

**LE SALAIRE
DES ÉDUCATRICES
EN GARDERIE
AU QUÉBEC**

FÉVRIER 1995

*Conseil du statut
de la femme*

Québec 

AVANT-PROPOS

Au début de l'année 1994, la ministre déléguée à la Condition féminine et responsable de la Famille, M^{me} Violette Trépanier, a demandé au Conseil du statut de la femme de produire un avis sur la question des conditions salariales des éducatrices en garderie.

Plus précisément, la ministre souhaitait que le CSF évalue les conditions de travail des éducatrices et les compare avec celles d'autres corps d'emploi équivalents.

Le présent avis du CSF est donc le résultat des travaux menés dans cette perspective.

SOMMAIRE

Au début de l'année 1994, la ministre déléguée à la Condition féminine et responsable de la Famille demandait au Conseil du statut de la femme d'évaluer les conditions de travail des éducatrices en garderie et de les comparer à celles d'autres corps d'emploi équivalents. L'avis du CSF porte donc principalement sur l'évaluation de l'emploi d'éducatrice en garderie et, en second lieu, exprime quelques considérations relatives au financement des services de garde.

La démarche qui a été entreprise dans le cadre de cet avis comportait trois objectifs : évaluer l'emploi d'éducatrice en garderie, le comparer à des emplois jugés équivalents et, enfin, constater l'existence ou non d'un écart salarial. Un comité regroupant cinq personnes du milieu des garderies a été constitué spécifiquement à cette fin; les travaux de ce comité se sont déroulés sous la supervision d'un spécialiste en évaluation des emplois et en rémunération, de la maison MLH+A. Après avoir validé la description type de l'emploi d'éducatrice, le comité a administré le plan d'évaluation des emplois utilisé dans le secteur parapublic et, enfin, a confronté les premiers résultats à ceux associés aux emplois jugés équivalents. Le plan d'évaluation des emplois retenu est de nature analytique et quantitative, c'est-à-dire qu'il permet de décomposer les emplois en différentes facettes, qui deviennent des facteurs, ceux-ci étant par la suite pondérés les uns par rapport aux autres, en fonction de leur importance respective. Les quatre grands groupes de facteurs contenus au plan, qui en compte 16 au total, sont les suivants : les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Une démarche d'équité salariale «pure» impose que la recherche d'emplois équivalents masculins se fasse à l'intérieur du bassin des emplois présents dans l'organisation. Or, dans une garderie, non seulement les emplois sont peu nombreux, mais ils sont tous très majoritairement occupés par des femmes. Par conséquent, la recherche d'emplois équivalents à l'emploi d'éducatrice devait se faire en dehors du cadre de la garderie. Dans cette perspective, c'est le secteur parapublic qui a été retenu comme marché de comparaison, et ce, pour les raisons suivantes. Tout d'abord, une bonne proportion des emplois de ce secteur a déjà fait l'objet d'une analyse conjointe apparentée à une analyse d'équité salariale. Aussi, le secteur des garderies partage diverses similarités avec le secteur parapublic : pensons, par exemple, à la nature du travail qui y est accompli, à l'utilité sociale et économique du service rendu par les garderies et au mode de financement mixte.

Le résultat final de l'évaluation indique que l'emploi d'éducatrice en garderie, avec un score de 516 points, est équivalent à une trentaine d'emplois de niveau technique du secteur parapublic. Citons quatre exemples d'emplois équivalents : éducateur (santé et service sociaux), technicien en loisirs (santé et services sociaux, collèges), technicien en travaux pratiques (commissions scolaires et collèges) et technicien en électronique (commissions scolaires et collèges). Ces emplois appartiennent au rangement 13, auquel est associée une échelle salariale qui s'étend d'un minimum horaire de 14,61 \$ à un

maximum de 20,46 \$¹. Comparativement au salaire horaire moyen de 9,83 \$ des éducatrices permanentes, il y a donc lieu de constater un écart salarial important entre cet emploi et ceux qui sont jugés équivalents dans le secteur parapublic.

L'ampleur de l'écart observé entre le salaire des éducatrices et celui des personnes détenant des emplois équivalents conduit le CSF à recommander un correctif qui tienne compte des responsabilités qui leurs sont dévolues. Par ailleurs, il est aussi apparu pertinent de reconnaître à sa juste valeur la formation professionnelle ainsi que l'expérience des éducatrices. En vertu de la réglementation, une éducatrice sur trois dans une garderie doit posséder une formation reconnue; différents types de formation sont jugés pertinents au travail en garderie et, selon le niveau de formation atteint, celle-ci peut être complétée par l'expérience acquise. En mars 1993, 60,5 % des éducatrices québécoises possédaient une formation reconnue, et cette proportion atteignait 68 % dans le cas des éducatrices régulières des garderies à but non lucratif.

Pour ces raisons, le CSF recommande donc au gouvernement :

Que l'échelle salariale d'une éducatrice en garderie qui possède une formation reconnue soit conforme à celle qui est en vigueur pour les emplois équivalents du secteur parapublic (actuellement, cette échelle salariale va de 14,61 \$ à 20,46 \$ de l'heure).

Cette association plus étroite entre la formation des éducatrices et un salaire équitable nous semble fondée, non seulement en raison du fait que près des deux tiers d'entre elles détiennent une formation reconnue au sens de la réglementation, mais aussi parce que nous croyons qu'il y a lieu de s'interroger sur la pertinence d'exiger une formation reconnue pour l'ensemble du personnel éducateur. La formation collégiale en techniques d'éducation en services de garde fournit depuis plusieurs années un bassin important de finissantes et, surtout, il apparaît justifié de penser que tous les enfants en garderie, quotidiennement, doivent compter sur un personnel éducateur également qualifié. Par ailleurs, si une formation en petite enfance s'avère toute indiquée pour répondre aux exigences du travail en garderie, il semble aussi important de continuer à reconnaître des formations connexes pertinentes, en association avec une plus grande reconnaissance des acquis expérimentiels.

