De sorte que les comparaisons entre 1991 et 1998 correspondent effectivement à des changements réels survenus dans les garderies au cours de cette période mais peuvent également traduire des variations qui sont le résultat d'une méthodologie et d'un échantillon quelque peu différents<sup>2</sup>.

Beaucoup des résultats dont rendent compte ce chapitre et d'autres font état des différences entre garderies et membres du personnel du point de vue de la province ou du territoire de résidence et du point de vue du type (statut organisationnel) de garderie – deux variables réputées avoir une influence sur les salaires et les conditions de travail du personnel et sur la qualité des services de garde offerts. Ces deux variables ont d'ailleurs fait l'objet de la plupart des comparaisons dans l'étude *Garde à l'enfance* réalisée en 1991. Cependant, et ce chapitre le démontre, il existe certaines différences cruciales qui se trouvent à être noyées dans ce vaste cadre comparatif. Notamment, les écarts importants d'âge entre les enfants, la taille de la garderie ainsi que les différents mandats des garderies sont des facteurs qui peuvent influencer également la situation financière de la garderie et la dotation de son personnel.

## 9.2 Endroit où est située la garderie, type organisationnel, parrainage et syndicalisation

Au départ, nous avons dressé notre échantillon de garderies potentielles à partir de renseignements fournis par les gouvernements provinciaux et territoriaux (cf. chapitre 2). Les directrices de ces garderies ont par la suite corroboré le type organisationnel de la garderie (commercial, sans but lucratif, municipal) et nous ont fourni, en réponse à des questions précises, des renseignements additionnels sur son type de parrainage.

### 9.2a Emplacement géographique des garderies de notre échantillon

Nous avons recueilli nos données auprès d'un échantillon représentatif de 848 garderies durant la période de juin à août 1998. Environ 9,3 % des garderies (chiffres pondérés) étaient situées dans les provinces de l'Atlantique soit Terre-Neuve et Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick; 23,3 % étaient au Québec; 35,1 % en Ontario; 18,2 % venaient des provinces des Prairies soit le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta; 13,2 % étaient situées en Colombie-Britannique, et 0,9 % étaient du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest combinés (cf. tableau 9.1).

### 9.2b Distribution en fonction du type organisationnel

À partir d'une technique statistique normalisée de calcul de pondération, nous avons établi que les 848 garderies représentaient environ 4 636 garderies offrant au moins six heures de services continus par jour à des enfants âgés de 0 à 6 ans (elles pouvaient aussi offrir d'autres types de services). Toujours sur une base pondérée, nos 4 636 garderies sont réputées comprendre 33,8 % de garderies commerciales : garderies qui sont des entreprises privées

**Tableau 9.1**

**Distribution des garderies, par type et par province et territoire, 1998**

Province ou territoire	Total	Type de garderie		
		Commercial	Sans but lucratif	Municipal
Colombie-Britannique	13,2 %	45,0 %	55,0 %	0,0 %
Alberta	10,1	70,3	29,7	0,0
Saskatchewan	2,6	1,7	98,3	0,0
Manitoba	5,5	7,8	92,2	0,0
Ontario	35,1	15,6	75,5	8,9
Québec	23,3	37,2	62,8	0,0
Nouveau-Brunswick	2,6	68,9	31,1	0,0
Nouvelle-Écosse	3,7	53,5	46,5	0,0
Île-du-Prince-Édouard	1,1	75,5	24,5	0,0
Terre-Neuve et Labrador	1,9	80,2	19,8	0,0
Yukon	0,4	0,0	100,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	0,5	0,0	100,0	0,0
<b>Canada</b>	<b>100,0 %</b>	<b>33,8 %</b>	<b>63,1 %</b>	<b>3,1 %</b>

**Nota :** Le tableau 9.1 est basé sur une estimation pondérée des 4 636 garderies qui accueillent des enfants âgés de 0 à 6 ans et qui offrent des services à temps plein. Étant donné que les chiffres de ce tableau sont pondérés, il peut y avoir une différence entre les pourcentages présentés ici et ceux qui apparaissent au tableau 2.4, chapitre 2, où se trouve à être présenté l'échantillon réel.

appartenant soit à un particulier, à un groupe d'individus (en société) ou à une compagnie; 63,1 % de garderies sans but lucratif : garderies gérées par des parents, par un conseil d'administration formé de bénévoles, ou par un organisme sans but lucratif tel un organisme religieux ou YMCA; et 3,1 % de garderies administrées par des municipalités. Toutes les garderies municipales de notre échantillon étaient situées en Ontario.

La distribution des garderies par type organisationnel est très différente d'une province et d'un territoire à l'autre, un reflet sans doute des différentes politiques et approches mises de l'avant par les gouvernements. Dans certains endroits, un type organisationnel domine carrément tandis qu'ailleurs les proportions sont plutôt égales. Dans notre échantillon, la distribution des garderies par type organisationnel à l'intérieur d'une province ou d'un territoire donnés correspond à la distribution réelle pour la province et le territoire tout en reflétant la méthodologie utilisée et le taux de réponse. Par exemple, nous avons fait parvenir une trousse de questionnaires à une garderie municipale en Alberta mais celle-ci n'a pas répondu. De sorte que le tableau 9.1 ne comporte aucune garderie municipale pour cette province. De la même manière, si le tableau 9.1 ne présente aucune garderie commerciale dans les Territoires du Nord-Ouest, quoiqu'il en existe, c'est parce les garderies qui ont reçu des questionnaires ne les ont pas retournés.

Comme on le voit au tableau 9.1, basé sur notre échantillon, nous estimons qu'une majorité substantielle de garderies sont sans but lucratif au Québec (62,8 %), en Ontario (75,5 %), au Manitoba (92,2 %) et en Saskatchewan (98,3 %). À l'opposé, nous estimons qu'une majorité des garderies du Nouveau-Brunswick (68,9 %), de l'Alberta (70,3 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (75,5 %) et de Terre-Neuve et Labrador (80,2 %) sont commerciales. Et leur répartition est quasiment égale dans les provinces de la Nouvelle-Écosse (46,5 % SBL et 53,5 % BL) et de la Colombie-Britannique (55 % SBL et 45 % BL).

## 9.2c Type de parrainage

Nous avons demandé aux directrices des garderies commerciales si la garderie appartenait à un particulier, à un groupe de personnes (en société) ou à une compagnie (incorporée). Et aux directrices des garderies sans but lucratif, nous avons commencé par demander si leur garderie était une corporation autonome ou gérée par une coopérative de parents; ensuite, nous leur avons demandé si elle était parrainée ou affiliée à un autre organisme communautaire. Les résultats démontrent que les garderies commerciales et sans but lucratif ont tendance à être des entreprises autonomes, qui fonctionnent en tant qu'entité indépendante. Près de la moitié des garderies commerciales de notre échantillon (48,7 %) appartenaient à une personne et étaient exploitées par celle-ci. Près de 65 % des garderies SBL étaient autonomes, voyaient à leurs finances et s'occupaient de leur propre gestion y compris certaines garderies associées à d'autres organismes communautaires. Près du tiers des directrices de garderies commerciales nous ont dit que leur garderie était une compagnie; cependant cela peut simplement vouloir dire que leur garderie est incorporée en tant qu'entreprise privée même si elle appartient à un particulier qui en assure l'administration<sup>3</sup>.

Toujours selon les directrices, une bonne proportion des garderies SBL (26,1 % – soit environ 16 % de toutes les garderies) étaient des garderies administrées par une coopérative de parents. Il se peut que les directrices aient décrit ainsi la garderie lorsque celle-ci avait un conseil d'administration où siégeaient en majorité des parents plutôt que de s'en tenir uniquement au cas où les parents étaient effectivement actifs dans la garderie sur une base quotidienne.

Nous avons demandé aux directrices des garderies SBL si leur garderie était parrainée ou affiliée à un organisme religieux, une université ou un collège, une école, un milieu de travail tel centre hospitalier ou entreprise, un organisme communautaire (par ex. un YWCA ou YMCA), ou un ministère. D'après leurs

**Tableau 9.2**

**Structure organisationnelle (type) des garderies, 1998**

Type	Catégorie	Pourcentage de garderies dans cette catégorie	Pourcentage de toutes les garderies
Commercial	Propriétaire ou gestionnaire unique	48,7 %	16,4 %
	En société	14,9	5,0
	Compagnie (Inc.)	30,7	10,3
	Inconnu	5,7	1,9
	Total commercial	100,0 %	33,6 %
Sans but lucratif	Autonome (structure indépendante)	64,8	40,9
	Coopérative de parents	26,1	16,5
	Non précisé	9,1	5,8
	Total SBL	100,0 %	63,1 %
Municipal	Total municipal	100,0 %	3,1 %

**Nota :** Les données du tableau 9.2 sont pondérées en fonction des garderies de notre échantillon.

**Tableau 9.3**

**Parrainage et affiliation dans le secteur des garderies sans but lucratif, 1998**

<b>Parrainage ou affiliation</b>	<b>Pourcentage dans le secteur SBL</b>	<b>Pourcentage de toutes les garderies</b>
Non affiliée ni parrainée par un organisme communautaire ou une quelconque organisation	49,2 %	31,0 %
Ministère	11,6	7,3
Organisme communautaire	10,8	6,8
Milieu de travail	8,4	5,3
Organisme religieux	8,8	5,5
École	5,1	3,2
Université ou collège	4,2	2,7
Parrainage inconnu	1,9	1,2
<b>Totaux</b>	<b>100,0 %</b>	<b>63,0 %</b>

**Nota :** Les données du tableau 9.3 sont pondérées.

réponses, 48,9 % des garderies SBL représentées par notre échantillon étaient affiliées à un autre organisme, le plus souvent un ministère ou un organisme communautaire (cf. tableau 9.3). En 1998, 8,4 % des garderies SBL (5,3 % de toutes les garderies) étaient affiliées à un milieu de travail, et beaucoup d'entre elles étaient parrainées par un employeur du secteur public ou parapublic (par ex., un ministère ou un centre hospitalier)<sup>4</sup>.

## 9.2d Syndicalisation

Nous avons demandé aux directrices si les éducatrices de la garderie étaient syndiquées. À l'échelle du Canada, 13,4 % des garderies ont du personnel syndiqué. Cependant, le degré de syndicalisation n'est pas le même d'une province à l'autre ni d'un type de garderie à un autre. C'est au Québec avec 19,2 %, en Ontario avec 18 %, en Saskatchewan avec 15,5 %, au Manitoba avec 10,3 % et en Colombie-Britannique avec 8,9 % que l'on a trouvé le plus grand nombre de garderies où les éducatrices étaient syndiquées. En Alberta, seulement 1,6 % des garderies ont du personnel syndiqué, et il n'y en a aucune à Terre-Neuve et Labrador, aux Territoires du Nord-Ouest, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon. En outre, 75 % des garderies municipales étaient syndiquées comparativement à 16,9 % des garderies SBL et à 1 % des garderies commerciales.

## 9.3 Caractéristiques des garderies

### 9.3a Heures d'ouverture

D'après les renseignements obtenus auprès des directrices, 98,7 % des garderies étaient ouvertes du lundi au vendredi seulement et la majorité d'entre elles (92 %) fermaient leurs portes avant ou à 18 heures. Moins de 1 % étaient ouvertes les fins de semaine et seulement 0,8 % après 19 heures. Habituellement, les garderies ouvraient leurs portes entre 7 heures à 7 heures 30 le matin (bien que 21,8 % ouvraient avant 7 heures), et fermaient entre 17 heures 30 à 18 heures. Plusieurs études permettent de constater que les horaires de travail des parents sont de plus en plus non usuels<sup>5</sup>. Les tensions que vivent parents et responsables de garde résultant

des heures de fermeture des services de garde se rencontrent à la fois dans les garderies et dans les services de garde en milieu familial<sup>6</sup>.

Nous avons demandé aux directrices pourquoi elles n'ouvraient pas la garderie en soirée et les fins de semaine. Elles ont le plus souvent répondu (76,7 %) qu'il n'y avait pas suffisamment de demande au-delà de 19 heures. Il se peut que cette réponse corresponde effectivement à une faible demande pour des services de garde en soirée mais cela peut aussi venir du fait que les parents ne s'informent pas sur les possibilités de services de garde en soirée sachant que la garderie n'est pas ouverte. Près de 39 % des directrices de garderie ont dit qu'elles n'avaient pas les moyens d'ouvrir en soirée ou les fins de semaine à cause des salaires à verser et des frais additionnels d'exploitation. Un certain nombre de directrices (12,5 %) ont indiqué que la garderie devait partager ses locaux avec d'autres organismes de sorte qu'elle devait vider les lieux avant 19 heures et n'y avait pas accès les week-ends. Et 15,3 % des directrices ont fourni d'autres raisons, notamment pour plusieurs, qu'elles ne souhaitent pas allonger une journée déjà très longue pour elles-mêmes, leurs éducatrices et les enfants. Les raisons étaient sensiblement les mêmes d'une province à l'autre et dans les divers types de garderies sauf pour ce qui était du partage de locaux. En effet, 16,3 % des garderies SBL vivaient cette situation comparativement à seulement 5,3 % des garderies commerciales.

### **9.3b Services offerts aux quatre groupes d'âge**

Nous avons demandé aux directrices combien d'enfants par groupes d'âge fréquentaient la garderie et si ces enfants étaient inscrits à temps plein ou à temps partiel. Les groupes d'âge étaient les suivants : 0 à 17 mois (poupons et tout-petits); 18 mois à 2 ans et 11 mois (bambins et trottineurs); 3 ans à 4 ans et 11 mois (préscolaires); et 5 ans et plus vieux. Cette dernière catégorie comporte les enfants de 5 ans à 5 ans et 11 mois qui fréquentent un programme de maternelle offert à l'extérieur de la garderie et les autres enfants de cet âge, ainsi que les enfants de 6 ans et plus qui vont à l'école. Nous avons utilisé l'expression « scolaire » pour qualifier les enfants de 5 ans et plus dans certains des tableaux apparaissant dans ce chapitre.

À l'échelle du Canada :

- 41,4 % des garderies offraient des services de garde aux poupons, âgés de 0 à 17 mois;
- 87,1 % des garderies offraient des services de garde aux trottineurs, âgés de 18 mois à 2 ans et 11 mois;
- 97,4 % des garderies offraient des services de garde aux préscolaires, âgés de 3 ans à 4 ans et 11 mois; et
- 84 % des garderies offraient des services de garde aux enfants de 5 ans et plus.

### **9.3c Services de garde à temps plein et à temps partiel**

En 1998, 80,4 % des garderies offraient des services de garde à temps plein et à temps partiel aux enfants de leurs milieux. Tout comme en 1991, la garde à temps plein était plus fréquente que la garde à temps partiel (c'est-à-dire des services de garde offerts une partie de la journée seulement ou une partie de la semaine). Cependant, le nombre moyen d'enfants fréquentant la garderie à temps plein avait baissé en 1998 par rapport à 1991. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que plus d'enfants fréquentaient la garderie à temps partiel. Par ailleurs, il est important de noter qu'une majorité de garderies reçoivent à la fois des enfants à temps plein et des enfants à temps partiel. Cette situation a des répercussions significatives sur le programme d'activités, la dotation de personnel, la gestion des inscriptions, les revenus, et le nombre de familles et d'enfants auprès desquels la garderie intervient sur une base quotidienne. Les services de garde offerts à temps plein et à temps partiel sont la norme dans toutes les provinces et territoires; cela va de 72 % des garderies en Ontario à 100 % des garderies aux Territoires du Nord-Ouest. C'était d'ailleurs le cas de plus de 90 % des garderies de sept provinces et territoires sur douze.

**Tableau 9.4**

**Garderies offrant des services de garde à temps plein et à temps partiel aux quatre groupes d'âge, 1991 et 1998**

Groupe d'âge	Garderies offrant des services de garde à temps plein		Garderies offrant des services de garde à temps partiel	
	1991	1998	1991	1998
Poupon	34 %	40 %	10 %	20 %
Bambin	73	82	29	55
Préscolaire	94	97	45	73
Scolaire	29	73	29	57

**Source :** Données pour 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSCGE - ACPSGE, 1992), graphique 20, page 115. Données pour 1998 tirées du *Sondage sur la garderie*.

**Nota :** « temps partiel » avait été défini dans le questionnaire distribué en 1991 comme étant moins de 30 heures par semaine. En 1998, nous l'avons défini comme étant « une situation où les enfants fréquentent la garderie une partie de la journée ou une partie de la semaine seulement ». La catégorie « scolaire » comprend tous les enfants de 5 ans et plus dont seulement un certain nombre fréquente la maternelle ou l'école.

### 9.3d Comparaison avec 1991

Le tableau 9.4 nous montre que les types de services offerts par les garderies semblent avoir changé de 1991 à 1998. Un nombre substantiellement plus élevé de garderies en 1998 offraient des services de garde à temps partiel aux poupons, bambins et préscolaires ainsi que des services à temps plein et à temps partiel aux enfants d'âge scolaire (5 ans et plus).

### 9.3e Services de garde offerts aux poupons (0 à 17 mois)

À l'échelle canadienne, 41,1 % des garderies offraient de la garde poupon. Par contre, la distribution des garderies accueillant des poupons de moins de 18 mois n'était pas la même partout au Canada. En effet, au moment de la collecte de nos données, Terre-Neuve et Labrador ne légiférait pas les services de garde destinés aux enfants de moins de deux ans; la réglementation touchant ces services fut introduite en 1999. La Colombie-Britannique, avec seulement 20,8 % de garderies offrant des services de garde aux enfants de moins de 18 mois, figurait bien au-dessous de la moyenne canadienne. Et au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan, de 31,5 % à 34,4 % des garderies offraient de la garde poupon.

L'Alberta et le Québec, avec respectivement 71,2 % et 57,5 % de services de garde offerts aux poupons, dépassaient de beaucoup la moyenne canadienne tandis que 47 % des garderies de l'Île-du-Prince-Édouard et 42,1 % des garderies du Nouveau-Brunswick ont indiqué qu'elles offraient des services de garde destinés aux poupons.

La garde poupon était offerte par 43,4 % des garderies commerciales, 40,8 % des garderies sans but lucratif et par seulement 31,8 % des garderies municipales (en Ontario).

### 9.3f Groupes d'âge desservis

Même s'il y a beaucoup de variation d'une garderie à l'autre, la majorité d'entre elles (72,3 %) accueillait des enfants répartis dans plusieurs groupes d'âge. En effet, près du tiers des garderies (32,3 %), accueillait des enfants qui avaient de 0 à 5 ans et plus, tandis que 40,4 % d'entre elles accueillait les bambins, les préscolaires et les enfants d'âge scolaire (5 ans et plus). À l'échelle du Canada, seulement 2,3 % de garderies ne recevaient que des poupons et bambins; 12,3 % n'accueillaient que les enfants d'âge préscolaire et scolaire (3 ans à 5 ans et plus).

Nous avons remarqué une certaine différence quant aux groupes d'âge desservis selon le type de garderie et la province ou le territoire de résidence. Les garderies commerciales étaient plus susceptibles que les garderies SBL et municipales d'offrir des services de garde à tous les groupes d'âge (0 à 5 ans et plus). Elles étaient 39,2 % à le faire comparativement à 29,1 % des garderies SBL et 22,7 % des garderies municipales. Les différences constatées d'une province et d'un territoire à l'autre s'expliquent principalement par les variations en ce qui a trait à la garde poupon (*cf.* nos remarques antérieures sur le sujet).

Le personnel éducateur qui doit s'occuper d'enfants d'âges très variés se voit confronter à des difficultés particulières lorsqu'il s'agit de préparer, sur une base continue, un programme d'activités adapté à l'âge des enfants. Les garderies qui reçoivent multiples groupes d'âge sont susceptibles d'adopter une structure de dotation de personnel et de planification, de mettre de l'avant des activités, de prévoir des fournitures et de l'équipement de manière différente de ce qui se fait dans les garderies qui n'interviennent qu'auprès d'un ou deux groupes d'âge différents. Quelques directrices ont souligné qu'elles appliquaient ou expérimentaient différentes formules de groupements multiâges et qu'elles étaient intéressées aux programmes d'activités novateurs qui se prêtaient bien à ces environnements.

### 9.3g Nombre d'enfants qui fréquentent les garderies

Parce que les garderies étaient si nombreuses à offrir à la fois des services de garde à temps plein et à temps partiel, le nombre total d'enfants qui y sont inscrits est supérieur au nombre d'enfants réellement présents à *un moment donné de la journée*. Par contre, on peut en tirer quand même une indication de la taille relative des garderies.

Pour les garderies prises dans leur ensemble, le nombre moyen d'enfants par garderie était de 52,1. Certaines garderies recevaient moins de 10 enfants tandis qu'à l'autre extrême, certaines garderies en accueillait 200 et plus. Environ une garderie sur six (16 %) accueillait 25 enfants ou moins. Les garderies de 40 à 60 enfants étaient les plus répandues et comptaient pour 30,2 % de toutes les garderies. Environ une garderie sur huit (12 %) recevait plus de 80 enfants et parmi celles-ci 6,5 % en accueillait plus de 100<sup>7</sup>.

À l'échelle du Canada, les garderies commerciales étaient plus nombreuses à recevoir 25 enfants ou moins que les garderies SBL (24,5 % comparativement à 12,3 %). Notamment, en Colombie-Britannique, nous avons constaté l'existence de quelques petites garderies commerciales, logées dans des résidences privées et fréquentées par huit ou neuf enfants. Elles étaient exploitées par leur propriétaire qui se faisait aider par une assistante. Les garderies sans but lucratif étaient plus nombreuses que les garderies BL (13,5 % comparativement à 9 %) à accueillir 80 enfants et plus.

## 9.4 Services offerts

En plus d'offrir des services éducatifs et de garde à l'enfance, certaines garderies dispensent d'autres types de services à leur clientèle. Parmi ceux-ci : des programmes de maternelle, des services de garde d'un autre type (par ex. garde en milieu familial, halte-garderie, garde avant et après l'école), des cours de langue seconde, des programmes d'intervention pour les enfants à risques et pour d'autres clientèles spéciales. Nous avons demandé aux directrices quels services elles dispensaient en plus de la garde et des soins destinés aux enfants de moins de six ans. Près des deux tiers des garderies (64,8 %) offraient au moins un service de plus et un tiers d'entre elles en offraient deux ou plus.

À partir des réponses fournies par les directrices, nous avons trouvé que

- 21,9 % des garderies offraient la maternelle et
- 49,9 % offraient un service de garde « avant et après » l'école;
  
- 16,1 % des garderies offraient la halte-garderie et
- 7,6 % offraient aussi des services de garde en milieu familial;
  
- 4,7 % des garderies dispensaient des programmes d'intervention précoce et le programme Bon départ
- 3,2 % offraient du counseling ou de la formation aux parents adolescents dont les enfants fréquentaient la garderie;
- 3,6 % offraient des cours d'apprentissage de langue seconde (anglais/français) et
- 4,8 % offraient à d'autres garderies des services spécialisés de consultation, par exemple sur l'intégration (l'inclusion) d'enfants avec des besoins spéciaux.

Le pourcentage élevé de directrices qui ont dit que leur garderie offrait la maternelle est probablement lié au fait que certaines d'entre elles offrent effectivement ce type de programmation, notamment à l'Île-du-Prince-Édouard, et que d'autres offrent un programme spécialement destiné aux enfants qui fréquentent la maternelle pour l'autre partie de la journée.

En tout, 12,3 % des garderies (une sur huit) offraient au moins un service destiné aux enfants à risques ou à une clientèle spéciale (intervention précoce, soutien aux parents adolescents, apprentissage d'une langue seconde, consultation spécialisée sur l'intégration d'enfants avec des besoins spéciaux). Un cinquième (20,8 %) des garderies municipales (Ontario) dispensaient au moins un de ces services. C'était également le cas de 13,8 % des garderies sans but lucratif au Canada mais de seulement 8,6 % des garderies commerciales. Les garderies en Saskatchewan (29,4 %), en Nouvelle-Écosse (16,9 %), en Colombie-Britannique (15,2 %) et en Ontario (14,1 %) étaient plus nombreuses que la moyenne des autres garderies canadiennes à offrir des programmes d'intervention précoce et des services à caractère social. Elles étaient moins nombreuses à le faire à Terre-Neuve/Labrador (2,5 %), au Québec (7,7 %) et en Alberta (8,7 %). Selon nos données, aucune garderie du Yukon ou des Territoires du Nord-Ouest n'offrait de services visant spécifiquement les enfants à risques ou les clientèles spéciales.

## 9.5 Caractéristiques des enfants qui fréquentent les garderies

L'étude *Oui, ça me touche!* n'a pas été conçue dans le but spécifique de recueillir de l'information sur les enfants qui fréquentent la garderie. Néanmoins, il est possible, à partir des renseignements fournis par les directrices, d'établir dans quelle mesure la clientèle (enfants et familles) des garderies est diversifiée. Cette diversité recoupe notamment, mais ne se limite pas aux clientèles suivantes :

- enfants de familles à bas revenus ou de familles défavorisées dont les parents reçoivent une subvention pour aider à défrayer leurs frais de garde;
- enfants dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français; et
- enfants qui ont des besoins spéciaux<sup>8</sup>.

**Tableau 9.5**

**Distribution des enfants qui reçoivent des subventions, par province et territoire, 1998**

Province et territoire [a]	% de garderies sans enfant subventionné	% moyen [b] d'enfants subventionnés	% médian [b] d'enfants subventionnés	% garderies avec 25 % ou moins d'enfants subventionnés	% de garderies avec 75 % ou plus d'enfants subventionnés
Colombie-Britannique	3,0 %	46,2 %	45,5 %	29,0 %	17,0 %
Alberta	2,0	43,5	39,2	36,3	18,8
Saskatchewan	1,8	67,8	81,0	13,1	57,2
Manitoba	0	60,2	63,0	15,0	39,0
Ontario	9,0	46,7	38,0	38,0	31,0
Québec [c]	5,0	39,3	38,0	40,0	13,0
Nouveau-Brunswick	5,9	30,8	28,0	47,8	6,4
Nouvelle-Écosse	44,5	26,5	4,0	66,5	15,5
Île-du-Prince-Édouard	8,5	37,9	34,0	31,5	5,7
Terre-Neuve et Labrador	12,5	17,1	8,0	71,6	0
<b>Canada</b>	<b>7,0</b>	<b>44,2</b>	<b>38,0</b>	<b>36,0</b>	<b>23,0</b>

**Nota :**

[a] Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille des échantillons.

[b] Le « % moyen » est un pourcentage arithmétique, c'est-à-dire la somme de tous les cas divisés par le nombre de cas. Le « % médian » est le 50<sup>e</sup> rang-centile, c'est-à-dire le rang au-dessus et au-dessous duquel se trouve un nombre égal de cas. Parce que les moyennes sont fortement influencées par les cas extrêmes, il arrive souvent que la médiane soit un meilleur indicateur de ce qui est normal dans une population ou un sous-groupe donnés.

[c] La mise en œuvre de la politique des frais de garde à 5 \$ par jour au Québec a pour effet de réduire le nombre d'enfants de familles à faible revenu qui reçoivent de l'exonération financière.

### 9.5a Les enfants dont les frais de garde sont subventionnés

Nous avons demandé aux directrices combien d'enfants fréquentant leur garderie bénéficiaient de frais de garde partiellement ou totalement subventionnés par le gouvernement. Les gouvernements accordent, selon divers critères, des subventions pour diminuer les frais de garde que doivent déboursier les parents. Le plus souvent, les subventions sont versées aux familles dont le revenu est inférieur à un seuil donné, seuil par ailleurs fixé par les gouvernements provinciaux et territoriaux. Des subventions peuvent également être versées aux enfants qui ont des incapacités, aux enfants que l'on juge à risques étant donné leur contexte familial, ou aux enfants dont les parents sont inscrits à des programmes de formation reconnus. Les données que nous présentons dans cette section prennent en compte les divers critères de subventions mais, dans l'ensemble, les subventions accordées le sont parce que les familles sont à faibles revenus.

#### (i) Portrait à l'échelle canadienne

À l'échelle canadienne, la grande majorité des garderies (93 %) accueillait au moins un enfant dont les frais de garde étaient partiellement ou complètement subventionnés par le gouvernement provincial ou territorial. Toutes les garderies municipales (Ontario) recevaient des enfants subventionnés. C'était le cas à l'échelle du Canada de 96,1 % des garderies sans but lucratif et de 88 % des garderies commerciales. Nous avons estimé, qu'au Canada, le pourcentage moyen d'enfants dont les frais de garde étaient partiellement ou complètement subventionnés était de 43,9 %. Ce pourcentage s'applique à tous les enfants et toutes les garderies. Cependant, il y avait d'énormes différences d'une garderie à l'autre au plan des enfants subventionnés. Dans certains cas,

aucun enfant ne l'était et dans d'autres, ils l'étaient tous. Les garderies municipales présentaient la plus forte concentration d'enfants subventionnés (dans 77,3 % de ces garderies, deux tiers ou plus des enfants étaient subventionnés). Prise à l'échelle canadienne, la distribution d'enfants subventionnés dans les garderies commerciales et les garderies sans but lucratif était sensiblement la même.

### (ii) Différences à l'échelle provinciale

Certaines provinces appliquent des politiques qui influent directement ou indirectement sur les subventions versées pour les frais de garde. Par exemple, la Nouvelle-Écosse verse des subventions seulement à certaines garderies du secteur sans but lucratif<sup>9</sup>. Une telle pratique, dans une province comme la Nouvelle-Écosse où les garderies commerciales comptent pour une proportion substantielle du réseau (53,5 %), influence, il va de soi, l'accès à des places subventionnées.

Le tableau 9.5 dresse le portrait de la distribution des enfants subventionnés dans les garderies. Les garderies dont les trois-quarts des enfants ou plus étaient subventionnés étaient situées principalement en Saskatchewan (57,2 %), au Manitoba (39 %) et en Ontario (31 %). Les provinces, avec une concentration de garderies dont moins du quart des enfants étaient subventionnés, étaient Terre-Neuve et Labrador (71,6 %), la Nouvelle-Écosse (66,5 %) et le Nouveau-Brunswick (47,8 %).

### (iii) En résumé

Nos données démontrent qu'il existe des différences majeures d'une province à l'autre en ce qui a trait aux subventions pour frais de garde versées aux enfants de familles à faibles revenus. Qui plus est, la proportion d'enfants subventionnés au sein d'une garderie est un facteur qui contribue énormément à démarquer les garderies les unes des autres.

## 9.5b Enfants dont la langue parlée à la maison n'est ni l'anglais ni le français

À l'échelle canadienne, les directrices n'ont identifié que 3,6 % de garderies qui offraient des programmes structurés d'apprentissage de la langue seconde. Pourtant, 40,1 % des garderies accueillait au moins un enfant dont la langue maternelle n'était ni le français ni l'anglais. Ces enfants, de façon générale, viennent de familles immigrantes mais un certain nombre d'entre eux sont d'origine autochtone et parlent une langue des Premières nations. Le fait de fréquenter un milieu où l'on stimule l'apprentissage du langage aide ces enfants à s'exprimer et à apprendre à communiquer en anglais ou en français. Ils développent ainsi leur confiance en soi et sont mieux préparés à commencer l'école. Une bonne garderie constitue également un environnement propice pour développer chez les enfants le respect de la langue des autres et de la diversité culturelle.

À partir des données dont nous disposons, nous avons estimé que près de 20 000 enfants (19 624) dont la langue maternelle n'était ni le français ni l'anglais fréquentaient les garderies représentées par notre échantillon. Dans 18,9 % des garderies, 10 % ou plus des enfants parlaient une autre langue à la maison. Dans 10 % des garderies, pour un quart ou plus des enfants, l'anglais ou le français était leur langue seconde. Les garderies qui accueillait plus de 10 % d'enfants dont la langue à la maison n'était ni le français ni l'anglais étaient plus nombreuses en Ontario (28 %), en Colombie-Britannique (17,8 %), au Manitoba (14,8 %) et au Québec (14,5 %).

## 9.5c Enfants avec des besoins spéciaux

Nous avons posé la question suivante aux directrices : « Combien d'enfants avec des besoins spéciaux, s'il y a lieu, votre garderie accueille-t-elle présentement? ». Nous avons proposé la définition suivante de besoins spéciaux : *désigne des enfants qui ont une incapacité physique ou intellectuelle diagnostiquée par un ou une professionnelle de la santé, tel médecin ou orthophoniste. Inclure les enfants qui ont été diagnostiqués vulnérables au plan physique ou perturbés au plan émotionnel*. À partir des réponses des directrices, nous constatons qu'un nombre élevé de garderies, soit environ 70 %, accueillait au moins un enfant avec des besoins spéciaux<sup>10</sup>. Bien que la plupart des garderies desservant des enfants avec des besoins spéciaux recevaient habituellement seulement un ou

deux de ces enfants, 12,2 % des garderies (près d'une garderie sur huit) ont indiqué qu'elles en accueillent cinq ou plus.

### **(i) Portrait à l'échelle canadienne**

À l'échelle canadienne, la moyenne d'enfants avec des besoins spéciaux fréquentant une garderie était de 2,5 et la médiane 2 avec un écart de 0 à 23. (Remarque : un certain nombre de garderies sont spécialisées de sorte que la majorité des enfants qui les fréquentent ont des besoins spéciaux). Le pourcentage de garderies n'accueillant aucun enfant avec des besoins spéciaux était de 18,7 % au Manitoba et passait à 50 % à Terre-Neuve et Labrador. Les proportions de garderies accueillant trois enfants ou plus avec des besoins spéciaux étaient les plus élevées au Manitoba (45,2 %), en Ontario (45,9 %) et en Saskatchewan (49,5 %). Des politiques spécifiques de soutien visant l'intégration d'enfants avec des besoins spéciaux existent dans ces trois provinces.

La proportion de garderies accueillant des enfants avec des besoins spéciaux variait également en fonction du type de garderies. En Ontario, 87,5 % des garderies municipales accueillait des enfants avec des besoins spéciaux, 73,7 % de toutes les garderies sans but lucratif et 61,2 % des garderies commerciales.

### **(ii) Contraintes à l'intégration d'enfants avec des besoins spéciaux**

Nous avons tout lieu de nous réjouir du nombre de garderies intégrant des enfants avec des besoins spéciaux mais beaucoup de garderies ne peuvent pas ou ne veulent pas accepter, pour diverses raisons, des enfants avec des incapacités, des problèmes de santé et de graves problèmes de comportement. Nous avons demandé aux directrices si elles avaient refusé d'intégrer un ou plusieurs enfants avec des besoins spéciaux au cours de trois années précédant notre étude. À l'échelle du Canada, 39,8 % des garderies ont refusé au moins un enfant avec des besoins spéciaux au cours de cette période. Les pourcentages de refus les plus élevés étaient au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse. Dans ces provinces, de 41 à 45 % des garderies avaient refusé au moins un enfant avec des besoins spéciaux au cours des trois dernières années. Au Manitoba, le pourcentage de refus était encore plus élevé, soit 52,5 %, et ce, même si une forte proportion de garderies dans cette province intégrait effectivement des enfants avec des besoins spéciaux. De la même façon, une proportion plus élevée de garderies municipales (54,2 %) et sans but lucratif (42,2 %) que de garderies commerciales (33,7 %) avaient refusé d'accueillir des enfants avec des besoins spéciaux. Il faut interpréter avec circonspection ces chiffres puisqu'il est possible que les parents ne s'informent pour des services qu'auprès des garderies qu'ils croient susceptibles d'accueillir leur enfant.

Les directrices de garderie ont invoqué un certain nombre de raisons pour expliquer leur refus d'intégrer, à la demande d'un parent, un enfant avec des besoins spéciaux. En effet, la plupart des directrices, dont la garderie avait refusé une demande, ont fourni plus d'une raison pour motiver leur décision. Les raisons les plus fréquentes étaient les suivantes :

- Manque de fonds pour embaucher du personnel supplémentaire (55,1 %)
- Il aurait fallu entreprendre des travaux majeurs d'aménagement (33,2 %)
- Le personnel ne croyait pas avoir la formation requise pour bien s'occuper de l'enfant (25,9 %)
- La garderie accueillait déjà le nombre maximum autorisé d'enfants avec des besoins spéciaux (22,4 %)

Parmi les autres raisons invoquées, il y avait notamment le peu de fonds disponibles pour l'achat d'équipement, le peu d'accès à des personnes ressources externes et le fait que les membres du personnel soient peu enclins ou incapables d'intégrer des enfants avec de graves problèmes de comportement. Nos résultats corroborent des résultats similaires obtenus dans une enquête récente réalisée à l'échelle canadienne et portant sur l'intégration (*l'inclusion*) des enfants avec des besoins spéciaux<sup>11</sup>. Ils donnent lieu de croire que la demande pour des services de garde intégrés (*inclusifs*) dépassent encore largement la capacité des garderies à répondre aux besoins de tous les enfants et de leurs familles.

## 9.6 Bénévolat et milieux de stages

### 9.6a Bénévolat

Le bénévolat dans une garderie est un moyen offert aux parents et autres membres de la collectivité de s'occuper des enfants et de prendre part active à la vie dans leur milieu. Nous avons demandé aux directrices si la garderie avait recours aux parents ou à d'autres bénévoles (excluant des étudiantes en SÉPE) pour travailler directement auprès des enfants à la garderie. Vingt pour cent des garderies faisaient régulièrement appel à des parents ou à d'autres bénévoles, soit de 7,4 % à Terre-Neuve à 24,7 % au Québec. Les directrices estimaient qu'en tout, par mois, il se faisait en moyenne 34,5 heures de bénévolat auprès des enfants, la médiane étant de 14 heures par mois dans les garderies où le bénévolat de ce type existait. D'après les indications fournies par les directrices, il se ferait, au Canada, 30 344 heures de bénévolat auprès des enfants par mois. D'autres activités requièrent également des heures de bénévolat mais nous n'en connaissons pas l'ampleur (par exemple : siéger au conseil d'administration, recueillir des fonds, réparer et fabriquer de l'équipement).

### 9.6b Milieux de stages supervisés

Une autre façon d'amener les adultes de la collectivité à s'intéresser à la garderie, c'est de s'en servir comme milieux de stages étudiants. Beaucoup de programmes d'études collégiales et universitaires dépendent des garderies pour encadrer les stages pratiques de leurs étudiantes inscrites en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE) ou dans un autre programme d'études. S'il est vrai que la présence d'étudiantes-stagiaires peut contribuer à enrichir le programme éducatif de la garderie, il demeure que ces étudiantes exigent du temps et des efforts du personnel pour que l'expérience et l'apprentissage soient satisfaisants à la fois pour les stagiaires et pour les enfants.

Un peu moins de 75 % des directrices (74,8 %) ont répondu que leur garderie avait reçu une stagiaire en SÉPE au cours de l'année précédente. Le nombre d'étudiantes-stagiaires oscillait entre une et soixante, avec une moyenne de 4,6 dans les garderies qui en accueillait.

À l'échelle canadienne,

- 25,2 % des garderies n'avaient pas reçu de stagiaire au cours de la dernière année;
- 31 % en avaient reçu une ou deux;
- 21,3 % en avaient reçu trois ou quatre;
- 13,1 % en avaient reçu de cinq à neuf; et
- 9,3 % des garderies en avaient accueilli 10 ou plus.

Dans la plupart des provinces et territoires, de 70 à 80 % des garderies avaient accueilli au moins une étudiante-stagiaire au cours de l'année précédente. Il y en avait eu 53,4 % en Alberta et jusqu'à 81,2 % en Ontario et 85,5 % en Nouvelle-Écosse. Enfin, 62,1 % des garderies commerciales avaient accueilli des étudiantes-stagiaires, 81,4 % des garderies SBL et 91,7 % des garderies municipales.

D'après les réponses fournies par les directrices, 15 345 étudiantes avaient fait des stages pratiques dans 3 351 garderies au Canada. C'est dire que les garderies sont un important milieu d'apprentissage, non seulement pour les enfants qui les fréquentent mais aussi pour la prochaine génération d'éducatrices en garderie et pour toutes les personnes qui auront à travailler, à divers titres, auprès des enfants et de leurs familles.

## 9.7 Résumé

Les garderies forment une composante extrêmement importante de l'infrastructure sociale canadienne laquelle soutient le sain développement des enfants et assure la sécurité financière des familles et la cohésion sociale des différentes collectivités. Les garderies sont plus diversifiées qu'on pourrait le croire. Elles reçoivent une grande variété d'enfants de tous les âges, dont quelques-uns viennent se faire garder à temps plein et d'autres, à temps partiel. En plus d'offrir des services de garde et des services éducatifs à la petite enfance, la majorité des garderies dispensent aussi d'autres services. Au moins une garderie sur huit de notre échantillon jouait un rôle de premier plan en matière d'intervention précoce et de services de soutien pour les familles avec des enfants à risques.

Les clientèles qu'elles reçoivent, les ressources dont elles disposent ainsi que le contexte économique et politique constituent des facteurs qui influent sur le fonctionnement des garderies. Ce chapitre met en lumière les similitudes et les différences entre les types de garderies d'une province et d'un territoire à l'autre, et en fonction de leurs mandats respectifs.

### Notes

- 1 FCSGE et ACPSGE, 1992.
- 2 Pour faciliter la comparaison, beaucoup de questions posées en 1998 étaient exactement les mêmes qu'en 1991. Mais il existe des différences importantes : nous avons utilisé trois questionnaires au lieu de deux. Les renseignements portant sur les directrices ont été recueillis séparément de ceux portant sur les éducatrices. Nous avons également posé beaucoup plus de questions sur les garderies en tant qu'organisations, notamment des questions destinées aux directrices sur les changements survenus dans leur garderie au cours des trois années précédant la collecte de données.
- 3 Afin de recueillir de l'information de la plus grande variété possible de garderies, lorsque plus d'une garderie était réputée (d'après les listes provinciales ou suite à nos appels téléphoniques) appartenir au même propriétaire ou faire partie d'un conglomérat de garderies, de façon générale, nous ne retenions qu'une de ces garderies pour notre échantillon. C'est dire qu'il est possible que la proportion de garderies commerciales appartenant à un conglomérat ou de garderies sans but lucratif affiliées à une même agence multiservice soit sous-représentée dans notre échantillon. Par ailleurs, il est également possible que des personnes qui sont propriétaires de leur garderie et qui l'exploitent directement l'aient incorporée en tant qu'entreprise privée et aient déclaré qu'il s'agissait d'une compagnie. Donc, à partir des données que nous avons recueillies, nous ne pouvons pas déterminer lesquelles de ces garderies font partie de chaînes régionales, nationales ou internationales, phénomène, par ailleurs, peu répandu au Canada jusqu'à ce jour. Suite à un survol du contexte environnemental prévalant au Canada, nous avons constaté que plusieurs grandes agences et organismes importants offraient à la fois des services de garde en garderie et en milieu familial et qu'il s'agissait de l'orientation actuellement privilégiée au Québec. De telles tendances doivent être prises en compte et mériteraient d'être explorées dans le cadre des recherches ultérieures qui examineront la prestation de services de garde.
- 4 Nous avons obtenu l'information sur l'affiliation et le parrainage des directrices de garderies SBL de sorte qu'il se peut que le nombre de garderies au Canada affiliées à des milieux de travail ait été sous-estimé.
- 5 Betcherman et Chaykowski, 1996; Lero, *et al.*, 1992.
- 6 Lero, *et al.*, 1992; Lero et Stone, 1994.
- 7 Environ la moitié des provinces et territoires spécifient dans leur réglementation la taille maximum que peuvent atteindre les garderies. Étant donné que les enfants, parfois deux ou trois, fréquentant la garderie à temps partiel partagent une même place, une garderie peut accueillir un plus grand nombre d'enfants que ne l'autorise son permis mais néanmoins respecter la réglementation provinciale ou territoriale.
- 8 Certains écrits rédigés en anglais utilisent parfois l'expression *supported child care* et il se peut que les lecteurs anglophones préfèrent l'expression *children with special needs*. La version anglaise de cette étude utilise cette dernière expression, ce que nous avons traduit par enfants avec besoins spéciaux. L'expression *supported child care* fait comprendre qu'il faut faire en sorte que les programmes puissent accueillir les enfants ayant un besoin particulier plutôt que d'apposer une étiquette sur les enfants comme tels.
- 9 *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 10 Certaines directrices n'ont pas fourni de renseignements relatifs aux enfants avec des besoins spéciaux qui fréquentaient leur garderie. Nous avons extrapolé nos chiffres à partir des garderies pour lesquelles nous avons des données – il nous manquait des données pour environ 8,8 % de la population. Un pourcentage légèrement supérieur de directrices de garderies commerciales ont refusé de répondre. Il se peut que les chiffres publiés dans cette section soient surestimés. Si toutes les garderies dont la directrice n'a pas répondu n'accueillent pas d'enfant avec des besoins spéciaux, 63,9 % des garderies accueilleraient au moins un enfant avec des besoins spéciaux plutôt que 70,1%.
- 11 Cf. Irwin, Lero et Brophy, à paraître.

# Chapitre 10

## Revenus et dépenses des garderies

*Gillian Doherty, Donna S. Lero, Jocelyne Tougas, Annette LaGrange et Hillel Goelman*

### 10.1 Introduction

Les ressources dont dispose une garderie, qu'il s'agisse de revenus en argent ou de dons en espèce, influent fortement sur les salaires et le type de programme qu'elle peut offrir. Ce chapitre porte sur les ressources financières des garderies (y compris les frais de garde versés par les parents), sur l'étendue et la nature des dons en espèce qu'on leur verse ainsi que sur le pourcentage de leur budget qu'elles affectent à différentes dépenses. Lorsque la situation s'y prête, nous effectuons des comparaisons à l'échelle provinciale et par rapport à la structure (type) organisationnelle des garderies. Nous examinons également les changements qui ont pu se produire depuis 1991, année où fut menée l'enquête pancanadienne *Garde à l'enfance*<sup>1</sup>, jusqu'à la cueillette de nos données en 1998 dans le cadre de *Oui, ça me touche!* Nos lecteurs doivent savoir que la recherche que nous avons réalisée en 1998 n'est pas une étude longitudinale à partir du même échantillon de garderies qu'en 1991. De sorte que les comparaisons entre 1991 et 1998 correspondent effectivement à des changements réels survenus dans les garderies au cours de cette période mais peuvent également traduire des variations qui sont le résultat d'une méthodologie et d'un échantillon quelque peu différents.

### 10.2 Revenus en argent

À l'échelle du Canada, en 1998, les garderies tiraient 49,2 % de leurs revenus en argent des frais de garde demandés aux parents, 30,5 % des subventions gouvernementales versées pour les frais de garde, et 17,5 % d'autres subventions gouvernementales, notamment des subventions de fonctionnement ou des bonifications salariales (cf. tableau 10.1). Ces trois catégories combinées contribuaient à elles seules 97,2 % des revenus d'une garderie moyenne<sup>2</sup>. Comme nous le verrons, il y avait d'énormes différences, d'une province à l'autre,

**Tableau 10.1**

**Pourcentage moyen des revenus d'une garderie moyenne provenant des trois principales sources de revenus, par province, 1998**

Province [a]	Frais de garde	Subvention pour frais de garde	Autres subventions gouvernementales (excluant pour frais de garde)	Totaux
Colombie-Britannique	49,4 %	38,5 %	8,9 %	96,8 %
Alberta	53,8	36,2	7,5	97,5
Saskatchewan	38,3	35,0	21,7	95,0
Manitoba	33,9	40,3	21,6	95,8
Ontario	46,9	34,1	16,6	97,6
Québec [b]	45,8	18,9	33,0	97,7
Nouveau-Brunswick	68,7	26,9	1,9	97,5
Nouvelle-Écosse	72,7	20,5	5,2	98,4
Île-du-Prince-Édouard	66,8	26,1	6,3	99,2
Terre-Neuve et Labrador [c]	82,1	14,4	0	96,5
Canada	49,2 %	30,5 %	17,5 %	97,2 %

**Nota :**

[a] Les données pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

[b] La mise en œuvre graduelle de la politique des places à 5 \$ au Québec est en train de transformer la dépendance relative des garderies aux frais de garde versés par les parents par rapport aux subventions gouvernementales.

[c] Le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador a annoncé en avril 1998 qu'il allait dépenser 4,6 millions de dollars à chaque année pour consolider et développer le réseau des services de garde réglementés dans la province. Cette mesure mise en place, il est possible que les garderies dépendent moins des frais de garde versés par les parents.

entre les tranches de revenus des garderies tirées de chacune de ces sources. Ces disparités correspondent, en partie, aux proportions différentes de garderies commerciales dans les provinces (*cf.* tableau 9.1, chapitre 9) et à la réglementation particulière à chaque province en ce qui concerne les subventions pour frais de garde ou autres subventions annuelles versées aux garderies commerciales (question abordée plus loin).

### 10.2a Frais de garde versés par les parents

Le pourcentage moyen de fonds provenant des différentes sources de revenus était différent d'une province à l'autre (*cf.* tableau 10.1). Les garderies dans certaines provinces dépendaient beaucoup plus que d'autres des frais de garde versés par les parents qui payaient le plein tarif – par exemple, à Terre-Neuve et Labrador<sup>3</sup> (82,1 %), en Nouvelle-Écosse (72,7 %) et au Nouveau-Brunswick (68,7 %).

