



**Regroupement des  
centres de la petite enfance  
de la Montérégie**

**Position du Regroupement des centres de la petite enfance de la  
Montérégie sur certains aspects du projet de loi no 124  
Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance**

**Présenté à**

**la Commission des affaires sociales**

**Novembre 2**

**Madame Claudette Pitre-Robin, directrice générale, RCPEM**

**Madame Diane Delisle, directrice du CPE L'Amibulle et présidente du conseil d'administration du RCPEM**

**1. Présentation**

**2. Introduction**

**3. 3.1 Le gaspillage engendré par l'adoption du Projet de Loi 124**

**3.2 Proposition de consolidation et de restructuration du réseau**

**4. Le centre de la petite enfance**

**4.1. Son rôle**

**4.2. Sa mission éducative**

**5. L'État deviendrait-il le véritable employeur du réseau?**

**6. Conclusion**

# TRANSFERT DU VOLET FAMILIAL

Échos sur le gaspillage engendré par l'adoption  
du **Projet de Loi 124**

## Plan de la présentation

- Les dépenses déjà effectuées dans les CPE pour la gestion administrative et pédagogique du volet milieu familial
- Les conséquences économiques de la fermeture du volet familial dans les CPE
- Les nouvelles dépenses à effectuer pour l'ouverture des nouveaux bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial agréés
- Des coûts importants au démantèlement du réseau actuel



## Malgré le retrait du volet familial des CPE...

**Des dépenses non financées seront maintenues dans les CPE:**

- Immobilisation : constructions, agrandissements, achats.
- Location d'espace : bail minimal de 5 ans.

**Des coûts pour l'immobilisation et la location d'espace<sup>1</sup> devront être assumés:**

- Une place coûte en moyenne 340 \$ en immobilisation.

**Des calculs rapides:**

93,000 PLACES X 340 \$ = 31 620 000 \$

Intérêts sur l'hypothèque (environ 7% / 10ans) : 11 159 225 \$

**TOTAL : 42 779 225 \$**

**devront être assumés par les CPE sur une période minimale de 10 ans**

<sup>1</sup> Ces coûts sont basés sur l'analyse faite de l'espace utilisé dans plusieurs sous-région.

## D'autres coûts reliés aux locaux

### Entretien et réparations

(incluant électricité, chauffage, assurances).

- Un **minimum** de 1% du coût du bâtiment est toujours assumé par les CPE;
- Cette partie ne sera plus financée;
- Ce sera ainsi pour les 10 prochaines années.

**TOTAL : 316 200 \$**

## **Des dépenses déjà effectuées ...**

### **Accréditation des responsables d'un service de garde en milieu familial déjà effectuée au fil des ans**

14 400 RSG au Québec

X 8 heures de travail liées à l'accréditation

X 2 personnes (au coût approximatif de 20 \$ de l'heure incluant les avantages sociaux)

**TOTAL : 4 608 000 \$**

## **Des coûts liés aux 850<sup>2</sup> pertes d'emplois (majoritairement féminins)**

### **Prime de départ du personnel pédagogique <sup>3</sup>**

- Salaire annuel moyen de 38,000 \$ (inc. avantages sociaux);
- Prime minimale équivalente à un mois de salaire soit, 3 167.00 \$

**Total : 2 691 950 \$**

<sup>2</sup> Nombre très conservateur. Selon nos estimations, plus de 1000 personnes seront concernées.

<sup>3</sup> D'autres employées (secrétaires, comptables ou adjointes) verront également leur poste aboli.

## Une première vue du gaspillage...

■ Locaux	31 620 000 \$
■ Intérêts sur l'hypothèque	11 159 225 \$
■ Frais reliés aux locaux	316 200 \$
■ Accréditation des RSG	4 608 000 \$
■ Primes de départ	2 691 950 \$

**TOTAL : 50 395 375 \$**

**Note :** ces coûts n'incluent pas le matériel éducatif et les équipements de bureaux acquis au fil des ans et évalués à plus de 5 000 000 \$.

## Des coûts pour l'Assurance Emploi

- Nous prévoyons que des postes dans les nouvelles organisations seraient disponibles pour une centaine de personnes.
- Plus ou moins **750** personnes se retrouveraient sans emploi.

750 postes X 38,000 \$ salaires moyen X 55% =

**TOTAL : 15 675 000 \$**

dépendé en assurance emploi  
suite à l'adoption du projet de loi 124

## Création de bureaux coordonnateurs

- Un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial est un **titulaire de permis de centre de la petite enfance** ou une autre **personne morale, une société** ou une **association**, à l'exception d'une municipalité et d'une commission scolaire, **agréé par le ministre...**
- ... selon des critères inconnus à ce jour...
- ... aucun conseil d'administration... donc aucune place aux parents.

## Installation des bureaux coordonnateurs: à quel prix?

- **OÙ ?**
  - \* Construction, agrandissement ou location pour coordonner la garde en milieu familial?  
 $93,000 \text{ places} \times 340\$ = \underline{31\,620\,000 \$}$
- **COMMENT ?**
  - \* Analyser et classer les 14,400 dossiers des RSG et ceux des 93,000 enfants
    - 4 heures X 14,400 X 1 personne à 13\$ / heure = 748,800 \$
  - \* Visiter chaque milieu pour vérifier la conformité en début de mandat de coordination
    - 2 heures X 14,400 X 1 personne à 20\$ / heure = 576,000 \$
  - \* Réaccréditer les 14,400 RSG d'ici **avril 2007** = 4 608 000 \$

## **Installation des bureaux coordonnateurs: à quel prix?**

### **■ Avec QUEL équipement ?**

- 1 photocopieur, 3 bureaux, 9 chaises, 2 tables, 5 classeurs à 3 tiroirs, 3 téléphones, 3 ordinateurs, un logiciel informatique en réseau (obligatoire), accessoires de bureau, papeterie, etc.

23,575 \$ X 130 bureaux = 3 064 750 \$

**TOTAL \*: 40 617 550 \$**  
pour l'installation des bureaux coordonnateurs

\*Il faudrait également ajouter les frais de kilométrage à parcourir la province pour rencontrer les 14,400 RSG

## **Facture totale du démantèlement:**

**FACTURE DES CPE**  
(déjà assumée)

50 395 375 \$

**FACTURE DES BC**  
(nouvelles dépenses)

40 617 550 \$

**FACTURE TOTALE DU DÉMANTÈLEMENT**

**90 012 925 \$**

## **Y'aura-t-il vraiment une économie?**

**Combien de personnes seront réellement nécessaires pour effectuer la charge de travail à réaliser ?**

- ☒ 93 000 places
- ☒ 14 400 RSG
- ☒ 130 bureaux coordonnateurs
- ☒ Une moyenne de 111 RSG par bureau et de 715 enfants

**Pour faire:**

- ☒ 4 visites de contrôle (situation actuelle) = 444 visites par année
- ☒ 2 visites de surveillance par jour pourront être effectuées

**Des questions en suspens...**

- ☒ Comment refaire la démarche d'accréditation au cours des 12 prochains mois ?
- ☒ Comment effectuer les procédures de renouvellement pour les 111 RSG à chaque trois ans ?
- ☒ Comment répondre aux demandes de besoins de soutien (pédagogie, enfants à besoins particuliers, etc.) ?

