

Travailleurs des services de garde offerts en centre pour les enfants âgés de 0 à 5 ans au Canada, 2021 à 2022



par Thomas J. Charters et Leanne C. Findlay

Date de diffusion : le 19 décembre 2024



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2024

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Travailleurs des services de garde offerts en centre pour les enfants âgés de 0 à 5 ans au Canada, 2021 à 2022

par Thomas J. Charters et Leanne C. Findlay

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202401200004-fra>

Résumé

En 2021, le gouvernement fédéral du Canada s'est engagé à investir plus de 27,2 milliards de dollars dans le cadre d'ententes bilatérales avec les provinces et les territoires pour bâtir un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Dans cette perspective, une stratégie multilatérale relative à la main-d'œuvre a été proposée afin de tenir compte du rôle central que jouent les travailleurs des services de garde dans la prestation de services de grande qualité, ainsi que de la nécessité d'attirer et de maintenir en poste des personnes qualifiées et dévouées dans le secteur. La présente étude permet de combler des lacunes statistiques concernant la main-d'œuvre des services de garde en centre offerts aux enfants âgés de 0 à 5 ans. Premièrement, les auteurs décrivent la composition, la formation et les rôles des employés des services de garde en centre, leur rémunération et leurs avantages sociaux ainsi que le roulement du personnel. Deuxièmement, ils décrivent la façon dont ces éléments diffèrent entre les modèles de prestation de services, déterminés conjointement par la propriété (à but non lucratif, géré par le gouvernement ou à but lucratif) et la structure organisationnelle (à site unique ou multisite). La présente étude repose sur les données de l'Enquête canadienne sur la prestation de services de garde de 2022, la première enquête nationale visant à donner un aperçu des services de garde d'enfants au Canada du point de vue des fournisseurs de tels services. Un centre type offrant des services à temps plein comptait en moyenne environ 12 employés, dont environ les deux tiers étaient des employés fournissant des soins directs aux enfants. Environ les trois quarts des services de garde en centre offraient des avantages sociaux à leurs employés et environ les deux tiers de leur budget étaient consacrés aux salaires des employés. Le roulement et les postes vacants dans les services de garde en centre étaient les plus élevés pour les postes nécessitant une formation en éducation de la petite enfance. Les modèles de prestation de services étaient souvent associés à des différences liées aux caractéristiques des centres et du personnel, particulièrement en ce qui concerne la rémunération et les avantages sociaux des employés.

Mots clés : apprentissage et garde des jeunes enfants, services de garde en centre, services de garde agréés, main-d'œuvre des services de garde

Auteurs

Thomas Charters et Leanne Findlay travaillent à la Division de l'analyse de la santé, au sein de la Direction des études analytiques et de la modélisation, à Statistique Canada.

Introduction

L'utilisation des services de garde d'enfants au Canada a augmenté au fil du temps, une augmentation notable étant observée dans l'utilisation des services de garde en centre pour les enfants de 0 à 5 ans. Chez les enfants dont la mère travaille, l'utilisation des services de garde en centre est passée de 6 % des enfants de 0 à 5 ans en 1973 à 34 % en 2023 (Cleveland, 2022; Statistique Canada, 2023). Le nombre de places dans les services de garde en centre agréés a augmenté en conséquence, pour passer d'environ 200 000 en 1986 (Cleveland, 2022) à près de 630 000 en 2021, ce qui est suffisant pour offrir des places à temps plein à 27 % des enfants canadiens âgés de 0 à 5 ans (Beach et coll., 2023).

L'expansion des services de garde d'enfants a nécessité la croissance d'une main-d'œuvre spécialisée dans les services de garde de jeunes enfants. En 1996, 95 200 éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (EAEPE) travaillaient au Canada (Statistique Canada, 2019), nombre qui a augmenté pour s'établir à 207 830 en 2021 (Statistique Canada, 2024)¹. Selon la définition de la Classification nationale des professions, les éducateurs et éducatrices de la petite enfance planifient, organisent et mettent en œuvre des programmes pour les enfants de la petite enfance jusqu'à 12 ans et dirigent ces programmes avec le soutien d'aides-éducateurs et d'aides-éducatrices. En 2006, plus de la moitié des EAEPE travaillaient dans des services de garde en centre (Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, 2009), mais beaucoup travaillaient également en milieu familial, dans des écoles, des foyers pour enfants et des établissements commerciaux (Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, 2009).

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions disproportionnées sur le secteur des services de garde au Canada. La plupart des secteurs de compétence ayant l'obligation de fermer des écoles et des garderies, près des trois quarts des services de garde en centre ont été fermés d'avril à mai 2020, tandis que les autres centres limitaient la garde aux enfants de travailleurs essentiels (Friendly, Forer, Vickerson et Mohamed, 2021). Au cours de cette période, les travailleurs du secteur des services de garde ont subi des pertes d'emploi plus importantes et plus prolongées que les travailleurs d'autres secteurs (Statistique Canada, 2021; Uppal et Savage, 2021), et en 2023, les inscriptions d'enfants sont demeurées inférieures aux niveaux prépandémie (Statistique Canada, 2023). Les défis découlant des répercussions de la pandémie ont renforcé l'importance des services de garde d'enfants en tant qu'infrastructure sociale et économique essentielle, particulièrement pour soutenir l'emploi chez les femmes (Beach et coll., 2023).

Système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants

En 2021, le gouvernement fédéral s'est engagé à investir jusqu'à 27,2 milliards de dollars sur cinq ans dans le cadre d'ententes bilatérales avec les provinces et les territoires pour bâtir le système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (SPAGJE) (Emploi et Développement social Canada, 2022b; ministère des Finances, 2021). Les investissements ont été répartis pour reposer sur les cinq piliers fondamentaux du Cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants : la prestation de services de garde accessibles, abordables, inclusifs, souples et de grande qualité (Emploi et Développement social Canada, 2017). Le Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones a également été élaboré en collaboration séparément à la suite de consultations menées en 2017 par le gouvernement du Canada et ses partenaires autochtones, ce qui dénote une vision de services de garde d'enfants de grande qualité comportant des bases qui respectent la culture

1. Puisque ces chiffres sont obtenus à partir de différents régimes de classification des professions (les estimations de la Classification type des professions de 1991 pour 1996 et celles de la Classification nationale des professions [CNP] pour 2021), il se peut que ces chiffres ne soient pas directement comparables. En outre, chaque système de classification comprend les personnes travaillant avec des enfants en milieu préscolaire (travailleurs, enseignants et aides de garderie, d'école maternelle ou de programme préscolaire, et travailleurs ou aides en éducation de la petite enfance), tandis que la CNP fournit des critères d'exclusion plus détaillés (administrateurs, enseignants à la maternelle et aides-enseignants du primaire) et présente plus en détail les emplacements de service.

et les aspirations autochtones (Emploi et Développement social Canada, 2022b). Les engagements prévus dans le budget de 2021 comprennent l'établissement d'objectifs de réduction des frais pour les services de garde réglementés (pour parvenir à une moyenne de 10 \$ par jour dans les provinces à l'extérieur du Québec² d'ici 2025-2026), l'augmentation des places dans les services de garde, l'expansion des services de garde avant et après l'école, l'amélioration de l'accessibilité physique des places dans les services de garde, ainsi que l'offre de possibilités de formation et de perfectionnement aux travailleurs des services de garde (ministère des Finances, 2021).

La main-d'œuvre en services de garde a été désignée comme étant la pierre angulaire du système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE). Les ministres des administrations fédéral, provinciales et territoriales ont convenu d'élaborer une stratégie pancanadienne multilatérale relative à la main-d'œuvre, afin d'améliorer les conditions de travail et la rémunération des travailleurs des services de garde, en fonction de leur scolarité, de leurs responsabilités et de leur expérience (Emploi et Développement social Canada, 2023). Diverses initiatives concernant les travailleurs des services de garde ont été prises par les provinces et les territoires, notamment en augmentant le nombre de diplômés en éducation de la petite enfance (EPE), en incitant les travailleurs des services de garde à obtenir des titres de compétences en EPE, en offrant une formation supplémentaire de perfectionnement professionnel et une formation en leadership aux directeurs de programme (Pasoli, 2019). De plus, plusieurs secteurs de compétence ont mis en œuvre des grilles salariales précisant des salaires plus élevés et des parcours prévus de progression de carrière ou se sont engagés à les instaurer (Beach et coll., 2023).

Caractéristiques des travailleurs des services de garde en centre

Profil démographique et socioéconomique

Au Canada, les services réglementés de garde d'enfants en centre comprennent habituellement les garderies, les maternelles et les programmes préscolaires (Beach et coll., 2023). Selon le Recensement de 2021, 207 830 EAEPE étaient actifs au Canada, dont environ 7 sur 10 travaillaient en Ontario et au Québec (Statistique Canada, 2024). En 2016, la grande majorité des EAEPE étaient des femmes (96 %), et plus du quart étaient des immigrants ou des résidents permanents (28 %) et le quart étaient des personnes racisées (24 %).

Les règlements provinciaux et territoriaux exigent des niveaux minimaux de formation pour le personnel des services de garde en centre spécialisé en éducation de la petite enfance (EPA) pour ce qui est des programmes³, y compris une formation spécialisée pour l'environnement de l'AGJE (Beach et coll., 2023). Des constatations antérieures ont révélé que 8 à 9 employés des services de garde en centre sur 10 avaient obtenu un diplôme d'études postsecondaires en éducation préscolaire (Doherty et coll., 2000; Flanagan et coll., 2013). On a constaté que le personnel ayant des titres de compétences en éducation préscolaire fournissait des soins plus personnalisés, interactifs et adaptés sur le plan du développement (Bigras et coll., 2010; Fukkink et Lont, 2007). Environ 11 000 étudiants avaient obtenu leur diplôme dans le cadre de programmes d'AGJE chaque année au Canada entre 2017 et 2020 (Frank, 2023).

