



ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES
ET ÉDUCATEURS
EN MILIEU FAMILIAL DU QUÉBEC

CI – 011M
C.P. – P.L. 62
Neutralité religieuse
de l'État

Mémoire de
l'Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec Inc. (AÉMFQ)

Projet de loi n° 62 intitulé
*Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les
demandes d'accommodements religieux dans certains organismes*



Nathalie D'Amours
Présidente et directrice générale

Québec, le 25 octobre 2016

TABLE DES MATIÈRES

<i>Introduction</i>	5
<i>Présentation de l'AÉMFQ</i>	7
<i>La vie associative</i>	7
<i>Les caractéristiques du milieu familial</i>	8
<i>La richesse du milieu familial</i>	9
<i>Définition du rôle de l'éducatrice en milieu familial</i>	9
<i>L'offre de service</i>	10
<i>La qualité du service en milieu familial</i>	11
<i>Le programme de la contribution réduite (places subventionnées)</i>	14
<i>L'institutionnalisation des services de garde</i>	15
<i>L'encadrement réglementaire de la garde éducative en milieu familial</i>	19
<i>La consultation fractionnée</i>	20
<i>Les effets de l'institutionnalisation</i>	21
<i>Le projet de loi n° 62</i>	22
<i>Résumé du mémoire</i>	24
<i>Recommandation :</i>	24
<i>Conclusion</i>	25

TABLE 1.1

Year	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Population (millions)	2500	2800	3100	3400	3700	4000	4300	4600	4900	5200	5500	5800	6100	6400	6700
GDP (billions of dollars)	1000	1500	2000	2500	3000	3500	4000	4500	5000	5500	6000	6500	7000	7500	8000
Per capita GDP (dollars)	400	536	645	735	811	875	930	978	1020	1058	1091	1121	1148	1172	1194
Life expectancy at birth (years)	47	50	53	56	59	62	65	68	71	74	77	80	83	86	89
Infant mortality rate (per 1000 live births)	200	150	100	70	50	35	25	18	13	10	7	5	4	3	2
Urban population (percent of total)	29	33	37	41	45	49	53	57	61	65	69	73	77	81	85
Employment in agriculture (percent of total)	50	45	40	35	30	25	20	15	10	7	5	4	3	2	1
Employment in industry and services (percent of total)	50	55	60	65	70	75	80	85	90	93	95	96	97	98	99

Introduction

L'Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec Inc. (AEMFQ) remercie l'Assemblée Nationale de la recevoir afin qu'elle puisse partager son expérience et sa connaissance du milieu de la garde éducative en milieu familial.

Nous nous sommes présentées à plusieurs reprises en ces murs pour partager, demander et réclamer des législations respectueuses de notre statut de travailleur autonome.

Nous sommes conscientes que vous, députés, êtes en mesure de légiférer. Nous sommes conscientes que vous le faites de bonne foi, engagés à servir les citoyens du Québec. Nous respectons grandement votre rôle, votre responsabilité.

Nous désirons par contre attirer votre attention sur l'impact de vos décisions lorsque celles-ci touchent le milieu de la garde éducative en milieu familial.

Vos décisions ne touchent pas seulement un lieu, elles touchent une femme éducatrice, son conjoint et ses enfants. Le milieu professionnel de cette éducatrice embrassant sa réalité familiale rend toute législation lourde de conséquences. Ces conséquences sont multiples et souvent non mesurables.

Nous travaillons à démontrer que les droits des uns s'arrêtent là où les droits des autres commencent. Cela s'avère vrai pour ce projet de loi, mais également pour les droits de la clientèle du travailleur autonome versus les droits de ce travailleur.

Le défi de l'équilibre vous revient. Nous espérons que notre mémoire vous offrira de l'information pertinente pour simplifier votre décision.

Étant donné que la majorité des membres de notre Association sont des femmes et que nous ne voulons pas alourdir le texte inutilement, nous avons privilégié la forme féminine dans la rédaction de ce mémoire.

Présentation de l'AÉMFQ

L'Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec Inc. est un organisme à but non lucratif, non subventionné, voué à la représentation des éducatrices et éducateurs en milieu familial, travaillant à la professionnalisation et à la reconnaissance de cette profession.

L'AÉMFQ est une association représentative qui travaille depuis 1997 à la reconnaissance de la contribution de la garde éducative en milieu familial.

L'AÉMFQ est la seule association engagée à la reconnaissance et à la défense du statut de travailleur autonome de l'éducatrice en milieu familial. Riche d'une expérience de près de deux décennies, nous sommes engagées à réitérer les principes qui devraient soutenir le travailleur autonome.

Aujourd'hui, après bien des rebondissements, nous avons le mandat de représenter, conformément à la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables de garde*, les éducatrices en milieu familial reconnues par deux Bureaux coordonnateurs. Après avoir expérimenté la vie associative avec deux modèles syndicaux, elles reviennent aux valeurs fondamentales du travailleur autonome œuvrant en milieu de garde éducative en milieu familial.

Nous soutenons également près de deux cent éducatrices dans une démarche éthique et professionnelle. Le code d'éthique de l'AÉMFQ, adopté en 2001, demeure le guide de l'éducatrice en milieu familial dans la gestion de son service de garde. Ce code est l'outil par excellence de sa démarche de reconnaissance.

Notre vision

L'AÉMFQ est engagée à la reconnaissance de la profession de l'éducatrice en milieu familial et au respect de son statut de travailleur autonome.

Notre mission

L'Association veut fournir un cadre à toute éducatrice en milieu familial sur lequel ses activités professionnelles pourront se baser : un cadre qui soutiendra l'éducatrice aux niveaux légal et administratif et qui offrira toutes les informations pertinentes à sa profession.

L'Association se veut une alliée pour toutes les éducatrices œuvrant seules, comme travailleuses autonomes. Elle se veut une référence de qualité, constamment en recherche et en développement. L'Association sera une force, toujours améliorée, pour l'éducatrice en milieu familial du Québec.

Nos valeurs

*SOLIDARITÉ – RESPECT – TRANSPARENCE – INTÉGRITÉ – AUTONOMIE
PROFESSIONNALISME – ÉQUITÉ*

La vie associative

Notre définition du travailleur autonome :

Le travailleur autonome est un travailleur ayant sa propre entreprise, assumant la gestion complète de celle-ci dans le respect des lois et règlements du secteur d'activités. La gestion de l'entreprise comprend le volet organisationnel et le volet financier.

À ce titre, pour notre organisation, le droit de choisir individuel a toujours été une pierre d'assise de nos actions. Défendre le statut de travailleur autonome, c'est défendre le droit de chacune à faire les meilleurs

choix pour elle et sa famille, sans que cela ne porte préjudice à quelqu'une d'autre de la profession. Nous considérons avec respect le contexte de ses propres choix, ne nous accordant nullement le droit à la critique.

Ceci dit, nous avons représenté, depuis notre fondation en 1997, plus de 8 000 éducatrices dans toutes les régions du Québec et du Canada. Nous avons défendu le modèle « milieu familial » sur toutes les tribunes. Nous avons participé à plusieurs commissions parlementaires, pour aujourd'hui être à nouveau en commission parlementaire sur le projet de loi n° 62.

Les caractéristiques du milieu familial

Le service de garde en milieu familial existe depuis que les parents ont des besoins de garde. Anciennement, ces besoins étaient assumés par l'aînée de la famille, ensuite par un membre de la famille disponible. Aujourd'hui, le service éducatif en milieu familial est une entreprise de services offerts à une clientèle parent en dehors des liens familiaux, mais issue d'une communauté de proximité. Ce type de garde demeure, en 2016, le favori pour les tout-petits.

Le service éducatif en milieu familial est un milieu unique et qui a ses propres caractéristiques :

- Le service est offert à l'intérieur de la résidence privée d'une éducatrice.
- Tous les membres de la famille sont mis à contribution.
- Il y a la présence d'un groupe multi-âge.
- Il implique une relation continue avec l'enfant quotidiennement, mais aussi sur des années.
- Il implique une relation intimiste et sur de longues durées avec le parent.

Le service éducatif en milieu familial est donc une « **cellule familiale élargie** » dans laquelle toutes les responsabilités parentales sont constamment présentes, soient la qualité de l'environnement, la sécurité du milieu, la rencontre des besoins essentiels des membres de la famille, la stimulation des enfants et leur éducation.