Quoi qu'il en soit, nous estimons que toute hausse notable du salaire des éducatrices doit correspondre plus étroitement à la formation et à l'expérience acquises par ces dernières, et c'est précisément l'esprit dans lequel la recommandation du présent avis a été formulée.

¹ Dans le secteur parapublic (c'est-à-dire les établissements de santé et de services sociaux, les commissions scolaires et les collèges), les emplois des catégories ouvrier, bureau, assistance-technique, technique et infirmière sont distribués parmi 15 rangements; tous les emplois classés à l'intérieur d'un même rangement sont jugés équivalents entre eux et possèdent la même échelle salariale ou le même taux horaire unique.

Enfin, l'avis aborde brièvement la question du financement des services de garde. Le CSF estime que les décisions gouvernementales sur le financement doivent résolument tenir compte de la nécessité de reconnaître en toute équité la valeur du travail quotidien des éducatrices auprès des enfants. Si nous ne remettons pas en question le principe du partage des coûts de la garde des enfants entre l'État et les parents, force est de constater que ceux-ci ont atteint, et même dépassé dans certains cas, les limites de leur capacité de payer. L'État doit donc prendre acte de ce nouveau besoin des familles et des enfants et assumer une plus grande part des coûts qu'il engendre.

INFORMATIONS GÉNÉRALES PRÉLIMINAIRES

Les garderies du Québec embauchent quelque 8 000 éducatrices : les femmes forment environ 96 % de cet effectif.

On estime que 80 % des éducatrices québécoises travaillent sur une base régulière, alors que les autres ont un statut d'emploi occasionnel.

En mars 1993, il y avait 896 garderies au Québec, dont 61 % ont une capacité d'accueil qui varie entre 45 et 60 places. Au total, ces garderies offrent 44 657 places.

Les garderies québécoises sont toutes privées, mais leur statut juridique différent permet de les classer en deux grandes catégories, c'est-à-dire les garderies à but non lucratif et les garderies à but lucratif; la première catégorie regroupe 68 % de l'ensemble des garderies et la seconde, 32 %.

Les tarifs pratiqués par les garderies ne sont pas uniformes. Ils sont généralement plus élevés dans les garderies à but lucratif que dans les garderies à but non lucratif. Ils sont aussi en général plus élevés dans les grands centres qu'en région. Les tarifs sont aussi supérieurs pour la garde de poupons que pour celle des enfants plus âgés.

On estime que les garderies québécoises sont syndiquées dans une proportion de 28 %, et cela est le fait exclusif des garderies à but non lucratif.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
AVANT-PROPOS	5
SOMMAIRE	7
INFORMATIONS GÉNÉRALES PRÉLIMINAIRES	11
INTRODUCTION	17
CHAPITRE PREMIER — LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉDUCATRICES EN GARDERIE	19
1.1 Le salaire des éducatrices en garderie	19
1.2 Les autres conditions de travail	25
1.3 Conclusion	27
CHAPITRE II — L'ÉVALUATION ET LA COMPARAISON DE L'EMPLOI D'ÉDUCATRICE EN GARDERIE AVEC DES EMPLOIS ÉQUIVALENTS	29
2.1 La méthodologie	29
2.1.1 La sélection d'un marché de comparaison	29
2.1.2 Le plan d'évaluation utilisé et la description de l'emploi d'éducatrice en garderie	32
2.1.3 Le comité d'évaluation	36
2.2 Les résultats de l'évaluation de l'emploi d'éducatrice en garderie	38
2.2.1 Les premiers résultats	38
2.2.2 La comparaison de l'emploi d'éducatrice avec des emplois du secteur parapublic et l'écart salarial constaté	43
2.2.3 Les limites de l'exercice	49
2.3 Conclusion et recommandation	49

CHAPITRE III — UN SALAIRE ÉQUITABLE POUR LES ÉDUCATRICES EN GARDERIE : RÉFLEXIONS ET ENJEUX QUANT À LA RECHERCHE D'UNE SOLUTION DURABLE	51
3.1 La formation et la reconnaissance de la formation des éducatrices en garderie	51
3.2 Le financement des services de garde : situation actuelle	53
3.3 Conclusion	58
CONCLUSION GÉNÉRALE	61
ANNEXE — LA DESCRIPTION DE L'EMPLOI D'ÉDUCATRICE EN GARDERIE	63
BIBLIOGRAPHIE	69

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	—	Salaire horaire moyen des éducatrices permanentes et occasionnelles, selon le statut juridique de la garderie, mars 1993	19
TABLEAU 2	—	Échelle salariale et taux de salaire uniques des éducatrices permanentes selon le statut juridique des garderies, mars 1993	20
TABLEAU 3	—	Proportion des éducatrices qui possèdent une formation reconnue par l'OSGE, selon le statut juridique de la garderie et le statut d'emploi, mars 1993	22
TABLEAU 4	—	Salaire horaire moyen des éducatrices permanentes, selon leur formation et le statut juridique de la garderie, mars 1993 . .	23
TABLEAU 5	—	Salaire annuel moyen des éducatrices permanentes, selon le statut juridique de la garderie, mars 1993	24
TABLEAU 6	—	Salaire horaire moyen minimum et maximum des éducatrices à temps complet selon le statut juridique de la garderie, par province ou territoire, 1991	25
TABLEAU 7	—	Grands facteurs, sous-facteurs et pondération du plan d'évaluation des emplois utilisé	35
TABLEAU 8	—	Évaluation initiale de l'emploi d'éducatrice en garderie, distribution des cotes et des points selon chaque facteur	43
TABLEAU 9	—	Évaluation finale de l'emploi d'éducatrice en garderie, distribution des cotes et des points selon chaque facteur	46
TABLEAU 10	—	Rangement et échelle salariale des emplois de comparaison à l'emploi d'éducatrice en garderie	47

INTRODUCTION

Les éducatrices en garderie du Québec, fortement mobilisées au cours de l'année 1994, réclament que leurs salaires soient haussés car, disent-elles, celui-ci est loin de refléter les exigences de leur travail quotidien auprès des enfants. Cette situation persiste depuis de nombreuses années déjà, en fait, depuis la création des premières garderies.