Rémunération et avantages sociaux

Même si les EAEPE présentent des niveaux d'études postsecondaires (79 %) plus élevés que les autres travailleurs au Canada (65 %) (Uppal et Savage, 2021), ils touchent des salaires inférieurs à ceux des travailleurs ayant un niveau de scolarité comparable hors du secteur de l'AGJE (Fairholm et Centre for

2. Le Québec n'était pas signataire des ententes bilatérales, mais a reçu des fonds dans le cadre d'une entente asymétrique visant à améliorer davantage son système de garde d'enfants (ministère des Finances, 2022).
3. Les exigences en matière de formation s'appliquent principalement aux services de garde en centre et peuvent stipuler qu'un certain pourcentage du personnel possède un diplôme ou un certificat en éducation de la petite enfance ou qu'un nombre donné d'employés par salle ou groupe possède ce titre scolaire. Certaines provinces et certains territoires stipulent également des exigences minimales en matière de formation individuelle.

Spatial Economics, 2009b). Le revenu des travailleurs des services de garde au Canada se situait à près de la moitié de la moyenne de tous les autres travailleurs (Uppal et Savage, 2021), et environ 8 % des familles de EAEPE gagnaient un faible revenu en 2016 (Choi, 2022). Avant les ententes pancanadiennes, plusieurs provinces et territoires offraient des subventions salariales aux éducateurs des services de garde en centre agréés afin de compléter leurs revenus. Ces montants variaient considérablement selon la province et le territoire, allant de 2,00 \$ l'heure en Ontario à 17,11 \$ l'heure au Yukon en 2021⁴ (McCuaig, Akbari et Correia, 2022).

La rémunération sous forme d'avantages sociaux est également limitée pour les travailleurs des services de garde. L'édition 2012 de l'enquête « Oui ça nous touche encore! » a révélé que moins de la moitié des employés avaient une couverture supplémentaire en matière de soins de santé, qu'environ les deux cinquièmes avaient un régime de pension ou une cotisation à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et que près des deux tiers avaient reçu des congés de maladie payés ou des congés personnels (Flanagan et coll., 2013).

Maintien en poste et recrutement du personnel dans les services de garde en centre

Les bas salaires et les faibles avantages sociaux ont été signalés à plusieurs reprises comme des sources d'insatisfaction à l'égard de l'emploi et des facteurs à l'origine d'un roulement élevé du personnel dans les services de garde en centre (Cleveland et Hyatt, 2002; Doherty et coll., 2000; Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009b; Flanagan et coll., 2013). Fairholm et Centre for Spatial Economics (2009b) ont estimé que le taux de départ des travailleurs des services de garde était d'environ 50 % plus élevé que celui des femmes dans toutes les professions. Étant donné que les centres doivent respecter les conditions liées aux niveaux d'effectifs minimaux pour les enfants, ils doivent recruter de nouveaux employés pour pourvoir les postes vacants s'ils veulent continuer à servir le même nombre d'enfants. Les défis en matière de recrutement comprennent les difficultés à trouver des candidats qualifiés (Flanagan et coll., 2013), le mouvement de nouveaux diplômés en EPE vers des secteurs mieux rémunérés (Beach et Flanagan, 2007; Dhuey, Pan et Seward, 2022) et les coûts administratifs excessifs liés au recrutement (Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009b).

Des données récentes ont montré que les postes vacants parmi les EAEPE au Canada ont doublé, pour passer d'une moyenne de 2 935 en 2017 à 7 356 en 2021, selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (Frank, 2023). Ces difficultés liées au recrutement et au maintien en poste de l'effectif réduisent la capacité de répondre à la demande (Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009a), contribuent à l'épuisement professionnel du personnel (Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009b) et peuvent réduire la qualité des soins (Huntsman, 2008; Loeb, Fuller, Kagan et Carrol, 2004; Mocan, 1995).

Modèles de prestation de services

Statut d'organisme à but non lucratif

Plusieurs facteurs liés au régime d'exploitation et à la structure organisationnelle peuvent influencer les conditions de travail du personnel des services de garde en centre et, par la suite, les taux de roulement. Le régime d'exploitation se rapporte à la propriété des centres et comprend principalement deux types : 1) les services de garde en centre à but non lucratif, organisés et gérés à des fins autres que le profit (p. ex. l'éducation ou le soutien communautaire) et 2) les services de garde en centre à but lucratif (parfois appelés « établissements commerciaux »), où l'excédent des coûts d'exploitation est distribué aux propriétaires en tant que bénéfice. De plus, un petit nombre de centres sont gérés par des organismes gouvernementaux, comme des municipalités ou des conseils scolaires (Friendly, Vickerson, Mohamed, Rothman et Nguyen, 2021). Les services de garde en centre à but non lucratif ont tendance à offrir des salaires et des avantages sociaux plus élevés aux employés (Cleveland et Hyatt, 2002;

4. Les suppléments de salaire deviennent de moins en moins courants dans le système SPAGJE, car plusieurs provinces et territoires ont mis en place (ou sont en train de créer) des systèmes de grille salariale.

Doherty et coll., 2000), à employer un plus grand nombre de travailleurs en EPE et à enregistrer un roulement plus faible (Cleveland et Hyatt, 2002; Doherty et coll., 2000; Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009b). Les services de garde en centre à but non lucratif ont tendance à recevoir des notes plus élevées que ceux à but lucratif en ce qui concerne la qualité structurelle et fonctionnelle des soins (Cleveland et Krashinsky, 2009; Japel, Tremblay et Cote, 2005; Sosinsky, Lord et Zigler, 2007).

Structure organisationnelle indépendante et multisite

La deuxième dimension digne d'intérêt est la structure organisationnelle, qui permet de différencier les services de garde indépendants et autonomes (c.-à-d. ceux ayant un site unique)⁵ des services de garde en centre multisites. Un centre multisite correspond à une personne ou une organisation qui détient des licences pour plusieurs services de garde en centre. Près de 2 centres sur 5 échantillonnés dans le cadre de l'édition de 2012 de l'enquête « Oui ça nous touche encore! » faisaient partie de programmes multisites (Flanagan et coll., 2013). Les centres multisites ont le potentiel de profiter d'une administration centralisée et d'économies d'échelle, comme pour l'achat de matériel, d'équipement et de nourriture, ce qui peut améliorer l'efficacité administrative des opérations⁶ (Akbari et coll., 2021) et leur permettre de consacrer des proportions comparativement plus élevées de leur budget aux salaires et aux avantages sociaux. Toutefois, la répartition des ressources dans ces domaines demeure probablement inférieure à celle des services de garde en centre à but non lucratif ou publics, et certaines données probantes montrent que les salaires dans les centres multisites étaient inférieurs à ceux des établissements indépendants à but lucratif (Akbari et coll., 2021; McCuaig et coll., 2022). Certaines données probantes canadiennes donnent à penser que le personnel des centres multisites était moins satisfait de son emploi (Flanagan et coll., 2013) et affichait un taux de maintien en poste plus faible (Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009b) que le personnel travaillant dans des centres indépendants. Des études internationales ont laissé entendre que les centres multisites avaient tendance à fournir des services de qualité inférieure à celle des autres types de centres (Rush, 2006; Sosinsky et coll., 2007).

Objectifs de la présente étude

Des données représentatives à l'échelle nationale fournissent aux chercheurs et aux décideurs un outil crucial pour obtenir des renseignements sur la main-d'œuvre des services de garde au Canada. Les données du recensement ou de l'Enquête sur la population active fournissent des estimations sur la main-d'œuvre et des caractéristiques démographiques, mais omettent des renseignements propres au contexte de la garde d'enfants.

Dans le cadre de la présente étude, on a utilisé l'Enquête canadienne sur la prestation de services de garde (ECPSG) pour étudier la main-d'œuvre des services de garde en centre au Canada pendant la période de la pandémie et au début du système SPAGJE. Bien que l'unité d'analyse de l'ECPSG soit le service de garde d'enfants (c.-à-d. le centre de garde d'enfants ou le milieu familial) et que les données soient déclarées par les représentants de ces services de garde, l'enquête fournit des renseignements détaillés sur les employés des services de garde. Aux fins de la présente étude, les employés des services de garde en centre comprennent les **superviseurs** (directeurs, gestionnaires et superviseurs), le **personnel** des services de garde (employés fournissant des soins directs aux enfants) et les **travailleurs de soutien** (comme les cuisiniers et les comptables qui ne fournissent pas de soins directs aux enfants). Les travailleurs non rémunérés comme les bénévoles et les étudiants ne sont pas considérés comme des employés. La présente étude porte sur les questions de recherche suivantes :

-
5. Malgré l'indépendance de ces centres en matière de services de garde, ils peuvent être affiliés à d'autres organisations ou parrainées par ceux-ci (p. ex. un milieu de travail, un collège ou une université, un organisme de services à la famille).
 6. Des arguments semblables ont été présentés au sujet des services de garde en centre exploités de manière publique (McCuaig et coll., 2022).

