

*Syndicalisation et qualité
des services éducatifs et de garde à l'enfance*

Chercheure principale : Gillian Doherty

Analyses statistiques : Barry Forer

Mars 2002

Remerciements

Merci au comité de direction du projet du SCFP, composé de Morna Ballantyne, Jamie Kass et Margot Young.

Sincères remerciements au groupe d'informatrices clés qui ont pris le temps de lire le rapport préliminaire et qui ont contribué de leur réflexion éclairée quant aux répercussions des résultats de cette étude. Il s'agit de : Maryann Bird (Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance), Shellie Bird (SCFP), Gyda Chud (présidente de la Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance), Randi Gurholt-Seary (SCFP), Marcia Lopez (SCFP), Penni Richmond (Congrès du travail du Canada), Lori Schroen (SCFP) et Karen Wright (SCFP).

Merci également à Susan Prentice (professeure associée à l'Université du Manitoba) pour avoir accepté de réviser ce rapport.

Table des matières

Résumé		i
Chapitre 1	Introduction	
1.1	La crise en matière de dotation en personnel dans les services de garde à l'enfance	1
1.2	S'attaquer à la problématique des bas salaires et de la pénurie d'avantages sociaux	1
1.3	Le mouvement syndical canadien et les services de garde à l'enfance	2
1.4	Le but de cette étude	5
1.5	Sources des données	5
1.6	Limites des sources de données	7
1.7	Problèmes d'ordre méthodologique et leur résolution	7
1.8	L'échantillon	9
1.9	Analyse des données	11
1.10	Organisation de ce rapport	11
Notes		11
Chapitre 2	Salaires, avantages sociaux et conditions de travail	
2.1	Introduction	14
2.2	Le concept de la signification statistique	15
2.3	Salaires	15
2.4	Avantages sociaux	16
2.5	Conclusions	20
Notes		21
Chapitre 3	Sentiments des employées à l'égard de leur travail	
3.1	Introduction	22
3.2	Sentiments des éducatrices à l'égard de leur garderie	23
3.3	Relations entre employées	25
3.4	Perception des éducatrices de la garde à l'enfance en tant que carrière	26
3.5	Conclusions	26
Notes		26

Chapitre 4 Dotation en personnel – les enjeux

4.1	Introduction	27
4.2	Taux de roulement	27
4.3	Recruter des éducatrices, avoir les moyens de payer leur salaire et les retenir au service de la garderie	28
4.4	Les heures supplémentaires non rémunérées	29
4.5	Conclusions	30

Chapitre 5 Les variables qui prédisent la qualité

5.1	Introduction	31
5.2	Variables qui prédisent le niveau de qualité	32
5.3	Variables qui sont des corrélats de qualité	34
5.4	Conclusions	36
	Notes	37

Chapitre 6 Évaluation de la qualité

6.1	Introduction	38
6.2	L'échantillon utilisé	38
6.3	Les instruments utilisés pour mesurer les niveaux de qualité	39
6.4	Interprétation à donner aux scores obtenus sur les divers instruments	40
6.5	Évaluation de la qualité des services offerts dans les garderies syndiquées et non syndiquées	40
6.6	La syndicalisation en tant que variable prédisant la qualité	41
6.7	Conclusions	42
	Notes	42

Chapitre 7 Les répercussions

7.1	Les services de garde à l'enfance : sans eux, le Canada ne peut fonctionner	44
7.2	S'attaquer à la crise au chapitre de la dotation en personnel sévissant dans le secteur des services de garde	46
7.3	Résumé des principaux résultats de notre étude	47
7.4	Leçons à tirer pour le mouvement syndical canadien	48
	Notes	50

Glossaire	51
------------------	----

Références bibliographiques	53
------------------------------------	----

Liste des tableaux

Tableau 1.1	Nombre de groupes pour lesquels nous disposions de scores de qualité, par province et territoire et par groupe d'âge	10
Tableau 2.1	Salaire horaire moyen brut, personnel éducateur à temps plein seulement, par poste et état de syndicalisation des garderies, 1998	15
Tableau 2.2	Avantages sociaux qui influent sur les conditions quotidiennes de travail, éducatrices temps plein et superviseuses uniquement, par état de syndicalisation des garderies, 1998	17
Tableau 2.3	Avantages sociaux qui facilitent le perfectionnement professionnel du personnel, éducatrices et superviseuses à temps plein seulement, par état de syndicalisation des garderies, 1998	18
Tableau 2.4	Avantages sociaux qui procurent une mesure de sécurité à long terme, éducatrices et superviseuses à temps plein uniquement, par état de syndicalisation des garderies, 1998	19
Tableau 3.1	Sentiments des éducatrices à l'égard de leur garderie, par état de syndicalisation de la garderie, 1998	23
Tableau 3.2	La perception des éducatrices relativement à la capacité qu'elles ont d'influencer la prise de décision dans leur garderie, par état de syndicalisation des garderies, 1998	24
Tableau 3.3	Perception des employées en rapport à leur sécurité d'emploi et à la probabilité qu'elles soient dans la même garderie dans 12 mois, par état de syndicalisation des garderies, 1998	25
Tableau 3.4	Relations entre les employées, par état de syndicalisation des garderies, 1998	25
Tableau 3.5	La perception des éducatrices à l'égard d'une carrière en services de garde, par état de syndicalisation des garderies, 1998	26

Tableau 4.1	Taux de roulement annuel du personnel éducateur, par état de syndicalisation des garderies, 1998	27
Tableau 4.2	Dans quelle mesure avoir à recruter des éducatrices, payer les salaires qu'elles commandent et les retenir au service de la garderie est perçue comme étant un problème, par état de syndicalisation des garderies, 1998	29
Tableau 5.1	Comparaison des variables explicatives de qualité, par état de syndicalisation des garderies, 1998	33
Tableau 5.2	Comparaison des corrélats <i>positifs</i> en rapport à la qualité, par état de syndicalisation des garderies, 1998	35
Tableau 5.3	Comparaison des corrélats <i>négatifs</i> en rapport à la qualité, par état de syndicalisation des garderies, 1998	36
Tableau 6.1	Évaluation de qualité, groupes nourrissons/bambins, par état de syndicalisation des garderies, échantillon total excluant les garderies québécoises, 1998	41
Tableau 6.2	Évaluation de qualité, groupes d'enfants d'âge préscolaire, par état de syndicalisation des garderies – échantillon total excluant les garderies québécoises, 1998	41

Résumé

1. Le but de cette étude

Pour réaliser cette étude, nous avons utilisé des données recueillies en 1998 et publiées dans *Oui, ça me touche! Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*¹ et dans *Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*². Nous avons entrepris ce travail dans le but d'examiner l'influence de la syndicalisation :

- sur les salaires des éducatrices, leurs conditions de travail, les sentiments qu'elles éprouvent à l'égard de la garderie où elles travaillent, et sur leurs sentiments à l'égard de la garde à l'enfance en tant que carrière.
- sur les caractéristiques d'une garderie, connues pour leur capacité à prédire le niveau de qualité des services ou associées à des niveaux de qualité supérieure, par exemple la proportion d'éducatrices détentrices d'une formation de deux années ou plus en Services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE).
- sur la qualité à proprement parler des services de garde.

Nous avons utilisé des données provenant exclusivement de garderies sans but lucratif qui ne relevaient pas de municipalités afin d'éviter la confusion entre l'influence de la syndicalisation et l'influence de la structure organisationnelle.

2. Principaux résultats

Nos principaux résultats sont les suivants :

- Les salaires et les avantages sociaux versés aux éducatrices sont substantiellement plus élevés dans les garderies syndiquées. La recherche démontre que le versement de meilleurs salaires et avantages sociaux a pour effet de réduire le taux de roulement des employées et d'augmenter la probabilité que les services de garde soient de qualité supérieure. Dans les garderies syndiquées, les salaires sont plus élevés même lorsque l'on prend en compte d'autres facteurs connus pour leur influence sur le niveau des salaires, notamment le poste occupé par l'individu ou ses années de formation en SÉGE. Une plus forte proportion de garderies syndiquées verse à leurs travailleuses des avantages sociaux qui leur procurent une certaine mesure de sécurité à long terme, notamment une assurance-invalidité, un régime d'assurance-maladie complémentaire et une assurance-vie. Elles sont plus nombreuses à offrir de meilleures conditions quotidiennes de travail, par exemple la rémunération du temps de préparation, une compensation pour des rencontres en dehors des heures régulières de travail, et une pièce réservée aux employées.

- Le taux de roulement des éducatrices est inférieur dans les garderies syndiquées et une plus forte proportion d'éducatrices syndiquées s'attendent à travailler dans la même garderie dans un an. La continuité de la relation entre les enfants et l'éducatrice responsable du groupe est un facteur de qualité important en services de garde. Cela permet à l'adulte de connaître le stade de développement, les besoins et les intérêts de chaque enfant et de planifier et mettre en œuvre des activités appropriées.
- Il est plus facile pour les garderies syndiquées de recruter et de retenir leurs employées. Les directrices des garderies syndiquées rapportent qu'elles ont beaucoup moins de difficulté que leurs homologues des garderies non syndiquées à trouver et retenir au service de la garderie des éducatrices permanentes qualifiées. Et une plus forte proportion d'éducatrices syndiquées affirment qu'elles s'attendent à être toujours actives dans le domaine dans trois ans.
- Une proportion significativement plus élevée de garderies syndiquées ont des comportements qui prédisent ou qui sont associés à des services de garde de qualité supérieure. À comparer aux garderies non syndiquées, les garderies syndiquées emploient moins d'éducatrices non qualifiées et une plus forte proportion d'éducatrices détentrices d'un diplôme de deux ans ou plus en SÉGE. Elles versent de meilleurs salaires que leurs contreparties, sont plus susceptibles d'offrir de la formation en cours d'emploi, s'attendent à ce que leurs éducatrices s'occupent de groupes d'enfants légèrement moins nombreux et servent plus souvent de milieux de stages à des étudiantes en SÉGE.
- Les groupes de nourrissons/bambins et les groupes d'enfants d'âge préscolaire dans les garderies syndiquées obtiennent tous de meilleurs scores sur les mesures de qualité globale que leurs contreparties dans les garderies non syndiquées. Quoique la taille des échantillons et les différences de scores soient petites, il n'en demeure pas moins que nos résultats au chapitre de la qualité s'inscrivent dans la norme, étant donné que les garderies syndiquées sont plus nombreuses à avoir des comportements et des caractéristiques susceptibles de renforcer la qualité des services de garde.

En résumé, nos résultats démontrent que la syndicalisation est bénéfique non seulement pour la main-d'œuvre dans le secteur, mais également pour les enfants qui fréquentent des garderies syndiquées, leurs parents et pour la société dans son ensemble.

3. Les services de garde sont un avantage pour la société dans son ensemble

Les services de garde à l'enfance sont une composante essentielle et une voie de solutions aux grands enjeux sociétaux et économiques auxquels est confronté le pays dans son ensemble et la société en particulier :

- Promouvoir le mieux-être et le plein épanouissement de tous les enfants – les futurs travailleurs et citoyens de ce pays.

- Disposer d'une main-d'œuvre qualifiée aujourd'hui et dans l'avenir, capable de soutenir la santé économique du Canada.
- S'attaquer à toutes formes d'iniquités basées sur le sexe, la situation socio-économique, les antécédents ethno linguistiques ou sur l'accès aux services essentiels.

Les avantages attribuables à des services de garde à l'enfance de bonne qualité sont de nature collective et ils profitent à la société toute entière. Les services de garde de bonne qualité procurent aux enfants un environnement sain dans lequel grandir et apprendre, ce qui favorise leur développement harmonieux et leur épanouissement tout en permettant à leurs parents de travailler. Les familles peuvent ainsi être autosuffisantes. Ils favorisent également l'égalité sociale et économique des femmes. Ils contribuent à la conciliation travail et responsabilités familiales et permettent d'accroître l'assiette fiscale des gouvernements par le biais des impôts versés par les parents actifs sur le marché du travail. Ce qui, en bout de ligne, permet au gouvernement de dispenser des services essentiels.

4. Crise en matière de dotation en personnel dans le secteur des services de garde à l'enfance

Le taux de roulement annuel du personnel éducateur en garderie est élevé au Canada – aussi élevé que 45 % en Alberta. C'est une situation inadmissible. De plus, on constate que les éducatrices ne se contentent pas de partir de la garderie où elles travaillent. En fait, elles quittent carrément le domaine pour prendre un emploi mieux rémunéré dans un autre secteur. Et pire encore, celles qui quittent le secteur ont tendance à être les personnes les plus qualifiées dans le domaine des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et avec le plus d'expérience en services de garde. De fait, cela entraîne une véritable érosion du bassin des éducatrices qualifiées. Une étude récente, réalisée à l'échelle du Canada, a démontré que les bas salaires et la pénurie d'avantages sociaux en services de garde constituaient la principale contrainte au recrutement et le facteur déterminant de l'exode du personnel. À la limite, le peu d'avantages sociaux et les maigres salaires versés dans le secteur risquent de rendre impossible, à toutes fins pratiques, le recrutement d'un nombre suffisant de personnes pour pourvoir aux postes en garderie.

5. Le mouvement syndical canadien et les services de garde à l'enfance

Au cours des vingt dernières années, le mouvement syndical canadien s'est démarqué pour son rôle déterminant dans la lutte pour des services de garde à l'enfance de qualité, universellement accessibles et abordables. Les organisations syndicales ont occupé trois fonctions majeures au sein du mouvement des services de garde à savoir : (1) elles ont mené des revendications, en collaboration avec d'autres groupes, dans le but d'obtenir les politiques sociales et les fonds publics nécessaires à la création d'un système universel et pancanadien de services de garde à l'enfance, (2) elles ont organisé les travailleuses du

secteur des services de garde et négocié de meilleurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail et (3) elles ont négocié, pour leurs membres œuvrant dans d'autres secteurs, des dispositions pour la garde d'enfants, soit sous formes d'allocations de frais de garde ou de garderies soutenues par l'employeur.³

Le secteur a connu des gains substantiels. Les syndicats en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et au Québec ont joué un rôle déterminant au plan de l'amélioration des salaires des travailleuses en garderie. Au Manitoba et au Québec, les augmentations de salaires accordées ont été consenties à l'ensemble des éducatrices de la province, mais malheureusement les gouvernements de la Colombie-Britannique et de l'Ontario menacent les acquis. Les syndicats ont aussi négocié des conventions collectives dans des garderies individuelles qui ont eu pour effet de restreindre le nombre maximum d'enfants sous la responsabilité d'une seule éducatrice et d'accorder des congés payés pour participer à des activités de perfectionnement professionnel. Le Syndicat canadien de la Fonction publique, notamment, a créé un régime de retraite multisectoriel pour ses membres à travers le Canada, y compris pour les travailleuses en garderie. Au Québec, les syndicats négocient actuellement avec le gouvernement pour créer un régime de pensions destiné aux intervenantes du secteur des services de garde à l'enfance.

6. Leçons à tirer pour le mouvement syndical canadien

Il reste beaucoup à faire. Le Canada n'a toujours pas de système universel de services de garde, financé par l'État. Beaucoup d'intervenantes en services de garde, qu'elles travaillent en garderie ou en milieu familial, sont toujours aux prises avec des bas salaires et peu d'avantages sociaux. Et la population ne reconnaît toujours pas la valeur au plan sociétal des services de garde. Le mouvement syndical est riche d'une expérience en matière de services de garde datant de la fin des années 1970. Les syndicats disposent à la fois de l'infrastructure et de l'expertise pour mobiliser des gens et mener des campagnes de sensibilisation efficaces. Ces précieux avantages pourraient servir à divers égards, notamment à :

- la poursuite de leur action sociale, en collaboration avec d'autres groupes, sur trois fronts au moins :
 - ⇒ réclamer des services de garde à l'enfance universellement accessibles;
 - ⇒ travailler à la reconnaissance publique de la valeur du travail effectué par les intervenantes en services de garde et au respect des compétences et des connaissances requises pour bien faire ce travail;

- ⇒ revendiquer des conditions permettant d'offrir des services de garde capables d'assurer le mieux-être des enfants et de stimuler leur développement. Ces conditions comprennent, notamment, le fait d'offrir de la formation préalable et du perfectionnement professionnel à coût abordable à tous ceux et celles qui projettent d'offrir des services de garde ou qui le font déjà, et l'adoption d'une réglementation provinciale-territoriale limitant le nombre d'enfants sous la responsabilité d'une seule personne.⁴
- la syndicalisation, soit :
 - ⇒ à l'organisation de travailleuses dans des milieux de garde individuels ou regroupés;
 - ⇒ à la mobilisation collective du secteur des services de garde et d'autres groupes communautaires dans le cadre de campagnes provinciales-territoriales ou pancanadiennes; par exemple, des campagnes d'éducation populaire sur la valeur des services de garde et l'importance d'obtenir des gouvernements des sources stables de financement public.
- la poursuite de négociations en vue de l'obtention de meilleurs salaires et conditions de travail pour toutes les personnes œuvrant dans le secteur des services de garde à l'enfance, par exemple :
 - ⇒ des salaires qui correspondent à la valeur du travail effectué;
 - ⇒ des avantages sociaux qui bonifient les conditions quotidiennes de travail ainsi que des avantages qui procurent une certaine mesure de sécurité à long terme, notamment une assurance-invalidité et un régime de pensions;
 - ⇒ des mesures qui permettent aux intervenantes en services de garde de suivre, sur une base continue, des activités de perfectionnement professionnel;
 - ⇒ des occasions pour les intervenantes en services de garde d'influencer les décisions les concernant.