La revendication des éducatrices en garderie s'inscrit en droite ligne avec celle de l'ensemble des travailleuses québécoises qui réclament l'équité salariale depuis plusieurs années. La thèse voulant qu'une concentration massive de femmes dans un type d'emploi ou un secteur d'activité donné ait un effet à la baisse sur les salaires trouve une application parfaite dans le cas des garderies, où le personnel est à 96 % féminin. Au-delà de la concentration numérique qui le caractérise, on reconnaît généralement un emploi traditionnellement féminin par la similarité ou le prolongement de ses tâches avec celles qui sont accomplies gratuitement dans la sphère familiale ou privée. Encore une fois, l'emploi d'éducatrice en garderie répond parfaitement à cette définition; la fonction éducation-soins aux enfants dévolue aux éducatrices en garderie est analogue en plusieurs points à celle accomplie par les mères.

Même en ayant une connaissance superficielle du rôle joué par les éducatrices auprès des enfants, la seule mesure de leur rémunération horaire parvient aisément à en convaincre plusieurs qu'il y a là un problème. Par ailleurs, on peut même affirmer que ce n'est pas là que réside la controverse, mais bien davantage dans la question plus large du financement de l'ensemble des services de garde. En outre, au-delà de la question centrale du financement, mais très intimement liées à celle-ci, d'autres questions telles l'origine des garderies et la reconnaissance de leur rôle dans le développement des enfants constituent aussi des aspects qui entretiennent un lien direct avec la sous-rémunération dénoncée.

Les syndicats présents dans le milieu des garderies et les regroupements de garderies à but non lucratif ont revendiqué publiquement une hausse salariale pour les éducatrices.

La CSN, qui représente environ 80 % des éducatrices syndiquées, a soumis une proposition de relèvement salarial chiffrée, fondée sur une analyse des emplois comportant des ressemblances avec celui d'éducatrice; cette proposition devrait se traduire à court terme par le versement d'une subvention directe aux salaires. La CSN souhaite par ailleurs la mise sur pied d'une table de négociation dont le mandat serait de déterminer les mécanismes les plus appropriés pour assurer à plus long terme ce relèvement salarial.

De son côté, la CEQ, qui regroupe environ 12 % des éducatrices syndiquées, estime tout d'abord que les garderies sont un service éducatif complémentaire et que leur mission s'inscrit dans l'ensemble de la stratégie éducative québécoise. Après avoir mené une analyse salariale, conforme à celle que la Centrale mène conjointement avec le Conseil du trésor dans le secteur parapublic, la CEQ en arrive à la conclusion que l'emploi

d'éducatrice en garderie est équivalent à des emplois du secteur parapublic dont l'échelle salariale s'étend d'un taux horaire minimum de 14,61 \$ à un taux maximum de 20,46 \$.

Au sein des regroupements de garderies à but non lucratif, l'amélioration du salaire des éducatrices s'inscrit plus largement dans une réflexion sur le financement des services de garde. Cependant, si l'on considère, par exemple, la position du groupe Concertation interrégionale des garderies sans but lucratif du Québec, porte-parole d'environ 400 garderies à but non lucratif, il importe qu'à court terme la subvention de base soit majorée et que cette majoration soit affectée principalement au relèvement salarial.

Au début de l'année 1994, la ministre déléguée à la Condition féminine et responsable de la Famille demandait au CSF de produire un avis sur la question des conditions salariales des éducatrices en garderie; plus précisément, celle-ci nous demandait d'évaluer les conditions de travail des éducatrices et de les comparer à celles d'autres corps d'emploi équivalents.

Dans le but de répondre à cette question, il a donc été convenu de mener une démarche visant à évaluer l'emploi d'éducatrice en garderie et à le comparer à des emplois jugés équivalents, sélectionnés dans le marché de comparaison retenu, c'est-à-dire le secteur parapublic. Ce sont les résultats de cette démarche, décrite au chapitre 2, qui nous amènent à recommander un correctif salarial à l'égard de cet emploi.

Auparavant, le premier chapitre décrit brièvement les conditions salariales et les autres conditions de travail des éducatrices en garderie. Enfin, le dernier chapitre présente un ensemble de réflexions et d'enjeux visant la recherche d'une solution durable à l'équité salariale pour les éducatrices en garderie. Ces réflexions et ces enjeux concernent principalement le financement des services de garde et la formation des éducatrices en garderie.

CHAPITRE PREMIER — LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉDUCATRICES EN GARDERIE

Le présent chapitre vise à brosser un bref portrait des conditions de travail actuelles dans les garderies québécoises. À partir des données disponibles sur le sujet, nous ferons donc état succinctement des conditions salariales et de certaines autres conditions de travail des éducatrices en garderie.

1.1 Le salaire des éducatrices en garderie

Le salaire horaire des éducatrices en garderie varie selon plusieurs facteurs, le plus important étant le statut juridique de la garderie, suivi par le statut d'emploi de l'éducatrice, c'est-à-dire permanent ou occasionnel. Les garderies à but lucratif affichent des salaires horaires plus bas que les garderies à but non lucratif, et les éducatrices occasionnelles, dont les services sont requis pour des remplacements de courte ou de moyenne durée, gagnent moins que les éducatrices permanentes. Le tableau suivant illustre ces constats.