- Dans les services de garde en centre, quelle était la composition des employés, quelle était leur formation et quels étaient leurs rôles?
- Dans les services de garde en centre, quels étaient les taux typiques de rémunération et d'avantages sociaux offerts aux employés?
- En 2021-2022, combien d'employés ont été embauchés ou ont quitté des services de garde en centre et combien de postes étaient vacants?
- Ces caractéristiques différaient-elles selon le modèle de prestation de services lié au régime d'exploitation et à la structure organisationnelle?

Matériel et méthodes

Sources des données

L'ECPSG de 2022 est une enquête transversale menée par Statistique Canada en partenariat avec Emploi et Développement social Canada (Statistique Canada, 2022a). Cette enquête fournit un instantané des services de garde au Canada en 2022 pour les enfants de 12 ans et moins à l'échelle nationale, provinciale et territoriale. La collecte des données d'enquête s'est déroulée d'avril à juillet 2022. La population cible est constituée de services de garde d'enfants, ce qui comprend les services de garde en centre, ainsi que des services de garde en milieu familial agréés et non agréés⁷. La base de sondage a été établie en fonction 1) des entreprises définies comme des services de garderie (code 62441 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN]) dans le Registre des entreprises de Statistique Canada en date de février 2022 ayant déclaré au moins 2 500 \$ de revenu annuel, et 2) des listes provinciales et territoriales de fournisseurs de services de garde agréés accessibles au public. D'autres renseignements sur la base de sondage sont disponibles ailleurs (Statistique Canada, 2022a). On a communiqué avec un échantillon de 20 000 unités; le taux de réponse pour les services de garde en centre était de 71 %. Dans le présent rapport, seuls les centres offrant des services de garde aux enfants de 5 ans et moins (en plus des enfants plus âgés, potentiellement) ont été inclus. Les centres offrant des programmes de garde avant et après l'école (couramment gérés en vertu de cadres réglementaires distincts par les conseils scolaires) et les centres comptant un nombre invraisemblablement élevé d'employés⁸ (représentant potentiellement plusieurs centres) ont été exclus. La taille de l'échantillon obtenue était de 3 114 services de garde en centre.

Mesures

Les représentants des services de garde en centre ont répondu aux questions sur 1) le nombre d'employés et les postes occupés, 2) les taux de rémunération et d'avantages sociaux, et 3) le roulement du personnel et les postes vacants. L'information était représentative en date du 6 avril 2022, à moins qu'elle ne fasse référence à une période précise. Les centres ont été catégorisés comme étant à but non lucratif ou gérés par le gouvernement s'ils étaient légalement sans but lucratif ou s'ils étaient gérés directement par un organisme gouvernemental comme un conseil scolaire ou un district, une municipalité, un district régional ou une autorité de santé publique. Autrement, les centres étaient considérés comme des entreprises à but lucratif ou commerciales. La structure organisationnelle indiquait si chaque centre faisait partie d'un programme multisite ou était gérée de façon indépendante. Si le programme de garde d'enfants gérait plus d'un centre à différentes adresses, le centre était désigné comme multisite. Sinon, le centre était considéré comme géré de façon indépendante (service de garde en centre à site unique). Quatre catégories de services de garde en centre ont été relevées pour étudier les liens entre le régime d'exploitation et la structure organisationnelle : 1) les services de garde en centre

7. Les services de garde en milieu familial sont exclus de la présente étude. Des renseignements détaillés sur les services de garde en milieu familial agréés et non agréés figurent dans un rapport distinct (Charters et Findlay, en préparation).

8. Centres où le nombre total d'employés à temps plein et à temps partiel dépassait le 95^e centile.

à but lucratif et multisites, 2) ceux à but lucratif et indépendants, 3) ceux à but non lucratif ou gérés par le gouvernement et multisites; 4) ceux à but non lucratif ou gérés par le gouvernement et indépendants.

Les répondants ont déclaré le nombre d'employés à temps plein, le nombre d'employés à temps partiel⁹ et le nombre d'employés occasionnels, d'employés sur appel ou de suppléants. Les employés comprennent les superviseurs, le personnel de garde d'enfants fournissant des soins directs aux enfants et les travailleurs de soutien.

Les répondants ont fourni des précisions sur les titres en EPE des superviseurs et du personnel à temps plein et à temps partiel (aucune formation liée à l'EPE; cours ou atelier en EPE de moins d'un an; certificat ou diplôme en EPE d'un, de deux ou de trois ans; et diplôme en EPE de quatre ans ou plus). Les deux dernières catégories ont été combinées pour indiquer la présence d'employés possédant un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires en EPE.

Les répondants ont également déclaré les taux horaires de rémunération les plus courants pour le personnel de supervision et le personnel avec et sans titres de compétences ou formation en EPE, y compris les augmentations salariales, mais en excluant les suppléments provinciaux. De plus, les répondants ont indiqué si les employés des services de garde en centre avaient accès à ce qui suit : des avantages sociaux, y compris des régimes supplémentaires de soins de santé ou de soins dentaires; de l'assurance-vie ou de l'assurance invalidité; des suppléments aux congés de maternité ou parentaux; des cotisations au régime de retraite ou aux REER collectifs; des congés de maladie payés; des congés annuels payés; des pauses rémunérées ou une indemnisation pour les heures supplémentaires; du temps rémunéré réservé à la documentation, les réunions ou la planification de programmes; des frais de garde réduits pour leurs propres enfants; de l'aide financière ou du temps rémunéré réservé à la formation. Les répondants ont également été interrogés sur le pourcentage du budget d'exploitation du centre consacré au paiement des salaires des employés.

De plus, des renseignements ont été recueillis sur le roulement du personnel et les postes vacants. Les services de garde en centre ont déclaré le nombre d'employés ayant été embauchés et ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année civile 2021, en plus du nombre de postes vacants en avril 2022 pour le personnel de supervision et les employés avec et sans titres de compétences ou formation en EPE. Les embauches comprenaient les nouvelles embauches, les réembauches à la suite d'un licenciement ou d'une démission volontaire, les rappels à la suite d'un licenciement et les employés ayant déjà quitté leur emploi au cours de l'année civile. Les départs comprenaient les employés qui avaient démissionné, avaient pris leur retraite, avaient été licenciés ou mis à pied de façon permanente, avaient pris temporairement un congé de maternité ou parental, ou avaient été mis à pied de façon temporaire. Les embauches et les départs ne comprenaient pas les mutations ou les promotions dans les centres multisites gérés par la même organisation, les entrepreneurs ou les consultants indépendants et les employés des agences de placement temporaire. Les postes vacants comprenaient des postes existant déjà, pour lesquels des embauches externes étaient en cours et pouvant être pourvus dans un délai de 30 jours. Ils ne comprenaient pas les postes pourvus, mais dont le titulaire commençait à travailler à une date ultérieure, ni les postes à pourvoir à l'interne ou par rappel de licenciement. Pour tenir compte de la variation de la taille des centres, les embauches, les départs et les postes vacants ont été exprimés sous forme de ratios pour 10 employés de l'ensemble des centres (tout le personnel de service de garde en centre rémunéré à temps plein et à temps partiel). Enfin, les répondants ont indiqué avoir de la difficulté à pourvoir les postes vacants (manque de temps pour recruter; manque d'argent ou de financement pour le recrutement; candidats manquant de compétences, d'expérience ou de titres; le fait d'avoir peu ou pas de candidats parmi lesquels choisir; besoins des candidats non satisfaits; concurrence provenant d'autres services de garde en centre ou écoles).

9. L'emploi à temps plein correspond à 30 heures ou plus par semaine, et l'emploi à temps partiel, à moins de 30 heures par semaine.

Stratégie analytique

Des analyses descriptives ont donné un aperçu des caractéristiques du personnel des services de garde en centre en avril 2022, tant dans l'ensemble que désagrégées selon les catégories de régime d'exploitation et de structure organisationnelle. Pour réduire le biais des estimations moyennes liées aux valeurs invraisemblables élevées (valeurs aberrantes), les valeurs supérieures au 99^e centile pour le nombre d'embauches, de départs, de postes vacants et d'enfants inscrits ont été exclues.

Des différences statistiquement significatives entre les groupes dans les estimations de l'indicateur et de la moyenne ont été évaluées à l'aide de tests t non appariés. Pour éviter la possibilité d'attribuer à tort une différence statistique par hasard à la suite de multiples essais de comparaison, une correction de Bonferroni a été appliquée pour ajuster le seuil de la valeur nominale de p (0,05) en fonction du nombre de comparaisons [$4(4 - 1) \div 2 = 6$] comme $0,05 \div 6 = 0,0083$ pour obtenir un seuil plus conservateur de signification (Gelman, Hill et Yajima, 2012). Des analyses ont été effectuées dans la version 8.3 de SAS Enterprise Guide à l'aide de macros du Système généralisé d'estimation (G-Est 2.03.004) pour l'estimation par domaine et l'estimation de la variance (Statistique Canada, 2022b).

Résultats

L'échantillon de l'étude comprenait 11 820 services de garde en centre proposant des services aux enfants âgés de 0 à 5 ans au Canada. Parmi ces centres, 1 324 étaient des centres multisites à but lucratif (11 %), 4 419 étaient des centres indépendants à but lucratif (37 %), 2 618 étaient des centres multisites à but non lucratif ou dirigés par le gouvernement (22 %) et 3 459 étaient des centres indépendants à but non lucratif ou dirigés par le gouvernement (29 %) (**tableau 1**). Les centres étaient répartis presque également entre les régimes d'exploitation (51 % étaient à but non lucratif ou gérés par le gouvernement), tandis que 2 centres sur 3 étaient indépendants. On estime que les centres employaient 136 900 personnes à temps plein ou à temps partiel (à l'exclusion du personnel occasionnel ou sur appel, des étudiants non rémunérés ou des bénévoles). Le **graphique 1** présente le nombre d'employés des services de garde en centre à temps plein et à temps partiel par province ou territoire (les territoires ont été regroupés en un seul groupe régional en raison des limites relatives à la taille de l'échantillon). Environ 15 670 employés travaillaient dans des établissements multisites à but lucratif, 47 970 dans des établissements indépendants à but lucratif, 36 110 dans des établissements multisites à but non lucratif ou gérés par le gouvernement et 37 150 dans des établissements indépendants à but non lucratif ou gérés par le gouvernement.