Les syndicats doivent faire de la garde à l'enfance une priorité. L'action sociale, l'organisation et la négociation sont des stratégies apparentées qui pourraient manifestement bénéficier de l'infrastructure et de l'expérience du mouvement syndical. Prises ensemble, ces stratégies pourraient servir à combattre la crise actuelle au chapitre de la dotation en personnel dans le secteur des services de garde à l'enfance et à s'attaquer au manque de services de garde de qualité, accessibles et abordables dans la plupart des provinces et des territoires. Sans l'apport de fonds publics, il sera très difficile d'augmenter les salaires et d'améliorer les avantages sociaux des travailleuses du secteur. Sans une plus grande reconnaissance publique de la valeur des services de garde et sans

la mobilisation d'une vaste coalition de parents et de groupes communautaires, il sera très difficile de convaincre les gouvernements de la nécessité d'investir dans le domaine. Sans l'amélioration des salaires et des avantages sociaux versés dans le secteur, il deviendra pratiquement impossible de recruter et de retenir un nombre suffisant de personnes intéressées à offrir des services de garde réglementés.

Notes

1. Doherty et al. (2000).
2. Goelman et al. (2000).
3. Rothman et Kass (1999).
4. En s'appuyant sur des recherches, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance a déterminé des ratios appropriés en fonction des divers groupes d'âges pour les enfants fréquentant la garderie et les enfants fréquentant un service de garde en milieu familial. Cf. Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1991), pages 9 et 25.

Chapitre 1 Introduction

1.1 Crise en matière de dotation en personnel dans les services de garde à l'enfance

Les services de garde à l'enfance sont une composante essentielle de la gamme de services de soutien destinés aux jeunes enfants et à leurs familles. Mais les garderies canadiennes vivent actuellement une crise en rapport à la dotation en personnel. En effet, le taux de roulement annuel des éducatrices* en garderie est élevé – 22 % à l'échelle du Canada et aussi élevé que 45 % en Alberta¹. Un tel taux de roulement a tout lieu d'inquiéter vu le rôle important que joue la stabilité des éducatrices au chapitre du rendement et de l'épanouissement des enfants en services éducatifs et de garde à l'enfance². De plus, les éducatrices ne se contentent pas de quitter la garderie où elles travaillent, elles abandonnent carrément le domaine pour prendre un emploi mieux rémunéré dans un autre secteur³. Et pour aggraver les choses, les éducatrices qui quittent le domaine ont tendance à être celles qui détiennent le plus de formation spécialisée dans le domaine des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et qui ont le plus d'expérience en garderie⁴. Ce qui entraîne, il va sans dire, l'érosion du bassin d'éducatrices qualifiées. D'après les données de l'Office des services de garde à l'enfance du Manitoba, environ le tiers des garderies de cette province ont reçu l'autorisation d'offrir leurs services en dépit du fait qu'elles n'ont pas le nombre requis d'employées qualifiées, de telles personnes étant introuvables⁵. Une étude récente, réalisée à l'échelle du Canada, a démontré que les bas salaires et la pénurie d'avantages sociaux en services de garde constituaient la principale contrainte au recrutement et le facteur déterminant de l'exode du personnel⁶. Les problèmes de recrutement et de rétention de personnel ne font pas que nuire aux capacités des garderies à offrir le type de programmation nécessaire au soutien et à la stimulation du développement des jeunes enfants, ils mettent en péril l'existence même des services de garde à l'enfance réglementés. À la limite, le peu d'avantages sociaux et les faibles salaires versés dans le secteur risquent, à toute fin pratique, de rendre impossible le recrutement d'un nombre suffisant de personnes pour pourvoir aux postes offerts en garderie, à plus forte raison un nombre suffisant de personnes détenant une formation en SÉGE.

1.2 S'attaquer à la problématique des bas salaires et de la pénurie d'avantages sociaux

Environ 13,4 % des garderies au Canada sont syndiquées⁷. Si les garderies étaient davantage syndiquées, est-ce que cela améliorerait la qualité des services de garde à l'enfance et est-ce que cela renforcerait la viabilité du système? Les syndicats affirment depuis longtemps que oui. Ils estiment qu'en augmentant les salaires des éducatrices et en bonifiant leurs avantages sociaux, on contribuerait à accroître la qualité et la stabilité des services de garde puisque l'on favoriserait le recrutement et la rétention d'intervenantes en services de garde dotées d'une formation plus poussée en SÉGE. Des recherches

* La majorité des personnes œuvrant dans le secteur des services de garde à l'enfance sont des femmes. Nous avons donc choisi d'employer le féminin pour parler d'elles tout en reconnaissant que le secteur compte également des hommes.

canadiennes ont effectivement démontré que le versement de salaires plus élevés prédisaient un niveau de qualité supérieure en garderie⁸.

Il existe plusieurs preuves dans d'autres secteurs d'emploi au Canada comme quoi la syndicalisation est associée à de meilleurs salaires et avantages sociaux pour les femmes et à moins de disparité entre les salaires des hommes et ceux des femmes⁹. Deux économistes se sont appuyés sur des données recueillies à l'échelle du Canada, en 1991¹⁰, pour démontrer qu'une éducatrice travaillant dans une garderie syndiquée gagnait 15 % de plus qu'une éducatrice travaillant en garderie non syndiquée avec le même nombre d'années d'expérience dans le domaine et le même niveau d'éducation. Et elle avait également droit, en moyenne, à 3,5 avantages sociaux de plus¹¹ que son homologue. De plus, une analyse préliminaire des données tirées d'une deuxième étude pancanadienne, réalisée celle-là en 1998, démontre qu'en moyenne les éducatrices des garderies syndiquées gagnent 3,32 dollars l'heure de plus que leurs consœurs des garderies non syndiquées¹². Quoique ces constats corroborent la notion comme quoi la syndicalisation améliore le niveau de rémunération, dans ces deux études, les chercheurs n'ont pas pris en compte certaines variables connues pour leur influence sur le niveau de la rémunération, notamment le fait que la garderie bénéficie d'un loyer ou de services publics gratuits. Ils n'ont pas examiné non plus les effets de la syndicalisation sur la qualité.

1.3 Le mouvement syndical canadien et les services de garde à l'enfance

Le mouvement syndical canadien joue, depuis plus de vingt ans, un rôle fondamental dans la lutte pour des services de garde à l'enfance universellement accessibles, abordables et de bonne qualité et pour assurer de meilleurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail aux personnes qui travaillent dans le secteur¹³.

1.3a Le mouvement syndical et la promotion des services de garde à l'enfance

On peut retracer la collaboration entre le mouvement syndical et les défenseurs des services de garde à la fin des années 1970. Lors de la deuxième conférence nationale sur la garde à l'enfance, tenue en 1982, les représentantes et représentants du mouvement syndical ont joué un rôle déterminant. Ils ont réclamé la mise en place, à l'échelle du Canada, d'un système de services de garde à l'enfance accessible à tous et à toutes, intégré et sans but lucratif et ils ont contribué à la mise sur pied d'une association qui, aujourd'hui, est connue sous le nom de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE)¹⁴. Il y a quelques années, durant la campagne électorale fédérale de 1993, le Congrès du travail du Canada, en collaboration avec l'ACPSGE, a lancé et contribué substantiellement à une campagne pour illustrer l'importance d'investir des fonds publics dans les services de garde à l'enfance. En 1997, suivant le défaut du gouvernement libéral de satisfaire à sa promesse d'accroître le financement versé aux services de garde à l'enfance, le CTC a mobilisé d'énormes ressources à la faveur d'une nouvelle campagne dont le but était d'obtenir du gouvernement fédéral l'engagement de faire des services de garde une priorité financière et politique. En 1999 et 2000, le mouvement syndical, de concert avec d'autres organismes de pression, s'est servi de la campagne Signez au nom des enfants du Canada

pour réclamer des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux une entente portant sur les services de développement à la petite enfance. La coalition réclamait, notamment, que des fonds soient destinés aux services de garde à l'enfance réglementés et que les gouvernements soient contraints d'utiliser les fonds en question à cette fin. Malheureusement, l'entente subséquente en matière de développement de la petite enfance, intervenue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, n'a pas satisfait à ces demandes.

Les syndicats se sont également mobilisés, à l'échelle provinciale, en faveur des services de garde à l'enfance. Un premier exemple de cet engagement : une campagne, menée en Saskatchewan à la fin des années 1970 par des groupes de femmes et des syndicats, dans le but d'amener le gouvernement provincial à reconnaître le caractère universel des services de garde et à assumer le coût des salaires des travailleuses en garderie de façon à ce que les parents aient les moyens d'utiliser des services de garde réglementés¹⁵. L'appui des syndicats en faveur des services de garde en Ontario date également de la fin des années 1970. En 1980, un document publié par le syndicat *Ontario Working Women* affichait une position très nettement en faveur d'un système universel de services de garde à l'enfance, financé par l'État. Plus récemment, en 2001, la *Ontario Coalition for Better Child Care* (OCBCC) et le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) ont lancé conjointement une campagne intitulée *Défendre les garderies*¹⁶. Il s'agit, d'une part, d'une campagne d'éducation populaire et d'autre part, d'un mouvement de protestation contre les effets négatifs, pour les services de garde à l'enfance, des compressions budgétaires gouvernementales et contre la décision du gouvernement de l'Ontario de n'affecter aucune partie des fonds fédéraux destinés au développement de la petite enfance aux services de garde à l'enfance. Cette campagne a réussi à rallier parents, intervenantes en services de garde, militantes et militants sociaux et syndicalistes autour d'actions collectives qui ont permis aux services de garde de faire la une des grands médias.

1.3b Le mouvement syndical et la négociation pour améliorer le milieu de travail

Le mouvement syndical soutient depuis longtemps – et ces allégations sont corroborées par la recherche – que la consolidation et l'amélioration de la qualité des services offerts en garderie passent directement par la bonification des salaires et des conditions de travail des éducatrices. Le défi n'est pas mince. À l'échelle du Canada, le coût des salaires et des avantages sociaux compte, en moyenne, pour environ 84 % des dépenses d'une garderie¹⁷. Hormis au Québec, les frais de garde que doivent déboursier les parents comptent, en moyenne, pour approximativement la moitié, et dans certaines provinces et territoires, pour plus des deux tiers des revenus d'une garderie¹⁸. Cela signifie que toute augmentation de salaires et toute bonification d'avantages sociaux entraînent nécessairement une augmentation des frais de garde, à moins d'une plus grande contribution financière du gouvernement. Les syndicats ont perçu et ce, dès le départ, le dilemme auquel ils étaient confrontés en terme de négociation de hausses salariales et, tel que mentionné précédemment, ils ont une longue histoire de luttes et de collaborations avec d'autres organismes dans le but d'obtenir des gouvernements qu'ils versent des subventions aux services de garde à l'enfance.

En Ontario, à la fin des années 1980, le mouvement syndical, de concert avec divers groupes de femmes, a convaincu le gouvernement de cette province de mettre de l'avant une loi sommant les employeurs d'élaborer un plan d'action et d'adopter un échancier en matière d'équité salariale. Seules les intervenantes travaillant dans les garderies relevant des municipalités ou des collèges communautaires étaient assujetties à cette législation; les autres intervenantes en services de garde ne l'étaient pas.

Subséquemment, en 1990, dans la foulée de pressions exercées par une coalition regroupant des groupes de femmes et des syndicats, la *Equal Pay Coalition*, et par la OCBC, le gouvernement provincial a versé une somme de 2 000 \$ par année par éducatrice à toutes les garderies, à titre de versement initial pour l'équité salariale. Avec l'élection d'un nouveau gouvernement conservateur en 1995, les fonds alloués à l'équité salariale ont été coupés. Le *Service Employee's International Union* a contesté avec succès cette décision du gouvernement et la Cour suprême de l'Ontario a statué comme quoi le gouvernement devait continuer de subventionner les redressements au chapitre de l'équité salariale. Par contre, en 1998, le gouvernement de l'Ontario a transféré ses obligations en matière de services de garde aux municipalités et a refusé de maintenir ses subventions pour l'équité salariale. Les services de garde se sont donc trouvés devant l'obligation d'accorder des hausses en vertu de l'équité salariale mais sans bénéficier d'aide gouvernementale pour ce faire. Quelques syndicats, dans une démarche coordonnée par la Fédération des travailleurs et travailleuses de l'Ontario, ont décidé de mener une contestation fondée sur la Charte. Ils allèguent que le gouvernement ontarien se rend coupable de discrimination et viole l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés¹⁹.

Des actions provinciales de même nature ont été entreprises en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Québec et en Saskatchewan. En Colombie-Britannique, les éducatrices des garderies syndiquées, qui ont participé à une campagne plus vaste, menée dans le secteur des services sociaux et communautaires, ont obtenu en 1999 non seulement des hausses de salaires mais également une bonification de leurs avantages sociaux²⁰. Les deux principaux syndicats représentant les travailleuses en garderie du Manitoba ont travaillé de concert avec la *Manitoba Child Care Association (MCCA)* à une campagne de bonification salariale, laquelle, en 2001, leur a permis d'obtenir du gouvernement néo-démocrate nouvellement élu, dès le premier budget, des hausses de subventions substantielles pour les services de garde à l'enfance et des fonds affectés à l'amélioration des salaires dans toutes les garderies de la province²¹. En mai 1999, après de longues négociations à une table centrale avec le gouvernement du Québec, les syndicats ont obtenu des hausses moyennes de 35,1 %, s'échelonnant sur quatre ans, pour toutes les éducatrices en garderie de la province. Les syndicats ont également obtenu du gouvernement l'engagement de créer un groupe de travail sur l'équité salariale et de négocier un régime de pensions pour les travailleuses en garderie²². Les éducatrices en garderie et des militants et militantes de la Saskatchewan se sont joints à d'autres organisations communautaires de la province pour exercer des pressions afin d'obtenir, pour le secteur communautaire, notamment pour les services de garde, des hausses salariales qui leur accorderaient la parité avec les salariés du gouvernement occupant des fonctions similaires aux leurs. Ici encore, on vise à ce que l'ensemble des effectifs du secteur de la garde à l'enfance puissent bénéficier des gains.

En plus de négocier des augmentations salariales, les syndicats s'intéressent à d'autres enjeux importants, notamment la consolidation et l'amélioration de la qualité des services de garde et la sécurité à long terme des travailleuses en garderie. Par exemple, des syndicats ont négocié des conventions collectives avec des garderies individuelles comportant des clauses fixant le nombre maximum d'enfants par éducatrice ou prévoyant des congés payés pour suivre du perfectionnement professionnel²³. Le SCFP a créé un régime de retraite multisectoriel pour ses membres à travers le Canada, un régime qui s'adresse également aux travailleuses en garderie. En vertu de ce régime, l'employeur verse des contributions au même titre que l'employé. Au Québec, des syndicats dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN) négocient actuellement avec le gouvernement provincial pour mettre en place un régime de retraite destiné au secteur des services de garde à l'enfance.

1.4 Le but de cette étude

Cette étude a été entreprise dans le but d'examiner les effets de la syndicalisation sur :

- les salaires des éducatrices, leurs conditions de travail, les sentiments qu'elles éprouvent à l'égard de la garderie où elles travaillent, et leurs sentiments à l'égard de la garde à l'enfance en tant que carrière.
- les caractéristiques des garderies, reconnues comme variables pouvant prédire le niveau de qualité des services offerts ou comme variables associées à des niveaux de qualité supérieure. La proportion d'éducatrices détenant une formation de deux années ou plus en SÉGE est un exemple.
- la qualité proprement dite des services de garde.

1.5 Sources des données

Le projet de recherche *Oui, ça me touche!* comporte trois études et s'est intéressé à la fois aux services de garde en garderie et aux services de garde en milieu familial réglementés. Pour réaliser cette étude, nous nous sommes servis des données tirées de deux des trois études en question :

- L'étude 1, dont les résultats ont été publiés dans un rapport intitulé : *Oui, ça me touche! Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*²⁴. Pour réaliser cette étude, les chercheurs se sont servis de questionnaires envoyés par la poste à des directrices de garderie et des éducatrices de toutes les provinces du Canada, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. 4 154 éducatrices, rattachées à 848 garderies, ont retourné un questionnaire dûment rempli.
- L'étude 2, dont les résultats ont été publiés dans un rapport intitulé : *Oui, ça me touche! : des milieux accueillants où l'on apprend – la qualité dans les garderies au Canada*²⁵. 239 garderies, situées au Yukon et dans six provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Ontario, Québec et Saskatchewan), ont participé à

cette étude. Les chercheurs se sont servis des mêmes questionnaires que lors de l'étude 1 et à cela, ils ont ajouté des observations en milieu de garde, soit 114 dans des groupes de nourrissons/bambins (N/B) et 204 dans des groupes d'enfants d'âge préscolaire (EAP), soit de 3 et 4 ans.

Trois différents questionnaires ont été utilisés pour recueillir des données. Les questionnaires sur la garderie furent remplis par les directrices. Ils portaient sur une série de thèmes, lesquels étaient regroupés en huit catégories principales : (1) les enfants inscrits; (2) l'organisation financière de la garderie; (3) les effectifs de la garderie; (4) les changements survenus dans les politiques et pratiques de la garderie au cours des trois dernières années; (5) le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé des employées occupant divers postes; (6) les avantages sociaux; (7) les tendances au chapitre du roulement du personnel et des postes à pourvoir; (8) les problèmes les plus pressants vécus par la garderie au cours de l'année précédant la collecte des données. Les questionnaires destinés aux éducatrices furent remplis, quant à eux, par les intervenantes qui travaillaient directement avec les enfants, y compris par des responsables de groupes (superveuses). Ils portaient sur une gamme variée de thèmes regroupés autour des neuf principales catégories suivantes : (1) expérience en services de garde; (2) salaires, avantages sociaux et conditions de travail; (3) scolarité; (4) participation à des activités de perfectionnement professionnel au cours des douze mois précédant la collecte de données; (5) détention d'un autre emploi rémunéré; (6) sentiments à l'égard de la garderie; (7) sentiments à l'égard du domaine des services de garde à l'enfance; (8) renseignements personnels; (9) opinions sur ce qui ferait des services de garde un environnement de travail plus satisfaisant. Les questionnaires destinés aux directrices et remplis par les directrices de garderie comportaient les mêmes sections que les questionnaires destinés aux éducatrices sauf dans le cas de la section qui portait sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail. Les trois questionnaires comportaient des questions ouvertes et fermées. Dans le cas des questions fermées, les personnes pouvaient répondre « ne sais pas » ou « sans objet », le cas échéant. Les trois questionnaires ont été testés au préalable²⁶.