TABLEAU 1 — Salaire horaire moyen des éducatrices permanentes et occasionnelles, selon le statut juridique de la garderie, mars 1993

Statut juridique	Salaire horaire moyen des éducatrices	
	<i>Permanentes</i>	<i>Occasionnelles</i>
Garderie à but non lucratif	10,41 \$	8,23 \$
Garderie à but lucratif	7,90 \$	7,49 \$
Moyennes générales	9,83 \$	8,15 \$

Source : OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, septembre 1994, p. 46-47.

Selon les données compilées par l'Office des services de garde à l'enfance (OSGE), on remarque que les garderies adoptent deux principaux types de pratique en matière salariale et, encore là, on observe des différences notables selon le statut d'emploi des éducatrices et le statut juridique de la garderie. Ainsi, en ce qui concerne les éducatrices permanentes, les données indiquent que 89 % des garderies appliquent une échelle salariale et que 11 % appliquent un taux unique. Dans le cas des éducatrices occasionnelles, ces proportions sont respectivement de 53 % et 47 %. En outre, l'application d'une échelle salariale est nettement plus courante dans les garderies à but

non lucratif que dans les garderies à but lucratif : à l'endroit des éducatrices permanentes, les premières le font dans une proportion de 88 % et les secondes, dans une proportion de 12 %. Le tableau suivant illustre la variation à laquelle donne lieu l'application d'une échelle salariale ou de taux de salaire uniques, dans le cas des éducatrices permanentes.

TABLEAU 2 — Échelle salariale et taux de salaire uniques des éducatrices permanentes selon le statut juridique des garderies, mars 1993

Pratiques salariales	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	Moyenne
<i>Taux unique</i>	8,21	10,79	12,00	10,26
À but non lucratif	9,88	11,23	12,28	11,01
À but lucratif	6,00	7,54	7,54	7,17
<i>Échelle salariale</i>				
Taux minimum	7,15	8,00	9,18	8,33
À but non lucratif	7,45	8,24	9,38	8,50
À but lucratif	6,50	7,00	7,50	7,01
Taux maximum	10,40	11,97	13,00	11,92
À but non lucratif	10,90	12,09	13,14	12,22
À but lucratif	8,50	9,35	10,25	9,66

Source : OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, septembre 1994, p. 38.

Note : Ces données touchent 573 garderies qui appliquent une échelle salariale et 72 qui appliquent un taux unique.

Le salaire des éducatrices en garderie varie également selon qu'elles possèdent, ou non, une formation reconnue par l'OSGE. Rappelons tout d'abord ici quelles sont les exigences réglementaires en matière de formation auxquelles sont soumises les éducatrices en garderie.

Selon l'article 9 du *Règlement sur les services de garde en garderie*, l'ensemble du personnel doit avoir obligatoirement suivi un cours de premiers soins, et une éducatrice

sur trois, dont les services sont requis chaque jour pendant au moins la moitié des heures d'ouverture, doit posséder une formation reconnue. Les formations reconnues, prévues à cet article, sont les suivantes :

- un DEC ou un certificat en techniques d'éducation en services de garde, ou avoir réussi tous les cours de spécialisation du diplôme d'études collégiales dans ce domaine;
- un baccalauréat en éducation préscolaire, ou en éducation préscolaire et en enseignement au primaire, ou en psychologie avec spécialisation en développement de l'enfant ou en *Child Study*;
- un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée, complété par une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation en services de garde ou par un certificat universitaire en petite enfance ou en éducation en milieu de garde;
- un baccalauréat en psychologie, en psycho-éducation, en orthopédagogie, en enfance inadaptée, en adaptation scolaire, en adaptation scolaire et sociale ou en enseignement primaire, et avoir réussi deux cours du collégial ou de l'université d'une durée minimale de 45 heures chacun, portant, l'un sur l'hygiène et la santé du jeune enfant et l'autre, sur les services de garde au Québec;
- une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation en services de garde, une attestation de préposé en garderie, un brevet d'enseignement spécialisé en maternelle ou en pédagogie scolaire, un certificat universitaire en petite enfance ou en éducation en milieu de garde, à la condition que ces attestations, brevet ou certificat, soient complétées par trois années d'expérience à temps complet ou l'équivalent, dans des fonctions de mise en application d'un programme d'activités auprès de groupes d'enfants d'âge préscolaire dans un service de garde, un établissement de santé, de services sociaux ou d'éducation.

Par ailleurs, le règlement cité prévoit également une équivalence à ces formations reconnues, fondée d'une part sur l'expérience et, d'autre part, sur la formation officielle. Ainsi, une éducatrice qui a été à l'emploi d'une garderie, à 60 % ou plus du temps complet, entre le 19 octobre 1983 et le 19 octobre 1988, et qui a réussi un cours collégial ou universitaire d'une durée minimale de 45 heures dans quatre domaines² liés à la petite enfance, est réputée posséder la formation reconnue.

² Ces quatre domaines sont : le développement de l'enfant, l'hygiène et la santé du jeune enfant, l'élaboration de programmes d'activités pour les enfants d'âge préscolaire et les services de garde au Québec.

La dernière analyse des rapports d'activité soumis par les garderies indique la proportion des éducatrices qui ont une formation reconnue en vertu de l'article 9 du *Règlement sur les services de garde en garderie*. Le tableau suivant regroupe ces informations.

TABLEAU 3 — Proportion des éducatrices qui possèdent une formation reconnue par l'OSGE, selon le statut juridique de la garderie et le statut d'emploi, mars 1993

Statut juridique	Proportion des éducatrices ayant une formation reconnue	
	<i>Permanententes</i>	<i>Occasionnelles</i>
<i>Garderie à but non lucratif</i>	68 %	43 %
<i>Garderie à but lucratif</i>	55 %	37 %
Moyennes générales	65 %	43 %

Source : OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, septembre 1994, p. 49-51.