Les frais de garde versés par les parents comptaient pour moins de 40 % des revenus des garderies au Manitoba (33,9 %) et en Saskatchewan (38,3 %). Quant aux subventions gouvernementales, elles comptaient pour 61,9 % de leurs revenus au Manitoba et pour 56,7 % en Saskatchewan.

### 10.2b Subvention pour les frais de garde

Le tableau 10.1 nous indique que les subventions pour les frais de garde comptaient pour plus du tiers des revenus des garderies au Manitoba (40,3 %), en Colombie-Britannique (38,5 %), en Alberta (36,2 %), en

Saskatchewan (35 %) et en Ontario (34,1 %)⁴. Et à l'autre extrême, les subventions pour frais de garde comptaient pour moins du cinquième des revenus des garderies au Québec (18,9 %) et à Terre-Neuve et Labrador (14,4 %).

La mesure dans laquelle les revenus des garderies dépendent des subventions pour frais de garde est tributaire, du moins partiellement, des différentes politiques et pratiques en vigueur dans les provinces. Par exemple, au cours des dernières années, en Alberta, le gouvernement a coupé dans les subventions de fonctionnement versées aux garderies mais a augmenté le niveau de revenu au-dessous duquel une famille peut avoir accès à une subvention pour frais de garde ainsi que le montant de cette subvention⁵. Le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador impose depuis 1993 un plafond à son programme de subvention pour frais de garde de sorte que les parents admissibles au programme ne peuvent pas obtenir de subvention si le plafond est atteint au cours de l'année courante⁶.

### 10.2c Autres subventions gouvernementales

Le tableau 10.1 montre également les variations importantes qui existent d'une province à l'autre dans la proportion moyenne de revenus tirés des autres types de subventions gouvernementales (excluant la subvention pour frais de garde). Ces disparités reflètent le fait que les provinces n'offrent pas toutes les mêmes subventions d'une part et que d'autre part certaines d'entre elles accordent des subventions uniquement aux garderies sans but lucratif – à l'exception de la subvention pour frais de garde. (Cette question est abordée en détail dans la section 10.2e).

À l'échelle canadienne, les subventions annuelles de fonctionnement et d'équipement comptaient pour 9,6 % des revenus des garderies. Ces subventions dépassaient la moyenne canadienne en Saskatchewan (14,4 %), au Manitoba (19,9 %) et au Québec (25,9 %). Les subventions de fonctionnement annuelles sont importantes pour la viabilité des garderies étant donné qu'elles assurent leur stabilité financière. En 1998, les garderies du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador ne bénéficiaient pas de telles subventions et elles comptaient pour moins de 2 % des revenus des garderies de la Colombie-Britannique (0,9 %), et la Nouvelle-Écosse (0,8 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (1,2 %).

Les subventions pour bonifier les salaires du personnel étaient versées à 43,5 % des garderies à l'échelle du Canada, pourtant, elles ne comptaient que pour 5,9 % de leurs revenus. Les seules provinces où la bonification salariale comptait pour plus de 5 % des revenus des garderies étaient la Saskatchewan (6,4 %), la Colombie-Britannique (7,3 %) et l'Ontario (12,7 %). Ce type de subvention ne comptait pour aucun des revenus ou pour moins de 1 % des revenus des garderies en Alberta, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador, et au Québec, et pour moins de 5 % des revenus des garderies en Nouvelle-Écosse (4,2 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (2,7 %).

Sept garderies sur dix (70,1 %) accueillaient au moins un enfant avec des besoins spéciaux et près d'une sur huit (12,2 %) ont indiqué qu'elles accueillaient cinq enfants ou plus souffrant d'une incapacité physique, d'un problème de santé physique ou mentale, ou de problèmes graves de comportement⁷. Néanmoins, le versement de subventions gouvernementales spéciales pour faciliter l'intégration des enfants avec des besoins spéciaux a été relevé uniquement dans les garderies de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba et du Québec. Par ailleurs, ces subventions ne dépassaient pas 0,4 % des revenus des garderies dans l'ensemble de ces provinces.

### 10.2d Autres sources de revenus en argent

Quarante-deux pour cent des garderies organisaient des collectes de fonds pour remplir leurs coffres. À l'échelle du Canada cependant, cette source de revenus ne comptait que pour 1,9 % du budget des garderies. Les garderies dont les pourcentages de revenus les plus importantes provenaient de campagnes de souscription étaient situées en Saskatchewan (3,2 %) et au Manitoba (2,7 %), celles dont les pourcentages de revenus de cette source étaient les plus faibles étaient situées à l'Île-du-Prince-Édouard (0,4 %). Les subventions provenant de sociétés commanditaires étaient un phénomène rare qui ne comptait que pour 0,5 % des revenus des garderies à l'échelle du Canada. C'est au Québec (1,2 %) et en Ontario (0,4 %) que la commandite était la plus répandue. Cette source

**Tableau 10.2**

**Sources de revenus et pourcentages moyens des revenus  
à partir des trois sources principales, par province et territoire, 1998**

Sources de revenus	Sans but lucratif	Commercial
Frais de garde versés par les parents	44,4 %	60,4 %
Subventions pour frais de garde	28,9	31,7
Subventions annuelles de fonctionnement et d'équipement	13,3	2,1
Bonification salariale	8,2	1,7
Autres subventions gouvernementales	1,7	2,8

**Nota :** Les données provenant des garderies municipales n'apparaissent pas au tableau.

de financement n'a pas été mentionnée par aucune garderie en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et Labrador ni à l'Île-du-Prince-Édouard.

### 10.2e Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

Le tableau 10.2 nous montre que la proportion des revenus en argent des garderies tirés des frais de garde demandés aux parents, des subventions pour frais de garde et des autres subventions versées par le gouvernement variait selon le type de garderie. À l'échelle canadienne, une plus forte proportion des revenus des garderies commerciales provenait des subventions pour frais de garde. En revanche, les garderies sans but lucratif tiraient une plus forte proportion de leurs revenus des subventions annuelles de fonctionnement et d'équipement que leur versait le gouvernement. En tout, seulement 38,3 % des revenus des garderies commerciales provenaient de sources gouvernementales tandis que ce pourcentage atteignait 52,1 % pour les garderies sans but lucratif.

Le tableau 10.2 présente des données à l'échelle canadienne. Par ailleurs, comme l'indique le graphique 10.1, le portrait varie d'une province et d'un territoire à l'autre. Et ces disparités dépendent, dans une certaine mesure, des politiques en vigueur dans la province, à savoir si les garderies commerciales sont admissibles ou non aux subventions pour frais de garde et autres aux subventions annuelles. En Nouvelle-Écosse<sup>8</sup> et en Saskatchewan, seules les garderies SBL ont accès aux subventions pour frais de garde et aux subventions annuelles. C'est dire que dans ces deux provinces, et le graphique 10.1 l'illustre bien, les garderies commerciales n'ont tiré aucun revenu de ces deux sources gouvernementales en 1998.

Le Manitoba et le Québec restreignent certaines de leurs subventions ou la totalité de celles-ci, à l'exception de la subvention pour frais de garde, au secteur sans but lucratif<sup>9</sup>. En 1998, au Manitoba, les seules subventions gouvernementales versées au secteur commercial prenaient la forme de subventions pour frais de garde tandis que dans le secteur sans but lucratif, 37 % du budget des garderies SBL provenait de subventions pour frais de garde et 23 % de divers autres types de subventions. En Ontario, la méthode de calcul du versement des subventions annuelles fait en sorte que les subventions versées aux garderies commerciales sont inférieures en moyenne à celles que reçoit le secteur SBL. (cf. annexe G).

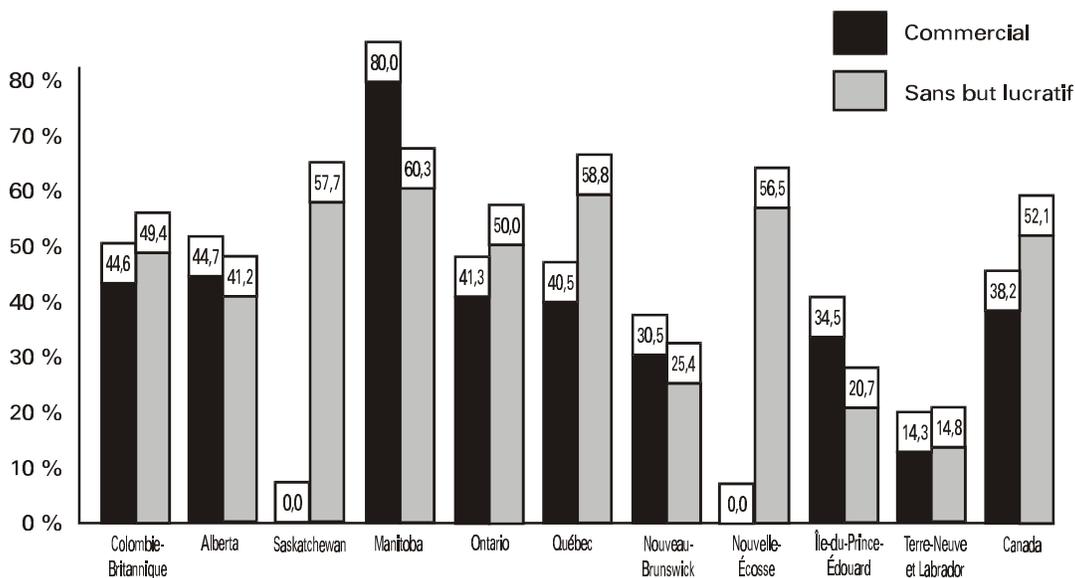
### 10.2f Comparaison avec 1991

#### (i) À l'échelle canadienne

Les trois principales sources de revenus des garderies en 1998 étaient relativement aussi importantes qu'en 1991 et représentaient sensiblement les mêmes proportions de leurs budgets. Cependant, le portrait à l'échelle canadienne masque d'importantes disparités à l'échelle des provinces relativement aux changements survenus au cours de cette période de sept ans (question abordée plus loin et dans le chapitre 11).

Graphique 10.1

**Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des subventions gouvernementales, par province, et par type de garderie, 1998**



Nota : La catégorie « subventions gouvernementales » comprend les subventions pour frais de garde versées aux familles à faible revenu et les subventions versées annuellement.  
 Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.  
 Tous les revenus provenant de sources gouvernementales déclarés par les garderies commerciales au Manitoba étaient des subventions pour frais de garde.

**(ii) Pourcentage des revenus tirés des frais de garde versés par les parents**

Comme l'indique le graphique 10.2, pour l'ensemble du Canada, la proportion des revenus d'une garderie moyenne tirés des frais de garde versés par les parents était quasiment identique en 1991 et en 1998. C'était également le cas dans quelques provinces. Cependant, la part des revenus provenant des frais de garde demandés aux parents a augmenté de 23,1 % à l'Île-du-Prince-Édouard et diminué de 18,8 % en Colombie-

Tableau 10.3

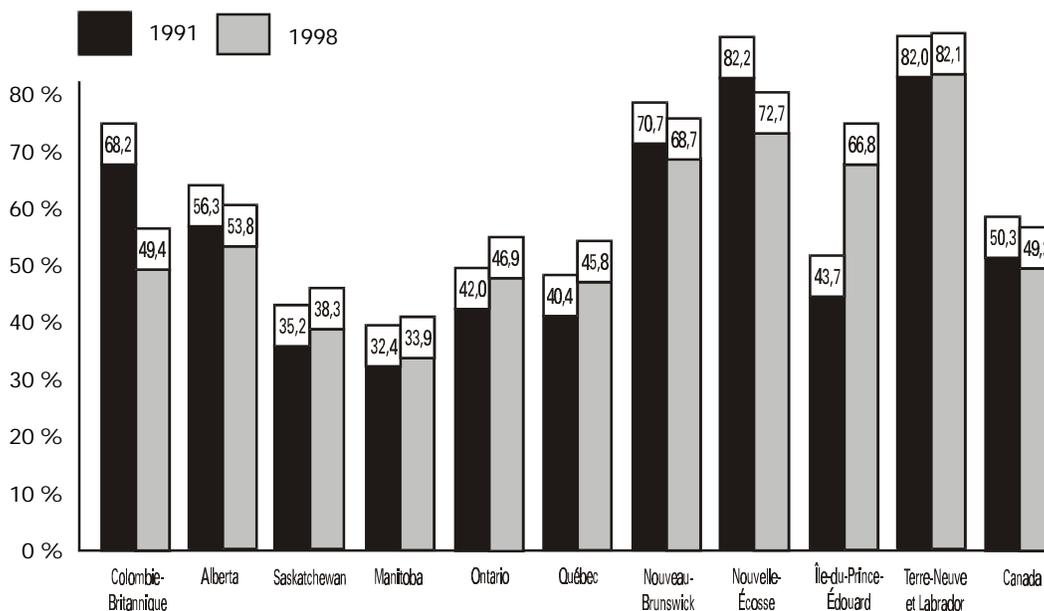
**Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des principales sources de financement, 1991 et 1998**

Types de revenus	1991	1998
Frais de garde versés par les parents	50,3 %	49,2 %
Subventions pour frais de garde	31,4	30,5
Autres subventions du gouvernement excluant pour frais de garde	13,7	17,5
Campagne de souscription	1,3	1,9
Commandites	0,6	0,5
Autres	1,7	0,4

Source : Données de 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992) tableau A58, page 130.

Graphique 10.2

**Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des frais de garde versés par les parents, par province et territoire, 1991 et 1998**



Source : Données de 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992) tableau A58, page 130.

Nota : Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

Britannique. À l'Île-du-Prince-Édouard, la part du budget d'une garderie moyenne provenant de diverses subventions gouvernementales (un mélange de subventions pour frais de garde et d'autres subventions) a diminué de 20,5 % de 1991 à 1998. La seule autre province où la part du budget des garderies provenant de subventions gouvernementales a diminué est la Saskatchewan (5,3 %).

**(iii) Pourcentage des revenus tirés des subventions pour frais de garde**

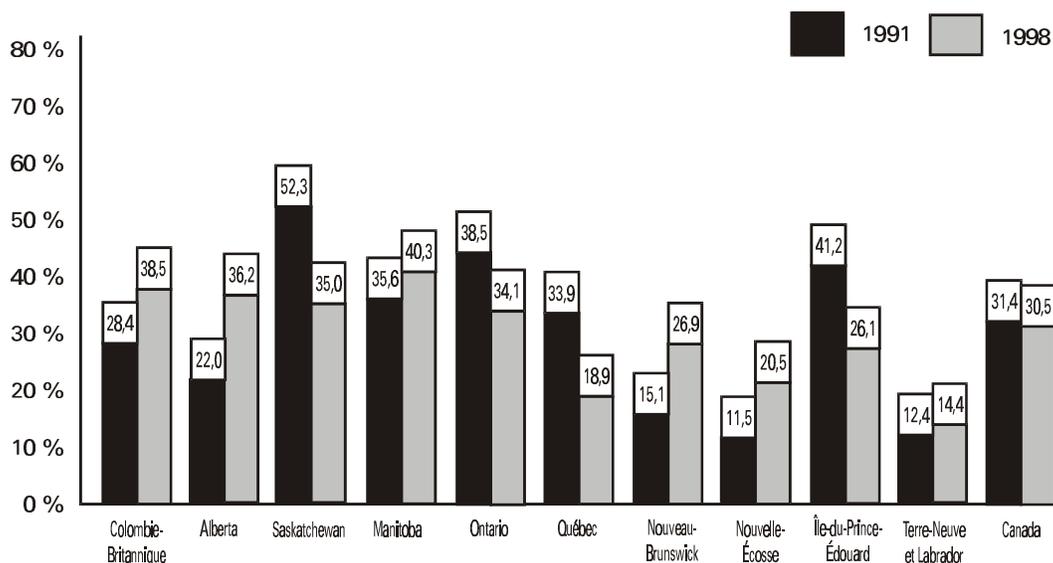
Nous le constatons à la lecture du graphique 10.3, la proportion des revenus des garderies provenant des subventions pour frais de garde a augmenté dans six provinces de 1991 à 1998. Les plus fortes augmentations se sont produites en Alberta (14,2 %), au Nouveau-Brunswick (11,8 %) et en Colombie-Britannique (10,1 %). Des réductions substantielles à cet égard sont survenues à l'Île-du-Prince-Édouard (15,1 %) et au Québec (15 %). La diminution constatée au Québec est le résultat de la mise en œuvre de la politique des places à cinq dollars par jour et de l'augmentation des autres subventions gouvernementales (cf. graphique 10.3). La baisse observée à l'Île-du-Prince-Édouard s'explique par la diminution générale des subventions accordées aux garderies au cours des sept dernières années.

**(iv) Pourcentage des revenus tirés des subventions gouvernementales excluant la subvention pour frais de garde**

Comme l'indique le graphique 10.4, la part des revenus des garderies provenant de subventions gouvernementales (excluant la subvention pour frais de garde) a augmenté dans cinq provinces et diminué dans les cinq autres. L'augmentation la plus significative, à part au Québec, s'est produite en Saskatchewan (12 %).

Graphique 10.3

Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne tirés des subventions pour frais de garde, par province, 1991 et 1998



Source : Données de 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE- ACPSGE, 1992) tableau A58, page 130.

Nota : Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

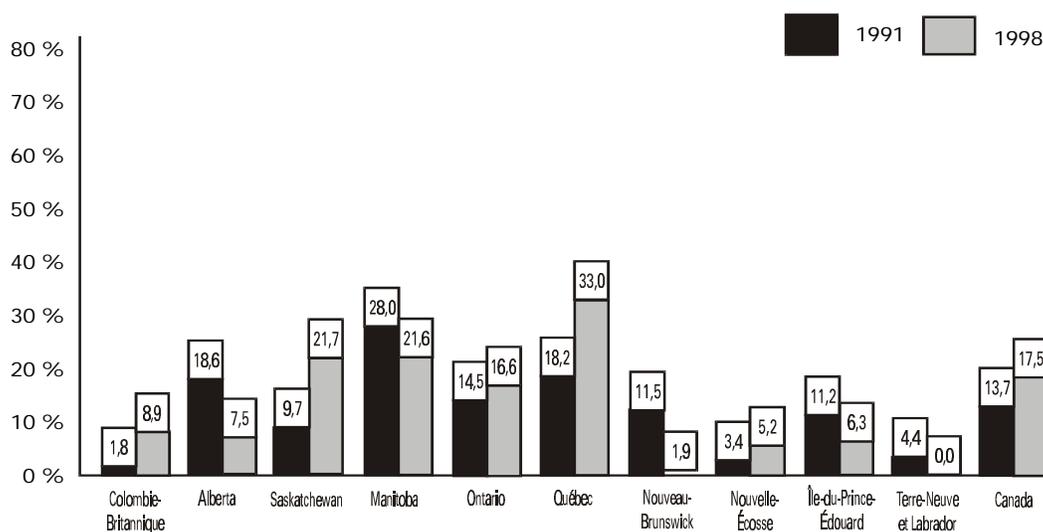
Comme le démontre le tableau 10.4, la part des revenus des garderies tirés des subventions annuelles de fonctionnement et d'équipement a augmenté dans trois provinces, diminué dans quatre et est demeurée sensiblement la même en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et Labrador et en Ontario.

En 1990, l'Alberta avait commencé à réduire graduellement ses subventions de fonctionnement et les a abolies totalement en avril 1999. Au Nouveau-Brunswick, les subventions de fonctionnement ont été abolies en 1995. L'Île-du-Prince-Édouard a imposé un gel de ses subventions de fonctionnement en 1991. Par conséquent, les garderies qui ont ouvert leurs portes depuis cette date n'y ont pas droit. Par ailleurs, les subventions de fonctionnement ont subi des baisses de 9 % en 1993 par rapport à ce qu'elles étaient en 1992<sup>10</sup>. Il n'y a eu aucun changement dans les subventions de fonctionnement et d'équipement en Nouvelle-Écosse de 1991 à 1998.

La part des revenus des garderies provenant des subventions pour bonifier les salaires a augmenté en 1998 dans quatre provinces – en Colombie-Britannique (de 0,2 % à 7,3 %), en Saskatchewan (de 0,2 % à 6,4 %), en Ontario (de 9,5 % à 12,7 %) et en Nouvelle-Écosse (de 1,7 % à 4,2 %) – mais cette part s'est vue réduite dans trois provinces (cf. tableau 10.5). Les subventions pour bonifier les salaires des éducatrices étaient minimales en 1998 au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard. En 1991, le Manitoba a fusionné la subvention pour bonifier les salaires et les autres subventions en une seule enveloppe, devenue la subvention de fonctionnement. De sorte que les directrices auront de la difficulté à identifier à même leur enveloppe budgétaire les fonds attribuables à la bonification salariale des éducatrices. Quoiqu'il en soit, il semblerait que la part des revenus des garderies du Manitoba provenant de l'enveloppe consolidée de subventions – fonctionnement et bonification salariale – ait diminué de 1991 à 1998.

Graphique 10.4

Pourcentage des revenus d'une garderie moyenne provenant des subventions gouvernementales, mise à part les subventions pour frais de garde, par province, 1991 et 1998



Source : Données de 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992) tableau A58, page 130.

Nota : Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

#### (v) Frais de garde versés par les parents et subventions gouvernementales

Il existe un lien entre la part des revenus d'une garderie tirés des frais de garde demandés aux parents et la part des revenus tirés des subventions pour frais de garde et des autres subventions annuelles versées par les gouvernements. Lorsque des changements surviennent au niveau d'une de ces sources de revenus, on constate habituellement des changements dans la part des revenus provenant des autres sources. Quatre tendances se démarquent lorsque nous comparons les données tirées de l'étude *Garde à l'enfance*<sup>11</sup> réalisée en 1991 à nos données de 1998.

1. **La part des revenus tirés des frais de garde versés par les parents a diminué tandis que la part des revenus tirés des subventions pour frais de garde a augmenté :** La part des revenus des garderies provenant des frais de garde a chuté de près de 19 % de 1991 à 1998 en Colombie-Britannique (de 68,2 % à 49,4 %) et de 9,5 % en Nouvelle-Écosse (de 82,2 % à 72,7 %). Au cours de la même période, la part des revenus tirés des subventions pour frais de garde a augmenté d'environ 10 % en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse.
2. **Les frais de garde versés par les parents ont augmenté et les subventions gouvernementales ont diminué :** À l'Île-du-Prince-Édouard, la proportion du budget total des garderies provenant des frais de garde perçus des parents a augmenté de 23 %, soit de 43,7 % à 66,8 %. De 1991 à 1998, la proportion des revenus tirés des subventions pour frais de garde est passée de 41,2 % à 26,1 % et la part provenant des autres types de subventions gouvernementales de 11,2 % à 6,3 %.
3. **Les frais de garde versés par les parents sont restés sensiblement au même niveau, les subventions pour frais de garde ont augmenté et les autres types de subventions gouvernementales ont diminué :** La part des revenus des garderies tirés des frais de garde payés par les parents est demeurée sensiblement la même

**Tableau 10.4**

**Changements survenus dans la part des revenus d'une garderie tirés des subventions de fonctionnement et d'équipement, 1991 et 1998**

Province [a]	Augmentation de 1991 à 1998	Diminution de 1991 à 1998	Stationnaire de 1991 à 1998
Manitoba [b]	17,4 % à 19,9 %		
Saskatchewan	9,1 % à 14,3 %		
Québec [c]	15,7 % à 25,9 %		
Alberta		17,3 % à 5,8 %	
Nouveau-Brunswick		5,7 % à 0,9 %	
Nouvelle-Écosse		1,3 % à 0,8 %	
Île-du-Prince-Édouard		5,9 % à 1,2 %	
Colombie-Britannique			0,9 % à 0,9 %
Terre-Neuve/Labrador			2,9 % à 0 %
Ontario			4,0 % à 3,5 %

Source : Données de 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992) tableau A58, page 130.

[a] Les données pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

[b] En 1991, le Manitoba a consolidé au sein d'une seule enveloppe l'ensemble de ses subventions – y compris la bonification salariale.

[c] Certaines augmentations des subventions de fonctionnement au Québec sont attribuables à la mise en œuvre de la politique des places à cinq dollars par jour. Dans le cadre de ce nouveau programme, le gouvernement verse aux garderies pour chaque enfant admissible à une place à cinq dollars la différence entre le tarif de cinq dollars payé par les parents et le véritable coût associé à cette place.

**Tableau 10.5**

**Changements survenus dans la part des revenus d'une garderie tirés de la subvention pour bonifier les salaires, 1991 et 1998**

Province	Augmentation de 1991 à 1998	Diminution de 1991 à 1998	Stationnaire de 1991 à 1998
Colombie-Britannique	0,2 % à 7,3 %		
Saskatchewan	0,2 % à 6,4 %		
Ontario	9,4 % à 12,7 %		
Nouvelle-Écosse	1,75 % à 4,2 %		
Manitoba		9,6 % à 0,1 %	
Île-du-Prince-Édouard		5,3 % à 2,7 %	
Nouveau-Brunswick		5,1 % à 0,2 %	
Alberta			1,3 % à 0,2 %
Terre-Neuve et Labrador			0,3 % à 0 %
Québec			0,1 % à 0,5 %

Source : Données de 1991 tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992) tableau A58, page 130.

Nota : Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

en Alberta (56,3 % en 1991 et 53,8 % en 1998) et au Nouveau-Brunswick (70,7 % en 1991 et 68,7 % en 1998). Les subventions pour frais de garde ont augmenté en Alberta de 22 % à 36,2 % et au Nouveau-Brunswick de 15,1 % à 26,9 %. En Alberta, les autres subventions gouvernementales ont été réduites à chaque année pour être complètement abolies en avril 1999. Le Nouveau-Brunswick a mis fin aux subventions de fonctionnement en 1995.

4. *Les frais de garde versés par les parents sont restés sensiblement au même niveau, les subventions pour frais de garde ont diminué et les autres types de subventions gouvernementales ont augmenté* : La part des revenus des garderies tirés des frais de garde versés par les parents est demeurée plus ou moins au même niveau en Saskatchewan (35,2 % en 1991 et 38,3 % en 1998) et au Québec (40,4 % en 1991 et 45,8 % en 1998). Les subventions pour frais de garde ont diminué en Saskatchewan de 52,3 % à 35 % et les autres subventions gouvernementales ont augmenté de 9,7 % à 21,7 %. Au Québec, les subventions pour frais de garde, qui comptent pour une part du revenu des garderies, ont chuté de 33,9 % à 18,9 % tandis que les autres subventions gouvernementales ont augmenté de 18,2 % à 33 %. Cette réduction dans les subventions pour frais de garde correspond probablement, en partie, à la mise en œuvre graduelle de la politique des places à cinq dollars par jour.

Les différentes formules de financement présentent toutes leurs propres retombées potentielles. Par exemple, dans ces provinces où, d'une part, les garderies dépendent fortement des frais de garde versés par les parents et où, d'autre part, les salaires sont bas, les garderies risquent d'avoir de la difficulté à combler toutes leurs places et maintenir leur viabilité financière. Les garderies qui dépendent fortement des subventions pour frais de garde sont susceptibles, quant à elles, d'accueillir un fort pourcentage d'enfants à risques et de devoir ajuster en conséquence l'ensemble de leur programmation.

## 10.3 Tarifs payés par les parents

### 10.3a À l'échelle canadienne

Comme nous l'avons indiqué au tableau 10.6, le tarif médian payé en 1998 par les parents au Canada, pour la garde à temps plein d'un poupon, était de 531 \$; pour un bambin, 477 \$ par mois; et pour un enfant d'âge préscolaire, 455 \$ par mois. Les valeurs médianes ont été utilisées (le point au-dessus et au-dessous duquel se retrouvent le même nombre de cas) parce que certaines valeurs extrêmes, comme les quelques cas de tarifs anormalement bas ou très élevés, influencent considérablement sur les moyennes.

### 10.3b Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL).

À l'échelle canadienne, comme on peut le constater au tableau 10.7, les tarifs médians pour chaque groupe d'âge semblent être plus bas dans les garderies commerciales que dans les garderies sans but lucratif. Ici encore, cependant, le portrait pancanadien masque des différences à l'échelle des provinces et territoires. La situation devient plus claire si on prend la peine d'examiner les trois provinces qui regroupent le plus grand nombre de garderies, d'une part, et le plus grand nombre de garderies commerciales, d'autre part. Au Québec, le tarif médian pour les trois groupes d'âge est plus bas dans le secteur sans but lucratif tandis que le contraire est vrai en Colombie-Britannique. En Ontario, le tarif médian est plus bas chez les poupons et les préscolaires dans le secteur sans but lucratif et le même pour les bambins dans les deux secteurs.

### 10.3c Comparaison avec 1991

Les résultats de 1991 portant sur les tarifs payés par les parents sont des tarifs moyens<sup>12</sup>. C'est dire que l'analyse des changements survenus de 1991 à 1998 doit se faire à partir de moyennes en dépit du fait que les tarifs risquent d'être influencés par les valeurs extrêmes. Quoiqu'il en soit, à l'échelle du Canada, les tarifs moyens

**Tableau 10.6**

**Tarif médian mensuel payé par les parents pour de la garde à temps plein, par province et territoire, 1998**

Province [a]	Poupons (0 à 17 mois)	Bambins (18 mois à 3 ans)	Précolaire (3 ans à 5,11 ans)
Colombie-Britannique	650 \$	547 \$	460 \$
Alberta	525	450	425
Saskatchewan [b]	S/O	405	380
Manitoba	573	383	368
Ontario	783	603	541
Québec	477	455	440
Nouveau-Brunswick	380	360	360
Nouvelle-Écosse	470	412	412
Île-du-Prince-Édouard	440	380	360
Terre-Neuve et Labrador [c]	S/O	380	360
Yukon [d]	630	550	514
<b>Canada</b>	<b>531 \$</b>	<b>477 \$</b>	<b>455 \$</b>

**Nota :**

[a] Les données pour les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

[b] Le tarif pour la garde de poupons en Saskatchewan n'apparaît pas au tableau étant donné le petit nombre de garderies qui ont fourni cette information.

[c] Au moment de la collecte de nos données, aucune garderie à Terre-Neuve et Labrador n'offrait de services de garde destinés aux poupons.

[d] Les données portant sur le Yukon ont été tirées du volet 2 de l'étude *Oui, ça me touche!* et, contrairement aux autres données apparaissant au tableau, elles ne sont pas pondérées.

**Tableau 10.7**

**Différence de tarif médian mensuel versé pour la garde à temps plein, par groupe d'âge et par type de garderie, 1998**

Type de garderie	Poupons (0 à 17 mois)	Bambins (18 mois à 3 ans)	Précolaire (3 ans à 5,11 ans)
Sans but lucratif	535 \$	485 \$	460 \$
Commercial	520 \$	455 \$	440 \$

.Nota : Les données portant sur les garderies municipales n'apparaissent pas au tableau.

ont augmenté de 12,5 % pour les poupons, de 20,3 % pour les bambins, et de 18,9 % pour les préscolaires. Il se peut que la faible croissance au niveau des tarifs poupons soit attribuable aux subventions gouvernementales versées pour la garde de poupons aux garderies de la Colombie-Britannique, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan.

Les tarifs ont augmenté de façon substantielle en Alberta, par rapport à la moyenne canadienne, pour la garde de poupons (une hausse moyenne de 60,2 %), la garde de bambins (une hausse de 42,7 %) ainsi que pour la garde de préscolaires (une hausse de 39,9 %). Nous l'avons vu précédemment, l'Alberta a commencé à couper

en 1993 les subventions de fonctionnement qu'elle versait annuellement aux garderies. Par ailleurs, la province a augmenté les subventions pour frais de garde versées pour chaque enfant et a haussé le seuil de revenus pour être admissible à cette subvention. Cependant, et le tableau 10.1 l'illustre bien, 53,8 % des revenus des garderies en Alberta sont tirés des tarifs payés par des parents qui n'ont pas droit aux subventions pour frais de garde. L'augmentation des tarifs poupons a également été substantiellement au-dessus de la moyenne canadienne de 12,5 % au Manitoba avec 36,1 %, et au Québec avec 31,4 %, et légèrement au-dessus en Nouvelle-Écosse avec 18,4 %. Ailleurs au Canada, les hausses de tarifs de 1991 à 1998 se sont maintenues sous la moyenne canadienne pour les trois groupes d'âge ou près de celle-ci.

Il n'existe que deux provinces où les hausses de tarifs poupons ont été substantiellement inférieures à la moyenne canadienne; il s'agit de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan. Nous l'avons vu auparavant, dans ces deux provinces, il existe une subvention spéciale pour la garde de poupons.

## 10.4 Dons en espèce

Il ressort d'une étude importante réalisée dans plusieurs états américains que les garderies qui bénéficiaient de dons en espèce, tel un loyer subventionné, pouvaient affecter une plus grande partie de leur budget aux salaires de leurs employées et à leur programme d'activités<sup>13</sup>. Dans le *Sondage sur la garderie*, nous avons demandé aux directrices si leur garderie bénéficiait de loyer ou d'autres services gratuits ou subventionnés tels services publics, conciergerie, entretien, administration, jouets, équipements, fournitures, aliments, services conseils, ou autres. Nous les avons également questionnées à propos de l'utilisation de bénévoles pour travailler directement auprès des enfants.

**Tableau 10.8**

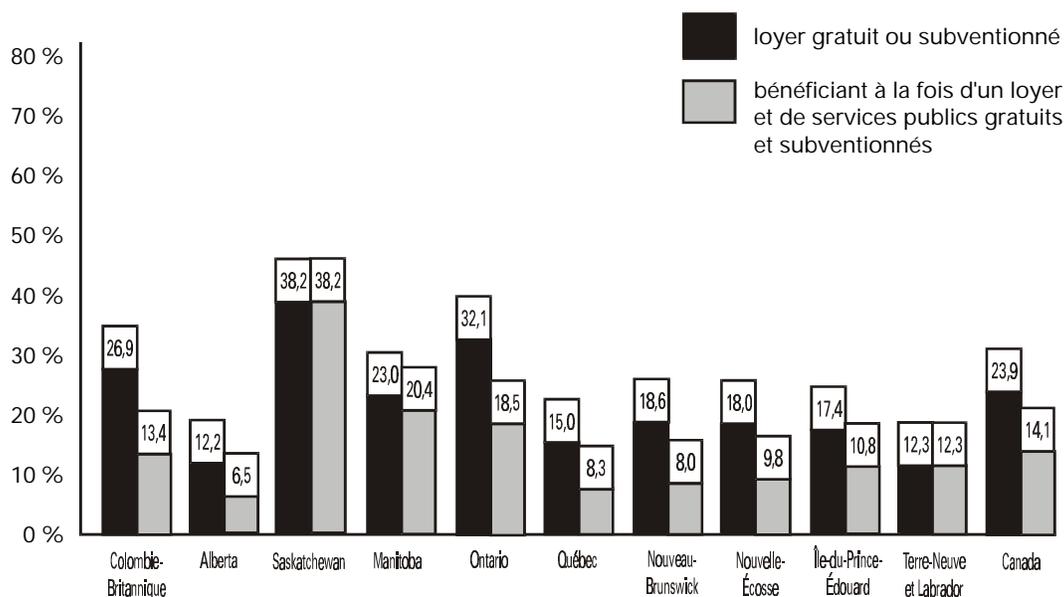
**Pourcentage de garderies bénéficiant de dons en espèce, par province, 1998**

Province	Loyer gratuit ou subventionné	Services publics gratuits ou subventionnés	Loyer et services publics gratuits ou subventionnés	Conciergerie et entretien gratuits ou subventionnés	Dons de jouets ou d'équipement
Colombie-Britannique	26,9 %	14,3 %	13,4 %	9,9 %	19,7 %
Alberta	12,2	11,5	6,5	9,5	22,6
Saskatchewan	38,2	43,6	38,2	30,0	16,4
Manitoba	23,0	26,8	20,4	17,9	29,4
Ontario	32,1	21,6	18,5	19,6	14,1
Québec	15,0	11,3	8,3	9,8	29,2
Nouveau-Brunswick	18,6	8,0	8,0	13,4	20,0
Nouvelle-Écosse	18,0	11,8	9,8	7,7	25,3
Île-du-Prince-Édouard	17,4	15,1	10,8	10,8	6,6
Terre-Neuve et Labrador	12,3	14,7	12,3	9,8	20,8
<b>Canada</b>	<b>23,9</b>	<b>17,2</b>	<b>14,1</b>	<b>14,2</b>	<b>21,0</b>

**Nota :** Les données pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

Graphique 10.5

Pourcentage de garderies bénéficiant d'un loyer gratuit ou subventionné, et bénéficiant à la fois d'un loyer et de services publics gratuits et subventionnés, par province, 1998



Nota : Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

### 10.4a À l'échelle canadienne

À l'échelle du Canada, 51,3 % des garderies ont indiqué qu'elles recevaient une forme ou une autre de dons en espèce. À l'échelle des provinces, les garderies du Manitoba et de la Saskatchewan sont les plus nombreuses à recevoir des dons en espèce, soit respectivement 63,9 % et 60 %. Moins du tiers des garderies de Terre-Neuve et Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard bénéficiaient de ce type de soutien.

Comme on peut le voir au tableau 10.8, les dons les plus fréquents prenaient la forme de loyers subventionnés ou de locaux fournis gratuitement (dans 23,9 % des garderies), de dons de jouets ou d'équipements (21 %), de services publics gratuits ou subventionnés (17,2 %), de services de conciergerie et d'entretien gratuits ou subventionnés (14,2 %). Nous l'aborderons plus loin dans la section 10.5 mais il suffit pour le moment de savoir que la plus grande partie du budget d'une garderie moyenne est affectée aux salaires du personnel (75,3 %) et aux avantages sociaux (8,9 %); suivent de près les dépenses reliées au loyer ou à l'hypothèque (10 % à l'échelle canadienne) et aux services publics (5,6 %). C'est dire que la combinaison de loyers et de services publics gratuits ou subventionnés constitue un avantage considérable pour les garderies. Cette combinaison de soutiens a par ailleurs été déclarée par 14,1 % de garderies (cf. graphique 10.5). La majorité d'entre elles se trouvaient en Saskatchewan (38,2 %) et au Manitoba (20,4 %). Et dans notre échantillon, ce sont les deux provinces où nous avons le plus haut pourcentage de garderies sans but lucratif (Saskatchewan, 97,3 % et Manitoba, 89,3 %). Les garderies les moins nombreuses à bénéficier d'un loyer et de services publics gratuits ou subventionnés étaient en Alberta (6,5 %) et au Nouveau-Brunswick (8 %). Ces provinces avaient un grand nombre de garderies commerciales (Alberta, 75,4 % et le Nouveau-Brunswick, 71,2 %).

**Tableau 10.9**

**Différences au plan des dons en espèce, par type de garderie, 1998**

Type de garderie	Loyer gratuit ou subventionné	Services publics gratuits ou subventionnés	Loyer et services publics gratuits ou subventionnés	Conciergerie et entretien gratuits ou subventionnés	Dons de jouets ou d'équipement
Sans but lucratif	35,4 %	25,3 %	21,3 %	20,8 %	23,1 %
Commercial	3,4	3,4	2,0	3,3	18,7

**Nota :** Les données portant sur les garderies municipales n'apparaissent pas au tableau.

À une autre question que nous leur avons posée, 20 % des garderies ont dit qu'elles avaient recours aux services des parents et d'autres bénévoles sur une base régulière pour travailler auprès des enfants. À Terre-Neuve et Labrador, 7,4 % des garderies avaient cette pratique et le pourcentage atteignait 24,7 % au Québec. La médiane à l'échelle canadienne était de 14 heures par mois de bénévolat dans les garderies qui bénéficiaient de cette pratique. En dépit du fait que près des trois quarts des garderies ont dit qu'elles avaient accueilli au moins une étudiante-stagiaire en SÉPE au cours de l'année précédente, seulement 5,2 % d'entre elles bénéficiaient des services conseils du corps professoral des collèges ou des universités. Les dons en espèce de services administratifs étaient également rares; seulement 5,3 % des garderies en ont fait mention. Cependant, les garderies étaient plus susceptibles de recevoir des dons de fournitures (mentionné par 8,7 % des garderies).

#### 10.4b Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

À l'échelle du Canada, 27,4 % des garderies commerciales et 65,5 % des garderies sans but lucratif (excluant les garderies municipales) ont déclaré recevoir une forme ou une autre de dons en espèce. Et cette pratique était toujours moins répandue dans le secteur commercial que dans le secteur SBL quelle que soit la nature des dons (cf. tableau 10.9).

#### 10.4c Comparaison avec 1991

Les données de l'étude réalisée en 1991 ne fournissent de l'information que sur le pourcentage de garderies qui ont indiqué bénéficier d'un loyer subventionné<sup>14</sup>. À l'échelle canadienne, le pourcentage de garderies qui ont indiqué qu'elles bénéficiaient de cet avantage était légèrement plus élevé en 1998 (23,9 %) qu'en 1991 (17,8 %). Les seules garderies qui ont subi une perte à cet égard étaient à Terre-Neuve et Labrador. Le pourcentage est passé de 21,2 % en 1991 à 12,3 % en 1998.

### 10.5 Dépenses

#### 10.5a À l'échelle canadienne

À l'échelle du Canada, nous avons vu que les garderies affectaient 75,3 % de leur budget aux salaires, 8,9 % aux avantages sociaux, 10 % à leur loyer ou hypothèque, et 5,6 % aux services publics (cf. tableau 10.10). Selon la province, une fois ces frais fixes payés, la garderie disposait d'environ 3 % de son budget pour l'achat d'aliments, de fournitures, de jouets et d'équipement, pour la formation maison de son personnel, pour des services conseils, et pour effectuer des réparations ou parer aux urgences. Un peu plus du sixième des garderies (16,3 %) ont dit, qu'au cours des trois dernières années, elles avaient commencé à demander ou à exiger une

**Tableau 10.10**

<b>Proportion du budget d'une garderie moyenne affectée aux diverses dépenses, par province, 1998</b>				
<b>Province</b>	<b>Salaires</b>	<b>Avantages sociaux</b>	<b>Loyer ou hypothèque</b>	<b>Services publics</b>
Colombie-Britannique	75,7 %	6,8 %	10,8 %	6,4 %
Alberta	73,0	4,2	16,2	6,7
Saskatchewan	80,4	10,1	5,6	3,9
Manitoba	82,4	8,9	6,2	2,5
Ontario	77,2	11,0	7,9	3,9
Québec	73,6	11,0	9,5	5,8
Nouveau-Brunswick	66,3	2,5	19,8	11,3
Nouvelle-Écosse	72,6	5,3	13,6	8,6
Île-du-Prince-Édouard	71,2	6,5	13,1	9,2
Terre-Neuve et Labrador	66,6	3,5	17,2	13,0
<b>Canada</b>	<b>75,3 %</b>	<b>8,9 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>5,6 %</b>

**Nota :** Les données pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

contribution des parents pour des services qui, dans le passé, étaient offerts gratuitement par la garderie. Les raisons les plus souvent invoquées pour justifier cette situation étaient d'ordre financier.

Comme on peut le voir au tableau 10.10, la nature des dépenses effectuées par les garderies varie d'une province à l'autre. Dans une certaine mesure, ces disparités reflètent la façon dont les garderies commerciales et les garderies SBL gèrent leur budget, ce que l'on abordera plus loin, et la distribution de garderies commerciales et sans but lucratif dans les provinces. La façon dont les garderies gèrent leurs dépenses est également influencée par l'étendue des dons en espèce (loyer et services publics gratuits ou subventionnés) qu'elles reçoivent dans les différentes provinces.

Les garderies du Manitoba et de la Saskatchewan sont celles qui ont consacré la plus forte proportion de leur budget aux salaires du personnel (respectivement 82,4 % et 80,4 %). Ces provinces avaient le plus grand nombre de garderies dont le loyer et les services publics étaient gratuits ou subventionnés (cf. graphique 10.5). La Saskatchewan est également la province où les garderies sont les plus nombreuses (94,9 %) à verser un certain nombre d'avantages sociaux à leur personnel. De 80 % à 85 % des garderies du Manitoba, de l'Ontario et du Québec versaient des avantages sociaux à leur personnel, soit de 8,9 % à 11 % de leur budget pour ce faire.

Les provinces de Terre-Neuve et Labrador et du Nouveau-Brunswick sont celles où les garderies étaient les moins nombreuses à verser des avantages sociaux à leur personnel (respectivement 39,2 % et 39,5 % des garderies). Ces garderies accordaient également la plus petite part de leur budget à ce type de dépenses (soit 3,5 % et 2,5 %). Elles consacraient également la plus faible portion de leur budget au chapitre des salaires (respectivement 66,6 % et 66,3 %). Ces provinces comptent une proportion élevée de garderies commerciales et sont les provinces où les garderies consacrent la plus forte proportion de leur budget au loyer ou à l'hypothèque.

**Tableau 10.11**

<b>Différence dans la part du budget affectée à des dépenses spécifiques, par type de garderie, 1998</b>		
<b>Dépenses</b>	<b>Sans but lucratif (excluant le secteur municipal)</b>	<b>Commercial</b>
Salaires	80,0 %	66,4 %
Avantages sociaux	10,4	5,6
Loyer ou hypothèque	6,0	18,1
Services publics	3,6	9,7

**Nota :** Les données portant sur les garderies municipales n'apparaissent pas au tableau.  
Les données apparaissant au tableau 10.11 doivent être comprises dans le contexte des disparités qui existent entre les secteurs commercial et sans but lucratif relativement aux dons en espèce.

### 10.5b Variations entre les garderies commerciales (BL) et les garderies sans but lucratif (SBL)

Comme on l'a mentionné précédemment, à l'échelle du Canada, 35,4 % de garderies SBL bénéficiaient d'un loyer gratuit ou subventionné comparativement à seulement 3,4 % de garderies BL. De la même façon, seulement 3,4 % des garderies BL par rapport à 25,3 % des garderies SBL bénéficiaient de services publics gratuits ou subventionnés. Ces réalités sont apparentes dans la façon qu'ont les deux secteurs de répartir leurs dépenses, comme le démontre le tableau 10.11. Par ailleurs, il se peut que ce ne soit pas les seules raisons qui expliquent les variations observées entre les deux secteurs.

**Tableau 10.12**

<b>Changements dans la part du budget affectée aux salaires du personnel, par province, 1991 et 1998</b>		
<b>Province</b>	<b>1991</b>	<b>1998</b>
Colombie-Britannique	66,2 %	75,7 %
Alberta	63,6	73,0
Saskatchewan	73,5	80,4
Manitoba	78,4	82,4
Ontario	73,3	77,2
Québec	69,5	73,6
Nouveau-Brunswick	59,6	66,3
Nouvelle-Écosse	64,0	72,6
Île-du-Prince-Édouard	65,9	71,2
Terre-Neuve et Labrador	48,8	66,6
<b>Canada</b>	<b>69,3</b>	<b>75,3</b>

**Source :** Les données pour 1991 ont été tirées de l'étude *Garde à l'enfance* (FCSCGE - ACPSGE, 1992), tableau A59, page 130. Comme l'indiquait ce rapport, en 1991, certaines directrices peuvent avoir inclus les avantages sociaux dans leur calcul de la proportion du budget de la garderie affectée aux salaires.  
**Nota :** Les données pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de nos échantillons.

### 10.5c Comparaisons avec 1991

La dépense la plus substantielle dans toutes les garderies demeure les salaires des employées. Il s'agit également de la dépense la plus souvent associée au taux de roulement du personnel et à la qualité des services offerts<sup>15</sup>. C'est pourquoi il est important de vérifier si la part des budgets d'une garderie moyenne affectée aux salaires a changé de 1991 à 1998.

Comme le démontre le tableau 10.12, le pourcentage du budget affecté aux salaires du personnel a augmenté, à l'échelle du Canada, de 69,3 % à 75,3 % de 1991 à 1998. C'est aussi le cas dans toutes les provinces. Étant donné que les frais fixes, tels le loyer, les services publics et la nourriture, sont peu susceptibles d'avoir diminué au cours de cette période de sept ans, une plus grande part du budget affectée aux salaires signifie sans doute que les garderies disposent de moins de fonds pour autre chose, comme par exemple le programme d'activités.

Le classement relatif des dépenses affectées aux salaires, à partir du plus bas au plus élevé, est demeuré le même. En 1998, à l'instar de 1991<sup>16</sup>, les garderies de Terre-Neuve et Labrador et du Nouveau-Brunswick étaient celles qui consacraient la plus petite part de leur budget au chapitre des salaires. Les garderies du Manitoba et de la Saskatchewan sont celles qui ont dépensé le plus à cet égard pour les deux années. Néanmoins, même lorsque les garderies affectent une forte proportion de leur budget aux salaires, la situation actuelle fait en sorte que les salaires demeurent bas et les avantages sociaux peu nombreux. Par exemple, en 1998, les garderies du Manitoba ont consacré en moyenne 78,4 % de leur budget aux salaires et pourtant le salaire annuel d'une éducatrice travaillant à temps plein dans cette province n'était que de 18 703 \$<sup>17</sup>.