Tableau 1

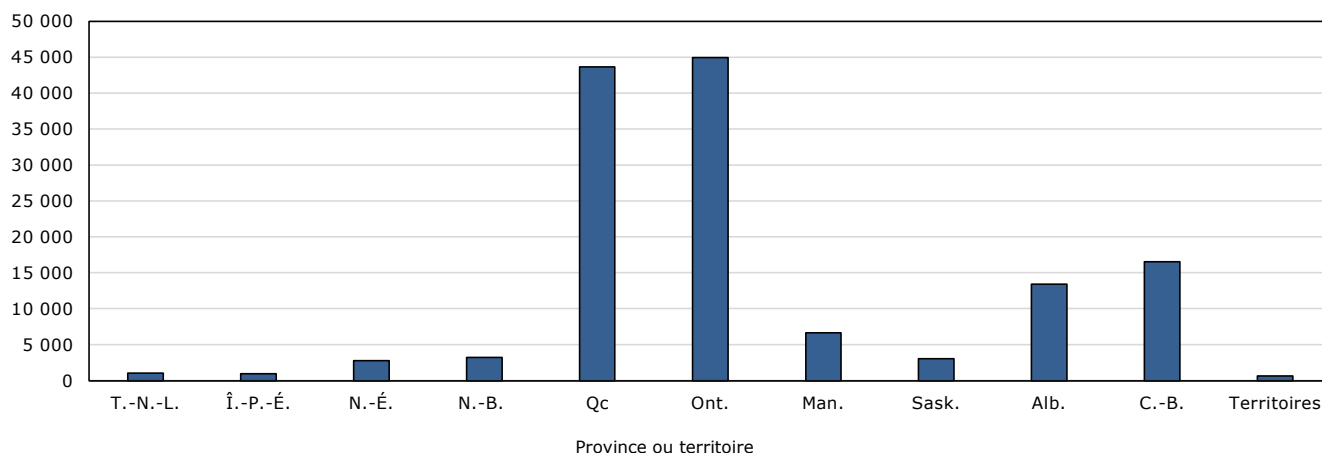
Profil des services de garde en centre, Canada, avril 2022

	Centres multisites		Centres indépendants		Total	
	nombre pondéré	pourcentage	nombre pondéré	pourcentage	nombre pondéré	pourcentage
Centres à but lucratif	1 324	11,2	4 419	37,4	5 744	48,6
Centres à but non lucratif ou gérés par le gouvernement	2 618	22,1	3 459	29,3	6 077	51,4
Total	3 942	33,4	7 878	66,6	11 820	100,0

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur la prestation de services de garde, 2022.

Graphique 1
Employés des services de garde en centre, Canada, avril 2022

nombre d'employés



Notes : Les employés comprennent les superviseurs à temps plein et à temps partiel, le personnel de services de garde d'enfants et les travailleurs de soutien. Les territoires comprennent le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur la prestation de services de garde, 2022.

Le **tableau 2** présente la composition, la formation et les rôles des employés des services de garde en centre. Un centre type employait environ 12 personnes (superviseurs à temps plein et à temps partiel, employés et travailleurs de soutien) et comptait en moyenne 56 enfants inscrits à temps plein ou à temps partiel. Environ 1 centre sur 10 ne fournissait que des soins à temps partiel. Par ailleurs, 9 centres sur 10 employaient des superviseurs à temps plein (88 %) et du personnel (92 %), tandis qu'un moins grand nombre de centres employaient du personnel à temps partiel (52 %) ou du personnel occasionnel, du personnel sur appel ou des suppléants (31 %). Plus de 9 centres sur 10 embauchaient un ou plusieurs employés à temps plein ou à temps partiel possédant un titre scolaire de niveau postsecondaire en EPE. Dans un centre type proposant des services à temps plein, environ les deux tiers des employés (une moyenne de 7,9 personnes) fournissaient des soins directs aux enfants; le tiers restant étant réparti entre les superviseurs (1,7) et les travailleurs de soutien (1,6).

Tableau 2
Composition, formation et rôles des employés des services de garde en centre, Canada, avril 2022

Caractéristique	Total (pondération N = 11 820)		Groupe A : Centres multisites à but lucratif (pondération N = 1 324)		Groupe B : Centres indépendants à but lucratif (pondération N = 4 419)		Groupe C : Centres multisites à but non lucratif (pondération N = 2 618)		Groupe D : Centres indépendants à but non lucratif (pondération N = 3 459)	
	%	moyenne	%	moyenne	%	moyenne	%	moyenne	%	moyenne
Caractéristiques du centre										
Propose seulement des services à temps partiel	10,4	...	6,4 ^{D,E}	...	6,2 ^D	...	4,1 ^{D,E}	...	22,2 ^{ABC}	...
Nombre total d'enfants inscrits (à temps plein et à temps partiel)	...	56,2	...	59,5 ^D	...	53,5 ^C	...	66,1 ^{BD}	...	50,9 ^{AC}
Nombre total d'employés (à temps plein et à temps partiel)	...	11,6	...	11,8 ^C	...	10,9 ^C	...	13,8 ^{ABD}	...	10,7 ^C
Employés à temps plein										
Superviseurs	88,0	1,7	90,7 ^D	1,8	88,1 ^{CD}	1,7	92,8 ^{BD}	1,7	83,0 ^{ABC}	1,6
Personnel	92,1	7,9	96,6 ^D	7,9	95,4 ^D	7,6 ^C	96,1 ^D	8,9 ^{BD}	83,2 ^{ABC}	7,6 ^C
Travailleurs de soutien	46,8	1,6	42,1 ^C	1,5	46,0 ^C	1,4 ^{CD}	57,6 ^{ABD}	1,6 ^B	41,3 ^C	1,8 ^B
Employés à temps partiel										
Superviseurs	14,8	1,5	15,3 ^E	1,5	13,5	1,3	15,6	2,0 ^E	15,8	1,3
Personnel	52,4	2,8	53,1	2,7	43,0 ^{CD}	2,3 ^{CD}	59,2 ^B	3,4 ^B	59,0 ^B	2,9 ^B
Travailleurs de soutien	24,7	1,6	20,5 ^D	1,5	21,2 ^D	1,5	26,5	1,5	29,5 ^{AB}	1,6
Employés occasionnels, sur appel ou suppléants										
Superviseurs	2,7	1,9	4,4 ^E	1,9	3,8 ^{D,E}	1,5	F	x	1,6 ^{B,E}	1,9 ^E
Personnel	31,2	2,8	31,6	2,4 ^C	26,1 ^{CD}	2,0 ^C	35,7 ^B	4,4 ^{ABD}	34,2 ^B	2,4 ^C
Travailleurs de soutien	7,1	1,6	8,2 ^E	1,8 ^E	6,6	1,5	5,1 ^E	1,8 ^E	8,7	1,6
Titres en EPE des superviseurs										
Aucune formation en EPE	12,9	1,4	11,9	1,3	16,6 ^{CD}	1,4	9,2 ^B	1,4	11,2 ^B	1,3
Cours ou atelier en EPE de moins d'un an	8,0	1,3	7,9 ^E	1,2	10,5 ^C	1,4	4,9 ^{B,E}	1,3	7,1	1,1
Tout certificat, diplôme ou grade en EPE	83,3	1,7	88,7 ^B	1,9 ^D	77,2 ^{ACD}	1,7	89,0 ^B	1,8 ^D	84,9 ^B	1,6 ^{AC}
Certificat ou diplôme en EPE d'un an, de deux ans ou de trois ans	71,2	1,7	79,3 ^B	1,8	62,2 ^{ACD}	1,6	78,9 ^B	1,8 ^D	73,8 ^B	1,5 ^C
Grade en EPE de quatre ans ou plus	17,4	1,5	16,9	1,4	20,1	1,6	14,7	1,4	16,3	1,4
Titres en EPE du personnel à temps plein et à temps partiel										
Aucune formation en EPE	50,0	3,7	50,9	3,7	48,9	3,7	49,2	3,9	51,7	3,5
Cours ou atelier en EPE de moins d'un an	46,9	3,1	60,2 ^{BCD}	3,0	48,5 ^A	3,0	40,6 ^A	3,4	44,5 ^A	3,1
Tout certificat, diplôme ou grade en EPE	91,9	6,9	90,3	6,6 ^C	90,9	6,5 ^C	94,0	8,2 ^{ABD}	92,4	6,6 ^C
Certificat ou diplôme en EPE d'un an, de deux ans ou de trois ans	87,7	6,5	87,4	6,5 ^C	85,5 ^C	5,9 ^C	91,9 ^B	7,8 ^{ABD}	87,4	6,2 ^C
Grade en EPE de quatre ans ou plus	16,7	4,0	13,2 ^B	2,6 ^{BCD}	20,7 ^{AC}	4,0 ^A	12,9 ^B	4,2 ^A	15,9	4,3 ^A

... n'ayant pas lieu de figurer

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

^A estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres multisites à but lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^B estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres indépendants à but lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^C estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres multisites à but non lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^D estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres indépendants à but non lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)**Notes :** EPE = éducation de la petite enfance. Les pourcentages représentent des pourcentages de centres et les moyennes représentent le nombre moyen d'employés ou d'enfants dans les centres.**Source :** Statistique Canada, Enquête canadienne sur la prestation de services de garde, 2022.

