

Priorité à la qualité et à l'équité

Mémoire présenté dans le cadre des consultations sur l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

Juin 2022



Coalition for Pay Equity
Coalition pour l'équité salariale
New Brunswick • Nouveau-Brunswick

Introduction

Nous apprécions cette occasion de présenter notre perspective sur les prochaines étapes de la mise en place d'un système public d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick regroupe 100 organismes et plus de 1000 personnes. Elle fait la promotion du droit à l'équité salariale ainsi qu'à des conditions de travail justes pour les femmes. L'équité salariale s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il s'agit de reconnaître la valeur des emplois à prédominance féminine lorsque comparée à celle des emplois à prédominance masculine.

Nous considérons que les services d'apprentissages et de garde des jeunes enfants sont à la fois un avantage et une responsabilité sociale. En effet, lorsque nous soutenons les personnes les plus vulnérables de notre société, nous favorisons leur plein épanouissement. Dans le cas des enfants d'âge préscolaire, nous favorisons également la pleine participation de leur famille, et particulièrement des femmes, au marché du travail.

C'est dans cet optique que nous nous sommes penchées sur les questions soulevées dans le cadre de cette consultation – création de places, accès et qualité - après avoir lu attentivement le plan d'action de 2022-2023. L'information fournie dans le plan d'action est particulièrement utile et nous sommes heureuses de constater que le gouvernement développe des données fiables sur le secteur et partage plusieurs de nos préoccupations.

1. La création de places

Comment créer des places d'apprentissage et de garde des jeunes enfants abordables, inclusives et de haute qualité dans toute la province ?

Gestion publique

Il est impératif que le gouvernement provincial prenne la pleine responsabilité d'assurer l'accès à des services de haute qualité en assumant la gestion publique de la prestation des services d'éducation de la petite enfance.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a réglementé les services, encouragé et incité les fournisseurs à devenir des Centres de la petite enfance désignés. Toutefois, depuis trop longtemps, le gouvernement s'en remet au marché, c'est-à-dire aux fournisseurs privés à but lucratif et sans but lucratif, pour offrir des services d'apprentissage et de garde quand et où ils le veulent. Ainsi, l'emplacement et le type de services offerts sont dictés par les forces du marché, et non par les besoins des familles.

L'injection d'importants fonds fédéraux pour faciliter l'expansion permet de changer cette situation et d'établir des politiques publiques pour assurer le développement futur du secteur.

Plan d'expansion et partenaires

Nous recommandons que le gouvernement élabore un plan d'expansion à court terme de cinq ans et un plan à long terme de dix ans, ainsi qu'une stratégie pour que les Centres de la petite enfance désignés répondent aux besoins des enfants et aux familles du Nouveau-Brunswick.

La stratégie et le plan d'expansion, y compris les méthodes et les échéanciers, doivent être élaborés en étroite collaboration avec les parties prenantes des services d'apprentissage et de garde, mais aussi avec les administrations locales, les conseils scolaires, ainsi que les organisations non gouvernementales, les syndicats et les représentants de la collectivité qui peuvent parler au nom des groupes et des collectivités qui revendiquent l'équité. La collaboration avec le secteur postsecondaire public est aussi essentielle pour répondre à la demande de personnel qualifié. Par contre, le gouvernement ne devrait pas avoir de recours aux établissements de formation privés, ni en dépendre.

Secteurs public et à but non lucratif

Nous recommandons fortement que l'expansion se fasse dans les secteurs public et à but non lucratif. Le financement fédéral offre une occasion unique de modifier la composition des services offerts au Nouveau-Brunswick et de mettre fin à la dépendance excessive de la province à l'égard des fournisseurs à but lucratif.

Il est d'autant plus important de le faire maintenant puisque le coût des opérations sera principalement assumé par le public, grâce au financement gouvernemental. Par définition, les services à but lucratif génèrent des profits pour les opérateurs-propriétaires. Lorsque des prestataires à but lucratif sont financés par des fonds publics, de précieux fonds publics sont consacrés à la profitabilité alors que tous les fonds devraient servir à la prestation de services. Qu'on le veuille ou non, les opérateurs financés par des fonds publics peuvent se servir des fonds opérationnels pour augmenter leur capital dans des propriétés immobilières privées. Les propriétaires privés à but lucratif peuvent vendre leur entreprise à tout moment, tirer profit de la vente de leur actif, et laisser les communautés sans les services d'apprentissage et de garde sur lesquels comptent les familles. De plus, il est très risqué d'autoriser la création ou l'expansion d'autres services d'apprentissage et de garde financés par des fonds publics. Des intérêts financiers internationaux importants prévoient de profiter du financement fédéral pour racheter ou lancer des opérations dans le seul but de prélever des fonds publics pour en tirer des profits privés.

