



Child Care Connections
Projet pour le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié
en soins aux jeunes enfants

Pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants

*Projet pour le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié
en soins aux jeunes enfants dans les centres de la Nouvelle-Écosse,
financé par Développement des ressources humaines Canada*

E. Elaine Ferguson, M.Ed.,
Child Care Connection-NS
et

Connie Miller, BA
Institute for Early Childhood Education and
Developmental Services

April 2000

P5

Child Care Connections tient à remercier pour son soutien financier le programme de Partenariats en développement social pour les enfants, les familles et les communautés de Développement des ressources humaines Canada. Les points de vue exprimés dans ces documents ne sont pas nécessairement le reflet de ceux de Développement des ressources humaines Canada

Chapitre 1 – La situation

Lors de nos conversations avec les administratrices des centres de soins aux jeunes enfants de la Nouvelle-Écosse au sujet des défis auxquels elles font face, nous observons que le problème du recrutement et de la conservation du personnel est mentionné comme étant une des principales sources d'inquiétude. L'étude *Oui, ça me touche!*¹ souligne que les principaux problèmes se rapportant au personnel, d'après les directrices des centres, se répartissent selon les pourcentages suivants :

- trouver des remplaçantes qualifiées en éducation auprès des jeunes enfants (57,6 %)
- trouver des éducatrices permanentes qualifiées (51 %)
- fournir aux employées une aide financière ou des congés leur permettant de prendre part à des activités de perfectionnement professionnel (43,6 %)
- pouvoir se permettre des éducatrices permanentes qualifiées (41,9 %)
- trouver du personnel qualifié (24,3 %)
- conserver le personnel qualifié (15,1 %)²

Il y a de multiples facteurs qui ont un impact sur le manque de personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants. Certains des facteurs qu'on a pu mettre en évidence se situent au sein même du domaine des soins aux jeunes enfants :

« Les centres font face à des problèmes majeurs dans les domaines fondamentaux que sont la viabilité financière, le maintien des taux d'inscription et le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié. Alors que nous vivons dans une période où les connaissances concernant l'importance de ce que vivent les enfants dans les premières années de leur existence connaissent une croissance exponentielle et où les gens font de plus en plus appel aux services de soins aux jeunes enfants, la situation des centres de soins au Canada est loin d'être aussi bonne qu'elle devrait l'être pour qu'on puisse offrir aux enfants des soins de qualité. »³

On trouve encore d'autres facteurs dans le secteur des soins aux jeunes enfants :

- les bas salaires (17 391 dollars pour les éducatrices et 21 141 dollars pour les administratrices)⁴
- les mauvaises conditions de travail (54 % temps de préparation rémunéré, 45 % heures supplémentaires, 51 % description des tâches par écrit)⁵
- la faiblesse des avantages sociaux (74 % congés de maladie rémunérés, 38 % augmentation annuelle des salaires, 25 % retraite ou plan de pension)⁶

1. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes les plus urgents pour les centres de soins aux jeunes enfants*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

2. *Ibid.*

3. *Ibid.*

4. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

5. *Ibid.*

« Le taux de renouvellement du personnel constitue un problème majeur et la nécessité de remplacer le personnel est rendue plus grave encore par le fait qu'une proportion importante des gens qui ont une formation en soins et en éducation auprès des jeunes enfants quittent le secteur et trouvent un emploi mieux rémunéré dans une autre profession. »⁷

L'étude *Oui, ça me touche!*⁸ souligne que le taux de renouvellement des éducatrices dans les centres de soins aux jeunes enfants de la Nouvelle-Écosse est de 22,3 pour cent. Sur le total des éducatrices qui abandonnent leur emploi, 41,9 pour cent le font volontairement. Les raisons pour lesquelles les éducatrices abandonnent leur emploi sont, sur l'ensemble du pays, qu'elles ont accepté un autre emploi (65,5 pour cent), qu'elles partent en congé de maternité ou en congé parental (41,1 pour cent) ou qu'elles ne sont pas satisfaites de leur salaire (42,2 pour cent). Les autres raisons mentionnées sont les déménagements, le fait que le travail est trop stressant, le retour aux études ou des problèmes de santé⁹.

Les facteurs se situant en dehors du secteur des soins aux jeunes enfants sont mentionnés dans *Our Childcare Workforce: From remuneration to recognition*¹⁰ :

« [...] De façon générale, l'approche des soins aux jeunes enfants en Amérique du Nord est qu'il s'agit d'une question qui relève de la responsabilité privée des familles et, plus précisément, de la responsabilité de la femme au sein de la famille. Si on ajoute à cela les incohérences des politiques publiques et le manque de financement public, on comprend clairement pourquoi notre société fait preuve d'un tel manque de respect vis-à-vis des pourvoyeuses de soins aux jeunes enfants en tant que personnes travaillant dans une profession distincte, qui exige d'importantes connaissances et compétences pratiques en matière de développement de l'enfant, et pourquoi les personnes qui travaillent dans ce secteur sont si mal payées. »¹¹

Dans le même ouvrage, on note aussi :

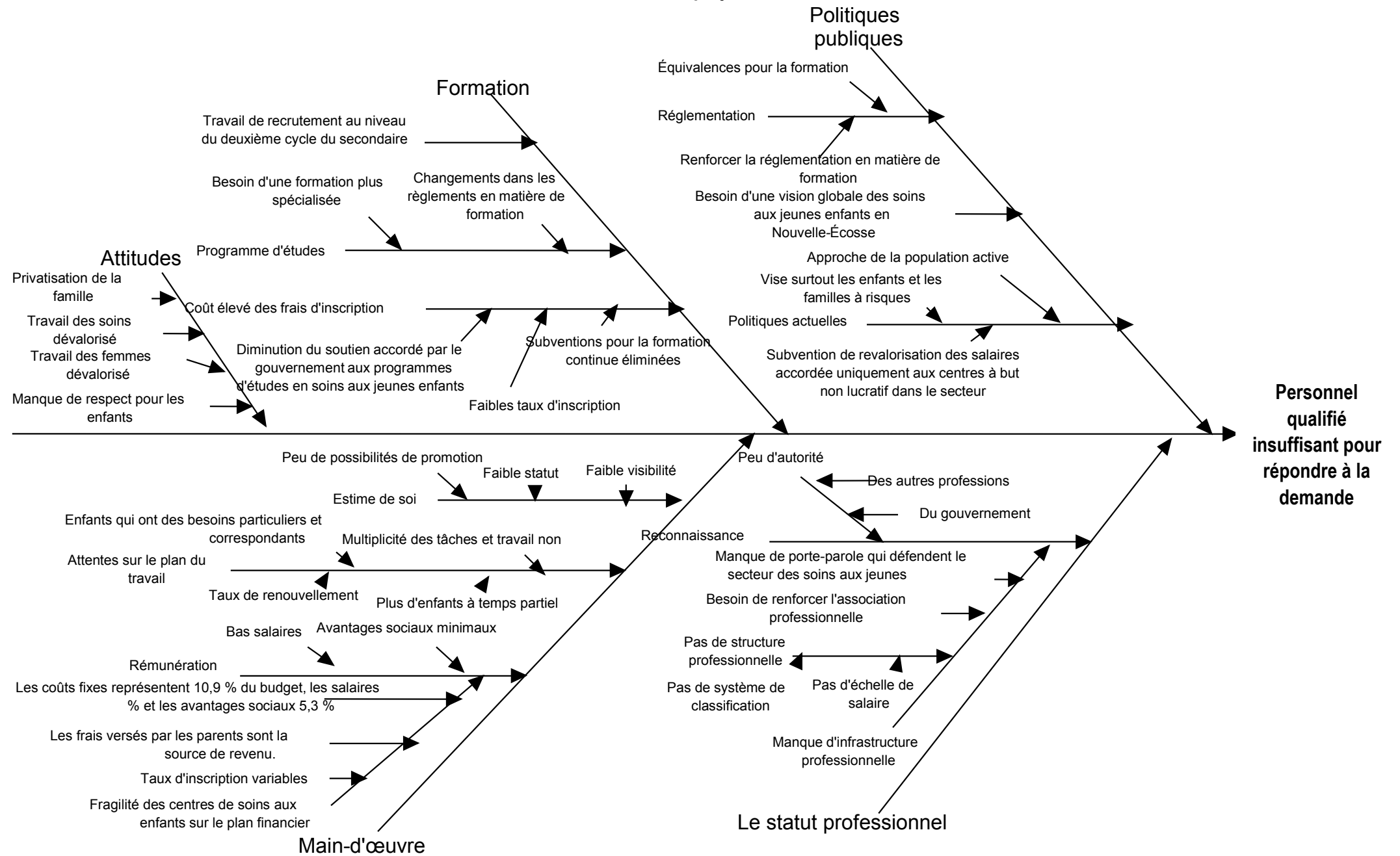
« Mais le plus grand obstacle qui freine la mise en place d'une rémunération équitable est l'absence d'un système coordonné de financement public, de sorte que le fardeau des frais de soins aux jeunes enfants retombe sur les familles individuellement. »¹²

-
6. *Ibid.*
 7. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes les plus urgents pour les centres de soins aux jeunes enfants*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
 8. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Renouvellement du personnel, raisons des départs et taux de vacance des postes*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
 9. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
 10. BEACH J., Comité d'étude sur le secteur des soins aux jeunes enfants, résumé de *Our Child Care Workforce: From recognition to remuneration – more than a labour of love*, Comité directeur sur les ressources humaines en soins aux jeunes enfants, Ottawa (Ontario).
 11. *Id.*, p. 8.
 12. *Id.*, p. 5.

Le « Projet de recrutement et de conservation » est un projet organisé par Child Care Connections avec le partenariat financier du Centre de ressources humaines du Canada. L'objectif de ce projet est d'examiner la situation actuelle concernant le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants. L'étude de la situation en Nouvelle-Écosse a consisté en une analyse des ouvrages publiés sur la question, en un forum de mise en évidence des facteurs, en l'élaboration de descriptions de tâches pour les éducatrices et pour les directrices (en s'appuyant sur la Norme générale de classification [NGC] du gouvernement fédéral), en l'élaboration de recommandations et en la présentation d'un plan d'action. L'analyse des ouvrages publiés sur la question porte sur quelques-unes des grandes influences et des grands facteurs d'ordre sociologique qui contribuent à causer le problème auquel fait face le secteur des soins aux jeunes enfants à l'heure actuelle, de façon générale, et plus particulièrement en Nouvelle-Écosse. Le forum de mise en évidence des facteurs réunit tout un éventail de spécialistes et d'intervenants en soins aux jeunes enfants, qui ont mis en évidence les facteurs qui ont un impact sur le recrutement et la conservation du personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants. On s'est servi de la NGC pour élaborer des descriptions des tâches pour les éducatrices et pour les directrices de centres, en s'appuyant également sur les connaissances spécialisées d'éducatrices et de directrices du secteur. Le comité directeur du projet a pris les informations rassemblées et a ébauché une série de recommandations. (Le présent rapport est l'aboutissement de ces travaux.) On organisera une réunion des organismes de soins aux jeunes enfants en vue d'élaborer un plan de mise en œuvre de ces recommandations aussi bien à court terme qu'à long terme.

Le défi que constituent le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants est un problème complexe, qui est dû à une multitude de facteurs. Le projet de Child Care Connections a ainsi mis en évidence cinq domaines généraux dans lesquels on trouve des causes du manque de personnel qualifié pour ce qui est de répondre à la demande actuelle en Nouvelle-Écosse. Ces cinq domaines sont : la formation, les politiques publiques, la profession elle-même, la main-d'œuvre et les attitudes. Il s'agit de cinq domaines qui interagissent entre eux et cette interaction a un impact sur toute intervention dans l'un ou l'autre de ces domaines. Nous allons discuter ci-dessous de chacun de ces cinq domaines, en faisant à chaque fois, en conclusion, des recommandations en vue de régler le problème. Cette discussion examine les différents facteurs tels qu'ils sont présentés dans la figure 1 (« Diagramme des relations de cause à effet en matière de recrutement et de conservation des employées »). Cette figure donne un aperçu des cinq domaines et des facteurs qui existent au sein de chaque domaine et qui contribuent à perpétuer le manque de personnel qualifié pour répondre à la demande. Il s'agit d'une représentation visuelle d'un problème complexe qui cherche à montrer les liens d'interaction entre les nombreuses causes différentes qui se cachent derrière le problème du recrutement et de la conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse.