Le salaire horaire moyen des éducatrices est plus élevé chez celles qui possèdent une formation reconnue que chez les autres, et cette tendance se confirme à la fois au regard du statut d'emploi des éducatrices et du statut juridique de la garderie. Les données contenues au tableau suivant montrent cette variation salariale dans le groupe des éducatrices permanentes.

TABLEAU 4 — Salaire horaire moyen des éducatrices permanentes, selon leur formation et le statut juridique de la garderie, mars 1993

Statut juridique	Salaire horaire moyen des éducatrices permanentes	
	<i>Ayant une formation reconnue</i>	<i>Ayant une autre formation</i>
<i>Garderies à but non lucratif</i>	10,79 \$	9,59 \$
<i>Garderies à but lucratif</i>	8,31 \$	7,41 \$
Moyennes générales	10,31 \$	8,95 \$

Source : OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, septembre 1994, p. 49.

À partir des données relatives au nombre moyen d'heures de travail par semaine, il est possible de calculer le salaire annuel moyen des éducatrices permanentes. Le tableau suivant présente ce calcul, en reprenant la distinction entre les garderies à but non lucratif et les garderies à but lucratif.

TABEAU 5 — Salaire annuel moyen des éducatrices permanentes, selon le statut juridique de la garderie, mars 1993

Statut juridique	Éducatrices permanentes		
	Salaire horaire moyen	Nb. heures moyen/sem.	Salaire annuel moyen*
Garderie à but non lucratif	10,41 \$	32,6	17 647 \$
Garderie à but lucratif	7,90 \$	35,3	14 501 \$

* Le calcul du salaire annuel moyen est le produit du salaire horaire moyen, multiplié par le nombre d'heures moyen par semaine et par 52 semaines.

Source : OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, septembre 1994, tableau 4.7, p. 46.

Comparativement au salaire annuel moyen de l'ensemble des Québécoises qui travaillent à temps plein toute l'année, celui des éducatrices en garderie est de loin inférieur. En effet, en 1992, le salaire annuel moyen des Québécoises était de 27 579 \$³, alors que celui des éducatrices permanentes des garderies à but non lucratif se situait à 17 647 \$.

Selon les résultats d'une enquête pancanadienne menée en 1991, le salaire des éducatrices en garderie des autres provinces canadiennes varie dans le même sens que la tendance observée au Québec. La concordance entre les données québécoises contenues aux tableaux précédents et les données de l'enquête sur les autres provinces ne peut être établie avec exactitude. Le tableau suivant illustre tout de même la variation du salaire horaire moyen minimum et maximum des éducatrices travaillant à temps complet, selon le statut juridique de la garderie, par province.

³ Statistique Canada. *Gains des hommes et des femmes - 1992*, cat. 13-217 (annuel), Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1993, tableau 2.

TABLEAU 6 — Salaire horaire moyen minimum et maximum des éducatrices à temps complet selon le statut juridique de la garderie, par province ou territoire, 1991

Provinces	Éducatrices à temps complet			
	<i>Garderie à but non lucratif</i>		<i>Garderie à but lucratif</i>	
Colombie-Britannique	9,13	10,26	8,79	9,70
Alberta	8,34	9,59	5,81	7,65
Saskatchewan	6,99	8,67	-	-
Manitoba	9,29	10,89	7,60	9,49
Ontario	10,56	11,87	11,12	12,21
Québec	9,13	11,16	6,77	7,60
Nouveau-Brunswick	5,84	7,05	5,18	6,12
Nouvelle-Écosse	8,04	9,91	5,95	6,82
Île-du-Prince-Édouard	7,08	7,61	7,33	7,95
Terre-Neuve	6,63	7,50	5,58	6,05
Yukon	8,60	9,98	-	-
Territoires du Nord-Ouest	10,34	11,55	-	-
Ensemble du Canada	9,48	10,91	8,01	9,28

Source : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance. *Garde à l'enfance : étude sur la rémunération et les conditions de travail dans le domaine de la garde à l'enfance au Canada*, Karyo Communications, 1993, tableaux A64 et A65, p. 133-134.

1.2 Les autres conditions de travail

Peu de données sont disponibles sur les conditions de travail autres que salariales du personnel des garderies québécoises⁴. Nous pouvons cependant affirmer que la *Loi sur les normes du travail* s'applique dans l'ensemble des garderies du Québec. En outre, nous pouvons aussi penser que les conditions de travail en vigueur dans les garderies

⁴ Nous traitons ici des conditions de travail pouvant être inscrites dans une convention collective, dans un contrat individuel de travail ou imposées par la loi ou la réglementation. Notons toutefois que les conditions d'exercice du travail en garderie, particulièrement sous l'angle de la santé et de la sécurité, ont fait l'objet de plusieurs recherches et études ces dernières années.

syndiquées, toutes des garderies à but non lucratif, rappelons-le, sont plus avantageuses que celles qui ont cours dans les garderies non syndiquées.

Différentes sources fournissent des informations sur les conditions de travail en vigueur dans les garderies québécoises. Toutefois, en raison de leur mode de compilation particulier ou de leur échantillon restreint, celles-ci peuvent difficilement être regroupées dans le but de brosser un portrait fidèle de la situation⁵. Quoi qu'il en soit, les paragraphes qui suivent font état de certaines conditions de travail, mais celles-ci ne reflètent que très partiellement la situation générale observée dans les garderies québécoises.

Les éducatrices permanentes travaillent en moyenne 32,6 heures par semaine dans les garderies à but non lucratif subventionnées et 35,3 heures dans les garderies à but lucratif. Quant aux éducatrices occasionnelles, elles effectuent en moyenne 18,7 heures de travail par semaine dans les garderies à but non lucratif et 19,3 heures dans les garderies à but lucratif⁶.