Les centres à but non lucratif qui faisaient partie d'un organisme multisite comptaient globalement plus d'employés (13,8) et étaient les plus susceptibles d'employer des travailleurs de soutien à temps plein (58 %), comparativement aux autres catégories. En moyenne, ces centres comptaient également plus d'enfants inscrits à un seul site (66,1) que les deux types de centres indépendants. Les centres indépendants à but lucratif étaient les moins susceptibles d'avoir des superviseurs ayant reçu une formation en EPE (77 %) et les centres multisites à but lucratif étaient les plus susceptibles d'avoir un ou plusieurs employés ayant des titres de compétences obtenus en suivant un atelier en EPE (60 %).

Le **tableau 3** illustre la rémunération et les avantages sociaux des employés des services de garde en centre. Les taux de rémunération horaires représentent les taux payés le plus souvent, y compris les augmentations salariales, mais pas les suppléments provinciaux. Le taux horaire moyen était de 27,80 \$ pour les superviseurs, de 21,90 \$ pour le personnel ayant un titre scolaire ou une formation en EPE et de 18,00 \$ pour le personnel sans titre scolaire en EPE. En moyenne, les deux tiers des budgets des centres (67 %) ont servi à payer les salaires des employés. Environ les trois quarts des centres (76 %) ont déclaré offrir des avantages sociaux à leurs employés. Plus des deux tiers des centres (68 %) ont offert du temps rémunéré, réservé à la documentation, aux réunions ou à la planification de programmes. Environ 6 centres sur 10 ont offert des avantages sociaux, comme des régimes supplémentaires d'assurance-maladie ou des soins dentaires (60 %), des congés de maladie payés (61 %), des congés payés (60 %) et une aide financière ou du temps rémunéré réservé à la formation (62 %). Environ la moitié des centres ont fourni de l'assurance-vie ou de l'assurance invalidité (53 %) et ont offert des pauses rémunérées ou une indemnité pour les heures supplémentaires (54 %). Environ le tiers des centres ont offert des cotisations au régime de retraite ou des REER collectifs (37 %), et le quart ont réduit les frais de garde d'enfants de leurs employés (27 %). Des prestations complémentaires de congé de maternité ou de congé parental étaient offertes dans 1 centre sur 10.

Tableau 3
Rémunération et avantages sociaux des employés des services de garde en centre, Canada, avril 2022

Caractéristique	Total (pondération N = 11 820)	Groupe A : Centres multisites	Groupe B : Centres indépendantes à but lucratif	Groupe C : Centres multisites à but non lucratif	Groupe D : Centres indépendantes à but non lucratif
		à but lucratif (pondération N = 1 324)	but lucratif (pondération N = 4 419)	(pondération N = 2 618)	non lucratif (pondération N = 3 459)
moyenne					
Taux de rémunération horaires les plus fréquents					
Superviseurs	27,8	25,2 ^{CD}	25,7 ^{CD}	30,5 ^{AB}	29,4 ^{AB}
Employés ayant un titre ou une formation en EPE	21,9	20,7 ^{CD}	21,3 ^{CD}	22,8 ^{AB}	22,3 ^{AB}
Employés sans titre ou formation en EPE	18,0	17,5 ^{CD}	18,0 ^C	18,5 ^{ABD}	18,0 ^{AC}
pourcentage					
Avantages sociaux offerts aux employés du centre					
Tout avantage social d'employé	75,5	78,7 ^{BC}	61,6 ^{ACD}	93,4 ^{ABD}	78,5 ^{BC}
Régimes supplémentaires de soins de santé ou dentaires	59,8	65,0 ^{BC}	41,0 ^{ACD}	85,6 ^{ABD}	62,3 ^{BC}
Assurance vie ou assurance invalidité	52,6	54,1 ^{BC}	32,2 ^{ACD}	80,8 ^{ABD}	56,6 ^{BC}
Suppléments aux congés de maternité ou parentaux	10,0	7,4 ^E	6,8 ^{CE}	13,8 ^B	12,2
Cotisations à un régime de pension ou REER collectifs	36,8	20,7 ^{CD}	19,3 ^{CD}	62,8 ^{ABD}	45,8 ^{ABC}
Congés de maladie payés	61,4	54,9 ^{BCD}	43,3 ^{ACD}	84,0 ^{ABD}	69,8 ^{ABC}
Congés payés	60,2	55,0 ^{BC}	43,1 ^{ACD}	85,5 ^{ABD}	64,8 ^{BC}
Pauses rémunérées ou rémunération pour les heures supplémentaires	53,8	52,6 ^{BC}	37,5 ^{ACD}	79,1 ^{ABD}	55,9 ^{BC}
Temps rémunéré pour la documentation, les réunions ou la planification de programmes	67,5	71,2 ^{BC}	51,6 ^{ACD}	89,9 ^{ABD}	69,6 ^{BC}
Réduction des frais de garde de leurs propres enfants	27,4	46,8 ^{BD}	23,2 ^{AC}	34,7 ^{BD}	19,7 ^{AC}
Aide financière ou temps payé pour la formation	61,8	66,3 ^{BC}	46,9 ^{ACD}	84,1 ^{ABD}	62,3 ^{BC}
Pourcentage du budget d'exploitation consacré aux salaires des employés	66,7	65,2 ^{BCD}	60,5 ^{ACD}	73,5 ^{ABD}	69,9 ^{ABC}

^E à utiliser avec prudence^A estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres multisites à but lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^B estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres indépendants à but lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^C estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres multisites à but non lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^D estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres indépendants à but non lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)**Notes :** EPE = éducation de la petite enfance. Les moyennes sont les moyennes des taux de rémunération horaires payés le plus souvent dans les centres (en dollars canadiens) et les pourcentages sont des pourcentages de centres. REER = Régime enregistré d'épargne-retraite.**Source :** Statistique Canada, Enquête canadienne sur la prestation de services de garde, 2022.

Les taux de rémunération étaient les plus élevés pour les superviseurs et le personnel possédant des titres de compétences en EPE dans des centres à but non lucratif, qu'ils soient multisites ou indépendants. Les centres multisites à but non lucratif ont consacré la plus grande part de leur budget d'exploitation (74 %) aux salaires de leurs employés, tandis que cette part (61 %) était la plus faible pour les centres indépendants à but lucratif. Les centres multisites à but non lucratif étaient les plus susceptibles d'offrir des avantages sociaux aux employés (93 %), tandis que les centres indépendants à but lucratif étaient les moins susceptibles de le faire (61 %). Les centres multisites à but non lucratif étaient environ trois fois plus susceptibles de contribuer à un régime de retraite ou à un REER collectif que les centres indépendants et multisites à but lucratif. Alors que les centres indépendants à but non lucratif et les centres multisites à but lucratif étaient également susceptibles d'offrir des avantages sociaux dans l'ensemble, les centres indépendants à but non lucratif étaient plus susceptibles d'offrir des cotisations au régime de retraite ou des REER collectifs et des congés de maladie payés. Les centres

multisites à but lucratif, pour leur part, étaient plus susceptibles d'offrir des frais réduits pour les enfants de leurs employés.

Le **tableau 4** présente des renseignements sur le roulement et les postes vacants dans les services de garde en centre. Près de 1 centre sur 5 (18 %) a embauché un ou plusieurs superviseurs en 2021, tandis que les deux tiers (66 %) ont embauché un ou des employés formés en EPE et la moitié (51 %) ont embauché un ou des employés non formés en EPE. Au cours de la même période, moins de 1 centre sur 6 (15 %) a connu le départ d'un ou de plusieurs superviseurs, tandis que 59 % des centres ont connu le départ d'un ou de plusieurs employés ayant reçu une formation en EPE et 38 %, ont connu le départ d'un ou de plusieurs employés sans formation en EPE. Environ le tiers des centres offraient des postes vacants aux employés ayant des titres de compétences en EPE (35 %), soit un pourcentage plus élevé que celui des employés n'ayant pas de formation en EPE (16 %) ou des superviseurs (4 %). Le nombre estimatif de postes vacants en avril 2022 était de 7 560 pour les postes en EPE et de 2 960 pour les postes non liés à l'EPE (données non présentées). Parmi les raisons souvent mentionnées pour expliquer la difficulté à pourvoir les postes vacants figuraient le manque de compétences, d'expérience ou de titres de candidats (72 %), le fait d'avoir peu ou pas de candidats parmi lesquels choisir (61 %) ou le fait que les besoins des candidats n'étaient pas satisfaits (61 %).