Dans l'étude 2, les chercheurs se sont servis, pour les deux groupes d'âge, soit nourrissons/bambins (N/B) et enfants d'âge préscolaire (EAP), de la *Grille d'interaction éducatrice-enfant* (GIÉ)²⁷ pour évaluer la qualité. En plus, pour les groupes N/B, ils ont utilisé l'*Échelle d'évaluation de l'environnement des nourrissons et tout-petits* (ÉÉENT-P)²⁸ et pour les groupes EAP, de l'*Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire – édition révisée* (ÉÉEP-R)²⁹. La GIÉ s'intéresse plus particulièrement au ton et à la nature des interactions entre éducatrices et enfants tandis que l'ÉÉENT-P et l'ÉÉEP-R examinent la qualité à partir de différentes perspectives, notamment du point de vue de l'environnement physique, des jouets et de l'équipement et du type de programme éducatif offerts. Pour avoir plus d'information à propos de ces instruments de collecte de données, consultez la section 6.3 du chapitre 6.

1.6 Limites des sources de données

En prenant connaissance des résultats publiés dans ce rapport, il faut tenir compte de leurs limites. En effet, notre recherche s'est appuyée sur des données déjà existantes et tirées d'études entreprises à d'autres fins. Premièrement, la méthodologie des études d'où nous viennent les données n'a pas été élaborée aux fins de comparer entre elles, garderies syndiquées et garderies non syndiquées. De sorte qu'aucun effort ne fut fait pour s'assurer que les échantillons de ces deux études comprennent une proportion de garderies syndiquées et non syndiquées similaire à la situation réelle pour chaque province et territoire. Dans notre étude, 21,5 % des garderies sont syndiquées à comparer à environ 13,4 % à l'échelle du Canada. Deuxièmement, certaines garderies dans les deux études en question avaient été sollicitées pour participer mais avaient refusé. Cette autosélection est inévitable mais introduit un biais inconnu au niveau des réponses obtenues. Nous ne pouvons savoir dans quelle mesure les garderies qui ont refusé de participer se démarquaient des autres sur des variables déterminantes. Troisièmement, dans l'étude 2, les participantes ont été choisies à même des collectivités spécifiques, à l'intérieur de chacune des provinces et du territoire. Il découle de ces trois constats que nous ne pouvons pas savoir dans quelle mesure les garderies participantes représentent fidèlement toutes les garderies de leur province ou de leur territoire, ou de l'ensemble du Canada. Il faut, par conséquent, faire preuve de circonspection avant d'étendre nos résultats à toutes les garderies.

1.7 Problèmes d'ordre méthodologique et leur résolution

Nous savons que les salaires, les conditions de travail et la qualité sont influencés par d'autres facteurs que la syndicalisation et il faut prendre en compte ces facteurs lorsque l'on examine les effets de la syndicalisation. Ces autres facteurs comprennent notamment :

- la structure organisationnelle de la garderie, plus précisément son caractère sans but lucratif ou commercial.
- le fait que la garderie soit exploitée par une municipalité.
- le fait que la garderie bénéficie ou non d'un loyer et de services publics gratuits ou subventionnés.
- Les caractéristiques propres à une province ou à un territoire, par exemple le niveau relatif des salaires pour tous les emplois et le niveau de formation SÉGE exigée des éducatrices en vertu de la réglementation sur les services de garde à l'enfance.

1.7a Structure organisationnelle de la garderie

Des recherches menées au Canada rapportent que, dans l'ensemble, non seulement les garderies commerciales versent des salaires moins élevés et embauchent une proportion moins grande d'éducatrices qualifiées³⁰, elles offrent également des services de qualité inférieure³¹. Il existe des preuves comme quoi ces différences intersectorielles sont le reflet de différences au chapitre des buts visés et des comportements³². Moins de 1,0 % des garderies commerciales des échantillons dont nous nous sommes servis avaient des employées syndiquées. Ceci étant, et vu la nécessité de prendre en compte le facteur structure organisationnelle, pour réaliser cette étude, nous n'avons utilisé que des données provenant de garderies sans but lucratif (SBL).

1.7b Garderies municipales

La syndicalisation est un phénomène plus courant dans les garderies exploitées par des municipalités. Dans l'étude 1 de *Oui, ça me touche!*, on a trouvé que 75 % des garderies municipales étaient syndiquées comparativement à 17 % des garderies SBL ne relevant pas de municipalités. L'étude 2 ne comptait aucune garderie municipale. Dans l'ensemble, comparativement aux autres garderies SBL, les garderies municipales versent des salaires substantiellement plus élevés, offrent de meilleurs avantages sociaux et ont une plus grande proportion d'éducatrices détenant une formation en SÉGE³³. Toutes les garderies municipales de la base de données dont nous nous sommes servis étaient situées en Ontario. La première étape de notre travail a consisté à comparer ensemble: (1) les garderies municipales syndiquées, (2) les garderies SBL syndiquées, et (3) les garderies SBL non syndiquées, pour l'Ontario seulement. Nous avons pu le faire uniquement pour les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail et le niveau d'éducation des éducatrices parce que l'étude 2 de *Oui, ça me touche!* ne comptait aucune garderie municipale. Cette comparaison tripartite³⁴ a soulevé suffisamment de différences entre les garderies municipales syndiquées et les autres garderies SBL syndiquées pour justifier le fait de ne pas les amalgamer ensemble aux fins de l'analyse des effets de la syndicalisation sur les salaires et les conditions de travail des éducatrices. Ainsi, dans cette étude, nous comparons uniquement les garderies SBL ne relevant pas d'une municipalité.

1.7c Bénéficiaire d'un loyer ou de services publics gratuits ou subventionnés

Le fait de bénéficier d'un loyer ou de services publics gratuits dégage une marge de manœuvre financière que la garderie peut choisir, le cas échéant, d'affecter aux salaires et aux avantages sociaux de son personnel. On sait que les garderies qui bénéficient de dons en nature versent des salaires plus élevés et offrent des avantages sociaux plus intéressants³⁵. Par ailleurs, le fait de bénéficier d'un loyer et/ou de services publics gratuits ou subventionnés est apparu dans l'étude 2 de *Oui, ça me touche!* comme étant une variable prédisant des services de qualité supérieure³⁶. Nous avons pris en compte (méthode d'analyse statistique) l'influence que pourrait avoir eu, sur le niveau des salaires, le fait qu'une proportion légèrement supérieure de garderies syndiquées que de garderies non syndiquées bénéficiait d'un loyer et/ou de services publics gratuits ou subventionnés.

1.7d Variables propres à la province ou au territoire

La distribution des garderies syndiquées varie substantiellement à travers le Canada. Dans l'étude 1 de *Oui, ça me touche!*, les chercheurs ont trouvé que la variation était de l'ordre de 19,2 % au Québec et de 18,0 % en Ontario et aussi bas que moins de 1,0 % à Terre-Neuve³⁷. En Ontario et au Québec, les salaires en garderie sont relativement élevés, tous postes confondus; les exigences en matière de formation en SÉGE des éducatrices aussi. Et les gouvernements dans ces provinces versent des subventions de fonctionnement aux garderies. Par opposition, à Terre-Neuve, les salaires sont bas pour tous les postes, les exigences en matière de formation aussi et, au moment de la collecte des données, les garderies ne recevaient aucune subvention de fonctionnement du gouvernement. L'influence combinée de la syndicalisation sur le niveau des salaires et des variables propres à la province ou au territoire, notamment l'accès à des subventions gouvernementales, a été neutralisée dans cette étude par l'application de certaines méthodes statistiques. Il n'a pas été possible de comparer la qualité des garderies syndiquées et la qualité des garderies non syndiquées dans une même province et un même territoire à cause de la petite taille de nos échantillons (cf. tableau 1.1).

1.8 L'échantillon

Au départ, cette étude s'est appuyée sur les bases de données de *Oui, ça me touche! Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*³⁸ et de *Oui, ça me touche! : des milieux accueillants où l'on apprend – la qualité dans les garderies au Canada*³⁹. Cependant, deux décisions ont été prises qui ont eu pour effet de réduire le nombre de garderies participantes. La première décision a été de n'utiliser que des données provenant de garderies SBL et la deuxième, d'exclure les garderies exploitées par des municipalités.

L'étude suivante comporte deux parties distinctes :

- Une comparaison des salaires, des conditions de travail, des sentiments des éducatrices et des variables associées à la qualité des services offerts dans les garderies syndiquées et non syndiquées de notre échantillon ou qui la prédisent.
- Une comparaison des scores de qualité obtenus dans les groupes nourrissons/bambins et les groupes d'enfants d'âge préscolaire dans les garderies syndiquées et non syndiquées de notre échantillon.

Pour faire la comparaison des salaires, des conditions de travail, des sentiments des éducatrices et des variables associées à des scores de qualité ou qui les prédisent, nous avons utilisé des données provenant de 497 garderies, dont 107 (21,5 %) étaient syndiquées.

L'échantillon qui a servi aux comparaisons des scores de qualité décrit dans le tableau 1.1

Tableau 1.1 : Nombre de groupes pour lesquels nous disposions de scores de qualité, par province et territoire et par groupe d'âge

Province ou territoire		Groupes nourrissons / bambins	Groupes d'enfants d'âge préscolaire
Alberta	Syndiqué	Nil	Nil
	Non syndiqué	9	18
Colombie-Britannique	Syndiqué	5	6
	Non syndiqué	12	10
Nouveau-Brunswick	Syndiqué	1	1
	Non syndiqué	12	17
Ontario	Syndiqué	4	4
	Non syndiqué	8	18
Québec	Syndiqué	11	16
	Non syndiqué	6	15
Saskatchewan	Syndiqué	5	5
	Non syndiqué	14	27
Yukon	Syndiqué	1	2
	Non syndiqué	6	6
TOTAUX	Syndiqué	27	34
	Non syndiqué	67	111

Comme on peut le voir dans le tableau 1.1, 40,7 % des groupes N/B pour lesquels nous disposions de scores de qualité se retrouvaient au Québec. De sorte que l'influence des garderies québécoises sur les scores de qualité allait être disproportionnée par rapport à l'échantillon total de groupes N/B dans notre étude. Par ailleurs, dans l'étude originale *Oui, ça me touche!*, le score moyen de qualité obtenu par les garderies du Québec, tel que mesuré sur l'*Échelle d'évaluation de l'environnement nourrissons et tout-petits*, a été de 3,6, soit le score le plus bas de toutes les provinces et territoires étudiés, et un score substantiellement inférieur à la moyenne de 4,4 pour l'échantillon dans son ensemble⁴⁰. Les observations pour mesurer la qualité ont eu lieu en 1998, tout juste au moment où le gouvernement du Québec introduisait un ensemble de nouvelles mesures et à un moment où le personnel des garderies « se sentait dépassé par la rapidité des changements »⁴¹. Ceci peut expliquer, dans une certaine mesure, la faiblesse des scores au chapitre de la qualité des garderies québécoises. Par contre, ces scores peuvent également être attribuables, en partie du moins, au ratio d'une éducatrice pour cinq poupons en vigueur au Québec tandis que partout ailleurs au Canada, le ratio permis est plus bas. Étant donné l'influence disproportionnée que le Québec aurait eu sur nos résultats, nous avons décidé d'exclure les garderies québécoises de notre échantillon.

1.9 Analyse des données

Pour analyser les données, nous avons utilisé le programme SPSS-X Program for Windows ®. Dans un premier temps, nous avons généré des données descriptives, notamment des moyennes, des médianes et des pourcentages. Après, nous avons procédé à des analyses corrélationnelles pour examiner les associations potentielles entre les scores de qualité et diverses variables, telles l'état de syndicalisation et l'accès à des subventions gouvernementales autres que la subvention pour frais de garde. Puis, nous avons appliqué des analyses de régression afin d'examiner l'influence relative de la syndicalisation et d'autres variables sur les niveaux de salaires et sur les scores de qualité.

1.10 L'organisation de ce rapport

- Le **chapitre 2** examine les effets de la syndicalisation sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail.
- Le **chapitre 3** s'intéresse aux effets de la syndicalisation sur les sentiments qu'éprouvent les éducatrices à l'égard de leur garderie, sur leurs relations avec leurs collègues de travail et sur leurs sentiments à l'égard de la garde à l'enfance en tant que carrière.
- Le **chapitre 4** porte sur les effets de la syndicalisation sur les questions ayant trait aux ressources humaines, notamment sur le recrutement et la rétention du personnel.
- Le **chapitre 5** analyse la relation entre la syndicalisation, les corrélats et les variables explicatives des niveaux de qualité.
- Le **chapitre 6** présente les résultats de la comparaison entre les scores de qualité obtenus par les garderies syndiquées et par les garderies non syndiquées.
- Le **chapitre 7** fait la synthèse des constats de l'étude et soulève quelques-unes de ses répercussions possibles.

On peut trouver un **glossaire** des termes à la fin du rapport ainsi que les **références bibliographiques**.

Notes

1. Doherty et al. (2000). Tableau 8.1.
2. Howes (1988); Howes et Hamilton (1993); Whitebook, Howes et Phillips (1990).
3. Doherty et al. (2000). Tableau 8.8.
4. Idem, page 107.

5. Mayer (2001), page 10.
6. Doherty et al. (2000). Tableau 13.1.
7. Donna S. Lero, Université de Guelph. Données non publiées, tirées de *Oui, ça me touche! Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Doherty et al. (2000). Données recueillies en 1998.
8. Goelman et al. (2000). Graphiques 5.1 et 5.3.
9. Jackson et Schellenberg (1999).
10. Garde à l'enfance : une étude sur la rémunération et les conditions de travail en garderie au Canada. Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance et Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1992).
11. Cleveland, Gunderson et Hyatt (à paraître).
12. Doherty et al. (2000), page 75.
13. Rothman et Kass, (1999).
14. Idem.
15. Idem.
16. Ontario Coalition for Better Child Care / Syndicat canadien de la Fonction publique (2001).
17. Doherty et al. (2000). Tableau 10.10.
18. Idem, tableau 10.1.
19. Ontario Coalition for Better Child Care / Syndicat canadien de la Fonction publique (2001).
20. Sheila Davidson, communication personnelle.
21. Susan Prentice, communication personnelle.
22. Table ronde en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance (2001).
23. Jamie Kass, communication personnelle.
24. Doherty et al. (2000).

25. Goelman et al. (2000).
26. Doherty et al. (2000), page 10.
27. Arnett (1989).
28. Harms et Clifford (1990).
29. Harms, Cryer et Clifford (1998).
30. Doherty et al (2000); Friesen (1995); Lyon et Canning (1995).
31. Friesen (1995); Lyon et Canning (1995); Mill, Bartlett et White (1995).
32. Doherty (à paraître).
33. Doherty et al. (2000), Annexe E.
34. Doherty (à paraître).
35. Helburn (1995).
36. Goelman et al. (2000), Graphiques 5.3 et 5.5.
37. Donna S. Lero, Université de Guelph. Données non publiées, tirées de *Oui, ça me touche! Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Doherty et al. (2000).
38. Doherty et al. (2000).
39. Goelman et al. (2000).
40. Idem, Tableau 4.4.
41. Doherty et al. (2000), page 235.

Chapitre 2 Salaires, avantages sociaux et conditions de travail

« En ne répondant pas aux besoins des adultes qui travaillent en garderie, non seulement menaçons-nous le bien-être de ces personnes mais également celui des enfants dont elles s'occupent »

Marci Whitebook, Carollee Howes et Deborah Phillips (1990), page 3

2.1 Introduction

On a écrit beaucoup sur les faibles salaires, le peu d'avantages sociaux et sur les conditions de travail insatisfaisantes qu'offrent les garderies dans la plupart des provinces et des territoires du Canada. Manifestement, on le constate en examinant les autres champs d'emploi au Canada, la syndicalisation est associée à des salaires substantiellement plus élevés et à de meilleurs avantages sociaux pour les femmes et elle a le mérite d'atténuer l'iniquité salariale entre les hommes et les femmes¹. Or la plupart des garderies ne sont pas syndiquées. Dans quelle mesure les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux sont-ils meilleurs dans les garderies qui sont syndiquées? Une étude pancanadienne, fondée sur des données recueillies en 1991, a démontré que les éducatrices travaillant dans une garderie syndiquée étaient mieux payées et bénéficiaient d'avantages sociaux supérieurs aux conditions faites à leurs consœurs qui travaillaient dans une garderie non syndiquée et qui avaient, comme elles, la même expérience dans le domaine et le même niveau de formation en SÉGE². Dans ce chapitre, nous utilisons des données recueillies en 1998, dans le cadre d'une étude pancanadienne, pour examiner dans quelle mesure les éducatrices syndiquées sont mieux rémunérées et ont droit à de meilleurs avantages sociaux que leurs homologues travaillant dans d'autres types de garderies. Nos résultats démontrent que la syndicalisation est liée à :

- des salaires plus élevés pour les éducatrices tous postes confondus et pour les éducatrices-directrices. Et cela demeure constant même lorsque d'autres variables, connues pour leur influence sur le salaire, notamment l'ancienneté d'une personne dans le domaine, sont prises en compte.
- une période de vacances payées plus longue.
- une plus grande probabilité d'avoir droit à une gamme variée d'avantages sociaux qui améliorent les conditions quotidiennes de travail, notamment pause-santé payées, rémunération pour les heures de préparation et compensation pour le temps supplémentaire.
- un meilleur accès à de la formation en cours d'emploi et à une compensation pour participation à des activités de perfectionnement professionnel.
- une plus grande probabilité d'avoir droit à des avantages qui contribuent à plus de sécurité à long terme, notamment des congés de maladie payés, une assurance-invalidité, une assurance soins médicaux et un régime de retraite.