Par ailleurs, les éducatrices permanentes à temps plein ont en moyenne 16,2 jours de vacances payés dans les garderies à but non lucratif et 11,4 jours dans les garderies à but lucratif. Ce nombre de jours moyen varie également selon la capacité d'accueil des garderies : il est de 15,4 jours dans les garderies de moins de 30 places et de 16,3 jours dans les garderies de 61 places et plus⁷.

D'autre part, les éducatrices permanentes à temps plein bénéficient en moyenne de 26,4 jours de congés payés dans les garderies à but non lucratif et de 11,8 jours dans les garderies à but lucratif. Le nombre moyen de jours de congé payés varie considérablement entre les deux types de garderies selon la nature du congé : congés fériés, 11,7 contre 8,8, congés de maladie, 10 contre 2,4, et congés sociaux, 4,7 contre 0,6⁸.

En matière de formation et de perfectionnement du personnel, l'OSGE verse à chaque garderie une subvention de base de 160 \$ par année par poste équivalent temps complet, jusqu'à un maximum de 2 145 \$. Cette subvention vise à aider les garderies à respecter

⁵ Trois sources ont été retenues : le sondage annuel du Regroupement des garderies sans but lucratif de la Montérégie, qui vise 60 garderies en 1993, l'enquête pancanadienne déjà citée et, enfin, le contenu des conventions collectives en vigueur dans le secteur des garderies.

⁶ OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, p. 46-47.

⁷ OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, tableau 4.12, p. 55.

⁸ OSGE. *Situation des garderies au Québec en 1993*, tableau 4.11, p. 54.

l'exigence réglementaire voulant qu'une éducatrice sur trois possède une formation reconnue, comme nous l'avons expliqué plus haut.

Enfin, mentionnons qu'à la suite d'amendements apportés à la *Loi sur les services de garde à l'enfance*, en 1990, l'OSGE a été désigné comme preneur et administrateur d'un contrat d'assurance collective et de congé de maternité pour les employées des garderies. La participation à ce régime est facultative, mais si une garderie décide d'y adhérer, toutes les employées sont automatiquement assurées.

Le régime offre des protections en matière d'assurance-maladie, de soins dentaires et d'assurance-vie et il est financé par l'OSGE, les employeurs et le personnel. Quant à la protection dans le cas de congé de maternité, elle est assumée en totalité par l'OSGE. Le 31 mars 1992, on évaluait que 72,5 % des garderies participaient au régime, l'adhésion étant plus importante parmi les garderies à but non lucratif. Par ailleurs, soulignons qu'à cause des risques élevés d'infection et des contraintes ergonomiques nombreuses qui existent dans le milieu des garderies, les travailleuses enceintes se prévalent généralement du droit au retrait préventif dès le premier stade de la grossesse.

1.3 Conclusion

Les quelque 900 garderies québécoises, dont 68 % sont à but non lucratif, embauchent environ 8 000 éducatrices qui, à 80 %, travaillent sur une base permanente. Celles-ci détiennent une formation reconnue par l'OSGE dans une proportion de 60,5 %, cette proportion étant la plus élevée dans le groupe des éducatrices permanentes des garderies à but non lucratif, soit 68 %.

En mars 1993, le salaire horaire moyen des éducatrices permanentes s'établissait à 9,83 \$. Parmi les différents facteurs ayant un effet sur le niveau de salaire, celui du statut juridique de la garderie apparaît comme étant le plus important : le salaire horaire moyen des éducatrices permanentes était en effet de 10,41 \$ dans les garderies à but non lucratif et de 7,90 \$ dans les garderies à but lucratif.

Par ailleurs, en raison des données limitées sur les autres conditions de travail des éducatrices en garderie, il n'est pas possible d'en tracer un portrait précis. Retenons tout de même que, depuis quelques années, l'OSGE participe financièrement à un régime d'assurance collective et de congé de maternité en plus de verser des subventions au titre de la formation et du perfectionnement.

CHAPITRE II — L'ÉVALUATION ET LA COMPARAISON DE L'EMPLOI D'ÉDUCATRICE EN GARDERIE AVEC DES EMPLOIS ÉQUIVALENTS

Les éducatrices en garderie sont-elles sous-payées? Les exigences véritables de leur travail auprès des enfants sont-elles adéquatement reflétées dans leur salaire? Peut-on soutenir le fait que cet emploi, étant très majoritairement et traditionnellement occupé par des femmes, entraîne une sous-évaluation et, partant, une sous-rémunération pour ses titulaires? En d'autres termes, cet emploi souffre-t-il d'une iniquité salariale fondée sur le sexe? Si la réponse à cette question est affirmative, comme il y a tout lieu de le croire, quel devrait être le salaire d'une éducatrice, dans la perspective de l'équité salariale?

C'est à ces questions que le présent chapitre s'intéresse. Dans cet objectif, nous ferons état, d'une part, de la démarche méthodologique adoptée dans le but de répondre à ces interrogations. Essentiellement, cette démarche porte sur l'évaluation de l'emploi d'éducatrice en garderie ainsi que sur sa comparaison avec des emplois équivalents. D'autre part, les résultats de cette démarche seront présentés et commentés et, enfin, donneront lieu à une recommandation relative à un correctif salarial.

Rappelons ici brièvement que l'équité salariale consiste à octroyer une rémunération égale aux emplois traditionnellement féminins et aux emplois traditionnellement masculins qui sont équivalents. En outre, il est généralement admis que l'équivalence entre ces deux catégories d'emplois peut être établie en se fondant sur l'évaluation des emplois.

2.1 La méthodologie

Cette section expose la démarche qui a été retenue afin d'évaluer l'emploi d'éducatrice en garderie. Elle traite des trois éléments suivants : la sélection d'un marché de comparaison, le plan d'évaluation des emplois utilisé et, enfin, la mise en oeuvre de la démarche, par un comité d'évaluation.