De plus, le processus d'accréditation a prévu une procédure pour évaluer les aptitudes de l'éducatrice qui sera reconnue à ce titre.

Le document intitulé *La qualité dans le contexte des services de garde en milieu familial*, écrit par Gillian Doherty, professeure à l'Université de Guelph, de 2003, affirme que ces caractéristiques signifient deux choses :

« Les enfants qui fréquentent un service de garde en milieu familial, leurs familles ainsi que les responsables de garde vivent des expériences distinctes de celles qui se vivent en garderie. Lorsqu'un service de garde offert en milieu familial et un service de garde offert en garderie sont tous deux de bonne qualité, il est normal qu'ils n'aient pas la même allure et que leur fonctionnement, à certains égards, soit très différent. »

M^{me} Gillian Doherty ajoute :

« Les politiques gouvernementales et les réglementations traduisent rarement les différences uniques entre la garde en milieu familial et la garderie. »

La richesse du milieu familial

Le milieu familial est un milieu riche en ressources humaines. Ce milieu est constitué en majorité de femmes qui ont fait le choix de le développer. Ce choix volontaire de s'investir dans l'éducation à la petite enfance témoigne d'une passion qui lui donnera les ressources nécessaires pour développer un milieu de vie où s'épanouiront les enfants.

Plusieurs professionnelles, de milieux différents, ont choisi de développer un tel service. Les diplômées en service de garde optent de plus en plus pour ce type de travail. Être éducatrice en milieu familial est donc un choix réfléchi. Nous avons des femmes de tous les niveaux de scolarité, des femmes possédant d'énormes expériences de vie et toujours en formation continue, dont un minimum est exigé par la loi pour conserver le droit de travailler dans ce milieu.

Les avantages pour l'éducatrice en milieu familial de développer ce type d'entreprise sont de plusieurs ordres. Il permet de :

- créer son revenu;
- être avec ses propres enfants;
- transmettre ses propres valeurs;
- être autonome;
- être son propre « patron »;
- vivre et travailler à son rythme.

Par ce type de travail, l'éducatrice peut ainsi se permettre de développer sa propre qualité de vie et d'organiser sa conciliation travail-famille à l'intérieur de sa propre réalité.

Définition du rôle de l'éducatrice en milieu familial

Être « éducatrice » en milieu familial permet de :

- choisir l'enfant comme priorité de vie;
- mettre tout en œuvre autour de lui pour son bien;
- communiquer et vivre des valeurs profondes;
- se former pour accompagner adéquatement ce petit être en devenir;
- développer des relations chaleureuses avec l'enfant et les membres de sa famille;
- contribuer à une profession;
- contribuer à la société de demain;
- vivre la liberté de chef d'entreprise;
- assumer toutes les responsabilités de ses choix à titre de travailleur autonome;
- créer sa propre conciliation travail-famille.

Bref, l'éducatrice en milieu familial fait le choix professionnel de contribuer à l'épanouissement et au développement de ses enfants et des enfants qu'elle reçoit ainsi que des membres de leur famille. Attention, on ne parle pas ici de préscolarisation, mais bien d'éducation. Elle crée ainsi le concept de la famille élargie où tous ses membres sont invités à leur tour à apporter leur contribution selon leurs propres valeurs. Voilà comment est constituée la mosaïque d'un service de garde éducatif en milieu familial.

Mais l'équilibre entre toutes ces réalités peut être différent d'une personne à l'autre. C'est cet équilibre fluctuant d'une personne à l'autre qui semble poser problème. Maintenir un préjugé défavorable, c'est nier un choix humain, toujours d'actualité. Être au service des siens!

Les services de garde en milieu familial sont une démonstration saisissante du « Vivre ensemble en action ».

L'offre de service

Afin que l'équilibre puisse devenir une réalité dans un milieu familial, il est essentiel que l'éducatrice développe son offre de service tenant compte de ses aptitudes, de son environnement physique, de sa réalité familiale et de la réalité de son environnement social.

De là, elle développera son offre de service qui évoluera en fonction de l'évolution des éléments précédents et des besoins changeants de sa clientèle. Les enfants grandissent, les besoins changent! Voilà pourquoi son autonomie lui est vitale. Par cette autonomie, elle peut ainsi mieux adapter son offre de services spécifiques et offrir de la garde atypique, caractéristique bien spécifique à la garde en milieu familial.

Parce que l'éducatrice doit tenir compte de sa famille, elle doit fixer son offre de service, et à titre de travailleur autonome, gestionnaire de son entreprise, elle le propose à la clientèle. La clientèle à qui convient cette offre de service contractera une entente de services. Ceci est, pour nous, la chaîne normale de l'implantation du système de garde en « milieu familial ».

Avec l'arrivée en 1997 du programme de contribution réduite, nous avons vu peu à peu cette séquence naturelle du milieu prendre un virage important. Nous avons défendu notre point de vue, quelques fois avec délicatesse, quelques fois avec acharnement. Notre expérience a pavé un sentier de résultats, tous arrachés difficilement après bien des années de travail.

Mais nous constatons que nous n'avons peut-être pas réussi à faire reconnaître cette vision de l'éducatrice en milieu familial et de l'importance de permettre à ce milieu de continuer à contribuer selon ses propres caractéristiques.

L'éducatrice n'a jamais pensé œuvrer au sein d'un réseau d'économie sociale, ayant pour seul objectif la qualité du service rendu aux parents : elle se situe plutôt dans un système de libre entreprise de services. Le réseau d'économie sociale des *Centres à la petite enfance* a, selon nous, le défaut d'avoir comme fondation des travailleuses autonomes nullement liées aux principes communautaires tant recherchés de ce réseau. Voici un des premiers éléments du conflit de valeur constituant le nœud de la problématique.

L'autre élément important est le choix que le ministère de la Famille a fait de voir l'éducatrice en milieu familial exclusivement dédiée aux besoins des familles qu'elle reçoit. Pour le Ministère, l'éducatrice doit évacuer ses propres besoins, son propre équilibre, à ce rôle.

La qualité du service en milieu familial

La qualité des services est la priorité des décideurs, des contrôleurs, des acteurs que sont les éducatrices, mais aussi de la clientèle.

Mais qu'est-ce que la qualité des services en milieu familial ?

Est-ce dans la qualité de l'encadrement ? Est-ce dans la qualité du soutien mis à la disponibilité des éducatrices ? Est-ce dans la qualité de la formation qui s'offre à elles ? Est-ce par la variété du programme éducatif mis en place ? Est-ce par la qualité du matériel ? Est-ce par le cadre enchanteur du milieu et de ses belles couleurs ? Est-ce par les relations chaleureuses encadrant l'enfant ? Est-ce par la qualité des relations humaines et chaleureuses qui prennent racine dans un service ? Est-ce par les pleurs de fin de journée lorsque l'enfant ne veut plus quitter ? Est-ce par l'absence de diachylons sur les genoux de l'enfant ?

Sur la question de la garde en milieu familial, Gillian Doherty, principale chercheuse dans le cadre des études « Oui, ça me touche ! », affirme :

« On reconnaît de plus en plus que les services de garde offerts en milieu familial ne sont pas qu'une version modifiée des services de garde offerts en garderie (installations). En fait, la garde en milieu familial est « un mode de garde unique, dotée de caractéristiques qui lui sont propres et qui contribuent et de ce fait au caractère unique de l'expérience et de la qualité auxquelles sont exposés les enfants, les parents et les responsables de garde ». La réglementation et les politiques gouvernementales ne traduisent pas habituellement le caractère unique de la garde en milieu familial, pas plus d'ailleurs que les instruments pour en évaluer la qualité. Beaucoup de ces instruments ont d'abord été conçus pour les garderies et ont été à peine modifiés, si tant est pour la garde en milieu familial. »

De plus, d'autres recherches présentent comme facteurs associés à la qualité les critères suivants :

- La formation : la formation est certes un élément important dans tous les cheminements professionnels. La formation continue a toujours été incluse dans les obligations du système de garde régie que nous connaissons pour la garde en milieu familial. Mais est-ce que le gouvernement a eu un souci de superviser cet aspect essentiel de la qualité ?
- Les conditions de travail : le nombre d'heures imposées à une personne ne peut être sans conséquence sur la qualité du travail d'un individu. Les pauses requises à tout individu lui permettent de se ressourcer.
- La rémunération : est-ce que le seuil de rémunération est adéquat pour la tâche et rend attrayante cette profession essentielle à notre société moderne ? Comme société, nous avons compris que la petite enfance est importante. Que mettons-nous réellement en place pour ces bâtisseurs ?
- La reconnaissance : pour tout individu, outre une bonne rémunération, la reconnaissance professionnelle fera en sorte de son intérêt à développer son expertise et à consacrer sa vie professionnelle à ce domaine.
- La vie associative professionnelle : une occasion d'échange en toute impartialité, à l'abri des jugements et des préjugés qui offre la possibilité, pour chaque praticienne, de recueillir de l'information de qualité qui contribuera à sa formation et sa qualité.