## **Conséquences prévisibles du projet**

**IL FAUDRA RÉEMBAUCHER À NOUVEAU  
PUISQUE LA TÂCHE SERA IMPOSSIBLE À  
ACCOMPLIR SELON LES RÈGLES...**

**CES MÊME RÈGLES QUE LA MINISTRE AURA  
DÉTERMINÉE...**

**POUR ÉCONOMISER...**

**QUEL SERA RÉELLEMENT LE COÛT  
ÉCONOMIQUE ET SOCIAL  
DE CE DÉMANTÈLEMENT ?**

**Projet de loi n° 124**  
**Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance**

**MÉMOIRE**

**Programme éducatif, développement professionnel des intervenantes et soutien à la pédagogie, éléments clés de la qualité éducative des services offerts aux enfants et à leurs parents dans les CPE**

Présenté à la Commission des affaires sociales  
dans le cadre de l'étude du Projet de loi no 124

par

**Nathalie Morissette**, Regroupement des CPE de Québec et Chaudière-Appalaches

**Michèle Poirier**, Regroupement des CPE de la Montérégie

**Pierre Prévost**, Regroupement des CPE de l'Île de Montréal

**Francine Sorel**, Regroupement des CPE des Cantons de l'Est

Novembre 2005

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉSENTATION DES AUTEURS.....</b>	<b>3</b>
<b>LE CONTEXTE GÉNÉRAL.....</b>	<b>3</b>
<b>LE MODÈLE CPE.....</b>	<b>4</b>
<b>LE PROJET DE LOI 124 ET SES IMPACTS SUR LA QUALITÉ ÉDUCATIVE .....</b>	<b>8</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>12</b>
<b>COORDONNÉES DES SIGNATAIRES .....</b>	<b>13</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>14</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>15</b>

## Présentation des auteurs

Les auteurs de ce mémoire sont responsables, dans les regroupements de CPE du Québec (RCPE), des dossiers en lien avec la qualité éducative, la formation et le développement professionnel des intervenantes en CPE.

## Le contexte général

La **qualité éducative** des services offerts aux enfants et à leur famille est au cœur des préoccupations des centres de la petite enfance. Leur mission d'accueil, d'éducation et de développement social s'organise autour des besoins des enfants et de leurs familles en misant sur le développement global de l'enfant et la coopération avec ses parents. Les fondements du *Programme éducatif des centres de la petite enfance* et leurs possibilités d'applications pédagogiques reflètent cette vision et sont les assises de cette qualité éducative.

Les CPE, au fil des ans, se sont dotés d'une vie associative régionale et nationale dynamique. Ces instances démocratiques ont pour objectifs de favoriser et de soutenir le développement des organisations qui les composent et le développement professionnel des acteurs qui y oeuvrent. Pour ces regroupements et associations, la qualité éducative **s'incarne** à travers les valeurs inhérentes au *Programme éducatif des centres de la petite enfance* et ses possibilités d'application adaptés aux besoins de développement des enfants. Elle **s'actualise** par la possibilité qu'ont les intervenantes de pouvoir se développer professionnellement et de ce fait, améliorer leurs pratiques et la qualité de leurs interventions quotidiennes auprès des enfants selon les orientations et principes véhiculés par ce même programme. Enfin, elle **se consolide** par le soutien à la pédagogie et à l'amélioration des pratiques professionnelles offertes dans les CPE aux éducatrices et aux responsables d'un service de garde en milieu familial par une personne, en l'occurrence une conseillère pédagogique, qui a développé ses connaissances et son expertise à ce niveau en permettant, entre autres, la mise en place des éléments favorisant le transfert des apprentissages réalisés dans différentes situations. Elle se consolide aussi

par le rôle d'agent de liaison qu'elles assument avec les partenaires du milieu dans l'intégration d'enfants à besoins particuliers.

Les orientations qui soutiennent le **Projet de loi 124** quant à la qualité ainsi que les nombreuses coupures dans le financement des CPE réalisées à ce jour (en plus de celles à venir) représentent à nos yeux une menace pour le maintien et l'amélioration de la qualité des services offerts.

Deux enjeux fondamentaux quant à la qualité se dessinent à la lecture du projet de loi. Ils résident, entre autres, dans la **non-reconnaissance** de la **mission éducative** des CPE et dans l'**isolement des intervenantes**, éducatrices et RSG, qui travaillent quotidiennement auprès des enfants et de leurs familles par l'appauvrissement du soutien, du perfectionnement et du partenariat.

## **Le modèle CPE**

Un retour sur le modèle CPE et sa mission éducative permettra de situer notre cadre d'intervention et nos inquiétudes. Il est important de rappeler ici que ce « ... modèle québécois a permis la mise en place d'un réseau de centres à la petite enfance qui se démarque en s'engageant à offrir des services de qualité à tous les enfants. »<sup>1</sup>

### **Un lieu démocratique de prise de décision**

Les CPE sont des entreprises d'économie sociale gérées par des **conseils d'administration** formés majoritairement de parents préoccupés par la saine gestion de leur organisation et par la qualité des services offerts aux enfants et à leur famille.

### **Une mission éducative pour les centres de la petite enfance**

C'est un proverbe africain qui, à notre sens, résume le mieux la mission première des CPE : « **Ça prend tout un village pour éduquer un enfant** ». La volonté des bâtisseurs de ce réseau (parents, intervenants, partenaires sociaux et politiques) est de mettre de

---

<sup>1</sup> Extrait du rapport sur les résultats de l'ELDEQ concernant les services de garde p37

l'avant le rôle **éducatif** des intervenantes en CPE qui est complémentaire à celui des parents qui sont les premiers responsables de l'éducation de leurs enfants. Elles sont plusieurs (éducatrices, RSG, responsables du soutien à la pédagogie, responsables de l'alimentation, gestionnaires, intervenantes spécialisées provenant des organismes partenaires) à travailler de concert pour accompagner l'enfant dans son développement physique, social, cognitif et affectif.