Figure 1 – Diagramme des relations de cause à effet en matière de recrutement et de conservation des employés



Chapitre 2 – Facteurs qui ont un impact sur le recrutement et la conservations d’employées qualifiées en soins aux jeunes enfants

Les mesures prises, par le passé, pour régler les problèmes liés au recrutement et à la conservation d’employées qualifiées en soins aux jeunes enfants se concentraient sur un domaine de causes donné, sans prendre en compte les autres domaines et l’effet que les mesures pourraient avoir sur ces autres domaines. Les individus et les groupes trouvaient une cause qu’ils considéraient comme étant le principal « coupable » et pensaient que, si on éliminait cette cause, les problèmes liés à cette cause seraient du même coup éliminés. On a ainsi lancé une subvention de revalorisation des salaires pour les centres à but non lucratif (domaine « Politiques publiques ») pour régler le problème de la rémunération (domaine « Main-d’œuvre »). Cette mesure, au lieu de régler quoi que ce soit dans le domaine des politiques publiques, a suscité de nouvelles inégalités dans le secteur des soins aux jeunes enfants, que ce soit dans les centres privés ou dans les centres à but non lucratif. Elle n’a pas permis de régler les problèmes de main-d’œuvre dans les centres privés, qui représentent près de la moitié du secteur en Nouvelle-Écosse. Lorsqu’on cherche à établir des priorités pour les mesures à prendre, il est important de prendre en compte toutes les causes considérées comme affectant le problème et les effets que la mesure aura sur chacune de ces causes. Ce faisant, les mesures prises seront plus réfléchies et leurs effets plus faciles à prévoir.

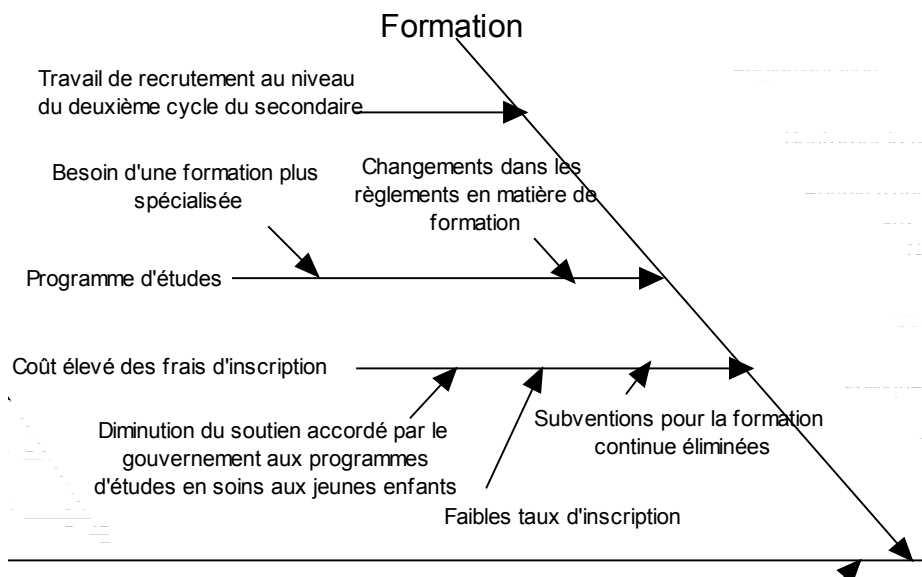
À la lecture des recommandations ci-dessous, il est important de se souvenir qu’**aucune** mesure prise ne doit mettre en danger le système de soins aux jeunes enfants qui est déjà en place. Ce n’est pas en essayant d’en faire encore plus avec des ressources déjà très limitées qu’on arrivera à régler le problème de manque de personnel actuel. Au contraire, cela contribuera à aggraver encore la détérioration d’un système déjà bien fragile.

Recommandation

- **Il faut que toute mesure prise suite aux recommandations faites dans ce rapport améliore le système existant de soins aux jeunes enfants. Il faut éviter que la mesure mette en danger les services qui sont déjà en place.**

Partie 2.1 – La formation en tant que cause du manque de personnel qualifié

Les programmes d'études de l'enseignement supérieur en soins aux jeunes enfants servent à renouveler constamment le groupe de professionnelles qualifiées en soins aux jeunes enfants et leur fournissent des possibilités de formation continue dans le domaine. Le nombre d'étudiantes qui s'inscrivent à ces programmes est influencé par leur accessibilité, leur coût et la compréhension que les étudiantes potentielles ont des attentes des ces programmes, ainsi que le statut perçu (ou l'absence de statut) de la profession. Les personnes qui veulent se lancer dans le domaine des soins aux jeunes enfants ou renforcer leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine sont affectées aussi bien par le coût de la formation et l'accès aux programmes que par la réduction du soutien financier accordé par le gouvernement à la formation et par la suppression des subventions de formation du ministère des Services communautaires.



Faibles taux d'inscription

Coût élevé des frais d'inscription

Le coût des études nécessaires pour obtenir un diplôme en soins aux jeunes enfants dépasse désormais les moyens de bon nombre d'étudiantes potentielles et réduit donc le nombre global d'étudiantes s'inscrivant aux programmes. Les frais de scolarité des programmes d'études en soins

aux jeunes enfants ont augmenté, alors que le soutien financier du gouvernement, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral, a diminué.

« [...] *Au cours des dernières années, les établissements d'enseignement supérieur offrant des programmes de formation en soins et en éducation auprès des jeunes enfants ont subi des coupures globales sur le plan du financement des programmes et s'attendent à en subir d'autres encore. Ceci a entraîné une augmentation des frais de scolarité pour les étudiantes et rendu par là même ces études moins accessibles.* »¹³

Subventions à la formation continue éliminées

« *L'investissement du gouvernement dans les programmes de formation en soins et en éducation auprès des jeunes enfants et l'élargissement de ces programmes sont tous deux indispensables si on veut s'assurer que les centres de soins aux jeunes enfants disposeront d'une main-d'œuvre professionnelle bien formée et prête à travailler auprès des enfants pendant les années les plus importantes de leur vie.* »¹⁴

Le ministère des Services communautaires n'offre plus de subventions à la formation continue aux professionnelles des soins aux jeunes enfants qui travaillent dans les centres de soins.

Recrutement au deuxième cycle du secondaire

Les écoles secondaires constituent une source importante d'étudiantes pour les programmes d'études en soins aux jeunes enfants. Pour pouvoir recruter ces étudiantes au niveau secondaire, il faut mettre à la disposition tant des étudiantes potentielles que des conseillers d'orientation des informations précises et attrayantes concernant les exigences et la complexité de la formation et les aspects positifs d'une carrière dans le secteur des soins aux jeunes enfants. Il est clair, désormais, que le faible statut et le manque de visibilité du secteur des soins aux jeunes enfants en tant que profession organisée a eu et continue d'avoir un impact négatif sur la formation. Les étudiantes potentielles et les conseillers d'orientation se laissent influencer par les attitudes concernant le respect des enfants, le travail des femmes et les soins en général (causes relevant du domaine des attitudes), mais aussi par la visibilité, le statut et les salaires (causes relevant du domaine de la main-d'œuvre) associés au secteur des soins aux jeunes enfants.

-
13. BEACH J., J. BERTRAND & G. CLEVELAND, *Our Child Care Workforce: From recognition to remuneration – more than a labour of love*, tel que rapporté dans DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
 14. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

Complexité du programme d'études en soins aux jeunes enfants

Renforcement des règlements concernant la formation

Les établissements éducatifs de la province ont révisé les exigences de leurs cours pour qu'elles correspondent aux normes proposées par le ministère des Services communautaires en matière de formation. Ceci a entraîné une augmentation de la charge de cours pour les étudiantes et des coûts supplémentaires pour les établissements offrant la formation.

Besoin de formation spécialisée

On exige de plus en plus une formation spécialisée dans des domaines où certains enfants peuvent avoir des besoins particuliers, comme ceux de la langue, des incapacités physiques et des problèmes d'ordre comportemental¹⁵, mais aussi dans le domaine des soins aux nouveaux-nés, dans celui de la supervision des étudiantes en stage¹⁶ et dans celui des nouveaux modèles de programmes qui font leur apparition.

« La plupart des programmes de formation en soins et en éducation auprès des jeunes enfants visent à s'assurer que les débutantes ont au moins un niveau minimum de compétence. La nature du travail auprès des jeunes enfants, cependant, exige que les professionnelles acquièrent des compétences et des connaissances qui vont au-delà de ce qui est enseigné dans les programmes d'introduction. Bon nombre de pourvoyeuses de soins ont des responsabilités supplémentaires sur le plan de la supervision ou de la formation, pour lesquelles elles ont besoin d'une formation plus spécifique. »¹⁷

-
15. Dans l'étude *Oui, ça me touche!*, 70 pour cent des centres comprenaient au moins un enfant ayant des besoins particuliers et 12,2 pour cent comprenaient cinq enfants ou plus ayant des besoins particuliers. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
 16. Dans l'étude *Oui, ça me touche!*, 46,6 pour cent des personnes sondées disent qu'elles ont des responsabilités concernant la supervision de stagiaires. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
 17. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

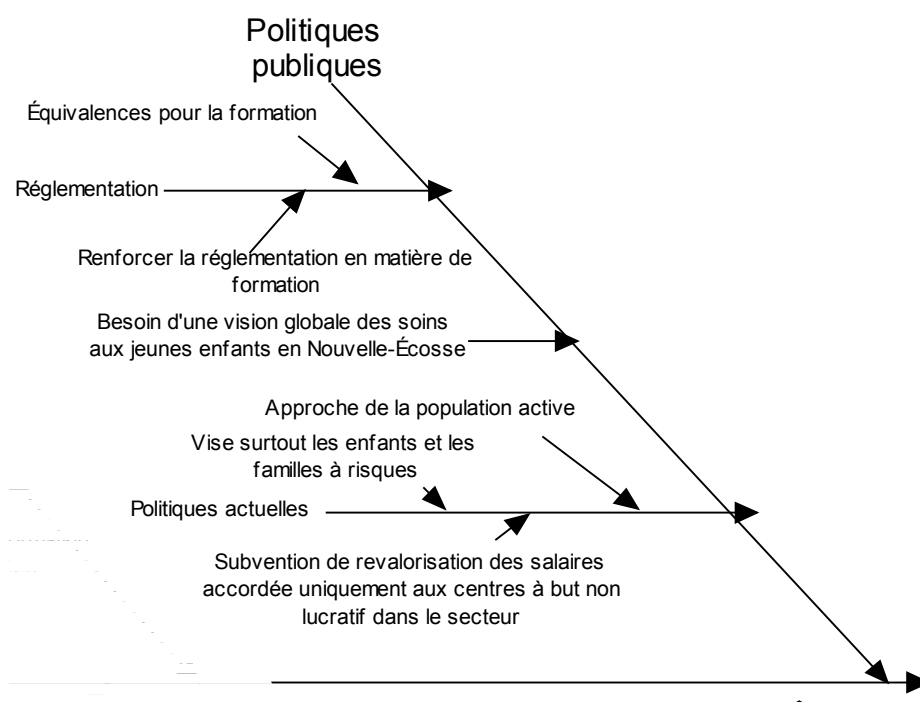
Recommandations

- **Soutenir les modèles de formation communautaires qui existent et envisager de nouvelles initiatives susceptibles d'offrir de la formation continue accessible et abordable pour les professionnelles des soins aux jeunes enfants et accorder aux professionnelles qui ont des compétences équivalentes le certificat d'études en soins aux jeunes enfants (causes politiques : règlements concernant les équivalences pour la formation).**
- **Établir des liens avec le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse (SENE) afin d'informer les conseillers d'orientation au sujet du programme d'études des programmes d'enseignement supérieur en soins aux jeunes enfants, des exigences de formation qui s'appliquent aux professionnelles des soins aux jeunes enfants et des aspects positifs de la profession. Parmi les mesures possibles, on pourrait écrire des articles à paraître dans le bulletin d'informations du SENE, élaborer des présentations pour la journée de perfectionnement professionnel des conseillers d'orientation et produire une brochure qu'ils pourront utiliser avec leurs élèves.**
- **Mettre en œuvre les directives en matière de formation proposées par les Services de développement de la jeune enfance pour les programmes d'études de l'enseignement supérieur en soins aux jeunes enfants.**

Partie 2.2 – Les politiques publiques en tant que cause du manque de personnel qualifié

Les politiques gouvernementales contribuent à faire qu'il n'y a pas suffisamment de personnel qualifié pour répondre à la demande dans le secteur des soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse. Les facteurs qui contribuent à cela à l'heure actuelle sont :

- l'absence d'une vision globale pour les soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse
- des politiques qui divisent le secteur des soins aux jeunes enfants, des politiques visant seulement les familles au chômage et les familles à risques
- des règlements qui rehaussent les attentes tout en réduisant la définition de la formation.