2.1.1 La sélection d'un marché de comparaison

Dans la perspective de l'équité salariale, est-il possible de comparer l'emploi d'éducatrice en garderie à un ou d'autres emplois équivalents? De manière générale, lorsque le concept d'équité salariale est traduit en termes législatifs⁹, l'étendue des comparaisons réalisables entre emplois traditionnellement féminins et masculins est limitée au seul bassin des emplois présents dans une entreprise ou une organisation. Nous ne pouvons

⁹ Comme c'est le cas de certaines lois d'autres provinces canadiennes, ou encore de l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, basé sur un système de plaintes.

emprunter cette avenue dans le cas qui nous intéresse, car dans le secteur des garderies, tous les emplois sont très majoritairement détenus par des femmes.

Ainsi, l'application de l'équité salariale à l'emploi d'éducatrice en garderie nécessite-t-elle d'aller au-delà des emplois qu'on trouve dans ce type d'organisation. Elle requiert donc de rechercher le marché de comparaison qui s'avère le plus pertinent, compte tenu de la nature de l'emploi soumis à l'évaluation et de son environnement organisationnel. Une telle démarche diffère de celle qui est généralement prévue en vertu des mécanismes juridiques mentionnés plus haut, mais elle apparaît justifiée dans le cas qui nous occupe, et ce, pour les raisons suivantes.

Tout d'abord, il importe de souligner que depuis longtemps déjà, bien des entreprises ont recours à des enquêtes salariales externes afin de s'assurer que les salaires versés sont concurrentiels sur le marché de l'entreprise.

Du reste, dans les secteurs public et parapublic québécois, cette pratique a cours depuis la création, en 1985, de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR); chaque année, l'IRIR mène une enquête visant à comparer la rémunération du personnel des secteurs public et parapublic avec celle du secteur privé.

Par ailleurs, en dépit du principe général inscrit dans les lois sur l'équité salariale, tel que nous l'avons déjà souligné, une loi provinciale de ce type permet des comparaisons externes, depuis l'adoption de récents amendements. En effet, la loi ontarienne sur l'équité salariale autorise, dans certaines circonstances, des comparaisons externes lorsqu'il n'y a pas d'emplois traditionnellement masculins équivalents dans l'organisation; ces comparaisons sont permises dans le secteur parapublic. Ces modifications à la loi ontarienne prennent donc acte du fait que la division sexuelle des emplois observée à l'échelle des organisations ou des entreprises reflète celle qu'on remarque sur le marché du travail dans son ensemble.

Enfin, le recours à des comparaisons externes à l'égard des garderies est justifié, car il semble pertinent de se questionner sur la notion d'employeur dans le cas de ces entités. Comme nous l'avons expliqué au chapitre précédent, sur le plan juridique, toutes les garderies sont privées et autonomes. Cependant, celles-ci se divisent en deux catégories distinctes, c'est-à-dire les garderies à but non lucratif (68 %) et les garderies à but lucratif (32 %). Dans ce dernier cas, l'employeur est propriétaire, alors que dans le cas des garderies à but non lucratif, l'employeur est le conseil d'administration, composé majoritairement de parents usagers. Lors de l'adoption de la loi régissant les services de garde, le législateur a donc clairement signifié son intention de ne pas rendre ces entités publiques.

Toutefois, sans les diverses subventions accordées par l'État aux services de garde ou aux parents usagers, on peut certes penser qu'au moins 70 % des garderies québécoises seraient menacées de fermeture. En outre, il importe de rappeler que l'État participe au

financement de certaines conditions de travail dans le secteur des garderies. En effet, comme nous l'avons déjà dit, l'OSGE verse des subventions pour la formation et pour un régime d'assurance collective, de même qu'il assume la totalité des coûts d'un régime de congé de maternité.

Ces trois raisons combinées nous incitent à choisir le secteur parapublic comme marché de comparaison. Aussi, au-delà des raisons mentionnées ci-haut, il apparaît clairement que le secteur parapublic et celui des garderies partagent diverses similarités.

— Les similarités liées à la nature du travail

Les tâches et les responsabilités¹⁰ des éducatrices en garderie envers les enfants sont de diverses natures, les principales étant la communication, la socialisation, l'éducation et l'apprentissage, la santé, l'hygiène, le bien-être général et la sécurité. Elles rejoignent ainsi, à des degrés divers, de nombreuses tâches et responsabilités dévolues, dans le secteur parapublic, au personnel enseignant ainsi qu'au personnel de la santé et des services sociaux.

— Les similarités liées à l'utilité sociale et économique du service rendu

Tout comme d'autres missions à portée sociale et économique envers lesquelles l'État se doit d'assumer une responsabilité, les services de garde constituent le prolongement naturel des politiques et des programmes de soutien à la natalité et à la famille, ou encore de ceux relatifs à la conciliation travail-famille. En outre, dans une perspective plus large, la disponibilité des services de garde doit être considérée comme un facteur favorisant l'équité en emploi pour les femmes, un objectif qui fait l'objet d'engagements gouvernementaux depuis plusieurs années déjà. C'est donc parce qu'il a reconnu qu'il avait une responsabilité à cet égard que l'État subventionne en partie les services de garde.

— Les similarités liées au mode de financement

Comme plusieurs établissements rattachés au secteur parapublic, près des trois quarts des garderies ont un mode de financement mixte, c'est-à-dire que leurs revenus proviennent des contributions de l'État et de celles des usagers. Elles s'apparentent en cela aux

¹⁰ Pour le détail des tâches et des responsabilités des éducatrices en garderie, voir en annexe la description de cet emploi.

écoles privées, aux universités, ou encore aux centres d'accueil, dont le financement dépend à la fois des subsides de l'État et des frais aux usagers¹¹.