### **Une offre de services diversifiée, de qualité et intégrée**

Volet familial, volet installation, réalisation de projets spécifiques aux besoins de la communauté locale, intégration d'enfants handicapés, service de garde à horaire non usuelle, halte-garderie, partenariat avec les CLSC, centres jeunesse, centres spécialisés et organismes familiaux locaux, etc. **Quelle belle initiative des bâtisseurs du réseau !** Parents, gestionnaires, responsables du soutien pédagogique et intervenantes auprès des enfants ont mis toute leur énergie à développer, dans les huit dernières années, des places pour tous les enfants, du poupon aux plus grands, issus de toutes les communautés culturelles, de milieux défavorisés, aisés ou de classe moyenne, handicapés ou à défis particuliers. Ils ont surtout développé une offre de services éducatifs de qualité mise en valeur par la capacité des intervenantes à structurer les activités, l'organisation des lieux, leurs interventions auprès des enfants tout en collaborant quotidiennement avec les parents. Cette offre de service est basée sur l'**entraide** et l'**échange d'expertise** entre les intervenantes pour le mieux-être des enfants tout en proposant une réponse adaptée aux besoins de garde des parents.

### **Un programme éducatif garant de la qualité**

Le *Programme éducatif des centres de la petite enfance* joue un rôle important dans la qualité des services offerts aux enfants et à leurs parents. Ce programme éducatif commun à tous les centres de la petite enfance est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1997 et s'inspire d'une approche américaine (High Scope). Ses fondements reposent sur cinq grands principes relatifs à l'enfant (reconnus internationalement) et à son **processus de développement** (unicité, responsabilités, apprentissage par le jeu, développement global et collaboration). Le *Programme éducatif des centres de la petite enfance* n'est pas une

simple mode. Il fait ses preuves, depuis huit ans, dans tous les centres de la petite enfance, auprès de tous les enfants, en milieu familial comme en installation et permet à chaque CPE de l'adapter aux besoins identifiés.

### **Le développement professionnel au cœur de la qualité éducative**

Le relevé de littérature sur la qualité des services de garde met en évidence l'importance de la formation du personnel et le réseau des CPE a redoublé d'efforts au cours des années afin de maintenir, d'augmenter et de promouvoir, dans un contexte de développement, la qualification des intervenantes. Certaines recherches réalisées dans les dernières années apportent un éclairage intéressant sur l'impact de la formation de base et du perfectionnement professionnel en cours d'emploi sur la qualité des services.

« L'enquête a permis non seulement de signaler le rôle important de la formation scolaire et des diplômes des éducatrices ou des RSG, mais aussi des mécanismes de formation continue, formels et informels, mis à leur disposition tels que les activités de perfectionnement, les réunions d'équipe et les rencontres avec les pairs. En particulier, on constate que la participation des éducatrices à des activités de perfectionnement s'avère associée à toutes les dimensions, y compris à la qualité d'ensemble... Parallèlement, on observe que pour les enfants qui fréquentent un service en milieu familial, c'est plutôt le nombre d'heures de perfectionnement de la RSG qui est lié à la qualité. » <sup>2</sup>

Le réseau des centres de la petite enfance n'est pas parfait, mais il croit profondément aux bénéfices de la formation continue. Pour un CPE, investir dans le développement de son personnel permet de répondre à des besoins organisationnels (développement des compétences de l'organisation en fonction de ses orientations et amélioration continue de la qualité éducative des services offerts) autant que professionnels (mise à jour des connaissances et des habiletés des employés). Les experts dans le domaine de la formation en entreprise insistent sur le fait que la participation à des activités favorisant l'amélioration des pratiques alimente la réflexion et surtout, suscite l'engagement et la motivation des individus dans leur travail.

---

<sup>2</sup> Extraits du rapport sur l'enquête Grandir en qualité 2003 p. 437 et 438

Les CPE offrent, depuis des années, aux membres de leur personnel, la possibilité et l'opportunité :

- De participer annuellement à des activités de formation en lien avec leurs besoins de développement professionnel ;
- De participer à des rencontres d'équipe en lien avec la pédagogie ;
- D'approfondir leur réflexion, de la partager et d'échanger leur expertise et leurs expériences professionnelles.
- D'être en lien au quotidien avec des intervenantes ayant une formation et un rôle complémentaire ;
- De travailler de façon continue avec les partenaires du réseau (CLSC, Centres jeunesse, etc.) ;
- Etc.

### **Du soutien à la pédagogie utile à l'amélioration continue de la qualité éducative**

La création des postes de conseillères pédagogiques a facilité, au fil du temps, l'accompagnement au quotidien des intervenantes dans l'application du Programme éducatif et de ce fait, dans l'amélioration continue de la qualité éducative des services offerts aux enfants et à leur famille. Prévue au départ pour faciliter le travail de développement et de soutien du volet familial, cette nouvelle profession a répondu **rapidement** à un besoin criant autant au niveau des personnes responsables d'un service de garde en milieu familial que des éducatrices oeuvrant en installation. Il a favorisé la création de lien entre les intervenantes des deux volets mais aussi avec les partenaires du réseau et il ressort, de ce fait, un riche partage d'expériences et d'expertise utiles à l'amélioration continue des pratiques professionnelles de chacune.

Les personnes responsables du soutien à la pédagogie ont un rôle stratégique dans le développement professionnel des éducatrices et des RSG. Elles doivent aider celles-ci à mesurer l'impact de leur choix d'activités de perfectionnement et en assurer l'encadrement utile et nécessaire au transfert des apprentissages. Cet encadrement doit être planifié et laisse donc sous-entendre qu'une intervention ponctuelle ou sur demande n'offre pas le soutien le plus efficace.

Des chercheurs ont fait certains constats en lien avec le travail réalisé par les personnes responsables du soutien à la pédagogie :

« Pour conclure, il convient de signaler certaines associations plus spécifiques. Ainsi, en milieu familial, il est intéressant de noter que la qualité d'ensemble, de même que celle relative à la structuration et à la variation des types d'activités, ou encore à l'interaction entre la RSG et les enfants, ne sont pas étrangères au temps consacré par la coordonnatrice à la gestion du volet en milieu familial. La qualité est généralement meilleure lorsque la coordonnatrice consacre tout son temps à cette gestion. »<sup>3</sup>

## **Le Projet de loi 124 et ses impacts sur la qualité éducative**

### **La non-reconnaissance de la mission éducative des CPE...**

Deux articles du Projet de loi no 124 nous apparaissent particulièrement inquiétants en ce qui a trait à la qualité éducative. La notion de « programme éducatif » ne fait plus partie du vocabulaire du gouvernement. Elle est remplacée par celle, plutôt floue, de « démarche éducative ». Le texte du Projet de loi met par ailleurs l'accent sur les **activités** et non sur la **mission éducative** des CPE. Une mission éducative repose sur des orientations, des fondements, des principes qui permettent aux intervenantes d'adapter leurs pratiques aux besoins réels des enfants et des familles qui composent leur communauté. Une démarche présuppose plutôt une façon de faire plus rigoureuse ou même un mode d'emploi qui s'adapte beaucoup plus difficilement aux besoins de l'enfant, à la réalité et aux couleurs propres d'un milieu.