La qualité des services éducatifs en milieu familial est une réalité bien ancrée depuis des décennies. Non seulement la satisfaction de la clientèle en est un témoin puissant, mais les recherches ont confirmé la présence de qualité dans les services éducatifs en milieu familial.

La recherche sur la qualité en contexte des services de garde en milieu familial de Gillian Doherty présente la vision partagée d'un service en milieu familial de qualité, quoiqu'elle précise ceci :

« Beaucoup d'instruments qui évaluent la qualité ont été élaborés au départ en fonction des garderies et on ne leur a apporté, si tant est, que de légères modifications pour les adapter à la garde en milieu familial...
 ...Les besoins d'une personne, ses valeurs et ses croyances, son contexte socioculturel et sa perception de la raison d'être du service de garde sont autant de facteurs qui influencent son jugement par rapport à la qualité du service. »

En 2004, la grille québécoise de l'enquête sur la qualité en est un autre exemple. Les milieux familiaux ont été jugés par rapport aux mêmes critères qu'une installation CPE à la lumière d'un programme éducatif non approprié pour le milieu familial. De plus, la méthode utilisée, qui consistait à réduire à néant tous les efforts dès qu'une exception se constatait, ne peut, à notre avis, définitivement pas évaluer une qualité sur de longues périodes. Nous avons d'ailleurs émis, dès la production du rapport, ces commentaires :

« Comprenez bien que l'AÉMFG ne s'oppose pas à un programme éducatif dans les services de garde en milieu familial, mais exige un programme éducatif adapté au milieu. Car le programme éducatif actuel n'a pas été conçu pour les services de garde en milieu familial et est irréaliste dans ses applications : un programme éducatif pour le milieu familial, oui; mais un programme éducatif respectant les caractéristiques du milieu. De plus, et cette première lecture des résultats de l'étude le démontre, un programme éducatif, des formations et des grilles d'observation qui respectent le milieu et qui sont conçus avec l'aide des véritables experts du milieu. »

À la question suivante posée lors de l'élaboration des conclusions de l'enquête : « Les concepts, indicateurs ou variables sont-ils compréhensibles, suffisamment définis ? » Nous avons répondu ceci, et pourtant, rien n'a été fait pour s'assurer de résultats voulant vraiment reproduire les différentes réalités :

« Les concepts sont compréhensibles. Cependant, concernant le milieu familial, les indicateurs et variables concernant les caractéristiques de celui-ci et pouvant amener une lecture différente des résultats n'ont pas été pris en compte. Cette même lacune se retrouve à la lecture des conclusions. (Les précisions sont annotées dans le texte et dans la grille de lecture du rapport sur le chapitre *La qualité dans les services de garde en milieu familial.*) »

Malgré ce fait, les résultats positionnent les services éducatifs en milieu familial tout près de ceux de l'installation.

Échelle de 1,00 à 4,00	Installation	Milieu fam.	Garderie
Structuration des lieux :	2,89	2,65	2,33
Structuration et variation des activités :	3,02	2,78	2,66
Interaction de l'éducatrice avec les enfants :	2,85	2,78	2,76
Interaction de l'éducatrice avec les parents :	3,18	2,97	2,96

Si on prend en considération qu'au moment de l'étude, le milieu familial recevait, au même titre que tous les autres prestataires de service, une rémunération de 27.85 \$/par jour par enfant et une subvention de 10.41 \$/par jour pour chaque poupon, mais qu'à l'inverse de l'installation ou de la garderie, aucun autre financement n'était accordé pour le financement du personnel, les avantages sociaux du personnel, leur régime de retraite, les frais reliés aux locaux, le matériel nécessaire pour l'application du programme éducatif et les aménagements de la cour extérieure, ces résultats propulsaient le milieu familial à un niveau de qualité supérieur à tous. On peut conclure qu'avec peu, elles font beaucoup plus. Cet écart est d'ailleurs encore considérable.

Annexe A

Ce qui permettait à l'éducatrice en milieu familial de si bien performer dans cette enquête est son engagement personnel et professionnel à sa mission éducative. Cet engagement est le gage par excellence de la qualité de son service combiné à son obligation de rencontrer les critères de satisfaction de sa propre clientèle issue de son environnement. Sa démarche éthique encadre sa pratique et son aptitude à déterminer ses besoins de soutien fera d'elle une professionnelle en action.

Son adhésion à une association professionnelle témoigne également de la qualité de son service. La recherche *Oui ça me touche – Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada*, dirigée également par la professeure Gillian Doherty de l'Université de Guelph nous le confirme.

« Nous avons observé que les responsables de garde en milieu familial étaient plus attentives aux enfants lorsqu'elles avaient l'occasion d'échanger régulièrement avec d'autres responsables de garde par l'entremise d'une association structurée et d'un réseau, ou lorsqu'elles étaient membres d'une association locale de garde en milieu familial ou d'un programme de ressources en matière de garde à l'enfance. De plus, échanger régulièrement avec d'autres responsables de garde en milieu familial était une variable qui prédisait la qualité du milieu de garde tel que mesurée par la GÉSMGMF (grille d'évaluation). »

Depuis 1997, le gouvernement mise sur la « surveillance » de ces éducatrices pour attester de la qualité de son réseau. Son service de soutien pédagogique lui permet d'affirmer mettre tout en place pour que la qualité soit présente.

La visite ayant pour but un soutien pédagogique ne peut quant à elle être efficace seulement si la volonté de l'éducatrice est présente pour accueillir le soutien. Voilà pourquoi ces visites sont sur demande depuis 2005. Une notion toute naturelle : ne peut apprendre que la personne qui souhaite apprendre ou être soutenue. Imposer une telle démarche est pure perte de temps, d'argent et d'énergie. Et affirmer qu'une éducatrice en milieu défavorisé sera continuellement incapable de le recevoir est discriminatoire.

Pour compléter notre évaluation de la qualité, sachez que nous considérons que la qualité ne repose pas du tout sur un système de contrôle. La part du gouvernement ayant trait à la qualité repose sur la normalisation d'une charge de travail souple et raisonnable, sur une rémunération juste et équitable, sur l'établissement d'un système de soutien varié et accessible et sur la promotion de la profession, une profession à la base d'une société en devenir.

La part de l'éducatrice pour la qualité est de faire en sorte que toute sa pratique soit sous le couvert d'une éthique professionnelle sans lacune. Son engagement à une formation adéquate et continue lui permettra de toujours mieux raffiner ses interventions, son programme éducatif et sa capacité à le communiquer constituera le fondement de la qualité au quotidien. Sa capacité à demander de l'information et du soutien suite aux constats des besoins de sa clientèle fera de la qualité une valeur vivante.

Pour ce qui est de la qualité, la part du parent sera de veiller matin et soir à accompagner son éducatrice dans les soins qu'elle prodigue à son enfant. À seconder l'éducatrice en tout temps, à être en communication ouverte pour le bien de l'enfant, lui témoigner confiance et se porter garant de la qualité du service que son enfant reçoit parce que c'est ce qu'il a choisi pour lui. Veiller au grain, est une tâche qui lui revient en premier lieu.

La part de nos experts de la petite enfance est de conseiller les éducatrices tout au long de leur cheminement professionnel. Il est essentiel que ces chercheurs et experts comprennent qu'un seul modèle de soutien ou encore qu'un monopole de services ne puisse convenir à tous les besoins. Il est essentiel qu'il soutienne notre gouvernement au développement d'une multitude d'accès à des services diversifiés et complémentaires. Il est également essentiel pour ceux-ci de comprendre la valeur de tous les intervenants qui accompagnent l'enfant.