Besoin d'une vision globale des soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse

Il faut améliorer et favoriser la visibilité du secteur des soins aux jeunes enfants en établissant une vision claire pour les soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse, qui mette l'accent sur leur impact au plan social et éducatif et au plan de la santé et des soins dans nos communautés. Cette vision servira de « fondation » pour l'élaboration de politiques publiques qui pourront être soutenues, financées et mises en application de façon complète et positive. L'absence d'une telle fondation fait que les politiques actuelles sont fragmentaires et sont le reflet de l'attitude apathique de la société à ce sujet. Pour que les problèmes de recrutement et de conservation soient réglés de façon satisfaisante, il faut que les politiques publiques soient le reflet de la nature importante du travail et des exigences de la profession.

« L'avenir de la main-d'œuvre en soins aux jeunes enfants dépend dans une large mesure des politiques publiques et des décisions prises concernant les investissements futurs en soins aux jeunes enfants. Il est impossible pour les groupes ou pour les individus qui composent le secteur des soins aux jeunes enfants de régler d'eux-mêmes les problèmes complexes auxquels fait face le secteur. Il est urgent, pour eux, qu'on ait un engagement en matière de politiques publiques visant à améliorer la qualité des soins aux jeunes enfants. »¹⁸

« Un engagement concernant l'offre de soins aux jeunes enfants de qualité qui soient accessibles et d'un coût raisonnable et la valeur d'une main-d'œuvre bien rémunérée, compétente et stable. »¹⁹

Le rapport *Our Child Care Workforce* dit qu'il est urgent que les gouvernements

« [...] mettent en œuvre un cadre politique complet — avec des buts, des cibles, des échéanciers et un suivi — et fournissent un financement suffisant pour les soins aux jeunes enfants et les services apparentés. »²⁰

En octobre 1999, le premier ministre a mis en place un « groupe de travail sur la gestion fiscale de la planification facultative » (*Voluntary Planning Fiscal Management Task Force*), dont le rôle est de conseiller le premier ministre et le gouvernement sur « des moyens de gérer ce que le gouvernement considère comme étant une crise financière immédiate et [sur] des structures et des procédures susceptibles d'améliorer la gestion fiscale du gouvernement à l'avenir »²¹.

Le rapport final de ce groupe de travail a été publié en janvier 2000, sous le titre *Final Report of Voluntary Planning Fiscal Management Task Force*. Tout au long de ce rapport, le groupe de travail recommande que la province fasse de la formation continue un élément fondamental et essentiel de sa vision. Ainsi, le rapport dit :

« Lorsque notre groupe a commencé son travail, nous ne nous attendions certainement pas à conclure notre rapport sur la gestion fiscale par des recommandations concernant la question de la formation continue. Cependant, plus nous examinons les commentaires que nous avons reçus et plus nous avançons dans notre enquête, plus il nous a paru évident que l'éducation, dans son sens le plus général, était un élément pivot dans la réalisation de notre vision. »²²

18. BEACH J., J. BERTRAND & G. CLEVELAND, *Our Child Care Workforce: From recognition to remuneration – more than a labour of love*, Comité directeur sur les ressources humaines en soins aux jeunes enfants, Ottawa, 1998, p. 10.

19. *Ibid.*

20. *Ibid.*

21. Voluntary Planning Fiscal Management Task Force, *Final Report of Voluntary Planning Fiscal Management Task Force*, gouvernement de la Nouvelle-Écosse, Halifax, 2000, p. 3.

22. *Id.*, p. 12.

L'apprentissage commence à la naissance et se poursuit pendant les années avant l'école et tout au long de la vie du citoyen. Le fait d'avoir compris l'importance de cet aspect et d'avoir formulé un tel engagement aidera notre province à élaborer une vision qui prenne en compte tant les enfants que les professionnelles des soins aux jeunes enfants. Cette vision fournira la base des politiques qui permettront de donner à cette profession la visibilité que nous souhaitons et de faire du recrutement et de la conservation d'un personnel qualifié une réalité.

L'absence d'une vision globale et claire des soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse représente un obstacle à la reconnaissance et à la revalorisation des soins aux jeunes enfants. Dans un ouvrage intitulé *The Early Years: A Strategic Policy Framework*²³ et publié récemment par un groupe de travail du CAYAC (Children and Youth Action Committee), par exemple, il n'est à aucun moment question du rôle essentiel et vital des soins aux jeunes enfants dans les services concernant les jeunes enfants. Le CAYAC est un comité interministériel du gouvernement de la Nouvelle-Écosse dont les membres sont des directeurs administratifs ou des gestionnaires des ministères de la Santé, de l'Éducation, de la Justice et des Services communautaires et du Secrétariat à la jeunesse. Tous ces organismes offrent des services aux enfants de la naissance à l'âge de 18 ans et l'un des buts du comité est de s'assurer que les politiques publiques soient élaborées de façon coordonnée. Sans vision claire, les recommandations du document *The Early Years: A Strategic Policy Framework* sont fragmentaires, ne mentionnent les soins aux jeunes enfants que dans le contexte des subventions couvrant les frais des parents, de la réglementation et des soins aux jeunes enfants dans le lieu de travail, au lieu d'en faire une partie intégrante et intégrée de la politique globale.

Politiques actuelles

Il semble que les politiques publiques actuelles en matière de soins aux jeunes enfants ne mettent que très peu l'accent sur la reconnaissance et le respect de ce qu'apportent les soins aux jeunes enfants à la Nouvelle-Écosse et sur les possibilités qui existent de créer un cadre politique pour les initiatives concernant les jeunes enfants. Les centres de soins aux jeunes enfants qui sont détenteurs d'un permis offrent leurs services à environ 12 000 enfants néo-écossais d'âge préscolaire et à leurs familles. Cependant, l'engagement du service public pour ce qui est des enfants âgés de 0 à 5 ans se limite aux enfants qui font partie de familles « à risque ». Les politiques publiques actuelles ciblent avant tout les populations à risque et cherchent avant tout à faire en sorte que les bénéficiaires de l'assistance sociale réintègrent la population active. Par conséquent, elles ne s'attardent pas sur la nécessité d'améliorer la croissance et le développement de tous les enfants dans toutes les familles de la Nouvelle-Écosse. Un tel investissement est pourtant crucial si on veut garantir le bien-être de notre province. Il est essentiel pour régler le problème du recrutement et de la conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants.

23. Early Years Group, *The Early Years: A Strategic Policy Framework*, entente entre le Canada et la Nouvelle-Écosse sur le développement du marché de l'emploi, mai 2000.

L'approche du marché de l'emploi et les politiques concernant les enfants et les familles à risque

Dans le dernier budget provincial (2000–2001), le secteur des besoins spéciaux a bénéficié d'une augmentation substantielle de son financement et du soutien aux infrastructures (plus de 2,6 millions de dollars), tandis que le secteur des soins aux jeunes enfants n'a bénéficié de nouvelles places subventionnées (population visée) que pour un montant de 500 000 dollars. De telles mesures ne permettent pas de reconnaître l'importance du secteur et de le soutenir à un niveau proportionnel au nombre d'enfants et de familles qui bénéficient des services. Le message que de tels choix budgétaires véhiculent est que le secteur des soins aux jeunes enfants ne constitue pas une priorité en matière de politiques publiques. Il y a plus de discussions, au niveau politique, sur les premières années de la vie de l'enfant (cinq ans et moins) et sur leur importance pour l'avenir de notre pays. Les recherches effectuées sur le développement du cerveau²⁴ et leurs défenseurs, comme les docteurs Fraser Mustard et Paul Steinhauer, ont un impact sur la vision que les gouvernements tant fédéral que provinciaux ont de l'investissement dans les premières années de la vie de l'enfant. Il est évident que la Nouvelle-Écosse a tout intérêt à ce que cet investissement concerne tous les enfants de la province et que le système des centres de soins aux jeunes enfants est déjà en place. Pourtant, on ne reconnaît pas le rôle important que joue ce secteur. On ne lui reconnaît pas d'autorité concernant la mise en œuvre de cet investissement et la détermination du large éventail des bénéficiaires. On consulte simplement le secteur des soins aux jeunes enfants lorsqu'on a besoin d'un véhicule pour mettre en œuvre une intervention lors des premières années de la vie des enfants pour des enfants « à risque », dont les parents peuvent être des citoyens au chômage.

Subventions de revalorisation des salaires qui ne vont qu'aux centres à but non lucratif

Du point de vue historique, le soutien et le financement des services de soins aux jeunes enfants se sont retrouvés sous l'influence du partage de l'argent destiné aux coûts admissibles avec le gouvernement fédéral. Ceci a été tout particulièrement évident dans le Régime d'assistance publique du Canada, premier programme de financement concernant précisément les centres de soins aux jeunes enfants détenteurs d'un permis et ayant le statut de sociétés à but non lucratif. Ce programme adoptait une approche relevant de l'assistance sociale et ne fournissait d'aide qu'aux familles à faible revenu ou qui étaient dans l'incapacité de prendre soin de leurs propres enfants. Ce régime a été abrogé et remplacé par le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS) et par la Prestation nationale pour enfants. Sur le plan des politiques publiques, la Nouvelle-Écosse continue de ne financer que les centres de soins aux jeunes enfants qui ont le statut de sociétés à but non lucratif²⁵. Il s'agit là des seuls centres du secteur des soins aux jeunes enfants de la Nouvelle-Écosse qui soient susceptibles de bénéficier d'une subvention de revalorisation des salaires pour leur personnel. Ceci a eu pour conséquence d'importants

24. MUSTARD J.F. et M. McCAIN, *Reversing the Real Brain Drain: Early Years Study*, Secrétariat aux jeunes enfants de l'Ontario, Toronto, 1999.

25. Le budget récemment adopté (pour 2000–2001) prévoyait le financement de 100 subventions qui ne sont pas liées à un centre particulier et dont les parents de l'enfant peuvent bénéficier quel que soit le centre, ce qui leur donne une plus grande liberté de choix. Les parents peuvent alors choisir un centre de soins aux jeunes enfants à statut privé.

mouvements de personnel des centres privés vers les centres à but non lucratif, où les salaires et les avantages sociaux sont plus élevés et où la stabilité de l'emploi est plus grande. Les directrices des centres privés disent qu'elles servent en quelque sorte de « camp de formation » pour le personnel des centres à but non lucratif²⁶. La faute en revient donc aux politiques publiques, et non au secteur des soins aux jeunes enfants ni aux centres qui ont ou n'ont pas bénéficié des subventions de revalorisation des salaires. Pour être efficaces, ces subventions doivent régler le problème des faibles salaires et avantages sociaux dans l'ensemble du système des soins aux jeunes enfants. Les politiques publiques ont conduit à des divisions dans le secteur et n'ont pas eu d'efficacité pour ce qui est d'améliorer le recrutement et la conservation de pourvoyeuses de soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse grâce aux subventions de revalorisation des salaires.

Réglementation

Réglementation plus stricte pour les programmes de formation en soins aux jeunes enfants

L'augmentation des exigences en matière de formation est discutée dans la section sur la formation.