**Article 5.** Afin d'assurer la prestation de services de garde éducatifs, le prestataire de services de garde prévoit, dans l'élaboration et l'application de sa **démarche éducative**, des **activités** qui ont pour buts :

- 1° de favoriser le développement global de l'enfant en lui permettant de développer toutes les dimensions de sa personne notamment sur le plan affectif, social, moral, cognitif, langagier et moteur ;
- 2° d'amener progressivement l'enfant à s'adapter à la vie en collectivité et de s'y intégrer harmonieusement.

La **démarche éducative** 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.

Elle peut aussi comprendre tout autre élément ou service **que le ministre détermine**.

et

**Article 105.** Le ministre peut, par règlement, pour l'ensemble ou une partie du territoire du Québec :

- 1° **déterminer des éléments et services que doit inclure la démarche éducative** d'un prestataire de services de garde ;
- 2° **déterminer des conditions autres que celles prévues par la loi** dont le ministre tient compte lors de l'agrément.

<sup>3</sup> Extraits du rapport sur l'enquête *Grandir en qualité* 2003. p. 442

Sommes-nous en train de nous éloigner des fondements et des principes de base qui sont la source du programme actuellement en place et surtout le gage de qualité des interventions préventives et éducatives dans les CPE ? Si oui, sous quels prétextes ?

Il nous apparaît, de plus, que dans l'esprit global de la loi, on peut craindre une intrusion abusive dans la gestion pédagogique et une éventuelle reddition de compte sur une programmation d'activités et, compte tenu du dernier alinéa, une éventuelle prescription de programme, d'activités obligatoires ou de mandats. Et que dire de l'utilisation de ce flou pédagogique par un bureau de coordination géré par une « personne morale » ou une petite entreprise?

Le réseau des CPE reconnu internationalement en tant qu'axe important de **l'éducation à la petite enfance** et à l'intervention précoce doit demeurer une référence de services de proximité diversifiés répondant aux besoins des enfants, des familles et inscrits dans la communauté. Il doit surtout être géré par des professionnels de la petite enfance et contrôlé par les parents utilisateurs du service.

### **L'isolement des intervenantes, un enjeu de taille**

La formation et le développement professionnel sont des gages importants de la qualité dans les services de garde. Les RCPE sont à l'affût des recherches sur l'éducation et le développement de l'enfant. Ils sont en lien avec des chercheurs et de nombreuses personnes ressources compétentes et prêtes à partager leurs connaissances avec les intervenantes du milieu dans le but de les accompagner dans l'amélioration de leurs pratiques professionnelles.

Les impacts des choix gouvernementaux se font déjà sentir. En 2004-2005, en raison des modifications apportées à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (Loi 90) et aux coupures budgétaires dans le réseau des CPE, les regroupements du Québec ont noté une baisse substantielle (10 à 25 %) des inscriptions aux activités de formation et de développement professionnel proposées. Cette année, une majorité de RCPE (sans compter les autres organismes formateurs partenaires du réseau) constatent une baisse de 30 à 50 % des inscriptions (comparativement à l'an dernier).

Afin d'assurer leur survie et en prévision des restructurations de services imposées par les exigences de la nouvelle loi et des règlements à venir, la majorité des CPE ont déjà « sabré » dans les réunions d'équipe ou de secteur, dans les formations sur mesure, dans les postes de soutien à la pédagogie et dans le temps de rencontre avec les partenaires du réseau. Les CPE justifient leurs décisions par la diminution des subventions qui leur sont allouées et la perte du milieu familial.

Ces éléments font en sorte que les intervenantes directes auprès des enfants, éducatrices et responsables d'un service de garde en milieu familial, sont de plus en plus isolées. La diminution du nombre de responsables du soutien à la pédagogie, les coupures dans les activités de formation, dans les réunions d'équipe et dans les rencontres formelles permettant le partage et l'échange d'expertise entre les pairs sur la pédagogie et l'éducation des jeunes enfants laissent présager une diminution de la qualité éducative des services offerts aux enfants. Les éducatrices et les RSG, dans ce nouveau contexte, ne profiteront plus de l'éclairage essentiel et objectif des personnes responsables du soutien à la pédagogie dans l'accueil, le suivi au quotidien et le suivi auprès des partenaires des enfants à besoins particuliers. Qui, désormais, soutiendra les équipes d'intervenantes dans le dépistage et l'intervention précoce auprès de ces enfants ?

Enfin, on peut prévoir que les bureaux coordonnateurs pourront difficilement, dans un contexte de rationalisation et d'éloignement favoriser le développement professionnel des responsables d'un service de garde en milieu familial. L'article 40 du Projet de loi 124 est très clair à ce sujet :

**Article 40.** Le bureau coordonnateur a pour fonctions :

...

7° de favoriser la formation et le perfectionnement des personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et d'offrir un soutien pédagogique et technique **sur demande**.

Dans cet article, les éléments qui touchent la formation et le perfectionnement viennent dans le 7<sup>ème</sup> alinéa et indiquent clairement que le soutien pédagogique, si utile au transfert

des connaissances acquises en formation, se fera sur demande. L'isolement des RSG est clairement au rendez-vous.

## Conclusion

Les regroupements poursuivent et poursuivront leur travail en collaboration avec leurs membres. Ils continueront d'accompagner les CPE dans un processus d'amélioration continue de la qualité. Pour bien jouer ce rôle, il nous apparaît fondamental de réaffirmer l'importance de la **pleine participation des parents** à la gouvernance des services de garde, de la **mission éducative** des CPE, du **développement professionnel** et du **soutien offerts aux intervenantes** du réseau. Ces éléments vont de pairs et sont essentiels à l'amélioration continue de la qualité dans les services de garde.

Dans cette optique, nous recommandons au gouvernement de ne pas aller de l'avant avec l'adoption de ce Projet de loi qui constitue une entrave majeure au développement et à la pérennité d'un **projet social reconnu internationalement** et né, nous le rappelons, **de la volonté de parents et d'intervenantes du réseau**.

Pour terminer, nous empruntons aux chercheurs les mots utiles à la conclusion de ce mémoire. Leur discours résume très bien l'impact, pressenti par nous, des choix gouvernementaux.