Tableau 4
Roulement du personnel et postes vacants dans les services de garde en centre, Canada, avril 2022

Caractéristique	Total (pondération N = 11 820)	Groupe A : Centres multisites à but lucratif (pondération N = 1 324)		Groupe B : Centres indépendants à but lucratif (pondération N = 4 419)		Groupe C : Centres multisites à but non lucratif (pondération N = 2 618)		Groupe D : Centres indépendants à but non lucratif (pondération N = 3 459)		
		% moyenne	% moyenne	% moyenne	% moyenne	% moyenne	% moyenne			
Embauches d'employés au cours de l'année civile précédente										
Superviseurs	18,4	1,9	19,3	2,1	17,0	1,7	19,4	1,5 ^D	19,2	2,1 ^C
Employés ayant un titre ou une formation en EPE	66,0	3,2	76,1 ^D	3,2	68,4 ^D	3,3 ^C	67,3 ^D	2,7 ^{BD}	58,3 ^{ABC}	3,7 ^C
Employés sans titre ou formation en EPE	51,1	3,2	51,4	3,2	49,9	2,9 ^D	53,5	2,9 ^D	50,7	3,9 ^{BC}
Départs d'employés au cours de l'année civile précédente										
Superviseurs	14,8	1,5	12,9 ^E	1,3 ^D	12,1	1,3 ^D	17,9	1,2 ^D	16,5	2,0 ^{ABC}
Employés ayant un titre ou une formation en EPE	59,2	2,6	69,8 ^D	2,7 ^C	59,9	2,7 ^C	61,1	2,0 ^{ABD}	52,8 ^A	2,9 ^C
Employés sans titre ou formation en EPE	38,2	2,7	43,1	2,7	35,9	2,4 ^D	43,2	2,5 ^D	35,3	3,4 ^{BC}
Postes actuellement vacants										
Superviseurs	4,4	1,1	6,7 ^E	1,4 ^E	4,7 ^E	1,1	4,9 ^E	0,8 ^D	2,9	1,3 ^C
Employés ayant un titre ou une formation en EPE	35,0	1,8	38,2	2,2	36,9 ^D	1,9	38,8 ^D	1,6	28,6 ^{BC}	1,8
Employés sans titre ou formation en EPE	15,9	1,5	19,0	2,0 ^E	13,3 ^C	1,4	22,7 ^{BD}	1,4	12,9 ^C	1,6
Difficultés rencontrées par le centre au moment de pourvoir des postes vacants										
Manque de temps pour recruter	22,6	...	23,0	...	18,5 ^C	...	26,4 ^B	...	24,7	...
Manque d'argent ou de financement pour le recrutement	25,8	...	29,2 ^C	...	27,7 ^C	...	17,6 ^{ABD}	...	28,2 ^C	...
Candidats manquant de compétences, d'expérience ou de qualifications	72,1	...	81,3 ^{BD}	...	71,0 ^A	...	78,1 ^D	...	65,5 ^{AC}	...
Peu ou pas de candidats	61,4	...	71,4 ^{BD}	...	56,8 ^A	...	63,8	...	61,5 ^A	...
Besoins des candidats non satisfaits	60,7	...	60,2	...	58,2 ^C	...	68,1 ^{BD}	...	58,6 ^C	...
Concurrence d'autres centres ou écoles	53,6	...	59,0 ^D	...	50,2 ^C	...	64,6 ^{BD}	...	47,3 ^{AC}	...

... n'ayant pas lieu de figurer

^E à utiliser avec prudence^A estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres multisites à but lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^B estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres indépendants à but lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^C estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres multisites à but non lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)^D estimation statistiquement différente de l'estimation correspondante pour les centres indépendants à but non lucratif à $p < 0,0083$ (corrigée pour tenir compte de multiples comparaisons)**Notes :** EPE = éducation de la petite enfance. Les pourcentages sont des pourcentages pour les centres et les moyennes sont le nombre moyen d'employés (embauches, départs, postes vacants) normalisé sous forme de ratios pour 10 employés de l'ensemble des centres (tout le personnel à temps plein et à temps partiel).**Source :** Statistique Canada, Enquête canadienne sur la prestation de services de garde, 2022.

Certaines données probantes avancent que les centres indépendants à but non lucratif enregistraient un roulement du personnel formé en EPE plus faible, parce que les centres de cette catégorie affichaient la plus faible probabilité d'embaucher des employés de ce type (58 %), une plus faible probabilité d'avoir des départs (53 %) comparativement aux centres multisites à but lucratif (70 %) et généralement le taux de postes vacants le plus faible (29 %). Les postes vacants pour les employés non formés en EPE étaient plus élevés dans les établissements multisites à but non lucratif (23 %), comparativement aux deux catégories indépendantes. Le nombre de postes de supervision vacants différait très peu selon la catégorie de centre. Les centres multisites à but lucratif étaient les moins susceptibles d'avoir des difficultés liées au manque d'argent ou de financement pour le recrutement (18 %).

Analyse

Le présent rapport donne un aperçu du nombre d'employés travaillant dans les services de garde en centre canadiens, en mettant l'accent sur le nombre et le type d'employés, les salaires et les avantages sociaux, ainsi que le recrutement et le maintien en poste. Un centre type offrant des services à temps plein comptait en moyenne environ 12 employés. Environ les deux tiers de ces services de garde en centre étaient des employés fournissant des soins directs aux enfants; le tiers restant étant réparti entre des superviseurs (pouvant également travailler avec des enfants) et des travailleurs de soutien comme des cuisiniers et des comptables. Plus de 9 centres sur 10 comptaient un ou plusieurs employés possédant un diplôme d'études postsecondaires en EPE. Par ailleurs, 1 centre sur 10 n'offrait que des services à temps partiel. En moyenne, environ les trois quarts des centres offraient des avantages sociaux aux employés et environ les deux tiers de leur budget étaient consacrés au versement des salaires. Les résultats ont montré que, dans environ le tiers des centres, les postes vacants étaient plus courants pour les postes nécessitant une formation en EPE que pour d'autres postes. Tous les types de services de garde en centre étaient portés à indiquer que le manque de compétences, d'expérience ou de titres des candidats posait un problème de recrutement.

Les taux de rémunération (y compris les augmentations salariales) étaient plus élevés chez les superviseurs et plus faibles chez les employés n'ayant pas de titres de compétences ou de formation en EPE, ce qui correspond à une étude antérieure (Flanagan et coll., 2013). De plus, ce rapport a observé une rémunération plus élevée dans les services de garde en centre à but non lucratif ou dirigés par le gouvernement, corroborant ainsi des travaux réalisés précédemment (Cleveland et Hyatt, 2002; Doherty et coll., 2000), mais il a également révélé que les taux de rémunération ne différaient pas selon la structure organisationnelle. Environ les trois quarts des centres fournissaient des avantages sociaux aux employés, mais près du quart ne le faisaient pas (où les avantages sociaux comprenaient également la rémunération pour une période supplémentaire de formation ou de participation à d'autres activités liées aux services de garde). Les proportions de centres offrant des régimes supplémentaires de soins de santé ou de soins dentaires et des cotisations à des régimes de pension ou à des REER collectifs étaient comparables aux estimations récentes de l'Atkinson Centre for Society and Child Development (McCuaig et coll., 2022). Le fait d'accorder des prestations aux employés de services de garde profite non seulement à leur santé et à leur stabilité financière à long terme, mais a également été signalé comme un moyen d'améliorer le maintien en poste des employés (Cleveland et Hyatt, 2002) et pourrait comporter des avantages pour les enfants. De plus, le fait de prévoir du temps et de rémunérer le personnel pour la planification des activités afin de faciliter l'apprentissage actif est considéré comme un facteur important de la qualité des services de garde (Bigras et coll., 2010).

Le roulement des employés des services de garde et les pénuries subséquentes de main-d'œuvre figurent parmi les principaux défis ayant une incidence sur la main-d'œuvre des services de garde (Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009b; R.A. Malatest et associés, 2009; McCuaig et coll., 2022; Toronto Children's Services, 2023). Les résultats de cette étude confirment généralement que les centres indépendants à but non lucratif enregistrent des taux de roulement et de postes vacants plus faibles pour les employés formés en EPE. L'augmentation globale de la rémunération et des avantages sociaux dans les centres à but non lucratif et gérés par le gouvernement s'est déjà révélée un important prédicteur de la satisfaction au travail et du maintien en poste des employés (Cleveland et Hyatt, 2002; Doherty et coll., 2000; Fairholm et Centre for Spatial Economics, 2009b; Flanagan et coll., 2013). Étonnamment, parmi les centres à but non lucratif, les postes vacants étaient moins nombreux dans les centres indépendants que dans les centres multisites, malgré le fait que ces derniers offraient des taux de rémunération et des avantages sociaux comparables. Parallèlement, les départs d'employés formés en EPE étaient les plus courants dans les centres multisites à but lucratif. Les centres multisites (en particulier les chaînes à but lucratif) ont été décrits comme ayant des styles de gestion descendants réduisant l'autonomie, l'initiative et, en fin de compte, la satisfaction au travail des employés (Royer et Moreau, 2016; Rush, 2006). D'autres travaux pourraient porter sur la façon dont la structure

organisationnelle, en plus des caractéristiques non mesurées (géographie, syndicalisation et formation générale), influence ces relations.

La présente étude comporte plusieurs limites. Bien que l'ECPSG contienne des renseignements pertinents sur les employés des services de garde, elle a été conçue comme une enquête sur les services de garde (dans ce cas, les centres). Par conséquent, l'interprétation se limite au niveau du centre et ne reflète pas nécessairement la répartition des caractéristiques dans l'ensemble de la main-d'œuvre. Les renseignements sur le maintien en poste (comme les expériences subjectives, les intentions ou la satisfaction à l'égard de l'emploi) seraient mieux recueillis dans le cadre d'une enquête auprès des employés. Des limites relatives à la taille de l'échantillon ont empêché une analyse approfondie à l'échelle provinciale et territoriale, ce qui aurait permis d'obtenir des renseignements précieux sur la façon dont les caractéristiques des services de garde en centre variaient selon le secteur de compétence.