Équivalences en matière de formation

Les clauses de la loi et des règlements actuels en matière de garde d'enfants portant sur les exigences en matière de formation sont entrées en vigueur en 1984. À cette époque, on a accordé aux pourvoyeuses de soins un délai de cinq ans pour se conformer aux nouveaux règlements stipulant que deux tiers du personnel des centres de soins aux jeunes enfants devaient posséder un diplôme ou un certificat dans le domaine des études de la jeune enfance. Ces règlements comportaient également une clause englobante qui définissait quelle combinaison d'études (ayant ou non valeur de crédits) et d'expérience professionnelle était susceptible d'être acceptée comme étant équivalente à la formation nécessaire pour répondre aux exigences des règlements en matière de formation²⁷. Cette clause, cependant, n'était accompagnée d'aucune date de fin d'application et, seize ans plus tard, elle fait toujours partie des règlements. Elle a eu un impact non négligeable sur la valeur des soins aux jeunes enfants et a contribué à abaisser le statut de la profession et à diminuer les attentes en matière de formation continue pour le personnel des centres qui n'a pas la formation requise.

26. Forum sur le recrutement et la conservation du personnel, *Forum sur le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants*, Child Care Connections, Halifax, 2000.

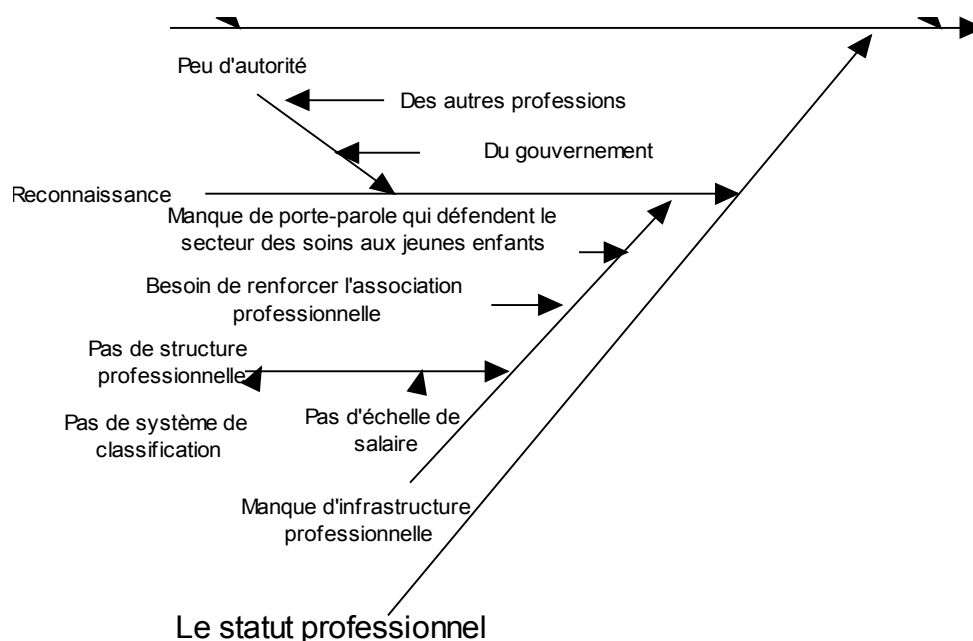
27. On considère comme équivalent à la formation nécessaire un crédit complet soit dans le domaine du développement de l'enfant soit dans celui de l'élaboration de programmes de soins aux jeunes enfants, 25 heures d'ateliers dans le domaine ne correspondant pas au crédit obtenu et deux années d'expérience de l'enseignement dans un centre de soins aux jeunes enfants.

Recommandations

- **Travailler en consultation et en collaboration avec tous les intervenants en vue de mettre au point une vision pour les soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse. Il faut que cette consultation se fasse dans tous les ministères du gouvernement, dans les organismes de soins aux jeunes enfants et autres organismes apparentés, auprès des parents, des employeurs, des établissements de formation, etc.**
- **Examiner l'impact des mécanismes d'équivalence sur la profession. Déterminer le nombre de professionnelles dont la formation relève des dispositions concernant l'équivalence. Faire des recommandations concernant des moyens possibles de rendre la formation continue plus accessible et moins coûteuse, afin de permettre à toutes les employées d'obtenir un certificat ou diplôme.**
- **Élaborer, en consultation avec les programmes d'études en soins aux jeunes enfants et avec le secteur des soins aux jeunes enfants, un outil d'évaluation préalable, qui pourra être utilisé pour évaluer le degré d'équivalence des formations. Il faut que cet outil puisse servir à déterminer les exigences de formation équivalentes pour tous les programmes de la Nouvelle-Écosse et pour les programmes offerts en dehors de la province.**
- **Effectuer des recherches sur l'efficacité des subventions de revalorisation des salaires, en prenant en compte le coût et les avantages de l'élargissement de ces subventions au personnel de tous les centres de soins aux jeunes enfants.**
- **Mettre en place des relations avec le Comité d'action pour les enfants et les jeunes du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, en vue d'informer et d'éduquer les ministères du gouvernement concernant le savoir-faire et le potentiel du secteur des soins aux jeunes enfants en matière d'élaboration d'initiatives pour les jeunes enfants.**

Partie 2.3 – La profession en tant que cause du manque de personnel qualifié

Cela ne fait que peu de temps que le travail de soins aux jeunes enfants est reconnu comme étant une profession. L'étude de secteur effectuée sur la main-d'œuvre en soins aux jeunes enfants (1999) a permis de définir et d'établir les soins aux jeunes enfants comme secteur au niveau fédéral. Il n'existe pas d'infrastructure professionnelle pour les soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse. Il faut que l'association professionnelle soit renforcée, afin que la profession dispose d'un porte-parole et d'une structure professionnelle. Tous ces facteurs ont un impact sur le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié.



Reconnaissance : le manque d'autorité

Il existe trois études majeures²⁸ sur la main-d'œuvre en soins aux jeunes enfants au Canada. Ces trois études indiquent que la principale cause d'insatisfaction, chez le personnel en soins aux jeunes enfants, est le manque de reconnaissance et de soutien qu'il reçoit vis-à-vis de l'importance de son travail. Les gens ont également mis l'accent sur ce point lors du forum sur le recrutement et la conservation de notre projet. Notre société a davantage conscience de l'importance du développement du cerveau lors des premières années de la vie de l'enfant. Les professionnelles des

28. *Caring for A Living* (CCCF& CCAA, 1991), *Our Child Care Workforce* (1998) et *Oui, ça me touche!* (2000).

soins aux jeunes enfants espèrent donc que la société apprendra à reconnaître davantage l'importance de leur travail pour ce qui est de soutenir l'enfant dans son développement et d'améliorer ce développement et le fait que ce travail contribue de façon significative à la réalisation de visions comme celles de du Programme d'action national pour les enfants.

*« Du moment qu'on leur donne la possibilité de développer leurs capacités sur le plan physique, affectif, social et spirituel, nos enfants adopteront avec réussite et enthousiasme leur rôle de parents, de pourvoyeurs de soins, de travailleurs et de citoyens dans la société de demain. »*²⁹ (Programme d'action national pour les enfants)

Il ne semble pas que la réalisation de telles visions soit en cours. On accorde un soutien politique et financier à des psychologues spécialistes en développement, à des groupes de santé, des groupes universitaires, des groupes interministériels et des groupes d'éducation pour qu'ils élaborent des méthodes visant à prendre en compte cette « nouvelle » conscience. Mais les professionnelles des soins aux jeunes enfants font rarement partie de ces discussions et de ces travaux de préparation. On ne considère pas les compétences, les connaissances et les capacités qui constituent le cœur des connaissances en soins aux jeunes enfants comme étant importantes dans l'élaboration de mécanismes d'intervention efficaces. On intègre parfois les professionnelles des soins aux jeunes enfants dans la mise en œuvre, parce qu'il s'agit d'un service qui permet aux populations cibles de participer. Mais les professionnelles des soins aux jeunes enfants n'ont pas d'autorité³⁰, on ne reconnaît pas leur savoir-faire et ce sont d'autres professions qui leur disent ce qu'elles devraient considérer comme étant important, la façon dont elles devraient travailler et les raisons pour lesquelles ces autres professions en savent davantage sur l'offre de services de soins aux jeunes enfants que les professionnelles des soins aux jeunes enfants elles-mêmes.

Reconnaissance : l'absence d'une infrastructure professionnelle

Besoin de renforcer l'association professionnelle

Dans l'ouvrage *Our Child Care Workforce* (1998), il est dit :

« La défense des droits des pourvoyeuses de soins, leur organisation en syndicat et la professionnalisation du secteur sont des aspects importants de la lutte du secteur en vue d'obtenir la reconnaissance du travail des pourvoyeuses de soins. Il faut que les organismes de soins aux jeunes enfants continuent de se concerter et de prendre des mesures pour régler les problèmes affectant les personnes qui travaillent auprès des jeunes enfants et qu'ils augmentent leur collaboration et la coordination de leurs efforts. Il faut que ces efforts portent, entre autres questions d'intérêt commun, sur la mise en place d'une structure professionnelle pour les pourvoyeuses de soins, sur la

29. Conseil fédéral-provincial-territorial sur la refonte des politiques sociales, *Plan d'action national pour les enfants - Élaboration d'une vision commune*, 1999.

30. FERGUSON Evelyn. « The Child-Care Crisis: Realities of Women's Caring », dans Carol BAINES, Patricia EVANS et Sheila NEYSMITH (dir.), *Women's Caring Feminist Perspectives on Social Welfare*, McClelland & Stewart, Toronto, 1991.

revalorisation des salaires et des conditions de travail et sur la sensibilisation du grand public, afin que le travail des pourvoyeuses de soins soit plus visible. »³¹

L'absence des supports et des structures nécessaires au statut professionnel des pourvoyeuses de soins a eu un impact négatif sur le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié. La Child Care Professional Association Development Society de la Nouvelle-Écosse (CCPADS) a entamé le processus de mise en place de ces supports et structures nécessaires, avec un code de déontologie, des mentors offrant des conseils d'ordre déontologique, une structure pour les carrières, une nomenclature (termes du secteur des soins aux jeunes enfants et sens de ces termes), des discussions et une structure organisationnelle. Il s'agit d'un énorme travail pour un petit organisme de bénévoles. Étant donné les salaires actuels³², pour qu'une telle infrastructure puisse subsister uniquement à l'aide des frais d'adhésion de ses membres, il faudrait que ces frais d'adhésion soient bien au-delà de ce que les pourvoyeuses de soins peuvent se permettre.

Absence d'un porte-parole défendant le secteur des soins aux jeunes enfants

En l'absence d'une association professionnelle forte, les professionnelles des soins aux jeunes enfants n'ont quasiment pas de porte-parole pour les défendre. Il existe plus de 20 organisations en Nouvelle-Écosse dans le secteur des soins aux jeunes enfants, ce qui contribue encore davantage à fragmenter le message et la parole des pourvoyeuses de soins.

Pas de structure pour la carrière

Le fait d'avoir accès à une structure complète et accessible pour la carrière en soins aux jeunes enfants qui soit le reflet des besoins du secteur des soins aux jeunes enfants et de ses membres aidera la profession à régler le problème de recrutement et de conservation du personnel auquel elle est à l'heure actuelle confrontée et à s'assurer qu'elle fonctionne de façon organisée. Sans structure pour la carrière, il n'existe aucun moyen de classer les postes, de comparer les postes à d'autres métiers ou de mettre en place une échelle de salaires équitable. Sans structure pour la carrière, il est difficile de définir et d'énoncer ce en quoi consiste la profession de pourvoyeuse de soins aux jeunes enfants.

31. BEACH J., J. BERTRAND & G. CLEVELAND, *Our Child Care Workforce: From recognition to remuneration – more than a labour of love*, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, Ottawa (Ontario), 1998.