Pour toutes ces raisons, nous estimons que le questionnement sur la valeur monétaire du travail des éducatrices en garderie doit se faire dans le cadre du secteur parapublic, ou, en d'autres termes, en tentant de déterminer des emplois de ce secteur qui seraient équivalents à celui d'éducatrice en garderie. En outre, et ce facteur n'est pas sans importance, le secteur parapublic est engagé depuis quelques années déjà dans une démarche de relativités salariales. L'objectif général de cette démarche consiste à revoir la hiérarchie de l'ensemble des emplois, à l'aide d'un système d'évaluation; cette démarche ne vise donc pas directement le dépistage et la correction des écarts de rémunération liés à la division sexuelle des emplois, mais elle peut y contribuer, indirectement.

2.1.2 Le plan d'évaluation utilisé et la description de l'emploi d'éducatrice en garderie

— Le plan d'évaluation utilisé

Pour les besoins de l'exercice que nous avons mené, nous avons eu recours au plan d'évaluation des emplois utilisé dans le secteur parapublic. Aux fins de l'équité salariale, on admet généralement qu'un plan ou un système d'évaluation des emplois doit de préférence être de nature analytique et quantitative¹², ce qui est le cas du plan utilisé dans le secteur parapublic. On admet aussi que les quatre facteurs suivants doivent en principe figurer parmi l'ensemble des facteurs servant à évaluer les emplois : les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Ces quatre grands facteurs se retrouvent précisément dans le plan d'évaluation retenu. Mais, plus précisément, que mesurent ces quatre grands groupes de facteurs?

— Les qualifications

Les qualifications requises pour l'exécution d'un travail comprennent les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à son exécution, que celles-ci soient acquises par

¹¹ D'ailleurs, les universités se sont vu accorder des subventions supplémentaires afin de réviser leur structure salariale dans la perspective de l'équité salariale.

¹² Un système d'évaluation est dit analytique quand il permet de décomposer les emplois en leurs différentes facettes, qui deviennent des facteurs, alors que sa nature quantitative renvoie au fait que les facteurs sont pondérés les uns par rapport aux autres, en fonction de leur importance respective. Roland THÉRIAULT. *Guide Mercer sur la gestion de la rémunération : théorie et pratique*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1991, p. 113 et 126.

l'expérience, la formation, les études, ou attribuables à l'habileté naturelle. Ce facteur se subdivise en quatre sous-facteurs : la formation professionnelle, l'expérience préalable, la durée d'initiation ou la période d'adaptation et, enfin, la coordination musculaire et la dextérité.

— L'effort

Le facteur effort cherche à mesurer tout effort intellectuel ou physique normalement requis pour l'exécution d'un travail. L'effort intellectuel est mesuré par les sous-facteurs autonomie, créativité et jugement, auxquels s'ajoute le sous-facteur effort mental dû à la concentration et à l'attention sensorielle; ce dernier sous-facteur est lui-même raffiné par la prise en considération des dimensions relatives à la fréquence et à la durée. Il en va de même pour l'effort physique : à différentes activités physiques définies précisément sont associées des mesures de fréquence et de durée.

— Les responsabilités

Les responsabilités liées à l'exécution d'un travail sont évaluées, d'une part, à l'égard des résultats (par exemple, sur les plans du contrôle budgétaire, de l'utilisation de matériel ou encore du succès d'un programme ou d'une activité) et, d'autre part, en fonction de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui. Les responsabilités sont aussi mesurées par le sous-facteur relatif à la surveillance du travail d'autres personnes. Enfin, les communications, verbales et écrites, sont analysées par rapport à trois dimensions : les catégories de personnes concernées par les communications, leur nature et leur fréquence.

— Les conditions de travail

Un premier sous-facteur ayant trait aux conditions de travail sert à évaluer le niveau des désagréments du milieu de travail en tenant compte de l'intensité, de la durée et de la fréquence d'exposition. Un second sous-facteur mesure quant à lui les risques inhérents à un emploi (de même que leur fréquence annuelle), c'est-à-dire le niveau de précautions et de soins requis pour la protection de l'intégrité mentale et physique d'une personne dans l'exercice normal de ses fonctions. Enfin, le rythme de travail, dernier sous-facteur, cherche à déterminer le degré des contraintes de temps inhérentes aux tâches à accomplir.

À chacun de ces quatre grands groupes de facteurs correspond un poids relatif, exprimé en pourcentage; c'est ce que l'on appelle la pondération. La détermination de la pondération des facteurs d'un plan d'évaluation est une étape importante parce qu'elle fixe, en quelque sorte, les aspects du travail qu'une organisation souhaite privilégier et

rémunérer. En outre, lorsque l'évaluation des emplois est menée dans la perspective de l'équité salariale, la pondération des facteurs du plan revêt une importance supplémentaire. En effet, comme le rappelle Thériault, la pondération ne doit pas favoriser les facteurs associés principalement aux catégories d'emploi à prédominance masculine. «En d'autres mots, souligne-t-il, il ne faut pas attribuer un pourcentage élevé ou faible à des facteurs dont l'importance relative est exclusive à une catégorie d'emplois.¹³»

La pondération des quatre grands groupes de facteurs décrits sommairement ci-haut, pour un total de 100 %, a été déterminée de la manière suivante dans le secteur parapublic : les qualifications, 31,9 %, l'effort, 28,8 %, les responsabilités, 27 % et les conditions de travail, 12,4 %. Ainsi, dans le secteur parapublic, les emplois sont davantage rémunérés, par exemple, en raison des qualifications qu'ils exigent que des conditions de travail dans lesquelles ils sont exécutés.

Le tableau qui suit présente l'ensemble des sous-facteurs d'évaluation contenus au plan, de même que la pondération de chaque grand groupe de facteurs.

¹³ Roland THÉRIAULT. *Op. cit.*, p. 316.