La deuxième tranche de dépenses la plus importante du budget d'une garderie moyenne va au loyer ou à l'hypothèque. En 1998, 74,9 % des garderies au Canada devaient payer un loyer ou une hypothèque, une augmentation par rapport à 1991 (69,4 %)<sup>18</sup>. Les plus fortes augmentations de pourcentage de garderies qui ont eu à payer un loyer ou une hypothèque en 1998 ont été en Ontario et au Nouveau-Brunswick (toutes deux 16 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (14 %) et à Terre-Neuve et Labrador (13 %). Les plus fortes diminutions à cet égard ont été en Nouvelle-Écosse (13 %), au Manitoba (11 %) et en Colombie-Britannique (8 %).

## 10.6 Résumé

Il est clair que les garderies n'ont pas toutes accès aux mêmes ressources financières et en espèce, selon la province dans laquelle elles sont situées. Ces différences sont reliées aux politiques et aux pratiques des gouvernements en matière de financement, à l'existence de dons en espèce et à la proportion de garderies commerciales et sans but lucratif dans une province donnée. Par exemple, les frais de garde moyens versés par les parents constituaient la plus faible proportion des revenus des garderies au Manitoba et en Saskatchewan, et les subventions pour frais de garde et autres subventions gouvernementales, constituaient la plus forte proportion de leurs revenus. Le pourcentage de garderies dans ces deux provinces à bénéficier d'un loyer ou de services publics soit gratuits ou subventionnés était, par ailleurs, très élevé.

En revanche, les garderies du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador étaient celles dont les revenus dépendaient le plus des frais de garde versés par les parents. Les subventions gouvernementales dans ces deux provinces comptaient pour la plus petite part de leurs revenus et elles étaient les moins nombreuses à bénéficier d'un loyer ou de services publics gratuits ou subventionnés.

Nous avons également constaté des tendances différentes dans la nature des dépenses effectuées par les garderies selon leur province de résidence. Les garderies de l'Alberta, de Terre-Neuve et Labrador, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard affectaient, en moyenne, une plus petite part de leur budget

aux salaires et une plus grosse part de leur budget à leur loyer ou à leur hypothèque que les garderies des autres provinces. Ces quatre provinces étaient les seules de notre échantillon où 60 % ou plus de nos répondantes venaient du secteur commercial. En revanche, les garderies dans les deux provinces de notre échantillon où la proportion de garderies commerciales était la plus faible, la Saskatchewan et le Manitoba (respectivement 97,6 % et 97,4 %), sont celles qui dépensaient la plus grosse tranche de leurs budgets pour les salaires et la plus petite, pour le loyer ou l'hypothèque.

#### Notes

- 1 FCSGE et ACPSGE, 1992.
- 2 « Moyenne » fait référence dans le cas qui nous concerne à la moyenne de toutes les garderies qui ont participé à notre étude.
- 3 Le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador a annoncé en avril 1998 que la province allait réinvestir à chaque année 4,6 millions de dollars de la Prestation nationale pour les enfants pour consolider et développer son réseau de services de garde réglementés. On s'attend à ce que les garderies reçoivent plus de subventions gouvernementales et qu'elles dépendent moins des frais de garde versés par les parents. Cependant, au moment de la collecte de nos données, les garderies n'avaient bénéficié d'aucune augmentation de leurs subventions gouvernementales. De la même façon, la nouvelle politique des places à cinq dollars introduite par le gouvernement du Québec et devant s'appliquer à tous les enfants de 0 à 4 ans d'ici l'an 2000 aura pour effet de réduire la dépendance des garderies aux frais de garde versés par les parents. Dorénavant, leur financement sera assuré en plus grande partie par les subventions gouvernementales.
- 4 Cf. chapitre 9 pour plus de précisions relativement à la distribution des enfants subventionnés par province.
- 5 *Childcare Resource and Research Unit*, 1997, p. 56, Childcare Resource and Research Unit, à paraître.
- 6 Helen Sinclair, ministère de la Santé et des Services communautaires, Terre-Neuve et Labrador.
- 7 Cf. chapitre 9.
- 8 En Nouvelle-Écosse, les subventions pour frais de garde ne sont versées qu'aux garderies SBL qui sont « inscrites » selon la législation provinciale (exploitées par des organismes communautaires).
- 9 Les précisions à l'égard des politiques différentes en vigueur dans les secteurs commercial et sans but lucratif proviennent du *Childcare Resource and Research Unit*, à paraître.
- 10 Doherty, Friendly et Oloman, 1998, annexe E, p. 75.
- 11 Toutes les données pour 1991 apparaissant dans cette section sont tirées de *Garde à l'enfance* (FCSGE et ACPSGE, 1992), tableau A58, p. 130.
- 12 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A48, p. 124
- 13 Helburn, 1995, chapitre 11.
- 14 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A51, p. 127
- 15 Helburn, 1995, p. 284-285; Phillips, Howes et Whitebook, 1991, p. 63; Stremmel, 1991, p. 293.
- 16 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A59, p. 130.
- 17 Cf. chapitre 6 pour obtenir plus de précisions sur les salaires et les avantages sociaux.
- 18 FCSGE et ACPSGE, 1992, tableau A50, p. 126.

# Chapitre 11

## Changements survenus dans les garderies au cours des trois dernières années

*Donna S. Lero, Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

### 11.1 Introduction

Les chapitres précédents ont porté plus particulièrement sur les changements survenus en garderie à deux moments arrêtés dans le temps, soit en 1991 et en 1998. Ce chapitre-ci s'intéresse plutôt aux changements qui sont survenus sur une période de trois années, soit du milieu de 1995 au milieu de 1998. Nos résultats proviennent d'une série de questions auxquelles ont répondu les directrices de garderie en rapport avec cette période et avec les changements qui y sont survenus relativement : (1) aux revenus en argent et aux dons en espèce reçus par la garderie; (2) aux caractéristiques de la garderie et des services offerts (3) à la dotation en personnel; (4) aux avantages sociaux accordés au personnel; (5) ainsi qu'au programme éducatif de la garderie. Les garderies où se sont produits des changements ont répondu à des questions supplémentaires sur la nature de ceux-ci et sur leur cause principale. (cf. *Sondage sur la garderie* à l'annexe C).

### 11.2 Revenus et dons en espèce

Les variations de revenus dans les garderies influent sur leur capacité à embaucher des employées qualifiées et à les garder, à leur verser une rémunération appropriée et des avantages sociaux satisfaisants, et à se procurer du matériel éducatif. Dans certaines circonstances, les garderies parviennent à gérer adéquatement les baisses en revenus et en dons qu'elles subissent. Elles se trouvent de nouvelles sources de financement, réorganisent les

groupes d'âge des enfants qui fréquentent la garderie, coupent dans les activités et les services offerts ou réduisent les salaires versés au personnel. Mais dans d'autres cas, lorsqu'elles subissent une importante baisse de revenus, ou alors une baisse moins significative mais s'échelonnant sur une période plus étendue, elles peuvent être obligées de fermer leurs portes une partie du temps ou de façon permanente<sup>1</sup>.

Nous avons demandé aux directrices s'il y avait eu des modifications dans les revenus de leur garderie ou dans les dons en espèce reçus au cours des trois dernières années. Et s'il s'avérait que c'était le cas, nous leur avons demandé de nous dire si les tarifs payés par les parents avaient été haussés ou réduits, s'il y avait eu augmentation, diminution ou abolition des diverses subventions gouvernementales ou des subventions pour frais de garde versés à la garderie, si les collectes de fonds réalisées par la garderie, ses dons en espèce et ses autres sources de financement avaient connu des variations.

À l'échelle du Canada, 54 % des directrices ont indiqué qu'il s'était effectivement produit des changements d'ordre financier dans leur garderie au cours de ces trois années. Dans sept provinces sur dix, les montants que recevaient plus de la moitié de toutes les garderies étaient différents et leurs sources de financement avaient changé<sup>2</sup>.

Les provinces où les garderies étaient les moins nombreuses à avoir connu des augmentations ou des diminutions dans leurs revenus étaient Terre-Neuve et Labrador (40 % des garderies), le Nouveau-Brunswick (42,2 %) et l'Ontario (48,5 %). Comme on peut le constater au tableau 11.1, de la moitié aux deux cinquièmes des garderies du

<b>Tableau 11.1</b>											
<b>Changements dans les revenus de la garderie tel que déclarés par les directrices, du milieu de 1995 au milieu de 1998, par province (% de garderies dans une province donnée)</b>											
	CAN	C.-B.	Alberta	Sask.	Man.	Ontario	Québec	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.	T.-N.
<b>Changements connus par les garderies</b>	<b>54,0%</b>	<b>57,9%</b>	<b>78,6%</b>	<b>72,4%</b>	<b>50,0%</b>	<b>48,7%</b>	<b>51,6%</b>	<b>42,2%</b>	<b>52,1%</b>	<b>55,8%</b>	<b>40,0%</b>
<b>Frais de garde versés par les parents</b>											
Aucun changement	59,3	58,7	31,4	45,7	73,7	63,0	60,7	77,3	52,4	62,8	82,3
Augmentation	29,7	<b>32,5</b>	<b>59,4</b>	<b>49,2</b>	16,4	28,1	22,3	13,4	<b>35,7</b>	23,2	5,3
Diminution	11,0	8,8	9,3	5,2	10,0	8,9	17,0	9,4	11,9	14,0	12,4
<b>Subventions provinciales</b>											
Aucun changement	69,0	69,3	33,7	58,6	76,3	81,6	60,2	64,5	88,2	79,0	79,7
Augmentation	11,0	12,3	1,6	<b>41,4</b>	18,7	3,2	25,0	—	—	—	—
Diminution / abolition	20,1	18,4	<b>64,7</b>	—	5,0	15,2	14,8	<b>35,5</b>	11,8	21,0	20,3
<b>Subventions pour frais de garde ou taux de subvention</b>											
Aucun changement	71,0	78,1	33,6	63,8	90,0	76,3	65,4	79,3	86,3	86,0	89,5
Augmentation	12,4	7,9	<b>52,2</b>	28,5	3,7	5,5	12,7	4,7	—	—	5,3
Diminution / abolition	16,6	14,0	14,2	7,8	6,2	18,2	21,9	16,1	13,7	14,0	5,3
<b>Dons en espèce</b>											
Aucun changement	82,1	78,9	68,0	84,5	82,6	87,2	81,7	75,3	77,5	100,0	92,1
Augmentation	4,2	6,1	3,3	7,8	11,2	4,4	1,6	4,0	6,4	—	—
Diminution / abolition	13,7	15,0	28,7	7,8	6,2	8,4	16,7	20,7	16,1	—	7,9
<p><b>Nota :</b> Les cellules ombrées représentent les provinces où plus de 20 % des garderies ont connu soit une augmentation soit une diminution de revenus; les pourcentages en caractères gras s'appliquent aux provinces où plus de 30 % des garderies ont connu une augmentation ou une diminution de revenus.</p> <p>Nous avons obtenu des données pour environ 97,6 % des garderies représentées par notre échantillon. Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas séparément au tableau étant donné la petite taille de l'échantillon mais nous les avons compilées dans les résultats à l'échelle du Canada.</p>											

Manitoba, du Québec, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Colombie-Britannique avaient connu, quant à elles, des hausses ou des baisses de revenus. En Saskatchewan, 72,4 % des garderies ont déclaré que les sommes reçues n'étaient plus les mêmes et que leurs sources de financement avaient également changé. Et c'était le cas pour 78,6 % des garderies de l'Alberta<sup>3</sup>. À l'échelle du Canada, sensiblement le même pourcentage de garderies sans but lucratif que de garderies commerciales avaient connu des changements au plan de leurs revenus et des dons offerts à la garderie au cours de la période qui nous intéresse (soit respectivement 53,7% et 55,4 %).

Le tableau 11.1 fournit un aperçu des changements majeurs rapportés dans chaque province relativement aux frais de garde déboursés par les parents, aux subventions gouvernementales et subventions pour frais de garde versés aux garderies ainsi qu'aux dons en espèce reçus par les garderies. Les données apparaissant au tableau 11.1 comprennent à la fois les garderies qui n'ont pas connu de changement et celles qui ont connu des augmentations ou des diminutions à un ou plusieurs égards. Les points suivants sont particulièrement intéressants :

- Parmi les trois principales sources de financement d'une garderie (frais de garde versés par les parents, diverses subventions gouvernementales et subventions pour frais de garde) ce sont les frais de garde qui avaient changé le plus souvent – subissant habituellement des hausses;
- À l'échelle du Canada, il ne s'est pas produit de changements majeurs de 1995 à 1998 pour une majorité de garderies en ce qui a trait à leurs subventions gouvernementales. Il existe cependant des exceptions : une proportion considérable de garderies de la Saskatchewan (41,4 %) et du Québec (25 %) ont vu leurs revenus augmenter grâce aux subventions gouvernementales et une forte proportion de garderies du Nouveau-Brunswick (35,5 %) et de l'Alberta (64,7 %) les ont vus baisser.
- Une autre source de revenus pour les garderies, les subventions pour frais de garde sont restées relativement au même niveau au cours de cette période. Par contre, Ici encore nous avons constaté quelques exceptions. Un pourcentage élevé de garderies en Alberta et en Saskatchewan (respectivement 52,2 % et 28,5 %) ont indiqué une hausse de leurs revenus provenant des subventions pour frais de garde. Dans les autres provinces, les garderies qui ont déclaré des changements en rapport avec les subventions pour frais de garde ou les taux de subvention ont plutôt subi des pertes.
- Dans la plupart des provinces, les entrées de dons en espèce étaient restées les mêmes. Les exceptions se trouvaient en Alberta et au Nouveau-Brunswick où une proportion substantielle de garderies avaient vu leurs dons diminuer.
- Il semblerait y avoir trois différentes tendances à l'échelle des provinces. En parcourant de haut en bas les colonnes du tableau 11.1, trois situations se démarquent :
  - (a) il y a peu de changement mais lorsque changement il y a, celui-ci se situe au niveau du désengagement gouvernemental, c'est-à-dire moins de fonds publics versés aux garderies sous forme de subventions gouvernementales et de subventions pour frais de garde (Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et Labrador, Ontario et Île-du-Prince-Édouard).
  - (b) Les changements correspondent à une nouvelle orientation en ce qui a trait à la distribution des fonds publics dans les services de garde à l'enfance. Cette situation était apparente dans trois provinces mais s'y manifestait très différemment :
    - *au Québec* - où les subventions gouvernementales versées aux garderies ont augmenté tandis que l'exonération financière pour les frais de garde a diminué avec la mise en œuvre graduelle d'un nouveau système de financement public<sup>4</sup>;
    - *en Saskatchewan* - où les subventions versées aux garderies et les subventions pour frais de garde ont augmenté, où le gouvernement a introduit un programme de bonification salariale en 1996 et où l'on fait la promotion des services de garde en tant que milieux d'intervention précoce;

- en Alberta - où les subventions de fonctionnement versées aux garderies ont été réduites à chaque année et où les fonds publics sont plutôt versés sous forme de subventions pour frais de garde. Parallèlement à cette dernière mesure, les frais de garde déboursés par les parents ont été augmentés.

(c) Les changements rapportés sont peu nombreux (par exemple, au Manitoba). Ce que l'on constate toutefois c'est qu'un certain nombre de garderies ont connu des augmentations de revenus tandis que d'autres ont connu des réductions.

### 11.2a Changements relatifs aux frais de garde déboursés par les parents

Les frais de garde déboursés par les parents influent directement sur l'abordabilité du service de garde et sur la capacité de la garderie à maintenir le nombre d'enfants inscrits et, par le fait même, son niveau de financement. À l'échelle du Canada, les frais de garde n'avaient pas changé pour 59,3 % des garderies de notre échantillon. Dans 29,7 % des cas, ils avaient augmenté et dans 11 % des cas, les garderies avaient réduit les frais de garde.

Les tarifs ont augmenté dans approximativement le tiers des garderies de la Colombie-Britannique (32,5 %) et de la Nouvelle-Écosse (35,7 %) et dans environ la moitié des garderies de la Saskatchewan (49,2 %) et de l'Alberta (59,4 %). Pour un fort pourcentage de garderies en Alberta et en Saskatchewan, la part de leurs revenus attribuables aux frais de garde avait augmenté. Ce n'était pas le cas en Colombie-Britannique ni en Nouvelle-Écosse. Nous ne savons pas précisément de combien les tarifs ont augmenté de sorte que nous ne pouvons pas déterminer si ces augmentations correspondent, sont supérieures ou sont inférieures à l'augmentation du coût de la vie dans ces provinces. Nous ne pouvons pas non plus déterminer si l'augmentation des frais de garde fait contrepois aux autres réductions de revenus subies par les garderies, par exemple la diminution des subventions de fonctionnement.

C'est au Québec que la diminution des frais de garde s'est avérée la plus remarquable (dans 17 % des garderies). Cette situation est probablement liée aux changements en cours dans cette province en ce qui a trait au financement des services de garde à l'enfance (*cf.* annexe E). On a également indiqué des diminutions de tarifs dans 12,4 % des garderies de Terre-Neuve et Labrador alors que, dans cette province, 20,3 % des garderies ont vu leurs subventions provinciales diminuer et seulement 5,3 % ont bénéficié d'une augmentation des subventions pour frais de garde. Un tel scénario laisse supposer que les garderies doivent être aux prises avec de graves difficultés financières dans cette province où l'économie est au ralenti.

Les frais de garde ont augmenté dans 31,7 % des garderies commerciales et dans 28,9 % des garderies sans but lucratif.

### 11.2b Changements relatifs aux subventions provinciales

Dans l'ensemble, 69 % des directrices ont indiqué qu'il n'y avait pas eu de changements en rapport avec les subventions provinciales versées à leur garderie, 11 % ont dit qu'elles avaient augmentées tandis que 20,1 % ont signalé que les subventions gouvernementales – comme sources de revenus pour leur garderie – avaient diminué voire même avaient été complètement coupées. En s'appuyant sur les constats des directrices, pour la période de trois ans se terminant à la fin du printemps et au début de l'été 1998, il appert qu'il y aurait eu moins de changements dans les subventions provinciales versées aux garderies en Nouvelle-Écosse (où seulement 11,8 % des garderies ont fait état de tels changements) et en Ontario (18,4 % des garderies).

C'est en Alberta que les garderies ont connu le plus grand nombre de changements au plan de leurs subventions directes. Dans cette province, 64,7 % des directrices ont déclaré que les subventions provinciales avaient été réduites ou abolies; seulement 1,6 % ont mentionné qu'elles avaient augmenté et 33,7 % n'ont pas observé de changement. (Des sources externes nous ont confirmé que les subventions de fonctionnement versées par le gouvernement avaient été réduites à chaque année à partir de 1993 jusqu'à 1998 [inclusivement] et que ces changements avaient été appliqués à l'échelle de la province. Nous ne comprenons pas comment il se fait que le tiers des directrices ont répondu qu'il n'y avait pas eu de changement au plan des subventions gouvernementales versées à leur garderie.) En revanche, moins du cinquième des garderies ont indiqué une diminution ou l'abolition

des subventions gouvernementales dans la plupart des autres provinces. L'exception à la règle fut le Nouveau-Brunswick où 35,5 % des garderies ont fait état de la perte de leurs subventions provinciales.

La Saskatchewan est également une province qui s'est démarquée. Dans cette province, 58,6 % des directrices ont déclaré qu'il n'y avait pas eu de changements au cours des trois dernières années en ce qui a trait aux subventions que leur versait la province; 41,4 % ont fait état d'une hausse et personne n'a signalé de réduction. (Nous constatons cependant que le gouvernement de la Saskatchewan a augmenté les subventions versées aux garderies qui accueillent des enfants à risque et a introduit un programme de bonification salariale dans toutes les garderies sans but lucratif de la province en 1996. Ici encore nous ne comprenons pas très bien comment il se fait que certaines directrices en Saskatchewan ont dit que leurs garderies n'avaient pas connu de changement au plan des subventions gouvernementales.)

À l'échelle du Canada, presque le même pourcentage de garderies sans but lucratif que de garderies commerciales n'ont pas subi de variations en ce qui a trait à leurs subventions provinciales (respectivement 69,3 % et 68,7 %). Cependant, les garderies sans but lucratif étaient légèrement plus nombreuses (12,4 %) que les garderies commerciales (8,8 %) à faire état d'une augmentation. Par ailleurs, les garderies commerciales étaient plus nombreuses (22,5 %) que les garderies SBL (18,3 %) à avoir subi une réduction ou même l'abolition de leurs subventions provinciales ou territoriales. Les différences que l'on a constaté à l'échelle du Canada en fonction du statut organisationnel des garderies (BL ou SBL) reflètent dans une certaine mesure les pratiques en matière de subvention en vigueur dans les provinces où le pourcentage de garderies d'un type ou d'un autre est élevé.

### 11.2c Changements relatifs aux subventions pour frais de garde<sup>5</sup>

À l'échelle du Canada, 71 % des directrices de notre échantillon ont répondu que ni le taux de subvention par enfant ni leur subvention globale pour frais de garde n'avait été modifié au cours des trois dernières années. Par contre, les revenus de 12,4 % des garderies avaient augmenté suite à une hausse de ces subventions tandis leurs réductions avaient fait chuter les revenus d'un sixième d'entre elles (16,6 %).

L'augmentation des subventions pour frais de garde (ou la hausse du taux des subventions) s'est avérée la plus remarquable en Alberta (52,2 % – a servi en partie à combler l'abolition des subventions de fonctionnement) et en Saskatchewan (28,5 %). C'est au Québec (21,9 % des garderies) et en Ontario (18 %) que les réductions ont été les plus manifestes<sup>6</sup>. Le fait que les garderies commerciales aient été plus susceptibles que les garderies SBL (20 % comparativement à 8,6 %) à avoir connu une augmentation de leurs subventions pour frais de garde (ou une hausse du taux des subventions) s'explique en grande partie par les changements survenus en Alberta, province où une forte proportion des garderies sont commerciales. À l'opposé, les garderies sans but lucratif étaient légèrement plus susceptibles d'avoir subi une réduction de leurs subventions pour frais de garde (ou une diminution des taux de subvention) – 19 % comparativement à 12,4 % dans les garderies commerciales – tendance attribuable principalement aux changements survenus au Québec et en Ontario, deux provinces comportant de fortes proportions de garderies SBL.

Comme nous l'avons vu au chapitre 9, il y a d'énormes différences entre garderies relativement à leur nombre de places subventionnées. Les subventions gouvernementales versées aux garderies pour amortir les frais de garde déboursés par les parents comptent pour environ le tiers des revenus des garderies. Cependant, bon nombre de garderies comparées à d'autres dépendent davantage de ces subventions puisqu'elles desservent principalement une clientèle issue de milieux défavorisés ou ayant des besoins particuliers. Il se peut que les autres garderies n'accueillent que très peu ou même aucun enfant subventionné. Les garderies avec une forte proportion d'enfants subventionnés et qui n'ont connu, au cours des dernières années, aucune augmentation des subventions pour frais de garde ni de hausse des taux quotidiens – situation prévalante dans la plupart des provinces et territoires – sont victimes ni plus ni moins d'un gel imposé de leurs revenus. Il en résulte qu'elles doivent comprimer les sommes disponibles pour les salaires du personnel et autres améliorations, et ce notamment quand les autres coûts (chauffage, électricité, aliments, fournitures, loyer, taxes) augmentent. Les garderies qui subissent d'importantes baisses de revenus, attribuables à la perte d'un certain nombre d'enfants subventionnés, peuvent se débrouiller

assez bien malgré tout si elles sont capables de remplacer ces enfants par des enfants dont les parents sont en mesure de payer le plein tarif de garde et acceptent de le faire. Il n'en demeure pas moins que, dans certains milieux et pour certaines garderies, augmenter le nombre de familles capables d'assumer le plein tarif représente un défi considérable.

### 11.2d Changements relatifs aux dons en espèce

À l'échelle du Canada, 51,3 % des garderies représentées par notre échantillon ont reçu une forme ou une autre de dons en espèce en 1998; il s'agissait le plus souvent du loyer subventionné ou d'un local fourni gratuitement, de dons de jouets et d'équipement, de services publics et de services de conciergerie et d'entretien à prix réduit ou gratuits (cf. chapitre 10). Comme l'a démontré une étude réalisée aux États-Unis, lorsque que les garderies reçoivent des dons substantiels, elles sont en mesure de prendre l'argent ainsi économisé et l'investir dans des hausses de salaires et d'avantages sociaux et dans l'amélioration de la qualité des services offerts<sup>7</sup>. À nos questions relatives aux dons en espèce, 82,1 % des directrices de garderie ont signalé qu'il n'y avait pas eu de variations, 4,2 % ont dit qu'ils avaient augmenté et 13,7 % ont souligné une diminution voire même l'abolition des dons en espèce dans leurs garderies. Les diminutions étaient plus remarquables dans les garderies en Alberta (28,7 %), au Nouveau-Brunswick (20,7 %), au Québec (16,7 %) et en Nouvelle-Écosse (16,1 %). De telles réductions sont particulièrement douloureuses si elles sont assorties de coupes dans d'autres secteurs, par exemple dans les subventions de fonctionnement ou les subventions pour frais de garde.

### 11.2e Autres changements relatifs au financement des garderies

Une majorité de directrices (70,5 %) ont déclaré qu'il n'y avait eu aucun changement dans les revenus de la garderie attribuable à leurs différentes activités de financement, 13,8 % ont dit que leurs activités de financement avaient permis d'augmenter leurs revenus et 15,7 % qu'elles avaient recueilli moins de fonds. C'est en Ontario (pour 19,5 % des garderies) que les campagnes de souscription comme source de financement sont devenues les plus omniprésentes; elles ont diminué le plus en Alberta (pour 26,3 % des garderies) et au Québec (21 %). Quant à la catégorie « autres sources de financement », 93,6 % des directrices qui l'ont cochée ont déclaré qu'il n'y avait eu aucun changement.

### 11.2f Synthèse

À l'échelle du Canada, 46 % des directrices ont déclaré que les entrées de fonds de la garderie et les dons en espèce n'avaient connu aucune augmentation ni diminution au cours de la période visée : du milieu de 1995 au milieu de 1998. Plus de la moitié des garderies (54 %) ont cependant précisé que des changements avaient été apportés à l'une ou à plusieurs de leurs sources principales de financement au cours de la période ciblée. Les changements les plus fréquents dans toutes les garderies ont été :

- l'augmentation des tarifs de garde déboursés par les parents (29,7 % de toutes les garderies);
- la diminution ou l'abolition des subventions provinciales de fonctionnement versées aux garderies (20,1 % de toutes les garderies); et
- la diminution des taux de subventions pour frais de garde ou de la part des revenus des garderies provenant des subventions pour frais de garde (16,6 % de toutes les garderies).

Certaines garderies ont vécu plusieurs changements. D'après les renseignements fournis par les directrices, il est possible d'estimer que 47,9 % des garderies ont vu les montants qui leur étaient versés par le biais de subventions provinciales et territoriales de fonctionnement changer ainsi que les tarifs fixés pour la garde des enfants. Dans ces circonstances, la réaction la plus fréquente des garderies consistait à augmenter les tarifs de garde pour compenser la réduction ou l'abolition des subventions provinciales et territoriales. Or, c'est en Alberta, où près de la moitié de toutes les garderies de la province (49,2 %) vivaient ces deux types de coupes que la tendance à hausser les tarifs de garde s'est avérée la plus manifeste.

**Tableau 11.2**

<b>Changements dans la structure organisationnelle de la garderie et dans les services offerts (programmation), du milieu de 1995 au milieu de 1998</b>	
<b>Type de changement</b>	<b>Pourcentage de garderies</b>
Statut organisationnel de la garderie	2,7 %
Passer de l'occupation d'un seul immeuble à l'occupation de plusieurs immeubles ou l'inverse	8,8
Variation dans les groupes d'âge desservis	20,2
Redistribution des enfants par groupes d'âge	20,4
Modification de la programmation ou des services offerts (c.-à-d. ajout de la maternelle, d'un service de garde scolaire ou d'un programme d'intervention précoce)	14,6

### **11.3 Caractéristiques de la garderie et caractéristiques de sa programmation**

Pour bien comprendre les changements survenus dans les garderies et dans leurs services, il faut les remettre en contexte. Certains changements sont attribuables à des variations dans le profil démographique du milieu où se trouve la garderie ou dans des modifications quant aux prix des services (abordabilité). D'autres sont la conséquence d'amendements apportés aux politiques et pratiques particulières de financement dans une province ou un territoire. Enfin, le marché du travail et ses variations peuvent également influencer la demande de services de garde en rapport aux groupes d'âge desservis et à la main-d'œuvre disponible pour combler les postes offerts.

De plus, les changements sont souvent interreliés. Une garderie qui augmente de capacité peut avoir à déménager ou à occuper d'autres locaux, peut décider d'ajouter un nouveau groupe d'âge et d'augmenter ou diminuer en conséquence le nombre de ses employées à temps partiel. De la même façon, une garderie qui se confronte à un faible taux d'occupation peut se voir obliger de réduire le nombre de groupes d'enfants desservis ou de laisser tomber un volet de sa programmation. Elle peut également choisir de couper dans les avantages sociaux ou encore de les modifier de façon à ce qu'ils soient moins onéreux pour la garderie tout en correspondant tout de même aux attentes du personnel afin de maintenir le moral des troupes.

Nous avons commencé par demander aux directrices des garderies s'il y avait eu des changements dans la structure organisationnelle de leur garderie ou dans les services offerts au cours des trois dernières années (mi 1995 à la mi 1998). Et dans les cas où il y avait eu des changements, nous avons demandé aux directrices d'en préciser la nature et la cause principale. Nos questions à ce chapitre étaient ouvertes. Le tableau 11.2 montre la fréquence des changements en rapport avec le statut organisationnel de la garderie, sa localisation, l'âge des enfants inscrits, la répartition des enfants par groupe d'âge dans la garderie ainsi que les diverses composantes de la programmation.

Dans l'ensemble, 43,1 % des directrices ont signalé qu'il y a avait eu des variations dans l'une ou plusieurs composantes de la structure organisationnelle de la garderie et de ses services (programmation). La proportion des garderies ayant connu des changements dans la structure organisationnelle s'élevait à 23 % à l'Île-du-Prince-Édouard et à 51,5 % en Nouvelle-Écosse. De 40 % à 50 % des garderies en Saskatchewan, au Manitoba, au Québec et en Ontario avaient apporté des changements à leur programmation.

#### **11.3a Changements relatifs au statut organisationnel de la garderie**

Les garderies les plus nombreuses à signaler un changement dans leur statut organisationnel (BL ou SBL) étaient à Terre-Neuve et Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard. Dans les deux cas, 6,7 % des garderies ont indiqué qu'elles avaient modifié leur statut. À l'échelle du Canada, lorsque les garderies changeaient de statut, de façon générale, elles devenaient sans but lucratif (sauf pour les garderies de Terre-Neuve et Labrador).

### 11.3b Passage de l'occupation d'un seul immeuble à l'occupation de plusieurs immeubles ou l'inverse

Le fait d'avoir consolidé ses activités à un seul endroit ou d'avoir pris de l'expansion et décidé d'offrir des services à plus d'un endroit a été mentionné par 8,8 % des garderies. Ces changements ont été les plus fréquents en Alberta, Ontario, Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse; de 10,5 % à 12,9 % des garderies dans ces provinces avaient déménagé leurs pénates. La plupart du temps, ces déménagements étaient liés au nombre d'enfants inscrits à la garderie (il fallait soit augmenter la capacité d'accueil de la garderie soit s'ajuster à une diminution de fréquentation).

### 11.3c Variation dans les groupes d'âge desservis et redistribution des enfants par groupes d'âges

De toutes les garderies, 31,5 % ont fait état de changements dans les groupes d'âge des enfants desservis ou dans la distribution des enfants par groupes d'âge. Des changements des deux ordres sont survenus dans 8,8 % des garderies. Ces changements peuvent avoir des répercussions sur l'accessibilité aux services pour certains groupes d'enfants, sur la dotation en personnel et sur le budget de la garderie.

#### (i) Variation dans les groupes d'âge desservis

Des changements au chapitre des groupes d'âge des enfants se remarquent dans 20,2 % des garderies. Le plus souvent, elles ont ajouté des services de garde destinés aux poupons ou aux enfants d'âge scolaire. En tout, trois-quarts des garderies qui ont modifié leurs groupes d'âge ont également augmenté leur capacité d'accueil. Par ailleurs, un peu moins du quart d'entre elles ont cessé d'offrir des services à un groupe d'âge donné; la plupart du temps il s'agissait du groupe poupon-bambin. En ajoutant les garderies qui ont démarré un groupe poupon-bambin à celles qui ont retranché un groupe poupon-bambin, nous avons trouvé qu'environ 2,4 % des garderies de plus qu'auparavant offraient des services de garde destinés aux poupons et bambins dans tout le pays.

À l'échelle des provinces elles-mêmes, de façon générale, les gains en nombre de places dépassaient les pertes. L'augmentation nette de services de garde offerts à la clientèle poupon et bambin était la plus évidente en Alberta, Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse. Et l'augmentation en rapport avec les services de garde destinés aux enfants d'âge scolaire était plus remarquable à Terre-Neuve et Labrador, en Alberta, en Ontario et au Manitoba. Près des deux tiers des garderies qui avaient ajouté des groupes d'enfants d'âge préscolaire étaient au Québec. Ce mouvement correspond à la croissance de la demande de services de garde pour les enfants d'âge préscolaire engendrée par la nouvelle politique des places à cinq dollars par jour mise en œuvre dans cette province.

Le secteur commercial et le secteur sans but lucratif ont tous deux fait des changements au plan des groupes d'âge desservis. Les garderies commerciales étaient légèrement plus susceptibles d'avoir ajouté des services destinés aux tout-petits et aux enfants plus vieux tandis que les garderies du secteur sans but lucratif étaient plus susceptibles d'avoir retranché des groupes poupons-bambins.

Quant à la cause principale des changements effectués aux groupes d'âge de leurs garderies, les directrices ont dit (50,1 % de toutes les réponses fournies) qu'elles avaient répondu à la demande du milieu ou à une demande des parents. Une garderie sur huit (12,9 %) a invoqué des raisons d'ordre financier pour justifier sa décision. Par ailleurs, 46,7 % des directrices ont invoqué des raisons économiques pour expliquer l'abandon des services offerts aux poupons et bambins.

#### (ii) Changements apportés à la distribution des enfants par groupe d'âge

Les changements dans la distribution des enfants par groupe d'âge au sein d'une garderie reflètent ni plus ni moins les variations survenues dans la garderie en rapport avec les groupes d'âge desservis. La redistribution des enfants par groupe d'âge était manifeste dans près du quart des garderies du Québec (25,6 %) et de la Saskatchewan (25,9 %). Les variations au plan de la clientèle les plus importantes étaient les suivantes : diminution des poupons et bambins (27,3 %), accroissement des poupons et bambins (25 %) et augmentation du nombre d'enfants d'âge préscolaire (20,3 %).

### 11.3d Changements relatifs à la programmation ou aux services offerts

Environ une garderie sur sept a déclaré avoir ajouté une nouvelle composante aux services qu'elle offrait déjà au cours de la période entre 1995 et 1998 et il s'agissait le plus souvent d'un programme destiné aux enfants de la maternelle ou de la prématernelle (dans 40,9 % des garderies qui avaient modifié leur programmation). L'ajout de ce type de programme s'est fait le plus souvent en Ontario, au Québec, en Alberta et au Manitoba (3 % à 7 % des garderies dans chacune de ces provinces). Dans bien des cas, ce changement pouvait être le résultat de l'ouverture ou de la fermeture de maternelles et de prématernelles dans les localités environnantes.

Les garderies ont également déclaré avoir des services de garde destinés aux enfants d'âge scolaire et aux poupons ainsi que des programmes d'intervention précoce de type Bon départ ou PACE (les programmes d'action communautaire pour les enfants comme les programmes Bon départ s'adressent aux enfants que l'on juge « à risques »). De tels programmes ont été intégrés aux services offerts dans 1,5 % des garderies au pays. L'ajout de programmes d'intervention précoce, bien que manifeste dans un petit nombre seulement de garderies au Canada, constitue un phénomène important. Il correspond à un autre courant visant les services de garde au pays – à savoir une tendance croissante dans certaines provinces et territoires à se servir des services de garde comme lieu privilégié d'intervention précoce et à mettre en place des structures de financement qui ciblent les clientèles dites à risques. Les répercussions sont multiples, notamment les enfants doivent correspondre à des critères particuliers pour pouvoir être admis et la garderie doit modifier sa programmation en conséquence.

### 11.3e Synthèse

La section qui se termine permet de constater qu'il y a eu peu de changements dans le statut organisationnel (BL ou SBL) des garderies au cours des trois années concernées. Nous avons également vu que les garderies avaient connu à la fois de la croissance et de la décroissance. L'expansion, quand il y en a eu, s'est manifestée principalement en rapport avec les groupes d'âge desservis. Les garderies ont ajouté des services destinés spécifiquement aux enfants de la maternelle ou à ceux qui fréquentaient les premières années de l'école primaire. Les principales raisons invoquées par les garderies pour expliquer leur expansion étaient la volonté de répondre à la demande des parents et aux besoins du milieu, d'augmenter le nombre d'enfants inscrits à la garderie et d'accroître d'autant leurs revenus. La décroissance quant à elle s'explique par l'abandon ou la compression des services offerts aux poupons et bambins, services de garde particulièrement coûteux étant donné la nécessité d'appliquer un rapport adulte-enfant plus élevé pour en assurer la qualité. C'est le plus souvent pour des raisons économiques que les garderies se sont vu obligées de couper les services offerts aux poupons et bambins.

**Tableau 11.3**

**Changements relatifs à la dotation en personnel, aux stages pratiques d'étudiantes en SÉPE, et au bénévolat du milieu de 1995 au milieu de 1998**

Type de changement	Pourcentage de garderies		
	Augmentation	Diminution	Pas de changement
Recours à des employées à temps partiel	27,4 %	5,5 %	67,1 %
Recours à des employées contractuelles	20,4	1,3	78,3
Recours à des stagiaires en SÉPE (collégial et universitaire)	16,6	5,0	78,5
Recours à des bénévoles (autres que stagiaires en SÉPE)	11,2	2,4	86,4

## 11.4 Dotation en personnel

La dotation en personnel au sein d'une garderie peut devoir être modifiée pour plusieurs raisons; toutefois, quelles qu'en soient les raisons, les changements effectués ont habituellement des conséquences et sur la garderie et sur l'ensemble du personnel. Par exemple, on peut faire appel à une employée à contrat pour remplacer une employée en congé de maternité qui prévoit reprendre du service à la garderie. On peut également faire appel à des employées à contrat pour couper dans les dépenses de la garderie étant donné qu'elles n'ont habituellement pas droit à tous les avantages sociaux offerts aux employées permanentes. Dans les deux cas, cette politique, si elle est appliquée fréquemment, influe sur la continuité de la relation entre les éducatrices et les enfants et sur la capacité des éducatrices à intervenir en tant qu'équipe auprès des enfants et des parents. Par ailleurs, l'ouverture de services de garde scolaire est susceptible d'engendrer l'embauche d'employées à temps partiel. Il en résulte que la directrice a plus d'employées à superviser et voit sa tâche augmenter d'autant.

Nous avons questionné les directrices en rapport avec les changements survenus au cours des trois dernières années relativement (a) au recours à des éducatrices à temps partiel; (b) au recours à des employées contractuelles; (c) à l'utilisation de la garderie comme milieu de stage pratique pour les étudiantes en SÉPE du collégial ou de l'université; et (d) à l'utilisation de bénévoles dans la garderie. Dans tous les cas, nous leur avons demandé de préciser si, lorsqu'il y avait eu du changement, l'usage avait augmenté ou diminué et quelle avait été la raison principale du changement. Près des deux tiers des directrices (65,2 %) ont répondu qu'il y avait effectivement eu des changements dans une ou l'autre de ces catégories. Le tableau 11.3 en fait état.

### 11.4a Recours plus fréquent à des employées à temps partiel

Plus d'une directrice de garderie sur quatre (27,4 %) a dit qu'elle avait eu recours plus souvent qu'auparavant à des éducatrices à temps partiel au cours des trois années précédant la collecte de nos données. Les provinces où le pourcentage dépassait 30 % étaient la Saskatchewan (31 %), l'Ontario (34,6 %) et le Manitoba (39,9 %). Environ une directrice sur huit à Terre-Neuve et Labrador (11,6 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (12,5 %) a pour sa part souligné une diminution de cette pratique à l'intérieur de la garderie.

Nous avons constaté des variations selon le secteur (BL ou SBL). Près du tiers (30,7 %) des directrices de garderie sans but lucratif ont mentionné qu'elles faisaient plus souvent appel à des employées à temps partiel qu'auparavant. C'était aussi le cas dans 43,5 % des garderies municipales de l'Ontario. Par contre, les garderies commerciales étaient beaucoup moins nombreuses à avoir eu recours à cette pratique, soit 19,6 %.

Les garderies où cet usage était plus fréquent qu'auparavant ont fourni différentes raisons. La plus fréquente – invoquée par 43 % de toutes les directrices – avait rapport aux inscriptions. Malheureusement, les directrices n'ont pas précisé s'il s'agissait du nombre d'enfants inscrits (plus ou moins) ou du nombre accru d'enfants inscrits à temps partiel. Il semble cependant que ces trois raisons se tiennent. En effet, une baisse du nombre d'enfants engendre une augmentation du déficit des garderies de sorte qu'elles cherchent à réduire leur masse salariale et couper dans l'enveloppe des avantages sociaux en engageant plus de personnel à temps partiel. Dans ces garderies, l'augmentation du nombre d'inscriptions correspondait le plus souvent à une expansion des services offerts aux enfants de la maternelle et des classes primaires, une clientèle pour laquelle on s'attend à engager du personnel à temps partiel. D'ailleurs, la deuxième raison invoquée le plus souvent (20,6 %) pour expliquer le recours plus fréquent à des éducatrices à temps partiel tenait justement à l'expansion des services offerts par la garderie. Et la troisième raison la plus fréquente (13,3 % des directrices) était le manque de personnel disposé à travailler à temps plein. Enfin, 12,3 % des directrices ont invoqué comme raison principale des questions d'ordre financier.

#### **11.4b Recours plus fréquent à des éducatrices embauchées à contrat limité**

À l'échelle du Canada, 20,4 % des directrices de garderie nous ont dit que le recours à des éducatrices dont le contrat de travail était à court terme ou à durée limitée avait augmenté de 1995 à 1998. Dans la plupart des provinces, 8 % à 13 % des garderies ont parlé de l'embauche accrue d'employées à contrat à court terme. Cette augmentation se remarque davantage au Québec (dans 17,7 % des garderies), en Ontario (25,9 %) et au Manitoba (31,6 %). Étant donné la répartition des garderies commerciales et sans but lucratif dans ces trois provinces, on ne sera pas étonné de constater que l'augmentation des postes à contrat était signalée par 27 % des garderies SBL comparativement à seulement 6,9 % des garderies BL.

Pour expliquer leur décision d'avoir plus souvent recours à des employées à contrat, 50,1 % des directrices ont dit qu'elles le faisaient pour remplacer des congés de maternité, des congés de maladie, ou des congés pour raisons personnelles. Par ailleurs, 19,8 % ont invoqué des raisons liées au nombre d'inscriptions, 12,6 % ont parlé de l'expansion des services offerts et 10,4 % ont soulevé des raisons économiques.

#### **11.4c Utilisation de la garderie comme milieu de stage pour les étudiantes en SÉPE**

En 1998, près des trois quarts des garderies (74,8 %) servaient de milieux de stage supervisés aux étudiantes inscrites dans un programme d'études postsecondaires en éducation de la petite enfance et autres domaines connexes. Une garderie sur six a indiqué qu'il y avait eu augmentation des stages pratiques en SÉPE supervisés par son personnel de 1995 à 1998. Ces augmentations ont été plus significatives au Manitoba (22,7 %) et à Terre-Neuve et Labrador (35 %). Une diminution du rôle des garderies à cet effet s'est manifestée plus particulièrement à l'Île-du-Prince-Édouard où 17,4 % des garderies se sont désengagées des programmes de stages pratiques.

Près de sept directrices de garderie sur dix (69,6 %) ont indiqué que leur garderie accueillait plus de stagiaires à la demande expresse du collège dans leur milieu. En outre, 19 % ont soulevé les divers avantages dont bénéficiaient leur garderie en accueillant des stagiaires en SÉPE. Il faut cependant préciser que le fait de superviser des étudiantes stagiaires et de bien les intégrer à la garderie ajoute à la charge de travail des éducatrices, multiplie les tâches qu'elles ont à accomplir et en diversifie la nature (elles doivent voir aux besoins d'apprentissage des enfants ainsi qu'à ceux des stagiaires). Qui plus est, il est intéressant de constater qu'en dépit du fait que les garderies sont peu nombreuses à avoir diminué leur participation à des programmes de stages, quand elles l'ont fait, elles ont expliqué que c'était principalement à cause du stress accru résultant de la présence de stagiaires dans la garderie.

#### **11.4d Changements relatifs au recours à des bénévoles**

En 1998, environ un cinquième des garderies ont indiqué qu'elles avaient recours aux parents et à d'autres personnes du milieu pour travailler à titre bénévole auprès des enfants. Selon 11,2 % des directrices, le bénévolat au sein de la garderie avait augmenté de 1995 à 1998. La raison la plus fréquemment invoquée par 57,1 % des directrices était le fait qu'il y avait un plus grand nombre de personnes désireuses de venir travailler à titre bénévole dans la garderie. La deuxième raison invoquée le plus souvent par 17,3 % des directrices était l'expansion des services offerts par la garderie.

#### **11.4e Synthèse**

Cette section révèle que le plus grand changement en rapport avec la dotation en personnel a été le recours plus fréquent à des employées à temps partiel (le cas de 27,4 % des garderies) et à des employées contractuelles (20,4 %). Les directrices ont dit que l'augmentation du nombre d'éducatrices à temps partiel était reliée le plus souvent à des variations au plan des inscriptions mais elles n'ont pas précisé la nature de ces variations. Étant donné l'accroissement des services offerts aux enfants d'âge scolaire, sujet abordé au début du chapitre, il est probable qu'il aurait fallu tout de même embaucher d'autres éducatrices à temps partiel pour répondre aux besoins de cette clientèle, laquelle fréquente la garderie une partie de la journée seulement. Cinquante pour cent des directrices ont indiqué que les employées contractuelles servaient à remplacer les employées permanentes en congé autorisé. Parmi les autres raisons les plus fréquemment invoquées, notons des variations dans le nombre d'inscriptions (20 %), l'expansion des services offerts par la garderie (13 %) et des questions d'ordre financier (10 %).

**Tableau 11.4**

**Pourcentage de garderies où les avantages sociaux versés au personnel ont été modifiés, du milieu de 1995 au milieu de 1998, par province**

Province	Pas de changement dans les avantages	Augmentations dans les avantages	Diminutions dans les avantages	Restrictions dans l'accès aux avantages
Colombie-Britannique	65,4 %	26,6 %	13,4 %	9,9 %
Alberta	65,1	17,5	19,0	11,5
Saskatchewan	40,0	45,4	10,3	13,6
Manitoba	44,9	39,9	24,6	17,0
Ontario	55,4	28,8	23,7	13,7
Québec	60,1	24,4	15,6	12,7
Nouveau-Brunswick	81,3	13,4	14,1	4,3
Nouvelle-Écosse	64,8	32,2	8,9	10,1
Île-du-Prince-Édouard	70,8	16,7	18,9	6,3
Terre-Neuve et Labrador	67,6	20,8	14,1	0
<b>CANADA</b>	<b>59,6 %</b>	<b>26,6 %</b>	<b>18,5 %</b>	<b>12,1 %</b>

**Nota :** Les garderies peuvent avoir apporté plusieurs types de changements, c.-à-d. avoir ajouté ou bonifié un avantage tout en en réduisant un autre ou en l'éliminant, ou restreint l'accès à un avantage à un groupe particulier d'employées de la garderie, de sorte que les totaux peuvent ne pas correspondre à 100 %. Les données portant sur le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'apparaissent pas séparément sur le tableau étant donné la petite taille des échantillons mais elles ont été compilées dans les pourcentages à l'échelle du Canada.