« Depuis l'élection du gouvernement Charest en 2003, plusieurs mesures ont en effet été adoptées, notamment l'augmentation des tarifs (de 5\$ à 7\$), l'imposition de restrictions budgétaires à tous les milieux de garde (à but lucratif ou non-lucratif) et la récupération de surplus accumulés par les CPE. ... Une société qui vise l'égalité des chances pour tous et qui se préoccupe des problèmes de pauvreté, une réalité pour plus d'un enfant sur six au Québec (Campagne 2000, 2003), devrait reconnaître que les services de garde sont un service essentiel qui relève du bien public et doit être porté collectivement, tout comme l'éducation et les soins de santé. Il faut assurer un bon départ dans la vie à tous les enfants et particulièrement à ceux qui vivent dans des conditions socioéconomiques plus difficiles. Cela n'est possible que grâce à un système public de services de garde de qualité, dont l'accès devrait être un droit assuré à tous les parents et à tous les enfants. Ce système de services de garde doit allouer des ressources suffisantes pour répondre aux besoins particuliers des plus vulnérables, et mettre l'accent sur l'atteinte et le maintien de standards de bonne qualité. Un tel système contribuera à l'égalité des chances pour tous et permettra ainsi de faire un pas de plus vers l'élimination de la pauvreté, un problème qui se transmet de génération en génération... Le développement et le maintien d'un réseau de services de garde de bonne qualité nécessitent un investissement majeur de fonds publics, sur la base de politiques conçues dans une perspective globale et à long terme du développement humain. Nous avons aujourd'hui suffisamment de preuves qui démontrent qu'investir dans le capital humain entraîne à long terme des bénéfices beaucoup plus importants que ce que représentent ces investissements (Heckman et Carneiro, 2003). La nécessité d'investir dans les services offerts à la petite enfance s'impose donc plus clairement que jamais. »<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> «La qualité, ça compte! Résultats de l'Étude longitudinale du développement des enfants du Québec concernant la qualité des services de garde » p 37

## **Coordonnées des signataires**

**Nathalie Morissette**, Regroupement des CPE de Québec et Chaudière-Appalaches

2290, rue Jean-Perrin, bureau 222

Québec (QC) G2C 1T9

Tél: 418-842-2521

Courriel : [nmorissette@rcpeqc.org](mailto:nmorissette@rcpeqc.org)

**Michèle Poirier**, Regroupement des CPE de la Montérégie

1854, boul. Marie

Saint- Hubert (QC) J4T-2A9

Tél: 450-672-8826

Courriel : [michelepoirier@rcpem.com](mailto:michelepoirier@rcpem.com)

**Pierre Prévost**, Regroupement des CPE de l'Île de Montréal

4321, avenue Papineau, bureau 201

Montréal (QC) H2H 1T3

Tél: 514-528-1442

Courriel : [pprevost@rcpeim.com](mailto:pprevost@rcpeim.com)

**Francine Sorel**, Regroupement des CPE des Cantons de l'Est

117, rue Wellington Nord

Sherbrooke (QC) J1H 5B1

Tél: 819-566-7131

Courriel : [formation@cpe-estrie.org](mailto:formation@cpe-estrie.org)

## **Bibliographie**

DROUIN, Carl, Nathalie BIGRAS, Claire FOURNIER, Hélène DESROSIERS et Stéphane BERNARD (2004). *Grandir en qualité 2003. Enquête québécoise sur la qualité des services de garde éducatifs*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 597 p.

JAPEL, Christa, Richard E. TREMBLAY et Sylvana 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 IRPP11 (4).

MFACF, Direction des politiques de main-d'œuvre. Mémoire de consultation sur la révision des règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde. et des ressources du réseau (DPMORR) 17 Octobre 2005. Consultation en cours.

## Résumé

### Le modèle CPE

- Une mission d'accueil, d'éducation et de développement social centrée d'abord sur les besoins des enfants ;
- Une offre de services diversifiée, de qualité et intégrée ;
- Une organisation capable d'innover et branchée sur les besoins de la communauté .

### La mission éducative s'incarne à travers ...

- Les valeurs véhiculées par le *Programme éducatif des centres de la petite enfance*;
- Le développement professionnel des intervenantes ;
- Le soutien à la pédagogie offert aux RSG et aux éducatrices.

### Le Projet de loi 124 propose...

- Une diminution du nombre de parents sur les CA des CPE ;
- Une « démarche éducative » réglementée qui met l'accent sur la notion d'activités et la socialisation de l'enfant en faisant abstraction des fondements théoriques et des principes de base sur lequel repose le programme éducatif des CPE. ;
- Du soutien pédagogique sur demande offert strictement par les bureaux coordonnateurs aux RSG.

## Enjeux

### Avec l'adoption du Projet de loi no 124 il y aura des pertes au niveau:

- De la mission éducative au profit d'une mission strictement de garde;
- De l'expertise professionnelle cumulée par les responsables de soutien à la pédagogie au fil des dernières années ;
- Du soutien essentiel dans l'accompagnement pédagogique (application du PÉ, développement professionnel, amélioration des pratiques) de l'équipe de travail;
- De l'organisation de réunions d'équipes centrées sur la pédagogie et sur le *Programme éducatif des centres de la petite enfance*;
- Du lien d'appartenance des éducatrices et des responsables d'un service de garde en milieu familial ;
- De l'accès à des activités de développement professionnel visant l'amélioration continue des pratiques professionnelles.

### Recommandation

Nous recommandons au gouvernement **de ne pas aller de l'avant** avec l'adoption de ce Projet de loi qui aurait un impact négatif sur des éléments clés soutenant la qualité éducative et qui constitue une entrave majeure au développement et à la pérennité d'un **projet social reconnu internationalement** et né, nous le rappelons, **de la volonté de parents et d'intervenantes du réseau.**



**REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE**

**PROJET DE LA MISE SUR PIED D'UN**

**BUREAU D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'ATTENTE CENTRALISÉE**

**Mars 2005**

## **REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE**

### **BUREAU D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'ATTENTE CENTRALISÉE**

#### **Contexte**

La Montérégie est une des régions où le développement de places en services de garde a été des plus actifs tant par l'engagement des CPE à se diversifier, à développer d'autres installations que le nombre de places créées. En effet, les services de garde sont passés de près de 10 000 places en 1997 à 34 482 places au 30 septembre 2004 (344% d'augmentation en 7 ans) et devraient s'élever à 37 954 places au 31 mars 2006 (une nouvelle augmentation de 10.07%).

Malgré cela, les CPE nous assurent que leurs listes d'attente respectives sont demeurées fort importante et qu'ils subissent toujours les pressions des parents auxquels ils ne peuvent répondre.

Il devient donc nécessaire que l'on puisse recueillir des renseignements essentiels sur la population des jeunes enfants, sur les besoins des familles en services de garde, sur les clientèles des centres de la petite enfance tant en installation qu'en milieu familial et en garderies, sur la correspondance entre l'offre et la demande et enfin que l'on puisse analyser la situation qui prévaut dans la région afin de donner à tous les parents d'enfants d'âge préscolaire la même chance d'avoir accès à un service de garde.