Dans cette perspective, nous accueillons favorablement l'engagement du gouvernement à « rechercher des moyens d'appuyer la transition volontaire des établissements à but lucratif vers le modèle à but non lucratif » et à « mener une étude de recherche en 2022-2023 pour cerner les obstacles et les stratégies possibles afin de favoriser une plus grande participation des établissements à but non lucratif dans le système à gestion publique », tel que mentionné dans son Plan d'action 2021-2023 (p. 21).

Cependant, nous insistons pour que ces efforts s'intensifient dans les prochaines années et pour que les nouvelles places soient créées exclusivement dans le secteur à but non lucratif.

Enfin, nous comprenons l'attrait de la flexibilité que les garderies éducatives en milieu familial semblent offrir. Cependant, ces garderies peuvent fermer de façon imprévisible et le personnel éducatif y travaille souvent de façon isolée, dans des conditions difficiles et sans formation. Rappelons que ce sont aussi des services à but lucratif plutôt qu'à but non lucratif. Nous recommandons que le gouvernement les

distingue des autres services dans ses statistiques et sa documentation, afin de clarifier et de mieux surveiller la proportion de chaque type de services.

Financement gouvernemental des coûts opérationnels et des salaires

À notre avis, le gouvernement devrait financer complètement les coûts d'opération ainsi que les salaires dans les Centres de garde d'enfants désignés. En d'autres termes, nous souhaitons que les programmes soient financés de la même manière que l'éducation publique, plutôt que par un ensemble fragmenté de fonds et de programmes tels que les subventions "d'amélioration de la qualité". Cela réduirait les frais administratifs et concentrerait les ressources dans la prestation de services.

2. Accès

Comment s'assurer que les familles aient facilement accès à d'excellents services d'apprentissage et de garde sur lesquels elles peuvent compter ?

Priorisation

À court terme, l'expansion devrait viser en priorité à combler les lacunes importantes en matière de prestation de services et s'assurer que les services sont offerts aux communautés et aux populations mal desservies. Les avantages des services d'apprentissage et de garde à faible coût doivent être offerts aux nombreuses personnes qui n'ont pas accès aux services à l'heure actuelle.

Nous apprécions d'ailleurs que le gouvernement priorise la création de places pour les nourrissons, les communautés rurales et les enfants vulnérables. Nous adhérons également à son intention de mieux desservir les enfants vulnérables et les enfants provenant de populations diversifiées, soit « entre autres, les familles à faible revenu, les familles autochtones, les familles monoparentales et les familles dans les collectivités mal desservies, y compris les familles noires et racisées; les familles d'enfants ayant un handicap et les enfants ayant besoin de soutiens améliorés ou individuels; et les familles ayant des fournisseurs de soins qui travaillent des heures non typiques » (p. 23).

Il est important de bien communiquer ces priorités afin de rejoindre les familles visées, mais aussi d'obtenir l'approbation de la population.

Frais parentaux

Les frais parentaux devraient être considérés comme une source de financement marginal. Dans cet esprit, nous appuyons la gratuité pour les familles les plus défavorisées et une échelle mobile pour les parents à faible revenu. Cependant, nous nous inquiétons de la mention d'une *moyenne* de 10 \$ par jour. Nous considérons que 10 \$ par jour devrait être le *maximum* payé par tous les parents.

3. Qualité des services

Comment s'assurer que les enfants reçoivent les bons services d'apprentissage précoce, au bon moment de leur développement, pour leur permettre de réaliser leur plein potentiel ?

Le personnel éducatif est au cœur de la qualité des services d'apprentissage précoce. Il faut donc une excellente stratégie de développement de la main-d'œuvre. Le Nouveau-Brunswick doit commencer par résoudre la crise de recrutement et de rétention du personnel dans le secteur, en améliorant la qualité des emplois.

L'accord fédéral-provincial prévoyait une augmentation salariale de 25 % en cinq ans afin d'atteindre 23,47 \$ sur une échelle salariale pour les éducatrices et éducateurs de la petite enfance. Nous avons accueilli positivement la décision du gouvernement provincial d'augmenter les salaires au taux de 23,47 \$ dès cette année.