Les différents chantiers sur la garde éducative en milieu familial depuis 1997 définissent clairement, l'un après l'autre, que la « normalisation mur à mur » de ce milieu est fort peu viable et que seul un changement de structure redonnant le pouvoir aux véritables acteurs serait la solution viable.

Le programme de la contribution réduite (places subventionnées)

Le système des places à contribution réduite a apporté une toute autre mentalité. L'équilibre a été renversé. Non seulement les droits de gestion de l'éducatrice lui ont été peu à peu retirés, mais le système veut d'abord déterminer l'offre de service que le parent souhaite, et ensuite cette offre de service se cherchera un donneur de service, soit une éducatrice qui en acceptera les règles.

Elle devra en accepter les règles et en assumer, par contre, tout l'aspect financier et les risques reliés à l'entreprise. Les pertes seront à ses frais, et les mauvaises créances, dont le Ministère se fait le complice, devront aussi être assumées en perte de revenus. Et en ce qui a trait à ses avantages fiscaux, qui se résument à déduire ses frais d'opérations, ils se verront réduits d'année en année, ou encore au gré des inspecteurs du ministère du Revenu, tel que les dernières années en témoignent.

Nous sommes convaincues de la bonne volonté du Ministre dans ce système et nous comprenons que le gouvernement ait pour mission de servir sa clientèle, soit les citoyens parents du Québec. Par contre, nous constatons un vif écart entre la réalité du milieu sur lequel ce système s'est bâti et la réalité qu'il impose désormais, et plus fortement encore par ce projet de loi.

Dans le milieu des « centres de la petite enfance » et des « garderies », nous entendions parler de pénurie de main-d'œuvre. Des campagnes de promotion de la profession devaient être planifiées. Jusqu'ici, en milieu familial, aucune campagne n'était requise, car l'offre surgissait naturellement du milieu. De rendre l'offre de service universelle a plongé le « milieu familial » dans la même problématique. Il deviendra plus difficile de recruter les candidats pour donner l'offre de service obligatoire fixée par le Ministre.

La pyramide inversée de l'offre de service nous fait craindre pour la contribution à long terme du « milieu familial » au réseau de garde public. Mais est-ce l'objectif poursuivi ?

Nous croyons que des menaces sérieuses s'instaurent. La première est certes le manque de main-d'œuvre à moyen terme, et la seconde est une baisse de la qualité des services en milieu familial que le remplacement constant des éducatrices crée. La permanence des personnes est un facteur clé d'un service de qualité reconnu, et sera ainsi définitivement compromise. Ce qui, à moyen terme, risque de faire désertier la clientèle vers d'autres modèles, car aujourd'hui, la « qualité » des services est exigée tout comme « l'accessibilité ».

En 2009, nous avons dénoncé ce risque pour la première fois. Il se révèle non seulement encore d'actualité, mais aujourd'hui, nous constatons le début de la fermeture importante de plusieurs milieux de garde en milieu familial.

Au fil des législations, nous avons constaté un souci d'uniformisation et d'imputabilité similaires aux différentes structures de services de garde. Le ministère de la Famille considère comme prestataires de services le CPE, la garderie privée subventionnée et le milieu familial subventionné. Les exigences seront les mêmes d'un milieu à l'autre, mais le financement demeurera totalement différent, ce financement étant basé sur des distinctions fiscales et non sur les exigences législatives et réglementaires.

Ce contexte bien particulier aura définitivement contribué à créer une concurrence déloyale au sein des services de garde et aura stimulé la migration vers la garde privée.

En 1997, le ministère de la Famille et de l'Enfance a vu le jour avec une nouvelle politique familiale axée sur les services de garde. Cette politique amorça un premier virage important de la garde au Québec. Nous en mentionnons qu'un bref résumé.

Les deux mille éducatrices « régies » de l'époque devinrent « accréditées » par ce que l'on appelle aujourd'hui un *centre de la petite enfance* (CPE). Les autres éducatrices ont dû joindre ce réseau, plus ou moins forcées par leur clientèle. Le concept de la *place à contribution réduite* a exercé sur les éducatrices non régies une forte pression. Leur clientèle voulait aussi avoir la possibilité d'obtenir une « place à coût réduit ».

Ainsi, la politique familiale a intégré un réseau de *travailleuses autonomes* sans les consulter dans une structure contrôlée par une tierce partie. De plus, cette tierce partie n'avait nullement les connaissances nécessaires pour travailler conjointement avec le groupe de salariés de leurs installations et les *travailleuses autonomes* qu'étaient les éducatrices en milieu familial.

Un autre élément de cette nouveauté fut l'imposition d'un programme éducatif qui se voulait une réponse à diverses problématiques chez les jeunes. Comme piste d'explication à ces problèmes, des recherches mentionnaient que le manque de stimulation à la petite enfance serait un des facteurs de causes à effets.

Alors, d'un milieu où le rythme quotidien était basé sur les besoins de la famille élargie, le milieu familial a dû s'adapter aux besoins des enfants gardés, et cela, de manière prioritaire. Nous affirmons que ce fut le début d'un type d'institutionnalisation de la famille élargie versus une garde plus conviviale où les valeurs familiales étaient la priorité.

Cette nouvelle politique apportait également un bouleversement majeur dans le milieu de la garde. Le milieu était constitué déjà de garderies privées, de garderies publiques ou dites communautaires ainsi que d'éducatrices en milieu familial.

Les milieux familiaux étaient soutenus jusqu'ici, dans leur travail quotidien, par des agences de garde qui avaient l'unique mission de soutenir et d'être au service des éducatrices en milieu de garde. Pour ce faire, ces agences ont développé des offres de services voulant répondre aux demandes de soutien administratif. Ces agences ont été des entreprises de services très lucratives.

Comme les agences de garde avaient développé un modèle lucratif, les garderies publiques furent invitées à les imiter. Le Centre à la petite enfance (CPE) fut créé, regroupant obligatoirement les deux modèles : garderie publique et agence de garde regroupant dans son organisation un certain nombre d'éducatrices en milieu familial d'un territoire déterminé. La grande distinction de ces CPE fut de modifier la mission de « service aux éducatrices en milieu familial » pour celle de la « supervision et contrôle » de celles-ci.

En 2003, un chantier important était lancé sur les « Scénarios de développement et de financement pour assurer la pérennité, l'accessibilité et la qualité des services de garde. » L'AÉMFQ osa présenter un scénario ambitieux par lequel le gouvernement ferait une modification majeure du système de garde en milieu familial et pour lequel il obtiendrait une économie substantielle et récurrente. L'économie en 2003 représentait plus de 60 millions de dollars.

Dans la même année, considérant que des milliers d'éducatrices en milieu familial, regroupées significativement et dénonçant les iniquités de traitement d'un CPE à l'autre, le gouvernement fut dans l'obligation de réviser la législation sur leur statut de travail et des droits qui en découlaient. Le gouvernement adopta donc, en décembre 2003, le projet de loi n° 8, reconnaissant le statut de travail autonome de l'ÉMF et, du même coup, son droit à la vie associative.

Par contre, à l'occasion de la Commission parlementaire sur le projet de loi n° 8, nous affirmions que les éducatrices et éducateurs en milieu familial obtenaient le statut de *travailleur autonome*, mais que dans les conditions d'exercice de leur profession, nous constatons que les privilèges du statut de *travailleur autonome* étaient réduits à la possibilité d'avoir des déductions fiscales de plus en plus réduites elles-mêmes. Nous affirmions que pour que le statut de travailleur autonome puisse vraiment être reconnu à ce titre, il fallait que la pratique suive la déclaration.

Une première étape fut consentie : le droit au remplacement fut accordé aux travailleurs autonomes. Fini le temps d'avoir l'obligation d'être présente en tout temps dans les lieux de garde. Quelques assouplissements réglementaires furent également apportés.

En février 2004 un comité AÉMFQ-Ministère fut mis sur pied afin d'échanger sur les dossiers d'intérêts communs en vue d'accroître l'accessibilité et la flexibilité des services de garde.