## 11.5 Avantages sociaux versés au personnel

Outre la rémunération, un moyen déterminant dont peuvent se servir les garderies pour attirer du personnel et le soutenir consiste à offrir aux employés une gamme diversifiée d'avantages sociaux. L'accès à un régime d'assurance médicale complémentaire, comprenant les soins dentaires et les médicaments, la participation à 100 % ou à frais partagés à un régime d'assurance-invalidité, la contribution à un régime de retraite, et une banque de congés de maladie et de vacances figurent parmi les avantages les plus prisés par le personnel. Par ailleurs, de bons avantages sociaux peuvent faire en sorte que les éducatrices restent au service de la garderie. Nous avons

**Tableau 11.5**

**Pourcentage de garderies où les avantages sociaux versés au personnel ont été modifiés, du milieu de 1995 au milieu de 1998, par type de garderie**

Type de garderie	Pas de changement dans les avantages	Augmentations dans les avantages	Diminutions dans les avantages	Restrictions dans l'accès aux avantages
Commerciale	74,9 %	15,2 %	12,7 %	4,7 %
Sans but lucratif	52,6 %	32,1 %	20,6 %	15,7 %

**Nota :** Les données provenant des garderies municipales n'apparaissent pas au tableau. Parmi les garderies qui avaient apporté des modifications à leur régime d'avantages sociaux, les garderies SBL étaient trois fois plus susceptibles d'avoir à la fois augmenté certains avantages et coupé ou restreint d'autres.

abordé, dans le chapitre 6, la question des avantages sociaux versés par les garderies en 1998 et les avons comparés à la gamme offerte en 1991. Dans cette partie, nous explorons plutôt les changements qui ont été apportés aux avantages sociaux au cours des trois années précédant la collecte de nos données et relatons les raisons principales qui ont motivé ces changements.

### 11.5a Augmentations, diminutions et restrictions

Il est intéressant de constater que certaines garderies ont augmenté ou amélioré le nombre d'avantages sociaux offerts tout en éliminant d'autres ou en restreignant l'accès. Nous estimons que 15,2 % des garderies ont augmenté les avantages sociaux offerts à leur personnel (sans diminution ni restriction), et un même pourcentage les auraient uniquement diminués ou en auraient limité l'accès. Pour 10 % de garderies de plus, un nouvel avantage ou un avantage bonifié a été introduit mais en même temps que la garderie a diminué ou restreint d'autres avantages. Le tableau 11.4 donne un aperçu de l'étendue des changements apportés aux avantages sociaux par les garderies dans les différentes provinces. C'est en Saskatchewan, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse que l'éventail des avantages sociaux s'est le plus accru et c'est au Manitoba et en Ontario que les réductions ont été les plus manifestes. (La plus forte proportion de garderies à avoir à la fois ajouté certains avantages sociaux et à en avoir retranché d'autres était au Manitoba). Les provinces où la situation était restée la plus stable à l'échelle des avantages sociaux sont le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard.

La comparaison entre les garderies des deux secteurs (BL et SBL) s'est avérée plutôt intéressante. Ainsi, il s'est produit plus de changements dans les avantages sociaux versés aux employées des garderies sans but lucratif que dans les avantages sociaux des employées des garderies commerciales. En effet, 32,1 % des garderies SBL ont accru ou amélioré les avantages sociaux de leurs employées comparativement à seulement 15,2 % des garderies BL. Par ailleurs, c'est dans le secteur sans but lucratif que les coupes et les restrictions ont été les plus nombreuses (cf. tableau 11.5).

### 11.5b Types de changements introduits

#### (i) Augmentations

Certains changements survenus – comme l'ajout de nouveaux avantages sociaux ou la bonification de avantages sociaux existants – gravitent autour des pôles suivants :

- assurance médicale complémentaire ou couverture pour soins dentaires : 33,3 % des garderies;
- augmentation des vacances et congés payés : 15,4 % des garderies;
- congés de maladie payés : 12,6 % des garderies; et
- régime enregistré d'épargne retraite ou autre régime de retraite : 12,5 % des garderies.

Les avantages qui ont été bonifiés dépendent de la province. Par exemple, au Nouveau-Brunswick et au Québec, les journées de vacances constituaient l'avantage le plus souvent amélioré tandis que les garderies de Terre-Neuve et Labrador, de la Colombie-Britannique et de l'Ontario ont privilégié la bonification de leur assurance médicale et de leur couverture pour soins dentaires.

#### (ii) Diminutions

De la même façon, les diminutions et les restrictions dans les avantages sociaux s'articulent autour de deux pôles :

- assurance médicale complémentaire ou couverture pour soins dentaires : 37,5 % des garderies; et
- congés de maladie payés : 20,6 % des garderies.

#### (iii) Restrictions

Une garderie sur huit, à l'échelle du Canada, a indiqué qu'elle avait dû restreindre l'accès à certains de ses avantages sociaux au cours de la période s'échelonnant de la mi 1995 à la mi 1998. Dans la majorité de ces cas, les bonifications avaient été accordées uniquement au personnel à temps plein et les diminutions appliquées

uniquement aux employées à temps partiel. Dans certains cas, les augmentations ont été limitées au personnel qui avait une certaine ancienneté dans la garderie (par exemple, une année, et dans un cas, cinq ans). Fait intéressant : dans un sous-groupe de garderies (20,4 % de celles qui ont introduit des restrictions), les coupes ont été appliquées seulement aux employées à temps plein et les hausses seulement aux employées à temps partiel dans un effort, semble-t-il, pour niveler les iniquités entre collègues de travail.

### **11.5c Raisons principales expliquant les changements apportés aux avantages sociaux**

Trois facteurs principaux expliquent les changements dans les avantages sociaux versés aux employées, qu'il s'agisse d'augmentations, de diminutions ou de restrictions. Il s'agit de :

- la capacité financière de la garderie;
- la volonté de répondre aux préoccupations du personnel au moyen d'ententes convenues entre les employées et la directrice ou la propriétaire; ou de
- la décision prise uniquement par la directrice.

La volonté de satisfaire aux demandes des employées a été la raison principale invoquée pour expliquer l'amélioration de la gamme des avantages sociaux (46,9 %). Nous estimons que pour le tiers environ des garderies qui ont amélioré les avantages sociaux de leur personnel, cette bonification a été le résultat d'une convention collective négociée entre employeurs et travailleuses syndiquées. Les coupes et les compressions ont été, quant à elles, le résultat de la situation financière de la garderie (pour 77 % d'entre elles). Les difficultés financières expliquent aussi la décision de limiter à des catégories particulières d'employées certains des avantages versés au personnel (61 %).

Les chiffres de cette section correspondent à des données factuelles sur les changements apportés aux avantages sociaux du personnel des garderies. La réalité telle que vécue par les directrices et les éducatrices se comprend mieux cependant à la lecture des exemples fournis par les directrices pour illustrer leur situation. Dans certains cas, leurs remarques témoignent d'efforts considérables et de créativité remarquable pour tirer le maximum des ressources financières disponibles.

- « Une employée paie la moitié du tarif en vigueur à la garderie mais son salaire est gelé à 5,75 \$ l'heure. C'est son choix. Cet avantage lui vaut plus que l'augmentation de salaire que nous pourrions lui accorder. »
- « Maintenant, la garderie engage plus de contractuelles et elles n'ont pas droit aux avantages sociaux. La raison est principalement économique. »
- « Nous avons ajouté à notre gamme de avantages sociaux l'assurance médicale et les soins dentaires dans l'espoir d'attirer du personnel qualifié. »
- « Nous avons cessé de rémunérer les jours de congé non fériés comme le lundi de Pâques. Nous prenons cet argent et l'investissons plutôt dans des augmentations de salaires, lesquels étaient gelés dans le passé. »
- « J'ai introduit un certain nombre de changements :
  - création d'un fonds de perfectionnement pour inciter les employées à parfaire leur formation,
  - augmentation du nombre de congés de maladie et de vacances payés accordés au personnel de direction afin de les inciter à rester au service de la garderie pour plusieurs années,
  - diminution du nombre de jours de maladie payés accordés aux nouvelles employées (première année) trop dispendieux particulièrement lorsqu'elles s'en vont dès les premiers mois,
  - augmentation générale des avantages sociaux mais restriction la première année. »

## 11.5d Synthèse

À l'échelle du Canada :

- Dans 59,6 % des garderies, les avantages sociaux accordés au personnel n'ont pas été modifiés.
- Dans 26,6 % des garderies, on a ajouté des avantages ou on les a bonifiés.
- Dans 18,5 % des garderies, les avantages sociaux ont été retirés ou réduits.
- Dans 12,1 % des garderies, les changements apportés ont fait en sorte que seules certaines catégories d'employées (habituellement seulement le personnel à temps plein) ont accès aux avantages ou profitent de la bonification accordée.

C'est en Saskatchewan (45,5 % des garderies), au Manitoba (39,9 %) et en Nouvelle-Écosse (32,2 %) que les avantages sociaux ont été le plus souvent améliorés. Par ailleurs, le Manitoba avait également la plus forte proportion de garderies à avoir diminué leur enveloppe d'avantages sociaux (24,6 %), suivi de l'Ontario (23,7 %) et de l'Alberta (19 %). Les avantages sociaux constituent un poste budgétaire qui peut peser lourd dans le budget d'une garderie de sorte qu'il n'est pas surprenant que beaucoup de directrices ont affirmé avoir été obligées de les diminuer ou d'en restreindre l'accès pour des considérations d'ordre financier.

## 11.6 Programmation et services offerts

### 11.6a Programme éducatif

Les changements qui peuvent être apportés au programme éducatif en vigueur dans une garderie revêtent une grande importance. Pourtant peu d'études réalisées à ce jour les ont pris en compte. Pour assurer la qualité des services de garde, il faut planifier des activités stimulantes conçues pour favoriser le développement physique, cognitif, langagier et affectif des enfants; des activités qui permettent aux enfants d'apprendre par le jeu en se servant d'une panoplie d'objets, de jouets et de livres. Les sorties éducatives autour de la garderie, certes, mais également à l'extérieur du quartier, notamment des visites à la ferme, au poste d'incendie, à la bibliothèque municipale, dans une entreprise locale, sont autant d'occasions de transmettre de nouvelles connaissances aux enfants et d'enrichir substantiellement le contenu du programme d'activités. La capacité d'offrir un programme d'activités qui soit stimulant est directement liée aux ressources dont dispose la garderie, qu'il s'agisse de ressources humaines ou matérielles.

Nous avons demandé aux directrices d'indiquer s'il y a avait eu des changements importants apportés à leur programme éducatif au cours des trois années précédant notre collecte de données. Et si c'était le cas, nous leur avons demandé de nous en préciser la cause principale.

Un peu plus du tiers des directrices (34,5 %) ont dit qu'il y avait effectivement eu du changement dans leur programmation. Parmi celles qui nous ont fourni des précisions, 35 % ont parlé d'améliorations, soit un plus grand nombre de sorties éducatives et de cours spécialisés, une plus grande quantité d'activités de bricolage, de musique et de sciences naturelles, ou l'ajout d'un programme estival spécial. En tout, environ 9,5 % de toutes les garderies représentées par notre échantillon, ont enrichi leur programmation et c'est dans les garderies du Québec (15,7 %) de la Saskatchewan (15,1 %), du Manitoba (13,7 %) et de l'Alberta (12,4 %) que cet enrichissement aura été le plus significatif. D'ailleurs, la raison principale invoquée par 67,2 % des directrices pour justifier l'augmentation ou l'ajout d'activités éducatives dans leur garderie était justement l'enrichissement du programme éducatif.

- « Nous avons amélioré notre programme estival en augmentant le nombre de sorties éducatives ... Habituellement, nos inscriptions l'étaient chutaient mais avec l'introduction d'une programmation plus stimulante, toutes nos places se sont comblées. »

- « Plus de sorties éducatives, et une programmation enrichie basée sur Montessori et Piaget. Un plus grand nombre d'éducatrices suivent une formation officielle. Un professeur de danse vient donner à tous les enfants des cours de musique et d'expression corporelle. »

Près de deux fois plus de directrices de garderie (17,4 % à l'échelle du Canada) ont indiqué qu'elles avaient dû réduire les sorties éducatives, les activités de musique et de bricolage, et d'autres aspects de leur programme éducatif. De telles compressions ont été mentionnées par près d'un cinquième des directrices de huit provinces et territoires sur douze, de 18,9 % à l'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta, en Colombie-Britannique à 24,4 % au Nouveau-Brunswick. C'est seulement au Québec et en Saskatchewan que de telles compressions se sont avérées rares (respectivement 8,3 % et 5 % des garderies). La principale cause de ces coupes relevait d'impératifs financiers (75,1 %). Les descriptions des directrices illustrent dans quelle mesure les ressources dont disposent les garderies (ressources financières, bénévoles, accès à du transport sécuritaire et adaptée) influent sur le programme éducatif offert aux enfants.

- « Moins de sorties éducatives durant les mois d'été ... c'est le temps des vacances et on a moins de bénévoles. »
- « Moins de sorties éducatives ... c'est trop difficile de trouver du transport et d'assurer la supervision. »
- « Moins de sorties éducatives ... la garderie est située un peu à l'extérieur et les tarifs du transport en commun ont augmenté substantiellement au cours des dernières années. »

Dans certains cas, les directrices ont parlé de modifications à leurs assurances, lesquelles rendaient les déplacements compliqués ou trop coûteux. Le rôle et la participation des bénévoles et des parents ont également été mentionnés comment facteurs pouvant influencer (à la hausse ou à la baisse) la fréquence et la nature des activités éducatives.

### **11.6b Changements relatifs aux contributions demandées aux parents**

Nous avons également demandé aux directrices si elles demandaient aux parents d'apporter des objets qui étaient autrefois fournis par la garderie. Bien que la majorité d'entre elles n'aient pas modifié leur pratique à cet égard, près d'un sixième des garderies (16,3 %) demandent maintenant aux parents ou exigent d'eux qu'ils contribuent du matériel ou des fournitures supplémentaires. Parmi les fournitures requises le plus souvent, notons :

- les couches et le lait maternisé (7,5 % de toutes les garderies);
- des aliments – notamment des collations et des gâteaux d'anniversaire (2,6 %); et
- du matériel éducatif (1,4 %).

De plus, 2,4 % des directrices ont mentionné que les parents étaient plus souvent appelés à participer aux sorties éducatives. On pourrait penser que le fait de demander aux parents de fournir plus de matériel éducatif ou de participer davantage aux activités de la garderie témoigne d'un désir accru d'impliquer les parents et de leur permettre de contribuer à l'enrichissement du programme éducatif; mais les garderies de notre échantillon ont affirmé que cette tendance tenait surtout à des raisons d'ordre financier. L'accroissement de la contribution d'objets fournis par les parents s'observait surtout en Alberta (22,7 % des garderies de cette province) et au Manitoba (29,9 %). Enfin, 18,2 % des garderies du secteur sans but lucratif demandaient ou exigeaient des parents qu'ils contribuent du matériel à la garderie et 13,7 % dans le secteur commercial.

## 11.7 Autres changements

Notre dernière question portant sur les changements survenus au cours des trois années précédant notre étude était ouverte et demandait aux directrices de nous faire part de tout autre changement substantiel dans les politiques et les pratiques de leur garderie. Plus du quart des directrices (26,7 %) ont mentionné qu'il y avait eu des changements. Suivent les changements les plus fréquemment soulevés :

- des changements dans les tarifs et les politiques de paiement : comprenant la modification du calendrier de paiement, l'introduction et l'application de pénalités pour les paiements en retard, et les démarches pour clarifier la part de responsabilité financière revenant aux parents;
- des changements dans les politiques en matière de ressources humaines : comprenant l'élaboration d'un code de déontologie et l'adoption de politiques relatives aux augmentations de salaires et au perfectionnement professionnel;
- des changements ou l'adoption de nouvelles pratiques éducatives : comprenant les politiques en matière de gestion de comportement, de racisme et de discrimination, et les pratiques reliées à l'alimentation, les allergies et la santé des enfants.

Les autres catégories regroupaient des réponses rares ou propres à une seule garderie et comportaient des éléments déjà abordés (changement à la programmation, changements dans les groupements d'âge, ainsi de suite).

## 11.8 En résumé

Ce chapitre illustre le nombre considérable de changements survenus dans les garderies au cours des trois dernières années. Par exemple :

- 54 % des garderies ont connu des changements dans les revenus et les dons en espèce; dans sept provinces, ces changements ont eu lieu dans plus de la moitié des garderies;
- 31,5 % des garderies ont connu des changements dans les groupes d'âge desservis ou dans la distribution des groupes d'âge;
- une garderie sur sept a ajouté un nouveau volet à sa programmation, par exemple un programme de maternelle, un service de garde scolaire ou un programme d'intervention précoce;
- 27,4 % des garderies avaient recours plus fréquemment à du personnel à temps partiel et 20,4 % à du personnel à contrat;
- 34,5 % des directrices de garderie ont signalé que la garderie avait soit enrichi son programme éducatif ou coupé dans des activités comme les sorties éducatives.

Parfois, à partir des remarques des directrices, les liens existant entre les différents changements survenus dans la garderie étaient apparents. Ainsi l'augmentation du nombre d'employées à temps partiel correspondait souvent à l'ouverture d'un nouveau service de garde destiné aux enfants d'âge scolaire. La fermeture des groupes poupons et bambins, la réduction des avantages sociaux et les compressions dans les sorties éducatives résultaient toutes quant à elles de pressions économiques.

Le changement peut remettre en question la viabilité financière d'une garderie mais il peut aussi servir à stimuler l'innovation et le développement dans un milieu où les services sont peu nombreux. Dans les deux cas, le changement pose des défis, exige énormément de temps et d'effort et oblige les personnes à faire preuve d'une grande créativité.

#### Notes

- 1 Malheureusement, il n'existe pas de données au Canada permettant de savoir combien de garderies ont dû fermer leurs portes ou ont été confrontées à la faillite. Un suivi réalisé en 1997 auprès de garderies ayant participé à l'étude américaine sur les effectifs en garderie menée par Whitebook, Howes, et Phillips (1998) fait valoir que les garderies commerciales, les garderies dont les employées étaient les moins bien rémunérées, dont le personnel avait le moins d'expérience, dont le taux de roulement était élevé, et les garderies dont la qualité était la plus faible en 1989 étaient les moins susceptibles d'être encore ouvertes en 1997. Des informatrices privilégiées en Alberta, interviewées dans le cadre de travaux préliminaires réalisés pour le compte des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques et portant sur une analyse comparative des politiques familiales provinciales, ont soulevé le fait que de nombreuses garderies avaient dû fermer leurs portes dans cette province canadienne (cf. Les réseaux canadiens de recherche en politiques publiques inc. 1999.)
- 2 Étant donné la formulation de la question, les directrices peuvent avoir fait état soit des changements importants survenus dans les montants provenant des différentes sources de financement ou du changement dans le pourcentage des revenus totaux de la garderie attribuable à une source de financement en particulier.
- 3 Étant donné la taille réduite de nos échantillons pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest, nos résultats ne seraient pas fiables pour représenter la situation dans ces territoires. Il semble toutefois que peu de changements soient survenus dans ces territoires du milieu de 1995 au milieu de 1998. Les données tirées des garderies dans ces deux territoires ont été compilées dans les résultats à l'échelle canadienne.
- 4 En septembre 1997, le gouvernement du Québec a mis de l'avant un programme qui fait en sorte que les parents ne déboursent que cinq dollars par jour pour que leur enfant fréquente un service de garde; l'autre partie du coût est couverte par une subvention gouvernementale versée directement au service de garde. Le programme est mis en œuvre graduellement et par groupes d'âge d'enfants. En 1997, il visait tous les enfants de quatre ans et en 1998, les enfants de trois ans y ont eu accès. Ces changements feront en sorte que les revenus des garderies dépendront moins des tarifs payés par les parents et des subventions pour frais de garde que des subventions de fonctionnement versées directement aux garderies par le gouvernement provincial.
- 5 Les directrices peuvent avoir compris cette question selon l'une ou l'autre des deux interprétations suivantes : un changement dans le taux quotidien accordé aux enfants subventionnés fréquentant la garderie ou un changement dans les revenus totaux de la garderie attribuables aux subventions versés pour les frais de garde.
- 6 La diminution des subventions pour frais de garde (exonération financière) au Québec s'explique nul doute par la mise en œuvre graduelle du nouveau système de financement des services de garde lequel prévoit remplacer les subventions pour frais de garde comme source substantielle de financement du réseau de garde au Québec. Les réductions en Ontario s'expliquent, quant à elles, par les modifications apportées aux politiques provinciales d'aide sociale, notamment aux politiques qui dans le passé accordaient des subventions pour frais de garde aux parents uniques qui suivaient à temps plein des programmes d'études postsecondaires. De nouvelles restrictions budgétaires à l'échelle des municipalités ont aussi eu des répercussions sur les subventions pour frais de garde; dans certains cas, elles ont provoqué une augmentation importante de la part que doivent déboursier de leurs poches les parents qui ont pourtant droit à la subvention maximale.
- 7 Helburn, 1995, chap. 11.

# Chapitre 12

## Problèmes les plus pressants auxquels se confrontent les garderies

*Donna S. Lero, Gillian Doherty, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas*

### 12.1 Introduction

Les chapitres précédents ont démontré clairement à quel point exploiter une garderie de bonne qualité au Canada et en assurer et maintenir la qualité peuvent comporter des tâches extrêmement exigeantes. Nous avons demandé aux directrices de garderie de nous faire part, en leurs propres termes, des trois problèmes les plus pressants auxquels s'était confrontée leur garderie au cours de la dernière année. Bien que les réponses aient été quelque peu différentes les unes des autres, une analyse de leur contenu nous a permis d'en dégager un certain nombre de thèmes, lesquels ralliaient la vaste majorité de nos répondantes (cf. tableau 12.1). Ces thèmes s'articulent autour de trois catégories principales :

- **Questions relatives aux finances** : stabilité financière, financement public, salaires et avantages sociaux, bâtisse et équipements;
- **Questions relatives aux inscriptions** : faible taux d'occupation, plus grand nombre d'enfants à temps partiel; facteurs qui, à coup sûr, ont une portée financière;
- **Questions relatives à la dotation en personnel** : recrutement et conservation d'employées qualifiées, roulement de personnel, manque de personnel, moral du personnel, formation du personnel.

**Tableau 12.1**

<b>Les problèmes les plus pressants auxquels étaient confrontées les garderies en 1998, du point de vue des directrices</b>	
<b>Problèmes les plus pressants</b>	<b>Pourcentage de garderies</b>
Stabilité financière	38,0 %
Salaires des employées et avantages sociaux	27,3
Faible taux d'occupation, plus d'enfants à temps partiel	22,6
Formation du personnel, recrutement et conservation d'employées qualifiées	21,4
Financement public	20,1
Moral des employées	19,4
Roulement du personnel, manque de personnel	16,9
Inquiétudes relatives à la bâtisse et à l'équipement	16,9

D'autres réponses fournies par les directrices ont laissé transparaître leurs préoccupations à l'égard du matériel et de l'équipement qu'il fallait pouvoir se procurer pour offrir un bon programme éducatif. On pouvait aussi y déceler de l'inquiétude face aux changements (effectifs ou possibles) apportés aux politiques gouvernementales et qui étaient susceptibles de menacer les salaires des employées ou de nuire à la viabilité financière de la garderie. Et finalement, les directrices y soulevaient les problèmes administratifs liés à la gestion d'une garderie et de son personnel et aux interventions auprès des enfants et de leurs familles.

Dans les chapitres qui ont précédé nous avons traité en profondeur des enjeux portant sur le financement des garderies, les salaires et les avantages sociaux versés aux employées et le taux de roulement du personnel. Ce chapitre abordera plus spécifiquement les inscriptions et le maintien du niveau de fréquentation des garderies, et les problèmes liés au recrutement, à la conservation et au remplacement du personnel.

## **12.2 Maintenir le niveau d'occupation des garderies**

Une garderie avec des places inoccupées ou qui connaît des fluctuations importantes dans son taux d'occupation peut se retrouver en sérieuse difficulté. En effet, qu'elle soit occupée à pleine capacité ou à 80 %, grosso modo, elle doit faire face aux mêmes frais fixes à tous les mois : loyer ou paiement hypothécaire, concierge et services publics. Avoir des places vides influence sa capacité de payer, sur une base régulière, le salaire et les avantages sociaux du personnel et sur sa capacité d'améliorer la qualité de ses services ou d'acheter du matériel éducatif et de l'équipement. Les garderies qui ont subi d'importantes baisses dans leur financement ou qui risquent d'en subir sont particulièrement éprouvées lorsque leurs places ne sont pas toutes comblées.

On peut considérer les places inoccupées selon deux perspectives :

1. Est-ce que toutes les places sont comblées, question à laquelle on répond par oui ou non.
2. Le nombre de places « inoccupées » par rapport à la capacité d'accueil totale de la garderie, c'est-à-dire le taux « d'inoccupation ».

D'après nous, le taux d'inoccupation décrit mieux la situation des garderies qui ont des places à combler et les difficultés qu'elles éprouvent que le fait de savoir si elles ont des places vides et combien elles en ont. Deux

garderies – toutes deux avec cinq places inoccupées – vivent la situation bien différemment selon qu’une d’entre elles peut normalement accueillir vingt-cinq enfants et l’autre soixante-quinze. Dans de telles circonstances, le taux d’inoccupation de la première garderie serait de 20 % tandis que celui de la deuxième serait de 6,7 %. De toute évidence, les répercussions financières se feraient sentir davantage pour la plus petite des deux garderies. Afin de permettre la comparaison entre les données sur le taux d’inoccupation en garderie recueillies en 1991, dans le cadre de l’étude *Garde à l’enfance*, et celles de 1998, nous allons fournir de l’information selon les deux perspectives mentionnées précédemment.

### 12.2a Les garderies avec des places inoccupées

Lors de la collecte des données en 1998, 45,6 % des directrices ont indiqué que toutes les places de leur garderie étaient comblées, 52,9 % ont dit qu’elles avaient quelques places libres et 1,5 % ont refusé de répondre à cette question. (Après avoir repris nos calculs pour prendre en compte les données manquantes, nous avons calculé que 46,3 % des garderies étaient occupées à pleine capacité.)

Selon l’étude *Garde à l’enfance*, en 1991, à l’échelle du Canada, 37,5 % des garderies étaient occupées à pleine capacité (toutes leurs places étaient comblées). La Colombie-Britannique, le Manitoba et le Yukon étaient les seuls endroits où une majorité des garderies avaient comblé toutes leurs places. À cette époque, il y avait une moyenne de 9,2 places vides par garderie, parmi celles qui avaient des places inoccupées. L’étude nous apprenait également que 29,9 % des directrices de garderie éprouvaient de la difficulté à combler toutes leurs places et que 9,8 % en éprouvaient beaucoup. En revanche, 37,2 % des directrices estimaient que c’était facile de combler toutes les places disponibles et 23,2 % que c’était très facile.

En 1998, le pourcentage de garderies dont toutes les places étaient occupées était plus élevé (46,3 %) qu’en 1991 quoique le Manitoba et le Québec étaient les seules provinces où plus 50 % de toutes les garderies étaient occupées à pleine capacité (cf. tableau 12.2). Le pourcentage moyen de garderies à n’avoir aucune place disponible variait de 62,5 % au Manitoba et de 60 % au Québec à environ 25 % à Terre-Neuve et Labrador et en Alberta.

**Tableau 12.2**

**Pourcentage de garderies occupées à pleine capacité, par province, 1991 et 1998**

Province	1991	1998
Colombie-Britannique	57,4 %	41,7 %
Alberta	32,7	24,7
Saskatchewan	39,0	40,3
Manitoba	57,3	62,5
Ontario	32,9	47,5
Québec	36,7	60,0
Nouveau-Brunswick	26,1	42,6
Nouvelle-Écosse	33,3	30,8
Île-du-Prince-Édouard	32,0	41,3
Terre-Neuve et Labrador	33,1	25,0
<b>CANADA</b>	<b>37,5 %</b>	<b>46,3 %</b>

**Nota :** Les données pour 1991 sont tirées de l’étude *Garde à l’enfance* (FCSGE - ACPSGE, 1992, tableau A55, p. 129).  
Les données pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon n’apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de notre échantillon.

Contrairement à 1991, année où les garderies commerciales étaient moins susceptibles que les garderies SBL d'être occupées à pleine capacité, en 1998, il n'y avait pas de différences majeures entre les deux secteurs (BL et SBL). En effet, 45 % des garderies BL n'avaient aucune place disponible par rapport à 46,8 % des garderies sans but lucratif.

Nous n'avons pas demandé aux directrices dans quelle mesure elles éprouvaient de la difficulté à combler leurs places libres. Nous leur avons plutôt demandé de nous faire part des raisons qui pouvaient expliquer les places inoccupées, et de nous dire si elles avaient choisi intentionnellement de laisser certaines places libres. Dans une section ultérieure, nous exposerons les raisons fournies par les directrices pour expliquer les places vides.

Les comparaisons relatives aux places disponibles en 1991 et celles disponibles en 1998 doivent être interprétées avec discernement. Il serait simple de comparer directement les deux années si nos échantillons et notre méthodologie étaient exactement les mêmes, et s'il n'y avait pas eu de changements sous-jacents dans la nature des services offerts au cours de ces deux périodes. Mais, inévitablement, il y a eu des variations dans notre stratégie d'échantillonnage et par conséquent dans les échantillons obtenus. Notre méthodologie est décrite au chapitre 2. Précisons, par ailleurs, que la répartition des garderies dans les provinces était légèrement différente dans les deux études. En 1998, nous avons moins de garderies en Saskatchewan, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick mais plus de garderies du Québec et de l'Ontario. La proportion de garderies issues des secteurs sans but lucratif, commercial et municipal était également légèrement différente.

## 12.2b Taux d'inoccupation des garderies

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le taux d'inoccupation d'une garderie a trait au nombre de places disponibles par rapport au nombre de places autorisées (capacité d'accueil). Nous avons demandé aux directrices dont la garderie avait des places à combler de nous préciser le nombre de places vacantes équivalentes à temps plein pour les quatre groupes d'âge d'enfants reçus à la garderie. Le taux d'inoccupation de la garderie a été établi en divisant le nombre de places inoccupées par le nombre total d'enfants inscrits plus le nombre de places non comblées. Lorsque la situation s'y prêtait, nous avons calculé les taux d'inoccupation pour chaque groupe d'âge d'enfants.

### (i) Portrait à l'échelle du Canada

Quand toutes les garderies sont prises en compte (autant celles qui ont des places à combler que celles qui sont occupées à pleine capacité), le taux moyen d'inoccupation à l'échelle canadienne s'établit à 8,4 %; lorsque le pourcentage d'inoccupation a été calculé en ne tenant compte que des garderies qui avaient des places libres, le pourcentage moyen s'élève à 17,3 %.

Nous avons déjà souligné le fait que sensiblement le même pourcentage de garderies sans but lucratif que de garderies commerciales étaient occupées à pleine capacité (respectivement 46,8 % et 45 %). Par contre, dans le cas des autres garderies, celles dont certaines places étaient inoccupées, ce sont les garderies commerciales qui étaient susceptibles d'avoir le plus de places vacantes. Le taux moyen d'inoccupation dans le secteur commercial était de 10,9 % comparativement à 7,3 % dans le secteur sans but lucratif. Qui plus est, 21,9 % des garderies commerciales avaient un taux d'inoccupation supérieur à 20 %, dont 12,3 % avaient un pourcentage de places non comblées dépassant 30 %. L'analyse du taux d'inoccupation en fonction du type de garderie doit cependant prendre en compte le fait, qu'à l'échelle du Canada, les garderies BL sont plus nombreuses que les garderies SBL à avoir une capacité d'accueil de vingt-cinq enfants ou moins (24,5 % par rapport à 12,3 %). Et, comme nous l'avons déjà souligné, lorsqu'une petite garderie a le même nombre de places vacantes qu'une garderie plus grande, son taux d'inoccupation s'en trouve plus élevé.

### (ii) Variations à l'échelle provinciale

Le tableau 12.3 présente à la fois les taux moyens d'inoccupation des garderies et de l'information sur la répartition des taux d'inoccupation à l'intérieur de chaque province. Les variations observées d'une province à l'autre correspondent, dans une certaine mesure, aux différences entre la proportion de garderies de petite taille et celles de

**Tableau 12.3**

**Taux moyens d'inoccupation et distribution en pourcentage des garderies dans quatre catégories (basées sur les taux d'inoccupation), par province, 1998**

Province [a]	Taux moyen d'inoccupation	Catégories de taux d'inoccupation			
		Toutes les places comblées	1 à 10 % de la capacité totale	11 à 20 % de la capacité totale	Plus de 20 % de la capacité totale
Colombie-Britannique	10,8 %	45,3 %	11,3 %	25,5 %	17,9 %
Alberta	19,5	27,8	11,1	19,7	41,5
Saskatchewan	10,2	43,6	19,1	15,4	21,8
Manitoba	3,7	72,5	14,5	7,2	5,8
Ontario	7,3	50,2	22,6	16,4	10,8
Québec	2,8	67,5	22,2	7,7	2,6
Nouveau-Brunswick	14,2	44,7	12,8	11,3	31,2
Nouvelle-Écosse	13,8	35,2	18,0	14,8	32,0
Île-du-Prince-Édouard	9,7	51,2	7,0	18,6	23,2
Terre-Neuve et Labrador	11,8	41,8	0	41,8	16,4
<b>CANADA</b>	<b>8,4 %</b>	<b>51,2 %</b>	<b>18,3 %</b>	<b>15,9 %</b>	<b>14,7 %</b>

**Nota :** Le taux moyen d'inoccupation a été calculé en additionnant la moyenne des taux d'inoccupation pour chaque garderie d'une province donnée. Ces taux comprennent toutes les garderies y compris celles dont toutes les places étaient comblées au moment de la collecte de nos données.

Pour que nous puissions établir les taux d'inoccupation, il fallait que les directrices nous fournissent des renseignements sur le nombre de places vacantes dans leur garderie et sur le nombre d'enfants inscrits. Ces données étaient disponibles pour 90,2 % des garderies de notre échantillon pondéré. Sur ce tableau, le pourcentage de garderies occupées à pleine capacité est de 51,2 % (au lieu de 46,3 %) parce que, dans certains cas, les directrices, qui nous ont fourni le nombre de places vacantes dans leur garderie, ne nous ont pas fourni les autres renseignements nécessaires pour calculer les taux d'inoccupation.

[a] Les données pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de notre échantillon.

grande taille dans une province donnée. Terre-Neuve et Labrador, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique sont les trois provinces qui regroupent le plus grand nombre de petites garderies. L'abordabilité des services de garde en garderie et la demande (souvent liée au taux de chômage provincial) constituent deux autres facteurs pouvant influencer sur le taux d'inoccupation des garderies.

À l'échelle du Canada, 7,5 % des garderies avait un taux d'inoccupation supérieur à 30 %. Cependant, les variations dans les taux moyens d'inoccupation et le pourcentage de garderies dont le taux d'inoccupation était élevé étaient considérables d'une province à l'autre. Les garderies du Québec et du Manitoba se retrouvaient au bas de la courbe; leur pourcentage moyen de places à combler était sous la barre du 4 % et plus des deux tiers de leurs garderies affichaient occupées à pleine capacité. Les garderies avec un taux d'inoccupation de plus de 20 % étaient peu nombreuses dans ces deux provinces. Au haut de la courbe, cependant, se retrouvent les garderies de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse; leur taux moyen d'inoccupation dépassait 10 % et un fort pourcentage de leurs garderies avaient un taux d'inoccupation supérieur à 20 %. Dans ces trois provinces, mises à part les subventions pour frais de garde, il n'y a pas beaucoup d'autres subventions gouvernementales (cf. chapitre 10, tableau 10.1) Cette situation fait en sorte que les revenus des garderies dépendent fortement des frais de garde exigés aux parents de sorte que les garderies peuvent éprouver beaucoup de difficulté à maintenir un taux d'occupation stable et un seuil d'inscriptions élevé.

**Tableau 12.4**

<b>Garderies avec des places inoccupées dans chacun des quatre groupes d'âge, 1998</b>		
<b>Groupe d'âge</b>	<b>% de garderies avec des places à combler dans chaque groupe d'âge</b>	<b>Taux moyen d'inoccupation dans chaque groupe d'âge</b>
Poupons, 0 à 17 mois	31,0 %	12,4 %
Bambins, 18 mois à 2 ans, 11 mois	33,8	10,2
Préscolaires, 3 à 4 ans, 11 mois	37,7	8,1
Scolaires, 5 ans et plus	31,2	7,7

**Nota :** Seules les garderies offrant des services de garde à temps plein ou à temps partiel à des groupes d'âge distincts apparaissent au tableau. La plupart des garderies ont beaucoup moins de places réservées pour les poupons que pour les enfants plus âgés.

### (iii) Variations à l'intérieur des groupes d'âge

Le tableau 12.4 présente le pourcentage de garderies qui avaient des places inoccupées à l'intérieur des différents groupes d'âge et le pourcentage moyen d'inoccupation pour chaque groupe d'âge. En apparence, il n'y avait pas plus de places libres dans les groupes poupons et bambins que dans les groupes d'enfants d'âge préscolaire ou scolaire. Cependant, le taux moyen d'inoccupation était plus élevé pour les deux groupes d'âge où les enfants sont les plus jeunes (poupons et bambins). Cela correspond à la pratique dans les garderies d'offrir un plus petit nombre de places destinées aux poupons ou aux bambins qu'aux enfants d'âge préscolaire ou scolaire. De sorte qu'une place inoccupée sur une capacité d'accueil de huit enfants résulte en un taux d'inoccupation de 12,5 % tandis qu'une place inoccupée sur une capacité de vingt donne un taux d'inoccupation d'à peine 5 %.

Le budget de la garderie subit davantage les contrecoups d'une place vacante dans un groupe de tout-petits que si cette place est libre chez les enfants plus vieux. La réglementation provinciale exige, en effet, que les groupes poupons et bambins comptent moins d'enfants et elle impose un ratio adulte-enfant moins élevé. Or la garderie doit se plier aux exigences de ratio et de taille des groupes même dans le cas de places non comblées au sein des groupes poupons et bambins. À cause des ratios, les services de garde destinés aux poupons et aux bambins coûtent plus cher à offrir par tête que les services de garde destinés aux enfants plus âgés.

### 12.2c Raisons pour expliquer les places inoccupées

Nous avons demandé aux directrices qui ont fait état de places vacantes dans leur garderie de nous fournir les principales raisons pour expliquer ces places libres. Près du cinquième (17,1 %) des directrices ont déclaré qu'elles avaient choisi délibérément de ne pas combler une ou plusieurs de ces places. Quelques directrices ont élaboré leur réponse de la façon suivante : elles ne comblaient pas toutes leurs places afin d'assurer la qualité de leur programmation ou parce que cela leur permettait la transition d'un groupe d'âge à un autre. Le fait d'avoir choisi délibérément de ne pas combler une place vacante était la principale raison fournie pour expliquer les places vacantes de 6,3 % des garderies qui affichaient incomplètes.

Les directrices pouvaient choisir parmi huit raisons pour expliquer leurs places vacantes. Un des choix était « autre, veuillez préciser ». Et les directrices pouvaient opter pour plusieurs raisons, ce que plusieurs ont fait. Le tableau 12.5 illustre la répartition des réponses pondérées des directrices.

Trois catégories principales se sont démarquées lorsque nous avons combiné les raisons fournies pour expliquer les places inoccupées dans les garderies :

- **Coût** (soulevé par 48,7 % de nos répondantes) : les tarifs ont augmenté au-delà de ce que les familles ont les moyens de payer, les niveaux de subventions n'ont pas été majorés pour s'ajuster à ces augmentations, les parents admissibles aux subventions ne peuvent en obtenir.

**Tableau 12.5**

<b>Raisons fournies par les directrices pour expliquer les places inoccupées dans leur garderie, 1998</b>	
<b>Raisons fournies pour expliquer les places inoccupées</b>	<b>Fréquence</b>
Moins de demande pour des places à temps plein	36,8 %
Les tarifs ont dépassé la capacité de payer des parents	31,6
Les garderies sont plus nombreuses, plus grande concurrence	25,7
Les parents qui y ont droit ne peuvent obtenir de subvention	24,6
Les parents sont plus nombreux à rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants	24,3
Les niveaux de subventions n'ont pas été majorés pour s'ajuster aux hausses de tarifs	21,4
Certaines places ne sont pas comblées délibérément	17,1
Modifications aux lois et règlements provinciaux	12,5
Autres raisons	37,7
Ne sais pas	1,9

**Nota :** Seules les directrices ayant fait état de places vacantes ont eu à fournir des raisons pour expliquer les places libres dans leurs garderies. Les pourcentages correspondent à la fréquence de leurs réponses.

- **Diminution de la demande pour des services de garde en garderie** (soulevé par 48 % de nos répondantes) : les parents sont plus nombreux à rester à la maison pour prendre soin de leurs enfants, la demande est moins grande pour des services de garde à temps plein.
- **Concurrence accrue** (soulevé par 25,7 % de nos répondantes) : les garderies sont plus nombreuses de sorte qu'il y a plus de concurrence pour recruter des enfants.

De plus, les directrices qui ont choisi « autre réponse » et élaboré leur réponse ont donné une quatrième raison, importante, pour expliquer les places vacantes : apparemment, plus de parents avaient recours à des membres de leur famille pour garder les enfants, à des « gardiennes » ou à des services de garde non régis et moins coûteux. Certaines directrices ont également mentionné d'autres raisons notamment les nouvelles modalités relatives à la fréquentation de la maternelle et les taux de chômage plus élevés.

Les places inoccupées en garderie s'expliquent par plusieurs facteurs, lesquels contribuent à ce qu'ultimement la garderie soit inabordable pour les parents ou ne soit accessible que si l'on comprime les salaires et les conditions de travail du personnel. Dans de telles circonstances, les directrices éprouvent des difficultés majeures qui, de toute évidence, portent atteinte à leur capacité d'investir dans l'infrastructure matérielle de la garderie, d'enrichir le programme d'activités, d'assurer la stabilité du personnel et de conserver le personnel qualifié.

## 12.2d Synthèse

La comparaison entre le nombre de garderies occupées à pleine capacité en 1991 et en 1998 (respectivement 37,5 % et 46,3 %) fait ressortir qu'il était moins difficile en 1998 de maintenir le niveau des inscriptions que cela ne l'était en 1991. Cependant, ces données ne dressent pas un portrait aussi juste que ne le font les taux d'inoccupation (le nombre de places inoccupées par rapport à la capacité d'accueil de la garderie). En 1998, à l'échelle du Canada, dans 7,5 % des garderies, le taux d'inoccupation dépassait 30 %. En Alberta, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, les taux moyens d'inoccupation étaient supérieurs à 10 % et dans ces provinces, près du tiers ou plus des garderies avaient un pourcentage de places à combler dépassant 20 %. La viabilité financière des garderies qui ont des taux d'inoccupation de cette importance est rudement mise à l'épreuve. Et à

l'autre extrême, nous retrouvons les garderies du Québec et du Manitoba; leur taux d'inoccupation se situait sous la barre de 4 % et moins de 6 % d'entre elles affichaient un pourcentage de places vacantes dépassant 20 %.

La raison principale fournie par près de la moitié des directrices pour expliquer les places vacantes dans leur garderie étaient les tarifs qui, selon elles, étaient trop élevés pour les parents. Quasiment autant ont dit que la raison principale était une diminution de la demande pour de la garde à temps plein et pour des services de garde en garderie. Selon les directrices, cette diminution de la demande est attribuable aux coûts des services; les parents ont plutôt recours à des membres de leur famille ou font appel à des services de garde non régis, deux formules de rechange moins coûteuses.

## 12.3 Recrutement, conservation et remplacement du personnel

*« Les parents travaillent à temps partiel, ils ont plusieurs emplois et suivent des cours en plus, et tout ça pour un petit salaire ... Ils se fient les uns aux autres, ont recours à des amis, aux grands-parents, aux gardiennes à domicile ».*

— Une directrice du Nouveau-Brunswick

Nous l'avons vu au chapitre 8, le taux de roulement du personnel en garderie pose un problème majeur et la difficulté à trouver du personnel de remplacement est exacerbée par le nombre élevé de personnes formées en services éducatifs à la petite enfance qui quittent le domaine pour un emploi mieux rémunéré dans un autre secteur. Les garderies sont soumises à la réglementation provinciale et territoriale en rapport avec les ratios adulte-enfant et les exigences de formation. Si elles ne réussissent pas à remplacer leurs employées qui quittent, elles peuvent se voir forcées de réduire le nombre d'enfants accueillis et, par le fait même, les revenus de la garderie; et ce, même si les frais fixes tels le loyer ou le paiement hypothécaire restent les mêmes.

### 12.3a Portrait à l'échelle canadienne

Nous avons demandé aux directrices de classer par ordre de difficulté (pas de problème, léger problème, problème majeur) cinq situations reliées à la dotation en personnel qu'elles avaient vécues au cours des 12 mois précédant notre collecte de données. Comme on peut le voir au tableau 12.6, recruter des employées qualifiées, disposer des ressources financières pour les rémunérer et être en mesure de les conserver, recruter

Tableau 12.6			
Cinq situations reliées à la dotation en personnel perçues comme problématiques, 1998			
Situation reliée à la dotation en personnel	Pourcentage de directrices indiquant chaque situation comme problématique		
	Problème mineur	Problème majeur	Total
Trouver des remplaçantes qualifiées	31 %	54 %	85 %
Disposer des ressources financières suffisantes pour engager du personnel qualifié	26	32	58
Recruter du personnel permanent qualifié	27	24	51
Conserver son personnel permanent qualifié	22	13	35
Soutenir financièrement ou libérer les employées qui suivent du perfectionnement professionnel	33	33	66

**Tableau 12.7**

**Cinq situations reliées à la dotation en personnel perçues  
comme des « problèmes majeurs », par province, 1998**

Province	Pourcentage de directrices ayant classé le problème comme étant « majeur »				
	Trouver des remplaçantes qualifiées	Disposer des ressources financières suffisantes pour engager du personnel qualifié	Recruter du personnel permanent qualifié	Conserver son personnel permanent qualifié	Soutenir financièrement ou libérer les employés qui suivent du perfectionnement professionnel
Colombie-Britannique	58,9 %	39,2 %	23,8 %	8,7 %	46,8 %
Alberta	72,5	67,1	61,7	37,5	59,2
Saskatchewan	79,7	49,1	45,7	32,7	39,8
Manitoba	81,3	59,9	46,3	21,5	53,8
Ontario	42,1	16,7	10,6	5,9	22,6
Québec	52,3	24,3	18,7	8,5	17,8
Nouveau-Brunswick	38,5	51,6	21,8	22,0	53,8
Nouvelle-Écosse	57,6	41,9	24,3	15,1	46,3
Île-du-Prince-Édouard	62,6	31,4	25,1	7,2	35,5
Terre-Neuve et Labrador	46,4	26,8	31,3	14,4	43,8
<b>CANADA</b>	<b>53,7 %</b>	<b>31,7 %</b>	<b>24,2 %</b>	<b>12,6 %</b>	<b>33,0 %</b>

**Nota :** Les données pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon n'apparaissent pas au tableau étant donné la petite taille de notre échantillon.

des remplaçantes qualifiées, et soutenir les employées qui suivent du perfectionnement professionnel représentent autant de défis auxquels ont dû se mesurer bon nombre des directrices de notre échantillon. Il semblerait que le problème le plus difficile à régler ait été le recrutement de personnel pour remplacer les employées régulières en congé de maladie, en vacances ou en congé autorisé. Par ailleurs, le tiers des directrices ont souligné que le fait d'avoir les ressources financières suffisantes pour engager du personnel qualifié et soutenir les employées qui se perfectionnent était une de leur principale préoccupation. On voit bien que les problèmes financiers sont toujours d'actualité.

À l'échelle du Canada, 58,5 % des directrices de garderie ont affirmé qu'au moins trois des cinq situations s'étaient avérées, dans une certaine mesure, problématiques. Près du quart des directrices (23 %) ont indiqué que trois ou plus des situations avaient posé des *problèmes majeurs* pour leur garderie au cours de la dernière année. Ce fut plus souvent le cas en Alberta et au Manitoba; respectivement 58,7 % et 51,5 % des directrices ont affirmé qu'au moins trois des situations leur avaient causé de graves problèmes.

### 12.3b Variations à l'échelle provinciale

Le tableau 12.7 indique que les directrices en Alberta, Saskatchewan et au Manitoba, notamment, éprouvent d'énormes difficultés à recruter des employées permanentes qualifiées et à les conserver à l'emploi de la garderie. Se trouver des remplaçantes qualifiées constitue aussi un problème épineux dans ces trois provinces. En Alberta, disposer des ressources suffisantes pour rémunérer convenablement des personnes qualifiées se démarque comme problème majeur. Il se peut que ce soit parce que l'économie albertaine étant forte, les personnes ont le choix d'autres emplois mieux rémunérés. Les niveaux de salaire en garderie en Alberta sont

bas (cf. tableau 6.3) et un fort pourcentage d'éducatrices qui quittent la garderie pour travailler ailleurs, choisissent un emploi à l'extérieur du domaine (cf. tableau 8.11).

Comme nous l'avons vu au chapitre 10 (section 10.5), quand une garderie moyenne a réussi à couvrir ses frais fixes : salaires, avantages sociaux, loyer ou paiement hypothécaire, et services publics, il lui reste à peine 3 % de son budget total pour appliquer à d'autres dépenses. Il ne faut pas être surpris du fait que le tiers des directrices ont dit que libérer leurs employées afin qu'elles suivent du perfectionnement professionnel ou leur fournir du soutien financier représentaient des *problèmes majeurs*.