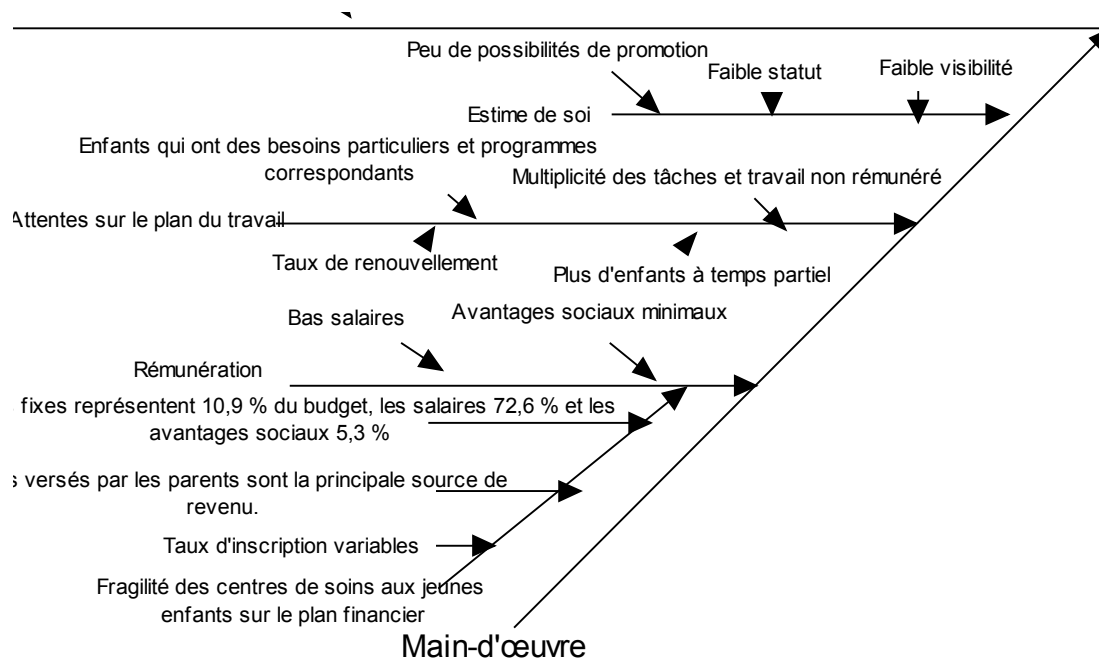
32. L'étude *Oui, ça me touche!* indique que le salaire moyen d'une éducatrice est de 17 391 dollars et que le salaire moyen d'une directrice est de 21 141 dollars (DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Centre for Families, Work, and Well-Being University of Guelph, Guelph (Ontario), 2000).

Recommandations

- **Faire une étude de faisabilité concernant les coûts et les avantages de la mise en place d'une association professionnelle, en s'appuyant sur le travail qui a déjà été fait par la CCPADS.**
- **Utiliser le travail effectué dans le cadre de ce projet en matière de système de classification universelle pour faire des recommandations concernant des échelles de salaires pour les postes dans la structure adoptée pour la carrière.**
- **Soutenir le travail de mise en place d'une structure pour la carrière effectué par la CCPADS.**
- **Faire travailler ensemble les organisations Circle Time for Child Care et les charger de l'examen de l'ébauche de structure pour la carrière élaborée par la CCPADS. Leur demander d'améliorer cette structure et de l'examiner attentivement pour ce qui est de sa portée et de la possibilité de l'appliquer à la profession des soins aux jeunes enfants telle qu'elle se pratique aujourd'hui et telle qu'elle se pratiquera à l'avenir.**

Partie 2.4 – La main-d'œuvre en tant que cause du manque de personnel qualifié

Lorsqu'on a demandé aux directrices, dans l'étude *Oui, ça me touche*, quels étaient, selon elles, les problèmes les plus urgents auxquels leur centre faisait face, les quatre réponses les plus fréquentes ont été : la stabilité financière, les salaires et avantages sociaux pour le personnel, la faiblesse des inscriptions et le nombre plus grand d'enfants inscrits à temps partiel³³. Ces quatre problèmes sont en rapport direct avec le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants. Il est nécessaire d'adopter une stratégie à long terme pour régler les problèmes de main-d'œuvre mentionnés dans ce rapport. La recommandation n° 8 de l'ouvrage *Our Child Care Workforce* (1991) dit qu'il faut une campagne de revalorisation des salaires et une enquête sur les stratégies potentielles.



33. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes les plus urgents pour les centres de soins aux jeunes enfants*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

Rémunération

Salaires et avantages sociaux de bas niveau

En Nouvelle-Écosse, en 1998, le salaire moyen d'une éducatrice était de 17 391 dollars et celui d'une directrice était de 21 141 dollars. Les avantages sociaux étaient les suivants : 74 pour cent de journées de congés payés, 25 pour cent pour le plan de retraite ou de pension et 38 pour cent d'augmentation de salaire annuelle³⁴. Le faible niveau des salaires et des avantages sociaux contribue à rendre difficile le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants.

Fragilité financière des centres de soins aux jeunes enfants

Les salaires et les avantages sociaux représentent respectivement 72,6 pour cent et 5,3 pour cent du budget d'un centre de soins aux jeunes enfants. Les coûts fixes (loyer ou hypothèque et charges) représentent 10,9 pour cent du budget. Quand on les combine, les salaires et les coûts fixes représentent au total 98,8 pour cent du total des dépenses du centre³⁵. La marge de manœuvre est étroite pour ce qui est d'accorder au personnel des augmentations annuelles des salaires lorsque les coûts fixes augmentent. Les frais payés par les parents constituent la principale source de revenu et, pour pouvoir augmenter les salaires des employés, il faut donc augmenter les frais demandés aux parents.

Les parents sont la principale source de revenu

Les frais payés par les parents représentent 72,7 pour cent du revenu d'un centre de soins aux jeunes enfants, tandis que 20,5 pour cent du revenu provient des subventions pour les frais d'inscription et 17,5 pour cent provient d'autres subventions gouvernementales³⁶. (Comme on l'a vu dans la partie du présent rapport consacrée aux politiques publiques, ces deux dernières sources de revenu sont quasiment inexistantes pour les centres de soins aux jeunes enfants qui sont des établissements à statut privé.) En Nouvelle-Écosse, en 1998, les parents ont payé en moyenne 470 dollars par mois (soit 5 640 dollars par an) pour les soins à temps plein prodigués à leur enfant et 412 dollars par mois (soit 4 944 dollars par an) pour les tout-petits et les enfants d'âge préscolaire³⁷. L'Institut Vanier de la famille rapporte que, en 1997, en Nouvelle-Écosse, le revenu moyen d'une famille, après prélèvement des impôts, était de 37 731 dollars³⁸. En moyenne, chaque famille dépense donc environ 13 pour cent de son revenu pour un enfant.

34. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux*, publié sur le site Web de l'Institut Vanier de la famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

35. *Id.*

36. *Id.*

37. *Id.*

38. Roger SAUVÉ, « État actuel du budget de la famille canadienne », publié sur le site Web de l'Institut Vanier de la famille, 1999.

Variations des taux d'inscription

Dans l'étude *Oui, ça me touche!* (1998), on indique que le taux moyen de vacance pour ce qui est des places pour les enfants dans les centres de soins aux jeunes enfants était de 13,8 pour cent³⁹. Comme les centres dépendent dans une si large mesure des frais d'inscription versés par les parents pour leur revenu, ils sont assez restreints pour ce qui est du montant qu'ils peuvent demander sans risquer de perdre des inscriptions. Ceci détermine, de fait, la rémunération qu'ils peuvent accorder à leur personnel.

*« Près de 50 pour cent des directrices disent que la principale raison pour laquelle il leur reste des places vacantes est la disparité entre le coût des soins aux jeunes enfants en centre et ce que les parents peuvent se permettre. »*⁴⁰

Attentes concernant le travail

*« Beaucoup de gens disent que l'attitude, le moral et la satisfaction vis-à-vis de l'emploi sont liés à la qualité des programmes de soins aux jeunes enfants, au taux de renouvellement du personnel et au maintien de la qualité des soins offerts dans les établissements de garde. »*⁴¹

Dans l'étude *Oui, ça me touche!*, 94,6 pour cent des sondées disent que « la nature du travail »⁴² est le premier des quatre facteurs les plus importants pour ce qui est de la satisfaction vis-à-vis de l'emploi. « La motivation »⁴³, « les collègues de travail »⁴⁴ et « les parents »⁴⁵ sont respectivement le deuxième, le troisième et le quatrième facteur. Les facteurs ayant un impact négatif, en revanche, sont : le salaire et les possibilités de promotion (75,5 pour cent), le manque de respect (45,8 pour cent), les conditions de travail (32,4 pour cent), la nature du travail⁴⁶ (25 pour cent), la motivation⁴⁷ (20,7 pour cent) et les parents⁴⁸ (14,8 pour cent). La motivation, la nature du travail et les parents

39. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes les plus urgents pour les centres de soins aux jeunes enfants*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

40. *Id.*

41. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Le personnel de SEJE au Canada*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

42. « [...] c'est-à-dire un emploi axé sur les gens, l'amour pour les enfants, la liberté de faire preuve d'originalité, le fait d'avoir son propre groupe d'enfants, le fait que le travail est varié et stimulant », *id.*

43. « [...] c'est-à-dire le sentiment d'avoir un impact, d'aider les gens donne l'impression qu'on est compétent, on apprécie le défi », *id.*

44. « [...] c'est-à-dire le travail en équipe, le fait de travailler avec d'autres professionnelles des soins aux jeunes enfants, le soutien des autres membres du personnel », *id.*

45. « [...] c'est-à-dire le fait de pouvoir aider les parents », *id.*

46. « [...] c'est-à-dire le fait de devoir faire des travaux de nettoyage et d'entretien, le manque de contact avec des adultes, le manque de temps pour la préparation », *id.*

47. « [...] c'est-à-dire la nécessité d'être patiente, le stress », *id.*

48. « [...] le manque de soutien des parents, les parents qui arrivent en retard », *id.*

sont donc mentionnés comme faisant à la fois partie des sources de satisfaction et des causes d'insatisfaction⁴⁹.

Enfants qui ont des difficultés particulières / Programmation

D'après l'étude *Oui, ça me touche!*, 72,2 pour cent des centres accueillent au moins un enfant qui a des difficultés particulières et près d'un centre sur huit accueille cinq enfants ou plus qui ont des difficultés⁵⁰. Les trois types d'ateliers de perfectionnement professionnel suivis le plus souvent par le personnel enseignant des établissements de soins aux jeunes enfants sont les ateliers sur les comportements problématiques, les ateliers sur la diversité culturelle et l'utilisation de programmes dépourvus de préjugés et les ateliers sur les interventions auprès des enfants qui ont des problèmes sur le plan de l'élocution et de la langue⁵¹. Ces difficultés font qu'on en attend davantage de la part des éducatrices des centres de soins aux jeunes enfants et qu'elles doivent adapter leurs programmes afin de prendre en charge les enfants qui ont des difficultés particulières et des problèmes sur le plan du comportement — souvent sans qu'elles bénéficient d'une augmentation de salaire correspondante. Ceci rend encore plus difficile la conservation du personnel enseignant dans les centres.

Multipllicité des tâches et travail non rémunéré

Il y a multipllicité des tâches quand l'éducatrice fait une autre tâche tout en prenant soin des enfants à sa charge. D'après l'étude *Oui, ça me touche!*, le personnel enseignant des centres consacre 25,4 pour cent de son temps, en moyenne, par semaine, à la planification et à la préparation des activités, 19,8 pour cent du temps aux interactions avec les parents, 18 pour cent à la préparation des repas et des goûters et aux tâches de nettoyage qui s'ensuivent, 14,4 pour cent à l'entretien (nettoyage et réparations) et 10 pour cent à la supervision des étudiantes en stage pratique⁵².

Le « Forum sur la mise en évidence des problèmes » organisé dans le cadre du projet sur le recrutement et la conservation du personnel s'est penché sur la question du travail non rémunéré, afin d'aboutir à une estimation du nombre d'heures de travail accomplies par le personnel des centres de soins aux jeunes enfants en plus de son travail auprès des enfants. Parmi les tâches relevant de ce travail non rémunéré, on trouve : les réunions du personnel, le temps consacré à la préparation, le nettoyage, l'attente quand les parents arrivent en retard pour chercher leur enfant et les rencontres parents/éducatrice. Toutes ces tâches sont effectuées en dehors de la journée de travail auprès des enfants. On estime que le temps consacré à ces tâches est de 25 heures par

49. *Id.*

50. *Id.*

51. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

52. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Le personnel de SEJE au Canada*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

mois, à savoir plus d'une heure par jour⁵³. Ces attentes en matière de travail non rémunéré ont un impact sur la motivation, la santé physique et le sentiment d'aboutissement des éducatrices, ce qui a, à son tour, un impact sur le taux de conservation du personnel qualifié dans les centres.