- un meilleur accès, pour les éducatrices, à de l'information sur leurs droits, notamment une échelle salariale écrite et probabilité plus grande d'avoir une procédure officielle de règlement de griefs.

2.2 Le concept de la signification statistique

Il est parfois très facile de constater qu'il existe une différence substantielle entre deux données statistiques, par exemple entre les salaires versés aux éducatrices des garderies syndiquées et ceux versés aux éducatrices des garderies non syndiquées. Néanmoins, on ne peut pas dire, simplement en regardant, si la corrélation apparente entre le fait qu'une garderie soit syndiquée et qu'elle verse des salaires plus élevés relève du hasard. Les statisticiens s'appuient sur un test de signification pour explorer cette possibilité. Si leur test démontre que les probabilités de la corrélation relèvent du hasard seulement 5 fois sur 100 (5 %), ils estimeront que la corrélation est significative à hauteur de 0,05 (exprimé parfois de la façon suivante : $p < 0,05$). Il est traditionnel pour les chercheurs de reconnaître qu'un degré de signification de l'ordre de 0,05 dénote autre chose que le jeu du hasard. Un degré de 0,01 ($p < 0,01$) est encore plus significatif puisque cela signifie que la probabilité que la corrélation relève simplement du hasard n'est que de 1 fois sur 100. Dans ce rapport, lorsque la relation entre deux variables est significative, son degré de signification, $p < 0,05$ ou $p < 0,01$, est indiqué.

2.3 Salaires

Le tableau 2.1 est une simple comparaison entre les niveaux de salaires versés dans les garderies syndiquées et dans les garderies non syndiquées. On y constate que le personnel éducateur des garderies syndiquées est mieux payé, tous postes confondus, sauf dans le cas de la directrice administrative.

Tableau 2.1 Salaire horaire moyen brut, personnel éducateur à temps plein seulement, par poste et état de syndicalisation des garderies, 1998

Poste	Garderies syndiquées	Garderies non syndiquées
Aide-éducatrice	11,02 \$	9,51 \$
Éducatrice	12,96	11,13 **
Superviseure	12,80	12,16
Éducatrice-directrice	17,00	14,25 **
Directrice administrative	16,87	17,67

** = $p < 0,01$

- Notes :**
1. Le tableau ci-dessus se sert de la médiane, c'est-à-dire le point au-dessous et au-dessus duquel on retrouve un nombre égal de cas, plutôt que de la moyenne. Les médianes sont moins susceptibles d'être indûment influencées par un ou deux cas atypiques.
 2. **Aide-éducatrice** s'applique à une personne qui travaille auprès des enfants sous la supervision d'une autre personne. **Éducatrice** s'applique à une

personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants; elle peut également avoir à superviser une aide-éducatrice. **Superviseure** s'applique à une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants; elle doit voir également à la supervision d'autres éducatrices. **Éducatrice-directrice** s'applique à une personne qui travaille auprès des enfants tout en assumant des tâches administratives tandis que l'expression **directrice administrative** s'applique à une personne qui assume uniquement des tâches administratives.

Le niveau des salaires, c'est connu, sont influencés par l'état de syndicalisation d'une garderie mais d'autres facteurs ont également une influence, notamment le poste occupé (par exemple, aide-éducatrice ou éducatrice), le statut d'emploi (à temps plein ou à temps partiel), le niveau de formation en SÉGE, l'expérience dans le domaine, l'ancienneté dans la garderie, la structure organisationnelle de la garderie (sans but lucratif ou commercial), la province ou le territoire de résidence, le fait que la garderie reçoive ou non des subventions de fonctionnement, le fait que la garderie bénéficie ou non d'un loyer et/ou de services publics gratuits ou subventionnés et finalement les tarifs demandés par la garderie³. Dans cette étude, nous avons appliqué une méthode statistique, l'analyse de régression, pour examiner les effets de la syndicalisation et de chacune de ces variables sur le niveau de salaires des éducatrices⁴. Une fois tous les autres facteurs pris en compte, nous avons trouvé que les éducatrices qui travaillaient dans les garderies syndiquées de notre échantillon gagnaient 8,3 % de plus que leurs homologues des garderies non syndiquées.

2.4 Avantages sociaux

Les avantages sociaux versés aux employées se répartissent en trois catégories : (1) ceux qui améliorent les conditions quotidiennes de travail, (2) ceux qui permettent aux employées de participer à des activités de perfectionnement professionnel et (3) ceux qui contribuent à une certaine sécurité à long terme.

2.4a *Avantages sociaux qui influent sur les conditions quotidiennes de travail*

Des mesures comme les pause-santé payées, la rémunération des heures de préparation et l'accès à une pièce réservée au personnel sont autant de facteurs qui influent sur les conditions quotidiennes de travail d'une éducatrice. Non seulement de telles mesures créent-elles des conditions favorables à des services de qualité supérieure en diminuant l'insatisfaction à l'égard de son emploi, elles démontrent aussi aux éducatrices qu'elles sont importantes. Dans le tableau 2.2, on voit que 13 des 17 avantages sociaux se retrouvent plus fréquemment dans les garderies syndiquées et que, pour les autres, leur fréquence est similaire dans les deux types de garderies sauf dans le cas du manuel sur les politiques du personnel. Il se peut que les garderies syndiquées soient moins nombreuses à posséder ce genre de manuel tout simplement parce que les politiques du personnel sont déjà déterminées dans leur convention collective de sorte qu'un tel document n'a pas sa raison d'être.

Tableau 2.2 Avantages sociaux qui influent sur les conditions quotidiennes de travail, éducatrices temps plein et superviseuses uniquement, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Avantage social ou condition de travail	% de garderies rapportant l'existence de cette mesure ou nombre d'heures / jours	
	Syndiquées %	Non syndiquées %
Pause-santé payée	85,3	69,2 **
Période de repas payée	55,1	45,6 *
Rémunération des heures de préparation	73,7	63,0 *
Réunions du personnel habituellement durant les heures régulières de travail	26,8	24,4
Compensation pour temps supplémentaire (avec les enfants)	77,3	69,0
Compensation pour réunion en dehors des heures d'ouverture	82,5	62,6 **
Compensation pour rencontres avec les parents en dehors des heures d'ouverture	69,6	54,5 **
Compensation pour assistance aux rencontres du C.A. en dehors des heures d'ouverture	26,8	22,7
Description de tâches écrite	95,3	95,0
Contrat de travail écrit	75,7	62,1 *
Grille de salaires écrite	86,9	60,6 **
Manuel sur les politiques du personnel	71,0	87,6 **
Procédure officielle de règlement de griefs	80,4	59,0 **
Pièce réservée au personnel	70,1	64,7 *
Salle de toilette réservée au personnel	69,2	63,3
Nombre moyen d'heures régulières de travail par semaine	35,0 heures	35,9 heures
Nombre moyen de jours de vacance payés par année	16,7 jours	14,0 jours *

* = $p < 0,05$ et ** = $p < 0,01$

2.4b Avantages sociaux qui facilitent le perfectionnement professionnel

Une étude récente, réalisée dans plusieurs provinces et territoires au Canada, a trouvé une corrélation (association) positive significative entre un programme éducatif de qualité supérieure offert à des groupes d'enfants d'âge préscolaire et la participation de leur éducatrice à des activités de perfectionnement professionnel au cours des douze mois précédents⁵. Les garderies peuvent faciliter de façon marquante la participation de leurs éducatrices à du perfectionnement professionnel. Ainsi, en leur fournissant des revues spécialisées, elles augmentent les probabilités que leurs éducatrices continuent à faire des lectures sur la garde des enfants, ses enjeux et sur la recherche dans le domaine. Tout

comme une bonne procédure d'évaluation de rendement permettra aux éducatrices et à leurs superviseuses d'identifier quelles connaissances et compétences elles ont à acquérir. Offrir une compensation financière pour une participation à un atelier ou pour une inscription à un cours de niveau collégial est un autre bel exemple. Cela peut faire toute une différence chez l'éducatrice qui envisage de se perfectionner. Comme on peut le voir dans le tableau 2.3, il arrive plus fréquemment que les éducatrices des garderies syndiquées aient accès à de la formation en cours d'emploi, qu'elles soient compensées pour leurs heures de perfectionnement professionnel, que ce soit dans leur milieu de travail ou à l'extérieur et que leurs frais d'adhésion à une association de services de garde soient remboursés. Par contre, un pourcentage plus élevé de garderies non syndiquées évalue régulièrement le rendement de leurs employées et rembourse leurs frais d'inscription pour du perfectionnement professionnel offert à l'extérieur du milieu de travail.

Tableau 2.3 Avantages sociaux qui facilitent le perfectionnement professionnel du personnel, éducatrices et superviseuses à temps plein seulement, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Avantage	% de garderies rapportant l'existence de la mesure	
	Syndiquées %	Non syndiquées %
Revue et ouvrages sur la garde à l'enfance	68,2	69,6
Évaluation régulière du personnel (écrite)	68,2	74,3 *
Garderie offre quelques formations maison	87,9	77,7 *
Compensation pour participation à des formations maison	79,1	56,0 **
Libération (payée) pour participer à des formations à l'extérieur	91,8	76,4 **
Paiement des frais d'inscription pour perfectionnement	60,6	65,0
Paiement des frais d'adhésion à des associations de services de garde	31,0	23,8

* = $p < 0,05$ et ** = $p < 0,01$

2.4c Avantages sociaux qui procurent une certaine mesure de sécurité à long terme

L'indexation du salaire au coût de la vie et toutes mesures qui bonifient le salaire ou leur procurent aux travailleuses une certaine mesure de sécurité à long terme sont particulièrement importantes dans un domaine comme celui de la garde à l'enfance où les salaires sont bas. C'est ainsi que le supplément aux prestations d'assurance-emploi et de maternité accordé aux éducatrices est une disposition particulièrement prisée dans un secteur où 98,3 % de la main-d'œuvre est féminine et où les femmes âgées de 20 à 35 (principale période de fécondité) comptent pour plus de 62,0 % des effectifs.⁶

Tableau 2.4 : Avantages sociaux qui procurent une mesure de sécurité à long terme, éducatrices et superviseuses à temps plein uniquement, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Avantage	% des garderies rapportant l'existence de cette mesure ou nombre moyen de jours	
	Syndiquées	Non syndiquées
Tarif réduit pour enfants des employées	30,3 %	32,6 %
Nombre moyen de congés de maladie payés par année	12,9 jours	11,1 jours
Nombre maximum de congés de maladie reportés	27,8 jours	9,9 jours **
Congés payés pour raisons personnelles	4,0 jours	2,2 jours *
Congé de maternité et parental non payé – emploi protégé	77,6 %	78,2 %
Supplément aux prestations d'a.-e. versé par l'employeur	45,1 %	12,1 % **
Augmentation de salaire annuelle	45,3 %	42,8 %
Indexation annuelle au coût de la vie	23,2 %	23,0 %
Programme d'aide aux employés		
- complètement défrayé par la garderie	19,0 %	9,9 % **
- partiellement défrayé par la garderie	26,2 %	25,3 %
Assurance-invalidité à court terme (17 premières semaines)		
- complètement défrayé par la garderie	26,2 %	15,5 % **
- partiellement défrayé par la garderie	33,3 %	28,6 %
Assurance-invalidité de longue durée		
- complètement défrayé par la garderie	34,8 %	20,6 % **
- partiellement défrayé par la garderie	35,9 %	36,1 %

Régime d'assurance-maladie complémentaire		
- complètement défrayé par la garderie	43,6 %	22,6 % **
- partiellement défrayé par la garderie	39,4 %	44,4 %
Soins dentaires		
- complètement défrayé par la garderie	36,5 %	20,7 % **
- partiellement défrayé par la garderie	44,8 %	47,2 %
Assurance-vie		
- complètement défrayé par la garderie	40,9 %	26,7 % **
- partiellement défrayé par la garderie	43,0 %	38,8 %
Régime de retraite/pension		
- complètement défrayé par la garderie	9,3 %	5,5 % **
- partiellement défrayé par la garderie	27,9 %	21,3 % **

* = $p < 0,05$ et ** = $p < 0,01$

Le tableau 2.4 illustre qu'une proportion plus importante de garderies syndiquées que de garderies non syndiquées procurent à leurs employées douze des quinze avantages sociaux utilisés pour fins de comparaison. Ces avantages comprennent notamment des mesures aussi fondamentales qu'un supplément des prestations de maternité/parental versé par le régime d'assurance-emploi, une assurance-invalidité à court terme et de longue durée, une assurance-maladie complémentaire, une couverture pour les soins dentaires et une assurance-vie. De plus, les garderies syndiquées offrent annuellement un plus grand nombre de congés de maladie payés à leurs employées et leur permettent de reporter un plus grand nombre de ces congés. La différence entre le pourcentage de garderies syndiquées et non syndiquées qui offrent les autres trois avantages sociaux, soit les tarifs réduits pour enfants des employées, l'indexation annuelle au coût de la vie et le congé de maternité et parental non payé avec emploi protégé, est négligeable.

2.5 Conclusions

Les résultats présentés dans ce chapitre démontrent clairement la corrélation entre le fait de travailler dans une garderie syndiquée et :

- bénéficier d'un salaire plus élevé, quel que soit le poste occupé à l'exception du poste de directrice administrative. Les niveaux de salaires plus élevés versés aux éducatrices syndiquées demeurent même après avoir pris en compte d'autres variables connues pour leurs effets sur les niveaux de salaires comme, par exemple, le fait que

la garderie soit exemptée de payer un loyer, le niveau d'éducation de l'éducatrice et le poste occupé.

- bénéficier d'avantages sociaux plus intéressants dans les trois catégories d'avantages : (1) ceux qui améliorent les conditions quotidiennes, de travail (2) ceux qui permettent aux employées de participer à des activités de perfectionnement professionnel et (3) ceux qui contribuent à une certaine sécurité à long terme.

La corrélation entre la syndicalisation et de meilleurs salaires et avantages sociaux n'est pas simplement fortuite ainsi que le démontre le degré de signification de la différence entre le salaire versé aux éducatrices et la présence d'avantages ou leur nombre. D'autres facteurs, au-delà du simple hasard, interviennent. Il en ressort donc que, manifestement, la syndicalisation améliore les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail dans les garderies.

Notes

1. Jackson et Schellenberg (1999).
2. Cleveland, Gunderson et Hyatt (à paraître).
3. Cleveland et Hyatt, (à paraître); Doherty (à paraître).
4. Nos remerciements à Cleveland et Hyatt pour leur permission d'utiliser l'approche mise au point dans l'étude qu'ils ont réalisée à partir de données de 1991 et publiées dans *Garde à l'enfance*. Association canadienne de promotion des services de garde à l'enfance et Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1992).
5. Goelman et al. (2000).
6. Doherty et al. (2000), Tableau 3.2.

Chapitre 3 *Sentiments des employées à l'égard de leur travail*

« La recherche démontre que l'ingrédient le plus important pour assurer la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance est la relation entre l'éducatrice et l'enfant »

Carollee Howes, Ellen Smith et Ellen Galinsky (1995), page 50

3.1 Introduction

Plusieurs facteurs influent sur l'écoute et la sensibilité que manifesterà une éducatrice à l'égard des enfants et sur la façon dont elle assurera leur mieux-être et leur développement. Les connaissances qu'elle a en matière de développement de l'enfance et sa compréhension des enfants sont de ceux-là. La recherche nous a également démontré que de bons salaires et de bonnes conditions de travail sont des facteurs qui prédisent des interactions adultes-enfants positives¹ et que des niveaux de satisfaction élevés à l'égard de son milieu de travail prédisent des services de garde de qualité supérieure². Dans le chapitre précédent, nous avons vu que la syndicalisation était associée à des salaires plus élevés et à un plus grand nombre d'avantages sociaux. Dans ce chapitre, nous allons comparer les sentiments qu'éprouvent les éducatrices syndiquées et les éducatrices non syndiquées à l'égard de la garderie où elles travaillent, des relations qu'elles entretiennent avec leurs consœurs de travail et de la garde à l'enfance en tant que carrière.

Les résultats présentés dans ce chapitre indiquent qu'une proportion relativement plus importante d'éducatrices travaillant dans des garderies syndiquées :

- estiment qu'elles ont le pouvoir de décider ou d'influencer les décisions qui les concernent directement.
- s'attendent à travailler toujours dans la même garderie dans douze mois et à être encore dans le domaine dans trois ans.

Les éducatrices travaillant tant dans des garderies syndiquées que des garderies non syndiquées ont exprimé :

- beaucoup de fierté à l'égard de leur garderie
- beaucoup de satisfaction à l'égard de leurs consœurs de travail
- la même confiance au chapitre de leur sécurité d'emploi

Un peu moins d'éducatrices syndiquées que d'éducatrices non syndiquées ont dit que leur travail était respecté par la population en général et que, si c'était à refaire, elles choisiraient à nouveau une carrière en services de garde. Ces réponses peuvent illustrer une plus grande sensibilité chez les travailleuses syndiquées en rapport avec l'inadéquation entre leur salaire et les connaissances et compétences qu'on requiert d'elles pour bien s'acquitter de leur rôle d'intervenantes en services éducatifs et de garde

à l'enfance. Chez les directrices, une proportion légèrement inférieure de celles travaillant en garderies syndiquées sont d'accord avec l'énoncé suivant : « les éducatrices et moi-même formons une bonne équipe de travail ». Néanmoins, dans les deux types de garderies, la perception des directrices comme quoi elles formaient de bonnes équipes de travail avec leurs éducatrices était élevée.