### 12.3c Synthèse

En 1991, dans le cadre de l'étude *Garde à l'enfance*, les chercheurs avaient posé aux directrices de garderie une question similaire à la nôtre – quoique légèrement différente – pour savoir dans quelle mesure les cinq situations reliées à la dotation en personnel avaient occasionné des problèmes à la garderie au cours de l'année qui s'achevait. En 1991, le recrutement de remplaçantes qualifiées figurait au premier rang des problèmes vécus par la garderie (66 % des directrices) et disposer des ressources financières suffisantes pour embaucher du personnel qualifié au deuxième rang (61 % des répondantes). Le soutien au perfectionnement professionnel occupait le troisième rang (54 %) suivi du recrutement de personnel permanent qualifié (40 %) et de la conservation de son personnel permanent qualifié (30 %). En 1998, les garderies se confrontaient toujours aux mêmes problèmes épineux mais une plus forte proportion de directrices éprouvaient de la difficulté en ce qui a trait au recrutement de remplaçantes et d'employées permanentes qualifiées et au soutien au perfectionnement professionnel de leurs employées. L'ampleur des problèmes en matière de dotation de personnel variait considérablement d'une province à l'autre en 1998. En Alberta et au Manitoba, les directrices ont été beaucoup plus nombreuses à affirmer que trois ou plus des situations constituaient quant à elles des problèmes majeurs.

## 12.4 En résumé

L'information présentée dans ce chapitre vient renforcer les données exposées dans les chapitres précédents. Les garderies sont confrontées à des problèmes majeurs dans des secteurs aussi cruciaux que leur viabilité financière, le maintien de leur taux d'occupation et le recrutement et la conservation de personnel qualifié. À une époque où les connaissances portant sur la petite enfance et l'importance des premières années sont en pleine effervescence, alors que la fréquentation des services de garde à l'enfance est en pleine expansion, la situation qui prévaut dans les garderies au Canada n'est pas propre à favoriser la qualité de leurs services.

### Notes

- 1 Les données portant sur le financement des garderies figurent au chapitre 10 et au chapitre 11, section 11.2. Le chapitre 6 et la section 11.5 du chapitre 11 portent sur les salaires et les avantages sociaux. Les questions relatives au roulement du personnel sont abordées dans le chapitre 8.
- 2 FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 116.
- 3 FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 117.
- 4 Il n'existe pas de méthode normalisée pour calculer les taux d'inoccupation. Nous sommes au fait que l'exercice se complique lorsque l'on inclut à la fois les places à temps partiel et les places à temps plein et convenons que la formule utilisée fournit des données approximatives seulement. Les chercheurs qui veulent poursuivre l'analyse plus à fond et aborder les questions de coût devront recueillir plus de renseignements sur le nombre et l'âge des enfants inscrits, sur les places disponibles pour chaque groupe d'âge, sur la définition de temps partiel appliquée à chaque garderie et sur les tarifs demandés par chaque garderie.
- 5 Données pour 1991 tirées de FCSGE et ACPSGE, 1992, p. 137.

# Chapitre 13

## Faits saillants et leurs répercussions

*Gillian Doherty, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Jocelyne Tougas et Annette LaGrange*

### 13.1 Conditions requises pour des services de garde de bonne qualité

Les constats émergeant de la recherche en neuroscience viennent renforcer l'importance d'établir entre les jeunes enfants et les personnes qui s'en occupent – que ce soit leurs parents ou d'autres personnes – des interactions dynamiques, sensibles et adaptées aux différentes étapes de développement de l'enfant. Ces constats sont par ailleurs dans la lignée d'autres résultats provenant d'études rigoureuses et étayées, réalisées au cours des soixante-dix dernières années, à commencer par les notes méticuleuses de recherche tenues par Jean Piaget au cours des années 1920. Et ils correspondent également de près aux résultats des recherches portant sur les programmes compensatoires d'intervention précoce auprès des jeunes enfants à risque de souffrir des retards dans leur développement. Ces trois courants de recherche et leurs résultats comparables démontrent que les expériences que vivent les enfants dans leurs premières années de vie jettent les bases de leur développement émotionnel, social, langagier et cognitif ultérieur.

Pour ces raisons, les parents, les éducateurs, les législateurs et les chercheurs s'intéressent vivement aux expériences des enfants au cours de leur petite enfance. Les études ont démontré que les services de garde à l'enfance qui contribuent au mieux-être et au développement des enfants réunissent habituellement certaines conditions, dont les suivantes :

- des éducatrices avec une formation de niveau postsecondaire en services éducatifs à la petite enfance (SÉPE)<sup>1</sup>, qui se sentent valorisées<sup>2</sup>, qui sont rémunérées convenablement<sup>3</sup>, et qui, dans l'ensemble, sont satisfaites de leurs conditions de travail<sup>4</sup>;
- des directrices avec une formation de niveau postsecondaire en SÉPE et qui détiennent une formation spécialisée en administration<sup>5</sup>; et une
- continuité de la relation entre le personnel éducateur et les enfants<sup>6</sup>.

Le premier volet de la recherche *Oui, ça me touche!*, dont fait état ce rapport, s'est intéressé aux conditions prévalant dans les garderies au Canada et a exploré dans quelle mesure celles-ci correspondaient aux conditions propices aux services éducatifs et de garde à l'enfance de bonne qualité.

## 13.2 Faits saillants

### 13.2a Personnel chaleureux et engagé

Quatre-vingt-quinze pour cent des éducatrices et quasiment autant de directrices ont déclaré que le travail auprès des enfants était ce qui les gardait dans le domaine, cela, et la satisfaction de savoir qu'elles venaient en aide aux enfants et à leurs parents. Une éducatrice l'a exprimé ainsi : « *Observer l'expression d'un enfant qui découvre quelque chose de nouveau, c'est merveilleux. Savoir que j'ai la chance d'influencer la vie d'un enfant est tout simplement génial!* » Ce solide engagement envers les enfants, leur mieux-être et celui de leur famille, jette d'excellentes fondations pour construire un système de garde à l'enfance de bonne qualité. Toutefois, dans une mesure plus ou moins grande, les conditions prévalant dans les garderies des provinces et territoires au Canada ne sont pas propices à favoriser la qualité des services de garde.

### 13.2b Faible niveau d'éducation et de formation du personnel en garderie dans certaines provinces et certains territoires

Les résultats provenant de recherches importantes, réalisées à l'échelle des provinces canadiennes et de certains états américains, confirment la corrélation entre la formation de niveau postsecondaire spécialisée en SÉPE des intervenantes en garderie et la qualité de l'expérience que vivent les enfants qui fréquentent la garderie<sup>7</sup>. De ce corpus de recherche auquel viennent se greffer les constats d'autres recherches de moins grande portée, se dégage une recommandation : il faut au moins deux ans de formation de niveau postsecondaire spécialisée en SÉPE pour acquérir le bloc substantiel de connaissances et d'habiletés requises pour dispenser de bons services éducatifs et de garde à l'enfance en garderie<sup>8</sup>.

En 1998, 36 % des éducatrices en garderie du Nouveau-Brunswick, 21,9 % de celles du Manitoba et 17,4 % de celles de la Saskatchewan n'avaient aucune formation reliée aux services de garde à l'enfance. Par ailleurs, 26,2 % des éducatrices de l'Alberta, 21,3 % de celles du Yukon et 22,6 % de celles de la Saskatchewan avaient, pour toute formation spécialisée en SÉPE, suivi un cours de moins d'un an relié au domaine. En Colombie-Britannique, le niveau de formation spécialisée en SÉPE le plus élevé, chez 46,5 % des éducatrices en garderie, était un diplôme d'une durée d'un an ou moins en SÉPE. Ces résultats reflètent le peu d'exigences requises en matière de formation dans les provinces et territoires en question. Ainsi, au Nouveau-Brunswick, ni le personnel éducateur ni les directrices en garderie ne sont tenues d'avoir une quelconque formation en SÉPE. Les aides-éducatrices et éducatrices en Alberta ne sont tenues qu'à suivre un cours d'introduction d'une durée de 50 heures tandis qu'en Saskatchewan, elles doivent avoir suivi, au plus tard un an après avoir commencé à travailler en garderie, une session d'orientation d'une durée de 130 heures. Au Yukon, seulement la moitié des éducatrices dans une garderie doivent détenir une formation – soit un cours d'introduction d'une durée de 60 heures. Au Manitoba et en Colombie-Britannique, on exige que certaines employées détiennent un diplôme en SÉPE d'une durée de dix mois ou d'un an tandis qu'aucune formation n'est requise pour le reste du personnel (cf. annexe F).

Fait à noter, on ne semble pas pallier ce manque de formation préalable en SÉPE par beaucoup de formation en cours d'emploi. En dépit de l'explosion récente de nouvelles connaissances reliées au domaine de la petite enfance, on remarque une baisse dans le niveau de participation aux activités de perfectionnement professionnel. En 1991, seulement 13 % des éducatrices n'avaient pas suivi de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois; en 1998, ce pourcentage atteignait 23,8 %. Et chez celles qui avaient suivi du perfectionnement professionnel, il s'agissait habituellement d'activités ponctuelles, notamment des ateliers ou des colloques plutôt qu'un cours pouvant mener à l'obtention d'un diplôme supérieur.

### **13.2c Bon nombre de directrices n'ont pas la préparation requise pour s'acquitter de leur fonction**

Les directrices de garderie sont celles qui fixent les normes et qui établissent les attentes auxquelles doivent se conformer les éducatrices. Elles sont responsables du climat de la garderie, de son programme éducatif, de la qualité du milieu de vie des enfants ainsi que de l'environnement de travail des éducatrices. Pour ce faire, elles doivent bien comprendre le développement des enfants et savoir comment adapter la garderie en conséquence. Elles doivent posséder les connaissances et les habiletés pour faire preuve de leadership, gérer efficacement un budget et planifier à long terme. Par conséquent, on ne sera pas surpris de constater que les études démontrent un lien entre la qualité des services offerts en garderie, le niveau de formation spécialisée en petite enfance de sa directrice<sup>9</sup> et le fait qu'elle détienne une formation en gestion de services de garde et de ressources humaines<sup>10</sup>. En 1998, 47,8 % des directrices au Québec et 39,2 % des directrices du Nouveau-Brunswick n'avaient aucune formation en SÉPE. À l'échelle du Canada, moins du tiers des directrices en garderie (27,7 %) avaient une formation reconnue en gestion de services de garde.

### **13.2d Des budgets extrêmement serrés sont le lot des garderies**

De 1991 à 1998, les subventions gouvernementales versées à chaque année aux garderies ont été réduites ou abolies en Alberta, Terre-Neuve et Labrador, Nouveau-Brunswick, Ontario, Île-du-Prince-Édouard et au Yukon (cf. annexe E). Au travers le pays, sauf au Québec, les revenus des garderies étaient largement tributaires des frais de garde déboursés par les parents et des subventions pour frais de garde accordées aux familles à faible revenu (exonération financière). Les directrices sont très conscientes du fait qu'elles doivent maintenir les tarifs de garde au plus bas niveau possible afin que les parents puissent les défrayer, ce qui permet, en l'occurrence, de maintenir le taux d'occupation de la garderie. Une fois les frais fixes reliés aux salaires, avantages sociaux, loyer ou paiement hypothécaire et services publics couverts, les garderies ne disposent plus en moyenne que de 3 % ou moins de budget et ce, sans égard à leur province ou territoire de résidence (cf. tableau 10.10, chapitre 10). Les minces sommes qui restent doivent servir aux dépenses de nourriture pour les enfants, de jouets et d'équipement éducatifs, d'entretien et de réparation des installations, de formation en cours d'emploi du personnel, et ainsi de suite. Fonctionner à même un budget aussi restreint signifie que la garderie dispose de peu de ressources pour se procurer le matériel pédagogique et réaliser les activités éducatives essentielles à la qualité d'un programme éducatif. Au cours des trois années précédant la collecte de nos données, 17,4 % des directrices s'étaient vues contraintes à couper dans les activités de la garderie, notamment les ateliers de musique, d'arts et les sorties éducatives. La raison la plus fréquemment invoquée pour justifier ces compressions était les « contraintes budgétaires ».

En raison des restrictions budgétaires, les garderies ont de la difficulté à intégrer les enfants qui ont une incapacité, un problème de santé ou qui manifestent de graves problèmes affectifs ou de comportement. S'il est vrai que 70,1 % des garderies intégraient au moins un enfant avec des besoins spéciaux, beaucoup de directrices ont indiqué qu'elles avaient dû refuser un enfant avec des besoins spéciaux parce qu'elles manquaient de fonds pour embaucher du personnel supplémentaire ou se procurer l'équipement requis. Les services de garde destinés aux poupons et aux bambins coûtent plus cher à offrir par tête que les services de garde destinés à des enfants plus âgés. Parmi les directrices dont la garderie ne dispensait plus de services à la clientèle poupons et bambins, 46,7 % ont invoqué des raisons financières.

### 13.2e À l'échelle du Canada – salaires peu élevés et peu d'avantages sociaux

Il existe un lien entre le salaire des éducatrices et leur attitude vis-à-vis des enfants. Une mauvaise rémunération est reliée à des comportements – sévérité par exemple – qui ne stimulent pas le développement de l'enfant et, dans certains cas, peuvent même y nuire<sup>11</sup>. Les bas salaires sont aussi associés à un taux élevé de roulement du personnel<sup>12</sup>, situation qui a tout lieu de nous préoccuper étant donné l'importance de maintenir la continuité des soins fournis aux enfants pour assurer leur mieux-être à court terme et leur socialisation à long terme<sup>13</sup>. Depuis 1991, le pouvoir d'achat des salaires versés aux éducatrices est resté pratiquement le même ou a chuté dans certaines provinces (cf. tableau 6.3, chapitre 6). En 1998, le salaire annuel moyen d'une éducatrice à temps plein (une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants et peut avoir à superviser des aides-éducatrices) s'établissait à 22 717 \$. À l'échelle provinciale, le salaire annuel moyen versé à une éducatrice était inférieur à celui d'un préposé au stationnement au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, sensiblement le même à celui d'un préposé au stationnement en Alberta, au Manitoba et au Québec, et supérieur de moins de 2 000 \$ par année à celui des préposés au stationnement de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan (cf. tableau 6.5, chapitre 6). Au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador et en Nouvelle-Écosse, les salaires moyens des aides-éducatrices ou des éducatrices se situaient sous le seuil de faible revenu tel que fixé par Statistique Canada (cf. tableau 6.4, chapitre 6).

À l'échelle du Canada, près d'un cinquième des éducatrices à temps plein (17,8 %) ont révélé qu'elles détenaient un autre emploi rémunéré. Une majorité de ces personnes (81,1 %) ont précisé que c'était pour suppléer à leur revenu. En moyenne, les personnes qui occupent un autre emploi rémunéré y travaillent environ 6,7 heures par semaine, et ce à longueur d'année (seulement 2,1 % de personnes avec un tel emploi n'y travaillaient que durant leurs vacances). Offrir des services de garde de qualité est un travail exigeant à la fois au plan physique et émotionnel. Occuper un deuxième emploi puise dans les réserves d'énergie d'une personne et influe sur sa capacité d'écoute des enfants et sur son aptitude à leur offrir des soins propices.

Les avantages sociaux qui garantissent la sécurité à long terme, notamment les régimes d'assurance invalidité ou régimes de retraite, sont pratiquement inexistantes en garderie (cf. tableau 6.9, chapitre 6). Par exemple, moins de 25 % des éducatrices ont accès à un régime de retraite de la garderie. Leurs faibles salaires associés au peu d'avantages sociaux qu'on leur verse font qu'il est très difficile pour les employées de garderie de se préparer à la retraite. Par conséquent, les emplois en dehors du domaine des services de garde, qui sont mieux rémunérés et offrent une gamme plus intéressante d'avantages sociaux, paraissent très alléchants. À l'échelle canadienne, 72,7 % des aides-éducatrices, 74,7 % des éducatrices et 76,2 % des responsables de groupes avaient le sentiment qu'il leur faudrait quitter le domaine pour mieux gagner leur vie. Dans les 12 mois qui ont précédé notre enquête, 38,1 % des éducatrices qui avaient démissionné pour accepter un autre emploi ont choisi de travailler à l'extérieur du domaine de la garde à l'enfance.

### 13.2f Motivation à la baisse, notamment chez le personnel plus scolarisé ou de niveau supérieur

L'accès sur une base continue à des services de qualité en garderie repose essentiellement sur un personnel de direction et des éducatrices profondément engagés. Nous l'avons vu précédemment, un très fort pourcentage d'éducatrices et de directrices aiment bien le travail qu'elles font au quotidien et pourtant, nos résultats démontrent que leur motivation est au plus bas et laissent présager un roulement de personnel élevé. Seulement 8,2 % des éducatrices et 9,6 % des directrices ont dit qu'elles avaient l'impression de faire un travail respecté par la population en général. La proportion d'éducatrices qui nous ont répondu qu'elles ne choisiraient plus, si c'était à refaire, une carrière en services de garde a quasiment doublé de 1991 à 1998, passant de 16,2 % à 35,1 %. Pire encore, la proportion de celles qui ne choisiraient plus cette carrière était plus élevée parmi les employées dont le niveau d'éducation est le plus élevé. Chez les éducatrices détenant un baccalauréat ou plus dans un domaine connexe aux services à la petite enfance, 46 % ont indiqué qu'elles ne choisiraient plus de travailler dans le domaine si c'était à refaire, et 35,9 % des éducatrices avec un diplôme d'une durée de deux ans SÉPE partageaient ce point de vue. En revanche, seulement 23,7 % des personnes dont le niveau d'éducation le plus élevé se limitait à un diplôme d'études secondaires ont dit qu'elles n'opteraient plus pour le travail en garderie. Dans le cas

<b>Tableau 13.1</b>	
<b>Taux de roulement en fonction des salaires versés, aides-éducatrices et éducatrices, 1998</b>	
<b> Salaire horaire moyen versé à la personne la mieux rémunérée à ce poste</b>	<b> Taux de roulement moyen de la garderie</b>
Aides-éducatrices :	
moins de 8,50 \$	46,1 %
8,50 \$ à 10,99 \$	22,6 %
11,00 \$ et plus	16,9 %
Éducatrices :	
moins de 10,50 \$	40,0 %
10,50 \$ à 13,99 \$	22,7 %
14,00 \$ et plus	19,6 %

d'employées plus scolarisées, il appert que la disparité entre le salaire qu'on leur verse en garderie et celui qu'elles auraient dans un autre secteur, compte tenu de leurs années de formation, soit liée à l'insatisfaction qu'elles éprouvent à l'égard de leur choix de carrière. Par ailleurs, le pourcentage d'employées insatisfaites de leur choix de carrière augmente en fonction du niveau du poste occupé (aide-éducatrice, éducatrice, responsable de groupe). En effet, 33 % des aides-éducatrices ont dit qu'elles n'opteraient plus pour ce travail comparativement à 41,2 % des responsables de groupes.

Plus du cinquième des éducatrices en garderie (22,2 %) ont affirmé qu'elles ne s'attendaient plus à travailler dans le domaine des services de garde dans trois ans. La recherche nous apprend que les intervenantes en garderie qui manifestent leur intention de quitter leur emploi sont quatre fois et demie plus susceptibles de le quitter dans les 12 mois que celles qui n'expriment pas ce désir<sup>14</sup>.

### 13.2g Taux élevé de roulement de personnel

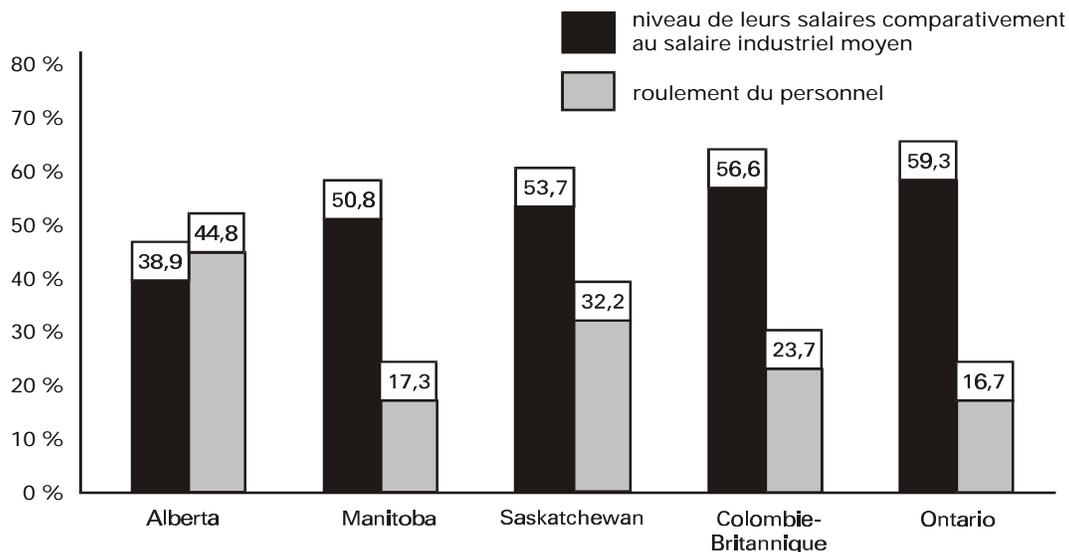
Les intervenantes en services de garde sont plus chaleureuses et davantage à l'écoute des enfants lorsque leur relation avec les enfants s'échelonne sur une plus longue période de temps<sup>15</sup>. Ce constat reflète nul doute le fait que l'éducatrice qui connaît bien un enfant a plus de facilité à décoder ses efforts de communication et à répondre à ses besoins en fonction de son rythme propre de développement. À l'échelle du Canada, 63,7 % des garderies ont indiqué qu'au moins une éducatrice ou aide-éducatrice avait quitté la garderie au cours des 12 derniers mois. Il est normal qu'une garderie, suite aux congés de maternité, retours aux études, déménagements de la famille, et ainsi de suite, soit assujettie à certain taux de roulement du personnel. Toutefois, les taux de roulement de personnel étaient beaucoup plus élevés que la moyenne canadienne (21,7 %) en Alberta et en Saskatchewan où ils atteignaient respectivement 44,8 % et 32,2 %.

Notre étude démontre que le faible niveau de rémunération du personnel est la principale cause des taux élevés de roulement de personnel en garderie. On a constaté qu'à mesure que le salaire horaire augmentait au sein d'une garderie le taux de roulement diminuait (cf. tableau 13.1).

Le graphique 13.1 montre le rapport existant, pour certaines provinces, entre le taux de roulement des éducatrices et le salaire horaire moyen des éducatrices à temps plein comparativement au salaire horaire industriel moyen versé à des employés salariés à temps plein, dans ces mêmes provinces. Nous avons utilisé les données provenant uniquement de provinces dont le taux de chômage se situait sous la moyenne canadienne en 1998 (de sorte que d'autres emplois étaient offerts sur le marché). Comme on peut le constater sur le graphique 13.1, le taux de roulement du personnel éducateur avait tendance à être plus élevé dans les provinces où les salaires des éducatrices étaient inférieurs au salaire industriel moyen.

Graphique 13.1

**Rapport entre le taux de roulement du personnel éducatrice et le niveau de leurs salaires comparativement au salaire industriel moyen, provinces sélectionnées, 1998**



Source : Salaire industriel moyen par province, Statistique Canada, 1999b; salaire moyen des éducatrices à temps plein calculé à partir du *Questionnaire destiné aux éducatrices*.

Nota : L'information du graphique 13.1 se rapporte aux éducatrices à temps plein et au salaire industriel moyen d'employés salariés à temps plein.

### 13.2h Variations et iniquités entre provinces et territoires

On retrouve sans cesse, dans diverses provinces canadiennes ou états américains, les mêmes conditions associées à la qualité des services de garde. Pourtant, cette cohésion n'existe pas au plan de la réglementation provinciale et territoriale en matière de formation en SÉPE; elle n'existe pas non plus en ce qui a trait aux subventions de fonctionnement que reçoivent les garderies ni aux subventions pour frais de garde versées aux familles à faibles revenus. Les exigences en matière de formation sont très variables. Au Nouveau-Brunswick, on n'exige aucune formation; en Alberta, toutes les employées de garderie sont tenues de suivre un programme d'orientation de 50 heures; en Ontario, la réglementation stipule qu'au moins une personne par groupe d'enfants doit détenir un diplôme de deux ans en SÉPE ou plus (cf. annexe F). Dans le même ordre d'idée, en Alberta, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve et Labrador, les gouvernements ne versent pas de subventions annuelles de fonctionnement aux garderies tandis qu'au Québec, le gouvernement est en train de mettre en œuvre un programme où les parents ne déboursent que cinq dollars par jour en frais de garde alors que l'État comble le manque à gagner de la garderie en lui versant une subvention annuelle (cf. annexe G). De plus, les seuils d'admissibilité à l'aide financière (subvention pour frais de garde) ainsi que la facilité qu'ont les familles admissibles à obtenir leur subvention varient d'une province et d'un territoire à l'autre<sup>16</sup>.

Ces variations ne sont pas étrangères aux différences que nous avons relevées entre provinces et territoires en matière de formation du personnel éducatrice (cf. tableau 4.3, chapitre 4), de salaires (cf. tableau 6.1, chapitre 6) et de taux de roulement de personnel (cf. tableau 8.1, chapitre 8). Elles sont aussi liées de près aux différences énormes dans les tarifs de garde que doivent déboursier les parents (cf. tableau 10.6, chapitre 10) et dans l'accès aux subventions pour frais de garde. L'abordabilité des services de garde en garderie dépend donc de la province ou du territoire de résidence tout comme les conditions qui favorisent la qualité de ses services.

### 13.2i La survie des services de garde en garderie risque d'être compromise

Les garderies doivent assumer leurs frais fixes quel que soit leur taux d'occupation. Quand plus de 20 % des places d'une garderie sont inoccupées, sa viabilité financière est dangereusement compromise. En 1998, 41,5 % des garderies en Alberta, 32 % des garderies en Nouvelle-Écosse et 31,2 % des garderies du Nouveau-Brunswick étaient confrontées à cette situation. Dans d'autres provinces, notamment Terre-Neuve et Labrador, le taux élevé de roulement du personnel et la difficulté de recruter des employées mettaient à dure épreuve la capacité de fonctionner des garderies. Nos résultats sont inquiétants en ce qu'ils témoignent de l'exode de leaders et de personnes appelées à occuper des postes de direction. En effet, dans plusieurs provinces, nous avons constaté que de forts pourcentages de responsables de groupes quittaient la garderie pour des emplois en dehors du domaine des services de garde (cf. tableau 8.8, chapitre 8).

## 13.3 Répercussions

Les résultats de notre recherche, publiés dans ce rapport, soulèvent les défis auxquels se butent actuellement les garderies pour offrir des services de garde à l'enfance de qualité. Il faut de toute urgence s'attaquer aux problèmes suivants :

1. les mécanismes actuels de financement des services de garde;
2. les faibles niveaux de rémunération, situation découlant directement de la façon dont on finance les services de garde;
3. la réglementation provinciale et territoriale en matière de formation, l'accès limité à la formation préalable et à la formation en cours d'emploi dans plusieurs provinces et territoires ainsi que les questions d'abordabilité;
4. la perception des directrices et des éducatrices du manque de respect de la part du public à leur égard; et
5. l'absence de politique coordonnée pour assurer à tous les enfants, quels que soient leur lieu de résidence et les revenus de leurs parents, l'accès à des services de garde de bonne qualité partout au Canada.

### 13.3a Mécanismes actuels de financement des services de garde

La façon de financer les services de garde actuellement au Canada contribue à maintenir à leur faible niveau les salaires des employées et à perpétuer le taux élevé de roulement du personnel, le tout influant négativement sur l'expérience des enfants en garderie. Sans compter que beaucoup de parents, qui ont besoin de services de garde ou qui en réclament, n'ont pas les moyens de se payer des services de garde réglementés.

Parce que les revenus des garderies reposent essentiellement sur les frais de garde versés par les parents et sur les subventions pour frais de garde accordées aux familles à faibles revenus, et étant donné que les garderies ne reçoivent pas de subventions gouvernementales, ou très peu, les directrices font ce qu'elles peuvent pour que les tarifs restent bas afin que les parents aient les moyens de fréquenter la garderie. Cette pratique de maintenir la tarification artificiellement basse, sans égard aux coûts réels des services éducatifs et de garde à l'enfance, entraîne l'adoption de budgets extrêmement serrés; à un point tel que la qualité des services de garde ne peut être assurée que si les employées elles-mêmes subventionnent par leur faible rémunération les coûts réels d'exploitation. On a attribué aux États-Unis une valeur aux subventions qui viennent ainsi des bas salaires des éducatrices : elles variaient de 153 dollars américains par mois par enfant à 535 dollars américains par enfant par mois, selon le type de garderie et l'âge des enfants concernés<sup>17</sup>. Les directrices ont indiqué que les difficultés éprouvées pour recruter du personnel hautement scolarisé, détenant les connaissances et habiletés requises pour offrir de bons services de garde, étaient reliées à la faible rémunération et au peu d'avantages sociaux dans le

secteur. Nos résultats montrent également que ces deux facteurs donnent aussi lieu au manque de motivation du personnel et au taux de roulement élevé. Lorsque le personnel change souvent au sein d'une garderie, les enfants manifestent plus de stress et cela nuit à la continuité des soins, facteur lié de près à la qualité des services. Ce sont les enfants qui écopent en fin de compte quand le budget de la garderie est comprimé au point où elle n'a pas les moyens de se procurer du matériel éducatif ni d'offrir un programme d'activités qui stimulent leur développement.

En dépit du fait que les directrices déploient des efforts pour maintenir les tarifs au plus bas, certains parents n'ont pas les moyens de faire garder leur enfant dans une garderie. En 1998, le tarif mensuel moyen pour un enfant à temps plein en garderie s'élevait à 531 \$ pour un poupon, 477 \$ pour un bambin, et 455 \$ pour un enfant d'âge préscolaire (3 ans à 5 ans et 11 mois). Une famille avec deux enfants de moins de six ans dont les enfants fréquentent la garderie à temps plein peut devoir déboursier jusqu'à 12 000 \$ par année. En ce moment, un parent a droit à une déduction fiscale annuelle pouvant atteindre 7 000 \$ par enfant de moins de sept ans<sup>18</sup>. Cependant, les parents doivent déboursier les frais de garde au fur et à mesure qu'ils utilisent les services et attendre plusieurs mois avant de recevoir leur remboursement d'impôts.

Bons nombres de jeunes parents amorcent leur carrière professionnelle et leurs revenus se situent donc au bas de l'échelle. Ces parents n'ont pas les moyens de verser jusqu'à 1 000 \$ par mois pour la garde de leurs enfants. Et malgré cela, il se peut que leurs revenus soient « trop élevés » pour leur donner droit à une subvention gouvernementale, même partielle, pour amortir leurs frais de garde. Dans la plupart des provinces et territoires, seules les familles à très bas revenus sont admissibles à l'aide financière. C'est dire que les parents qui n'ont pas les moyens de se payer des services de garde réglementés doivent ou bien laisser tomber leur deuxième revenu ou alors utiliser un mode de garde informel (non réglementé) qui coûte moins cher. Il faut savoir que les services de garde non réglementés n'ont pas de normes, mêmes minimales, à respecter en matière de santé et de sécurité et ne sont pas sujets à des contrôles externes.

Au cours des années récentes, il s'est écrit beaucoup de choses sur l'importance des services de garde de qualité pour la société dans son ensemble. On a répété également que, pour soutenir cette qualité, il fallait suppléer aux frais de garde versés par les parents et injecter des fonds publics en garderie<sup>19</sup>. Dans une étude publiée récemment, deux économistes canadiens (Gordon Cleveland et Michael Krashinsky) ont démontré que financer les services de garde de bonne qualité à même les fonds publics (en tenant pour acquis une contribution parentale moyenne de 20 %, établie en fonction de leurs revenus) procurerait à la société un retour sur son investissement de l'ordre de deux dollars pour chaque dollar dépensé<sup>20</sup>. Martha Friendly a clairement identifié les écueils qui guettent tout programme de financement public en matière de services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada, et ce en raison de l'histoire passée et récente des relations fédérales, provinciales et territoriales<sup>21</sup>. L'instauration d'un tel programme, lequel s'attaquerait aux problèmes d'abordabilité des services et de faible rémunération du personnel, exigerait de fortes doses de coopération, d'engagement, et de collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et entre les représentants des Premières nations. Quoiqu'il en soit, Friendly<sup>22</sup> et d'autres<sup>23</sup> croient qu'il est possible, en faisant preuve de volonté politique, d'y arriver au Canada. Ces personnes ont d'ailleurs mis au point des scénarios qui proposent des moyens d'aller de l'avant.

### 13.3b Niveaux de formation du personnel

Bons nombres d'études réalisées sur le sujet insistent fortement pour que la réglementation sur la formation en SÉPE requise du personnel en garderie soit compatible partout au pays et pour que les personnes occupant le poste « d'éducatrice » (responsable d'un groupe d'enfants) détiennent des titres de compétence en SÉPE dont l'obtention prend au moins deux ans (ou l'équivalent à temps partiel). Or, la réglementation de la plupart des provinces et territoires n'exige pas qu'une majorité du personnel éducateur d'une garderie détienne un tel diplôme, lequel est jugé minimal pour posséder les compétences de base requises pour travailler dans le domaine (cf. annexe F). Comme le démontre le tableau 4.3 au chapitre 4, 18,2 % du personnel éducateur à l'échelle du Canada n'a pas de formation en SÉPE ou alors a suivi un cours de moins d'un an. Nous croyons

également qu'il serait souhaitable que toutes les nouvelles directrices de garderie détiennent une formation reconnue en gestion de services de garde avant d'entrer en fonction. Aucune province et aucun territoire au Canada n'exige de ses directrices qu'elles aient suivi de formation spécialisée en gestion de services de garde et moins du tiers de nos répondantes possédaient une telle formation.

Resserrer la réglementation en matière de formation en SÉPE, hausser les niveaux de formation requis, et rendre la formation plus accessible, voilà des mesures qui exigeront des actions concertées et complémentaires de la part des gouvernements, des établissements de formation et du milieu des services de garde à l'enfance. Il faudra nécessairement une période de mise en œuvre graduelle pour permettre au personnel éducatif déjà en place de mettre à niveau ses compétences, s'il y a lieu, et aux collèges de produire des finissantes détentrices d'un diplôme d'une durée de deux ans en SÉPE.

La réglementation portant sur les niveaux de formation requis en SÉPE relève de compétence provinciale et territoriale. En plus de hausser les niveaux de formation requis, les gouvernements provinciaux et territoriaux (en partenariat avec le gouvernement fédéral) pourraient penser à offrir des incitatifs financiers aux établissements d'éducation pour les encourager à développer et à élargir leurs programmes d'études en services éducatifs à la petite enfance. Les deux paliers de gouvernement (fédéral et provinciaux-territoriaux) pourraient également voir à soutenir financièrement les étudiantes en leur offrant des bourses d'études et des prêts étudiants pour aider à amortir les coûts liés à des études collégiales ou universitaires. Il existe très peu de possibilités d'études à temps partiel ou à distance et cela constitue une véritable contrainte à la formation dans plusieurs endroits. On constate aussi des lacunes en rapport avec certains types de formation, notamment les cours spécialisés en soins destinés aux poupons ou en services de garde scolaire<sup>24</sup>. Les maisons d'enseignement pourraient contribuer à régler ces problèmes en élargissant les programmes d'études offerts actuellement et en concevant de nouvelles façons de dispenser les cours. Par ailleurs, si elles étaient financées suffisamment, les garderies pourraient privilégier l'embauche de candidates détentrices d'un diplôme de deux ans en SÉPE, incitant ainsi les personnes qui veulent un emploi à acquérir la formation requise. Être à même de verser des salaires qui tiennent compte de l'investissement qu'ont dû faire les diplômées dans leurs études constituerait également une façon d'inciter bon nombre de personnes à acquérir un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Les connaissances relatives au développement des enfants et à leurs divers besoins augmentent sans cesse de sorte que les concepts portant sur les pratiques exemplaires en matière de services de garde évoluent eux aussi constamment. La formation en cours d'emploi et le perfectionnement professionnel constituent donc des facteurs importants pour assurer la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance. On a tout lieu de s'inquiéter de la baisse de participation à des activités de perfectionnement professionnel de 1991 à 1998. La raison la plus fréquemment invoquée pour justifier la non participation était que « tout coûtait trop cher ». Venaient ensuite des raisons portant sur la pénurie d'activités de perfectionnement. Ces réponses illustrent clairement la nécessité et le bien-fondé des nouvelles initiatives qui permettront d'enrayer les problèmes d'abordabilité et d'accessibilité au perfectionnement professionnel et qui fourniront des occasions aux employées en garderie d'accroître leur compétence et de parfaire leurs connaissances.

### **13.3c Perception des directrices et des éducatrices du manque de respect de la part du public à leur égard**

Le fait qu'elles ne se sentent pas appréciées ni respectées pèse sur la motivation des intervenantes en garderie et influe sur leur taux de roulement. Cela peut également nuire au recrutement de nouvelles candidates pour le secteur. Nos résultats démontrent que les éducatrices et directrices sont plus nombreuses qu'auparavant à sentir que leur travail n'est pas valorisé ni reconnu par la population en général. Il faut donc lancer une campagne d'éducation populaire pour que la population fasse le lien entre l'importance – de plus en plus prouvée – des premières années de vie d'un enfant et la valeur du travail des personnes qui œuvrent en services de garde. Une telle campagne servirait également à accroître l'appui populaire en faveur d'investissements publics en services de garde et du versement de salaires équitables dans le secteur.

### 13.3d Absence de politiques coordonnées

Les objectifs que visent les services éducatifs et de garde à l'enfance destinés aux enfants d'âge préscolaire varient considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre et à l'intérieur des provinces et des territoires. On compte parmi ces objectifs : fournir aux enfants un environnement favorisant leur sain développement, préparer les enfants à intégrer l'école primaire, soutenir les parents qui travaillent et faciliter le passage des mères célibataires de l'aide sociale au marché du travail<sup>25</sup>. L'absence de vision commune à l'échelle du Canada en matière de services éducatifs et de garde à l'enfance, manifeste dans cette multiplicité d'objectifs, contribue à la disparité que l'on observe au plan des services offerts, des mécanismes de financement, de l'abordabilité des services et des normes en vigueur – lorsqu'elles existent. Ces iniquités et ce manque de cohésion soulèvent la nécessité de se donner une politique concertée à l'échelle des provinces et des territoires, laquelle serait élaborée à partir de pourparlers entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

#### Notes

- 1 Arnet, 1989; Berk, 1985; Dunn, 1993; Friesen, 1992; Howes 1983; Howes, Smith et Galinsky, 1995; Lyon et Canning, 1995; Ruopp *et al.*, 1979; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 2 Neugebauer, 1975; Whitebook *et al.*, 1982.
- 3 Berk, 1985; Jorde Bloom, 1988; Whitebook *et al.*, 1982; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 4 Berk, 1985; Phillips, Howes et Whitebook, 1991.
- 5 Jorde Bloom, 1992; Jorde Bloom et Sheerer, 1992; Bredekamp, 1989.
- 6 Kontos et Fiene, 1987; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 7 Par exemple, Doherty et Stuart, 1996; Helburn 1995; Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 8 Bredekamp et Copple, 1997; Goelman, à paraître; Pence et Griffin, 1991.
- 9 Bredekamp, 1989, p. 6; Helburn, 1995, p. 287; Jorde Bloom, 1992, p. 142.
- 10 Jorde Bloom, 1992, p. 142.
- 11 Whitebook, Howes et Phillips, 1990.
- 12 Helburn, 1995; Whitebook, Howes et Phillips, 1990; Whitebook, Sakai et Howes, 1997.
- 13 Clifford *et al.*, 1999, p. 8.
- 14 Manlove et Guzell, 1997, p. 157.
- 15 Kontos et Fiene, 1987, p. 63; Rubenstein et Howes, 1979, p. 18.
- 16 Childcare Resource and Research Unit, à paraître.
- 17 Culkin, Morris et Helburn, 1991, page 77. Notons que cette forme de subvention par les employées venait s'ajouter aux subventions gouvernementales pour frais de garde. Les calculs sont basés sur le manque à gagner à comparer aux salaires versés à des personnes oeuvrant à l'extérieur du domaine des services de garde et détenant le même niveau de formation reconnue.
- 18 Jenson et Stroick, 1999, tableau 4.
- 19 Cleveland et Krashinsky, 1998; Conseil des ministres de l'éducation, Canada, 1998; Friendly, à paraître; Keating et Hertzman, 1999; Kent, 1999; McCain et Mustard, 1999; Conseil national du Bien-être social, 1999b; Forum national sur la santé, 1997.
- 20 Cleveland et Krashinsky, 1998, p. 72.
- 21 Friendly, à paraître.
- 22 Friendly, à paraître.
- 23 Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance 1994; Conseil national du Bien-être social 1999b, chapitre 5.
- 24 Beach, Bertrand et Cleveland, 1998, p. 102 à 119.
- 25 Friendly, à paraître.

# Annexe A

## Questionnaire destiné aux éducatrices

### Instructions générales

Ce questionnaire s'adresse aux éducatrices qui travaillent directement auprès des enfants de moins de 6 ans. Il regroupe des questions qui nous permettront de dresser le portrait des éducatrices en garderie au Canada – vos expériences, votre formation, vos multiples rôles, vos sentiments à l'égard de la garderie et du secteur de la garde à l'enfance en général.

Pour beaucoup de questions, vous n'avez qu'à choisir et noircir la case vis-à-vis la réponse pertinente, parmi une liste de choix possibles. C'est dire que le questionnaire paraît plus long qu'il ne l'est. Selon nos essais préliminaires, il faut environ 35 minutes pour le remplir au complet. Veuillez répondre à **chaque question** à moins qu'il ne soit clairement indiqué de passer à une prochaine question. Pour répondre à toutes les questions, vous aurez peut-être à noircir la case « ne sais pas » ou « aucune de ces réponses ».

Tous les renseignements fournis demeureront confidentiels. Quand vous aurez terminé, n'oubliez pas de remplir le formulaire sur la dernière page pour participer au tirage pour gagner 50 \$. Veuillez glisser votre questionnaire rempli dans l'enveloppe-réponse préaffranchie et nous le retourner avant le **XXXXX** à :

Applied Research and Evaluation Services  
Université de la Colombie-Britannique  
2125, Main Mall, bureau 6  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6T 1Z4

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter Jocelyne Tougas, entre 9 heures et 17 heures (heure du Québec), au numéro sans frais suivant : 1 (888) 433-2885.

## Section A : Expérience en services de garde à l'enfance

A1 Travaillez-vous une majorité du temps avec un groupe particulier d'enfants?

- non (passez à A3)  
 oui

A2 À quel groupe d'âge appartiennent ces enfants? (Indiquez toutes les catégories qui s'appliquent)

- 0 - 17 mois  
 18 - 35 mois  
 3 - 4 et 5 ans

A3 Vous occupez-vous plus particulièrement d'un des programmes suivants dans la garderie?

- un programme pour les enfants avec des besoins spéciaux  
 une maternelle  
 un programme *Bon départ* ou d'intervention précoce  
 un programme FLS (français langue seconde)  
 un programme destiné aux enfants de mères adolescentes  
 aucun des programmes mentionnés

A4 Est-ce que vous avez la responsabilité de superviser les étudiantes en éducation de la petite enfance (ÉPE) qui viennent faire leur stage à la garderie?

- non (passez à A6)  
 oui

A5 Combien d'heures par semaine allouez-vous environ à la supervision d'étudiantes qui font leur stage à la garderie?

\_\_\_\_\_ heures par semaine

A6 **En plus** de vous occuper des enfants, au cours d'une **semaine de travail typique**, combien de temps allouez-vous à chacune des activités suivantes? Vous pouvez fournir un % approximatif. Nous comprenons que la somme de temps que vous passez à ces activités ne totalise peut-être pas 100 %.

\_\_\_\_\_ % planification et préparation (ex. préparer le matériel pour une activité)

\_\_\_\_\_ % interaction avec les parents (ex. conversation, appel au téléphone)

\_\_\_\_\_ % préparation de repas, collation et rangement

\_\_\_\_\_ % supervision de personnel (ex. répartition des tâches, évaluation de rendement)

\_\_\_\_\_ % rencontres avec des personnes autres que les parents

\_\_\_\_\_ % supervision de stagiaires (étudiantes en stage)

\_\_\_\_\_ % administration (ex. placer des commandes)

\_\_\_\_\_ % entretien (ex. nettoyage, réparation)

\_\_\_\_\_ % autre, SVP préciser \_\_\_\_\_

A7 Au cours d'une **semaine de travail typique** :

a) Combien d'heures devez-vous travailler normalement -horaire régulier?

\_\_\_\_\_ heures par semaine

b) Combien d'heures supplémentaires (s'il y a lieu) non payées faites-vous **à la garderie**?

(ex. assister aux rencontres de personnel, de parents, préparation de matériel pour les activités)

\_\_\_\_\_ heures par semaine

c) Combien d'heures supplémentaires (s'il y a lieu) non payées faites-vous **ailleurs qu'à la garderie**?

(ex. préparation d'activités pour le lendemain, à la maison)

\_\_\_\_\_ heures par semaine

A8 À quelle fréquence la garderie tient-elle des rencontres régulières de tout le personnel éducateur?

jamais

moins d'une fois par mois

une fois par mois

deux fois par mois

trois fois par mois

quatre fois par mois

plus de quatre fois par mois

A9 La rencontre du personnel a lieu :

pendant mes heures régulières de travail

en dehors de mes heures régulières; je suis payée en surtemps

en dehors de mes heures régulières; je ne suis pas payée

**NOTEZ BIEN** : Selon la province ou le territoire, différents termes servent pour désigner la fonction des personnes qui travaillent à la garderie. Pour assurer l'uniformité des réponses, veuillez prendre le temps de lire attentivement les définitions suivantes. Elles vous serviront pour répondre aux deux prochaines questions.

AIDE-ÉDUCATRICE s'applique à une personne qui travaille auprès des enfants sous la supervision d'une autre éducatrice, d'une responsable de groupe, ou de la directrice de la garderie.

ÉDUCATRICE s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser des aides-éducatrices.

RESPONSABLE DE GROUPE s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants et doit aussi superviser d'autres éducatrices.

- A10 En vous reportant à ces définitions, quelle était votre poste quand vous êtes **entrée** à la garderie?
- aide-éducatrice
- éducatrice
- responsable de groupe
- A11 En vous reportant à ces définitions, laquelle décrit le mieux votre **poste** actuel?
- aide-éducatrice
- éducatrice
- responsable de groupe
- A12 Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette garderie (inclure les congés, ex. congé de maternité)?
- \_\_\_\_\_ années et
- \_\_\_\_\_ mois
- A13 Depuis combien de temps occupez-vous votre **poste actuel** à la garderie (inclure les congés, ex. congé de maternité)?
- \_\_\_\_\_ années et
- \_\_\_\_\_ mois
- A14 Que faisiez-vous immédiatement avant de commencer à travailler dans cette garderie? (Noircir **une seule** case)
- travaillais dans une autre garderie
- offrais un service de garde familiale rémunérée chez moi ou chez l'enfant
- travaillais dans un autre domaine **relié** aux jeunes enfants
- travaillais dans un autre domaine **sans lien** aux jeunes enfants
- étais à l'école secondaire
- étais au collège ou à l'université
- ne travaillais pas et n'étudiais pas
- autre, SVP préciser \_\_\_\_\_
- A15 Depuis combien d'années travaillez-vous dans le domaine de la garde à l'enfance? (Travailler sous-entend 10 heures ou plus par semaine. **Inclure** votre travail actuel à la garderie mais **ne comptez pas** vos stages)
- moins d'un an
- un à trois ans
- plus de trois ans - moins de cinq ans
- plus de cinq ans - moins de dix ans
- plus de dix ans - moins de quinze ans
- plus de quinze ans
- A16 Dans combien de garderies avez-vous travaillé au cours des cinq dernières années, **excluant** les milieux où vous avez fait vos stages (durant votre formation) mais **incluant** la garderie où vous travaillez actuellement?
- \_\_\_\_\_ garderie (s)

## Section B : Salaires, avantages sociaux et conditions de travail

B1 À quelle fréquence recevez-vous un chèque de paie?

- chaque semaine  
 aux deux semaines  
 deux fois par mois  
 une fois par mois  
 autre, SVP préciser \_\_\_\_\_

B2 Ne comptant pas le surtemps, combien d'heures travaillez-vous approximativement durant chaque période de paie?

\_\_\_\_\_ heures

B3 Ne comptant pas le surtemps, quel est votre paie brute **avant** impôt et déductions?

\$ \_\_\_\_\_ par chèque de paie

B4 Ne comptant pas le surtemps, quel est votre paie nette **après** impôt et déductions?