Taux de renouvellement du personnel

Lorsqu'une collègue quitte l'équipe d'éducatrices d'un centre, les personnes qui restent — aussi bien les enfants eux-mêmes que les éducatrices — subissent des attentes et un stress plus important. Le fait que la personne qui s'en va emporte quelque chose un certain savoir-faire avec elle, la nécessité d'établir une nouvelle relation avec la personne qui prendra son poste et l'accueil des remplaçantes (quand on en trouve!) en attendant de trouver la personne qui prendra son poste — tout cela exige des ajustements de la part des enfants et du personnel du centre. Le taux moyen de renouvellement du personnel en Nouvelle-Écosse est de 22,3 pour cent et, dans certains centres, il dépasse 30 pour cent⁵⁴.

« [...] les taux de renouvellement élevés entravent le travail en équipe au sein du personnel des centres et le fait de devoir fréquemment recruter et former du personnel ajoute à la charge de travail de la directrice »⁵⁵

Plus grand nombre d'enfants inscrits à temps partiel

La principale cause des places vacantes dans les centres est, d'après 36,8 pour cent des directrices sondées⁵⁶ dans le cadre du questionnaire de l'étude *Oui, ça me touche!*, le fait que les parents veulent de moins en moins des places à plein temps. Le fait de devoir offrir des places à temps partiel et de devoir s'occuper de toute la paperasse que de telles places engendrent font que la charge de travail des directrices en est quasiment doublée. Il y a aussi doublement du travail fait par les éducatrices pour établir des relations avec les enfants et avec leurs parents, du travail de mise à jour des dossiers et du travail de personnalisation des programmes. Les enfants eux-mêmes sont affectés. Ceci peut aggraver le stress subi par les éducatrices et a un impact sur le taux de conservation du personnel.

53. Forum sur le recrutement et la conservation du personnel, *Forum sur le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants*, Child Care Connections, Halifax, 2000.

54. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Renouvellement du personnel, raisons des départs et taux de vacance des postes*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

55. *Id.*

56. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes les plus urgents pour les centres de soins aux jeunes enfants*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

Estime de soi

Peu de possibilités de promotion

La valeur des pourvoyeuses de soins est liée à leur lieu de travail, c'est-à-dire le centre. Les possibilités de promotion sont limitées au centre et sont peu nombreuses. (Ceci est aussi lié à une cause relevant de la profession, à savoir le manque de structure professionnelle.) Le résultat est que les employées des centres continuent à fonctionner de façon fragmentaire et invisible et à être considérées comme faisant partie de leur établissement, plutôt que comme des individus possédant un savoir-faire dans le domaine des soins aux jeunes enfants.

Manque de visibilité et faible statut

Les personnes sondées dans le cadre de l'étude *Oui, ça me touche!* disent que le manque de respect est l'un des trois principales causes d'insatisfaction dans la profession. Les éducatrices disent qu'elles se sentent respectées à raison de 87,8 pour cent par les autres professionnelles des soins aux jeunes enfants, de 78,8 pour cent par leur propre famille, de 68,4 pour cent par les familles des enfants inscrits au centre et de 60,6 pour cent par les amis personnels. Par comparaison, seules 19,9 des éducatrices disent qu'elles se sentent respectées par les professionnels des autres secteurs et 8,2 pour cent par le grand public en général⁵⁷.

Recommandations

- **Élaborer une stratégie à long terme en vue de régler les problèmes mis en évidence par les professionnelles. Les recommandations du présent rapport fournissent une fondation sur laquelle on peut s'appuyer à cet égard.**

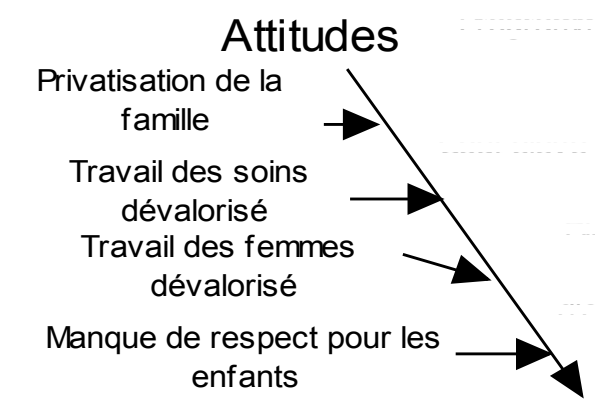
Stratégies à court terme

- **Explorer les documents qui portent sur le renforcement du moral, de la motivation, de l'affirmation de soi, de la valorisation, etc. Distribuer des informations sur ces documents aux professionnelles des soins aux jeunes enfants, les mettre à leur disposition par l'intermédiaire de bibliothèques de ressources, d'ateliers et d'articles dans des bulletins.**
- **Soutenir et promouvoir le programme de certificat d'administratrice en soins aux jeunes enfants, en reconnaissant le rôle que les administratrices jouent pour ce qui est de la reconnaissance, du recrutement et de la conservation des professionnelles des soins aux jeunes enfants.**
- **Explorer la possibilité de mettre en œuvre un programme de mentorat pour les débutantes et les professionnelles expérimentées en soins aux jeunes enfants.**

57. DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Le personnel de SEJE au Canada*, publié sur le site Web de Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999

Partie 2.5 – Les attitudes en tant que cause du manque de personnel qualifié

Que ce soit dans les forums organisés dans le cadre du présent projet ou dans les ouvrages portant sur la question, il est clair que l'attitude qui prévaut dans la société en ce qui concerne le travail des femmes en général, le travail de soins auprès des jeunes enfants en particulier et le travail auprès des enfants dans son ensemble est une attitude de dévalorisation et de manque de respect. Pour que la profession des soins aux jeunes enfants puisse surmonter cet obstacle, la faiblesse du statut et le manque de visibilité, il faut qu'elle trouve des manières de changer cette attitude. Et pour avoir un impact sur l'attitude des gens vis-à-vis du travail auprès des jeunes enfants, il faut sensibiliser davantage les gens à la nature même du travail auprès des enfants, à l'impact qu'il a sur l'égalité des sexes dans la société et au bien-être de notre province sur les plans social, sanitaire, économique, éducatif et politique.



Dévalorisation du travail des femmes et des soins

Dans la société occidentale, on est fortement convaincu que les soins aux jeunes enfants font partie intégrante de la nature et de l'instinct féminins (England *et al.*, 1998; Blain, 1994; Kyle, 1994; Coltrane, 1988). De même, ces études montrent que, comme les soins sont considérés comme étant quelque chose de « naturel » pour les femmes, on exige que très peu de compétences ou de connaissances. On observe, de façon générale, que tous les types de travail — comme les soins auprès des jeunes enfants — que la société attribue aux femmes ne font l'objet d'aucune reconnaissance ou rémunération ou alors font l'objet d'une reconnaissance et d'une rémunération très faibles (Teghtsoonian, 1996, 1997; Kilbourne *et al.*, 1994; Friendly, 1995; Tuominen, 1997; Ferree & Roth, 1998; Doherty *et al.*, 1995). Le rapport de la Commission canadienne pour l'Année internationale de l'enfant (publié en 1979) soutient que les professionnelles des soins aux jeunes enfants et les autres pourvoyeuses de soins souffrent d'un manque chronique de rémunération parce

qu'elles remplacent les parents — et en particulier les mères — qui elles-mêmes ne sont pas rémunérées pour leur travail de pourvoyeuses de soins (Ferguson, 1991, p. 77).

Privatisation de la famille

Comme les soins aux jeunes enfants sont perçus comme étant un substitut du « travail de la mère », on débouche sur une autre attitude de la société, à savoir que les gens supposent que le travail consistant à élever les enfants est une question d'ordre privé pour la famille. Les personnes qui ont participé à notre forum indiquent que leur expérience les portent à croire que notre société idéalise le statut de mère et disent que la perception des gens est que

- ce sont les mères qui prennent soin des enfants
- les mères sont les mieux qualifiées pour le faire, de sorte que les professionnelles des soins aux jeunes enfants sont les moins qualifiées pour le faire.

Ce sentiment qui veut que les soins aux jeunes enfants fassent partie du domaine privé de la famille se manifeste dans l'absence de politique nationale pour les soins aux jeunes enfants (Teghtsoonian, 1996) et la résistance apparente de la société vis-à-vis de la mise en œuvre d'une telle politique. Cette attitude sociale consistant à attribuer la responsabilité des soins aux jeunes enfants à la famille privée est ce qui explique pourquoi le faible statut des professionnelles du secteur, le manque de reconnaissance et la faible rémunération restent eux aussi une question d'ordre privé.

Manque de respect pour les enfants

La troisième attitude de la société que nous avons mise en évidence est le manque de respect pour les enfants, en particulier de la naissance à l'âge de cinq ans. Comme l'ont souligné les participants de notre forum,

- Les [soins aux jeunes enfants formalisés] sont considérés comme étant un travail de « gardienne ».
- On considère que les enfants, de la naissance à l'âge de cinq ans, n'ont besoin que de soins d'ordre purement physique.
- Les soins aux jeunes enfants ne sont pas quelque chose d'important.

On trouve de nombreuses statistiques qui confirment ces affirmations des participants de notre forum. Il suffit, cependant, pour ce qui est de la Nouvelle-Écosse, d'examiner les informations fournies par le document *A Tall Order* publié en 1997 par la Table ronde de la Nouvelle-Écosse sur les soins aux jeunes enfants (Nova Scotia Round Table on Day Care). On y trouve les chiffres suivants :

- Seuls 10 pour cent des enfants d'âge préscolaire dont les parents travaillent sont dans des établissements de soins aux jeunes enfants détenteurs d'un permis (p. 3).
- 90 pour cent des enfants néo-écossais sont souvent dans des situations qui mêlent travail rémunéré et travail non rémunéré, ce qui crée un climat incertain pour les enfants et inquiétant pour les parents (p. 3).

- La demande en matière de places en centres de soins aux jeunes enfants continue d'augmenter, et pourtant il n'existe même pas, à l'heure actuelle, suffisamment de places ordinaires pour les enfants en Nouvelle-Écosse (p. 3).
- En 1989, 15 pour cent des enfants de la Nouvelle-Écosse vivaient dans la pauvreté; en 1993, ce taux était passé à 22 pour cent (p. 4).

Bien entendu, ce manque de respect pour les enfants est encore accentué par le manque de reconnaissance ou de sérieux accordé aux études qui prouvent les avantages à long terme pour la société de l'offre d'environnements sociaux de qualité, stables et protecteurs pour les jeunes enfants. Ici encore, le document *A Tall Order* rapporte les faits suivants :

- Les soins aux jeunes enfants de qualité contribuent à faire diminuer le taux de pauvreté des enfants, parce que les parents ont la possibilité de suivre des formations et de chercher un emploi (p. 4).
- Tous les enfants tirent profit de soins aux jeunes enfants de qualité. Leurs compétences scolaires sont renforcées, ils ont de meilleures capacités sur le plan de la langue, ils saisissent mieux les concepts numériques et ils sont plus à l'aise pour ce qui est d'effectuer des tâches complexes sur le plan cognitif. Ils acquièrent également des compétences de valeur sur le plan social (p. 4 et 5).

Ceci n'est qu'un résumé rapide d'études qui portent sur de nombreux domaines théoriques, comme l'économie, les politiques sociales, la sociologie et la psychologie. Pourtant, les politiques de nos sociétés concernant les jeunes enfants n'ont que peu changé et continuent d'être le reflet de nos attitudes et de la faible valeur que nous accordons aux femmes et aux enfants. Ces attitudes ont un impact profond sur le recrutement et la conservation d'un personnel de soins aux jeunes enfants de qualité.