3.2 Sentiments des éducatrices à l'égard de leur garderie

Dans cette section, nous examinons les sentiments qu'éprouvent les éducatrices à l'égard de la garderie où elles travaillent, leur perception quant au pouvoir décisionnel qui leur revient et dans quelle mesure elles s'attendent à travailler dans la même garderie dans un an.

L'attitude générale des éducatrices à l'égard de leur garderie a été analysée à partir d'une série d'énoncés descriptifs. On a demandé aux éducatrices d'accorder une note, sur une échelle de 5 points (1 = jamais, pas du tout et 5 = habituellement, la plupart du temps), à chacun des énoncés en fonction de leur pertinence. Comme on peut le voir dans le tableau 3.1, la majorité des éducatrices éprouvent des sentiments positifs à l'égard de leur garderie. Compte tenu du fait que l'échelle comptait 5 points et que 5 était le maximum que l'on pouvait accorder à un énoncé, le score moyen pour les deux catégories de garderies dans le cas de l'énoncé : « je suis fière de ma garderie » est élevé.

Tableau 3.1 Sentiments des éducatrices à l'égard de leur garderie, par état de syndicalisation de la garderie, 1998

Sentiment des éducatrices	Moyenne en fonction de l'état de syndicalisation de la garderie	
	Syndiquées	Non syndiquées
Les politiques et les procédures de la garderie sont claires	4,0	4,1
J'ai suffisamment de contrôle sur les facteurs qui influent sur ma satisfaction au travail	3,8	3,7
Je suis fière de ma garderie	4,3	4,4

Nous avons également fourni une liste des façons dont les décisions pouvaient se prendre dans une garderie et nous avons demandé aux éducatrices de cocher toutes celles qui s'appliquaient, de leur point de vue, à leur garderie. On constate à la lecture du tableau 3.2 qu'il y a eu peu de différence entre les réponses des éducatrices syndiquées et celles des éducatrices non syndiquées. Néanmoins, un nombre quelque peu supérieur d'éducatrices dans les garderies syndiquées ont indiqué qu'elles avaient de la prise sur les décisions qui les concernaient directement et qu'elles avaient un mot à dire dans le contenu des rencontres du personnel.

Tableau 3.2 La perception des éducatrices relativement à la capacité qu'elles ont d'influencer la prise de décision dans leur garderie, par l'état de syndicalisation des garderies, 1998

Énoncé descriptif de la façon dont les décisions se prennent dans la garderie	Proportion de garderies dont les éducatrices ont estimé que l'énoncé s'appliquait	
	Syndiquées %	Non syndiquées %
On encourage les personnes à prendre les décisions les concernant	53,8	52,3
La directrice aime bien prendre la plupart des décisions	26,3	30,8
Les personnes ne se sentent pas libres d'exprimer leur point de vue	23,4	19,1
Tout le monde contribue au contenu des rencontres du personnel	74,5	70,0
Les personnes contribuent de leurs commentaires mais les décisions sont prises à l'avance	23,4	24,4
Les éducatrices prennent les décisions à propos des choses qui les concernent directement	59,6	53,0
On demande rarement aux éducatrices ce qu'elles pensent de certaines choses	13,6	11,7
La directrice tient pour importante l'opinion de tout le monde dans les grandes décisions	60,5	59,0

Nous avons utilisé deux questions pour examiner la perception des éducatrices au chapitre de leur sécurité d'emploi et de leur intention de continuer à travailler dans la même garderie. Dans la première question, on a demandé aux éducatrices d'évaluer, sur une échelle de 5 points (1 = pas sûr du tout et 5 = très sûr), dans quelle mesure elles estimaient que leur emploi était sûr. Dans la deuxième question, on leur a demandé si elles s'attendaient à travailler encore dans la même garderie dans un an. Comme on peut le constater en lisant le tableau 3.3, il n'y a pas eu de différence significative entre les réponses des éducatrices syndiquées et les éducatrices non syndiquées quant à la sécurité de leur emploi mais une proportion légèrement plus élevée d'éducatrices syndiquées ont dit qu'elles s'attendaient à travailler dans la même garderie dans un an.

Tableau 3.3 Perception des employées en rapport à leur sécurité d'emploi et à la probabilité qu'elles soient dans la même garderie dans douze mois, par état de syndicalisation des garderies, 1998

	Score moyen par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées	Non syndiquées
Perception de sécurité d'emploi	4,0	4,0
S'attend à être dans la même garderie dans 1 an	84,2 %	79,5%

3.3 Relations entre employées

On s'inquiète parfois des effets de la syndicalisation sur les relations entre les employées de première ligne et les gestionnaires et entre les éducatrices elles-mêmes. Dans cette section, nous examinons la chose à partir de la perception des éducatrices de leurs relations avec leurs consœurs de travail et avec leurs superviseuses et à partir de la perception des directrices de leurs relations avec leur personnel. Pour analyser la relation de nos répondantes avec leurs consœurs de travail et leurs superviseuses, nous avons posé un ensemble de questions et en combinant les réponses, nous avons obtenu un score qui illustre dans quelle mesure la relation est perçue comme étant positive. Dans le cas de la perception des directrices, nous leur avons demandé d'accorder une note, sur une échelle de 5 points (1 = pas du tout et 5 = habituellement), à l'énoncé suivant : « Nous formons une belle équipe de travail mon personnel et moi-même ».

Le degré de satisfaction à l'égard de leurs consœurs de travail était essentiellement le même que les éducatrices soient syndiquées ou qu'elles soient non syndiquées. Par contre, on constate à la lecture du tableau 3.4 qu'il existe peut-être certaines tensions entre les travailleuses de première ligne et la direction dans les garderies syndiquées. Néanmoins, dans les deux catégories de garderies, la perception des directrices de former une belle équipe avec leurs employées est élevée vu que le score moyen, basé sur une échelle de 5 points, ne pouvait dépasser 5,0.

Tableau 3.4 Relations entre les employées, par état de syndicalisation des garderies, 1998

	Score moyen par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées	Non syndiquées
Perception des bonnes relations avec leurs consœurs de travail	6,6	6,7
Perception du soutien et de l'appui provenant de la directrice	6,3	6,5
Perception de la directrice de la qualité de l'équipe formée avec son personnel	4,2	4,5

3.4 Perception des éducatrices à l'égard de la garde à l'enfance en tant que carrière

Nous avons voulu voir dans quelle mesure les éducatrices syndiquées avaient une perception plus positive que leurs homologues des garderies non syndiquées de la garde à l'enfance comme carrière. Pour ce, nous leur avons posé trois questions. Dans la première question, nous avons examiné dans quelle mesure nos répondantes estimaient que leur travail était respecté par la population en général. Dans les deux autres questions, nous leur avons demandé si elles s'attendaient à travailler encore dans le domaine dans trois ans et si elles choisiraient à nouveau une carrière en services de garde à l'enfance. Une proportion légèrement plus élevée d'éducatrices syndiquées que d'éducatrices non syndiquées ont dit qu'elles s'attendaient à être dans le domaine dans trois ans. Par contre, elles étaient un peu moins nombreuses que leurs consœurs non syndiquées à dire que la population en général respectait leur travail et que si c'était à refaire, elles choisiraient à nouveau une carrière en garde à l'enfance. Ces deux derniers résultats peuvent en fait refléter une plus grande conscience chez le personnel syndiqué de l'écart entre leur rémunération et les connaissances et compétences requises pour offrir des services de garde à l'enfance de bonne qualité.

Tableau 3.5 La perception des éducatrices à l'égard d'une carrière en services de garde, par état de syndicalisation des garderies, 1998

	Moyenne par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées %	Non syndiquées %
Proportion d'éducatrices qui estiment que leur travail est respecté par la population en général	5,8	8,8
Proportion d'éducatrices qui s'attendent à travailler dans le domaine dans trois ans	81,0	78,6
Proportion d'éducatrices qui choisiraient à nouveau de faire carrière en services de garde	43,4	45,9

3.5 Conclusions

Les résultats exposés dans ce chapitre démontrent qu'à comparer aux éducatrices non syndiquées, les éducatrices qui travaillent dans des garderies syndiquées perçoivent qu'elles ont plus de prise sur les décisions qui influencent leur travail au quotidien. Elles sont également un peu plus nombreuses à s'attendre de travailler dans la même garderie dans douze mois et dans le même domaine dans trois ans.

Notes

1. Berk (1985); Phillips, Howes et Whitebook (1991).
2. Goelman et al. (2000).

Chapitre 4 *Dotation en personnel – les enjeux*

« Plusieurs études portant sur les garderies ont révélé qu'il existe un lien entre le taux de roulement du personnel éducateur, la qualité de la garderie dans son ensemble et les bonnes interactions entre les éducatrices et les enfants »

Doherty et al. (2000), page 97

4.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous abordons le taux de roulement du personnel éducateur et nous comparons les difficultés des garderies syndiquées et des garderies non syndiquées à recruter et conserver des éducatrices permanentes qualifiées. Nous nous penchons également sur le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées effectuées par les éducatrices syndiquées et non syndiquées.

Nos résultats indiquent un taux de roulement légèrement inférieur chez les éducatrices des garderies syndiquées mais légèrement plus élevé, dans le cas de ce type de garderies, chez les aides-éducatrices et chez les superviseuses. Les directrices de garderies syndiquées rapportent avoir beaucoup moins de difficulté que leurs homologues des garderies non syndiquées à trouver des éducatrices permanentes qualifiées, à payer les salaires qu'elles commandent et à les retenir au service de la garderie. Par contre, les directrices dans les deux types de garderies affirment avoir autant de problèmes à s'assurer les services d'éducatrices remplaçantes qualifiées. Quant à la moyenne d'heures de temps supplémentaire non payées effectuées par les éducatrices, les résultats ont été sensiblement les mêmes pour les deux catégories de garderies en dépit du fait qu'une proportion plus élevée de garderies syndiquées rémunère le temps de préparation.

4.2 Taux de roulement

On peut constater, à la lecture du tableau 4.1, qu'il existe effectivement un lien entre la syndicalisation et le taux de roulement beaucoup moins élevé des éducatrices syndiquées même si, du point de vue statistique, la différence entre les deux catégories de garderies n'est pas significative. Le taux de roulement des aides-éducatrices et des superviseuses est par ailleurs légèrement plus élevé dans les garderies syndiquées.

Tableau 4.1 Taux de roulement annuel du personnel éducateur, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Poste occupé	Taux de roulement moyen par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées %	Non syndiquées %
Aide-éducatrice	48,4	36,8
Éducatrice	18,3	34,3
Superviseure	21,3	15,6

La continuité des relations est un facteur de qualité extrêmement important en services de garde. C'est ce qui fait que l'éducatrice connaît le stade de développement de chacun des enfants dont elle a la charge, leurs façons uniques de communiquer et leurs intérêts. Considérée du point de vue de l'enfant, la continuité de la relation avec la personne dont relève le groupe d'enfants – à savoir l'éducatrice – est probablement plus importante que la continuité de la relation avec les aides-éducatrices, étant donné que c'est à l'éducatrice que revient la responsabilité de la planification et de la mise en œuvre du programme d'activités quotidiennes.

4.3 Recruter des éducatrices, avoir les moyens de payer leur salaire et les retenir au service de la garderie

Les garderies ont l'obligation de respecter des normes provinciales/territoriales en matière de ratio éducatrice/enfant et de formation du personnel à moins de bénéficier d'une exemption spécifique à cet égard. Ainsi, si les garderies ne sont pas capables de remplacer le personnel qui quitte, elles doivent réduire le nombre d'enfants reçus. Cette situation comporte au moins deux problèmes potentiels. Réduire le nombre d'enfants qu'elle reçoit signifie, pour la garderie, une perte de revenus même si ses frais sont fixes, notamment le coût de son loyer et des services publics, ne diminuent pas d'autant. Et puis, plus largement, non seulement y a-t-il moins de places réglementées à court terme, mais la garderie peut se voir, éventuellement, dans l'obligation de devoir fermer ses portes, ce qui entraînerait une perte permanente de places.

Nous avons demandé aux directrices d'évaluer, sur une échelle de trois points (pas de problème – problème mineur – problème majeur) dans quelle mesure elles avaient éprouvé de la difficulté, au cours des douze mois précédents, à recruter des éducatrices, payer le salaire qu'elles commandaient et les retenir au service de la garderie. Comme on peut le constater à la lecture du tableau 4.2, les directrices des garderies syndiquées ont rapporté avoir eu moins de problèmes que leurs homologues des garderies non syndiquées à recruter des éducatrices qualifiées, payer leurs salaires et les retenir.

Tableau 4.2 Dans quelle mesure avoir à recruter des éducatrices, payer les salaires qu'elles commandent et les retenir au service de la garderie est perçue comme étant un problème, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Question	Perception de l'importance du problème	% de directrices estimant que ce soit un problème	
		Syndiquées %	Non syndiquées %
Recruter des éducatrices permanentes qualifiées	Mineur	28,8	29,2
	Majeur	13,5	27,5 **
Avoir les moyens de payer le salaire des éducatrices permanentes qualifiées	Mineur	29,4	28,8
	Majeur	18,6	31,7 **
Retenir les éducatrices permanentes qualifiées	Mineur	16,5	21,8
	Majeur	9,7	12,6
Recruter des éducatrices remplaçantes qualifiées	Mineur	28,0	28,2
	Majeur	57,9	62,1

* = $p < 0,05$ et ** = $p < 0,01$

Le fait que dans les garderies syndiquées les salaires soient plus élevés et les avantages sociaux plus nombreux, tel que mentionné précédemment, explique sans doute en partie pourquoi ces garderies ont moins de problèmes à recruter et à retenir du personnel permanent. La difficulté de trouver des éducatrices remplaçantes qualifiées, soulevée par toutes les directrices, deux catégories de garderies confondues, reflète une pénurie bien documentée à cet égard.

4.4 Les heures supplémentaires non rémunérées

Nous avons examiné le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées effectuées par les éducatrices dans les garderies syndiquées et non syndiquées en nous appuyant sur des renseignements qu'elles nous ont fournis à ce propos. Le nombre moyen d'heures supplémentaires non rémunérées hebdomadaires effectuées par des éducatrices syndiquées était de 4,1 tandis qu'il était de 4,3 pour les éducatrices non syndiquées. Ainsi, en dépit du fait qu'un plus grand nombre de garderies syndiquées que de garderies non syndiquées rémunèrent le temps de préparation de leurs éducatrices (73,7 % à comparer à 63,0 %), les éducatrices syndiquées continuent de faire environ une demi-journée de bénévolat par semaine pour leur garderie.

4.5 Conclusions

Il y a un lien entre la syndicalisation et :

- un taux de roulement substantiellement inférieur chez les éducatrices (à savoir chez les travailleuses qui ont la responsabilité d'un groupe d'enfants).
- l'affirmation des directrices comme quoi elles éprouvent significativement moins de difficulté à recruter des éducatrices qualifiées, payer les salaires qu'elles commandent et les retenir au service de la garderie.

Même si une proportion plus élevée de garderies syndiquées rémunère le temps de préparation de leurs éducatrices, celles-ci continuent de faire, en moyenne, une demi-journée de bénévolat par semaine pour la garderie – un nombre d'heures très près de celui que contribuent bénévolement les éducatrices non syndiquées.

Chapitre 5 Les variables qui prédisent la qualité

« Il est clair que la période de la conception à l'âge de six ans est plus importante que toute autre période du cycle biologique en ce qui concerne le développement cérébral et son incidence sur les aptitudes à l'apprentissage, le comportement et la santé »

Margaret Norrie McCain et J. Fraser Mustard (1999), page 7

5.1 Introduction

Dans leur rapport, réalisé pour le compte du Premier ministre de l'Ontario, McCain et Mustard insistent sur l'importance des services de garde à l'enfance en faisant remarquer que les toutes premières expériences de vie d'un individu ont des effets s'échelonnant tout au long de sa vie. Dans ce chapitre, nous comparons les garderies syndiquées et les garderies non syndiquées en fonction d'un certain nombre de variables; des variables identifiées par les chercheurs comme étant soit des corrélats ou des « prédicteurs » de services de garde de qualité, c'est-à-dire de services de garde offrant une gamme d'activités favorisant le mieux-être et le développement des enfants.

Les **variables explicatives** (prédicteurs) sont plus puissantes que les corrélats. Pour en comprendre le fonctionnement, imaginez un groupe de garderies réparties en deux catégories – celles de qualité supérieure et celles de qualité inférieure. Si les noms de toutes les garderies étaient placés dans un chapeau et que l'on en tirait un au hasard, on aurait 50 % de chances de prévoir avec exactitude la catégorie à laquelle appartient la garderie en question puisqu'elle est nécessairement d'un groupe ou à l'autre. Si le fait de détenir une information de plus au sujet de cette garderie, par exemple sa proportion d'éducatrices détentrices d'un diplôme de deux ans ou plus en SÉGE, augmentait au-delà de 50 % le degré de précision de la prédiction, cette donnée constituerait une variable explicative (prédicteur). Quant au **corrélat**, il signifie qu'il existe une association entre le niveau de qualité et une variable donnée et qu'il n'est pas possible que cette association se soit produite par hasard. Par exemple, des recherches ont trouvé une corrélation (association) *positive* entre le niveau de satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail et les comportements positifs qu'elles manifestaient avec les enfants. Cela ne signifie pas qu'un haut taux de satisfaction à l'égard de son emploi prédit nécessairement des comportements adultes positifs mais cela signifie que lorsqu'on constate un taux de satisfaction professionnel élevé, les interactions entre les éducatrices et les enfants sont plus susceptibles d'être positives. On peut également avoir des corrélats négatifs, à savoir qu'un score élevé sur ce corrélat serait associé à des niveaux de qualité inférieurs.

