

LES 20 ANS DE LA POLITIQUE FAMILIALE

De gardienne d'enfant à éducatrice en garderie

EVE-LYNE COUTURIER
 chercheure à l'IRIS

En 1997, le gouvernement péquiste a mis en place une politique familiale comprenant plusieurs volets. Deux d'entre eux ont été particulièrement marquants. D'une part, on a établi le Régime québécois d'assurance parentale, permettant tant aux pères qu'aux mères de passer du temps avec leur nouveau-né tout en gardant leur lien d'emploi et une partie de leur salaire. D'autre part, le gouvernement s'est engagé à établir un réseau de garderies publiques à frais modiques, promettant des places pour les enfants de tous les parents qui en feraient la demande.

- 01 Sur ce dernier point, plusieurs analyses¹ ont démontré que la politique publique a permis une croissance importante de la présence des femmes sur le marché du travail. Au cours des 20 dernières années, non seulement le Québec a connu la croissance la plus importante du taux d'activité des mères de jeunes enfants au Canada, mais la province est passée d'un taux sous la moyenne canadienne à la meilleure performance. Le graphique 1 met en évidence cette progression.
- 02 De nombreuses critiques peuvent être formulées quant à la gestion et au plan de développement du réseau. Notre étude publiée en avril 2016² explique bien comment les choix fiscaux et budgétaires des derniers gouvernements favorisent le réseau privé au détriment des centres de la petite enfance (CPE), pourtant reconnus comme étant de meilleure qualité.
- 03 Toutefois, un élément est souvent écarté lorsqu'on parle de l'effet des services de garde sur le travail des femmes : les conditions de travail des éducatrices en garderie elles-mêmes, une profession composée à plus de 90 % de femmes³. Cette profession a souffert, et souffre encore, de certains préjugés, notamment sur la charge de travail. En effet, le travail de soin (*care*) est souvent vu comme une extension du rôle naturel des femmes⁴. Le travail d'une éducatrice en garderie est alors comparé à celui d'une mère ou d'une jeune gardienne alors qu'il s'agit plutôt d'un rôle d'éducatrice nécessitant une formation postsecondaire (collégiale ou universitaire). Leur travail requiert pourtant bien plus que simplement « surveiller » des enfants. On leur demande de concevoir et d'exécuter des programmes éducatifs, de maintenir un environnement

Faits saillants

- Dans les années 1990, les salaires offerts dans les services de garde étaient sous le salaire viable dans le réseau à but non lucratif et à peine plus élevé que le salaire minimum d'aujourd'hui pour le réseau à but lucratif. PAR. 05-06
- Les femmes qui travaillent dans les services de garde ont vu leurs revenus s'améliorer considérablement au cours des 20 dernières années. PAR. 10
- Même si ces salaires sont dans la moyenne pour les femmes avec une formation équivalente, ils demeurent en deçà de ce que gagnent les hommes dans une situation similaire. PAR. 11
- L'accès aux jours de congés et de maladie a aussi connu une amélioration depuis 1997, avec en moyenne 3 à 4 semaines de congés supplémentaires. PAR. 12

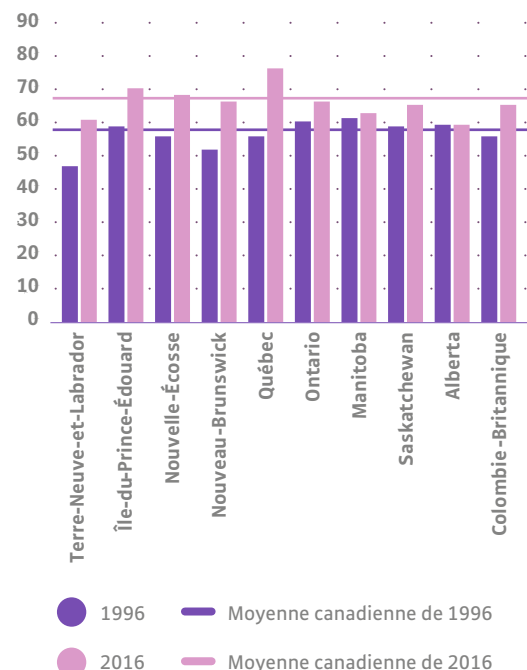
sécuritaire et sain, de déceler des problèmes d'apprentissage ou de comportements, etc.⁵. Leur rôle dans le développement des jeunes enfants est précieux, et leur impact sur ceux qui proviennent de milieux socioéconomiques précaires est déterminant. Lorsque le gouvernement a choisi de multiplier le nombre de places en services de garde, et donc le nombre de personnes responsables de leurs soins, qu'est-il arrivé à leurs conditions de travail ?