En 2005, le projet de loi n° 124 fut déposé en réponse à la consultation sur le développement et la pérennité des services de garde et sonna le glas d'un changement long et insidieux pour le réseau de la garde en milieu familial.

Le modèle que nous avons proposé ne fut pas retenu, mais une réorganisation était tout de même faite de la supervision de la garde en milieu familial. Le projet n'ira pas aussi loin que prévu dans sa réforme, mais aura tout de même un impact important sur les CPE.

Le projet de loi mit en place les « bureaux coordonnateurs » de la garde en milieu familial (BC), organismes qui devaient être indépendants des CPE. Au final, les CPE obtiendront la gestion des BC, mais développeront une mission indépendante à celle du CPE, avec des règles plus précises sur l'encadrement à porter aux milieux familiaux. On n'aura malheureusement pas considéré important d'inclure les travailleurs autonomes dans la gouvernance de ces structures. On mettait fin à la diversité obligatoire de tous les CPE.

Est-ce que cette transformation eut un impact sur la santé financière des CPE ayant perdu le contrôle de milieux familiaux ? Nous n'avons pas de chiffres l'attestant, mais compte tenu de la motivation première de la diversification, c'est-à-dire les surplus financiers faits par les anciennes agences, il est raisonnable d'y voir une cause à effet. Est-ce que des mesures spécifiques à ce risque furent évaluées ? Avons-nous, dans cette situation, le début des problématiques d'aujourd'hui ?

Le projet de loi n° 124 apporte donc un correctif important et vital pour le respect de la garde en milieu familial. Le programme éducatif fait place au concept de « démarche éducative » qui aura pour but :

- de favoriser le développement global de l'enfant en lui permettant de développer toutes les dimensions de sa personne, notamment sur les plans affectif, social, moral, cognitif, langagier et moteur;
- d'amener progressivement l'enfant à s'adapter à la vie en collectivité et de s'y intégrer harmonieusement.

Cette démarche comprend également des services de promotion et de prévention visant à donner à l'enfant un environnement favorable au développement de saines habitudes de vie et de comportements qui influencent de manière positive sa santé et son bien-être.

Par sa définition, la démarche englobe les orientations du précédent programme éducatif, mais donne également une meilleure orientation plus globale et proche du réel rôle de l'éducatrice qui doit, par le jeu, permettre à l'enfant des apprentissages positifs. Cette démarche enterre définitivement les concepts de « gardiennage » par les prestataires de services.

Nous avons pensé que cette Loi permettrait à l'éducatrice en milieu familial d'être un réel partenaire de la mission éducative par l'élaboration de sa propre démarche en tenant compte de son propre environnement ainsi que de ses propres valeurs.

Nous constatons avec le recul que l'adoption de cette loi ne fut qu'un nouvel élan à l'institutionnalisation des milieux de garde éducatifs en milieu familial en dépouillant ceux-ci, un à un, de leurs caractères distinctifs. Le mémoire présenté en 2005 avait souligné :

« La mise en œuvre de cette Loi demandera beaucoup de rigueur pour préserver son esprit, car les pièges du passé risquent de nous en éloigner. »

En 2007, cette radicalisation institutionnelle commença à se concrétiser. Le gouvernement nous surprit à vouloir associer les milieux de garde éducatifs du milieu familial à différentes législations. Le projet de loi n° 9, *Loi sur la sécurité des personnes dans certains lieux et modifiant la Loi sur la sécurité dans les sports* associa nettement un service de garde à titre de service public eu égard à la présence d'armes à feu. Une fissure nette se démontrait avec le statut de travailleur autonome, et ses droits liés au caractère privé du milieu familial.

En 2009, un dénouement majeur se fit pour la garde en milieu familial. Les associations syndicales, en désaccord avec la législation de 2003 et le mode de vie associative accordée aux ÉMF, contestèrent auprès des tribunaux.

Le jugement rendu affirmait que les éducatrices en milieu familial n'étaient pas reconnues à titre de travailleur autonome et invalidait la loi n° 8. Son inverse, le statut de salarié, était donc la conclusion normale pour la nouvelle dénomination de leur statut. Le jugement invitait le gouvernement à revoir sa législation. Cette même conclusion de « salariées » a fait son chemin et a été reconnue par le ministère de la Famille pendant quelques mois.

Cette courte période de temps aura suffi pour permettre à l'option de la syndicalisation de s'imposer et de promettre aux éducatrices les mêmes avantages que ceux du salarié. Par la suite, nous avons constaté un autre virage tout à fait inattendu, la Loi serait modifiée, et les éducatrices demeureront travailleurs autonomes!

Le projet de loi n° 51 offrira la vie syndicale comme modèle de vie association en plus de celle déjà en place. La loi, outre une compensation financière très peu significative en guise de protections sociales, changera très peu les conditions de travail de l'ÉMF de l'ancienne loi de 2003. Ce projet de loi prévoit que les éducatrices qui auront demandé la syndicalisation, et qui l'auront obtenue, ne pourront avoir le droit d'en sortir. Ce projet de loi n° 51 confine, dans les faits, le gestionnaire d'entreprise avec très peu de prises sur ses futures options. Une définition complète des obligations et droits aurait été requise considérant le maintien du statut de travailleur autonome dans un contexte de garde subventionnée et syndiquée.

En 2011, les premières ententes collectives se signeront en semant la désolation. Les promesses et les espoirs déçus seront accrus par celle d'être prise au piège. Les promesses seront reportées pour une prochaine entente collective.

En 2016, le processus du renouvellement des ententes bonifiera un revenu bien au-dessous des attentes et encore plus loin du rattrapage attendu. Cette situation se poursuivra malheureusement jusqu'au 31 mars 2019.

En 2017, ou un peu avant, verrons-nous peut-être décrit, dans une législation, la définition du gouvernement et de son ministère de la Famille du statut de travailleur autonome ? Le projet de loi actuellement à l'étude ne nous fournirait-il pas cette définition tant attendue ?

Projet de loi n° 62, Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements religieux dans certains organismes, article 8, dernier paragraphe :

Pour l'application du présent chapitre, sont également des membres du personnel d'un organisme, une personne reconnue à titre de responsable d'un service de garde en milieu familial subventionné en vertu de la Loi sur les services éducatifs à l'enfance et les personnes qu'elle dirige.

Le travailleur autonome œuvrant dans le réseau de la petite enfance serait un simple membre du personnel de l'organisme l'ayant reconnu à titre de responsable de service de garde ?

Non seulement nous soulignons, avec tout respect, une vision fort réductrice du statut de travailleur autonome, mais affirmons voir ici les motifs de la nouvelle situation du réseau éducatif d'aujourd'hui.

Nous sommes convaincues que cette définition ne tiendrait pas l'analyse dans une éventuelle nouvelle contestation juridique. Nous sommes désolées de constater le peu de considération accordée aux éducatrices en milieu familial qui furent la pierre d'assise du réseau éducatif d'aujourd'hui. Rappelez-vous que le réseau s'est d'abord bâti sur une contribution du milieu familial. En 1997, l'offre globale des places en service de garde était offerte à 87 % par les éducatrices en milieu familial.

En 2019, à la fin des ententes collectives, oserons-nous au moins permettre aux travailleurs autonomes de reprendre le contrôle de leur vie associative ? Oserons-nous permettre aux travailleurs autonomes de faire leurs propres choix ? Permettrons-nous au concept d'autonomie de prendre place dans la vie professionnelle des travailleurs autonomes que sont les éducatrices en milieu familial ?

L'encadrement réglementaire de la garde éducative en milieu familial

Les changements réglementaires, quant à eux, démontrent nettement la tangente de travail et la vision du ministère de la Famille d'associer tous les types de garde à une mission unique. Le libellé les nomme tous maintenant à titre de « prestataires de services » et devront uniformément être engagés à donner l'offre de service déterminée par le ministre de la Famille.

En 2008, le changement réglementaire du 4 juin apporta des changements, encore une fois majeurs, parce qu'ils ouvraient nettement à modifier le portrait de la garde en milieu familial. Pour une première fois, une éducatrice pouvait demander le statut de demi-privé.

Pour la première fois, la réglementation ouvrait nettement la porte à la garde privée.