Comme nous le verrons dans ce chapitre, les garderies syndiquées, comparativement aux garderies non syndiquées, ont nettement obtenu de meilleurs scores sur trois des neuf variables explicatives de qualité supérieure. Pour ce qui est des six autres variables explicatives, les scores des deux catégories de garderies étaient très semblables. Les garderies syndiquées ont mieux fait que les garderies non syndiquées sur trois des cinq corrélats positifs et sur les trois corrélats négatifs. De sorte que, dans l'ensemble, on a constaté qu'une plus forte proportion de garderies syndiquées que de garderies non

syndiquées avaient des comportements et des caractéristiques propices à des services de garde à l'enfance de meilleure qualité.

5.2 Variables qui prédisent le niveau de qualité

L'équipe de recherche de *Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*¹ a trouvé que les variables suivantes prédisaient des niveaux de qualité supérieure à la fois dans les groupes de nourrissons/bambins et dans les groupes d'enfants d'âge préscolaire (3 et 4 ans) :

- Le niveau de formation en SÉGE de l'éducatrice observée était relativement plus élevé.
- Le salaire de l'éducatrice observée était situé au haut de l'échelle salariale.
- Le nombre d'éducatrices dans le groupe au moment de l'observation était relativement élevé.
- La garderie servait de milieu de stage pour les étudiantes en SÉGE.

De plus, dans les groupes EAP, on a également trouvé que les variables suivantes prédisaient des services de garde de qualité supérieure :

- Les sentiments de l'éducatrice observée à l'égard de ses collègues de travail étaient plus positifs.
- Chaque éducatrice avait la responsabilité d'un groupe d'enfants relativement moins nombreux.

Quelques-unes de ces variables ont également été identifiées, par d'autres chercheurs, comme prédisant la qualité, notamment : le niveau des salaires des éducatrices, le niveau de formation en SÉGE des éducatrices et le ratio éducatrices/enfants².

Trois autres variables explicatives de qualité ont été relevées dans la documentation sur le sujet :

- Les années d'expérience de la directrice dans le domaine des services de garde à l'enfance³.
- Le niveau d'éducation de la directrice dans quel que domaine que ce soit⁴.
- Le niveau de formation de la directrice en SÉGE⁵.

Sur le tableau 5.1, on a comparé les garderies syndiquées et les garderies non syndiquées par rapport à chacune des neuf variables prédisant la qualité. On le voit, les garderies syndiquées obtiennent des scores nettement plus élevés que les garderies non syndiquées sur trois des variables. Elles embauchent des éducatrices dont la formation est

substantiellement plus élevée en SÉGE, elles versent des salaires significativement plus élevés et un plus fort pourcentage d'entre elles sert de milieu de stage aux étudiantes en SÉGE. Ces trois variables prédisent un niveau de qualité supérieure dans les groupes de N/B et dans les groupes EAP. Le ratio éducatrices/enfants était légèrement meilleur dans les groupes EAP au moment des observations. Par ailleurs, pour les autres variables, nous n'avons pas constaté de grandes différences entre les garderies syndiquées et non syndiquées.

Tableau 5.1 Comparaison des variables explicatives de qualité, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Variable	Moyenne par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées	Non syndiquées
Proportion d'aides-éducatrices et d'éducatrices prises ensemble, sans aucune formation en SÉGE ou détenant une formation d'une durée de moins d'un an	14,3 %	22,0 %
Proportion d'aides-éducatrices et d'éducatrices prises ensemble détenant un diplôme d'une durée de deux ans ou plus en SÉGE	74,5 %	63,9 % **
Moyenne de salaire horaire brut, tous postes confondus	13 \$	11,12 \$ **
Nombre d'éducatrices dans le groupe au moment de l'observation		
- nourrissons/bambins	2,26	2,41
- préscolaire	2,0	2,16
Garderie a servi de milieu de stage étudiant au cours des douze derniers mois	88,9 %	88,0 %
Ratio dans le groupe d'âge préscolaire au moment de l'observation	1,46	1,50
Niveau de satisfaction de l'éducatrice observée à l'égard de ses relations avec ses consœurs	6,6	6,7
Directrice a dix ans ou plus d'expérience dans le domaine	66,7 %	68,3 %
Niveau d'éducation de la directrice, tous domaines confondus		
- diplôme collégial d'une durée de 2 ou 3 ans	51,1 %	45,2 %
- diplôme supérieur ou degré universitaire	38,6 %	43,1 %
Le niveau de formation en SÉGE de la directrice		
- diplôme collégial d'une durée de 2 ou 3 ans	47,3 %	50,3 %
- diplôme supérieur ou degré universitaire	25,0 %	26,9 %

** = $p < 0,01$

Note : Les étudiantes québécoises arrivent au collégial après avoir terminé l'équivalent d'une onzième année. De sorte que leur diplôme d'études collégiales de trois ans est considéré comme équivalent au diplôme collégial de deux ans des autres provinces et territoires.

5.3 Variables qui sont des corrélats de qualité

L'expression « corrélation » s'applique au niveau d'association entre deux éléments, association qui n'est pas simplement le résultat du hasard. Par exemple, entre la qualité d'une garderie et le fait que ses éducatrices et sa directrice se fixent régulièrement des objectifs éducatifs. Dans cet exemple, la corrélation est positive. En effet, lorsque le personnel d'une garderie se donne sur une base régulière des buts, le niveau de qualité de la garderie a tendance à être supérieur. Par ailleurs, les corrélations peuvent également être négatives. Par exemple, certaines recherches ont démontré qu'il existait une relation entre un niveau de qualité moindre et le fait qu'une partie assez substantielle du budget de la garderie soit affectée au paiement du loyer ou de l'hypothèque (ce qui suppose que la garderie dispose de moins de fonds pour les salaires).

Variables avec une corrélation positive à la qualité

Dans l'étude *Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*, les chercheurs ont identifié quelques variables dont la corrélation *positive* était élevée en rapport aux scores de qualité obtenus par les garderies. Les voici :

- Le niveau d'éducation, tous domaines confondus, de l'éducatrice observée.
- Le fait que l'éducatrice observée ait participé à des activités de perfectionnement professionnel au cours des douze mois précédents.
- La proportion du budget de la garderie affectée aux salaires du personnel.
- La proportion du budget de la garderie affectée aux avantages sociaux versés au personnel.
- Le fait que les éducatrices et la directrice adoptent, sur une base régulière, des objectifs formels pour la garderie.

Dans le tableau 5.2, le niveau d'éducation des éducatrices, tous domaines confondus, est distribué en sept catégories à partir de l'école secondaire jusqu'au baccalauréat ou plus. Ainsi, 4,67 indique un niveau d'éducation générale plus élevé que 4,21.

Tableau 5.2 Comparaison des corrélats *positifs* en rapport à la qualité, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Variable	Moyenne par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées	Non syndiquées
Niveau de formation, tous domaines confondus, du personnel éducateur (aides-éducatrices et éducatrices prises ensemble)	4,67	4,21 **
Proportion du budget de la garderie affecté aux salaires du personnel	71,7 %	71,1 %
Proportion du budget de la garderie affecté aux avantages sociaux versés au personnel	12,0 %	9,5 % *
Proportion de garderies qui dispensent des formations maison	87,9 %	77,7 % *
Proportion de garderies où la directrice et les éducatrices se donnent, sur une base régulière, des objectifs formels pour la garderie	27,4 %	32,7 %

* = $p < 0,05$ et ** = $p < 0,01$

Comme on peut le voir à la lecture du tableau, les garderies syndiquées présentent des scores significativement plus élevés sur trois des cinq corrélats positifs, c'est-à-dire sur les variables pour lesquelles un score élevé signifie un niveau de qualité supérieur. En effet, le niveau d'éducation générale de leurs éducatrices est plus élevé, elles sont plus nombreuses à donner de la formation maison (en cours d'emploi), et une proportion plus élevée du budget des garderies syndiquées est affectée aux avantages sociaux de leurs employées. Dans les deux catégories de garderies, on constate qu'une proportion semblable de leur budget est affectée aux salaires du personnel.

Variables avec une corrélation négative à la qualité

Les variables suivantes ont une corrélation *négative* en rapport au niveau de qualité en garderie selon les constats de l'étude *Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*.

- La proportion du budget de la garderie affectée au paiement du loyer ou de l'hypothèque.
- La proportion du budget de la garderie affectée au paiement des services publics.
- Le nombre prévu d'heures régulières hebdomadaires de travail de l'éducatrice observée, une semaine de travail plus longue étant associée à des services de garde de qualité inférieure.

Tableau 5.3 Comparaison des corrélats *négatifs* en rapport à la qualité, par état de syndicalisation des garderies, 1998

Variable	Moyenne par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées	Non syndiquées
Proportion du budget de la garderie affectée au paiement du loyer ou de l'hypothèque	5,1 %	7,3 %
Proportion du budget de la garderie affectée au paiement des services publics	3,4 %	5,2 %
Nombre prévu d'heures régulières hebdomadaires de travail des éducatrices	35,0 heures	35,9 heures

Les garderies syndiquées ont obtenu des scores inférieurs sur chacun des corrélats négatifs – à savoir, les corrélats où un score inférieur est associé à un niveau de qualité supérieure.

5.4 Conclusions

Dans l'étude *Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*, les chercheurs ont démontré que les variables suivantes prédisaient un niveau supérieur de qualité à la fois dans les groupes nourrissons/bambins et dans les groupes d'enfants d'âge préscolaire :

- Le niveau d'éducation de l'éducatrice observée était relativement plus élevé.
- Le niveau de salaire de l'éducatrice observée se situait au haut de l'échelle salariale.
- La garderie servait de milieu de stage aux étudiantes en SÉGE.
- Au moment de l'observation, un nombre relativement élevé d'éducatrices étaient en présence des enfants.

Les garderies syndiquées obtiennent un score plus élevé sur trois de ces quatre variables et leur score est très similaire pour ce qui est du nombre d'éducatrices dans le groupe d'enfants. Les garderies syndiquées obtiennent également des scores plus élevés que les garderies non syndiquées sur trois des cinq corrélats positifs mentionnés précédemment et des scores inférieurs sur les trois corrélats négatifs. Ces résultats permettent d'affirmer qu'une proportion plus élevée de garderies syndiquées posent des gestes et ont des caractéristiques associés à des niveaux supérieurs de qualité.

Notes

1. Goelman et al. (2000).
2. Whitebook, Howes et Phillips (1990).
3. Helburn (1995).
4. Jorde-Bloom (1989).
5. Bredekamp (1989).

Chapitre 6 *Évaluation de la qualité*

6.1 **Introduction**

Il existe un tronc substantiel de recherches sérieuses démontrant que le développement social, langagier et cognitif des enfants est stimulé par des services de garde à l'enfance de qualité supérieure – à savoir des services de garde dont les soins attentifs et sensibles aux besoins des enfants et dont les activités sont stimulantes et adaptées aux stades de développement des enfants. De plus, ce type d'expériences précoces positives a pour effet une plus grande maturité scolaire, facilite la transition vers l'école et entraîne un meilleur rendement scolaire durant toutes les années du primaire¹. En contrepartie, les services de garde peuvent également nuire aux jeunes enfants, même aux enfants issus de familles qui les encadrent bien, s'ils n'offrent pas un environnement chaleureux et des activités qui favorisent les apprentissages des enfants.

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, les garderies syndiquées sont plus nombreuses que les garderies non syndiquées à poser des gestes et à présenter des caractéristiques qui, selon des études canadiennes, résultent en des services de garde de qualité supérieure. Ce profil des garderies syndiquées correspond également au portrait associé à la qualité qu'ont dressé des chercheurs étasuniens, auteurs d'une étude menée auprès de 227 garderies :

« ... les garderies de qualité supérieure versaient de meilleurs salaires, affectaient plus d'éducatrices à des groupes d'enfants plus petits, embauchaient des employées plus instruites et plus qualifiées, présentaient un taux de roulement inférieur et procuraient un meilleur environnement de travail. »²

Dans ce chapitre, nous comparons les scores de qualité des garderies syndiquées et des garderies non syndiquées pour les groupes nourrissons/bambins et les groupes d'enfants d'âge préscolaire. On voit que les scores de qualité globale obtenus dans les groupes N/B et les groupes EAP sont plus élevés dans les garderies syndiquées. Il faut cependant considérer ces résultats avec circonspection étant donné que nos données sont tirées d'un très petit échantillon et que nous avons exclu, pour des raisons expliquées dans la prochaine section, les données provenant des garderies québécoises. Néanmoins, nos résultats au chapitre des scores de qualité s'inscrivent dans le courant normal des choses étant donné que les garderies syndiquées embauchent une proportion plus élevée que les garderies non syndiquées d'éducatrices détenant une formation en SÉGE, qu'elles versent des salaires plus élevés et qu'elles offrent plus d'avantages sociaux et de meilleures conditions de travail.

6.2 **L'échantillon utilisé**

L'échantillon comportait 27 groupes N/B et 34 groupes EAP (3 et 4 ans) pour les garderies syndiquées et 67 groupes de N/B et 111 groupes EAP pour les garderies non syndiquées. Comme on a pu le constater au tableau 1.1 du premier chapitre, 40,7 % des groupes N/B se trouvaient dans des garderies syndiquées québécoises de sorte que les

garderies du Québec avaient une influence disproportionnée sur les scores de qualité de l'ensemble de notre échantillon pour ce groupe d'âge. Dans l'étude originale *Oui, ça me touche!*, le score moyen de qualité des garderies québécoises pour les groupes N/B a été de 3,6, soit le score le plus bas de toutes les provinces et territoires étudiés et un score substantiellement inférieur à la moyenne (4,4) pour l'échantillon dans son ensemble³. L'évaluation de la qualité a eu lieu en 1998 au moment où, au Québec, le gouvernement introduisait une série de nouvelles mesures et où le personnel des garderies se déclarait « complètement dépassé par la rapidité des changements »⁴. Ceci, ainsi que le fait qu'au Québec, l'on permette aux éducatrices de prendre en charge un plus grand nombre de nourrissons que n'importe où ailleurs au Canada, peut expliquer, en partie, le niveau de qualité substantiellement inférieur observé dans les groupes N/B au Québec. Il fut décidé, en vertu de l'influence disproportionnée qu'avait le Québec sur nos résultats, d'exclure de nos comparaisons au chapitre de la qualité les données provenant des garderies québécoises. De sorte que pour effectuer nos comparaisons entre garderies syndiquées et garderies non syndiquées, nous nous sommes retrouvés avec seulement 16 groupes nourrissons/bambins et 18 groupes d'enfants d'âge préscolaire issus de garderies syndiquées.

6.3 Les instruments utilisés pour mesurer les niveaux de qualité

Dans l'étude originale *Oui, ça me touche!*, les chercheurs se sont servis de trois instruments pour évaluer le niveau de qualité des garderies participantes. La *Grille d'interaction des éducatrices-enfants* (GIÉ)⁵ a été utilisée auprès de tous les groupes d'âge et l'*Échelle d'évaluation de l'environnement nourrissons et tout-petits* (ÉÉENT-P)⁶ et l'*Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire – édition révisée* (ÉÉEP-R)⁷ selon l'âge des enfants dans les groupes. La GIÉ évalue le ton affectif des interactions adultes-enfants au moyen de trois sous-échelles. Une première sous-échelle, la sensibilité, évalue plus précisément dans quelle mesure l'éducatrice est chaleureuse, attentive et à l'écoute des enfants. Une deuxième sous-échelle, la sévérité, évalue dans quelle mesure l'éducatrice critique les enfants, les menace et les punit. Et une troisième sous-échelle, le détachement, évalue dans quelle mesure l'éducatrice interagit avec les enfants et les encadre de manière appropriée.

L'ÉÉENT-P et l'ÉÉEP-R sont deux échelles parallèles qui évaluent chacune la qualité globale des services de garde au moyen de sept sous-échelles portant plus spécifiquement sur : (1) le mobilier et l'aménagement adaptés aux enfants, la sécurité des lieux, (2) les soins personnels notamment les dispositions en matière de santé et de sécurité, (3) le matériel et l'équipement de soins de base et éducatifs, (4) les activités d'apprentissage, (5) la qualité des interactions éducatrices-enfants, (6) la structure du programme tel que l'horaire des activités quotidiennes et (7) les besoins des adultes tel qu'une place réservée aux adultes pour y ranger leurs effets personnels et les occasions de perfectionnement professionnel.

La GIÉ et l'ÉÉENT-P sont des instruments de recherche qui ont été utilisés à maintes reprises dans des recherches antérieures et leur validité a été largement corroborée⁸. L'ÉÉEP-R est une version révisée de l'*Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire*⁹, un outil respecté, considéré comme très fiable et dont l'usage par des chercheurs tant canadiens¹⁰ qu'américains¹¹ est fort répandu.

6.4 Interprétation à donner aux scores obtenus sur les divers instruments

Les scores sur chacune des sous-échelles de la GIÉ varient de 1,0 à 4,0. On recherche un score élevé sur la sous-échelle sensibilité tandis qu'on souhaite éviter des scores élevés sur les sous-échelles sévérité et détachement. Les scores totaux pour les sous-échelles de l'ÉÉENT-P et l'ÉÉEP-R varient de 1,0 à 7,0. Un score total inférieur à 3,0 témoigne d'une situation où la santé et la sécurité des enfants ne sont pas adéquatement assurées et où l'éducatrice n'est pas suffisamment sensible et attentive aux besoins des enfants. Un score de 3,0 à 4,9 témoigne d'une situation où la santé et la sécurité des enfants sont protégées, où les éducatrices sont sensibles et à l'écoute des besoins des enfants mais où les activités stimulantes pour le développement social, langagier et cognitif des enfants sont limitées. Lorsqu'un score de l'intervalle 3,0 à 4,9 se rapproche de 4,9, cela signifie que les enfants sont exposés à de nombreuses situations qui soutiennent et stimulent leur développement. Des scores de l'ordre de 5,0 et plus témoignent de la présence d'activités stimulantes pour le développement des enfants, de soins attentifs et sensibles aux besoins des enfants et d'un environnement où la santé et la sécurité des enfants sont assurées.