\$ \_\_\_\_\_ par chèque de paie

B5 Si vous travailliez dans le domaine de la garde à l'enfance en avril dernier, indiquez votre statut d'emploi dans le **domaine de la garde à l'enfance** pour chacun des douze mois, entre le 1 avril 1997 et le 1 avril 1998. UNE seule case doit être noircie pour chaque mois. Si vous ne travailliez pas en services de garde en avril 1997, passez à B6.

Mois	Travaille t-plein (30 h ou plus par semaine)		Travaille t-partiel (moins de 30 h par semaine)		Ne travaille pas en s. de garde volontaire (voulais congé)		non volontaire (voulais travailler)	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avril 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mai 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
juin 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
juillet 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
août 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
septembre 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
octobre 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
novembre 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
décembre 1997	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
janvier 1998	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
février 1998	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mars 1998	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B6 Veuillez indiquer toutes les situations qui se sont appliquées à votre cas entre le 1 avril 1997 et le 1 avril 1998. La garderie a fermé ses portes une partie de l'année (compter seulement les périodes plus longues que le congé normal des Fêtes)

- mise à pied temporaire puis rappelée pour travailler à la même garderie  
 renvoyée à la maison une journée ou plus à cause du petit nombre d'enfants présents à la garderie  
 travaillé des heures ou des jours supplémentaires à cause de la demande saisonnière (ex : horaire étendu durant les récoltes)  
 aucune de ces réponses

B7 Comment se déterminent les augmentations de salaire dans votre garderie? Indiquez **toutes** les réponses qui s'appliquent.

- augmentation annuelle régulière
- ajustement régulier au coût de la vie
- liées à la formation supplémentaire/au perfectionnement
- performance au travail
- entente collective négociée par le syndicat ou une autre association, ex. un groupe d'employés
- suite à des négociations personnelles avec la directrice
- propriétaire/directrice décide
- conseil d'administration décide
- ne sais pas comment cela se décide
- autre, SVP précisez \_\_\_\_\_

B8 Au cours des **deux dernières** années, est-ce que votre salaire annuel :

- est resté le même
- a augmenté, parce que \_\_\_\_\_
- a diminué, parce que \_\_\_\_\_

B9 Parmi les éléments suivants, lesquels s'appliquent à votre garderie?

- description de tâche écrite
- contrat de travail écrit
- échelle de salaire écrite
- manuel des politiques du personnel
- évaluation régulière du personnel (par écrit)
- procédure officielle pour les griefs
- une pièce à l'usage exclusif du personnel
- une salle de toilette à l'usage exclusif du personnel
- un centre de documentation (collection de revues sur la garde à l'enfance et ouvrages de consultation pour le personnel)
- aucune de ces réponses

B10 Au cours des deux dernières années, est-ce que les avantages sociaux dans votre garderie

- sont demeurés les mêmes
- ont été augmentés
- ont diminué
- ne sais pas s'il y a eu des changements

B11 Êtes-vous représentée par un syndicat?

- non
- oui, lequel? \_\_\_\_\_
- ne sais pas \_\_\_\_\_

## Section C : Autre travail rémunéré

- C1 Nous voulons savoir si les éducatrices de la garderie ont d'autres emplois rémunérés et pour quelles raisons. En ce moment, avez-vous un autre emploi rémunéré à part votre travail à la garderie?
- non (passez à la section D)
- oui
- C2 À quel moment faites-vous cet autre travail rémunéré?
- seulement durant les vacances d'été
- seulement durant les mois d'ouverture de la garderie
- toute l'année (durant les vacances d'été et durant les mois d'ouverture de la garderie)
- autre, SVP préciser \_\_\_\_\_
- C3 Durant les mois d'ouverture de la garderie, approximativement combien d'heures par semaine en moyenne accordez-vous à cet autre emploi rémunéré?
- \_\_\_\_\_ nombre d'heures par semaine en moyenne
- C4 Pour quelles raisons faites-vous cet autre travail rémunéré ? SVP écrire votre réponse.
- \_\_\_\_\_

## Section D : Vos sentiments à l'égard du domaine de la garde à l'enfance

- D1 Selon vous, quels sont les trois aspects les plus **positifs** liés au travail en services de garde à l'enfance? Indiquez les **trois** plus importants selon vous.
1. \_\_\_\_\_ le plus positif
2. \_\_\_\_\_ 2<sup>e</sup> en ordre de grandeur
3. \_\_\_\_\_ 3<sup>e</sup>
- D2 Selon vous, quels sont les trois aspects les plus **négatifs** liés au travail en services de garde à l'enfance? Indiquez les **trois** plus négatifs selon vous.
1. \_\_\_\_\_ le plus négatif
2. \_\_\_\_\_ 2<sup>e</sup> en ordre de grandeur
3. \_\_\_\_\_ 3<sup>e</sup>
- D3 Avez-vous déjà démissionné d'un poste en services de garde à l'enfance?
- non (passez à D5)
- oui

- D4 Pour quelle raison **principalement** avez-vous démissionné de ce poste en services de garde? (Indiquez une seule raison. Si vous avez démissionné de plus d'un emploi, répondez à cette question en fonction de votre démission la plus récente)
- offre d'un meilleur emploi ailleurs
  - congé de maternité ou parental
  - déménagement de la famille
  - retour aux études
  - problèmes de garde pour mes propres enfants
  - trouvais le travail trop stressant
  - maladie
  - insatisfaite du salaire
  - insatisfaite des avantages sociaux
  - absence de possibilités de promotion
  - autre, SVP précisez
- D5. Croyez-vous que vous serez promue au sein de cette garderie?
- non
  - oui
- D6 Croyez-vous que vous pourriez faire plus d'argent ou avoir un poste plus prestigieux si vous changiez de garderie?
- non
  - oui
- D7 Croyez-vous qu'il faudrait que vous quittiez le domaine des services de garde pour faire plus d'argent ou avoir un poste plus prestigieux?
- non
  - oui
- D8 Est-ce que vous sentez que les connaissances et l'expérience que vous avez acquises en travaillant en garderie vous serviraient pour obtenir un emploi dans les domaines suivants (indiquez tous les domaines qui s'appliquent) :
- travail connexe aux services de garde, par ex. centre de ressources pour la famille, service de garde en milieu familial
  - un autre domaine lié aux enfants, par ex. organisme desservant des enfants avec des besoins spéciaux ou école primaire
  - un domaine sans lien avec la garde à l'enfance ou les jeunes enfants
  - ne sais pas
- D9 Selon vous, lesquels de ces groupes vous respectent, généralement, en tant que professionnelle en services de garde? (Indiquez **toutes** les réponses qui s'appliquent)
- votre propre famille
  - les familles des enfants qui fréquentent votre garderie
  - les autres personnes qui travaillent dans le domaine des services de garde
  - les professionnels d'autres domaines
  - vos amis et amies
  - le public en général
  - d'autres groupes, SVP préciser \_\_\_\_\_
  - aucun groupe

- D10 Vous attendez-vous à travailler dans le domaine de la garde à l'enfance dans trois ans d'ici?
- non, pourquoi pas? \_\_\_\_\_
- oui
- D11 Si vous étiez sur le point de choisir votre carrière, est-ce que vous choisiriez de travailler en services de garde?
- non, pourquoi pas? \_\_\_\_\_
- oui, pourquoi? \_\_\_\_\_
- ne sais pas

## Section E : Vos sentiments à l'égard de votre garderie

- E1. Indiquez **toutes** les affirmations qui expriment ce que vous pensez de votre **relation avec la plupart de vos collègues de travail, la plupart** du temps.

Si vous travaillez dans une garderie où vous êtes seule avec votre directrice (ou employeur), noircir cette case  et passez à E2

- mes collègues m'appuient et m'encouragent
- j'apprécie le contact avec mes collègues
- mes collègues sont difficiles à connaître
- mes collègues me font part de leurs préoccupations personnelles
- mes collègues critiquent mon rendement
- je sens que je ne peux pas avoir confiance en mes collègues
- mes collègues ne sont pas très serviables
- mes collègues partagent idées et ressources

- E2. Indiquez **toutes** les affirmations qui décrivent **votre relation avec la** personne qui vous supervise.  
La personne de qui je relève :

- m'encourage à explorer de nouvelles idées
- me surveille de trop près
- m'appuie et me fait des remarques utiles
- a des exigences élevées mais réalistes
- me fait sentir incompétente
- a confiance en mon jugement
- n'est pas disponible
- comprend les difficultés de concilier travail et famille
- est difficile à satisfaire

- E3 Indiquez **toutes** les affirmations qui expriment ce que vous pensez de **votre milieu de travail**.

- La garderie est un bel endroit éclairé où il fait bon travailler
- Je sais toujours où se trouvent les choses dont j'ai besoin
- Il faudrait du matériel et de l'équipement nouveaux pour bien m'acquitter de ma tâche
- Il nous faut un endroit à part où le personnel peut se détendre pendant la pause
- Je ne peux pas trouver un coin tranquille pour avoir une conversation privée
- C'est trop bruyant
- Les conditions correspondent à mes critères de propreté
- Les éducatrices ont une place pour ranger leurs effets personnels

E4 Indiquez **toutes** les affirmations qui expriment ce que vous pensez de **vos avantages sociaux et vos possibilités de promotion**.

- Ma paie est équitable étant donné ma formation et mes compétences
- Ma paie est équitable si je compare aux autres garderies
- Mon salaire ne reflète pas adéquatement le travail que je fais
- J'ai assez de vacances
- Mes avantages sociaux ne sont pas satisfaisants
- Je ne progresse pas aussi rapidement que je le souhaiterais
- Les possibilités de promotion sont bonnes

E5 Noircir la case qui décrit le mieux ce que vous pensez de **vos avantages sociaux et vos possibilités de promotion** la plupart du temps.

	jamais ou pas du tout	rarement/à un faible degré	à l'occasion	une bonne partie du temps	habituellement/ très fortement
Mon travail est stimulant et rempli de défis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens épuisée physiquement à la fin de ma journée de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il y a trop peu de temps pour faire tout ce qu'il y a à faire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens épuisée au plan émotionnel à la fin de ma journée de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai un impact positif sur la vie des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les politiques et les procédures de la garderie sont claires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens frustrée par ce travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je contrôle assez bien les facteurs qui jouent sur ma satisfaction à l'égard de mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sens que je me sers de mes compétences et aptitudes dans mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis fière de ma garderie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais que la garderie devrait offrir de meilleurs services mais je n'y peux rien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma garderie offre un programme d'activités bien adaptées aux enfants qui la fréquentent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma garderie soutient réellement les familles des enfants qui la fréquentent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E6 Indiquez toutes les affirmations qui s'appliquent à **la façon dont les décisions sont prises dans votre garderie, la plupart du temps**.

- On encourage les personnes à s'assumer et à prendre leurs propres décisions
- La directrice aime prendre la plupart des décisions
- Les gens ne se sentent pas libres d'exprimer leur point de vue
- Tout le monde contribue au contenu des rencontres du personnel
- Les gens apportent leurs commentaires mais les décisions sont déjà prises
- Les éducatrices prennent les décisions à propos des choses qui les concernent
- Les éducatrices sont rarement consultées
- La directrice tient compte de l'opinion de tout le monde dans les décisions importantes

E7 Voici une liste des tâches et décisions administratives normales. Combien d'influence exercez-vous actuellement sur chacune d'elles?

	Très peu d'influence	Un peu d'influence	Beaucoup d'influence
Placer les commandes de matériel et de fournitures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrevue et sélection de nouvelles employées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fixer les objectifs du programme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientation des nouvelles éducatrices	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planification des activités quotidiennes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Élaboration/modification des politiques internes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Influencer le processus par lequel les politiques sont élaborées ou adoptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E8 Combien d'influence aimeriez-vous exercer sur chacune de ces tâches et décisions?

	Très peu d'influence	Un peu d'influence	Beaucoup d'influence
Placer les commandes de matériel et de fournitures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrevue et sélection de nouvelles employées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fixer les objectifs du programme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientation des nouvelles éducatrices	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planification des activités quotidiennes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Élaboration/modification des politiques internes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Influencer le processus par lequel les politiques sont élaborées ou adoptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E9 Sur une échelle de 1 à 5, jusqu'à quel point sentez-vous que votre emploi est stable?

- 1 (pas stable du tout)
- 2 (pas stable)
- 3 (quelque peu stable)
- 4 (plutôt stable)
- 5 (très stable)

E10 Pensez-vous que vous allez encore travailler dans cette garderie dans un an?

- non ou probablement pas, pourquoi pas \_\_\_\_\_
- oui

## Section F : Formation scolaire antérieure

F1 Quel est votre niveau de **formation générale** le plus élevé?

- quelques années de secondaire
- diplôme d'études secondaires
- certificat de niveau collégial - un an
- certificat de niveau collégial - deux ans
- diplôme de niveau collégial - un an
- diplôme de niveau collégial - deux ans
- diplôme de niveau collégial - trois ans
- certificat universitaire
- baccalauréat
- certificat supérieur
- maîtrise et plus

F2 Quel est votre niveau le plus élevé d'éducation officielle **relié directement** au travail d'éducatrice en services de garde, à l'éducation de la petite **enfance, ou au développement de l'enfant** ? (SVP ne pas inclure le certificat de premiers soins et de RCR)

- aucun
- cours de moins d'un an offert par le gouvernement provincial
- certificat de niveau collégial - un an
- certificat de niveau collégial - deux ans
- diplôme de niveau collégial - deux ans
- diplôme de niveau collégial - trois ans
- certificat universitaire
- baccalauréat
- certificat supérieur
- maîtrise et plus

F3 Êtes-vous actuellement inscrite à un programme d'éducation officiel?

- non (passez à la section G)
- oui

F4 Vous étudiez en prévision de votre :

- certificat
- licence
- diplôme
- baccalauréat
- autre, SVP préciser \_\_\_\_\_

F5 Quel est votre champ de spécialisation (domaine)?

\_\_\_\_\_

F6 Pourquoi suivez-vous ce programme de formation? SVP donner votre raison (une) principale (la plus importante).

\_\_\_\_\_

## Section G : Perfectionnement professionnel

G1 Avez-vous participé, au cours des douze derniers mois, à une activité de perfectionnement professionnel, ex. congrès, atelier, ou cours? (ne pas inclure les activités que vous avez animées)

- non (passez à G4)
- oui

G2 Quel genre de perfectionnement professionnel avez-vous suivi au cours des 12 derniers mois? (ne pas inclure les activités que vous avez animées)

- congrès
- atelier
- cours avec unités (crédits) dans un établissement postsecondaire mais ne comptant pas pour le certificat ou le baccalauréat
- cours sans unité dans un établissement postsecondaire
- autre formation donnée en cours d'emploi
- autre, SVP préciser \_\_\_\_\_

G3 Est-ce que la garderie a contribué, d'une des façons suivantes, pour vous permettre de participer à ces activités de perfectionnement? (**ne pas inclure** la formation en cours d'emploi offerte dans votre propre garderie)

- remboursement des frais d'inscription
- congé non rémunéré pour participer (sur les heures de travail)
- congé **rémunéré** pour participer (sur les heures de travail)
- aucune de ces réponses

G4 Au cours des trois dernières années, quels sont les types d'ateliers ou de cours, s'il y a lieu, auxquels vous avez participé?

- intervention auprès d'enfants avec des comportements difficiles
- intervention auprès d'enfants avec des difficultés de langage ou d'élocution
- prévention d'abus/dépistage
- dépistage précoce de problèmes d'apprentissage
- aucune de ces réponses

G5 Avez-vous déjà suivi un cours traitant des préjugés ou de la diversité culturelle en services de garde?

- non
- oui

G6 Si vous **avez suivi** un atelier ou un cours, ou participé à un congrès (où vous n'étiez pas conférencière et où vous n'animeriez pas) au cours des douze derniers mois, noircir la case [] et passez à G7.

Si vous **n'avez pas suivi** d'atelier ou de cours, ni participé à un congrès au cours des douze derniers mois, précisez les raisons pour lesquelles vous n'avez pas participé et leur degré d'importance. SVP noircir la case vis-à-vis chacune des raisons potentielles.

	pas du tout importante	plutôt important	très importante
Aucun atelier, cours ou congrès à proximité de chez moi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'avais déjà suivi les cours et ateliers offerts dans ma région	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il y avait toujours un conflit d'horaire avec mes propres besoin de garde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne pouvais pas être libérée pour participer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je n'avais pas de renseignements sur les cours, ateliers ou congrès pertinents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tout coûtait trop cher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je n'avais pas de moyen de transport adéquat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aucun des cours, ateliers ou congrès ne correspondait à mes besoins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'étais simplement trop occupée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G7 Est-ce que vous avez donné une allocution ou animé un atelier destiné à un groupe de professionnelles, à part le personnel de votre garderie, au cours des douze derniers mois?

- non
- oui - Combien? \_\_\_\_\_

- G8 De quelle organisation ou association de services de garde êtes-vous membre actuellement?
- aucune
  - une association provinciale ou territoriale de services de garde
  - Fédération canadienne de services de garde à l'enfance (FCSGE)
  - Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE)
  - National Association for the Education of Young Children (NAEYC)*
  - autre, SVP précisez \_\_\_\_\_
- G9 À quel bulletin ou revue sur la garde à l'enfance êtes-vous abonnée ou lesquels lisez-vous régulièrement?
- aucune
- Précisez \_\_\_\_\_
- G10 Environ combien d'ouvrages professionnels et de livres sur la garde à l'enfance avez-vous lus au cours des 12 derniers mois?
- aucune
  - 1 à 3
  - 4 ou plus

## Section H : Renseignements personnels

Les questions de cette section ont rapport à vous, à votre milieu familial et à vos propres arrangements de garde (si vous avez des enfants). Vos réponses nous permettront de décrire les éducatrices en services de garde en tant que groupe.

- H1. Êtes vous
- homme
  - femme
- H2. Quel âge aviez-vous à votre dernier anniversaire de naissance?
- moins de 20
  - 20-24
  - 25-29
  - 30-34
  - 35-39
  - 40-44
  - 45-49
  - 50 et plus
- H3. Quel est votre état civil?
- mariée ou habitant avec partenaire
  - célibataire (comprend séparée, divorcée, veuve)

H4. Depuis combien de temps habitez-vous dans votre village ou ville

- moins d'un an
- 1 à 2 ans
- 3 à 5 ans
- plus de 5 ans

H5 Combien d'enfants (naturels, adoptifs, famille d'accueil, famille reconstituée) de chaque groupe d'âge habitent avec vous, à temps plein ou à temps partiel?

- aucun enfant ne vit avec moi (passez à H9)

\_\_\_\_\_ enfants de 0 à 17 mois

\_\_\_\_\_ enfants de 18 à 35 mois

\_\_\_\_\_ enfants de 3 à 5 ans

\_\_\_\_\_ enfants de 6 à 12 ans

\_\_\_\_\_ enfants de 13 à 18 ans

\_\_\_\_\_ enfants de plus de 18 ans

H6 Combien de ces enfants (s'il y a lieu) fréquentent la garderie où vous travaillez pendant vos heures de travail?

\_\_\_\_\_ enfants

H7 En tout, combien payez-vous de frais de garde pour **tous** vos enfants par mois?

- rien
- 1- 200 \$
- 201 - 400 \$
- 401 - 600 \$
- 601 - 800 \$
- 801 - 1000 \$
- plus de 1000 \$

H8 Est-ce que vous recevez de l'aide gouvernementale pour vos frais de garde?

- non
- oui

H9 Quel pourcentage (approximatif) des dépenses familiales sont couvertes par votre salaire?

- 80 % - 100 % des dépenses sont couvertes par mon salaire
- plus de 50 % mais moins de 80 %
- plus de 25 % mais moins de 50 %
- 25 % ou moins

## Section J : Recommandations visant le secteur de la garde l'enfance

J1 A quel point pensez-vous que chacun des éléments suivants pourrait être utile pour faire du milieu de la garde à l'enfance un endroit où il est plus satisfaisant de travailler? (SVP noircir une case par colonne pour chaque élément)

	n'aiderait pas du tout	aiderait un peu	aiderait énormément
Verser de meilleurs salaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Augmenter les avantages sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donner plus de pouvoir décisionnel aux éducatrices relativement à leur travail auprès des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promouvoir plus de respect pour les personnes qui travaillent dans le secteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fournir plus de ressources et de soutien aux garderies qui accueillent des enfants avec des besoins spéciaux ou avec des comportements difficiles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduire le ratio éducatrice/enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permettre de prendre des pauses régulières pendant la journée de travail sans la présence des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donner du temps à même l'horaire régulier (pas en surtemps) pour la préparation d'activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donner du temps à même l'horaire régulier pour communiquer avec les parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offrir des possibilités de formation continue à coût raisonnable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir des échelons de carrière (promotion)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, SVP préciser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J2 Quels ont été les trois problèmes les plus pressants, selon vous, auxquels a eu à faire face la garderie au cours de la dernière année?

1. \_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> plus pressant
2. \_\_\_\_\_ le 2<sup>e</sup> plus pressant
3. \_\_\_\_\_ le 3<sup>e</sup> plus pressant

**Nous vous remercions d'avoir rempli le questionnaire. Nous sommes conscients du temps et de l'effort que vous avez dû y mettre. Nous serions heureux de recevoir vos commentaires si vous voulez les noter au bas de cette page.**

**Veillez glisser votre questionnaire rempli dans l'enveloppe-réponse préaffranchie ci-jointe et nous le retourner à :**

**Applied Research and Evaluation Services  
Université de la Colombie-Britannique  
2125, Main Mall, bureau 6  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6T 1Z4**

**Si vous décidez de participer au tirage de 50 \$ destiné aux éducatrices, veuillez remplir le formulaire sur la page suivante. Vous pouvez nous le retourner dans l'enveloppe ci-jointe ou l'envoyer séparément à l'adresse mentionnée.**

# Annexe B

## Questionnaire destiné à la directrice

### Instructions générales

Ce questionnaire s'adresse à la directrice de la garderie et devrait être rempli par la **même personne** qui a rempli le sondage sur la garderie. Il regroupe des questions qui nous permettront de dresser le portrait des directrices de garderies au Canada – vos expériences, votre formation, vos multiples rôles, vos sentiments à l'égard de la garderie et du secteur de la garde à l'enfance en général.

Pour beaucoup de questions, vous n'avez qu'à choisir et noircir la case vis-à-vis la réponse pertinente, parmi une liste de choix possibles. C'est dire que le questionnaire paraît plus long qu'il ne l'est. Selon nos essais préliminaires, il faut environ 35 minutes pour le remplir au complet. Veuillez répondre à **chaque question** à moins qu'il ne soit clairement indiqué de passer à une prochaine question. Pour répondre à toutes les questions, vous aurez peut-être à noircir la case « ne sais pas » ou « aucune de ces réponses ».

Tous les renseignements fournis demeureront confidentiels. Veuillez glisser votre questionnaire rempli dans l'enveloppe-réponse préaffranchie et nous le retourner avant le **XXXXX** à :

Applied Research and Evaluation Services  
Université de la Colombie-Britannique  
2125, Main Mall, bureau 6  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6T 1Z4

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter Jocelyne Tougas, entre 9 heures et 17 heures (heure du Québec), au numéro sans frais suivant : 1 (888) 433-2885.

## Section A : Expérience en services de garde à l'enfance

- A1 En tant que directrice, est-ce que vous assumez aussi la tâche d'éducatrice auprès des enfants?
- non (passez à A3)
- oui
- A2 À quel groupe d'âge appartiennent les enfants dont vous avez spécifiquement la responsabilité lorsque vous agissez à titre d'éducatrice (indiquez toutes les catégories qui s'appliquent)?
- 0 - 17 mois
- 18 - 35 mois
- 3 - 4 - 5 ans
- A3 Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette garderie (inclure les congés, ex. congé de maternité)?
- \_\_\_\_\_ années et
- \_\_\_\_\_ mois
- A4 Depuis combien de temps occupez-vous votre **poste actuel** à la garderie (inclure les congés, ex. congé de maternité)?
- \_\_\_\_\_ années et
- \_\_\_\_\_ mois
- A5 Que faisiez-vous immédiatement avant d'entrer à cette cette garderie? (Noircir **une seule** case)
- travaillais dans une autre garderie
- offrais un service de garde familiale rémunérée chez moi ou chez l'enfant
- travaillais dans un autre domaine **relié** aux jeunes enfants
- travaillais dans un autre domaine des services sociaux mais **sans lien spécifique** aux jeunes enfants
- travaillais dans un domaine complètement différent
- étais au collège ou à l'université
- ne travaillais pas et n'étudiais pas
- autre, SVP préciser
- A6 Dans combien de garderies avez-vous travaillé au cours des cinq dernières années, **excluant** les milieux où vous avez fait vos stages (durant votre formation) mais **y compris** la garderie où vous travaillez actuellement?
- \_\_\_\_\_ garderie (s)
- A7 Depuis combien d'années travaillez-vous dans le domaine de la garde à l'enfance? (Travailler sous-entend 10 heures ou plus par semaine. **Inclure** votre travail actuel à la garderie mais **ne comptez pas** vos stages)
- \_\_\_\_\_ ans

A8 Au cours d'un **mois de travail typique**, environ combien de temps allouez-vous à chacune des activités suivantes? (Vous pouvez fournir un % approximatif. Veuillez prendre le temps de lire toute la liste avant de répondre)

- \_\_\_\_\_ % travail auprès des enfants
- \_\_\_\_\_ % planification et préparation (ex. préparer le matériel pour une activité)
- \_\_\_\_\_ % planification stratégique et établissement des objectifs de la garderie dans son ensemble
- \_\_\_\_\_ % interaction avec les parents (ex. conversation, appel au téléphone)
- \_\_\_\_\_ % supervision de personnel (ex. répartition des tâches, évaluation de rendement)
- \_\_\_\_\_ % rencontre individuelle ou de groupe pour conseiller à la programmation ou résoudre des conflits.
- \_\_\_\_\_ % rencontres avec des personnes autres que les parents ou les employées
- \_\_\_\_\_ % supervision de stagiaires (étudiants et étudiantes en stage)
- \_\_\_\_\_ % administration (ex. placer des commandes, comptabilité)
- \_\_\_\_\_ % entretien (ex. nettoyage, réparation)
- \_\_\_\_\_ % autre, SVP préciser \_\_\_\_\_

A9 Au cours d'une **semaine de travail typique** :

- a) Vous devez travailler normalement combien d'heures - horaire régulier?  
\_\_\_\_\_ heures par semaine
- b) Combien d'heures supplémentaires (s'il y a lieu) non payées faites-vous **à la garderie?** (ex. assister aux rencontres de personnel ou de parents)  
\_\_\_\_\_ heures par semaine
- c) Combien d'heures supplémentaires (s'il y a lieu) non payées mettez-vous sur des tâches reliées à votre travail, **ailleurs \ qu'à la garderie?** (ex. à la maison)  
\_\_\_\_\_ heures par semaine

NOTEZ BIEN : Selon la province ou le territoire, différents termes servent pour désigner la fonction des personnes qui travaillent à la garderie. Pour assurer l'uniformité des réponses, veuillez prendre le temps de lire attentivement les définitions suivantes. Elles vous serviront pour répondre aux deux prochaines questions.

AIDE-ÉDUCATRICE - s'applique à une personne qui travaille auprès des enfants sous la supervision d'une autre éducatrice, d'une responsable de groupe, ou de la directrice de la garderie.

ÉDUCATRICE - s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser des aides-éducatrices.

RESPONSABLE DE GROUPE - s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants et doit aussi superviser d'autres éducatrices.

COORDONNATRICE - s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un service particulier offert par un organisme multiservice lequel est administré par une directrice générale. La coordonnatrice peut à la fois avoir à travailler directement auprès des enfants et à accomplir des tâches administratives

DIRECTRICE-ÉDUCATRICE - s'applique à une personne qui travaille directement auprès des enfants et accomplit aussi des tâches administratives

DIRECTRICE ADMINISTRATIVE - s'applique à une personne qui accomplit strictement des tâches administratives.

A10 En vous reportant à ces définitions, quel était votre poste quand vous avez commencé à travailler dans cette garderie?

- aide-éducatrice
- éducatrice
- responsable de groupe
- coordonnatrice
- directrice-éducatrice
- directrice administrative \_\_\_\_\_

A11 En vous reportant à ces définitions, laquelle décrit le mieux votre poste actuel?

- aide-éducatrice
- éducatrice
- responsable de groupe
- coordonnatrice
- directrice-éducatrice
- directrice administrative \_\_\_\_\_

## Section B : Autre travail rémunéré

B1 Nous voulons savoir dans quelle mesure les employées de la garderie ont d'autres emplois rémunérés et pour quelles raisons. En ce moment, avez-vous un autre emploi rémunéré à part votre emploi à la garderie?

- non (passez à la section C)
- oui

B2 À quel moment faites-vous cet autre travail rémunéré?

- seulement durant les vacances d'été
- seulement durant les mois d'ouverture de la garderie
- toute l'année (durant les vacances d'été et durant les mois d'ouverture de la garderie)
- autre, SVP précisez \_\_\_\_\_

B3 Durant les mois d'ouverture de la garderie, approximativement combien d'heures par semaine accordez-vous en moyenne à cet autre emploi rémunéré?

\_\_\_\_\_ nombre d'heures en moyenne par semaine

B4 Pour quelles raisons faites-vous cet autre travail rémunéré? SVP écrire votre réponse.

\_\_\_\_\_

## Section C : Vos sentiments à l'égard du domaine de la garde à l'enfance

C1. Selon vous, quels sont les trois aspects les plus **positifs** de votre travail dans le domaine de la garde à l'enfance? (Inscrire les **trois** plus importants pour vous)

1. \_\_\_\_\_ le plus positif
2. \_\_\_\_\_ 2<sup>e</sup> en ordre d'importance
3. \_\_\_\_\_ 3<sup>e</sup> en ordre d'importance

C2. Selon vous, quels sont les trois aspects les plus **négatifs** de votre travail dans le domaine de la garde à l'enfance? Inscrivez les **trois** que vous trouvez les plus négatifs.

1. \_\_\_\_\_ le plus positif
2. \_\_\_\_\_ 2<sup>e</sup> en ordre d'importance
3. \_\_\_\_\_ 3<sup>e</sup> en ordre d'importance

C3. Avez-vous déjà démissionné d'un poste de **coordonnatrice** ou de **directrice** dans le domaine?

- non (passez à C5)  
 oui

C4. Quelle est la raison **principale** qui a motivé votre décision de démissionner de ce poste de coordonnatrice ou de directrice (veuillez n'indiquer qu'une seule raison)

- offre d'un meilleur emploi ailleurs  
 congé de maternité ou parental  
 déménagement de la famille  
 retour aux études  
 problèmes de service de garde pour mes propres enfants  
 trouvais le travail trop stressant  
 épuisement professionnel  
 maladie  
 pénurie de ressources et de soutien pour les enfants ayant des besoins spéciaux ou avec des comportements difficiles.  
 difficulté à composer avec le conseil d'administration  
 insatisfaite du salaire et des avantages sociaux  
 autre, SVP précisez \_\_\_\_\_

C5. Est-ce que vous anticipez des possibilités de promotion pour vous dans le domaine des services de garde au cours des cinq prochaines années?

- non  
 oui

C6 Anticipez-vous des possibilités de mutation latérale, toujours dans le domaine des services de garde, sans modification de statut pour vous, mais avec des responsabilités différentes?

- non  
 oui

C7 Veuillez indiquer si vous êtes déjà impliquée dans ce type d'activités ou si vous aimeriez y participer (noircir la case appropriée).

Activités	le fais déjà	aimerais ça
a) agir comme mentor auprès d'une directrice avec moins d'expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) superviser les stages des étudiantes en éducation de la petite enfance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) élaborer des contenus de cours/concevoir du matériel pédagogique pour les étudiantes en éducation de la petite enfance.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) enseigner au collégial ou à l'université en éducation de la petite enfance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) travailler dans un centre de ressources pour la famille ou un programme de ressources pour les services de garde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) faire de la recherche ou de la consultation en services de garde ou en éducation de la petite enfance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C8 Est-ce que vous pensez qu'il vous faudrait quitter le domaine de la garde à l'enfance pour gagner mieux votre vie ou acquérir plus de statut professionnel?

- non  
 oui

C9 Selon vous, lesquels de ces groupes vous respectent, de façon générale, en tant que professionnelle en service de garde? (Indiquez **toutes** les réponses qui s'appliquent)

- votre propre famille  
 les familles des enfants qui fréquentent votre garderie  
 les autres personnes qui travaillent dans le domaine des services de garde  
 les professionnels d'autres domaines  
 vos amis et amies  
 le public en général  
 d'autres groupes, SVP précisez \_\_\_\_\_  
 aucun groupe

C10 Vous attendez-vous à travailler dans le domaine de la garde à l'enfance dans trois ans d'ici?

- non, pourquoi pas? \_\_\_\_\_  
 oui

C11 Si vous étiez sur le point de choisir votre carrière, est-ce que vous choisiriez à nouveau de travailler en service de garde?

- non, pourquoi pas? \_\_\_\_\_  
 oui, pourquoi? \_\_\_\_\_  
 ne sais pas

## Section D : Vos sentiments à l'égard de votre garderie

D1 Si vous êtes propriétaire de votre garderie, noircir la case suivante  et passez à D2

Choisir toutes les réponses qui décrivent votre **relation avec la personne ou le** groupe à qui vous rendez des comptes ou qui ont à vous superviser. Cette personne ou ce groupe peut être propriétaire ou gérant de la garderie dans certains cas, ou un conseil d'administration ou un groupe agissant à ce titre dans d'autres cas. La personne ou le groupe de qui je relève

- m'encourage à explorer de nouvelles idées
- se mêle trop de la gestion quotidienne de la garderie - responsabilité qui devrait me revenir.
- ne comprend pas vraiment que mes priorités sont au niveau des enfants
- me consulte en matière d'élaboration de politiques
- a confiance en mon jugement
- n'est pas à l'écoute lorsque je sollicite un peu de direction
- est difficile à satisfaire
- m'appuie

D2 Noircir la case vis-à-vis les affirmations et dans la colonne qui correspond le mieux à la fréquence ou à l'intensité de vos sentiments à l'égard de votre **travail** à la garderie la plupart du temps

	Jamais/ou pas du tout	Rarement/à un faible degré	À l'occasion	Une bonne partie du temps	Habituellement/ très fortement
Mon travail est stimulant et rempli de défis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens épuisée physiquement à la fin de ma journée de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il y a trop peu de temps pour faire tout ce qu'il y a à faire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nous formons une belle équipe de travail mon personnel et moi-même	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon travail fait une différence dans la vie des enfants qui fréquentent ma garderie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens vidée au plan émotionnel à la fin de ma journée de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai un certain contrôle sur les décisions importantes qui affectent ma garderie ou mon personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À cause des exigences de l'emploi, j'ai de la difficulté à m'accorder du temps de ressourcement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens frustrée par ce travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sens que je peux mettre mes compétences et aptitudes au service de mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# OUI ÇA ME TOUCHE

D3 Noircir la case vis-à-vis les affirmations et dans la colonne qui correspond le mieux à ce que vous ressentez à l'égard de votre **garderie** la plupart du temps

	Jamais/ou pas du tout	Rarement/à un faible degré	À l'occasion	Une bonne partie du temps	Habituellement/ très fortement
Je suis fière de ma garderie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sais que nous devrions offrir de meilleurs services mais je n'y peux rien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma garderie offre aux enfants qui la fréquentent un programme éducatif bien équilibré	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma garderie soutient vraiment les familles des enfants qui la fréquentent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne m'intéresse pas à ce qui arrivera à cette garderie lorsque je partirai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma garderie est réellement un endroit agréable où travailler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il n'est pas facile de se sentir engagée face à cette garderie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D4 Est-ce que vous sentez que vous avez suffisamment accès aux services conseils/ consultatifs suivants lorsque vous êtes face à une situation délicate touchant un enfant ou sa famille ou lorsque vous avez à résoudre des conflits de personnel à l'intérieur de la garderie? (veuillez noircir chacune des cases qui correspond à une ressource disponible)

	suffisant	plutôt suffisant	pas du suffisant	pas disponible/ suffisant contacté
a) Directrice dans une autre garderie du voisinage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Enseignante ressource, éducatrice spécialisée, autre personne ressource	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Personnel enseignant du collège ou de l'université	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Infirmière en santé publique ou département de santé publique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Professionnelle en santé mentale des enfants ou clinique du comportement des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Psychologue de la commission scolaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Bureau local de l'aide à l'enfance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Phoniatre ou orthophoniste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Physiothérapeute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Ergothérapeute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Médecin ou pédiatre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D5 Sur une échelle de 1 à 5, jusqu'à quel point sentez-vous que votre emploi est stable?

- 1 (pas stable du tout)  
 2 (pas stable)  
 3 (quelque peu stable)  
 4 (plutôt stable)  
 5 (très stable)

D6 Pensez-vous que vous allez encore travailler dans cette garderie dans un an?

- non ou probablement pas, pourquoi pas \_\_\_\_\_  
 oui

## Section E : Formation scolaire antérieure

E1 Quel est votre niveau le **plus élevé** de formation tous domaines confondus? Veuillez noircir la case vis-à-vis le bon choix dans la première colonne et écrire le domaine de spécialisation dans la deuxième colonne.

Niveau d'éducation	Plus haut niveau	Domaine de spécialisation
a) Diplôme d'études secondaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Certificat collégial (1an)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Certificat collégial (2 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Diplôme collégial (1 an)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Diplôme collégial (2 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Diplôme collégial (3 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Certificat universitaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Diplôme universitaire (1 <sup>e</sup> cycle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Certificat supérieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Maîtrise ou doctorat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E2 Quel est votre niveau le plus élevé d'éducation formelle **reliée directement au** travail d'éducatrice en services de garde, à l'éducation de la petite enfance, ou au développement de l'enfant.

- je n'ai pas d'éducation formelle directement reliée au travail d'éducatrice en services de garde, à l'éducation de la petite enfance, ou au développement de l'enfant.
- \_\_\_\_\_

E3 Avez-vous un certificat, un diplôme ou un baccalauréat en administration des affaires ou en gestion de programmes éducatifs/services de garde?

- non
- oui, lequel \_\_\_\_\_

E4 Êtes-vous actuellement inscrite à un programme d'éducation formelle?

- non (passez à la section F)
- oui

E5 Vous étudiez en prévision de votre :

- certificat
- licence
- diplôme
- baccalauréat
- autre, SVP précisez \_\_\_\_\_

E6 Quel est votre domaine de spécialisation? \_\_\_\_\_

E7 Pourquoi suivez-vous cette formation? SVP donner votre raison (une) principale (la plus importante). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Section F : Perfectionnement professionnel

- F1 Avez-vous participé, au cours des douze derniers mois, à une activité de perfectionnement professionnel, par ex. un congrès, un atelier, ou un cours? (Ne comptez pas les activités que vous avez animées ni celles où vous étiez conférencière)
- non (passez à F4)
- oui
- F2 Quel type de perfectionnement professionnel avez-vous suivi au cours des 12 derniers mois? (Ne comptez pas les activités que vous avez animées ni celles où vous étiez conférencière)
- congrès
- atelier
- cours sans unité de valeur (crédit) offert dans un établissement postsecondaire
- cours avec unités de valeur mais ne comptant pas pour le baccalauréat
- autre formation offerte en cours d'emploi
- autre, SVP précisez \_\_\_\_\_
- F3 Est-ce que la garderie a contribué, d'une des façons suivantes, pour vous permettre de participer à ces activités de perfectionnement?
- remboursement des frais d'inscription
- congé non rémunéré pour participer (sur les heures de travail)
- congé **rémunéré** pour participer (sur les heures de travail)
- aucune de ces réponses
- F4 Au cours des trois dernières années, quels sont les types d'ateliers ou de cours, s'il y a lieu, auxquels vous avez participé?
- intervention auprès d'enfants avec des comportements difficiles
- intervention auprès d'enfants avec des difficultés de langage ou d'élocution
- intégration d'enfants avec des besoins spéciaux dans la programmation régulière
- prévention d'abus/dépistage
- dépistage précoce de problèmes d'apprentissage et de développement
- préjugés et diversité culturelle dans le contexte d'un service de garde
- aucune de ces réponses

F5 Si vous avez suivi un atelier ou un cours, ou participé à un congrès au cours des **douze derniers mois** (autrement qu'à titre d'animatrice ou de conférencière), noircir la case  et passez à G7.

Si vous n'avez pas suivi d'atelier ou de cours, ni participé à un congrès au cours des douze derniers mois, précisez les raisons pour lesquelles vous n'avez pas participé et leur degré d'importance. SVP noircir la case vis-à-vis chacune des raisons potentielles

	Sans importance aucune	Plutôt importante	Très importante
Aucun atelier, cours ou congrès à proximité de chez moi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'avais déjà suivi les cours et ateliers offerts dans ma région	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il y avait toujours un conflit d'horaire avec mes propres besoin de garde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne pouvais pas être libérée pour participer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je n'avais pas de renseignements sur les cours, ateliers ou congrès pertinents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tout coûtait trop cher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je n'avais pas de moyen de transport adéquat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aucun des cours, ateliers ou congrès ne correspondait à mes besoins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'étais simplement trop occupée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre raison	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F6 De quelle organisation ou association de services de garde êtes-vous membre actuellement? (veuillez indiquer toutes celles qui s'appliquent)

- aucune
- une association provinciale ou territoriale de services de garde
- Fédération canadienne de services de garde à l'enfance (FCSGE)
- Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE)
- National Association for the Education of Young Children (NAEYC)*
- autre, SVP précisez \_\_\_\_\_

F7 À quel journal ou revue sur la garde à l'enfance êtes-vous abonnée ou lequel ou laquelle lisez-vous régulièrement?

- aucune

Précisez \_\_\_\_\_

F8 Environ combien d'ouvrages professionnels et de livres sur la garde à l'enfance avez-vous lus au cours des 12 derniers mois?

- aucun
- 1 à 3
- 4 ou plus

F9 Avez-vous animé un atelier ou fait un exposé devant un groupe de professionnelles, excluant vos propres employées, au cours des douze derniers mois?

- non
- oui. Pour combien de personnes \_\_\_\_\_

- F10 Siégez-vous régulièrement à des comités intéressés aux enfants et aux services à la famille, par ex. planification et coordination de services avec d'autres groupes?
- non
- oui. À combien de rencontres de ce type avez-vous participé au cours des douze derniers mois? \_\_\_\_\_
- F11 Environ combien d'heures par mois accordez-vous à des rencontres ou aux tâches liées aux comités où vous siégez, ou à du travail en collaboration avec d'autres organismes communautaires?
- aucune
- \_\_\_\_\_ heures par mois

## Section G : Renseignements personnels

Les questions de cette section s'intéressent à vos antécédents personnels, votre milieu familial et à vos propres arrangements de garde (pour celles qui ont des enfants). Ces renseignements nous serviront à dresser un portrait des directrices de garderies.

- G1. Êtes vous
- homme
- femme
- G2. Quel âge aviez-vous à votre dernier anniversaire de naissance?
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50 ou plus
- G3. Quel est votre état civil?
- mariée ou vivant avec partenaire
- célibataire (comprend séparée, divorcée, veuve)
- G4. Depuis combien de temps habitez-vous dans votre village ou ville
- moins d'un an
- 1 à 2 ans
- 3 à 5 ans
- plus de 5 ans

G5 Combien d'enfants (naturels, adoptifs, famille d'accueil, famille reconstituée) de chaque groupe d'âge habitent avec vous à temps plein ou à temps partiel?

aucun enfant ne vit avec moi (passez à G9)

\_\_\_\_\_ enfants de 0 à 17 mois

\_\_\_\_\_ enfants de 18 à 35 mois

\_\_\_\_\_ enfants de 3 à 5 ans

\_\_\_\_\_ enfants de 6 à 12 ans

\_\_\_\_\_ enfants de 13 à 18 ans

\_\_\_\_\_ enfants de plus de 18 ans

G6 Combien de ces enfants (s'il y a lieu) fréquentent la garderie où vous travaillez pendant vos heures de travail?

\_\_\_\_\_ enfants

G7 En tout, combien payez-vous de frais de garde pour **tous** vos enfants par mois?

rien

1- 200 \$

201 - 400 \$

401 - 600 \$

601 - 800 \$

801 - 1000 \$

plus de 1000 \$

G8 Est-ce que vous recevez de l'aide gouvernementale pour vos frais de garde?

non

oui

G9 Quel pourcentage (approximatif) de vos dépenses familiales sont couvertes par votre salaire?

80 % - 100 % des dépenses sont couvertes par mon salaire

plus de 50 % mais moins de 80 %

plus de 25 % mais moins de 50 %

25 % ou moins

## Section H : Recommandations visant le secteur de la garde à l'enfance

H1 À quel point pensez-vous que chacun des éléments suivants pourrait être utile pour faire du milieu de la garde à l'enfance un environnement où il est plus satisfaisant de travailler? (SVP noircir une case par colonne pour chaque élément)

	n'aiderait pas du tout	aiderait un peu	aiderait énormément
Verser de meilleurs salaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Augmenter les avantages sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donner plus de pouvoir décisionnel aux employées en rapport avec leur travail auprès des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promouvoir plus de respect pour les personnes qui travaillent dans le secteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fournir plus de ressources et de soutien aux garderies qui accueillent des enfants avec des besoins spéciaux et avec des comportements difficiles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduire le ratio éducatrice/enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permettre de prendre des pauses régulières pendant la journée de travail sans la présence des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donner du temps à même l'horaire régulier (pas en surtemps) pour la préparation des activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donner du temps à même l'horaire régulier pour communiquer avec les parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offrir des possibilités de formation continue à coût raisonnable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir des échelons de carrière (promotion)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H2 Selon vous, et en vous appuyant sur votre expérience, est-ce que vous croyez que la réglementation provinciale/territoriale devrait exiger un niveau minimum de formation ou d'expérience antérieure pour les directrices de garderie? Si oui, quelles seraient ces exigences minimales? (veuillez choisir toutes les catégories qui s'appliquent)

- aucune exigences minimales
- certificat/diplôme de 2 ans en éducation de la petite enfance ou dans un domaine connexe
- diplôme universitaire en études de l'enfant, ÉPE ou dans un domaine connexe
- cours en gestion de services de garde
- cours en administration
- cours sur l'intégration des enfants avec des besoins spéciaux
- cours sur les préjugés et la diversité culturelle en milieux de garde

H3 Quels ont été les trois problèmes les plus pressants auxquels a été confrontée la garderie au cours de la dernière année?

1. \_\_\_\_\_ le plus pressant
2. \_\_\_\_\_ le 2<sup>e</sup> en ordre d'importance
3. \_\_\_\_\_ le 3<sup>e</sup> en ordre d'importance

**Nous vous remercions d'avoir rempli le questionnaire. Nous sommes conscients du temps et de l'effort que vous avez dû y mettre. Nous serions heureux de recevoir vos commentaires si vous voulez les noter au bas de cette page.**

# Annexe C

## Sondage sur la garderie

### Instructions générales

Nous voulons en s'avoir plus sur votre garderie – les enfants qui la fréquentent, son organisation financière, ses ressources humaines, les salaires et conditions de travail des employées, et les changements qui ont été apportés à vos pratiques et politiques administratives depuis trois ans. Ce questionnaire s'adresse à la directrice de la garderie, sa propriétaire ou la personne qui agit à titre de directrice au sein d'un organisme multiservice responsable de plusieurs programmes.

Veuillez, s'il-vous-plaît, répondre à chacune des questions à moins d'indications contraires. Pour répondre à chaque question, il se peut que vous ayez à noircir la case « ne sais pas » ou à indiquer S/O (sans objet).

Est-ce que vous êtes dans un service où il y a plusieurs garderies sous la responsabilité d'une seule administratrice ou directrice?

- non  
 oui

Si c'est le cas, veuillez répondre à ce sondage pour **une seule** des garderies. Le sondage peut être rempli par la personne responsable de toutes les garderies ou par la personne responsable de cette seule garderie.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter Jocelyne Tougas, entre 9 heures et 17 heures (heure du Québec), au numéro sans frais suivant : 1 (888) 433-2885.

## Section A : Les enfants qui fréquentent votre garderie

- A1 Actuellement, combien d'enfants sont inscrits à votre garderie pour chacun de groupes d'âge suivants? (Veuillez inscrire un chiffre ou « 0 » dans chaque cellule. Notez bien : « temps partiel » désigne une situation où les enfants fréquentent la garderie une partie de la journée ou une partie de la semaine seulement)

Groupe d'âge	Nombre à temps plein	Nombre à temps partiel
0 à 17 mois		
18 mois à 3 ans		
3 ans à 4,11 ans		
5 ans et plus		

- A2 Est-ce que toutes vos places au permis sont comblées? (aux fins de cette question, il n'est pas nécessaire de faire la distinction entre places à temps plein et places à temps partiel)

- non  
 oui (Passez à A5)

- A3 Veuillez indiquer le nombre de places - équivalence temps plein (ETP) - qui ne sont pas présentement comblées (veuillez inscrire un chiffre, « 0 », ou S/O vis-à-vis chaque groupe d'âge, selon le cas).