Le visage de la garde en milieu familial au 1 ^{er} novembre 2008		
La garde régie et « subventionnée »	La garde « régie »	La garde « non régie »
Demande de reconnaissance Demande <u>de subvention par contrat</u> Demande de reconnaissance de l'assistante Surveillance du BC Soutien pédagogique par le BC sur demande Ratio permis : 1 à 9 dont maximum 4 poupons Tarif autorisé : 7 \$ / jour Services <u>supp.</u> : réglementés ou interdits Offre de service <u>choisi par le BC par contrat</u> Chang. à l'offre de service : <u>approbation du BC</u> Congé et vacances : <u>approbation du BC</u> Chang. aux congés : <u>soumis pour approbation</u> Conciliation travail/famille : aucune sauf par le droit au remplacement	Demande de reconnaissance Demande de reconnaissance de l'assistante Surveillance du BC Soutien pédagogique par le BC sur demande Ratio permis : 1 à 9 dont maximum 4 poupons Tarif autorisé : tarif choisi par l'éducatrice Services <u>supp.</u> : choisi par l'éducatrice et parents Offre de service choisi par le BC à la reconnaissance Chang. à l'offre de service : avis écrit au BC et client Congé et vacances : par avis à la clientèle Chang. aux congés : prévu au contrat avec clientèle Conciliation travail/famille : selon ce qui est prévu au contrat avec parent	Demande de permis au municipal (au besoin) Surveillance par les parents utilisateurs Soutien pédagogique au choix et à l'endroit choisi Ratio permis : 1 à 6 pour une personne Tarif autorisé : tarif choisi par l'éducatrice Services <u>supp.</u> : choisi par l'éducatrice et parents Offre de service choisi par l'éducatrice Chang. à l'offre de service : par avis écrit ou contrat Congé et vacances : par avis à la clientèle Chang. aux congés : prévu au contrat avec clientèle Conciliation travail/famille : selon ce qui est prévu au contrat avec parent
Clientèle : <u>Choix mais p/r liste d'attente régionale</u> Absence : <u>obligation de remplacer pour être payé</u> Programme éducatif : <u>Approbation du BC</u> Choix de l'aménagement : <u>Approbation du BC</u> Code d'éthique : optionnel Reconnaissance de l'ancienneté : aucune Risque financier : à la discrétion du BC A la moindre infraction le BC peut retirer toutes les places PCR Recours : plaintes au Ministère (aucune garantie de correction) Recours : Au TAQ pour la reconnaissance Recours : Petites créances seulement pour la partie parentale de la subvention	Clientèle : Choix de l'éducatrice Absence : payable selon contrat avec parents Programme éducatif : <u>Approbation du BC</u> Choix de l'aménagement : <u>Approbation du BC</u> Code d'éthique : optionnel Reconnaissance de l'ancienneté : dans tarif Risque financier : mauvais payeur Recours : Au TAQ pour la reconnaissance Recours : Petites créances un juge statuera le montant à recevoir	Clientèle : Choix de l'éducatrice Absence : payable selon contrat avec parents Programme éducatif : Au choix de l'éducatrice Choix de l'aménagement : décision de l' <u>enfant</u> Code d'éthique : optionnel Reconnaissance de l'ancienneté : dans tarif Risque financier : mauvais payeur Recours : Petites créances un juge statuera le montant à recevoir
Les nouveautés ou futures nouveautés fortement appréhendées sont <u>soulignées</u> !		

Portant un regard sur ce passé, nous nous demandons si les pierres ne se placent pas peu à peu pour inciter un plus grand nombre d'éducatrices vers la garde privée.

2008 fut également le moment où le Ministère proposa son premier modèle d'entente de services. Il avait pour objectif de fixer les différentes tarifications demandées par les éducatrices en milieu familial. Ce modèle de contrat était accompagné d'une entente de services entre le BC et l'éducatrice en milieu familial. Le BC se voyait octroyer le pouvoir de modifier le nombre de places au permis de l'éducatrice suite à la moindre variante de l'offre de service. L'éducatrice se voyait plongée dans un flou total et voyait son entreprise se développer sans aucune assurance de pérennité.

Au même moment, le Ministère proposait un modèle de contrat encadrant la relation contractuelle entre l'éducatrice en milieu familial et son client.

Malgré plusieurs tentatives infructueuses de l'imposer par voie législative, nous voyons le Ministère revenir à la charge au gré des changements ministériels. Le retrait du projet de loi n° 27 intitulé *Loi sur l'optimisation des services de garde éducatifs à l'enfance subventionnés* n'est sûrement que partie remise.

En 2014, un autre changement réglementaire porta un coup franc, non seulement au pouvoir de gestion et d'organisation du travailleur autonome, mais dans la possibilité de l'éducatrice d'investir tout son potentiel dans son entreprise.

La réglementation retira ni plus ni moins le droit de remplacement aux éducatrices en milieu familial obtenu en 2003. La nouvelle lourdeur administrative, compte tenu de la réalité du milieu familial, rend pour ainsi dire peu probable le remplacement occasionnel et ponctuel d'une éducatrice en milieu familial.

Par l'application pour la remplaçante occasionnelle des mêmes exigences que celles demandées pour l'assistante, dont une formation d'au moins 12 heures portant sur le développement de l'enfant, le remplacement déjà souvent difficile, devient très complexe.

Nous avons constaté un net recul par rapport aux correctifs apportés en 2005 pour lesquels le Premier Ministre Jean Charest soulignait avec fierté les améliorations.

Annexe B

La consultation fractionnée

En octobre 2013, la ministre de la Famille a mis sur pied le Chantier sur la qualité et la pérennité des services de garde et sur l'optimisation de leur financement, ayant pour mandat de poser un diagnostic sur la situation actuelle eu égard à la gouvernance et au mode de financement des CPE et des BC. Il visait également à proposer des pistes de solution permettant d'optimiser les sommes investies dans le réseau, tout en assurant la qualité et la pérennité de l'offre de service des prestataires.

Seulement deux associations, de même que deux ministères, ont pris part aux travaux du Chantier :

- l'Association québécoise des centres de la petite enfance;
- le Conseil québécois des services de garde éducatifs à l'enfance;
- le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire;
- le ministère de la Famille.

Le rapport du Chantier sur la qualité et la pérennité des services de garde et sur l'optimisation de leur financement a été déposé en décembre 2013.

Quelle ne fut pas notre surprise de lire la lettre du Conseil québécois des services de garde éducatifs à l'enfance en date du 4 novembre 2014! Dans cette correspondance, le Conseil québécois demandait plus de pouvoir et de financement aux BC, car à leurs dires, la solution pour la pérennité des services était menacée par l'utilisation inappropriée des subventions par les éducatrices en milieu familial.

À la recherche de solutions, les associations de CPE, ne souhaitant pas voir leur propre organisation subir des changements majeurs, rejettent toute la responsabilité des problèmes du réseau exclusivement sur la garde en milieu familial. Le syndrome de la chaise vide cachée derrière les portes closes des maisons privées fit la une des médias.

Nous dénonçons cette attitude qui manque totalement d'objectivité. Mais cette sortie démontre nettement la capacité des Bureaux coordonnateurs, représentés dans ce cas ci par le Conseil québécois, de considérer les spécificités de la garde en milieu familial autrement que par la lorgnette de leurs propres intérêts.

Nous avons fait la démonstration du long cheminement d'une vision déficiente de notre réseau éducatif.

En 1997, les éducatrices en milieu familial, principaux acteurs à cette époque, ont adopté les principes de la nouvelle politique des places subventionnées. Elles ont adopté le principe « une chance égale pour tous les enfants du Québec ». Elles ont soutenu la création d'un réseau qui aujourd'hui fait la fierté des Québécois.

Par contre, au nom de la pérennité de ce réseau, la bataille de la justesse des propos et de la compétence a pris le dessus sur la vision à long terme. Le réseau s'est cristallisé dans une attitude rigide excluant tout ce qui s'y opposait. Une seule manière de faire et de voir était devenue la norme.

Pour les éducatrices en milieu familial, œuvrant dans une rivière sans cesse secouée par des changements environnementaux, la situation est devenue insoutenable.

Notre Association a présenté des mises en garde, a informé le gouvernement des risques de ces éternelles modifications législatives et réglementaires toujours à leur détriment.