#### **Problématique**

Force nous est de constater qu'à la veille de la fin du développement prévu pour mars 2006, les CPE n'arrivent pas à répondre à la demande, et ce, même sur plusieurs années. Les parents désireux d'avoir une place s'inscrivent donc sur la liste d'attente de plusieurs CPE. Les parents n'osent exprimer les besoins atypiques de crainte de diminuer leur chance d'obtenir une place. De plus, cette situation a engendré un sentiment de doute chez plusieurs parents qui ont l'impression que les services de garde font du favoritisme dans le choix des familles accueillies, qu'il faut « connaître quelqu'un » pour avoir accès à une place ou qu'il est peut-être possible de « s'acheter » une place à certains endroits. Dans ce contexte, les CPE ont cherché une façon de prouver la transparence avec laquelle ils gèrent leurs listes d'attente et de connaître les besoins d'horaire particulier des parents.

De leur côté, les CPE doivent composer avec les demandes des parents qui sont parfois dans des situations déchirantes et auxquelles ils ne peuvent répondre. De plus, ils doivent gérer une liste importante de familles en attente qui exige du temps surtout s'ils tentent de la maintenir à jour. Pourtant, les CPE affirment que lorsqu'ils ont une place qui se libère, ils doivent faire une trentaine d'appels et plus pour la combler. Ce qui exige là encore une forte charge de gestion.

Le RCPEM a voulu connaître le portrait réel de cette situation et a donc réalisé à deux reprises un exercice portant sur les listes d'attente. Il s'agissait d'obtenir l'ensemble des noms des listes d'attente des CPE d'un territoire donné, de les saisir dans une base de données développée à cet effet pour y identifier les doublons (c.-à-d. les enfants qui sont sur la liste de plusieurs CPE). Le premier portrait, réalisé à l'hiver 2003, nous a permis de constater que, lorsque nous faisons

l'exercice d'éliminer les doublons, le nombre d'enfants en attente diminuait de 30 à 57% selon les territoires. Toutefois, il faut préciser que malgré cette diminution, les listes d'attente de certaines localités pouvaient demeurer trop longues pour penser répondre aux besoins des familles dans des échéances raisonnables. À titre d'exemple, dans la sous-région de Saint Jean, la liste passait de plus de 4 923 enfants à un résiduel de 2 105, soit une diminution de 57%.

Plus récemment, soit au printemps dernier, le même exercice a été réalisé dans la sous-région de Saint-Hyacinthe. Alors que selon les prévisions gouvernementales, le développement devrait permettre de couvrir l'ensemble des besoins de cette région, le total des listes s'élevait à 5 477 places demandées et l'exercice du retrait des doublons révisait ce chiffre à 1 997 places. Bien que cette diminution soit sensible, il nous faut avoir accès de façon plus efficiente à ces informations afin de connaître quels sont les besoins réels et dans quels types de services.

### **Solution mise de l'avant**

Le Regroupement des centres de la petite enfance de la Montérégie propose de mettre sur pied un Bureau d'inscription sur une liste d'attente centralisée afin d'accueillir les parents, les informer sur les différents modes de garde et enregistrer les demandes d'inscription pour l'ensemble des services de garde de la Montérégie.

En plus du service aux parents et aux services de garde, ce projet permettra de récolter des données à partir des demandes des familles, et ce, tant au niveau local que régional. Il sera donc important que les informations recueillies puissent être traitées de façon statistique pour pouvoir être disponibles pour les services de garde, pour le Ministère, pour les CLD et autres partenaires afin de connaître clairement les besoins des familles et d'y répondre le plus adéquatement possible.

Un tel service au sein du Regroupement permettra de maintenir et d'encourager la concertation entre les services de garde afin qu'ils puissent développer leurs services en complémentarité les uns par rapport aux autres, répondant ainsi à l'ensemble des besoins des familles. Par exemple, selon les besoins exprimés, un service de garde pourrait ouvrir son service plus tôt le matin alors qu'un autre pourrait fermer plus tard.

En collaboration avec les CPE de la MRC des Maskoutains, le RCPÉM a développé un projet de liste d'attente unique qui sera implanté d'abord dans cette MRC puis dans les différentes autres MRC et sous-régions de la Montérégie.

Déjà, les conseils d'administration de ces CPE ont adopté une résolution confirmant leur participation à la mise sur pied de ce service; les RSG en milieu familial ont été consultées et ont fait connaître leur intérêt à avoir accès à ce service. Les garderies seront également invitées à participer à ce service.

De plus, le projet, tel qu'il est défini dans les pages qui suivent, a été présenté aux directrices générales des centres de la petite enfance dans le cadre de la rencontre mensuelle du mois de janvier où il a reçu un accueil plus que favorable. Les directrices générales ont manifesté un grand intérêt à ce que le service soit implanté le plus rapidement possible dans l'ensemble de la Montérégie.

Quant au financement de ce service, comme vous pourrez le constater dans le budget prévisionnel, la participation financière a ainsi été estimée : 1 500\$ par CPE pour la première année (permettant, entre autres, la saisie des listes d'attente de chacun d'eux) et de 1 000\$ pour les années subséquentes, 75\$ par RSG, 2 000\$ par garderie pour la première année et 1500\$ pour les années subséquentes. Ces frais de participation permettront l'autofinancement du service, tout en assurant sa pérennité.

La demande d'un soutien financier de 55 000\$ déposée au Ministère correspond donc au développement d'un programme informatique permettant la saisie des données, la gestion des informations et la production de rapports statistiques. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'un montant substantiel; c'est pourquoi nous nous engageons à travailler avec le Ministère afin de nous assurer que les données recueillies puissent répondre réellement et de façon effective aux besoins d'un ensemble de partenaires. De plus, nous sommes persuadés que cet outil sera aisément transférable à toutes les régions du Québec; en effet, il sera initialement conçu à partir de petites unités comme celles des territoires de MRC ou de sous-régions, permettant ensuite aux données d'être croisées au niveau de la Montérégie entière. Il s'agira donc d'un outil qui saura ainsi répondre aux besoins d'une petite région, telle une région ressource, tout autant qu'aux besoins des plus grandes, comme Québec/Chaudière-Appalaches ou Montréal.

Quant à l'échéancier, nous avons, dans un premier temps, planifié le développement sur 28 mois de toute la région montérégienne, en maintenant les ressources humaines à un niveau minimal. Il serait bien sûr possible de réduire ces délais en ajoutant des ressources supplémentaires particulièrement pour les phases d'implantation des nouvelles sous-régions.

N.B. :

L'élaboration et la planification de ce projet ont été réalisées par un comité d'implantation formé depuis un an de directions générales de CPE et de représentantes du RCPEM. Toutefois, dans sa réalisation, des représentant-e-s des responsables de services de garde en milieu familial ainsi que des garderies pourront y être associé-e-s.