Toutefois, nous estimons que ce montant ne suffit pas à atteindre l'équité salariale. Il faut que les emplois en éducation de la petite enfance soient valorisés et rémunérés de façon équitable lorsqu'on les compare à des emplois à prédominance masculine de même valeur. C'est crucial si l'on veut encourager davantage de personnes à acquérir la formation nécessaire et à s'engager dans le secteur.

C'est pourquoi nous demandons que le gouvernement provincial procède à une évaluation d'emplois sectorielle pour s'assurer que les salaires atteignent l'équité salariale. Cela permettrait de mieux aligner les salaires sur le taux de rémunération horaire et les autres compensations versées pour des emplois de valeur comparable, y compris ceux versés aux personnes assistantes en éducation du système scolaire public qui, elles, ont obtenu l'équité salariale.

À partir des résultats d'équité salariale, il sera possible d'établir une échelle salariale qui reconnaît la formation, l'expérience et les différents rôles des éducatrices (par exemple, mentore ou superviseure). Il faudra aussi tenir compte du taux d'inflation et prévoir l'indexation annuelle des salaires de l'ensemble du personnel pour éviter de retourner en arrière. Enfin, il faudra assurer des bénéfices (assurance-santé, pension) pour que l'éducation à la petite enfance soit réellement considérée comme une option de carrière attrayante.

Les conditions de travail aussi sont importantes pour la rétention. Il faut accorder du temps de préparation au personnel éducatif. Si l'on s'attend à ce que les éducatrices fassent ce travail pendant leur temps personnel, elles s'épuisent et cherchent un emploi moins exigeant, surtout si elles doivent concilier famille et travail. De plus, de telles pratiques équivalent à leur demander de subventionner leur emploi en fournissant du travail non-rémunéré à l'extérieur de leurs heures de travail.

Bien que nous mettions l'accent sur les éducatrices et éducateurs de la petite enfance, rappelons que d'autres emplois nécessaires dans les Centres de la petite enfance sont aussi à forte prédominance féminine. Eux aussi, sont souvent sous-payés. C'est le cas des emplois du personnel administratif et cuisinier, et même ceux des directrices et directeurs des Centres. Ce personnel aussi devrait bénéficier de l'équité salariale.

Comme mentionné plus haut, nous recommandons que le gouvernement assume le coût entier des salaires et des avantages sociaux des personnes qui travaillent dans les Centres de la petite enfance désignés. Ces coûts représentent environ 85 % des coûts d'exploitation. Les fournisseurs à but lucratif

existants devraient bénéficier d'un tel financement, mais dans le cas de nouveaux fournisseurs, ce type de soutien financier devrait être limité aux fournisseurs des secteurs public et à but non lucratif.

Le marché de l'emploi est très compétitif présentement. Plusieurs emplois demeurent inoccupés. En augmentant les salaires et en améliorant les conditions de travail du personnel éducatif, le gouvernement favorisera une main-d'œuvre stable dans le secteur ainsi que la pleine participation des familles sur le marché du travail, puisqu'elles auront l'assurance d'avoir les services d'apprentissage et de garde dont elles ont besoin. Il s'agit d'investissements stratégiques dans notre développement économique à long terme.

Par contre, sans un salaire équitable et des conditions de travail justes, toute tentative d'expansion des services d'apprentissage et de garde sera vouée à l'échec. La réduction des frais parentaux augmentera la demande. Si l'on ne parvient pas à augmenter le personnel des centres désignés, il sera impossible d'augmenter l'offre de services de qualité. Les importantes initiatives des gouvernements fédéral et provincial visant à réduire les frais d'inscription des parents seront donc compromises. Si l'offre de services d'apprentissage et de garde à faible coût n'est pas disponible, la population jugera probablement que l'ensemble du projet est inéquitable et donc insoutenable. Cela aurait des conséquences graves pour les enfants et les parents, mais aussi pour les employeurs.

Conclusion

En conclusion, il nous fait plaisir de partager notre vision pour assurer l'accès et la qualité des services d'apprentissage et de garde à l'enfance et espérons contribuer aux prochaines étapes de cet important projet d'infrastructure sociale que représentent les Centres de la petite enfance désignés.

La qualité et l'accès à ces services dépendent grandement d'une véritable gestion publique et d'une solide stratégie de développement de la main-d'œuvre. Il faut améliorer la qualité des emplois pour améliorer la qualité des services. C'est un défi important mais nous avons la conviction que le Nouveau-Brunswick a la capacité de faire les investissements et les changements nécessaires. Ce sera pour le bien-être de l'ensemble de la population.