En 2009, avec l'adoption de la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables de garde*, nous avons vu une première vague de mutation de services de garde en milieu familial régie vers la garde privée. Des éducatrices de métier, compétentes, autonomes et fières d'être à la barre de leur service ont refusé d'être syndiquées malgré elles, la formule Rand de 1946 étant pour elles inacceptable.

Depuis cette date, nous avons vu partir, une à une, des collègues vers cette garde privée. Les conditions fiscales ne discriminant plus le type de garde, offrait désormais un autre choix viable pour ces travailleuses autonomes.

En parallèle, nous voyons les Bureaux coordonnateurs reconnaître de nouvelles éducatrices en milieu familial pour offrir les places subventionnées délaissées.

Considérant les critères établissant la « qualité des services » en milieu familial que nous avons exposée, nous sommes en position d'affirmer que le réseau de la garde privée en milieu familial s'est construit sur l'expertise de centaines d'éducatrices de métier qui ont constitué le réseau éducatif tant chéri.

Faire la dénonciation de l'abondance et de la non-qualité des services de garde privés sur le seul argument du manque de supervision de ceux-ci démontre une faiblesse argumentaire regrettable.

La situation actuelle présentant des places vacantes dans tous les types de milieux : CPE, garderies privées subventionnées et non-subventionnées, milieux familiaux subventionnés et milieux familiaux privés, démontre seulement une surabondance d'offres de service.

Même si, de premier abord, il est fort regrettable que des milieux de bonne qualité souffrent de cette situation en créant des pressions économiques difficiles, le côté positif est que le parent « client » soit redevenu le maître de ses choix.

Tous les services de garde éducatifs se doivent désormais d'ajuster et de bonifier au besoin leur offre de service afin de rencontrer les besoins de la clientèle. Fini le monopole d'une offre de service unique!

Les notes explicatives du projet de loi stipulent, dans le dernier paragraphe :

« Finalement, des mesures particulières dans le domaine des services de garde éducatifs à l'enfance sont prévues afin de s'assurer notamment que l'admission des enfants ne soit pas liée à l'apprentissage d'une croyance, d'un dogme ou de la pratique d'une religion spécifique et que les activités organisées par les prestataires de services de garde subventionnés soient exemptes d'apprentissage à caractère religieux ou dogmatique. »

L'introduction du projet de loi nous semble tout à fait cohérente avec la pratique éthique véhiculée par l'AÉMFQ. Par contre, la lecture de certains articles de loi nous questionne grandement. Nous vous présentons ici nos observations ainsi que nos interrogations.

Article 8, dernier paragraphe :

Pour l'application du présent chapitre, sont également des membres du personnel d'un organisme, une personne reconnue à titre de responsable d'un service de garde en milieu familial subventionné en vertu de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance et les personnes qu'elle dirige.

Commentaire :

Il est de notre compréhension très maladroit d'assujettir la responsable d'un service de garde en milieu familial ainsi que les personnes qu'elle dirige à titre de « membres du personnel » d'un organisme.

Devons-nous constater, dans ce nouveau libellé, la concrétisation de la vision institutionnelle du ministère de la Famille ?

Article 10, derniers paragraphes :

L'accommodement doit être raisonnable, c'est-à-dire qu'il ne doit imposer aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, au respect des droits d'autrui, à la santé ou à la sécurité des personnes, à ses effets sur le bon fonctionnement de l'organisme ainsi qu'aux coûts qui s'y rattachent.

Un accommodement ne peut être accordé que si le demandeur a collaboré à la recherche d'une solution qui satisfait au caractère raisonnable.

Commentaire :

Considérant que la question de l'accommodement recherché est à l'origine même de l'entente de service éducatif en milieu familial, nous ne voyons pas la pertinence d'assujettir l'éducatrice à l'obligation de répondre à des demandes d'accommodements.

Le législateur souhaite-t-il en l'assujettissant à cette loi, l'obliger à modifier son offre de service, l'organisation de son service, tout en lui imputant les frais reliés à une demande d'accommodement ? L'esprit même de cette loi, soit le respect des droits individuels, serait-il enfreint ? Ne viendrait-on pas passer outre son statut de travailleur autonome ?

Article 11 : premier paragraphe

Lorsqu'une demande d'accommodement pour un motif religieux par un membre du personnel implique une absence du travail, doivent être plus spécifiquement considérées :

Commentaire :

« ... implique une absence du travail », cette précision démontre à elle seule l'application difficile pour l'éducatrice en milieu familial.

Pour l'éducatrice en milieu familial, on ne peut constater d'absence du travail tel qu'entendu usuellement sur le marché du travail. Pour celle-ci, on parle de remplacement ou de fermeture. Viendra-t-on mesurer le nombre de fermetures et ses motifs ? Vient-on d'ouvrir une brèche pour du contrôle accru des décisions de fermetures de l'éducatrice ? Si le passé est gage d'avenir, nous pouvons affirmer que tel sera le cas.

Par contre, pour la personne qu'elle dirige, il pourrait y avoir « absence au travail »... La note explicative au projet de loi semblait destiner la loi à la clientèle du milieu, mais est-ce que cette loi pourrait s'appliquer au bénéfice de l'employé de l'éducatrice en milieu familial ? L'éducatrice en milieu familial, membre du personnel, devrait-elle consentir à des accommodements pour la personne qu'elle dirige, elle aussi membre du personnel ? La confusion s'installe.

Article 14 :

Il appartient à la personne qui exerce la plus haute autorité administrative sur les membres du personnel visés aux chapitres II et III de prendre les moyens nécessaires pour assurer le respect des mesures qui y sont prévues.

Commentaire :

À lumière de ce projet de loi, nous comprenons que l'éducatrice en milieu familial et les personnes qu'elle dirige (plus précisément qu'elle emploie) sont assujetties. En conséquence, cet article donne le pouvoir décisionnel de l'accommodement à la plus haute autorité administrative de l'organisme.

Pour une éducatrice en milieu familial reconnue par un Bureau coordonnateur, dont un Centre à la petite enfance est responsable, le président du conseil d'administration du CPE serait la plus haute instance décisionnelle ?

Au final, l'accommodement d'un parent utilisateur serait accordé ou non par une autorité autre que la propriétaire, travailleuse autonome du service de garde en milieu familial. Son offre de service défini par l'entente contractuelle pourrait se voir modifiée en cours d'entente suite à une nouvelle demande après la signature ?

Article 17 :

L'article 97 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :

« 9^o refuse ou néglige de se conformer aux dispositions de l'article 90.1 ou d'une directive donnée par le Ministre en vertu de cet article. ».

Considérant que l'article 97 stipule que :

« Le Ministre peut annuler ou diminuer la subvention consentie ou suspendre, en tout ou en partie, son versement si son bénéficiaire : » refuse ou néglige de se conformer à ces nouvelles dispositions... »

Nous en concluons que l'application de cette nouvelle loi sera encore une fois complexe pour le milieu familial et source de complexité au niveau du contrôle exercé par le Bureau coordonnateur sur celles-ci.

Résumé du mémoire

La garde en milieu familial est un mode de garde spécifique avec ses propres caractéristiques. Les critères de qualité reliés à ce type de garde lui sont également propres. Nous avons la conviction que la garde en milieu familial répond à une clientèle spécifique et qu'il doit continuer d'être une option pour les familles du Québec.

Le projet de loi n° 62 est une nouvelle atteinte à son statut de travailleur autonome. Non seulement ce projet de loi la définit à titre de « membre du personnel », mais la dépossède de la responsabilité décisionnelle de son offre de service en la confiant à la plus haute instance décisionnelle de l'organisme, soit le président du conseil d'administration du Centre à la petite enfance.

Notez également que la Loi de la protection du consommateur, régissant une entente de service entre l'éducatrice en milieu familial et son client, serait également handicapée par cette nouvelle loi.

La gestion d'un service de garde demande de la planification, de la préparation et de la disponibilité pour l'ensemble des familles utilisatrices. La question des accommodements est faite au moment du choix du service et de la signature de l'entente.