Les éducatrices en service de garde avant la politique familiale

- 04 Commençons par dresser le portrait de la situation avant le réseau subventionné de services de garde. L'amélioration des conditions de travail dans les services de garde a été une revendication du milieu syndical, des groupes de femmes et des associations de garderies dès les années 1970. Les subventions gouvernementales ne permettaient pas d'offrir des tarifs assez abordables pour garantir la plus grande accessibilité possible tout en payant adéquatement celles qui y travaillaient⁶. La syndicalisation a entraîné certaines améliorations, mais les services de garde syndiqués demeuraient l'exception jusqu'à l'instauration du réseau de CPE.
- 05 En 1995, soit quelques années avant l'adoption de la politique familiale, un rapport du Conseil du statut de la femme (CSF) faisait état du salaire et des conditions de travail des éducatrices en garderie. En moyenne, celles-ci gagnaient en 1993 un salaire horaire moyen de 9,83 \$ de l'heure⁷, soit l'équivalent de 14,66 \$ de l'heure en dollars de 2016⁸. En d'autres mots, les femmes qui travaillaient au soin et à l'éducation des jeunes enfants gagnaient un salaire tout juste sous le salaire viable⁹.
- 06 La situation était encore pire pour les éducatrices du réseau privé à but lucratif. Celles-ci n'obtenaient en moyenne que 11,78 \$ de l'heure en dollars de 2016, à peine plus que le salaire minimum d'aujourd'hui. D'autres variations existaient entre les éducatrices possédant une formation postsecondaire et les autres, mais rien d'aussi marqué que la différence entre le réseau à but lucratif et celui à but non lucratif.
- 07 Du côté des conditions de travail, on remarque aussi un décalage important entre les deux réseaux. En moyenne, les femmes du réseau non lucratif avaient accès à 14,6 jours de congé de plus, pour un total de 26,4 jours par année¹⁰. Si le nombre de jours fériés était légèrement plus élevé pour les organismes à but non lucratif (OBNL), c'est du côté des congés de maladie que l'on notait le plus grand écart. Les éducatrices du secteur lucratif n'avaient que 2,4 jours de maladie par année contre 10 pour celles qui travaillaient dans des OBNL. Le personnel des deux réseaux avaient toutefois accès, si leur garderie choisissait d'y adhérer, à un régime de retraite et à un régime d'assurance collective offrant notamment une couverture pour congé de maternité.
- 08 Le rapport du CSF se terminait par un appel à l'équité salariale. En effet, le niveau de salaire n'était pas conforme aux qualifications requises pour faire le travail, aux efforts demandés ou aux responsabilités exigées. Par exemple, alors que les éducatrices gagnaient un salaire moyen de 20 667 \$ en 1998, les aides-enseignantes pouvaient compter sur plus de 8 000 \$ supplémentaires. En fait, le revenu des éducatrices était plus proche du salaire moyen des préposés au stationnement (20 016 \$)¹¹.

Graphique 1

Taux d'activité des femmes avec des enfants de moins de 3 ans, Québec, 1996 et 2016



SOURCE : Statistique Canada, CANSIM, Tableau 282-0211.

Même 15 ans plus tard, une étude pancanadienne de l'université de Guelph en Ontario établissait que les salaires offerts ne permettaient pas d'attirer ou de retenir les meilleures candidates¹². On note par ailleurs dans un autre volet de l'étude que la qualité des services éducatifs est tributaire en grande partie de la présence stable de ces éducatrices qualifiées et compétentes¹³.

Qu'en est-il depuis ?