Pour cette démarche, le RCPEM s'est inspiré de l'expérience du Bureau d'information Petite Enfance (BIPE) mise en place par la Délégation à la petite enfance de la Ville de Genève en 2002. Il a rencontré les responsables de ce bureau et a obtenu la documentation fort pertinente dont une partie est jointe en annexe.

# REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE BUREAU D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'ATTENTE CENTRALISÉE

## PROJET PILOTE D'UNE LISTE D'ATTENTE CENTRALISÉE

Le RCPEM souhaite développer un Bureau d'inscription sur une liste d'attente centralisée pour les services de garde de la Montérégie. Ce service répondra aux parents, les informera sur les différents modes de garde et enregistrera leur demande d'inscription pour les CPE (installations et milieu familial) et les garderies de la Montérégie. Le bureau, au moyen d'une publicité appropriée, encouragera les parents à exprimer leurs besoins en garde atypique.

Le RCPEM procédera d'abord par le développement d'un projet-pilote dans la sous-région de la MRC des Maskoutains afin d'expérimenter les outils et les procédures tant pour le service aux parents que pour celui aux services de garde. Il étalera progressivement le développement de ce service aux autres sous-régions permettant ainsi d'assurer la pérennité de ce service par une meilleure capacité à financer un tel service.

### Objectifs

Le RCPEM croit que la mise en place d'une liste d'attente centralisée pourrait répondre à plusieurs objectifs :

- Création d'une liste d'attente unique
- Optimisation de la gestion des places en services de garde
- Offre de soutien :
  - o aux parents dans leurs démarches
  - o aux services de garde dans la gestion des places vacantes
- Maintien d'une régulation de l'offre et de la demande de places dans le respect de l'offre de services pour prendre en compte la réalité des familles
- Création d'un outil de mesure et récolte de données :
  - o Améliorer la connaissance des besoins des familles en services éducatifs de garde et valider la capacité des services de garde à y répondre.

### Avantages

- . Information aux parents des différents services de garde et des modalités pour leur fréquentation;
- Soutien aux besoins réels des parents;
- . Rationalisation de la gestion des demandes de place et de l'offre disponible;
- . Optimisation du taux d'occupation des services de garde;
- . Information transparente et cohérente auprès de la population;
- . Maintien de la concertation existante sur le territoire;
- . Offre du service par téléphone et par internet.

\* La MRC des Maskoutains comprend les municipalités de Saint-Hyacinthe, Saint-Liboire, Saint-Hugues, Saint-Pie, Saint-Damase, Sainte-Madeleine, Saint-Dominique et toutes les petites municipalités environnantes où sont situées les diverses RSG reconnues.

## **REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE**

### **BUREAU D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'ATTENTE CENTRALISÉE**

#### **Orientation, organisation et gestion du service**

Même si la liste d'attente constituera un service du RCPÉM, un comité aviseur sera mis sur pied pour chacune de ses MRC ou sous-régions, dans le but de couvrir, à la fin de son déploiement, l'ensemble des MRC ou sous-régions de la Montérégie. Ces comités aviseurs seront formés de directrices générales et de responsables des inscriptions des CPE, de représentantes de RSG et de garderies et de partenaires. Le nombre de personnes sur ce comité sera déterminé par la sous-région lors de la mise en place du service et pourra être ajusté en fonction de la participation des services de garde de la sous-région. Le découpage d'une sous-région sera défini selon l'appartenance naturelle et non seulement géographique.

Chaque service de garde conserve son autonomie dans la gestion de sa politique. Toutefois, à partir du moment où il doit avoir recours à une liste d'attente externe, il s'engage à faire appel à la liste centralisée mise à la disposition des services de garde qui auront signé le protocole d'entente.

La liste d'attente centralisée sera gérée selon l'offre de service actuelle de chaque service de garde tel que : la garde de jour, de soir, de fin de semaine, la halte-garderie ou la garde en milieu de travail.

Afin de respecter les besoins spécifiques de chaque famille le parent pourra exprimer le ou les services de garde convoités et le nombre de jours réels de l'entente de service pour son enfant. Par contre, pour le bien-être de celui-ci, un minimum de 2 jours par semaine sera offert aux familles.

Le formulaire d'enregistrement de la liste d'attente centralisée permettra, entre autres, de recueillir diverses informations qui orienteront les services de garde lors d'étude régionale des besoins des familles.

Le Bureau d'inscription sur une liste d'attente centralisée fera connaître les services offerts par les services de garde, accueillera les parents, les orientera sur les différents modes de garde et enregistrera leurs demandes d'inscription pour l'ensemble des services de garde de la MRC ou de la sous-région. Le service sera disponible en après-midi et en soirée.

En concertation avec leur milieu, le comité aviseur de la MRC ou sous-région définira les règles quant à l'enregistrement d'une demande, au cheminement de dossiers et aux procédures pour la référence des parents aux services de garde.

## PROJET PIOTE – LA MRC DES MASKOUTAINS

Pour la MRC des Maskoutains où se déroulera le projet-pilote, le comité aviseur a déjà défini les règles et les modalités de fonctionnement. Elles vous sont présentées ci-après.

### Enregistrement d'une demande dans la MRC des Maskoutains

Le service enregistre une demande pour :

Un enfant de la naissance à 4 ans (conçu ou en processus d'adoption jusqu'à l'âge de la fréquentation de la maternelle). Le parent doit aviser le service lors de la naissance de l'enfant afin d'indiquer la date probable du besoin de service;

Le Service centralisé enregistre une demande par enfant;

Lors d'un changement de service de garde;

La demande n'est acceptée que pour un minimum de 2 jours par semaine.

Certaines situations seront toutefois gérées directement dans les services de garde. Il n'y aura donc pas d'enregistrement au service externe pour :

- la fratrie;
- un enfant d'un membre du personnel;
- un enfant dans le cadre de l'entente cadre CPE/CLSC;
- demande de modification de l'horaire de fréquentation de l'enfant à son service de garde;
- une inscription pour un accueil ponctuel – dépannage;
- la demande ne correspond à aucun critère de l'article x, issu du « Règlement relatif aux conditions pour la contribution réduite ».

### **Enregistrement d'une demande d'inscription**

Sur appel téléphonique, inscription via Internet ou lors d'une visite au bureau, les parents peuvent déposer leur demande pour l'accueil de leur enfant au Service d'inscription sur la liste d'attente centralisée.

Pour ce faire, les parents doivent compléter le formulaire du Service d'inscription sur la liste d'attente centralisée.

La liste est régulièrement mise à jour. Les parents qui n'ont pas eu accès à une place pour leur enfant devront réactiver annuellement leur demande.