Groupe d'âge	Nombre de places non comblées
0 à 17 mois	
18 mois à 3 ans	
3 ans à 4,11 ans	
5 ans et plus	

- A4 Quelle est ou quelles sont les raisons principales pour expliquer ces places non comblées? (Veuillez noircir la case vis-à-vis toutes les raisons qui peuvent, selon vous, contribuer à cette situation).

- Changements dans la réglementation ou la loi provinciale  
 Augmentation des frais de garde au-delà de ce que les parents peuvent assumer  
 L'aide financière n'a pas suivi le rythme d'augmentation des frais de garde  
 Les parents admissibles ne peuvent pas obtenir de subvention  
 Un plus grand nombre de parents restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants  
 La demande a baissé pour les places à temps plein  
 Les garderies sont plus nombreuses, ce qui entraîne plus de concurrence pour recruter les enfants  
 Nous n'avons pas comblé toutes nos places intentionnellement  
 Autre raison, SVP préciser \_\_\_\_\_  
 Ne sais pas

A5 Combien d'enfants inscrits présentement dans votre garderie y sont depuis un an ou plus? (veuillez inscrire un chiffre, « 0 », ou S/O vis-à-vis chaque groupe d'âge, selon le cas)

\_\_\_\_\_ enfants de moins de trois ans

\_\_\_\_\_ enfants entre trois ans et cinq ans

A6 Environ combien d'enfants fréquentant votre garderie ne parlent ni anglais ni français à la maison?

Environ \_\_\_\_\_

A7 Combien d'enfants avec des besoins spéciaux, s'il y a lieu, votre garderie accueille-t-elle présentement? Notez bien : aux fins de cette question, « besoins spéciaux » désigne des enfants qui ont une incapacité physique ou intellectuelle diagnostiquée par un ou une professionnelle de la santé, tel médecin ou orthophoniste. Inclure les enfants qui ont été diagnostiqués fragiles au plan physique ou perturbés au plan émotionnel.

\_\_\_\_\_ temps plein

\_\_\_\_\_ temps partiel (c.-à-d. une partie de journée ou de la semaine)

A8 Est-ce que votre garderie a dû refuser d'accueillir un enfant avec des besoins spéciaux au cours des trois dernières années?

non (passez à A16)

oui. Si oui, indiquez en noircissant la case chaque raison qui s'applique.

Il aurait fallu apporter des modifications à la structure de la bâtisse.

Manque d'argent pour l'achat de l'équipement nécessaire

Manque d'argent pour engager le personnel supplémentaire requis

Les éducatrices ne sentaient pas qu'elles avaient la formation adéquate pour répondre aux besoins de l'enfant

Les éducatrices croyaient que la présence de l'enfant dans la garderie créerait trop de stress

Les éducatrices croyaient que la présence de l'enfant aurait un impact négatif sur les autres enfants

Nous n'avions pas accès à des ressources extérieures (par ex. physiothérapeute, enseignante ressource, conseillère en intervention précoce)

L'enfant avait des problèmes de santé complexes en dehors de notre champ de compétence (par ex. cathétérisation, alimentation par sonde)

L'enfant avait un problème grave lié au développement ou souffrait d'autisme

Nous avons déjà atteint le maximum de notre capacité d'accueil d'enfants avec des besoins spéciaux

Autre raison, SVP préciser \_\_\_\_\_

A9 Au cours des trois dernières années, est-ce que votre garderie a offert des formations maisons, ou engagé une personne pour donner de la formation, ou payé une éducatrice pour qu'elle suive une formation ou un atelier sur un des sujets suivants? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

cours traitant des préjugés ou de la diversité culturelle dans le contexte d'un service de garde

s'occuper d'enfants avec des incapacités physiques ou qui sont physiquement fragiles

apprentissage de modes de communication de remplacement (langage des signes)

programme d'activités pour les enfants avec des retards de développement

gestion des comportements difficiles

aucun de ces cours

## Section B : Organisation financière

B1 Quel est le tarif à la garderie pour les parents qui paient le **plein** montant? (Veuillez inscrire le tarif ou S/O dans chaque cellule du tableau. Notez bien : « temps partiel » s'applique aux cas où les enfants sont à la garderie une partie de la journée ou de la semaine seulement)

Groupe d'âge	à temps plein	à temps partiel
0 - 17 mois		
18 mois - 3 ans		
plus de 3 mois à 5.11 ans		
âge scolaire		

B2 Combien d'enfants à la garderie reçoivent une subvention du gouvernement pour payer une partie ou la totalité de leurs frais de garde?

\_\_\_\_\_ enfants

B3 Est-ce que votre garderie offre des rabais à certains des enfants qu'elle reçoit?

non (passez à B5)

oui

B4 Quels enfants ont accès à un rabais à votre garderie? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

enfants des employées de la garderie

enfants avec des frères ou des soeurs fréquentant la garderie

autre, SVP préciser \_\_\_\_\_

B5 Quels pourcentages des revenus (en espèce) de la garderie proviennent de chacune des sources suivantes? (Une approximation suffira. Ne pas inclure les dons en nature. Notez bien : certaines des subventions gouvernementales mentionnées dans la liste ne sont peut-être pas disponibles dans votre province/territoire)

\_\_\_\_\_ % contribution des parents

\_\_\_\_\_ % exonération financière pour les parents à bas revenus

\_\_\_\_\_ % subvention pour augmenter les salaires

\_\_\_\_\_ % subvention pour la formation ou l'embauche de personnel

\_\_\_\_\_ % subvention de fonctionnement/équipement

\_\_\_\_\_ % financement provenant d'entreprises

\_\_\_\_\_ % campagne de financement entreprise par la garderie

\_\_\_\_\_ % autre, SVP préciser \_\_\_\_\_

B6 Quels types de dons en nature recevez-vous? (Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.)

- loyer subventionné ou gratuit
- subventions pour chauffage, éclairage, eau et gaz naturel
- subventions pour l'entretien/concierge
- subventions pour services administratifs, par ex. comptabilité
- jouets ou équipement
- fournitures
- nourriture
- services conseils du collège, de l'université
- autre, SVP préciser \_\_\_\_\_
- aucune

B7 Est-ce qu'il y a eu des augmentations ou des diminutions significatives dans vos revenus en espèce ou dans les dons en nature au cours des trois dernières années?

- non (passez à B9)
- oui

B8 Quels sont les types de changements touchant les revenus en espèce et les dons en nature vécus par votre garderie au cours des trois dernières années? (Veuillez noircir une case vis-à-vis chaque réponse)

Revenus en espèce/dons en nature	augmentation	diminution	aboli
Contribution des parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N/A
Subventions du gouvernement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aide financière aux parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Campagne de financement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dons en nature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, veuillez préciser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B9 Environ quel pourcentage de votre budget annuel actuel va aux postes suivants (veuillez prendre note que le total peut être moins élevé que 100 % étant donné que tous les types de dépenses possibles ne sont pas mentionnés) :

\_\_\_\_\_ % salaires du personnel? Veuillez **vous inclure** ainsi que tous les membres du **personnel éducateur**

**et de soutien**

\_\_\_\_\_ % avantages sociaux? Veuillez **vous inclure** ainsi que tous les membres du **personnel éducateur et**

**de soutien**

\_\_\_\_\_ % loyer ou paiement de l'hypothèque?

\_\_\_\_\_ % services publics (chauffage, éclairage, eau, gaz naturel)?

## Section C : Organisation de la garderie

- C1 Quelles sont les heures régulières d'ouverture de la garderie? (Veuillez préciser l'horaire pour chaque jour où la garderie est ouverte, par ex. 7 h à 19 h. Écrire « fermée », les jours où la garderie n'est pas ouverte)

Jours de la semaine	Heures d'ouverture de la garderie
Lundi	
Mardi	
Mercredi	
Jeudi	
Vendredi	
Samedi	
Dimanche	

- C2 Si vous fermez à 19 h et n'ouvrez pas les week-ends, veuillez noircir la case vis-à-vis la ou les raisons pertinentes, ou inscrire une raison. Si la garderie **est ouverte** en soirée ou les fins de semaine, passez à D3.

- Il y a peu ou pas de demande pour le service en soirée ou les fins de semaine.
- Nous avons offert le service en soirée ou en fin de semaine, mais trop peu d'enfants se sont inscrits.
- Nous partageons nos locaux avec d'autres et devons quitter les lieux avant 19 h et les week-ends.
- autre raison, SVP préciser \_\_\_\_\_

- C3 Veuillez indiquer le nombre d'employées par poste qui travaillent actuellement à temps plein (30 h et plus par semaine) et le nombre qui travaillent à temps partiel (moins de 30 h par semaine). Veuillez inscrire un chiffre ou « 0 » dans chaque cellule.

Poste	temps plein (30 h et plus)	temps partiel (30 h et moins)
<b>Aide-éducatrice</b> : personne qui travaille sous la supervision d'une autre éducatrice, d'une responsable de groupe ou de la directrice		
<b>Éducatrice</b> : personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Elle peut avoir à superviser une aide-éducatrice qui travaille dans le même local.		
<b>Responsable de groupe</b> : personne qui a la responsabilité de superviser d'autres éducatrices et qui peut aussi avoir la responsabilité principale d'un groupe d'enfants.		

- C4 Combien de vos éducatrices actuelles ont un contrat à durée limitée plutôt qu'un poste permanent? (veuillez inscrire un chiffre ou « 0 » vis-à-vis chaque poste. Inclure les éducatrices à **temps plein** (30 h ou plus par semaine) et les éducatrices à **temps partiel**)

\_\_\_\_\_ aides-éducatrices

\_\_\_\_\_ éducatrices

\_\_\_\_\_ responsables de groupe

- C5 Est-ce que les parents ou d'autres bénévoles sont régulièrement appelés à travailler directement auprès des enfants dans votre garderie, par ex. accompagnement lors de sorties? (SVP **ne pas inclure** les stagiaires en éducation de la petite enfance ou en techniques de services de garde. Pour les fins de ce sondage, « régulièrement » signifie au moins une fois par semaine).
- non
- oui
- C6 En tant que groupe, environ combien d'heures de travail direct auprès des enfants fournissent les bénévoles dans votre garderie?
- \_\_\_\_\_ heures par mois
- C7 Est-ce que votre garderie a reçu des stagiaires en éducation de la petite enfance (ÉPE) ou en techniques de services de garde à l'enfance (TSGE) au cours de la dernière années?
- non
- oui. Combien \_\_\_\_\_
- C8 En comptant tous les membres du personnel éducateur **à temps plein et à temps partiel**, veuillez indiquer le nombre qui sont des
- \_\_\_\_\_ hommes
- \_\_\_\_\_ femmes
- C9 Combien de membres de votre personnel éducateur sont autochtones, métis, ou font partie d'une minorité visible? (veuillez inclure le personnel **à temps plein et à temps partiel** et inscrire un chiffre ou « 0 » vis-à-vis chaque choix.)
- \_\_\_\_\_ autochtones ou métis
- \_\_\_\_\_ membres d'une minorité visible
- C10 Combien d'adultes avec une incapacité, s'il y a lieu, sont impliqués dans la garderie, soit à titre d'employées rémunérées ou de bénévoles qualifiées.
- \_\_\_\_\_
- C11 Combien d'éducatrices détiennent au moins un certificat ou diplôme de 2 ans en éducation de la petite enfance? (veuillez inclure les éducatrices à temps plein et à temps partiel)
- \_\_\_\_\_
- C12 En plus d'offrir des services de garde collectifs à des enfants de moins de 6 ans, est-ce que votre garderie gère certains de ces autres services? (veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent)
- garde en milieu familial
- garde scolaire (avant et après l'école)
- maternelle
- programme *Bon départ*
- conseil et formation aux mères adolescentes dont les enfants fréquentent votre garderie
- FLS (français langue seconde) pour les enfants fréquentant la garderie
- halte-garderie
- consultation spécialisée destinée aux autres garderies (par ex. sur l'intégration d'enfants avec des besoins spéciaux)
- aucune de ces réponses

C13 Est-ce que votre garderie est :

- municipale c'est-à-dire administrée par une municipalité
- commerciale c'est-à-dire une entreprise privée. Si oui, est-elle
  - à propriétaire unique
  - en partenariat
  - une société incorporée
- sans but lucratif . Si oui, est-elle
  - indépendante (autonome)
  - coopérative de parents

Parrainée par

- un organisme religieux
- une université, un collège
- une école
- un milieu de travail, par ex. un hôpital ou une entreprise
- un organisme communautaire, par ex. un YM/YWCA
- un organisme gouvernemental

## Section D : Changement dans les politiques et les pratiques

Cette section s'intéresse aux changements significatifs qui ont pu se produire dans les politiques et les pratiques de la garderie depuis trois ans, et aux raisons qui ont amené ces changements

D1 Veuillez indiquer dans la colonne appropriée (oui ou non) si un de ces changements s'est produit au plan de l'organisation de votre garderie. (s'il y en a eu, veuillez en préciser la nature et donner la raison principale)

Type de changement	Oui ou non	Nature du changement	Raison principale
Changement dans le statut juridique (de SBL à commercial)	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Décentralisation vers ou concentration dans un même édifice	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Changement dans les regroupements d'âges	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Changement dans les clientèles d'âges desservies, par ex. reçoit moins de poupons	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Changement dans les volets offerts, par ex. ajout de maternelle ou d'un programme <i>Bon départ</i>	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

D2 Veuillez indiquer dans la colonne appropriée (oui ou non) si un de ces changements s'est produit au plan des ressources humaines dans votre garderie au cours des trois dernières années. (Veuillez préciser, s'il y a lieu, s'il s'est agi d'une augmentation ou d'une diminution et donnez en la raison principale.)

Type de changement	Oui ou non	Augmentation ou diminution	Raison principale
Utilisation d'éducatrices à temps partiel	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Utilisation d'éducatrices qui ont des contrats à durée limitée	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Accueil de stagiaires en ÉPE des collèges ou des universités	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Utilisation de bénévoles (ne pas inclure les stagiaires)	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

D3 Veuillez indiquer dans la colonne appropriée (oui ou non) si un de ces changements s'est produit au plan des avantages sociaux dans votre garderie au cours des trois dernières années. (Veuillez préciser, s'il y a lieu, leur nature particulière, par ex. les éducatrices à temps partiel n'ont plus de pause, et donnez en la raison principale.)

Type de changement	Oui ou non	Nature du changement	Raison principale
Des avantages spécifiques ont été ajoutés ou augmentés	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Des avantages spécifiques ont été réduits ou coupés	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Des avantages spécifiques sont maintenant offerts seulement à certains groupes d'employées, par ex. aux employées temps plein	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

D4 Veuillez indiquer dans la colonne appropriée (oui ou non) si un de ces changements s'est produit au plan de la programmation dans votre garderie au cours des trois dernières années. (Veuillez préciser, s'il y a lieu, leur nature particulière, et donnez en la raison principale.)

Type de changement	Oui ou non	Nature du changement	Raison principale
Changement dans les activités ou la programmation, par ex. moins de sorties	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Parents doivent fournir des choses qui étaient fournies antérieurement par la garderie, par ex. les couches	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

D5 Est-ce qu'il s'est produit d'autres changements majeurs au plan des politiques ou des pratiques dans votre garderie au cours des trois dernières années?

non

oui. Si oui, veuillez préciser : \_\_\_\_\_

## Section E : Salaires

Les questions dans les tableaux des deux prochaines pages ont trait au niveau des salaires. Les provinces et les territoires se servent tous de termes différents pour identifier les différents postes occupés par le personnel qui travaille en garderie. Dans le but d'assurer une certaine uniformité dans les réponses fournies, veuillez lire et vous servir des définitions suivantes.

**AIDE-ÉDUCATRICE** : aux fins de cette section, s'applique à 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** : aux fins de cette section, s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser du personnel.

**COORDONNATRICE** ou **DIRECTRICE** : s'applique à une personne qui travaille auprès des enfants et accomplit aussi des tâches administratives

**DIRECTRICE ADMINISTRATIVE** : s'applique à une personne qui n'accomplit que des tâches d'ordre administratif.

Veuillez baser vos réponses aux questions des prochains tableaux E1 - E4 sur les salaires actuels du personnel à **TEMPS PLEIN** seulement (30 h ou plus par semaine). La page suivante à trait au personnel à temps partiel. Veuillez **inclure** les suppléments et octrois gouvernementaux qui vont directement aux salaires du personnel afin que vos réponses correspondent aux revenus bruts avant déductions gagnés par les 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/responsable de groupe** : une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser du personnel et à accomplir des tâches administratives.

**Coordonnatrice/directrice** : une personne qui travaille auprès des enfants et accomplit aussi des tâches administratives

**Directrice administrative** : une personne qui n'accomplit que des tâches administratives

	AIDE-ÉDUCATRICE	ÉDUCATRICE OU RESPON. DE GROUPE	COORDONNATRICE OU DIRECTRICE	DIRECTRICE ADMINISTRATIVE
Si vous n'avez pas d'employées à <b>TEMPS PLEIN</b> pour un poste particulier, veuillez l'indiquer au haut de la colonne.	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie
E1 - Est-ce que tout le personnel à <b>TEMPS PLEIN</b> reçoit le même salaire de départ (excluant période de probation), sans égard à la formation ou l'expérience?	<input type="checkbox"/> non Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure  <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure	<input type="checkbox"/> non Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure  <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure	<input type="checkbox"/> No Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure  <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure	<input type="checkbox"/> non Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure  <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure
E2 - Présentement, quel est le salaire horaire <b>brut</b> de l'employée à temps plein qui reçoit <b>le plus haut</b> salaire dans chaque catégorie?	_____ \$ de l'heure	_____ \$ de l'heure	_____ \$ de l'heure	_____ \$ de l'heure
E3 - Présentement, quel est le salaire horaire <b>brut</b> de l'employée à temps plein qui reçoit <b>le plus bas</b> salaire dans chaque catégorie?	_____ \$ de l'heure	_____ \$ de l'heure	_____ \$ de l'heure	_____ \$ de l'heure
E4 - Est-ce qu'il y a des employées à temps plein qui sont représentées par un syndicat?  Si oui, quel syndicat?	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui  _____ _____	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui  _____ _____	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui  _____ _____	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui  _____ _____

	AIDE-ÉDUCATRICE	ÉDUCATRICE OU RESPON. DE GROUPE	COORDONNATRICE OU DIRECTRICE	DIRECTRICE ADMINISTRATIVE
Si vous n'avez pas d'employées à <b>TEMPS PLEIN</b> pour un poste particulier, veuillez l'indiquer au haut de la colonne.	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie	<input type="checkbox"/> pas de personnel à temps plein pour cette catégorie
E5 - Est-ce que tout le personnel à temps partiel reçoit le même salaire de départ (excluant période de probation), sans égard à la formation ou l'expérience?	<input type="checkbox"/> non Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure	<input type="checkbox"/> non Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure	<input type="checkbox"/> non Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure	<input type="checkbox"/> non Salaires de départ varient de _____ \$ de l'heure à _____ \$ de l'heure <input type="checkbox"/> oui Salaire de départ est _____ \$ de l'heure
E6 - Présentement, quel est le salaire horaire <b>brut</b> de l'employée à temps partiel qui reçoit <b>le plus haut</b> salaire dans chaque catégorie?	_____ \$ de l'heure			
E7 - Présentement, quel est le salaire horaire <b>brut</b> de l'employée à temps partiel qui reçoit <b>le plus bas</b> salaire dans chaque catégorie?	_____ \$ de l'heure			
E8 - Est-ce qu'il y a de vos employées à temps partiel qui sont représentées par syndicat?  Si oui, quel syndicat?	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui _____ _____			

## 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/responsable de groupe** : une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser du personnel et à accomplir des tâches administratives.

\_\_\_\_\_ **Coordonnatrice/directrice** : une personne qui a la responsabilité de superviser des éducatrices et peut aussi avoir à travailler directement auprès des enfants

**Si aucun membre de votre personnel éducateur n'a quitté la garderie au cours des douze derniers mois, noircir cette case  et passez à la section G.**

Si un membre du personnel éducateur a quitté la garderie au cours des douze derniers mois, veuillez remplir le tableau sur les deux pages suivantes.

**Aide-éducatrice** - s'applique aux personnes qui travaillent directement auprès des enfants sous la supervision d'une éducatrice, 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.

	AIDE-ÉDUCATRICE	ÉDUCATRICE	COORDONNATRICE
F2 - Combien d'employées de chaque catégorie ont quitté la garderie au cours des 12 derniers mois? Veuillez inclure celles qui sont en congé temporaire, qui ont été congédiées ou qui sont parties de plein gré	_____ personnes	_____ personnes	_____ personnes
F3 - Parmi celles qui sont parties au cours des 12 derniers mois, combien 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 peu d'inscriptions _____ mises à pied à cause de coupes budgétaires _____ fin de contrat _____ mises à pied pour d'autres raisons _____ démissions _____ congé sans solde _____ ne connais pas la raison _____ autre, SVP préciser _____	_____ congédiées à cause d'un piètre rendement _____ mises à pied à cause du peu d'inscriptions _____ mises à pied à cause de coupes budgétaires _____ fin de contrat _____ mises à pied pour d'autres raisons _____ démissions _____ congé sans solde _____ ne connais pas la raison _____ autre, SVP préciser _____	_____ congédiées à cause d'un piètre rendement _____ mises à pied à cause du peu d'inscriptions _____ mises à pied à cause de coupes budgétaires _____ fin de contrat _____ mises à pied pour d'autres raisons _____ démissions _____ congé sans solde _____ ne connais pas la raison _____ autre, SVP préciser _____

**SI AUCUN MEMBRE DE VOTRE PERSONNEL N'A QUITTÉ LA Garderie VOLONTAIREMENT, C'EST-À-DIRE, SI PERSONNE N'A DÉMISSIONNÉ OU PRIS UN CONGÉ TEMPORAIRE, PASSEZ À LA SECTION G**

	AIDE-ÉDUCATRICE	ÉDUCATRICE	COORDONNATRICE
F4 - Quelles ont été les trois principales raisons qu'ont eues vos employées de quitter (volontairement) la garderie? Veuillez ne choisir que TROIS raisons pour chaque catégorie d'employées.	<input type="checkbox"/> insatisfaites du salaire <input type="checkbox"/> insatisfaites des avantages <input type="checkbox"/> insatisfaites des conditions de travail <input type="checkbox"/> insatisfaites des politiques et des procédures administratives <input type="checkbox"/> conseillées de partir <input type="checkbox"/> conflits avec collègues <input type="checkbox"/> conflits avec parents <input type="checkbox"/> travail trop stressant <input type="checkbox"/> état de santé <input type="checkbox"/> congé maternité/parental <input type="checkbox"/> problèmes avec propres services de garde <input type="checkbox"/> autres raisons personnelles <input type="checkbox"/> accepté autre emploi <input type="checkbox"/> retour aux études <input type="checkbox"/> autre _____ <input type="checkbox"/> ne sais pas	<input type="checkbox"/> insatisfaites du salaire <input type="checkbox"/> insatisfaites des avantages <input type="checkbox"/> insatisfaites des conditions de travail <input type="checkbox"/> insatisfaites des politiques et des procédures administratives <input type="checkbox"/> conseillées de partir <input type="checkbox"/> conflits avec collègues <input type="checkbox"/> conflits avec parents <input type="checkbox"/> travail trop stressant <input type="checkbox"/> état de santé <input type="checkbox"/> congé maternité/parental <input type="checkbox"/> problèmes avec propres services de garde <input type="checkbox"/> autres raisons personnelles <input type="checkbox"/> accepté autre emploi <input type="checkbox"/> retour aux études <input type="checkbox"/> autre _____ <input type="checkbox"/> ne sais pas	<input type="checkbox"/> insatisfaites du salaire <input type="checkbox"/> insatisfaites des avantages <input type="checkbox"/> insatisfaites des conditions de travail <input type="checkbox"/> insatisfaites des politiques et des procédures administratives <input type="checkbox"/> conseillées de partir <input type="checkbox"/> conflits avec collègues <input type="checkbox"/> conflits avec parents <input type="checkbox"/> travail trop stressant <input type="checkbox"/> état de santé <input type="checkbox"/> congé maternité/parental <input type="checkbox"/> problèmes avec propres services de garde <input type="checkbox"/> autres raisons personnelles <input type="checkbox"/> accepté autre emploi <input type="checkbox"/> retour aux études <input type="checkbox"/> autre _____ <input type="checkbox"/> ne sais pas
F5 - Si une ou plusieurs de vos employées sont parties vers un autre emploi, quel genre d'emploi était-ce? Veuillez indiquer le nombre de personnes pour chaque type d'emplois. Passez à F5 si cette question ne s'applique pas	_____ autre garderie _____ emploi dans un service de garde familiale _____ emploi ailleurs en garde à l'enfance( centre de ressources familiales, enseignement _____ emploi dans un secteur connexe (enfant/famille) _____ emploi sans lien aux enfants ni à la famille _____ ne sais pas	_____ autre garderie _____ emploi dans un service de garde familiale _____ emploi ailleurs en garde à l'enfance( centre de ressources familiales, enseignement _____ emploi dans un secteur connexe (enfant/famille) _____ emploi sans lien aux enfants ni à la famille _____ ne sais pas	_____ autre garderie _____ emploi dans un service de garde familiale _____ emploi ailleurs en garde à l'enfance( centre de ressources familiales, enseignement _____ emploi dans un secteur connexe (enfant/famille) _____ emploi sans lien aux enfants ni à la famille _____ ne sais pas

## Section G : Avantages sociaux et conditions de travail

**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/responsable de groupe** : une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser du personnel et à assumer des tâches administratives.

**Coordonnatrice/directrice** : une personne qui travaille à la fois auprès des enfants et accomplit également des tâches administratives

**Directrice administrative** : une personne qui n'accomplit que des tâches administratives

**Temps plein s'applique aux personnes qui travaillent 30 h. ou plus par semaine**

**Notez bien : « compensation » signifie soit un paiement soit une remise de temps**

	AIDE-ÉDUCATRICE		ÉDUCATRICE		COORDONNATRICE/ DIRECTRICE		DIRECTRICE ADMINISTRATIVE	
	T-PLEIN <input type="checkbox"/> S/O	PARTIEL <input type="checkbox"/> S/O						
G1 - Lesquels parmi ces bénéfices sont <b>actuellement</b> offerts aux employées t-plein et t-partiel. Si personne n'occupe la fonction chez vous, noircir la cas S/O								
pause-santé payée	<input type="checkbox"/>							
période de repas payée	<input type="checkbox"/>							
temps de préparation payé	<input type="checkbox"/>							
Compensation pour la participation à une réunion du conseil d'administration	<input type="checkbox"/>							
Compensation pour la participation à une réunion du personnel en dehors des heures régulières de travail	<input type="checkbox"/>							
Compensation pour la participation à une réunion de parents en dehors des heures régulières de travail	<input type="checkbox"/>							
Compensation pour la participation à une formation sur place donnée en cours d'emploi	<input type="checkbox"/>							
Compensation pour du travail en heures supplémentaires	<input type="checkbox"/>							
congé payé pour suivre formation ou atelier	<input type="checkbox"/>							
aide financière pour défrayer ateliers, conférences, etc.	<input type="checkbox"/>							
paiement des frais d'adhésion à association de s. de garde	<input type="checkbox"/>							
indexation du salaire au coût de la vie annuellement	<input type="checkbox"/>							
augmentations salariales	<input type="checkbox"/>							
rabais sur frais de garde pour enfants des employées	<input type="checkbox"/>							
congé de maternité/parental non payé - emploi protégé	<input type="checkbox"/>							
versement complémentaire à A.C. par employeur pour congé maternité/parental	<input type="checkbox"/>							
jours de maladie payés par an (écrire 0 si aucun)	___jours							
jours de congés personnels payés par an (0 si aucun)	___jours							
maximum jours de congé reportés (0 si aucun)	___jours							
maximum jours de vacances reportés (écrire 0 si aucun)	___jours							

G2. Veuillez indiquer si les primes pour chacun des avantages mentionnés dans la liste : a) sont payées en entier par la garderie b) partiellement payées par la garderie c) ne sont pas payées par la garderie. Si la prime payée provient d'octrois gouvernementaux versés aux salaires, veuillez la porter au crédit de la garderie

**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/responsable de groupe** : une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut aussi avoir à superviser du personnel et à accomplir des tâches administratives.

**Coordonnatrice/directrice** : une personne qui travaille à la fois auprès des enfants et accomplit des tâches administratives

**Directrice administrative** : une personne qui n'accomplit que des tâches administratives

	AIDE-ÉDUCATRICE		ÉDUCATRICE		COORDONNATRICE/ DIRECTRICE		DIRECTRICE ADMINISTRATIVE	
	T-PLEIN <input type="checkbox"/> S/O	PARTIEL <input type="checkbox"/> S/O						
Cochez S/O si aucune employée dans cette catégorie	<input type="checkbox"/> S/O							
Assurance des soins dentaires	<input type="checkbox"/> complet <input type="checkbox"/> partiel <input type="checkbox"/> non							
Assurance maladie complémentaire	<input type="checkbox"/> complet <input type="checkbox"/> partiel <input type="checkbox"/> non							
Programme de soutien des employées (ex. consultation psychologique en cas de problèmes personnels)	<input type="checkbox"/> complet <input type="checkbox"/> partiel <input type="checkbox"/> non							
Invalidité de courte durée (prestations de maladie, accident pour 17 premières semaines)	<input type="checkbox"/> complet <input type="checkbox"/> partiel <input type="checkbox"/> non							
Invalidité de longue durée (prestations de maladie, accident après 17 semaines)	<input type="checkbox"/> complet <input type="checkbox"/> partiel <input type="checkbox"/> non							
Assurance-vie	<input type="checkbox"/> complet <input type="checkbox"/> partiel <input type="checkbox"/> non							
Retraite / régime de rentes	<input type="checkbox"/> complet <input type="checkbox"/> partiel <input type="checkbox"/> non							

G3 Indiquez **tous** les éléments qui s'appliquent à votre garderie.

- descriptions de tâches écrites
- contrats de travail écrits
- échelle de salaire écrite
- manuel de politiques de personnel
- évaluation régulière du personnel (par écrit)
- procédure formelle de griefs
- un salon des employées réservé au personnel
- une salle de toilette réservée aux employées
- centre de documentation destiné au personnel (collection de revues sur la garde d'enfants ou de livres à l'usage du personnel)
- aucune de ces réponses

## Section H : Questions et opinions

H1 - Au cours des 12 derniers mois, quelle importance ont eue ces questions dans votre garderie? (Veuillez noircir une case pour chaque élément)	Ça n'a pas été un problème	Ça été un problème mineur	Ça été un problème majeur
engager des éducatrices qualifiées permanentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avoir les moyens d'engager des éducatrices qualifiées permanentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
garder nos éducatrices qualifiées permanentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trouver des éducatrices qualifiées pour remplacer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aider financièrement ou accorder du temps rémunéré aux éducatrices pour qu'elles puissent suivre du perfectionnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H2 Quels ont été les trois problèmes les plus pressants auxquels la garderie a eu à se mesurer au cours de la dernière année?

1. \_\_\_\_\_ Le plus pressant
2. \_\_\_\_\_ 2<sup>e</sup> en ordre d'importance
3. \_\_\_\_\_ 3<sup>e</sup> en ordre d'importance

**Nous vous remercions d'avoir rempli le questionnaire. Nous sommes conscients du temps et de l'effort que vous avez dû y mettre. Nous serions heureux de recevoir vos commentaires si vous voulez les noter au bas de cette page.**

**Veillez glisser votre questionnaire rempli dans l'enveloppe-réponse préaffranchie ci-jointe et nous le retourner avant le XXXX à :**

**Applied Research and Evaluation Services  
 Université de la Colombie-Britannique  
 2125, Main Mall, bureau 6  
 Vancouver (Colombie-Britannique) V6T 1Z4**

OUI ÇA ME TOUCHE !

# Annexe D

## Comparaison entre les trois types de garderies, Ontario

### Introduction

Toutes les garderies municipales (exploitées par des municipalités) de notre échantillon se trouvaient en Ontario. Comme on a pu le constater à la lecture de nos résultats de recherche, le contexte environnemental entourant le fonctionnement des garderies varie d'une province et d'un territoire à l'autre. Par exemple, certaines subventions gouvernementales – à part la subvention pour frais de garde – n'existent pas dans un certain nombre de provinces et l'admissibilité des garderies commerciales à certains types de subvention n'est pas acquise partout. Étant donné les variations en matière de financement et de réglementation provinciale et territoriale, nous avons estimé qu'il était plus approprié de restreindre les comparaisons entre les garderies municipales et les garderies commerciales et sans but lucratif à la seule province de l'Ontario.

Comme l'indique l'annexe D, il existe en Ontario un certain nombre de différences entre garderies en rapport avec leur statut organisationnel (type). Notamment, le budget des garderies municipales dépend moins des contributions des parents qui déboursent le plein tarif; les garderies sans but lucratif sont plus nombreuses à bénéficier de dons en espèce tandis que les garderies commerciales sont plus susceptibles d'être des petites entreprises avec cinq employées ou moins.

### Ressources des garderies

Comme on peut le constater au tableau D.1, les garderies municipales tiraient une plus petite part de leurs revenus des contributions des parents « à plein tarif » que les garderies SBL et les garderies commerciales. Une plus grosse part de leurs revenus provenait des subventions pour frais de garde et des autres types de subventions gouvernementales.

**Tableau D.1**

**Pourcentage moyen de revenus tirés des trois sources principales de revenus, par type de garderie, Ontario, 1998**

Source de revenus	Type de garderie		
	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Contribution des parents (tarif)	18,4 %	47,7 %	55,8 %
Subvention pour frais de garde (exonération financière)	56,1	31,7	35,6
Tout autre type de subvention gouvernementale (excluant subvention pour frais de garde)	22,6	18,3	5,7

**Nota :** Il se peut que les garderies municipales obtiennent une subvention d'équipement ou une subvention comparable de la municipalité. Ces subventions sont comprises dans la catégorie « tout autre type de subvention gouvernementale ».

Au moment de la collecte de nos données, les garderies municipales et sans but lucratif recevaient du gouvernement provincial une subvention annuelle moyenne de 8 000 \$ par employée si la garderie avait ouvert ses portes avant 1995 (uniquement pour le nombre de personnes à l'embauche de la garderie en 1995). Les garderies commerciales qui avaient ouvert leurs portes avant 1987 avaient droit à la même subvention mais pour un montant moyen de 3 000 \$ par employée (et seulement pour le nombre d'employées qu'elles avaient en 1987)<sup>1</sup>.

**Tableau D.2**

**Tarif mensuel moyen déboursé par les parents pour la garde à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998**

Tarif moyen	Type de garderie		
	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Poupon (âgé de 0 à 17 mois)	903,00 \$	754,00 \$	773,50 \$
Bambin (âgé de 18 mois à 2 ans et 11 mois)	781,00	600,00	600,00
Préscolaire (âgé de 3 ans à 5 ans et 11 mois)	737,00	533,00	545,00

Comme nous l'avons vu dans le rapport, les garderies de l'Ontario dépensaient en moyenne 7,9 % de leur budget en loyer ou paiement hypothécaire en 1998. Les dons en espèce, notamment un loyer subventionné, permettent aux garderies d'accorder une plus forte proportion de leur budget aux salaires et à l'achat de matériel éducatif. Dans notre échantillon pour l'Ontario, une proportion beaucoup plus importante de garderies sans but lucratif (38,3 %) que de garderies municipales (12,5 %) et commerciales (12 %) bénéficiaient d'un loyer subventionné ou de locaux fournis gratuitement.

## Caractéristiques des garderies

Parmi les garderies municipales, 75 % avaient des employées syndiquées comparativement à 14,5 % des garderies SBL et 1,9 % des garderies commerciales.

Les garderies se distinguent de par les services qu'elles dispensent, comme nous le verrons dans la section suivante, et de par leur taille. Nous avons estimé la taille d'une garderie à partir du nombre d'éducatrices « équivalent à temps plein ». Comme on peut le voir au tableau D.3, les garderies commerciales étaient plus nombreuses que les garderies SBL et municipales à avoir cinq employées ou moins mais il n'y avait pas de différences significatives dans le cas de garderies avec dix employées ou plus.

<b>Tableau D.3</b>			
<b>Nombre d'éducatrices équivalent à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998</b>			
<b>Nombre d'éducatrices équivalent à temps plein</b>	<b>Type de garderie</b>		
	<b>Municipale</b>	<b>Sans but lucratif</b>	<b>Commerciale</b>
Une à cinq	8,3 %	14,8 %	35,2 %
Six à neuf	45,8	37,9	18,5
Dix et plus	45,9	47,3	46,3

## Services offerts

Comme l'indique le tableau D.4, il n'y avait pas beaucoup de différences entre les garderies de différents types en rapport avec les services offerts aux poupons, bambins et préscolaires. Une proportion légèrement supérieure de garderies commerciales dispensaient de la garde aux poupons tandis que les garderies municipales étaient légèrement plus nombreuses à accueillir des bambins. Les garderies municipales étaient plus nombreuses que les garderies SBL et commerciales à accueillir des enfants avec des besoins spéciaux.

<b>Tableau D.4</b>			
<b>Clientèle desservie, par type de garderie, Ontario, 1998</b>			
<b>Caractéristiques des enfants</b>	<b>Type de garderie</b>		
	<b>Municipale</b>	<b>Sans but lucratif</b>	<b>Commerciale</b>
Poupon (âgé de 0 à 17 mois)	31,8 %	32,9 %	35,4 %
Bambin (âgé de 18 mois à 2 ans et 11 mois)	95,5	83,5	81,2
Préscolaire (âgé de 3 ans à 4 ans et 11 mois)	100,0	97,5	100,0
Enfants de cinq ans et plus	86,4	88,6	87,5
Enfants avec des besoins spéciaux [a]	87,5	76,9	59,3

**Nota :** [a] Le questionnaire proposait cette définition d'enfant avec des besoins spéciaux : « enfants qui ont une incapacité physique ou intellectuelle diagnostiquée par un ou une professionnelle de la santé, tel médecin ou orthophoniste. Inclure les enfants qui ont été diagnostiqués fragiles au plan physique ou perturbés au plan émotionnel ».

## Personnel avec une formation en SÉPE

Nous avons demandé aux directrices de garderie d'indiquer le pourcentage de leurs éducatrices qui détenaient au moins un diplôme postcollégial d'une durée de deux ans en SÉPE. Le pourcentage atteignait en moyenne 78,4 % dans les garderies municipales, 73,1 % dans les garderies SBL et 65,8 % dans les garderies commerciales.

**Tableau D.5**

**Salaire horaire brut, éducatrices à temps plein et temps partiel combinées, par poste et type de garderie, Ontario, 1998**

Poste	Type de garderie		
	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Aide-éducatrice	16,05 \$	10,98 \$	8,41 \$
Éducatrice	17,78	13,42	10,58
Responsable de groupe	24,38	14,59	11,07
Directrice-éducatrice	26,41	20,08	16,52
Directrice administrative	28,91	21,40	20,31

## **Salaires et avantages sociaux**

### **Salaires**

Un certain nombre de facteurs influent sur les salaires et les avantages sociaux versés au personnel d'une garderie. Par exemple, on a pu le voir au chapitre 6, les éducatrices de garderies syndiquées gagnent plus que leurs collègues des autres garderies. Soixante-quinze pour cent des garderies municipales avaient des employées syndiquées, 14,5 % des garderies SBL et 1,9 % des garderies commerciales. Le fait qu'une garderie bénéficie d'un loyer subventionné ou de locaux fournis gratuitement libère des fonds et permet à la garderie d'investir davantage à d'autres postes, notamment aux salaires. En 1998 en Ontario, 38,3 % des garderies SBL bénéficiaient de ce type de don par rapport à seulement 12,5 % des garderies municipales et 12 % des garderies commerciales. Les subventions annuelles gouvernementales permettent aux garderies d'offrir de meilleurs salaires. Au moment de la cueillette de nos données, le montant de la bonification salariale versée par éducatrice était plus élevé en garderie municipale et SBL qu'en garderie commerciale (en moyenne 8 000 \$ par opposition à 3 000 \$).

### **Avantages sociaux qui influent sur les conditions quotidiennes de travail**

Les conditions quotidiennes de travail sont influencées par des avantages tels les pause-santé, le temps de préparation rémunéré et une salle réservée à l'usage exclusif du personnel. Comme l'illustre le tableau D.6, de manière générale, ces avantages existaient plus couramment dans les garderies municipales que dans les garderies SBL et commerciales.

### **Avantages sociaux qui appuient les démarches de perfectionnement professionnel**

Les garderies peuvent, dans une large mesure, encourager leurs employées à mettre à jour leurs connaissances professionnelles en leur accordant des avantages sociaux qui appuient leur démarche de perfectionnement. Le tableau D.7 donne un aperçu des avantages accordés par les garderies selon leur type organisationnel.

### **Avantages sociaux qui procurent une mesure de sécurité à long terme**

Les avantages sociaux qui viennent compléter les salaires, tels une réduction des frais de garde, ou qui procurent une mesure de sécurité à long terme prennent une importance particulièrement significative dans un domaine où les salaires sont bas.

**Tableau D.6**

**Avantages sociaux qui influent sur les conditions quotidiennes de travail, éducatrices à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998**

Avantage ou condition de travail	Pourcentage de garderies ou d'employées ayant confirmé l'existence de cet avantage social, ou nombre moyen de journées accordées		
	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Pause-santé payée	100,0 %	78,3 %	84,4 %
Période de repas payée	20,8	41,0	31,1
Temps de préparation payé	54,2	53,6	46,7
Compensation pour travail en heures supplémentaires	79,2	59,0	57,8
Compensation pour réunion du personnel en dehors des heures régulières de travail	100,0	48,2	40,0
Compensation pour réunion de parents en dehors des heures régulières de travail	91,7	47,6	28,9
Compensation pour réunion du C.A. en dehors des heures régulières de travail	12,5	15,7	4,4
Description de tâches sur papier	91,4	83,7	64,1
Contrat de travail sur papier	44,6	50,6	37,7
Barème des salaires sur papier	50,4	34,0	13,6
Procédure officielle de griefs	76,6	43,2	13,3
Pièce réservée aux employées	88,2	70,8	68,2
Toilette réservée aux employées	93,0	69,6	75,0
Moyenne de journées de vacances payées par année	14,8 jours	13,7 jours	10,3 jours

**Tableau D.7**

**Avantages appuyant les démarches de perfectionnement professionnel du personnel, éducatrices à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998**

Avantage ou condition de travail	Pourcentage des garderies ou des employées ayant confirmé l'existence de cet avantage social		
	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Une collection de livres ou de revues sur la garde à l'enfance à la disposition du personnel	64,3 %	59,6 %	36,4 %
Évaluation régulière écrite du rendement professionnel	65,5	59,8	36,7
Compensation pour formation offerte en milieu de travail	83,3	47,0	22,2
Congé payé pour formation suivie à l'extérieur de la garderie	87,5	79,5	46,7
Aide financière pour les activités de perfectionnement	79,2	84,3	57,8
Paiement des frais d'adhésion à une association	16,7	16,9	4,4

**Tableau D.8**

**Avantages sociaux pour procurer une mesure de sécurité à long terme, éducatrices à temps plein, par type de garderie, Ontario, 1998**

Avantage ou condition de travail	Pourcentage de garderies ou d'employées ayant confirmé l'existence de cet avantage ou nombre moyen de journées accordées		
	Municipale	Sans but lucratif	Commerciale
Rabais sur frais de garde pour enfants d'employées	12,5 %	40,4 %	37,8 %
Nombre moyen de congés de maladie payés par année	12,5 jours	11,1 jours	5,1 jours
Maximum de congés de maladie reportés	19,3 jours	15,2 jours	2,8 jours
Congé de maternité ou parental non payé, emploi protégé	83,3 %	79,5 %	46,7 %
Supplément pour compenser les prestations d'assurance-chômage maternité ou parental	62,5	14,5	8,9
Indexation du salaire au coût de la vie sur une base annuelle	20,8	11,4	22,2
Régime d'assurance maladie complémentaire :			
- charge complète de la garderie	54,5	44,3	33,3
- charge partielle de la garderie	45,5	32,9	16,7
Assurance invalidité courte durée (17 semaines) :			
- charge complète de la garderie	81,2	19,5	10,8
- charge partielle de la garderie	18,2	14,8	18,9
Assurance invalidité longue durée :			
- charge complète de la garderie	77,3	40,3	22,2
- charge partielle de la garderie	18,2	24,7	22,1
Assurance des soins dentaires :			
- charge complète de la garderie	55,0	39,8	31,0
- charge partielle de la garderie	40,0	33,5	21,4
Assurance-vie :			
- charge complète de la garderie	59,1	45,6	31,0
- charge partielle de la garderie	40,9	22,5	16,7
Caisse de retraite ou régime de pension :			
- charge complète de la garderie	22,7	9,8	8,3
- charge partielle de la garderie	77,3	24,8	8,3

**Notes**

- 1 En 1998, l'Ontario avait une seule subvention annuelle (à part sa subvention pour enfants avec des besoins spéciaux) laquelle comportait trois volets : une subvention de fonctionnement, une bonification salariale pour les salariées en garderie et une subvention pour bonifier les honoraires versés aux responsables d'un service de garde en milieu familial régi. Le montant versé à la garderie dépendait de son type organisationnel et du fait qu'elle ait ouvert ses portes avant 1987 (pour le secteur commercial) et avant 1995 (pour le secteur SBL ou municipal). Les garderies SBL et municipales avaient droit à 8 000 \$ par employée si elles avaient ouvert leurs portes avant 1995 mais seulement pour le nombre d'employées à leur service en 1995. Les garderies commerciales avaient droit, quant à elles, à 3 000 \$ par employée si elles avaient ouvert leurs portes avant 1987 mais, dans leur cas également, seulement pour le nombre d'employées à leur service en 1987. Le calcul pour déterminer le montant de la subvention se faisait sur une base individuelle, une garderie à la fois. Le troisième volet de la subvention annuelle, la subvention pour bonifier les honoraires des responsables de garde, ne s'appliquait qu'aux responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé (Renseignement obtenu auprès de Betsy Heatly, direction des services de garde à l'enfance, 14 septembre 1999).

# Annexe E

## Le contexte environnemental au moment de la collecte des données

*Gillian Doherty et Jocelyne Tougas*

### Introduction

Les questionnaires à remplir soi-même ont été postés au cours des deux dernières semaines de mai 1998. La majorité des répondantes ont retourné leur questionnaire en juin et en juillet et nous avons mis fin à la saisie de données à la fin du mois d'août 1998. Nous savions que leurs réponses seraient influencées par les politiques et les pratiques en vigueur dans les provinces et territoires au moment de la collecte de nos données et par la perception qu'en avaient les répondantes. Dans ce contexte, nous tenions à bien comprendre les dites politiques et pratiques et l'expérience qu'en avaient les personnes qui travaillaient en garderie ainsi que l'interprétation qu'elles en faisaient.

Nous disposions d'informations récentes (1998) sur la réglementation en vigueur dans les provinces et territoires, sur les subventions de fonctionnement et sur les subventions pour frais de garde (exonération financière) par l'entremise du *Childcare Resource and Research Unit*<sup>1</sup> qui avait mené une enquête sur le sujet pendant l'été et au début de l'automne 1998. Nous avons complété ces informations en menant, au cours de l'automne 1998, des entrevues téléphoniques auprès d'informatrices-clés provenant des dix provinces et du Yukon<sup>2</sup>. Notre survol environnemental visait deux objectifs : d'abord, compléter les données factuelles recueillies par le *Childcare Resource and Research Unit*; et deuxièmement, obtenir de l'information sur l'expérience des personnes et leur interprétation des événements qui se passaient dans leur province ou territoire.

Il importe de se rappeler que l'annexe E porte sur la situation telle qu'elle se présentait ou telle qu'on la percevait à l'été 1998. Des changements survenus depuis lors, dans certaines provinces, ont profondément modifié la donne. Par ailleurs, cette annexe s'intéresse à l'environnement extérieur à la garderie mais toujours lié au domaine des services de garde ou ayant des répercussions directes sur les garderies. Or, il faut savoir que le contexte plus large revêt également une certaine importance. Par exemple, un taux de chômage élevé dans une province pourrait faire en sorte que les garderies éprouvent de la difficulté à combler leurs places tandis que la situation contraire pourrait provoquer une demande accrue de services de garde et rendre difficile le recrutement de personnel qualifié.

## **Restructuration de l'ensemble du système**

Au moment de la collecte de nos données, quatre provinces avaient entrepris ou étaient sur le point d'entreprendre une restructuration en profondeur de leur système de garde à l'enfance. Le gouvernement de l'Alberta avait commencé à transférer ses responsabilités en matière de prestation de services de garde à des bureaux régionaux de l'enfance. Le gouvernement de l'Ontario avait, quant à lui, entrepris le même processus de transfert mais vers les gouvernements municipaux. En Colombie-Britannique, le gouvernement avait amorcé un processus de décentralisation pour mettre en place une structure de fonctionnement régionale. Au Québec, le gouvernement venait d'annoncer une réforme majeure et une expansion du système qui touchaient chaque garderie individuellement. Selon nos informatrices, chacune de ces nouvelles mesures provoquait de l'angoisse flottante dans le milieu des garderies et de l'incertitude face aux changements en cours et aux répercussions possibles.