6.5 Évaluation de la qualité des services offerts dans les garderies syndiquées et non syndiquées

Comme nous l'indiquent les tableaux 6.1 et 6.2, les groupes N/B et les groupes EAP dans les garderies syndiquées ont obtenu de meilleurs scores en général au chapitre de la qualité de leurs services (plus hauts scores sur les échelles ÉÉENT-P et ÉÉEP-R) que les garderies non syndiquées. La différence en ce qui a trait aux groupes EAP est quasi significative mais pas tout à fait. Les éducatrices des deux types de garderies ont obtenu des notes très semblables sur la GIÉ, démontrant un niveau similaire de sensibilité, d'attention et d'écoute face aux enfants et un faible niveau de sévérité ou de détachement.

Ces constats laissent supposer que les soins et les services offerts dans les garderies syndiquées sont de qualité supérieure à ceux offerts dans les garderies non syndiquées. Et cela n'est pas étonnant puisqu'une proportion plus élevée d'éducatrices syndiquées sont détentrices d'une formation en SÉGE, sont mieux rémunérées, ont plus d'avantages sociaux et bénéficient de meilleures conditions de travail. Toutefois, la corrélation entre l'état de syndicalisation des garderies et leur score de qualité n'est pas significative au plan statistique; il se pourrait que les liens décelés soient l'effet du hasard. De plus, notre échantillon de garderies syndiquées était très restreint. Étant donné que nos résultats proviennent d'une étude fondée sur un très petit échantillon de garderies syndiquées, la nécessité de refaire les comparaisons entre garderies syndiquées et non syndiquées au chapitre de la qualité s'impose et ce, à partir d'un échantillon différent du nôtre et comportant un plus grand nombre de sujets.

Tableau 6.1 Évaluation de qualité, groupes nourrissons/bambins, par état de syndicalisation des garderies, échantillon total excluant les garderies québécoises, 1998

Évaluation de qualité	Score moyen par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées N=16	Non syndiquées N=61
Score total ÉÉENT-P	4,9	4,6
Sous-échelle <i>sensibilité</i> sur la GIÉ	3,2	3,4
Sous-échelle <i>sévérité</i> sur la GIÉ	1,1	1,1
Sous-échelle <i>détachement</i> sur la GIÉ	1,3	1,3

N = nombre de groupes

Tableau 6.2 Évaluation de qualité, groupes d'enfants d'âge préscolaire, par état de syndicalisation des garderies, échantillon total excluant les garderies québécoises, 1998

Évaluation de qualité	Score moyen par état de syndicalisation des garderies	
	Syndiquées N=18	Non syndiquées N=96
Score total ÉÉEP-R	5,1	4,7
Sous-échelle <i>sensibilité</i> sur la GIÉ	3,3	3,4
Sous-échelle <i>sévérité</i> sur la GIÉ	1,2	1,2
Sous-échelle <i>détachement</i> sur la GIÉ	1,2	1,4

N = nombre de groupes

6.6 La syndicalisation en tant que variable prédisant la qualité

Nous avons procédé à une analyse de régression des données recueillies sur les groupes d'enfants de nos échantillons des tableaux 6.1 et 6.2 afin de voir si l'état de syndicalisation des garderies d'où ils provenaient ou d'autres variables associées à la qualité ou la prédisant permettraient de prédire leurs scores de qualité. Les autres variables outre l'état de syndicalisation étaient : (1) la durée de la formation en SÉGE requise des éducatrices par la réglementation en vigueur dans la province ou le territoire où était située la garderie; (2) le fait que la province ou le territoire verse ou non une subvention annuelle de fonctionnement à la garderie; (3) le fait que la garderie bénéficie ou non d'un loyer ou de services publics gratuits ou subventionnés; (4) les tarifs demandés par la garderie; (5) le salaire horaire moyen brut pour tous les postes d'éducatrices pris ensemble; et (6) la proportion d'employées dans la garderie, détentrices

d'un diplôme de deux ans ou plus en SÉGE. Les facteurs prédictifs significatifs ressortant de cette analyse ont été les suivants :

- Le salaire horaire moyen brut pour tous les postes d'éducatrices pris ensemble.
- La garderie est située dans une province ou un territoire qui exige d'au moins quelques éducatrices qu'elles détiennent un minimum de deux années de formation en SÉGE.

Ces constats démontrent l'importance pour les garderies de verser à leurs éducatrices des salaires situés au haut de l'échelle salariale et l'importance pour les provinces et les territoires d'exiger que quelques éducatrices au moins, dans une garderie donnée, détiennent une formation de deux années en SÉGE.

6.7 Conclusions

Les résultats présentés dans ce chapitre suggèrent que la qualité globale des services de garde est supérieure dans les garderies syndiquées. Or ce n'est guère étonnant puisque les garderies syndiquées embauchent une plus forte proportion d'éducatrices détenant un diplôme de deux ans en SÉGE que les garderies non syndiquées, elles leur versent des salaires plus élevés et leur offrent des meilleures conditions de travail. Par ailleurs, il faut considérer ces résultats avec circonspection. La taille de notre échantillon de garderies syndiquées était petite et les résultats ne sont pas statistiquement significatifs. De toute évidence, il faudrait refaire la comparaison entre les garderies syndiquées et non syndiquées au chapitre de la qualité à partir d'un autre échantillon, lequel comporterait un plus grand nombre de garderies syndiquées que celui ayant servi à cette étude.

Notes

1. Doherty (1996).
2. Whitebook, Howes et Phillips (1990), page 112.
3. Goelman et al. (2000), Tableau 4.4.
4. Doherty et al. (2000), page 235.
5. Arnett (1989).
6. Harms et Clifford (1990).
7. Harms, Cryer et Clifford (1998).
8. Goelman et al. (2000), p. 14-16.
9. Harms et Clifford (1980).

10. Doherty et Stuart (1996); Goelman et Pence (1998); Schliecker, White et Jabobs (1991); White, Jacobs et Schliecker (1998).
11. Helburn (1995); Kontos et Stremmel (1988); Whitebook, Howes et Phillips (1990).

Chapitre 7 *Les répercussions*

« La qualité des soins que reçoivent les enfants durant leur petite enfance influence directement leur façon de penser et d'apprendre et elle a des effets durables sur leur rendement ultérieur »

Conseil fédéral-provincial-territorial des ministres sur le renouvellement de la politique sociale (1999), page 2.

7.1 Les services de garde à l'enfance : sans eux, le Canada ne peut fonctionner

Les services de garde à l'enfance sont une composante essentielle et une voie de solutions aux grands enjeux sociétaux et économiques auxquels est confronté le pays dans son ensemble et la société en particulier, à savoir :

- Promouvoir le mieux-être et le plein épanouissement de tous les enfants – les futurs travailleurs et citoyens de ce pays.
- Disposer d'une main-d'œuvre qualifiée aujourd'hui et dans l'avenir, capable de soutenir la santé économique du Canada.
- S'attaquer à toutes formes d'iniquités basées sur le sexe, la situation socio-économique, les antécédents ethno linguistiques ou sur l'accès aux services essentiels.

7.1a Promouvoir le plein épanouissement des enfants

Au Canada, de nos jours, recevoir sur une base régulière des services de garde non parentaux consiste en la norme pour les jeunes enfants. En 1996-1997, près du quart des poupons au Canada et près de la moitié (46 %) des enfants âgés de 1 an à 5 ans recevaient, sur une base régulière, des services de garde non parentaux pendant que leurs parents travaillaient ou étaient aux études¹. De récentes études, en s'appuyant sur de nouvelles techniques de recherche, ont démontré l'importance des premières années de vie pour la croissance et le fonctionnement du cerveau². Le fait que ce soit au cours des six premières années de la vie des enfants que les bases de leur santé et de leur mieux-être futurs ainsi que leurs capacités à fonctionner lorsqu'ils seront adultes sont jetées signifie que la qualité des expériences qu'ils vivent en garderie n'est pas seulement déterminante pour eux, mais également pour la société dans son ensemble.

Dans la foulée du Plan d'action national pour les enfants, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (à l'exception du gouvernement du Québec) ont conclu, en septembre 2000, une entente sur le Développement de la petite enfance (DPE). Ce faisant, ils se sont engagés politiquement et financièrement à améliorer et à accroître les services et les programmes de développement de la petite enfance. À ce jour, on constate qu'ils ne respectent pas leur engagement. Même si certaines petites provinces se sont effectivement servies d'une partie des fonds provenant de l'entente DPE pour améliorer leurs services de garde à l'enfance, l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario – des provinces regroupant près des deux tiers des jeunes enfants du Canada – n'ont pas suivi

l'exemple. Elles semblent plutôt avoir choisi de réduire le financement qu'elles accordent aux services de garde réglementés. Sauf au Québec, l'accès à des services de garde réglementés au Canada dépend largement des revenus de la famille et de son lieu de résidence.

7.1b Promouvoir une main-d'œuvre qualifiée

Les services de garde contribuent à la promotion d'une main-d'œuvre qualifiée à deux égards. D'abord, ils permettent aux femmes de participer activement au marché du travail et, si les services de garde sont de bonne qualité, ils réduisent le taux d'absentéisme au travail ainsi que l'anxiété des parents, augmentant ainsi la productivité³. Deuxièmement, des recherches longitudinales ont démontré que les services de garde de bonne qualité pouvaient stimuler le développement du langage et des habiletés sociales et cognitives des enfants, facteurs essentiels au bon fonctionnement d'une personne et à sa réussite ultérieure.⁴

Les femmes comptent pour près de la moitié de la main-d'œuvre active (46%).⁵ Comme l'a souligné la Chambre de commerce de Vancouver : « *Notre économie ne pourrait pas répondre à la demande en matière de main-d'œuvre n'était-ce la participation des femmes au marché du travail* »⁶. Imaginez s'il n'y avait pratiquement pas d'infirmières ni de techniciennes de laboratoire et que ces professions ne comptaient que la petite proportion d'hommes qui les exercent actuellement, à peu près pas de caissières dans les épiceries et pas d'enseignantes à l'école primaire. Beaucoup de ces femmes sont mères de jeunes enfants. Soixante-huit pour cent des femmes dont l'enfant le plus jeune avait moins de trois ans et 71 % de celles avec un enfant âgé de trois à cinq ans étaient actives sur le marché du travail en 1999⁷. D'autres femmes, mères de jeunes enfants, s'emploient à améliorer leur possibilité d'emploi en faisant des études postsecondaires ou en suivant une formation professionnelle. La plupart des mères de jeunes enfants ne seraient pas en mesure d'entreprendre ce type d'activités si elles n'avaient pas accès à des services de garde à l'enfance fiables.

En 1996, les femmes ont versé, à même leurs revenus d'emploi, plus de 26 milliards de dollars en impôt fédéral, provincial et territorial⁸. Comment feraient les gouvernements pour procurer programmes et services essentiels sans l'apport de ces contributions financières?

7.1c Aborder les questions d'iniquité

Le fait d'avoir accès à des services de garde à l'enfance abordables permet aux femmes de participer au marché du travail ou de se former dans le but d'y participer. Ainsi, les services de garde contribuent à l'égalité sociale et économique des femmes et réduisent le taux de pauvreté des familles. En 1997, le taux de pauvreté, à l'échelle du Canada, des familles dont les deux parents travaillaient était de 5 %. Par ailleurs, si l'on devait déduire des revenus familiaux le salaire des conjointes, le taux de pauvreté grimperait à près de 18 %⁹.

Au Canada, en dehors du Québec, l'accès à des services de garde réglementés repose actuellement lourdement sur les revenus de la famille ou sur son lieu de résidence. Il s'agit d'une forme bien réelle d'iniquité, laquelle va carrément à l'encontre de l'engagement pris par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (à l'exception du Québec) dans le cadre de l'entente sur l'Union sociale, à savoir : « *Assurer à tous les Canadiens, peu importe où ils vivent ou se déplacent au Canada, l'accès à des programmes ou services sociaux essentiels qui soient de qualité sensiblement comparable* ». ¹⁰

7.2 S'attaquer à la crise au chapitre de la dotation en personnel sévissant dans le secteur des services de garde

Les avantages découlant de services de garde à l'enfance de bonne qualité sont de nature collective et ils profitent à la société dans son ensemble. Les services de garde de bonne qualité procurent aux enfants un bon environnement dans lequel grandir et apprendre, ce qui favorise leur développement harmonieux tout en permettant aux parents de travailler. Les familles peuvent ainsi être autosuffisantes. Ils contribuent à concilier travail et responsabilités familiales et accroissent l'assiette fiscale des gouvernements par l'entremise des impôts que versent les parents actifs sur le marché du travail. Par contre, si les problèmes de recrutement et de rétention de personnel que connaît actuellement le secteur des services de garde ne sont pas résolus, trouver un nombre suffisant de personnes pour travailler en garderie risque de devenir impossible, à plus forte raison un nombre suffisant de personnes qualifiées et aptes à offrir le type de services dont les enfants ont besoin et auxquels ils ont droit.

En 1998, l'étude sur les ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance est arrivée aux conclusions suivantes :

- « La qualité des services de garde dépend essentiellement d'un personnel bien qualifié et rémunéré décentement ». ¹¹
- « Pour attirer une main-d'œuvre qualifiée et la conserver, le secteur doit offrir des salaires, des conditions de travail et des avantages sociaux suffisants et qui correspondent à la valeur du travail ». ¹²

Cependant, quatre ans plus tard, le niveau des salaires ne correspond toujours pas à la valeur du travail effectué, les avantages sociaux demeurent insuffisants et le taux de roulement des éducatrices reste élevé. Dans leur rapport, les auteurs de l'étude sur le secteur de la garde à l'enfance recommandaient que, pour s'attaquer à la problématique des salaires et des conditions de travail, l'on mette en œuvre des stratégies mutuellement complémentaires, notamment l'action sociale, la syndicalisation et la professionnalisation. Notre rapport s'intéresse spécifiquement au rôle des syndicats au chapitre de la négociation de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail pour les travailleuses du secteur et aussi à leur rôle d'activistes, au fil des ans, de concert avec d'autres partenaires.

7.3 Résumé des principaux résultats de notre étude

Dans cette étude, nous avons utilisé les données tirées du projet de recherche *Oui, ça me touche!*¹³ dans le but d'explorer les effets de la syndicalisation sur : (1) les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des éducatrices, (2) les sentiments des éducatrices à l'égard de leur garderie et d'une carrière en garde à l'enfance, (3) les caractéristiques et les comportements d'une garderie qui sont associés à des niveaux de qualité supérieure ou connus pour prédire un niveau de qualité plus élevé, et (4) la qualité des services de garde en tant que telle. Nos principaux constats sont les suivants :

- Les salaires et les avantages sociaux versés aux éducatrices sont substantiellement plus élevés dans les garderies syndiquées. La recherche démontre que le versement de meilleurs salaires et avantages sociaux a pour effet de réduire le taux de roulement des employées et d'augmenter la probabilité que les services de garde soient de qualité supérieure. Dans les garderies syndiquées, les salaires sont plus élevés même lorsque l'on prend en compte d'autres facteurs connus pour leur influence sur le niveau des salaires, notamment le poste occupé par l'individu ou ses années de formation en SÉGE. Une plus forte proportion de garderies syndiquées verse à leurs travailleuses des avantages sociaux qui leur procurent une certaine mesure de sécurité à long terme, notamment une assurance-invalidité, un régime d'assurance-maladie complémentaire et une assurance-vie. Elles sont plus nombreuses à offrir de meilleures conditions quotidiennes de travail, par exemple la rémunération du temps de préparation, une compensation pour des rencontres en dehors des heures régulières de travail, et une pièce réservée aux employées.
- Le taux de roulement des éducatrices est inférieur dans les garderies syndiquées et une plus forte proportion d'éducatrices syndiquées s'attendent à travailler dans la même garderie dans un an. La continuité de la relation entre les enfants et l'éducatrice responsable du groupe est un facteur de qualité important en services de garde. Cela permet à l'adulte de connaître le stade de développement, les besoins et les intérêts de chaque enfant et de planifier et mettre en œuvre des activités appropriées.
- Il est plus facile pour les garderies syndiquées de recruter et de retenir leurs employées. Les directrices des garderies syndiquées rapportent qu'elles ont beaucoup moins de difficulté que leurs homologues des garderies non syndiquées à trouver et retenir au service de la garderie des éducatrices permanentes qualifiées. Et une plus forte proportion d'éducatrices syndiquées affirment qu'elles s'attendent à être toujours actives dans le domaine dans trois ans.
- Une proportion significativement plus élevée de garderies syndiquées ont des comportements qui prédisent ou qui sont associés à des services de garde de qualité supérieure. À comparer aux garderies non syndiquées, les garderies syndiquées emploient moins d'éducatrices non qualifiées et une plus forte proportion d'éducatrices détentrices d'un diplôme de deux ans ou plus en SÉGE. Elles versent de meilleurs salaires que leurs contreparties, sont plus susceptibles d'offrir de la formation en cours d'emploi, s'attendent à ce que leurs éducatrices s'occupent de

groupes d'enfants légèrement moins nombreux et servent plus souvent de milieux de stages à des étudiantes en SÉGE.

- Les groupes de nourrissons/bambins et les groupes d'enfants d'âge préscolaire dans les garderies syndiquées obtiennent tous de meilleurs scores sur les mesures de qualité globale que leurs contreparties dans les garderies non syndiquées. Quoique la taille des échantillons et les différences de scores soient petites, il n'en demeure pas moins que nos résultats au chapitre de la qualité s'inscrivent dans la norme, étant donné que les garderies syndiquées sont plus nombreuses à avoir des comportements et des caractéristiques susceptibles de renforcer la qualité des services de garde.