Considérant que l'objectif présenté en notes explicatives au projet de Loi, soit :

« Finalement, des mesures particulières dans le domaine des services de garde éducatifs à l'enfance sont prévues afin de s'assurer notamment que l'admission des enfants ne soit pas liée à l'apprentissage d'une croyance, d'un dogme ou de la pratique d'une religion spécifique et que les activités organisées par les prestataires de services de garde subventionnés soient exemptes d'apprentissage à caractère religieux ou dogmatique. »

...il semble fort inutile d'alourdir la réglementation concernant les services de gardes en milieu familial. Cet alourdissement ne rencontrerait nullement l'objectif poursuivi.

Recommandation :

Considérant que l'éducatrice en milieu familial est engagée au bien-être et à la sécurité des enfants qu'elle reçoit :

Considérant que l'éducatrice en milieu familial applique un programme éducatif et non un programme d'endoctrinement :

Considérant que le libellé du projet de loi n° 62 par rapport à la réalité du milieu familial est flou et incompréhensible dans une version appliquée :

nous recommandons le retrait complet de l'assujettissement de l'éducatrice en milieu familial à cette Loi.

Nous constatons la nécessité d'une plus grande compréhension du statut de travailleur autonome et d'une plus grande sensibilité à ce statut par rapport à la législation et à sa réglementation. Il est primordial que le statut de *travailleur autonome* conserve ses responsabilités ainsi que les droits de gestion relatifs à ce statut.

La possibilité d'offrir des accommodements nous a été présentée comme une possible barrière à l'emploi pour certains immigrants. Pour le milieu familial, l'interdiction de porter des signes religieux aurait le même impact, soit l'impossibilité pour certaines femmes d'intégrer un milieu professionnel au service de la petite enfance. Pourtant, un service de garde en milieu familial repose sur les réalités du milieu spécifique de la famille à l'intérieur d'une communauté précise.

Le choix de fréquenter un service de garde en milieu familial est incontournable avec l'adhésion ou non des valeurs présentes dans le dit service de garde. L'enfant n'est pas endoctriné lorsqu'il fréquente un service de garde éducatif en milieu familial, il est parmi les siens.

Plus précisément, un voile ne devrait jamais être un signe d'incompétence. Le choix individuel de la femme, de l'éducatrice, devrait être respecté et cela, peu importe la motivation. Le respect est une valeur qui doit être donnée sans condition. Voilà comment nos valeurs guident notre vie associative et notre vie professionnelle.

Nous concrétisons au quotidien le « Vivre ensemble ».

ANNEXE A

Grandir en qualité

Le rapport d'enquête de la recherche sur la qualité des services a été déposé le 4 juin 2004 à l'Assemblée Nationale par Madame la ministre Carole Thériault.

Cette étude visait à mesurer le niveau de qualité des services de garde régis du Québec, soit les installations de cpe, le milieu familial et les garderies privées offrant des places à contribution réduite. Pour connaître cette mesure, 120 items ont été sélectionnés, tous en accord avec les principes du programme éducatif, et ont ensuite été inscrits dans des échelles d'observation (5 échelles, soit pouponnière et enfants de 18 mois à 5 ans pour les installations de cpe et les garderies privées et un échelle multi-âges pour le milieu familial) afin d'être quantifiés pour des données statistiques. Vous pouvez les consulter sur le site www.messfq.gouv.qc.ca, rubrique des outils pour évaluer la qualité des services de garde. Ce processus de recherche était entièrement sous la gouverne et la supervision de l'Institut de la Statistique du Québec, www.stst.gouv.qc.ca, rubrique enquête québécoise sur la qualité des services de garde éducatifs.

Les résultats des scores obtenus par chacun des services ont été comptabilisés et qualifiés sur une échelle de 1 à 4 : 1, à 1,49 : très bas; 1,50 à 1,99 : bas; 2,00 à 2,49 : moyen bas; 2,50 à 2,99 : moyen élevé; 3,00 à 3,49 : élevé et 3,50 à 4,00 : très élevé.

Les résultats, pour l'ensemble des services éducatifs du Québec, se situent entre 2,50 et 2,99, soit moyen élevé. Seuls les services en pouponnière dans les installations de cpe obtiennent un résultat de 3,05, ce qui les met à peine au seuil d'une qualité élevée.

En ce qui concerne le milieu familial, le score est de 2,75 soit entre les garderies privées 2,62 et 2,58 et les installations 2,93. Tenant compte de la définition même d'un milieu familial, soit un service éducatif offert par une éducatrice sans formation obligatoire préalable, oeuvrant dans sa résidence familiale et assumant, de par son statut de travailleuse autonome, toutes les charges et responsabilités inhérentes à son service, les éducatrices en milieu familial peuvent dire BRAVO !!! En effet, les éducatrices en milieu familial prouvent que leurs services sont équivalents en qualité aux autres services éducatifs et elles peuvent revendiquer, au même titre que les éducatrices des autres services, la reconnaissance professionnelle qui leur est due.

Il va de soi, et cette étude le met en évidence, que nos services, tout comme les autres services, doivent travailler à l'amélioration de la qualité, parce que la qualité est une exigence fondamentale et non négociable. C'est pourquoi, les éducatrices en milieu familial seront invitées à s'inscrire dans une démarche continue d'amélioration de la qualité des services. Cet engagement d'amélioration de la qualité, tel que proposé par la ministre Thériault le 28 mai dernier, se veut un processus positif basé sur une démarche pédagogique d'appropriation de savoirs, savoirs faire et savoirs être et non un processus coercitif et punitif.

C'est pourquoi, ni l'enquête Grandir en qualité, ni le Plan d'amélioration continue de la qualité proposés par la Ministre ne peuvent être utilisés par les responsables de cpe pour exercer sur les éducatrices en milieu familial un contrôle et une surveillance abusifs ou encore pour exiger des formations supplémentaires qui ne respectent pas la réglementation.

Souhaitant que cette courte information réponde à vos questions à ce sujet.

ANNEXE B



Québec, le 10 mai 2005

Madame Nathalie D'Amours
Directrice générale
Association des éducatrices et éducateurs
en milieu familial du Québec
1287, rue Saint-Paul
Québec (Québec) G2E 1Z2

Madame la Directrice générale,

J'ai bien reçu votre lettre du 11 avril dernier, ainsi que la copie de la lettre adressée à madame Dominique Bélanger, du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, dans lesquelles sont exposés vos points de vue sur la situation des éducatrices en milieu familial.

Je vous suis reconnaissant d'avoir porté ces propos à mon attention. Soyez assurée qu'ils contribuent à alimenter ma réflexion.

Depuis l'adoption de la Loi 8 en décembre 2003, nous avons mis de l'avant plusieurs mesures qui ont été accueillies favorablement par vos membres, notamment :

- ◆ Nous avons proposé des améliorations concernant le remplacement occasionnel des éducatrices;
- ◆ Nous avons allongé la période de suspension volontaire de la reconnaissance lors de congés de maladie, de maternité ou d'adoption, la faisant passer de 6 mois à un an;
- ◆ Nous avons instauré un service de médiation dans les cas de conflit entre une personne responsable d'un service de garde en milieu familial et son centre de la petite enfance;
- ◆ Par ailleurs, en février 2005, nous informions les responsables en services de garde en milieu familial de la hausse du taux de rétribution de 0,50 \$, ce qui la portera à 24,50 \$ par jour par enfant avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005. Les versements de cette rétribution majorée débiteront en mai 2005, et les arrérages seront versés à cette date.

Aussi, un Comité de suivi AEMFQ-Ministère a été mis sur pied en février 2004 pour permettre un meilleur échange sur les dossiers d'intérêt commun en vue d'accroître l'accessibilité et la flexibilité des services de garde, toujours dans le respect de la capacité financière de l'État.

Finalement, dans le cadre des travaux sur la modernisation de la loi, le ministère a consulté l'AEMFQ et a pris bonne note des commentaires faits en ce sens. Des progrès ont déjà été réalisés. Nous sommes convaincus que l'exercice de modernisation de la loi saura apporter d'autres éléments de solutions pouvant satisfaire les demandes de vos membres.

Comme votre dossier relève de la compétence de ma collègue et ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, madame Carole Théberge, je lui transmets copie de votre envoi afin qu'elle puisse y apporter le suivi approprié.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice générale, l'expression de mes meilleurs sentiments.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jean Charest', with a large, stylized initial 'J' and 'C'.

Jean Charest