La base de sondage de l'ECPSG comportait également des limites. Elle a été tirée du Registre des entreprises canadiennes et des listes accessibles au public de services de garde en centre agréés et réglementés, ce qui peut avoir exclu certains centres administrés par des écoles ou des conseils scolaires. Enfin, le libellé du questionnaire comportait des limites en ce qui concerne les salaires. On a demandé aux répondants d'inclure les améliorations salariales, mais d'exclure les suppléments provinciaux. Toutefois, les suppléments de revenu varient d'un secteur de compétence à l'autre, ce qui peut donner lieu à des interprétations différentes de cette question.

Résumé des résultats

En avril 2022, 11 820 services de garde en centre ont offert des services de garde à des enfants de 0 à 5 ans au Canada; ils employaient 12 employés et comptaient 56 enfants inscrits en moyenne. Les centres multisites à but non lucratif ont embauché plus d'employés (14) et comptaient plus d'enfants inscrits (66) que les autres centres, en moyenne.

Environ 9 centres sur 10 comptaient des superviseurs et du personnel à temps plein, tandis qu'environ 1 centre sur 10 fournissait des soins uniquement à temps partiel. Les centres indépendants à but non lucratif étaient les plus susceptibles de proposer seulement des services de garde à temps partiel. Environ la moitié des centres employaient des travailleurs de soutien comme des cuisiniers et des comptables à temps plein (la proportion était plus élevée dans les établissements multisites à but non lucratif). Environ 8 centres sur 10 employaient un ou plusieurs superviseurs (la proportion était plus faible dans les centres indépendants à but lucratif), et 9 centres sur 10 comptaient un ou plusieurs employés possédant un diplôme d'études postsecondaires en EPE.

Les taux de rémunération étaient les plus élevés pour le personnel de supervision, puis pour le personnel formé en EPE, et ensuite pour le personnel sans titre scolaire. Les taux de rémunération des superviseurs et du personnel formé en EPE étaient plus élevés dans les établissements à but non lucratif (peu importe la structure organisationnelle) que dans les établissements à but lucratif. Environ les trois quarts des centres offraient des avantages sociaux aux employés (la proportion était la plus élevée dans les centres multisites à but non lucratif). Environ les deux tiers des budgets des centres étaient consacrés à la rémunération des employés (la proportion était la plus élevée dans les centres multisites à but non lucratif).

Il était plus courant pour les centres d'avoir embauché ou connu le départ d'un ou de plusieurs employés possédant des titres de compétences en EPE que des employés sans titres de compétences en EPE ou de supervision. Environ le tiers des services de garde en centre comptaient des postes vacants pour les employés ayant des titres de compétences en EPE, moins de 1 sur 6 avait des postes vacants pour les employés sans titres de compétences en EPE et moins de 5 % avaient des postes vacants de superviseurs. En général, les postes vacants, les embauches et les départs étaient les plus faibles dans les établissements indépendants à but non lucratif. Les difficultés à pourvoir les postes vacants liées au

manque de compétences, d'expérience ou de titres des candidats étaient celles relevées le plus souvent dans toutes les catégories de centres.

Survol des catégories de services de garde en centre

A : Centres multisites à but lucratif

Aperçu

1 324 centres, 11,2 % de tous les centres

12 employés et 60 enfants inscrits, en moyenne

Composition

Ces centres employaient principalement du personnel à temps plein, 6 % d'entre eux n'offrant que des services à temps partiel.

Niveau de scolarité

La plupart des centres comptaient un ou plusieurs superviseurs et employés possédant des diplômes d'études postsecondaires en EPE.

Rémunération et avantages sociaux

Les taux horaires de rémunération des superviseurs et du personnel possédant des titres de compétences en EPE étaient inférieurs à ceux des centres à but non lucratif. Environ 8 centres sur 10 offraient des avantages sociaux aux employés et consacraient environ les deux tiers de leur budget aux salaires de leurs employés.

Roulement et postes vacants

Environ 4 centres sur 10 comptaient des postes vacants d'employés qualifiés en EPE, 2 sur 10, des postes vacants d'employés non qualifiés en EPE et moins de 1 sur 10, des postes vacants de superviseurs. Par ailleurs, 7 centres sur 10 ont connu le départ d'un ou de plusieurs employés qualifiés en EPE au cours de l'année précédente.

B : Centres indépendants à but lucratif

Aperçu

4 419 centres, 37,4 % de tous les centres

11 employés et 54 enfants inscrits, en moyenne

Composition

Ces centres employaient principalement du personnel à temps plein, 6 % d'entre eux n'offrant que des services à temps partiel.

Niveau de scolarité

La plupart des centres comptaient un ou plusieurs superviseurs et employés possédant des diplômes d'études postsecondaires en EPE (centres les moins susceptibles de compter des superviseurs ayant ces diplômes).

Rémunération et avantages sociaux

Les taux horaires de rémunération des superviseurs et du personnel possédant des titres de compétences en EPE étaient inférieurs à ceux des centres à but non lucratif. Les centres indépendants à but lucratif étaient les types de centres les moins susceptibles d'offrir des avantages sociaux aux

employés (environ 6 centres sur 10) et consacraient la plus petite partie de leur budget aux salaires des employés (environ les trois cinquièmes).

Roulement et postes vacants

Environ 4 centres sur 10 comptaient des postes vacants d'employés qualifiés en EPE, plus de 1 sur 10, des postes vacants d'employés non qualifiés en EPE et moins de 5 %, des postes vacants de superviseurs. Par ailleurs, 6 centres sur 10 ont connu le départ d'un ou de plusieurs employés qualifiés en EPE au cours de l'année précédente.

C : Centres multisites à but non lucratif ou gérés par le gouvernement

Aperçu

2 618 centres, 22,1 % de tous les centres

14 employés et 66 enfants inscrits, en moyenne

Composition

Ces centres employaient principalement du personnel à temps plein, 4 % d'entre eux ne proposant que des services à temps partiel.

Niveau de scolarité

La plupart des centres comptaient un ou plusieurs superviseurs et employés possédant des titres de compétences postsecondaires en EPE.

Rémunération et avantages sociaux

Les taux horaires de rémunération des superviseurs et du personnel possédant des titres de compétences en EPE étaient plus élevés que ceux des centres à but lucratif. Plus de 9 centres sur 10 offraient des avantages sociaux aux employés, chiffre le plus élevé de tous les types de centres. En moyenne, ils consacraient près des trois quarts de leur budget aux salaires, part la plus importante de tous les types de centres.

Roulement et postes vacants

Environ 4 centres sur 10 comptaient des postes vacants d'employés qualifiés en EPE, 2 sur 10, des postes vacants d'employés non qualifiés en EPE et 5 %, des postes vacants de superviseurs. Par ailleurs, 6 centres sur 10 ont connu le départ d'un ou de plusieurs employés qualifiés en EPE au cours de l'année précédente.

D : Centres indépendants à but non lucratif ou gérés par le gouvernement

Aperçu

3 459 centres, 29,3 % de tous les centres

11 employés et 51 enfants inscrits, en moyenne

Composition

Ces centres employaient principalement du personnel à temps plein, mais étaient plus susceptibles que d'autres types de centres de proposer seulement des services à temps partiel (plus de 2 centres sur 10).

Niveau de scolarité

La plupart des centres comptaient un ou plusieurs superviseurs et employés possédant des titres de compétences postsecondaires en EPE.

Rémunération et avantages sociaux

Les taux horaires de rémunération des superviseurs et du personnel possédant des titres de compétences en EPE étaient plus élevés que ceux des centres à but lucratif. Environ 8 centres sur 10 offraient des avantages sociaux aux employés et consacraient environ les sept dixièmes de leur budget aux salaires de leurs employés.

Roulement et postes vacants

Environ 3 centres sur 10 comptaient des postes vacants d'employés qualifiés en EPE (proportion inférieure à celle enregistrée pour la plupart des catégories), plus de 1 sur 10, des postes d'employés non qualifiés en EPE et moins de 5 %, des postes de superviseurs. Par ailleurs, 5 centres sur 10 ont connu le départ d'un ou de plusieurs employés qualifiés en EPE au cours de l'année précédente.

Conclusions

La présente étude donne un aperçu de la main-d'œuvre des services de garde en centre au Canada en 2022, en mettant l'accent sur le nombre d'employés, les salaires et les avantages sociaux, ainsi que le recrutement et le maintien en poste. La main-d'œuvre en services de garde a été décrite comme étant la pierre angulaire du système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Canada. Les renseignements sur les facteurs influençant le recrutement et le maintien en poste d'employés qualifiés ont une incidence importante sur l'expansion et la durabilité d'un système de garde d'enfants de grande qualité. De futurs travaux de recherche pourraient continuer à traiter de la composition et des expériences de la main-d'œuvre en matière de garde d'enfants ainsi que de l'effet des réformes en cours associées au système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Bibliographie