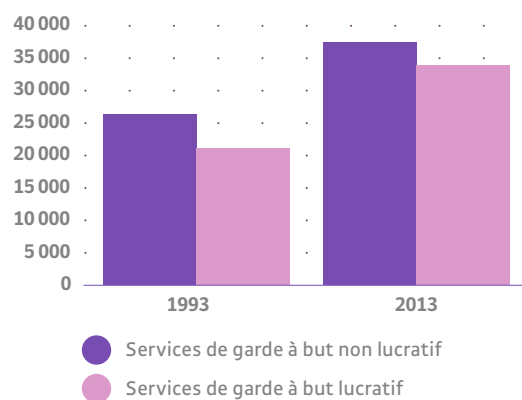
- 09 Grâce à la mobilisation des personnes qui travaillent dans les services de garde, on remarque une amélioration notable des conditions de travail de l'ensemble des éducatrices. Un premier rattrapage salarial a été effectué à partir de 1999, à la suite de journées de grève¹⁴. Cela a permis une augmentation atteignant 40 % sur quatre ans¹⁵. Ce redressement a eu un impact notable sur la satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail. De plus, le personnel éducateur a retrouvé l'envie de réfléchir à sa profession et de se perfectionner¹⁶.
- 10 En 2013-2014, le salaire moyen avait atteint 35 578 \$ pour les éducatrices en CPE et 32 362 \$ pour celles en garderie privée. Le graphique 2 permet de constater l'amélioration des conditions salariales de l'ensemble des éducatrices, mais également la réduction de l'écart entre les deux réseaux.
- 11 Ces salaires moyens sont non seulement plus élevés, ils ont également rejoint la moyenne pour les femmes ayant un diplôme collégial¹⁷. Cependant, il reste encore des gains à obtenir pour atteindre le salaire des hommes ayant une formation équivalente. L'écart est toujours de plus de 10 000 \$. Néanmoins, il est indéniable que la situation des femmes éducatrices en service de garde s'est améliorée depuis la fin des années 1990.
- 12 Il en va de même pour les congés payés. L'écart entre les CPE et les garderies privées demeure, mais, en 2010, le personnel de ces dernières avait plus du double des congés de maladie que ce qui était la norme en 1993. Au total, les CPE jouissent en moyenne de 41,4 jours de congés payés, contre 31,3 pour les garderies privées, une amélioration notable pour toutes les éducatrices qui ont accès en moyenne à 3 à 4 semaines de congés de plus¹⁸.

Conclusion

Comme nous venons de le démontrer, la politique familiale de 1997 de même que les luttes syndicales et communautaires qui ont suivi ont permis non seulement de créer un réseau de qualité pour les enfants et leurs parents, mais également de professionnaliser les femmes qui y travaillent en améliorant leurs conditions de travail. Ceci n'est pas anodin quand on considère tout ce qui reste à faire pour reconnaître le travail invisible qui permet à notre société d'exister. La situation n'est toujours pas parfaite. Comme mentionné ci-dessus, il reste encore des préjugés sur les tâches accomplies, comme si être attentive à une horde d'enfants et veiller à leur développement social, moteur et intellectuel était un travail instinctif et

Graphique 2

Salaire annuel moyen des éducatrices en service de garde (\$ de 2016), Québec, 1993 et 2013



SOURCES : CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Le salaire des éducatrices en garderie du Québec*, Gouvernement du Québec, février 1995, p. 24, www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/le-salaire-des-educatrices-en-garderie-au-quebec-partie-1-de-2.pdf; Benoît LÉVESQUE, *L'institutionnalisation des services québécois de garde à la petite enfance à partir de l'économie sociale : un processus qui s'échelonne sur plusieurs décennies*, Les Cahiers du CRISES, Collection Études théoriques, ET1105, juillet 2011, p. 18, crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/CRISES_ET1105.pdf.

facile pour les femmes. Cette réflexion se transfère également dans les autres domaines du *care*. L'équité salariale permet de combler certains écarts de rémunération, mais il faut également travailler sur les mentalités afin de valoriser les compétences nécessaires pour être attentifs aux autres, à ses collègues, à ses clients, à ses bénéficiaires. Du côté des services de garde, on remarque encore des écarts entre le réseau privé et les CPE, en plus de celui qui s'observe entre les métiers traditionnellement féminins et masculins. Toutefois, il demeure important de souligner le chemin parcouru pour éclairer celui qui reste à franchir.