Recommandations

- **Mettre en place des relations de travail avec le Conseil consultatif sur la situation de la femme, les conseils scolaires et les syndicats — y compris les syndicats d'enseignants, les syndicats d'infirmières, etc. — en vue de les informer des problèmes du secteur des soins aux jeunes enfants et d'utiliser leur savoir-faire pour élaborer des plans d'action.**
- **Élaborer une brochure qui décrit les soins aux jeunes enfants et qu'on pourra utiliser pour mettre en place des partenariats, recruter des étudiantes dans les programmes d'études en soins aux jeunes enfants, sensibiliser davantage les gens et renforcer l'identité de la profession.**
- **Augmenter et favoriser les contacts avec les médias, en vue de sensibiliser davantage les gens au contexte des soins aux jeunes enfants et à son impact sur la société. Élaborer un plan promotionnel visant à sensibiliser davantage les médias à la profession des soins aux jeunes enfants dans toute sa complexité et dans toute sa valeur, non seulement pour les enfants mais aussi pour la main-d'œuvre dans le secteur des soins aux jeunes enfants. On peut, par exemple, signaler de façon régulière les**

événements du secteur des soins aux jeunes enfants, les résultats positifs obtenus grâce à des services de soins aux jeunes enfants de qualité et les structures offrant du soutien à la profession.

- **Défendre les intérêts de la profession auprès des groupes apparentés, en vue d'obtenir plus de reconnaissance. La reconnaissance permettra de déboucher**
 - **sur une rémunération équitable**
 - **sur l'autorité de la profession en matière de mesures, d'initiatives, de plans, de politiques et de stratégies portant sur le développement des jeunes enfants**
 - **sur la revalorisation de la complexité du travail de soins aux jeunes enfants**
 - **sur le respect des gens vis-à-vis de ce que les professionnelles et les programmes du secteur des soins aux jeunes enfants apportent à la Nouvelle-Écosse.**

Chapitre 3 – Conclusion et prochaines étapes

Le défi posé par le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants est un problème complexe lié aux interactions entre une multitude de facteurs, chacun de ces facteurs ayant un impact sur les autres. Ce qui semble, en surface, être un problème simple est en réalité très compliqué et met au jour des obstacles systémiques qui empêchent le secteur des soins aux jeunes enfants d'obtenir la place qui lui est due en tant que service public essentiel pour les citoyens de la Nouvelle-Écosse. Ce projet nous a permis de progresser dans le parcours menant à la reconnaissance de notre profession et nous espérons qu'il donne une idée plus claire de ce qu'il est possible de faire et qu'il faut faire pour régler le problème du recrutement et de la conservation du personnel et surmonter les obstacles systémiques auquel le secteur des soins aux jeunes enfants fait face de façon quotidienne.

Recommandations pour les prochaines étapes

- **Utiliser les recommandations du présent rapport pour élaborer un plan global d'élimination des causes du problème de recrutement et de conservation du personnel, en partenariat avec le Circle Time for Child Care Group (organismes de soins aux jeunes enfants), les établissements détenteurs de permis (propriétaires et conseils d'administration), les programmes d'études supérieures en soins aux jeunes enfants et les ministères du gouvernement concernés.**
- **Présenter ce plan au premier ministre et discuter avec lui des engagements vis-à-vis des étapes nécessaires qui suivront.**

Bibliographie

- BEACH J., J. BERTRAND & G. CLEVELAND, *Our Child Care Workforce: From recognition to remuneration – more than a labour of love*, Comité directeur de l'étude sur le secteur des soins aux jeunes enfants, Ottawa (Ontario), 1998.
- BEACH J., J. BERTRAND & G. CLEVELAND, *Our Child Care Workforce: From recognition to remuneration – more than a labour of love*, tel que rapporté dans DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
- BEACH Jane, Comité directeur de l'étude sur le secteur des soins aux jeunes enfants, résumé de *Our Child Care Workforce: From recognition to remuneration – more than a labour of love*, Comité directeur de l'étude sur le secteur des soins aux jeunes enfants, Ottawa (Ontario), 1998.
- BLAIN Jenny, « Discourses of Agency and Domestic Labor: Family Discourse and Gendered Practice in Dual-Earner Families », dans *Journal of Family Issues*, n° 15(4) (décembre 1994), p. 515–549.
- COLTRANE Scott, « Father-Child Relationships and the Status of Women: A Cross-Cultural Study », *American Journal of Sociology*, n° 93(5) (mars 1988), p. 1060–1095.
- Conseil fédéral-provincial-territorial sur la refonte des politiques sociales, *Plan d'action national pour les enfants - Élaboration d'une vision commune*, 1999.
- DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Renouveau du personnel, raisons des départs et taux de vacance des postes*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
- DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
- DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes les plus urgents pour les centres de soins aux jeunes enfants*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.
- DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Études et perfectionnement professionnel pour le personnel éducatif des centres*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Le personnel de SEJE au Canada*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

DOHERTY G., D. LERO, H. GOELMAN, Annette LAGRANGE et Jocelyne TOUGAS, *Oui, ça me touche! Les problèmes les plus urgents pour les centres de soins aux jeunes enfants*, publié sur le site Web de l'Enfant & famille Canada (www.cfc-efc.ca), CCCF, Ottawa, 1999.

DOHERTY Gillian, Ruth ROSE, Martha FRIENDLY *et al.*, *Child Care: Canada Can't Work Without It*, University of Toronto, Toronto, 1995.

ENGLAND Paula, Barbara KILBOURNE, George FARKAS *et al.*, « Explaining Occupational Segregation and Wages: Findings From a Model with Fixed Effects », dans *American Sociological Review*, n° 53 (août 1988), p. 544–558.

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance & Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, *Caring for a Living*, Ottawa, 1991.

FERGUSON Evelyn, « The Child-Care Crisis », dans Carol T. BAINES, Patricia M. EVANS et Sheila M. NEYSMITH (dir.), *Women's Caring: Feminist Perspectives on Social Welfare* (2^e édition), Oxford University Press, Toronto, 1998, p. 191–213

FERGUSON Evelyn, « The Child-Care Crisis: Realities of Women's Caring », dans Carol T. BAINES, Patricia M. EVANS et Sheila M. NEYSMITH (dir.), *Women's Caring: Feminist Perspectives on Social Welfare* (2^e édition), Oxford University Press, Toronto, 1998, p. 191–213

FERREE M. et S. ROTH, « Gender, Class, and the Interaction Between Social Movements: A Strike of West Berlin Day Care Workers », dans *Gender & Society* n° 12, 6 (1998), p. 626–648.

Forum sur le recrutement et la conservation du personnel, *Forum sur le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants*, Child Care Connections, Halifax, 2000.

FRIENDLY Martha et Laurel ROTHMAN, « Miles to Go... The Policy Context of Child Care in Canada », dans *Child Welfare*, LXXIV (3) (mai-juin 1995), p. 503–522.

Groupe consultatif sur les soins aux jeunes enfants auprès du ministre des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse, *A Tall Order*, Table ronde de la Nouvelle-Écosse sur les soins aux jeunes enfants, Halifax, 1997.

KILBOURNE B., P. ENGLAND, G. FARKAS *et al.*, « Returns to Skill Compensating Differentials and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men », *American Journal of Sociology*, 100(3), novembre 1994, p. 689–791.

- KYLE Irene, *Private and Public Discourses: Socio-Historical Contexts of Child Care – Integrative Review*, article non publié, 30 mars 1994.
- MUSTARD J.F. et M. McCAIN, *Reversing the Real Brain Drain: Early Years Study*, Secrétariat aux jeunes enfants de l'Ontario, Toronto, 1999.
- TEGHTSOONIAN Katherine, « Promises, Promises: Choices for Women in Canadian and American Child Care Policy Debates », dans *Feminist Studies* n° 22(1) (printemps 1996), p. 119–146.
- TEGHTSOONIAN Katherine, « The Work of Caring for Children: Contradictory Themes in American Child Care Policy Debates », dans *Women & Politics*, n° 17, 6 (1997), p. 77–99.
- TUOMINEN M., « Exploitation or Opportunity? The Contradictions of Child-Care Policy in the Contemporary United States », dans *Women & Politics*, n° 18,1 (1997), p. 53-80.
- Voluntary Planning Fiscal Management Task Force, *Final Report of Voluntary Planning Fiscal Management Task Force*, gouvernement de la Nouvelle-Écosse, Halifax, 2000, p. 3.

Plan d'action

Recommandations	Recherche	Mesure			Par qui?
		Soutenir / Développer	Informers	Défendre	
<ul style="list-style-type: none"> Il faut que toute mesure prise suite aux recommandations faites dans ce rapport améliore le système existant de soins aux jeunes enfants. Il faut éviter que la mesure mette en danger les services qui sont déjà en place. 		X	X	X	Tous
La formation en tant que cause du manque de personnel qualifié					
<ul style="list-style-type: none"> Soutenir les modèles de formation communautaires qui existent et envisager de nouvelles initiatives susceptibles d'offrir de la formation continue accessible et peu coûteuse pour les professionnelles des soins aux jeunes enfants et accorder aux professionnelles qui ont des compétences équivalentes le certificat d'études en soins aux jeunes enfants (causes politiques : règlements concernant les équivalences pour la formation). 	X	X			
<ul style="list-style-type: none"> Établir des liens avec le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse (SENE) afin d'informer les conseillers d'orientation au sujet du programme d'études des programmes d'enseignement supérieur en soins aux jeunes enfants, des exigences de formation qui s'appliquent aux professionnelles des soins aux jeunes enfants et des aspects positifs de la profession. Parmi les mesures possibles, on pourrait écrire des articles à paraître dans le bulletin d'informations du SENE, élaborer des présentations pour la journée de perfectionnement professionnel des conseillers d'orientation et produire une brochure qu'ils pourront utiliser avec leurs élèves. 			X	X	Secteur des soins aux jeunes enfants
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les directives en matière de formation proposées par les Services de développement de la jeune enfance pour les programmes d'études de l'enseignement supérieur en soins aux jeunes enfants. 		X			Services communautaires

Recommandations	Recherche	Mesure			Par qui?
		Soutenir / Développer	Informé	Défendre	
La politique en tant que cause du manque de personnel qualifié					
<ul style="list-style-type: none"> Travailler en consultation et en collaboration avec tous les intervenants en vue de mettre au point une vision pour les soins aux jeunes enfants en Nouvelle-Écosse. Il faut que cette consultation se fasse dans tous les ministères du gouvernement, dans les organismes de soins aux jeunes enfants et autres organismes apparentés, auprès des parents, des employeurs, des établissements de formation, etc. 	X	X	X	X	Secteur des soins aux jeunes enfants, services communautaires, autres intervenants
<ul style="list-style-type: none"> Examiner l'impact des mécanismes d'équivalence sur la profession. Déterminer le nombre de professionnelles dont la formation relève des dispositions concernant l'équivalence. Faire des recommandations concernant des moyens possibles de rendre la formation continue plus accessible et moins coûteuse, afin de permettre à toutes les employées d'obtenir un certificat ou diplôme. 	X				Secteur des soins aux jeunes enfants Services communautaires
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer, en consultation avec les programmes d'études en soins aux jeunes enfants et avec le secteur des soins aux jeunes enfants, un outil d'évaluation préalable, qui pourra être utilisé pour évaluer le degré d'équivalence des formations. Il faut que cet outil puisse servir à déterminer les exigences de formation équivalentes pour tous les programmes de la Nouvelle-Écosse et pour les programmes offerts en dehors de la province. 	X	X			Programmes d'études en soins aux jeunes enfants Secteur des soins aux jeunes enfants Services communautaires
<ul style="list-style-type: none"> Effectuer des recherches sur l'efficacité des subventions de revalorisation des salaires, en prenant en compte le coût et les avantages de l'élargissement de ces subventions au personnel de tous les centres de soins aux jeunes enfants. 	X				Secteur des soins aux jeunes enfants Services communautaires

Recommandations	Recherche	Mesure			Par qui?
		Soutenir / Développer	Informé	Défendre	
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des relations avec le Comité d'action pour les enfants et les jeunes du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, en vue d'informer et d'éduquer les ministères du gouvernement concernant le savoir-faire et le potentiel du secteur des soins aux jeunes enfants en matière d'élaboration d'initiatives pour les jeunes enfants. 			X	X	Secteur des soins aux jeunes enfants
La profession en tant que cause du manque de personnel qualifié					
<ul style="list-style-type: none"> Faire une étude de faisabilité concernant les coûts et les avantages de la mise en place d'une association professionnelle, en s'appuyant sur le travail qui a déjà été fait par la CCPADS. 	X				Secteur des soins aux jeunes enfants Child Care Professional Association Development Society (CCPADS) Certification Council (CCECENS)
<ul style="list-style-type: none"> Utiliser le travail effectué dans le cadre de ce projet en matière de système de classification universelle pour faire des recommandations concernant des échelles de salaires pour les postes dans la structure adoptée pour la carrière. 	X		X		Early Childhood Care Sector CCPADS
<ul style="list-style-type: none"> Soutenir le travail de mise en place d'une structure pour la carrière effectué par la CCPADS. 		X			Early childhood care sector