### **(a) Alberta et Ontario – transfert de responsabilités vers un autre palier de gouvernement**

En Alberta, la restructuration se traduit par le transfert des responsabilités pour la planification, la délivrance de permis et le contrôle de l'ensemble des programmes provinciaux destinés aux enfants vers 18 bureaux régionaux de l'enfance. Il est prévu que la province versera des fonds à chaque bureau régional, lequel redistribuera ces fonds aux divers programmes destinés aux enfants sur son territoire. Les membres siégeant aux bureaux régionaux sont nommés par le gouvernement. Chaque bureau engage son directeur général dont le mandat est de mettre en œuvre ses décisions. Lors de notre collecte de données, le transfert en question était déjà amorcé. Les bureaux régionaux s'activaient à élaborer leurs « plans d'affaires » et avaient entrepris le processus de recrutement de leur personnel de direction.

Au printemps et au début de l'été 1998, le gouvernement de l'Ontario s'apprêtait à transférer ses responsabilités administratives et de délivrance de permis à 47 municipalités regroupées et 11 commissions administratives régionales de services sociaux. Ces entités municipales sont responsables de 20 % du financement de tous les services de garde sur leur territoire, c.-à-d. à la fois des subventions de fonctionnement versées par le gouvernement et de l'exonération financière accordée aux parents (subventions pour frais de garde). Auparavant, la responsabilité des municipalités se limitait à assumer 20 % des coûts associés aux subventions pour frais de garde auxquelles avaient droit les parents. Certaines municipalités croyaient que ce transfert de responsabilités allait leur coûter plus cher au total même si la province était censée prendre en charge des responsabilités qui leur revenaient dans le passé. Selon nos informatrices, les garderies subissaient déjà les conséquences négatives de cette perception et avaient vu leurs subventions pour frais de garde diminuer. Une fois le transfert des responsabilités en matière de services de garde complété, les municipalités regroupées seront tenues pour un an seulement de maintenir le seuil actuel de financement; après coup, elles pourront le réduire.

La consolidation au sein d'une même structure de l'ensemble des programmes destinés aux enfants soulève l'anxiété de bien des personnes, selon nos informatrices de l'Ontario et de l'Alberta. Elles craignent, disent-elles, que la garde à l'enfance, un service qui n'est pas impératif, doive lutter pour une place aux côtés d'autres services publics, ceux-là obligatoires, comme l'aide à l'enfance en Alberta, et l'aide sociale en Ontario. Le milieu a peur que les services de garde ne perdent du financement parce que, croit-on, les nouveaux décideurs ne comprennent pas nécessairement leur importance pour le développement de tous les enfants. Nos interlocutrices ont aussi fait valoir que le milieu ne profiterait plus de la présence, au sein de l'appareil gouvernemental provincial, d'une voix forte et centralisée en faveur des services de garde.

## **(b) Colombie-Britannique – création de conseils régionaux de développement sous l'égide du Ministère**

En Colombie-Britannique, la responsabilité en matière de services de garde est passée en 1997 du ministère de l'Égalité des femmes au ministère nouvellement créé de l'Enfance et de la Famille; lequel ministère a mis en place 20 conseils régionaux de développement, responsables de la mise en œuvre de ses différents programmes<sup>3</sup>. Ces conseils ont la responsabilité d'une gamme étendue de services à l'enfance et à la famille. Au moment de la collecte de nos données, les conseils commençaient tout juste à fonctionner et le Ministère s'affairait à rédiger des contrats avec chacun d'entre eux pour déterminer le champ de leurs compétences et leur niveau de financement. De leur côté, les conseils devaient négocier des ententes avec les divers services et programmes sur leur territoire. Nos informatrices nous ont fait part de la crainte du milieu de voir les services de garde relégués au second plan au profit de la protection de l'enfance étant donné l'intérêt que soulevait cette question en Colombie-Britannique. Et, à l'instar de l'Alberta et de l'Ontario, nos interlocutrices s'inquiétaient de la perte, au sein de l'appareil gouvernemental provincial, d'une voix puissante et centralisée en faveur des services de garde à l'enfance.

## **(c) Québec – consolidation des services de garde en garderie et en milieu familial**

En janvier 1997, le gouvernement du Québec s'est engagé à créer, avant l'an 2001, 85 000 nouvelles places en services de garde pour les enfants de zéro à quatre ans. A suivi l'adoption de normes plus exigeantes en matière de formation des éducatrices en garderie, auxquelles doivent se conformer les garderies à partir de septembre 1999. De plus, tous les services de garde ont dû adopter et mettre en œuvre un programme éducatif commun. Depuis septembre 1997, les garderies sans but lucratif et les agences de services de garde en milieu familial se sont transformées en centres de la petite enfance (CPE). D'ici l'an 2003, tous les CPE auront l'obligation d'offrir à la fois des services de garde dans une garderie et des services de garde en milieu familial. Ils devront également démontrer leur capacité à répondre aux besoins diversifiés des parents – par exemple, en offrant de la garde en soirée ou pendant les fins de semaine. De plus, en septembre 1997, le gouvernement a instauré la maternelle cinq ans à temps plein ainsi qu'un programme de services de garde réglementés (offerts par les CPE) à raison de cinq dollars par jour pour les enfants de quatre ans. La mise en œuvre du programme des places à cinq dollars par jour est graduelle de sorte qu'à chaque année un nouveau groupe d'enfants y a accès. Il est prévu, qu'en l'an 2000, tous les enfants de zéro à quatre ans pourront s'en prévaloir.

Au moment de la collecte de nos données, le programme des places à cinq dollars par jour avait suscité une demande accrue de services de garde régis et de personnel qualifié. Cependant, selon nos informatrices, on ne disposait pas des éducatrices qualifiées nécessaires et les services de garde offerts à cinq dollars occasionnaient aux garderies des problèmes d'ordre financier (abordés dans la prochaine section). Les directrices de garderies et les directrices d'agences de services de garde en milieu familial qui desservaient une même collectivité devaient discuter ensemble de fusion possible ou d'expansion de leurs services chacune de leur côté. Quoiqu'il en soit, la plupart d'entre elles s'attendaient à devoir quitter les lieux qu'elles occupaient afin de pouvoir répondre aux exigences du gouvernement, soit augmenter leur capacité d'accueil et mettre en place de nouveaux services. On nous a dit que les intervenantes du milieu se réjouissaient du fait que les services de garde occupaient une place centrale au sein de la nouvelle politique familiale québécoise mais qu'elles se sentaient dépassées par la rapidité avec laquelle elles devaient mettre en œuvre tous ces changements. Leur anxiété a été exacerbée par le fait que le gouvernement n'avait pas pris le temps de mettre en place toutes les politiques et procédures nécessaires à la mise en œuvre du nouveau système. Et finalement, les éducatrices étaient déçues de constater que le gouvernement n'avait posé aucun geste concret pour régler la question des bas salaires<sup>4</sup>.

## **Diminution du financement public**

Au moment de la collecte de nos données, les garderies de cinq provinces et du Yukon tentaient de s'ajuster à des compressions budgétaires importantes. Selon nos informatrices-clés, les garderies dans toutes ces provinces ressentaient profondément ces coupes et s'inquiétaient véritablement de la viabilité future de leurs services.

**(a) Alberta**

L'Alberta a sabré dans les subventions de fonctionnement versées aux garderies à tous les ans à partir de 1993 pour finalement les abolir le premier avril 1999. La raison invoquée était la décision de transférer les fonds ainsi récupérés au programme de subventions pour frais de garde (exonération financière). Au même moment, la province a haussé le seuil de revenus au-dessus duquel les parents ne sont plus admissibles à l'aide financière ainsi que les montants d'exonération accordés aux parents. Par contre, nos interlocutrices nous ont dit que ces avantages ont été neutralisés par la nécessité d'augmenter les tarifs de garde afin de compenser les réductions de subventions de fonctionnement. Il en résulte que la garderie n'est pas nécessairement plus abordable qu'elle ne l'était avant l'introduction de tous ces changements. En outre, les directrices éprouvent plus de difficulté à planifier en l'absence d'une source de financement public prévisible.

**(b) Nouveau-Brunswick**

Les subventions de fonctionnement versées directement aux garderies ont été abolies au Nouveau-Brunswick en 1995. Dans le cas de la subvention pour frais de garde, on a haussé son seuil d'admissibilité mais les montants d'exonération accordés sont restés les mêmes depuis 1995. Nos informatrices ont dit que la différence entre le montant de l'exonération financière et le coût du service de garde était telle que bon nombre de familles à faibles revenus et revenus moyens ne pouvaient pas se permettre de faire garder leur enfant dans une garderie. De sorte que beaucoup de garderies éprouvaient de la difficulté à combler leurs places.

**(c) Terre-Neuve et Labrador**

En avril 1998, le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador a annoncé qu'il investirait, à même les fonds provenant du Programme national de prestation pour enfants, 4,6 millions de dollars pour améliorer les services de garde régis dans la province et en augmenter le nombre. Cela voudrait dire plus d'argent versé dans le programme d'exonération financière et la réintroduction des subventions pour le matériel, l'équipement et les rénovations. Toutefois, au moment de la collecte de nos données, ces mesures n'avaient toujours pas été mises de l'avant. De sorte que les garderies devaient composer avec le fait que, depuis 1993, elles n'avaient plus accès aux subventions ponctuelles de démarrage ni aux subventions annuelles d'équipement, que les subventions pour frais de garde versées aux enfants avec des besoins spéciaux avait été gelées, et que le budget global d'exonération financière était resté au même niveau. Selon nos informatrices, l'effondrement de l'industrie des pêches et la crise économique résultante, à l'échelle de la province, ont provoqué une diminution de la demande de services de garde, si bien que les garderies éprouvent beaucoup de difficulté à combler leurs places. Par ailleurs, beaucoup de garderies se voyaient devant l'obligation de réparer ou de remplacer des équipements malgré l'absence d'aide du gouvernement.

**(d) Ontario**

En 1995, toutes formes de subventions d'immobilisation ont été abolies. L'année suivante, la province a imposé un plafond au programme de bonification salariale de sorte que les nouvelles garderies n'y avaient pas accès et que les garderies dont les effectifs augmentaient ne pouvaient pas obtenir de subventions supplémentaires. Selon nos informatrices, au cours des quatre ou cinq dernières années, beaucoup de municipalités (ce sont elles qui gèrent le programme d'exonération financière en Ontario) ont gelé les montants versés en subventions pour frais de garde, ont haussé la part que doivent payer les parents qui reçoivent de l'exonération financière, et ont resserré les critères d'admissibilité à l'aide financière de façon telle que seuls les parents qui participent aux programmes de transition de l'aide sociale au marché du travail<sup>5</sup> ou les familles que l'on qualifie « à risques » y ont accès. Qui plus est, en raison des gels de subventions, beaucoup de ces familles ne peuvent obtenir d'exonération financière. Il en résulte que bon nombre de familles n'ont pas les moyens de faire appel à un service de garde réglementé et que certaines garderies ont de la difficulté à combler leurs places.

La viabilité financière des garderies se trouve également menacée par les changements survenus dans le système d'éducation. Les modifications apportées à la formule de financement des écoles et à la définition que l'on donne aux « dépenses autorisées » d'une commission scolaire font en sorte que les garderies qui bénéficiaient auparavant de locaux gratuits ou subventionnés dans les écoles élémentaires de la province doivent maintenant payer un loyer basé sur le recouvrement des coûts ou sur le prix du marché. Ces garderies font donc face à de nouvelles dépenses de fonctionnement sans pour autant bénéficier de plus de fonds publics.

### **(e) Île-du-Prince-Édouard**

Tout juste avant le début de la collecte de nos données, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté d'un dollar par jour le montant versé en exonération financière et a haussé le seuil d'admissibilité aux subventions pour frais de garde. Par contre, selon nos informatrices-clés, l'effet positif de cette mesure s'est trouvé neutralisé, pour beaucoup de garderies, en raison des réductions apportées en 1992 au programme de subvention de fonctionnement et du gel imposé subséquemment. Seules les garderies ayant ouvert leurs portes avant 1992 ont accès à la subvention de fonctionnement. Environ 30 % des garderies de l'Île-du-Prince-Édouard subissent les contrecoups du gel des subventions<sup>6</sup>. Plusieurs d'entre elles doivent remplacer mobilier et équipement et exécuter des réparations mineures. Pour réaliser ces travaux d'immobilisation, elles doivent organiser des campagnes de souscription.

### **(f) Québec**

Au moment de la collecte de nos données, chaque parent d'un enfant de quatre ans avait droit à une place dans un service de garde réglementé pour la somme de cinq dollars par jour. Selon nos interlocutrices, dans certains cas, cette contribution de cinq dollars ajoutée à la compensation versée par le gouvernement pour chaque enfant de quatre ans ne correspondait ni au tarif que déboursaient les parents auparavant ni au coût réel du service. Pour l'année financière 1998-1999, le gouvernement avait accepté de verser un montant forfaitaire aux garderies pour combler la différence mais les garderies avaient été informées que cette subvention ne valait que pour un an. Nos informatrices ont mentionné que certaines garderies craignaient qu'à partir du moment où le programme de places à cinq dollars s'appliquerait à tous les groupes d'âge (0 à 4 ans) elles ne pourraient plus maintenir le même niveau de services à moins d'obtenir des fonds publics supplémentaires<sup>7</sup>. On nous a également dit, qu'à l'été 1998, période au cours de laquelle les directrices remplissaient leurs questionnaires, il persistait toujours des litiges entre de nombreuses garderies et le gouvernement en rapport avec l'exercice financier 1997-1998.

### **(g) Yukon**

Les subventions de fonctionnement ont été gelées en septembre 1995. Les nouvelles garderies ont accès à ces subventions seulement dans le cas de la fermeture d'une garderie admissible avant 1995. De sorte que plusieurs garderies ne reçoivent pas de subvention de fonctionnement. Selon nos informatrices, ni les subventions de fonctionnement ni l'exonération financière n'avaient été augmentées depuis 1993 et pourtant les frais d'exploitation d'une garderie n'avaient cessé de croître.

## **Exode du personnel qualifié**

Le gouvernement fédéral finance à 100 % les programmes d'action communautaire pour les enfants (PACE) et les programmes « Bon départ » destinés aux enfants autochtones. Les salaires versés dans ces deux types de programmes ont tendance à être plus élevés que ceux versés dans une garderie régulière œuvrant au sein de la même collectivité. Certaines commissions scolaires embauchent des personnes, détentrices d'un diplôme en SÉPE, comme aide-enseignante en maternelle; elles leur versent des salaires supérieurs à ceux offerts en garderie et cela, pour une semaine de travail moins longue. Nos informatrices du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario, de la Saskatchewan et du Yukon ont toutes parlé de l'exode des éducatrices vers ces autres programmes.

## **Nouvelles encourageantes**

### **(a) Manitoba**

Dans son budget de 1998-1999, le Manitoba a annoncé le développement de 1 000 nouvelles places subventionnées et l'élargissement de son programme de subvention de fonctionnement pour comprendre les 2 000 places poupons et préscolaires qui n'étaient que partiellement subventionnées ou qui ne recevaient aucune subvention. Le gouvernement s'est aussi engagé à octroyer des fonds pour le développement de formules de garde souples, capables de répondre aux tendances nouvelles du marché du travail. Il se peut que les effets de ces

annonces ne s'étaient pas encore faits sentir en juin et en juillet, période où les répondantes remplissaient leurs questionnaires. Il faut aussi savoir que ces annonces sont survenues suite au gel des places subventionnées en 1997 et à une réduction de l'ordre de 8,6 % du budget global des services de garde à l'enfance.

### **(b) Nouvelle-Écosse**

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a ajouté 50 nouvelles places subventionnées à son réseau de services de garde sans but lucratif à chaque année de 1992 à 1997. En 1998, ces augmentations sont passées à 80 places régulières et 30 de plus pour les enfants avec des besoins spéciaux. Ces nouvelles places subventionnées rendent la garderie plus abordable pour les parents. De plus, en 1998, la province a augmenté de 2 % le montant des subventions ainsi que les subventions poupons versées aux garderies sans but lucratif qui accueillent cette clientèle.

### **(c) Saskatchewan**

En 1996, le gouvernement de la Saskatchewan a annoncé la mise en œuvre, pour l'exercice 1996-1997, d'un programme de bonification salariale. Les montants versés à chaque personne se sont accrus chaque année depuis lors. En 1998-1999, les garderies recevaient 225 \$ par mois par employée qualifiée. En 1997, le gouvernement a versé une subvention ponctuelle aux garderies pour des travaux de rénovations.

## **Résumé**

Au moment de la collecte de nos données, les garderies en Alberta, en Ontario et au Québec étaient confrontées à des changements systémiques majeurs; elles éprouvaient de l'insécurité financière et vivaient beaucoup de stress. La Colombie-Britannique s'affairait également à restructurer son système et les garderies de cette province vivaient également de l'insécurité. Les garderies au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon éprouvaient des difficultés financières. Nos informatrices-clés au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Saskatchewan et au Yukon ont toutes parlé de l'exode des éducatrices qualifiées vers des emplois mieux rémunérés dans d'autres domaines. C'est dire que les garderies dans presque toutes les provinces et territoires du pays vivaient de l'incertitude et devaient faire face à des situations qui menaçaient la viabilité même de leurs services.

### **Notes**

- 1 Childcare Resource and Research Unit, à paraître. Nous remercions Martha Friendly de nous avoir permis d'adapter et d'utiliser les données, à paraître.
- 2 En tout, nous avons interviewé 28 personnes rattachées au domaine de la garde à l'enfance. Elles provenaient de garderies, d'organisations de services de garde, des ministères responsables du dossier des services de garde. En plus, deux personnes rattachées aux municipalités en Ontario ont été interviewées.
- 3 En janvier 1999, le Ministère a annoncé que les 20 régions seraient réduites à 11, provoquant ainsi d'autres transformations systémiques.
- 4 En mai 1999, le gouvernement du Québec a annoncé qu'il investissait 148 millions sur quatre ans pour améliorer les salaires de tout le personnel travaillant dans les garderies et en milieu familial. Cette décision sera assortie de l'adoption d'une échelle salariale pour l'ensemble du Québec laquelle prendra en compte la formation et l'expérience des individus.
- 5 Ces programmes de transition exigent des bénéficiaires d'aide sociale qu'ils participent à des programmes de formation ou fassent du bénévolat au sein d'organismes communautaires s'ils veulent recevoir de l'aide financière. Les municipalités subventionnent le coût de la garderie si les bénéficiaires participent à l'un ou l'autre de ces programmes. Toutefois, ces programmes se déroulent ordinairement par période de trois heures or les municipalités n'acceptent pas de subventionner les coûts d'une demi-journée de garde (4 heures).
- 6 Renseignement obtenu auprès de Kathleen Flanagan Rochon.
- 7 Subséquemment, au début de 1999, le gouvernement de la province a amorcé des pourparlers avec les organisations de services de garde pour mettre au point une formule de financement qui solutionnerait les problèmes soulevés.

# Annexe F

## Réglementation provinciale et territoriale en matière de formation en SÉPE, 1998

Province ou territoire	Réglementation
Colombie-Britannique	<p>Aucune exigence particulière pour les directrices ou coordonnatrices en garderie. Les exigences pour les éducatrices dépendent de l'âge des enfants.</p> <p><u>Moins de 30 mois</u> : chaque groupe de 5 à 8 enfants doit avoir une éducatrice spécialisée en intervention auprès des poupons et bambins (formation postsecondaire en SÉPE d'une durée minimale de 10 mois + formation spécialisée en intervention auprès des poupons et bambins), et une éducatrice en garderie (formation postsecondaire en SÉPE d'une durée minimale de 10 mois). Chaque groupe de 9 à 12 enfants doit avoir une éducatrice spécialisée en intervention auprès des poupons et bambins, une éducatrice en garderie et une aide-éducatrice.</p> <p><u>30 mois à l'âge scolaire</u> : chaque groupe doit avoir une éducatrice en garderie (avec une formation postsecondaire en SÉPE d'une durée minimale de 10 mois) et des aides-éducatrices.</p> <p><u>Âge scolaire</u> : les intervenantes doivent avoir suivi un cours en services de garde à l'enfance ou avoir une expérience pertinente.</p>
Alberta	<p>Les directrices doivent détenir un diplôme collégial en SÉPE d'une durée de deux ans ou l'équivalent, et une employée sur quatre doit détenir une attestation collégiale en SÉPE d'une durée d'un an ou l'équivalent. Toutes les autres employées doivent avoir suivi un cours d'orientation en services de garde d'une durée de 50 heures, ou l'équivalent, offert par un collège communautaire.</p>

Province ou territoire	Réglementation
Saskatchewan	Les directrices ou coordonnatrices en garderie doivent détenir un certificat d'un an en SÉPE ou l'équivalent. Chaque employée doit avoir complété, avant la fin de la première année de son entrée en fonction, une session d'orientation en services de garde d'une durée de 130 heures, ou l'équivalent, offerte par un collège communautaire, à moins que cette personne ne détienne une attestation de niveau collégial en SÉPE d'une durée d'un an ou l'équivalent.
Manitoba	Les directrices doivent détenir une formation postsecondaire reconnue en SÉPE d'une durée de deux ans ou détenir un diplôme de premier cycle dans un domaine connexe. Les deux tiers des intervenantes en petite enfance doivent avoir un diplôme ou un certificat reconnu en SÉPE, délivré par un collège communautaire, ou avoir complété avec succès une démarche d'évaluation des compétences en services de garde à l'enfance. La moitié des intervenantes en garde scolaire doivent avoir un diplôme ou un certificat de niveau postsecondaire en SÉPE.
Ontario	Les responsables de groupes et une éducatrice par groupe d'enfants doivent détenir un diplôme postsecondaire de deux ans en SÉPE ou l'équivalent.
Québec	Aucune formation particulière n'est exigée des directrices ou coordonnatrices en garderie. Le tiers des éducatrices doivent détenir un diplôme collégial ou de premier cycle en SÉPE ou trois années d'expérience en plus d'un an de formation en SÉPE. (À partir de septembre 1999, les deux tiers des éducatrices devront détenir un diplôme postsecondaire en SÉPE ou un diplôme de premier cycle dans un domaine connexe.)
Nouveau-Brunswick	Aucune formation en SÉPE n'est exigée des directrices ni des éducatrices.
Nouvelle-Écosse	Les directrices en garderie et les deux tiers des éducatrices doivent soit détenir un certificat d'un an ou un diplôme de deux ans en SÉPE soit deux années d'expérience pertinente, un cours en SÉPE et un atelier de 35 heures en développement de l'enfant et programme éducatif.
Île-du-Prince-Édouard	Les responsables de groupes et une éducatrice à temps plein dans chaque garderie doivent détenir au minimum un diplôme en SÉPE d'un an ou un diplôme universitaire en études de l'enfant. Les exigences expérientielles suivantes s'appliquent à toutes les personnes occupant un poste de direction : diplôme d'un an – doit avoir trois ans d'expérience; diplôme de deux ans – doit avoir deux ans d'expérience; diplôme de premier cycle dans un domaine connexe – doit avoir suivi deux cours déterminés par l'organisme responsable de la délivrance des permis, plus une année d'expérience; diplôme postsecondaire dans un domaine connexe – doit avoir suivi quatre cours déterminés par l'organisme responsable de la délivrance des permis, plus trois ans d'expérience. Toutes les employées doivent suivre 30 heures de perfectionnement en cours d'emploi à tous les trois ans.
Terre-Neuve et Labrador	Les responsables de groupes doivent avoir un certificat d'un an en SÉPE et une année d'expérience ou un diplôme de deux ans en SÉPE, aucune expérience requise. Si la garderie accueille plus de 25 enfants, l'organisme responsable de la délivrance des permis recommande, mais n'exige pas, la présence d'une personne de plus détenant au minimum un certificat d'un an en SÉPE et une année d'expérience. D'ici la fin de 1999, la province exigera qu'une éducatrice par groupe d'enfant détienne au minimum un certificat d'études postsecondaires d'une durée d'un an en SÉPE.
Yukon	Aucune formation spécifique n'est exigée des directrices ou coordonnatrices en garderie. Cinquante pour cent des éducatrices doivent avoir réussi un cours d'introduction en développement de la petite enfance d'une durée de 60 heures ou une formation équivalente. (D'ici septembre 1999, la nouvelle réglementation exigera que 30 % d'employées de plus détiennent un certificat d'un an en SÉPE.)
Territoires du Nord-Ouest	Aucune formation en SÉPE n'est exigée des directrices ni des éducatrices.

**Source :** Childcare Resource and Research Unit, à paraître; Renseignements obtenus auprès de Kathleen Flanagan Rochon, Île-du-Prince-Édouard; Debbie Mauch, Yukon; Helen Sinclair, Terre-Neuve et Labrador; Jocelyne Tougas, Québec.

# Annexe G

## Subventions provinciales et territoriales, garderies fonctionnant à temps plein, 1998

Province et territoire	Nom de la subvention	Montant	Remarques
Colombie-Britannique	<i>Child Care Compensation Contribution Program</i>	Basée sur une formule de calcul – montants varient d'une garderie à l'autre.	<p>Pour bonifier les salaires des éducatrices qui répondent aux critères d'admissibilité – les garderies commerciales et SBL y sont admissibles.</p> <p>Pour compenser les coûts supplémentaires engendrés par la garde de poupons et de bambins.</p>
	<i>Supported Child Care</i>	Le montant dépend des besoins de l'enfant.	<p>Fonds destinés à l'équipement spécialisé et aux coûts supplémentaires de main-d'œuvre.</p> <p>Les garderies commerciales et SBL y sont admissibles.</p>
Alberta	Subvention de fonctionnement	Par enfant par mois : 0 – 12 mois : 58 \$ 13 – 18 mois : 43 \$ 19 – 35 mois : 29 \$ 3 – 4,5 ans : 22 \$ 4,5 ans et plus : 17 \$	Les garderies commerciales et SBL y étaient admissibles, la subvention a été ABOLIE le premier avril 1999.

Province et territoire	Nom de la subvention	Montant	Remarques
Saskatchewan	Subvention de fonctionnement	Par enfant par mois : Poupon : 40 \$ Bambin : 30 \$ Préscolaire : 35 \$ Scolaire : 20 \$	Seules les garderies SBL y sont admissibles.
	<i>Teen infant centre grant</i>	Par enfant par mois : Poupon : 425 \$	Subvention versée aux garderies accueillant les poupons et bambins de parents adolescents.
	Bonification salariale	Bambin : 350 \$ 225 \$ par éducatrice par mois	Seules les garderies SBL y sont admissibles.
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	Niveau 1 : 200 \$ par mois Niveau 2 : 250 \$ par mois Niveau 3 : 300 \$ par mois	Les garderies SBL et commerciales y sont admissibles.
Manitoba	Subvention de fonctionnement	Par enfant par mois : Poupon : 1 804 \$ Préscolaire : 1 220 \$ Scolaire : 780 \$	Les garderies SBL sont admissibles à la subvention de fonctionnement et aux subventions associées à l'accueil d'enfants avec des besoins spéciaux. Les garderies commerciales n'y sont pas admissibles. Cependant, les garderies commerciales ouvertes depuis le 18 avril 1991 ont droit au paiement garanti des frais de garde des enfants subventionnés – jusqu'à concurrence de 25 % de leurs places.
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	Le montant dépend des besoins de l'enfant.	
Ontario	Subvention de fonctionnement (trois volets : subvention de fonctionnement pour la garderie, bonification salariale pour les éducatrices en garderie, et bonification des honoraires versés aux responsables de services de garde en milieu familial)	Les montants que reçoivent les garderies comprennent la subvention de fonctionnement et la bonification salariale. Les garderies n'y sont pas toutes admissibles (cf. remarques). En 1998, les garderies SBL admissibles recevaient environ 8 000 \$ par éducatrice et les garderies BL admissibles, environ 3 000 \$.	Le montant alloué à la garderie dépend de sa taille, de son type organisationnel et du nombre d'années depuis son ouverture. Les garderies commerciales ouvertes avant 1987 reçoivent la moitié du volet « subvention de fonctionnement » que recevraient des garderies SBL de même taille. Les garderies SBL sont admissibles au volet « bonification salariale » seulement si elles ont ouvert leurs portes avant 1991. En 1995, le programme de bonification salariale a été gelé. Les garderies SBL admissibles ne touchent de bonification salariale que pour le nombre d'éducatrices qu'elles embauchaient en 1991, même si leurs effectifs ont augmenté. Les garderies commerciales ne sont pas admissibles au volet « bonification salariale » de la subvention de fonctionnement.
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	Variable	Les subventions versées aux enfants avec des besoins spéciaux relèvent du niveau municipal. L'accessibilité et les montants varient dans la province et dépendent des besoins des enfants.

Province et territoire	Nom de la subvention	Montant	Remarques
Québec	Subvention de fonctionnement	Basée sur le nombre d'enfants fréquentant la garderie et leur âge	En septembre 1997, le Québec a instauré la maternelle cinq ans à temps plein et a mis en œuvre un programme de services de garde à 5 \$ par jour pour les enfants de 4 ans. Cette mise en œuvre est graduelle et, d'ici l'an 2000, le programme s'adressera à tous les enfants de 0 à 4 ans.
	Subvention pour l'assurance collective	Contributions de 1,28 % de la masse salariale dans un plan d'assurance santé et de soins dentaires et de 1,72 % de la masse salariale assurable pour les congés de maternité	Dans le but d'aider les garderies à s'offrir une assurance collective. Les garderies commerciales et SBL y sont admissibles.
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	Le montant dépend des besoins de l'enfant.	Les garderies SBL et commerciales y sont admissibles.
Nouveau-Brunswick	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	Un montant moyen de 3 000 \$ par enfant a été versé en 1998	En 1995, la province a aboli les subventions de fonctionnement versées aux garderies.
Nouvelle-Écosse	Subvention pour l'équipement	Jusqu'à 130 \$ par année par place subventionnée	Seules les garderies fonctionnant à temps plein et autorisées (garderies SBL admissibles aux places subventionnées) y sont admissibles de sorte que certaines garderies SBL ne la reçoivent pas.
	Bonification salariale	3,25 \$ par jour par place	Seules les garderies SBL y sont admissibles. Le montant total que reçoit la garderie est basé sur le nombre de familles dont le revenu net se situe sous le seuil maximum d'admissibilité aux subventions.
	Subvention pour les poupons	4,69 \$ par jour par poupon	Seules les garderies SBL y sont admissibles.
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	de 23,61 \$ à 32,00 \$ par jour par enfant	Les garderies commerciales et les garderies SBL y sont admissibles.
Île-du-Prince-Édouard	Subvention d'entretien	0,91 \$ par place par jour	Les garderies commerciales et les garderies SBL y sont admissibles. La province a gelé cette subvention en 1992 de sorte que seules les garderies ouvertes à ce moment-là en bénéficient.
	Subvention pour les poupons	250 \$ par enfant par année	
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	Couvre le coût des salaires jusqu'à concurrence de 11,20 \$ de l'heure	Pour défrayer le coût d'embaucher des personnes en mesure d'offrir des soins individuels aux enfants avec des besoins spéciaux.
Terre-Neuve et Labrador	Aucune	Aucune	La province a interrompu son programme de subvention en 1993. En avril 1998, le gouvernement a annoncé son intention d'investir 4,6 millions par année dans les services de garde réglementés de la province, notamment la réintroduction des subventions de fonctionnement annuelles. Cependant, cette mesure n'était toujours pas en vigueur au moment de la collecte de nos données.

Province et territoire	Nom de la subvention	Montant	Remarques
Yukon	Subvention de fonctionnement	Basée sur une formule de calcul; – montants varient d'une garderie à l'autre	Seules les garderies détenant un permis depuis septembre 1995 y sont admissibles. Les nouvelles garderies reçoivent une subvention de fonctionnement uniquement à partir du moment où une garderie admissible ferme ses portes. Les garderies SBL et commerciales y sont admissibles.
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	Les coûts supplémentaires engendrés par des services offerts aux enfants avec des besoins spéciaux sont considérés dans le calcul pour établir la subvention de fonctionnement.	
Territoires du Nord-Ouest	Subvention de fonctionnement	Calculé en fonction du nombre de places et selon l'endroit où se situe la garderie et l'âge des enfants	Seules les garderies SBL sont admissibles à ces subventions. Les garderies situées dans des régions éloignées ont droit à des subventions plus élevées que les garderies situées en milieu urbain.
	Subvention pour enfants avec des besoins spéciaux	7,50 \$ par place par jour	

**Source :** Childcare Resource and Research Unit, à paraître; Betsy Heatly, Direction des services de garde d'enfants, Ontario

# Bibliographie

AKYEAMPONG, E., « The Rise of Unionization among Women », *Perspectives on Labour and Income*, vol.10, n° 4 (1998), p.30 à 35.

ARNETT, J., « Caregivers in Day Care Centres : Does Training Matter? », *Journal of Applied Developmental Psychology*, vol. 10 (1989), p. 541 à 552.

ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA PROMOTION DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE, *Les premiers pas. La garde à l'enfance : un investissement dans l'avenir du Canada*, mémoire soumis au Comité permanent du développement des ressources humaines, Halifax, Nouvelle-Écosse, l'Association, 1994.

BEACH, J., J. BERTRAND et G. CLEVELAND, *Le secteur de la garde à l'enfance : De la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre : au-delà de l'amour des enfants, une étude sur les ressources humaines en garde à l'enfance au Canada*, Ottawa, Comité de direction de l'étude sur le secteur de la garde à l'enfance, a/s Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, 1998.

BERK, L., « Relationship of Educational Attainment, Child Oriented Attitudes, Job Satisfaction and Career Commitment to Caregiver Behavior Toward Children », *Child Care Quarterly*, vol. 14 (1985), p. 103 à 129.

BERTRAND, J. et J. BEACH, *Mobility of Early Childhood Care and Education Credits and Credentials in Canada*, document de travail réalisé dans le cadre de la recherche sur la formation en services éducatifs à la petite enfance, Ottawa, Association canadienne des collèges communautaires et Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, 1998.

BETCHERMAN, G. et R. CHAYKOWSKI, *L'évolution du milieu de travail : Un défi en matière de politiques publiques*, Ottawa, Division de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 1996.

BREDEKAMP, S., sous sa direction, *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Education from Birth through Age 8*, Washington, DC, National Association for the Education of Young Children, 1987.

BREDEKAMP, S., *Regulating Child Care Quality : Evidence from NAEYC's Accreditation Systems*, Washington, DC, National Association for the Education of Young Children, 1989.

BREDEKAMP, S. et C. COPPLE, sous leur direction, *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs*, Washington, DC, National Association for the Education of Young Children, nouv. éd. rev. et augm., 1987.

CARNEGIE CORPORATION OF NEW YORK, *Starting Points: Meeting the Needs of Our Youngest Children*, New York, la Corporation, 1994.

CHILDCARE RESOURCE AND RESEARCH UNIT, *Child Care Information Sheets: The Provinces and Territories, 1990*, Toronto, Centre des études urbaines et communautaires, Université de Toronto, 1991.

CHILDCARE RESOURCE AND RESEARCH UNIT, *Child Care in Canada: The Provinces and Territories, 1993*, Toronto, Centre des études urbaines et communautaires, Université de Toronto, 1994.

CHILDCARE RESOURCE AND RESEARCH UNIT, *Child Care in Canada: The Provinces and Territories, 1995*, Toronto, Centre des études urbaines et communautaires, Université de Toronto, 1997.

CHILDCARE RESOURCE AND RESEARCH UNIT, *Child Care in Canada: The Provinces and Territories, 1998*, Toronto, Centre des études urbaines et communautaires, Université de Toronto, à paraître.

CLEVELAND, G. et M. KRASKINSKY, *Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance : justification économique en faveur de l'investissement public dans nos jeunes enfants*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto, 1998.

CLIFFORD, R., M. CULKIN, C. HOWES, S.L. KAGAN et E.S. PEISNER-FEINBERG, *The Children of the Cost, Quality, and Outcomes Study Go to School*, résumé, Chapel Hill, NC, The Frank Porter Graham Child Development Center, Université de la Caroline du Nord – Chapel Hill, 1999.

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL, *Seuils de faibles revenus – Canada (SFR)*, Ottawa, le Conseil, 1997.

CONSEIL DES MINISTRES DE L'ÉDUCATION, CANADA, *La préparation à l'apprentissage : éducation préscolaire*, document de travail rédigé dans le cadre des troisièmes assises pancanadiennes de l'éducation du CMEC, Toronto, le Conseil, 1998.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *Une nouvelle mesure de pauvreté : oui, non, ou peut-être?*, Ottawa, le Conseil, 1999a.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *Les enfants du préscolaire : des promesses à tenir*, Ottawa, le Conseil, 1999b.

CULKIN, M., J. MORRIS et S. HELBURN, « Quality and the True Cost of Child Care », *Journal of Social Issues*, vol. 47, n° 2 (1991), p. 71 à 86.

DOHERTY, G., *The Great Childcare Debate*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto, 1996.

DOHERTY, G., *Zero to Six : The Basis for School Readiness*, Ottawa, Division de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 1997.

DOHERTY, G. et B. STUART, *A Profile of Quality in Canadian Child Care Centres*, Guelph, Département des études sur la famille, Université de Guelph, 1996.

DOHERTY, G., M. FRIENDLY et M. OLOMAN, *Le soutien aux femmes, le travail des femmes et la garde d'enfants à l'ère de la réduction du déficit, du transfert des responsabilités, de la réduction de la taille de l'État et de la déréglementation*, Ottawa, Condition féminine Canada, 1998.

DOHERTY, G., R. ROSE, M. FRIENDLY, D. LERO et S.H. IRWIN, *Child Care : Canada Can't Work Without It*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto, 1995.

DOHERTY-DERKOWSKI, G., *Quality Matters : Excellence in Early Childhood Programs*, Don Mills, Ontario, Addison-Wesley, 1994.

DUNN, L., « Proximal and Distal Features of Day Care Quality and Children's Development », *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 8 (1993), p. 167 à 192.

FCSGE et ACPSGE (Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance), *Garde à l'enfance : une étude sur la rémunération et les conditions de travail dans le domaine de la garde à l'enfance*, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, 1992.

FÉDÉRATION CANADIENNE DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE, *Normes professionnelles des intervenantes en services éducatifs à la petite enfance*, Ottawa, la Fédération, à paraître.

FORUM NATIONAL SUR LA SANTÉ, *La santé au Canada, un héritage à faire fructifier*, Ottawa, le Forum, 1997.

FRIENDLY, M., « Child Care and Canadian Federalism in the 1990's : Canary in a Coal Mine », tiré de *Good Child Care in Canada for the 21<sup>st</sup> Century : Preparing the Policy Map*, sous la direction de G. Cleveland et M. Krashinsky, Toronto, University of Toronto Press, à paraître.

FRIESEN, B., *A Sociological Examination of the Effects of Auspice on Day Care*, thèse de doctorat, Calgary, Alberta, Département de Sociologie, Université de Calgary, 1992.

GOELMAN, H., « Training, Quality and the Lived Experience of Child Care » tiré de *Good Child Care in Canada for the 21<sup>st</sup> Century : Preparing the Policy Map*, sous la direction de G. Cleveland et M. Krashinsky, Toronto, University of Toronto Press, à paraître.

GOELMAN, H. et A.R. PENCE, « Some Aspects of the Relationships Between Family Structure and Child Language Development in Three Types of Day Care », tiré de *Annual Advances in Applied Developmental Psychology*, volume 2 : *Continuity and Discontinuity in Child Care*, sous la direction de D. Peters et S. Kontos, p. 129 à 146, Norwood, NJ, Ablex, 1987.

GUY, K., (sous sa direction), *Notre promesse aux enfants*, Ottawa, Institut canadien de la santé infantile, 1997.

- HELBURN, S. W., (sous sa direction), *Cost, Quality, and Child Outcomes in Child Care Centers*, Denver, Colorado, Université de Denver, Département d'économie, Center for Research and Social Policy, 1995.
- HOWES, C., « Caregiver Behavior in Center and Family Day Care », *Journal of Applied Developmental Psychology*, vol. 4 (1983), p. 99 à 107.
- HOWES, C., E. SMITH et E. GALINSKY, *The Florida Child Care Improvement Study*, New York, NY, Families and Work Institute, 1995.
- HOWES, C. et M. WHITEBOOK, *Solving California's Child Care Crisis : Research Addressing Regulations and Funding*, rapport d'un séminaire de recherche tenu en Californie, ED 342-500, 1991.
- IRWIN, S.H., D.S. LERO et K. BROPHY, *A Matter of Urgency : Inclusion of Children with Special Needs in Canadian Child Care Programs*, Sidney, Nouvelle-Écosse, Trait d'union, à paraître.
- JENSON, J. et M. STROICK, *A Policy Blueprint for Canada's Children*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherches en politiques publiques inc., 1999.
- JOHNSON, J. et J.B. McCRACKEN (sous leur direction), *The Early Childhood Career Lattice: Perspectives on Professional Development*, Washington, DC, National Association for the Education of Young Children, 1994.
- JORDE BLOOM, P., « Factors Influencing Overall Job Satisfaction and Organizational Commitment in Early Childhood Work Environments », *Journal of Research in Childhood Education*, vol. 3 (1988), p. 107 à 121.
- JORDE BLOOM, P., « The Child Care Director: A Critical Component of Program Quality », *Educational Horizons* (printemps 1992), p. 138 à 145.
- JORDE BLOOM, P. *Improving the Quality of Work in the Child Care Setting*, Wheeling, Illinois, The Early Childhood Professional Development Project, Université National Louis, 1996.
- JORDE BLOOM, P. et M. SHEERER, « Changing Organizations by Changing Individuals: a Model of Leadership Training », *The Urban Review*, vol. 24 (1992), p. 263 à 286.
- KATZ, L.G., « Early Childhood Programs : Multiple Perspectives on Quality », *Childhood Education*, vol. 69 (1992), p. 66 à 71.
- KEATING, D. et C. HERTZMAN, (sous leur direction), *Developmental Health and the Wealth of Nations: Social, Biological and Educational Dynamics*, New York, Guildford Press, à paraître.
- KENT, T., *Social Policy 2000: an Agenda*, Ottawa, Institut de politique sociale Caledon, 1999.
- KONTOS, S. et R. FIENE, « Quality, Compliance with Regulations and Children's Development : The Pennsylvania Study », tiré de *Quality in Child Care : What Does the Research Tell Us?* sous la direction de D. Phillips, p. 57 à 79, Washington, DC, National Association for the Education of Young Children, 1987.
- KONTOS, S., H-C. HSU et L. DUNN, « Children's Cognitive and Social Competence in Child-Care Centers and Family Day-Care Homes », *Journal of Applied Developmental Psychology*, vol. 15 (1994), p. 387 à 411.
- LERO, D.S., H. GOELMAN, A.R. PENCE, L.M. BROCKMAN et S. NUTTAL, *Régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde d'enfants*, cat. 89-529, Statistique Canada, 1992.
- LERO, D.S. et L. STONE, « Factors in Job-Family Tension : A Perspective from the National Child Care Survey and the Total Work Accounts System », tiré de *Emploi et famille : les dimensions de la tension*, Cat. 94-001, Ottawa, Statistique Canada, 1994.
- LYON, M. et P. CANNING, *The Atlantic Day Care Study*, St.John's, Terre-Neuve, Université Memorial de Terre-Neuve, 1995.
- MANLOVE, E.E. et J.R. GUZELL, « Intention to Leave, Anticipated Reasons for Leaving, and 12-month Turnover of Child Care Center Staff », *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 12 (1997), p. 145 à 167.
- MASLACH, E.C. et A. PINES, « The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting », *Child Care Quarterly*, vol. 6 (1977), p. 100 à 113.
- MCCAIN, M.N. et J.F. MUSTARD, *Reversing the Real Brain Drain : The Early Years Study*, rapport final, Toronto, Institut canadien de recherches avancées, 1999.
- MOORE, G.T., « The Effects of the Spatial Definition of Behavior Settings on Children's Behavior : a Quasi-experimental Field Study », *Journal of Environmental Psychology*, vol. 6 (1986), p. 205 à 231.

- NAEYC (National Association for the Education of Young Children), *Draft Model of Early Childhood Professional Development*, Washington, DC, l'Association, 1990.
- NEUGEBAUER, R., *Organizational Analysis of Day Care*, Collège Lesley, ED 157-616, 1975.
- PENCE, A.R. et S. GRIFFIN, « A Window of Opportunity : Building the Ladder », *Interaction*, vol. 5 (1991), p. 24 à 29.
- PHILLIPS, D., C. HOWES et M. WHITEBOOK, « Child Care as an Adult Work Environment », *Journal of Social Issues*, vol. 47 (1991), p. 49 à 70.
- PHILLIPS, D., K. MCCARTNEY et S. SCARR, « Child-Care Quality and Children's Social Development », *Developmental Psychology*, vol. 23 (1997), p. 537 à 543.
- PHYFE-PERKINS, E., « Children's Behavior in Preschool Settings – A review of the Research Concerning the Influence of the Physical Environment », tiré de *Current Topics in Early Childhood Education*, sous la direction de L.G. Katz, vol. 3 (1980), p. 91 à 125, Norwood, NJ, Ablex.
- RÉSEAUX CANADIENS DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES INC, *Comparative Family Policies: Six Provincial Stories*, Ottawa, les Réseaux, 1999.
- RUBENSTEIN, J. et C. HOWES, « Caregiving and Infant Behavior in Day Care and Homes », *Developmental Psychology*, vol. 15 (1979), p. 1 à 24.
- RUOPP, R., J. TRAVERS, R. GLANTZ et C. COELEN, *Children at the Center*, rapport final du National Day Care Study, Cambridge, Mass, Abt Associates, 1979.
- SHORE, R., *Rethinking the Brain*, New York, Institute of Family and Work, 1997.
- SPODEK, B. et O. SARACHO, « Professionalism in early childhood education », tiré de *Professionalism and the Early Childhood Practitioner*, sous la direction de B. Spodek, O. Saracho et D. Peters, p. 59 à 74, New York, Teachers College Press, 1988.
- STATISTIQUE CANADA, *Projections de la population au Canada, provinces et territoires 1993-2016*, cat. 91-520, Ottawa, Ministère de l'Industrie, de la Science et de la Technologie, 1994.
- STATISTIQUE CANADA, *Recensement 1996 : Familles de recensement vivant en ménages privés, par type de famille, participation au marché du travail et groupes d'âge*, cat. 93-F0030-XDB96004, Ottawa, Statistique Canada, 1999a.
- STATISTIQUE CANADA, *Revenus d'emploi et heures travaillées*, cat. 72-002-XPB, janvier, Ottawa, Statistique Canada, 1999b.
- STREMMEL, A.J., M. BENSON et D. POWELL, « Communication, Satisfaction, and Emotional Exhaustion Among Child Care Centre Staff : Directors, Teachers and Assistant Teachers », *Early Childhood Research Quarterly* vol. 8 (1993), p. 221 à 233.
- WHITEBOOK, M. et D. BELLM, « Mentoring Early Childhood Teachers and Providers : Building Upon and Extending Tradition », *Young Children*, vol. 52 (1996), p. 59 à 64.
- WHITEBOOK, M., C. HOWES, R. DARRAH et J. FRIEDMAN, « Caring for the Caregiver : Staff Burnout in Child Care », tiré de *Current Topics in Early Childhood Education*, sous la direction de L. G. Katz, vol. 4, (1982), p. 211 à 235, Norwood, NJ, Ablex.
- WHITEBOOK, M., C. HOWES et D. PHILLIPS, *Who Cares? Child Care Teachers and Quality of Care in America*, rapport final du National Staffing Study, Oakland, Californie, Child Care Employee Project, 1990.
- WHITEBOOK, M., C. HOWES, et D. PHILLIPS, *Worthy Work, Unlivable Wages : The National Child Care Staffing Study, 1988-1997*, Washington, DC, Center for the Child Care Workforce, 1998.
- WHITEBOOK, M., L. SAKAI et C. HOWES, *NAEYC Accreditation as a Strategy for Improving Child Care Quality*, Washington, DC, National Center for the Early Childhood Workforce, 1997.

# Glossaire des abréviations

ACPSGE	Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
ALS	Anglais langue seconde
BL	But lucratif (garderie commerciale ou à but lucratif)
CMEC	Conseil des ministres de l'Éducation, Canada
FCSGE	Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
FLS	Français langue seconde
NAEYC	Association nationale pour l'éducation des jeunes enfants (É.-U.)
PACE	Programme d'action communautaire pour les enfants
SBL	Sans but lucratif (garderie sans but lucratif)
SÉPE	Services éducatifs à la petite enfance
SFR	Seuil de faible revenu

OUI ÇA ME TOUCHE !