En résumé, nos résultats démontrent que la syndicalisation est bénéfique non seulement pour la main-d'œuvre dans le secteur, mais également pour les enfants qui fréquentent des garderies syndiquées, leurs parents et pour la société dans son ensemble.

7.4 Leçons à tirer pour le mouvement syndical canadien

L'étude sur le secteur des services de garde à l'enfance *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* a conclu que l'action sociale, la syndicalisation et la professionnalisation sont trois stratégies interdépendantes qui « peuvent servir à améliorer la rémunération et les conditions de travail des éducatrices et à accroître leur niveau de compétence et leurs qualifications »¹⁴. Comme nous l'avons vu au premier chapitre, les organisations syndicales ont une longue histoire d'engagement en collaboration avec d'autres groupes afin d'obtenir les politiques sociales et le financement nécessaires à la création de services de garde de bonne qualité, universellement accessibles. Elles ont également une longue expérience de négociations pour l'amélioration des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail dans le secteur des services de garde à l'enfance. Le mouvement syndical se préoccupe également de la reconnaissance professionnelle dans le secteur. Le Congrès du travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux du Québec ont chacun des représentantes à la Table ronde en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance, un groupe de travail pancanadien qui se penche sur plusieurs des enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde notamment la formation. Une représentante du CTC siège actuellement au comité de direction d'un groupe qui travaille à la production d'un document décrivant les compétences, les habiletés et les connaissances requises d'une intervenante en services de garde responsable d'un groupe d'enfants.

Nous l'avons abordé au chapitre un, il y a eu des gains certains. Cependant, il reste beaucoup à faire. Le Canada n'a toujours pas de système universel de services de garde subventionnés par l'État. En fait, dans certaines provinces, les fonds publics que recevaient les services de garde ont été diminués au cours de la dernière décennie. Les intervenantes en services de garde, qu'elles travaillent en garderie ou en milieu familial, sont toujours aux prises avec de faibles salaires, peu d'avantages sociaux et un manque de respect de la part de la population à l'égard de leur travail, facteurs évoqués dans l'étude sur le secteur des services de garde, réalisée en 1998. Les syndicats disposent à la fois de l'infrastructure et de l'expertise pour mobiliser les gens et mener des campagnes

de sensibilisation efficaces. Ces avantages pourraient servir à divers égards, notamment à :

- la poursuite de leur action sociale, en collaboration avec d'autres groupes, sur trois fronts au moins :
 - ⇒ réclamer des services de garde à l'enfance universellement accessibles;
 - ⇒ travailler à la reconnaissance publique de la valeur du travail effectué par les intervenantes en services de garde et au respect des compétences et des connaissances requises pour bien faire ce travail;
 - ⇒ revendiquer des conditions permettant d'offrir des services de garde capables d'assurer le mieux-être des enfants et de stimuler leur développement. Ces conditions comprennent, notamment, le fait d'offrir de la formation préalable et du perfectionnement professionnel à coût abordable à tous ceux et celles qui projettent d'offrir des services de garde ou qui le font déjà, et l'adoption d'une réglementation provinciale-territoriale limitant le nombre d'enfants sous la responsabilité d'une seule personne.¹⁵

- la syndicalisation, soit :
 - ⇒ à l'organisation de travailleuses dans des milieux de garde individuels ou regroupés;
 - ⇒ à la mobilisation collective du secteur des services de garde et d'autres groupes communautaires dans le cadre de campagnes provinciales-territoriales ou pancanadiennes; par exemple, des campagnes d'éducation populaire sur la valeur des services de garde et l'importance d'obtenir des gouvernements des sources stables de financement public.

- la poursuite de négociations en vue de l'obtention de meilleurs salaires et conditions de travail pour toutes les personnes œuvrant dans le secteur des services de garde à l'enfance, par exemple :
 - ⇒ des salaires qui correspondent à la valeur du travail effectué;
 - ⇒ des avantages sociaux qui bonifient les conditions quotidiennes de travail ainsi que des avantages qui procurent une certaine mesure de sécurité à long terme, notamment une assurance-invalidité et un régime de pensions;
 - ⇒ des mesures qui permettent aux intervenantes en services de garde de suivre, sur une base continue, des activités de perfectionnement professionnel;
 - ⇒ des occasions pour les intervenantes en services de garde d'influencer les décisions les concernant.

Les syndicats doivent faire de la garde à l'enfance une priorité. L'action sociale, l'organisation et la négociation sont des stratégies apparentées qui pourraient manifestement bénéficier de l'infrastructure et de l'expérience du mouvement syndical. Prises ensemble, ces stratégies pourraient servir à combattre la crise actuelle au chapitre de la dotation en personnel dans le secteur des services de garde à l'enfance et à s'attaquer au manque de services de garde de qualité, accessibles et abordables dans la

plupart des provinces et des territoires. Sans l'apport de fonds publics, il sera très difficile d'augmenter les salaires et d'améliorer les avantages sociaux des travailleuses du secteur. Sans une plus grande reconnaissance publique de la valeur des services de garde et sans la mobilisation d'une vaste coalition de parents et de groupes communautaires, il sera très difficile de convaincre les gouvernements de la nécessité d'investir dans le domaine. Sans l'amélioration des salaires et des avantages sociaux versés dans le secteur, il deviendra pratiquement impossible de recruter et de retenir un nombre suffisant de personnes intéressées à offrir des services de garde réglementés.

Notes

1. Johnson, Lero et Rooney (2001), page 43.
2. McCain et Mustard (1999).
3. MacBride-King (1990); MacBride-King et Bachman (1999).
4. Doherty (1996).
5. Statistique Canada (2000a), Tableau 5.1.
6. Vancouver Board of Trade (1999), page 6.
7. Statistique Canada (2000a).
8. Glossop (2001).
9. Statistique Canada (2000a).
10. Texte publié dans le Globe and Mail, 5 février 1999, page A 13.
11. Beach, Bertrand et Cleveland (1998), page 135.
12. Idem, page 138.
13. Doherty et al. (2000); Goelman et al. (2000).
14. Beach, Bertrand et Cleveland (1998), page 124.
15. En s'appuyant sur des recherches, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance a déterminé des ratios appropriés en fonction des divers groupes d'âges pour les enfants fréquentant la garderie et les enfants fréquentant un service de garde en milieu familial. Cf. Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1991), pages 9 et 25.

Glossaire

Aide-éducatrice : Une personne travaillant directement avec un groupe d'enfants, sous la supervision d'une autre personne, soit d'une éducatrice, d'une superviseuse ou de la directrice de la garderie.

Association : L'existence d'une relation entre deux facteurs, par exemple, entre le niveau de formation en SÉGE d'une éducatrice et les scores de qualité des services qu'elle dispense.

Structure organisationnelle : Une expression pour désigner la personne ou l'instance de qui relève légalement l'exploitation d'un service de garde, c.-à-d. un conseil d'administration formé de bénévoles ou un propriétaire privé.

GIÉ : La *grille d'interaction éducatrices-enfants* est un outil d'observation dont on se sert pour mesurer la qualité des interactions entre adultes et enfants. Elle comprend trois sous-échelles : sensibilité, sévérité et détachement (se référer à la définition de chacun de ces termes).

Corrélation : Une autre expression pour association (cf. précédemment).

Détachement : Comportement d'un adulte à l'égard d'enfants, caractérisé par l'absence d'engagement, par exemple : surveiller passivement les enfants plutôt que participer activement avec eux à l'activité en cours ou leur parler.

SÉGE : Services éducatifs et de garde à l'enfance.

ÉÉEP, ÉÉEP-R : *L'Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire et l'Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire, édition révisée*. Il s'agit de deux grilles d'observation en milieu de garde pour évaluer la qualité globale des services offerts à des groupes d'enfants d'âge préscolaire.

ÉÉENT-P : *L'Échelle d'évaluation de l'environnement nourrissons et tout-petits*. Il s'agit d'une grille d'observation en milieu de garde pour évaluer la qualité globale des services offerts à des groupes de nourrissons et de bambins.

Moyenne : Elle se calcul en faisant la somme de tous les scores obtenus sur une variable et en divisant le total obtenu par le nombre d'éléments.

Médiane : Il s'agit du point au-dessus et au-dessous duquel on retrouve un nombre égal de cas.

Prédire ou prévision : Une situation où le fait de détenir certaines information à propos d'une variable donnée, notamment le niveau de formation en SÉGE de l'éducatrice observée, augmente de plus de la moitié les probabilités de prédire avec exactitude les résultats au chapitre, par exemple, de la qualité des services offerts aux enfants de son groupe.

Ratio : Le nombre d'enfants sous la responsabilité de l'éducatrice. Dans le cas d'un ratio 1 :8 par exemple, on a une éducatrice responsable de huit enfants.

Réceptivité : Comportement d'adulte, caractérisé par une réaction prompte et appropriée aux demandes d'attention de l'enfant, qu'elles soient exprimées verbalement ou non. Le concept s'étend au fait d'avoir des attentes conformes au stade de développement de l'enfant et d'être sensible à l'humeur de l'enfant.

Sensibilité : Comportement d'adulte à l'égard des enfants, caractérisé par la chaleur humaine, l'attention et l'écoute active.

Significatif, signification : Un terme statistique qui précise dans quelle mesure une relation entre deux variables, par exemple entre la réceptivité d'une éducatrice et le développement langagier d'un enfant, est susceptible d'être le résultat du simple hasard. Si la relation a un degré de signification de l'ordre de 0,05 ($p < 0,05$), cela signifie que la probabilité que cette relation soit le résultat du hasard est de 5 fois sur 100 (5%). Chez les chercheurs, on s'entend comme quoi un niveau de signification de 0,05 signifie que le résultat obtenu dépend de plus que le hasard. Un niveau de signification de 0,01 est plus significatif puisque la probabilité que la relation soit le résultat du hasard n'est que d'une fois sur 100.

Taux de roulement des employées : La fréquence à laquelle les employées quittent leur garderie. Il s'exprime ordinairement en pourcentage et est fondé sur les départs des employées au cours d'une période de douze mois.

Superviseure : Une personne qui travaille directement avec les enfants et qui supervise également des éducatrices.

Éducatrice : Une personne qui a la responsabilité principale d'un groupe d'enfants. Cette personne peut également avoir à superviser des aides-éducatrices.

Personnel éducateur : Les aides-éducatrices, les éducatrices et les superviseures prises ensemble.

Références bibliographiques

Arnett, J. (1989). « Caregivers in Day Care Centers : Does Training Matter? » *Journal of Applied Developmental Psychology* 10 : 541-552.

Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance et Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1992). 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.

Beach, J., Bertrand, J., et Cleveland, G. (1998). 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.

Berk, L. (1985). « Relationship of Caregiver Education to Child-Oriented Attitudes, Job Satisfaction, and Behaviors Towards Children », *Child Care Quarterly*, 14(2) : 103-129.

Bredenkamp, S. (1989). « Regulating Child Care Quality : Evidence from NAEYC's Accreditation Systems. Washington, DC : National Association for the Education of Young Children.

Cleveland, G.H. et Hyatt, D. (à paraître). « Child Care Workers' Wages : New Evidence on Returns to Education, Experience, Job Tenure and Auspice ». *Journal of Population Economics*.

Cleveland, G.H., Gunderson, M. et Hyatt, D. (à paraître). « Union Impacts in Low-Wage Services : Evidence in Canadian Child Care », *Industrial and Labor Regulations Review*.

Conseil fédéral-provincial-territorial de ministres sur la refonte des politiques sociales (1999). Un plan d'action national pour les enfants – Pour une vision partagée. Ottawa : auteur.

Doherty, G. (1996). « The Great Child Care Debate : The Long-Term Effects of Non-Parental Child Care », Toronto : *Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies*, Université de Toronto.

Doherty, G. et Stuart, B. (1996) « A Profile of Quality in Canadian Child Care Centres ». Guelph : Département des études sur la famille, université de Guelph.

Doherty, G., Lero, D.S., Goelman, H., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000). Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie. Guelph, Ontario : Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, département des Relations familiales et de la Nutrition appliquée, Université de Guelph.

Doherty, G. (non publié). The Relative Impact of Unionization and of Being Operated by a Municipality. Document de travail pour le compte du Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes.

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1991). Énoncé de principe national sur la qualité dans les services de garde. Ottawa : auteur.

Friesen, B.K., (1995) « A Sociological Examination of the Effects of Auspice on Day Care ». Thèse de doctorat. Calgary, Alberta : département de Sociologie, Université de Calgary.

Glossop, R. (2001) « As if the Future Mattered. Allocution à l'occasion du 25^e anniversaire du Calgary Institute for the Humanities, Calgary, Alberta, 26 janvier 2001.

Goelman, H. et Pence, A.R. (1988) « Children in Three Types of Child Care Experiences : Quality of Care and Development Outcomes » *Early Childhood Development and Care* 33 : 67 – 76.

Goelman, H., Doherty, G., Lero, D.S., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000). Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les garderies au Canada, Guelph, Ontario : Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, département des Relations familiales et de la Nutrition appliquée, Université de Guelph.

Harms, T. et Clifford, R.M. (1980). Early Childhood Environmental Rating Scale. New York : *Teachers College Press* (Traduction : Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire, PUL).

Harms, T. et Clifford, R.M. (1990). Infant/Toddler Environment Rating Scale. New York : *Teachers College Press*. (Traduction : Échelle d'évaluation de l'environnement des nourrissons et des tout petits, Presses de l'UQAM).

Harms, T., Clifford, R.M. et Cryer, D. (1998) Early Childhood Environment Rating Scale. Revised edition. New York : *Teachers College Press*. (Traduction : Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire, version révisée, PUL).

Howes, C. (1988) « Relations Between Early Child Care and Schooling ». *Developmental Psychology* 24 : 53 – 57.

Howes, C. et Hamilton, C.E. (1993). Children's Relationships with Child Care Teachers : Stability and Concordance with Parental Attachments ». *Child Development*, 63 : 867-878.

Howes, C., Smith, E. et Galinsky, E. (1995). « The Florida Child Care Improvement Study ». New York : Families and Work Institute.

Jackson, A. et Schellenberg, G. (1999). « Unions, Collective Bargaining and Labour market Outcomes for Canadian Working Women : Past Gains and Future Challenges », in *John Deutsch Institute for the Study of Economic Policy*, Université Queen's, éd.,

Women and Work, pages 245-282. Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press.

Jackson, K.L., Lero, D.S. et Rooney, J.A. (2001). « Work-Life Compendium 2001 : 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being », Guelph, Ontario : Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être.

Jorde-Bloom, P. (1989). « The Illinois Directors Study »: Rapport soumis au *Department of Children and Family Services*, Evanston, Illinois : National College of Education, ED 305-167.

Kontos, S. et Stremmel, A.J. (1988). « Caregivers' Perceptions of Working Conditions in a Child Care Environment », *Early Childhood Research Quarterly* (3) 77-90.

Lyon, M.E., et Canning, P.M. (1995) « The Atlantic Day Care Study ». St. John's, Terre-Neuve : université Memorial de Terre-Neuve.

Mayer, D. (2001). « Building the Career Corridor : Manitoba's Early Childhood Labour Market Strategy Project Report. Winnipeg, Manitoba : MCCA.

McBride-King, J.L. (1990). Work and Family : Employment Challenges in the 1990s. Rapport numéro 59 – 90. Ottawa : Conference Board du Canada.

McBride-King, J.L. et Bachmann, K. (1999). « Is Work-Life Balance Still an Issue for Canadians? You Bet It Is. Ottawa : Conference Board du Canada.

McCain, M.N. et Mustard, J.F. (1999). *Inverser la véritable fuite des cerveaux : étude sur la petite enfance*. Toronto : Institut canadien de recherche avancée.

Mill, D., Bartlett, N. et White, D.R. (1995). « Profit and Nonprofit Day Care : A Comparison of Quality, Caregiver Behaviour, and Structural Features », *Canadian Journal of Research in Early Childhood Education* (4) 45-53.

Ontario Coalition for Better Child Care / Syndicat canadien de la Fonction publique (2001). Défendre les garderies. Ottawa : Syndicat canadien de la Fonction publique.

Phillips, D., Howes, C., et Whitebook, M. (1991). « Child Care as an Adult Work Environment ». *Journal of Social Issues* 47 : 49-70.

Rothman, L. et Kass, J. (1999). « Still Struggling for Better Child Care : The Labour Movement and the Child-Care Movement in Canada », Dave Broad et Wayne Anthony (éd.), *Citizens or Consumers? Social Policy in a Market Society*. Halifax, Nouvelle-Écosse : Fernwood Publishing.

Schliecker, E., White, D.R. et Jacobs, E. (1991). « The Role of Day Care Quality in the Predication of Children's Vocabulary ». *Revue canadienne des sciences du comportement* 35 : 12 – 24.

Statistique Canada (2000a). Les femmes au Canada. Catalogue 89-503-XPE. Ottawa : auteur.

Statistique Canada (2000b). Taux d'activité par âge et par sexe. CANSIM.
<http://www.statcan.ca>.

Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance (2001). Trente ans déjà – Le mouvement syndical et le développement des services de garde au Québec. Ottawa : auteure.

Vancouver Board of Trade (1999). « Investing in our Children is Good Public Policy ». Vancouver : Groupe de travail sur le développement de la petite enfance et les services de garde. Chambre de commerce de Vancouver.

White, D.R., Jacobs, E. et Schliecker, E. (1988). « Relationship of Day Care Environment Quality and Children's Social Behaviour ». *Psychologie canadienne* 29 : sommaire numéro 668.

Whitebook, M., Howes, C., et Phillips, D. (1990) « Who Cares? Child Care Teachers and Quality of Care in America ». Rapport final du *National Staffing Study*. Oakland, Californie : *Child Care Employee Project*.

siepb 491

Juin 2002

(File:Margot/SyndicalisationEtQualite.doc)