- Akbari, E., J. Bertrand, E. Dhuey, G. Hunter, Z. Janmohamed, K. McCuaig, C. Nunez et M. Perlman. (2021). *Review of Toronto early learning and child care services*. Toronto : Ontario Institute for Studies in Education. <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2021/ec/bgrd/backgroundfile-164908.pdf>
- Beach, J. et K. Flanagan. (2007). *People, programs and practices: A training strategy for the early childhood education and care sector in Canada*. Ottawa : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. https://ccsc-cssqe.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/Training_StrategyFull_Eng.pdf
- Beach, J., M. Friendly, N.T. Nguyen, P. Borges Noguera, M. Taylor, S.S. Mohamed, L. Rothman et B. Forer. (2023). *Early childhood education and care in Canada 2021*. Toronto : Childcare Resource and Research Unit. <https://childcarecanada.org/publications/ecec-canada/23/04/early-childhood-education-and-care-canada-2021>
- Bigras, N., C. Bouchard, G. Cantin, L. Brunson, S. Coutu, L. Lemay, M. Tremblay, C. Japel et A. Charron. (2010). A comparative study of structural and process quality in center-based and family-based child care services. *Child & Youth Care Forum*, vol. 39, n° 3, p. 129 à 150.
- Charters, T.J. et L.C. Findlay. En préparation. Caractéristiques des services de garde en milieu familial desservant les enfants âgés de 0 à 5 ans au Canada, 2021 à 2022.
- Choi, Y. (2022). Les différences selon le genre dans les caractéristiques sociodémographiques et économiques des travailleurs des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. *Rapports économiques et sociaux*, vol. 2, n° 1, produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022001/article/00001-fra.htm>
- Cleveland, G. (2022). Apprentissage et garde des jeunes enfants au Canada : d'où partons-nous, où allons-nous? Repères IRPP n° 44. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques. <https://irpp.org/fr/research-studies/apprentissage-et-garde-des-jeunes-enfants-au-canada/>
- Cleveland, G. et M. Krashinsky. (2009). The nonprofit advantage: Producing quality in thick and thin child care markets. *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 28, n° 3, p. 440 à 462.
- Cleveland, G. et D.E. Hyatt. (2002). Child care workers' wages: New evidence on returns to education, experience, job tenure and auspice. *Journal of Population Economics*, vol. 15, p. 575 à 597.
- Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. (2009). *A Portrait of Canada's Early Childhood Education and Care (ECEC) Workforce*. Ottawa : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. https://www.ccsc-cssqe.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/1.1portraitbrochure_e.pdf
- Dhuey, E., A. Pan et B. Seward. (2022). The big short: Early childhood education expansion in post-pandemic Canada. Toronto : University of Toronto Working Paper. <https://childcarecanada.org/documents/research-policy-practice/22/08/big-short-early-childhood-education-expansion-post-pandemic>
- Doherty, G., D.S. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas. (2000). *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*. Guelph, Ontario : Centre for Families, Work, and Well-Being, University of Guelph. <https://publications.gc.ca/site/fra/9.630463/publication.html>
- Emploi et Développement social Canada. (2017). *Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*. Ottawa : Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/apprentissage-garde-jeunes-enfants/rapports/2017-cadre-multilateral.html>

Emploi et Développement social Canada. (2022a). *Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones*. Ottawa : Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/apprentissage-jeunes-enfants-autochtones/2018-cadre.html>

Emploi et Développement social Canada. (2022b). *Processus d'engagement sur la loi fédérale pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants : Rapport « Ce que nous avons entendu » – novembre 2022*. Ottawa : Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/apprentissage-garde-jeunes-enfants/rapports/rapport-consultations-loi-apprentissage-garde-jeunes-enfants.html>

Emploi et Développement social Canada. (2023). Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux se réunissent pour faire avancer les priorités communes en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, y compris l'élaboration d'une stratégie multilatérale relative à la main-d'œuvre. Iqaluit : Communiqué de presse d'Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/07/les-ministres-federale-provinciaux-et-territoriaux-se-reunissent-pour-faire-avancer-les-priorites-communes-en-matiere-dapprentissage-et-de-garde-de.html>

Fairholm, R. et Centre for Spatial Economics. (2009a). *Estimates of Workforce Shortages: Understanding and Addressing Workforce Shortages*. Ottawa : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.

Fairholm, R. et Centre for Spatial Economics. (2009b). *Recruitment and Retention Challenges and Strategies: Understanding and Addressing Workforce Shortages in Early Childhood Education and Care (ECEC) Project*. Ottawa : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. https://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/2.6-WFS_RRMain_Eng.pdf

Flanagan, K., J. Beach et P. Varmuza. (2013). *Oui, ça nous touche encore : une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada : Résumé et faits saillants*. Ottawa : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. https://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/FR%20Pub%20Chart/YouBetSurveyReport_FR.pdf

Frank, K. 2023. *Labour market information for the ELCC sector prior to the implementation of a new Canada-wide ELCC (CWELCC) system (Project 3)*. Rapport non publié destiné à Emploi et Développement social Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Friendly, M., B. Forer, R. Vickerson et S.S. Mohamed. (2021). COVID-19 and Childcare in Canada: A Tale of Ten Provinces and Three Territories. *Journal of Childhood Studies*, vol. 46, n° 3, p. 42 à 52.

Friendly, M., R. Vickerson, S.S. Mohamed, L. Rothman et N.T. Nguyen. (2021). *Risky business: Child care ownership in Canada past, present, and future*. Occasional paper 34. Toronto : Childcare Resource and Research Unit.

Fukkink, R.G. et A. Lont. (2007). Does training matter? A meta-analysis and review of caregiver training studies. *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 22, n° 3, p. 294 à 311.

Gelman, A., J. Hill et M. Yajima. (2012). Why we (usually) don't have to worry about multiple comparisons. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, vol. 5, n° 2, p. 189 à 211.

Huntsman, L. (2008). *Determinants of quality in child care: A review of the research evidence*. Ashfield, Nouvelle-Galles du Sud : Ministère des Services aux collectivités. <https://bocsar.nsw.gov.au/content/dam/dcj/dcj-website/documents/about-us/facsiar/past-research-reports/prevention-and-early-intervention/determinants-of-quality-in-childcare-april-2008.pdf>

Japel, C., R.E. Tremblay et S. Cote. (2005). La qualité, ça compte! Résultats de l'Étude longitudinale du développement des enfants du Québec concernant la qualité des services de garde. *Choix IRPP*, vol. 11, n° 5, p. 1 à 42.

Loeb, S., B. Fuller, S.L. Kagan et B. Carrol. (2004). Child care in poor communities: Early learning effects of type, quality, and stability. *Child Development*, vol. 75, n° 1, p. 47 à 65.

McCuaig, K., E. Akbari et A. Correia. (2022). *Canada's children need a professional early childhood education workforce*. Toronto : Atkinson Centre for Society and Child Development, Ontario Institute for Studies in Education, Université de Toronto. <https://ecereport.ca/en/workforce-report/>

Ministère des Finances. (2021). *Budget de 2021 – Un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien*. Ottawa : Ministère des Finances du Canada. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021--un-plan-dapprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-pancanadien.html>

Ministère des Finances. (2022). *Soutenir l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*. Ottawa : Ministère des Finances du Canada. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2022/04/soutenir-lapprentissage-et-la-garde-des-jeunes-enfants.html>

Mocan, N.H. (1995). The child care industry: Cost functions, efficiency, and quality. National Bureau of Economic Research Working Paper 5293.

Pasoli, L. (2019). *An analysis of the Multilateral Early Learning and Child Care Framework and the Early Learning and Child Care Bilateral Agreements*. Ottawa : Child Care Now.

<https://childcarecanada.org/documents/research-policy-practice/20/12/analysis-multilateral-early-learning-and-child-care#:~:text=Child%20Care%20Now%20has%20analyzed%20the%20Multilateral%20Early%20child%20care%20advanced%20by%20Canada%80%99s%20child%20care%20advocates>

R.A. Malatest et associés. (2009). *Supporting employers in early childhood education and care (ECEC) project – Main report*. Ottawa : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. https://www.ccsc-cssge.ca/sites/default/files/uploads/Projects-Pubs-Docs/2.13-SE_Exec_Eng.pdf

Royer, N. et C. Moreau. (2016). A survey of Canadian early childhood educators' psychological wellbeing at work. *Early Childhood Education Journal*, vol. 44, p. 135 à 146.

Rush, E. (2006). *Child care quality in Australia*. Discussion Paper Number 84. Canberra, Australie : Australia Institute. https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2020/12/DP84_8.pdf

Sosinsky, L.S., H. Lord et E. Zigler. (2007). For-profit/nonprofit differences in center-based child care quality: Results from the National Institute of Child Health and Human Development Study of Early Child Care and Youth Development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, vol. 28, n° 5-6, p. 390 à 410.

Statistique Canada. (2019). *Tableaux de données, Recensement de 1996*. N° 94F0009XDB96123 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/francais/census96/data/tables/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=38450&PRID=0&PTYPE=89103&S=0&SHOWALL=No&SUB=0&Temporal=1996&THEME=31&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>

Statistique Canada. (2021). *Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacants, novembre 2020*. Ottawa : Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210128/dq210128a-fra.htm>

Statistique Canada. (2022a). Enquête canadienne sur la prestation de services de garde d'enfants (ECPSG). *Enquêtes et programmes statistiques*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5338

Statistique Canada. (2022b). *G-Est 2.03.004 [SAS Macro]*. Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada. (2023). *Modes de garde des enfants de 0 à 5 ans, 2023*. Produit n° 11-627-M au catalogue de Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023070-fra.htm>

Statistique Canada. (2024). *Carrefour d'information sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants : Main-d'œuvre*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2021007-fra.htm>

Toronto Children's Services. (2023). *Early years and child care workforce project: Workforce perspectives, deepening challenges, and pressing opportunities*. Toronto : Ville de Toronto. <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2023/03/8ebc-tcs-ssppd-workforce-report-2023.pdf>

Uppal, S. et K. Savage. (2021). Le personnel des services de garde d'enfants au Canada. *Regards sur la société canadienne*. Produit n° 75-006-X au catalogue. Ottawa : Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2021001/article/00005-fra.pdf>