Recommandations	Recherche	Mesure			Par qui?
		Soutenir / Développer	Informé	Défendre	
<ul style="list-style-type: none"> Faire travailler ensemble les organisations Circle Time for Child Care et les charger de l'examen de l'ébauche de structure pour la carrière élaborée par la CCPADS. Leur demander d'améliorer cette structure et de l'examiner attentivement pour ce qui est de sa portée et de la possibilité de l'appliquer à la profession des soins aux jeunes enfants telle qu'elle se pratique aujourd'hui et telle qu'elle se pratiquera à l'avenir. 			X	X	Child Care Connections Circle Time for Child Care Group
La main-d'œuvre en tant que cause du manque de personnel qualifié					
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une stratégie à long terme en vue de régler les problèmes mis en évidence par les professionnelles. Les recommandations du présent rapport fournissent une fondation sur laquelle on peut s'appuyer à cet égard. 		X	X		Secteur des soins aux jeunes enfants CCCNS Circle Time group
<i>Stratégies à court terme</i>					
<ul style="list-style-type: none"> Explorer les documents qui portent sur le renforcement du moral, de la motivation, de l'affirmation de soi, de la valorisation, etc. Distribuer des informations sur ces documents aux professionnelles des soins aux jeunes enfants, les mettre à leur disposition par l'intermédiaire de bibliothèques de ressources, d'ateliers et d'articles dans des bulletins. 	X	X	X		Child Care Connection (CCCNS) Secteur des soins aux jeunes enfants

Recommandations	Recherche	Mesure			Par qui?
		Soutenir / Développer	Informé	Défendre	
<ul style="list-style-type: none"> Soutenir et promouvoir le programme de certificat d'administratrice en soins aux jeunes enfants, en reconnaissant le rôle que les administratrices jouent pour ce qui est de la reconnaissance, du recrutement et de la conservation des professionnelles des soins aux jeunes enfants. 					CCCNS CCECENS Secteur des soins aux jeunes enfants
<ul style="list-style-type: none"> Explorer la possibilité de mettre en œuvre un programme de mentorat pour les débutantes et les professionnelles expérimentées en soins aux jeunes enfants. 		X	X		Partners In Practice (PIP) CCCNS CCECENS
Les attitudes en tant que cause du manque de personnel qualifié					
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des relations de travail avec le Conseil consultatif sur la situation de la femme, les conseils scolaires et les syndicats — y compris les syndicats d'enseignants, les syndicats d'infirmières, etc. — en vue de les informer des problèmes du secteur des soins aux jeunes enfants et d'utiliser leur savoir-faire pour élaborer des plans d'action. 				X	Organisations de soins aux jeunes enfants Secteur des soins aux jeunes enfants
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une brochure qui décrit les soins aux jeunes enfants et qu'on pourra utiliser pour mettre en place des partenariats, recruter des étudiantes dans les programmes d'études en soins aux jeunes enfants, sensibiliser davantage les gens et renforcer l'identité de la profession. 	X	X			CCCNS

Recommandations	Recherche	Mesure			Par qui?
		Soutenir / Développer	Informé	Défendre	
<ul style="list-style-type: none"> Augmenter et favoriser les contacts avec les médias, en vue de sensibiliser davantage les gens au contexte des soins aux jeunes enfants et à son impact sur la société. Élaborer un plan promotionnel visant à sensibiliser davantage les médias à la profession des soins aux jeunes enfants dans toute sa complexité et dans toute sa valeur, non seulement pour les enfants mais aussi pour la main-d'œuvre dans le secteur des soins aux jeunes enfants. On peut, par exemple, signaler de façon régulière les événements du secteur des soins aux jeunes enfants, les résultats positifs obtenus grâce à des services de soins aux jeunes enfants de qualité et les structures offrant du soutien à la profession. 			X	X	Organisations de soins aux jeunes enfants CCCNS
<ul style="list-style-type: none"> Défendre les intérêts de la profession auprès des groupes apparentés, en vue d'obtenir plus de reconnaissance. La reconnaissance permettra de déboucher <ul style="list-style-type: none"> sur une rémunération équitable sur l'autorité de la profession en matière de mesures, d'initiatives, de plans, de politiques et de stratégies portant sur le développement des jeunes enfants sur la revalorisation de la complexité du travail de soins aux jeunes enfants sur le respect des gens vis-à-vis de ce que les professionnelles et les programmes du secteur des soins aux jeunes enfants apportent à la Nouvelle-Écosse. 				X	Organisations et secteur des soins aux jeunes enfants

Recommandations	Recherche	Mesure			Par qui?
		Soutenir / Développer	Informé	Défendre	
Recommandations pour les prochaines étapes					
<ul style="list-style-type: none"> Utiliser les recommandations du présent rapport pour élaborer un plan global d'élimination des causes du problème de recrutement et de conservation du personnel, en partenariat avec le Circle Time for Child Care Group (organismes de soins aux jeunes enfants), les établissements détenteurs de permis (propriétaires et conseils d'administration), les programmes d'études supérieures en soins aux jeunes enfants et les ministères du gouvernement concernés. 		X			Circle Time Organisations de soins aux jeunes enfants Ministères du gouvernement, établissements détenteurs de permis
<ul style="list-style-type: none"> Présenter ce plan au premier ministre et discuter avec lui des engagements vis-à-vis des étapes nécessaires qui suivront. 				X	Circle Time Organisations de soins aux jeunes enfants



Child Care Connections
Projet pour le recrutement et la conservation d'un personnel qualifié
en soins aux jeunes enfants

Pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les centres de soins aux
jeunes enfants –
Réflexions

E. Elaine Ferguson, M.Ed.
directrice de la publication

Child Care Connection Nova Scotia
100–1200, Tower Road
Halifax (N.-É.) B3H 4K6
(902) 423-8199

cccns@istar.ca

March 2002

Child Care Connections tient à remercier pour son soutien financier le programme de Partenariats en développement social pour les enfants, les familles et les communautés de Développement des ressources humaines Canada. Les points de vue exprimés dans ces documents ne sont pas nécessairement le reflet de ceux de Développement des ressources humaines Canada

Pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants – Réflexions

E. Elaine Ferguson, M.Ed., directrice de la publication

Introduction

Le défi que représente la nécessité d'attirer et de conserver un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants est un problème complexe, qui est dû à une multitude de facteurs. Dans *Retention and Recruitment in Child Care in Nova Scotia* (2000), Ferguson et Miller ont mis en évidence cinq domaines généraux dans lesquels on trouve des causes du manque de personnel qualifié pour répondre à la demande actuelle en Nouvelle-Écosse. Ces cinq domaines sont : la formation, les politiques publiques, la profession elle-même, la main-d'œuvre et les attitudes. Tous ces domaines contribuent tous à faire en sorte qu'il n'y a « pas suffisamment de personnel qualifié en soins aux jeunes enfants pour répondre à la demande ». Les cinq domaines interagissent entre eux et cette interaction a un impact sur l'efficacité de toute intervention dans l'un ou l'autre de ces domaines. Pour pouvoir relever le défi de l'élaboration de plans d'action permettant de régler de façon réaliste les crises du recrutement et de la conservation du personnel dans le secteur des soins aux jeunes enfants, il convient de s'appuyer sur une définition large du problème. Ferguson et Miller ont élargi leur enquête au-delà des frontières de la Nouvelle-Écosse, en étudiant la situation dans les provinces et les territoires du Canada qui bénéficient d'un soutien financier de la part du programme de Partenariats en développement social pour les enfants, les familles et les communautés de Développement des ressources humaines Canada.

Le projet

Au printemps 2002, on a formé des animateurs chargés d'effectuer des analyses de l'environnement dans leur province ou territoire et des francophones hors Québec. Chaque animateur a conçu un plan qui s'appuie sur les ressources existantes au sein de sa province ou de son territoire, qui aborde la question dans le contexte culturel et historique de sa province ou de son territoire et qui facilite la prise de mesures visant à régler le problème. On utilise une approche fondée sur l'étude de cas pour examiner la question au Manitoba et au Québec. Il a été établi, en effet, que ces provinces se situaient au-delà de la phase de définition du problème en matière de recrutement et de conservation du personnel et se trouvaient déjà dans la phase d'élaboration et de mise en œuvre de plans complets de mesures. En février 2003, les animateurs rencontreront leurs collègues de ces deux provinces pour mettre en commun les résultats de leurs travaux et élaborer des plans d'action au niveau fédéral.

Les articles

On a commandé, dans le cadre de ce projet, cinq articles, portant respectivement sur les cinq domaines de causes mis en évidence dans le projet néo-écossais. Ces articles ont fait l'objet d'une lecture, d'une réflexion et d'une discussion de la part des animateurs dans le cadre de leur formation, afin qu'ils saisissent bien dans toute leur profondeur et dans toute leur envergure les causes possibles du problème dans leur province ou leur territoire.

- **La main-d'œuvre** – L'article « Causes des problèmes de recrutement et de conservation d'un personnel qualifié en soins aux jeunes enfants dans la main-d'œuvre et dans le lieu de travail », de Gillian Doherty, fournit au lecteur des données concernant les services de garde d'enfants en groupe ou en milieu familial pour chaque province et chaque territoire, avec en particulier des données sur le taux de renouvellement du personnel, les postes vacants, la rémunération, la nature du travail et le moral des employées. Ces données sont tirées de l'étude *Oui, ça me touche!* (Doherty et al., 2001) et d'autres sources.
- **Les attitudes de la société** – L'article « Gardiennes d'enfants ou professionnelles? Le rôle des attitudes de la société dans le recrutement et la conservation des pourvoyeuses de soins aux jeunes enfants », de Evelyn Ferguson, examine les attitudes qui ont un effet sur le recrutement et la conservation du personnel de soins aux jeunes enfants, comme la dévalorisation du travail des femmes, la privatisation de la famille, le fait que les soins aux jeunes enfants sont traités comme une marchandise, le fait que les soins aux jeunes enfants sont traités comme un service accessoire, le manque de respect pour les enfants et les modèles d'offre de services auxquels la société accorde généralement sa préférence.
- **Le statut professionnel** – L'article « Être ou ne pas être – Le professionnalisme dans les soins et l'éducation auprès des jeunes enfants / Rôle du statut professionnel dans le recrutement et la conservation des employées », de Sandra Griffin, parle de l'impact de la reconnaissance professionnelle et du travail même dans la profession sur le recrutement et la conservation du personnel dans le secteur des soins aux jeunes enfants.
- **La politique** – L'article « Le facteur politique dans le recrutement et la conservation des éducatrices et des pourvoyeuses de soins aux jeunes enfants », de Connie Miller, parle de l'impact de l'idéologie libérale sur les politiques publiques, qui a leur tour ont un impact sur le recrutement et la conservation du personnel dans le secteur des soins aux jeunes enfants.
- **La formation** – L'article « Le rôle des études et de la formation en tant que facteurs dans le recrutement et la conservation du personnel dans les programmes de soins aux jeunes enfants », de Joanne Morris, parle des facteurs qui, dans la formation et les études en soins aux jeunes enfants, ont un impact sur le recrutement et la conservation du personnel dans le secteur. Cet article aborde les questions de la qualité, des exigences d'entrée des programmes, de l'accessibilité des possibilités de formation, de l'évaluation et de la validation des connaissances préalables, de la complexité du programme d'études, de la pratique sur le terrain et du mentorat, de la possibilité de transférer ses compétences et ses crédits, de la rémunération et de la reconnaissance de la profession.
- Le dernier article, intitulé « Pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants » et écrit par E. Elaine Ferguson et Connie Miller, est un compte rendu de l'analyse de l'environnement effectuée en Nouvelle-Écosse au début 2000. Ce compte rendu a permis d'établir une définition large du problème, pour lequel il faudra une solution fondée sur un plan complet de mesures en Nouvelle-Écosse.