Références

- 1 Voir par exemple Pierre FORTIN, Luc GODBOUT et Suzie ST-CERNY, *L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux*, Document de travail 2012/02, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Université de Sherbrooke, 13 avril 2012, 29 p., hdl.handle.net/11143/8443; MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS, *Analyse comparative des politiques en matière familiale dans les provinces canadiennes*, Gouvernement du Québec, juin 2011, 46 p., www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/analyse_politiques_fam.pdf; Eve-Lyne COUTURIER et Philippe HURTEAU, *Les services de gardes : champ libre au privé*, IRIS, avril 2016, 40 p., iris-recherche.qc.ca/publications/CPE.
- 2 COUTURIER et HURTEAU, *ibid.*
- 3 MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS, *Situation des centres de la petite enfance, des garderies et de la garde en milieu familial au Québec*, Analyse des rapports d'activités 2009-2010 soumis par les services de garde et les bureaux coordonnateurs, Gouvernement du Québec, mai 2012, p. 43, www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Situation_des_CPE_et_des_garderies-2010.pdf.
- 4 Voir par exemple Julie PERREAULT et Sophie BOURGAULT, dir., *Le care : éthique féministe actuelle*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2015, 278 p.
- 5 EMPLOI-QUÉBEC, «Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (CNP 4214)», *Information sur le marché du travail en ligne*, Gouvernement du Québec, imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrproufession_01.asp?cregn=QC&lang=FRAN&prov=FP-T&pro=4214&Porte=1&PT1=36&PT2=17&PT3=9, consulté le 28 février 2017.
- 6 Benoît LÉVESQUE, *L'institutionnalisation des services québécois de garde à la petite enfance à partir de l'économie sociale : un processus qui s'échelonne sur plusieurs décennies*, Les Cahiers du CRISES, Collection Études théoriques, ET1105, juillet 2011, p. 25, crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/CRISES_ET1105.pdf.
- 7 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Le salaire des éducatrices en garderie du Québec, février 1995*, Gouvernement du Québec, p. 19, www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/le-salaire-des-educatrices-en-garderie-au-quebec-partie-1-de-2.pdf.
- 8 BANQUE DU CANADA, *Feuille de calcul de l'inflation*, 28 février 2017, www.banqueducanada.ca/taux/renseignements-complementaires/feuille-de-calcul-de-linflation/.
- 9 Nous extrapolons que le salaire viable de 2016 serait également celui de 1993, mais sommes conscients que le coût de la vie et les transferts fiscaux ne sont pas identiques d'une année à l'autre. Si les frais de scolarité étaient alors bien plus bas, réduisant le salaire viable, l'inexistence de plusieurs transferts, notamment pour les familles, l'augmente. Pour l'exercice, nous considérerons toutefois qu'ils sont comparables.
- 10 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*, p. 26.
- 11 Jocelyne TOUGAS, *La restructuration des services éducatifs et de garde à l'enfance au Québec : Les cinq premières années*, Document hors-série 17, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto, mars 2002, p. 13, www.childcarecanada.org/sites/default/files/op17FR.pdf.
- 12 Gillian DOHERTY et autres, *Oui, ça me touche! Un (sic) étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph, 2000, p. 104, [www.ccscc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/French%20Docs/YouBetIcare%20\(FR\).pdf](http://www.ccscc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/French%20Docs/YouBetIcare%20(FR).pdf), cité dans Jane BEACH, *Un aperçu des salaires dans le secteur des services de garde à l'enfance, 2000-2010*, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, janvier 2013, p. 3, [http://www.ccscc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/FR%20Pub%20Chart/Final%20Wages%20Paper%20\(FR\).pdf](http://www.ccscc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/FR%20Pub%20Chart/Final%20Wages%20Paper%20(FR).pdf).
- 13 Gillian DOHERTY et autres, *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph, 2000, tableaux 6.4. et 8.3, cités dans Jocelyne TOUGAS, *op. cit.*, p. 12.
- 14 *Ibid.*, p. 20.
- 15 *Ibid.*, p. 14.
- 16 *Ibid.*, p. 26.
- 17 MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Revenu d'emploi, selon le niveau de scolarité et selon le sexe*, Gouvernement du Québec, 20 mars 2012, www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Revenu-demploi-selon-le-niveau-de-scolarité-et-selon-le-sexe.
- 18 MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS, *op. cit.*, p. 47.

CRÉDIT PHOTO ARKANGL, Garderie l'Île aux Enfants, 11 juillet 2014, flickr.com.