## **Cheminement des dossiers et référence des parents aux services de garde**

Les services de garde ne disposent plus de listes d'attente, seule la liste d'attente du Service d'inscription sur la liste d'attente centralisée est valide. (Dans le cas d'une RSG, elle pourra, au choix, acheminer ses parents en leur faisant spécifier son service de garde ou maintenir sa propre liste.)

### **En cours d'année**

- a. En tout temps, les services de garde informent le service d'une disponibilité.
- b. Le service détermine les parents à rejoindre en rapport avec la place d'accueil disponible au service de garde selon :
  - o l'âge des enfants;
  - o le taux de fréquentation;
  - o la date de l'enregistrement des dossiers;
  - o le choix exprimé par le parent.Une place « 5 jours » peut être comblée par une « 2 jours » et une « 3 jours » – selon la date d'inscription au service.
- c. Le service contacte les parents et leur accorde un délai de 48 heures pour entrer en contact avec le service de garde et prendre rendez-vous. Il en informe le service de garde.
- d. Le service de garde rencontre le parent, finalise l'inscription et informe la centrale du dossier retenu.
- e. Si un parent n'a pas répondu dans les délais prescrits (48 hrs), le service logera un deuxième appel pour valider le maintien de sa demande sur la liste d'attente sans perte de son rang dans la liste. Cependant, après deux refus. Le parent qui désire maintenir son nom sur la liste, verra sa priorité repoussée à la date du deuxième refus.
- f. Le service retire de la liste d'attente le dossier retenu sauf si le parent demande de maintenir son dossier ouvert (la place offerte ne répondant pas à son premier choix, par exemple).

### **Pour la rentrée de septembre**

- a. Chaque année, une date est fixée pour l'envoi de tous les dossiers en fonction du choix prioritaire des parents.
- b. Les responsables des inscriptions des services de garde se coordonnent pour le traitement des dossiers.
- c. Le service d'enregistrement envoie un courrier négatif aux parents dont le dossier est non retenu. Il leur demande de réactiver leur demande et d'exprimer leur nouveau besoin, s'il y a lieu. (Mise à jour : courriel – téléphone).

## PROJET DE LOI 124: L'ÉTAT DEVIENDRAIT-IL LE VÉRITABLE EMPLOYEUR DU RÉSEAU?

À la veille d'une importante commission parlementaire qui implique une restructuration du réseau des CPE, nous avons voulu attirer votre attention sur certains aspects particuliers et importants du projet de loi 124. Nous souhaitons ainsi sensibiliser les administrateurs des CPE à l'étendue des pouvoirs que le gouvernement s'est donné progressivement en matière de gestion de la main d'œuvre et que le projet de loi accentue. En bout de piste, il faut maintenant se poser une question fondamentale : **Qui sera désormais le véritable employeur du réseau des CPE?**

### LE MINISTÈRE FIXE LES RÈGLES DE CLASSIFICATION ET DE RÉMUNÉRATION

À la fin des années 90, dans le cadre du redressement des salaires du personnel, nous avons collaboré avec le ministère à la détermination des conditions salariales du personnel du réseau. Les CPE considéraient cette intervention positive pour l'avancement du réseau et y voyaient un effet structurant dans un contexte d'investissement massif de l'État. Les fonctionnaires ont ainsi mis en place une série de mesures afin d'harmoniser les conditions salariales et en déterminer les règles de fonctionnement.

Quelques années plus tard, le ministère considère comme acquis et unilatéral son large pouvoir de détermination des conditions de travail. À preuve, les prochaines règles d'encadrement de la classification et de la rémunération fixeront désormais les salaires, les échelles et leur mode de fonctionnement, la description des catégories d'emplois, l'appellation, le sommaire descriptif, les attributions caractéristiques et la qualification exigée des emplois du réseau. Plus important, le ministère entend désormais définir les structures administratives de chaque CPE et ce, en fonction du profil de sa clientèle. **Ce dernier point équivaut, dans un contexte de coupures budgétaires, à orienter et déterminer précisément les coupures de postes qui devront être réalisées et aussi à dicter, dans le futur, le nombre d'employées devant œuvrer dans un CPE.**

Au niveau législatif et réglementaire, nous devons aussi souligner l'implication du ministère dans la gestion et le financement du régime de retraite, du régime d'assurance collective et dans l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Que reste-t-il comme autonomie aux conseils d'administration des CPE? Seuls les avantages sociaux (vacances, congés fériés, congés de maladie et congés personnels) demeurent exclus, pour l'instant, du contrôle gouvernemental. Rappelons qu'un des objectifs de l'actuelle négociation provinciale est justement l'harmonisation et l'intégration des avantages sociaux aux règles du ministère. Il ne reste donc que quelques conditions de travail non monétaires qui ne sont pas dictées par l'État.

## **LE MINISTÈRE NÉGOCIE ET FIXE LES STRUCTURES DE NÉGOCIATION**

En 2004, le ministère a créé une table de négociation centralisée afin de convenir, entre autres, des conditions salariales des employées syndiquées et non syndiquées du réseau. Il a fixé les règles de fonctionnement patronal de cette table de négociation et s'est octroyé le pouvoir décisionnel final sur les conditions de travail à caractère monétaire. Le principe sous-jacent étant que le bailleur de fonds doit décider en fonction des orientations gouvernementales.

On relègue ainsi les employeurs, en matière salariale, à un rôle consultatif. Au cours de l'été, la ministre s'est même permise de tenter de conclure directement une entente sans la présence du comité de négociation de l'AQCPE qui est pourtant mandaté formellement par plus de 600 conseils d'administration pour siéger à cette table de négociation. Le ministère est donc le véritable maître d'oeuvre des structures de négociation et de la prise de décision et ce, en conformité avec les alignements du Conseil du trésor.

## **LE MINISTÈRE CONSEILLE ET FINANCE DES CPE POUR DES DOSSIERS LITIGIEUX EN RELATIONS DU TRAVAIL**

Dans un contexte où le gouvernement tente de contrôler la gestion des ressources humaines des CPE et malgré le discours voulant que l'État doive subir une cure d'amaigrissement, le ministère s'est doté d'une batterie de spécialistes en relations du travail. Ceux-ci conseillent le ministère et interviennent aussi directement dans les CPE. Ils possèdent même des enveloppes discrétionnaires servant à financer le paiement de poursuites juridiques ou à régler des dossiers litigieux.

D'un côté, les CPE se font rationaliser à tour de bras et à coup de millions, et de l'autre, le ministère finance sa machine, intervient dans les affaires privées des CPE, se donne des moyens financiers discrétionnaires et pire, menace parfois les conseils d'administration de coupures financières additionnelles.

## **Que se passera-t-il maintenant avec le projet de loi 124?**

Deux aspects importants affecteront encore les CPE dans leur rôle d'employeur. Le premier concerne l'autonomie décisionnelle du conseil d'administration et ses responsabilités en matière de gestion des ressources humaines, le second a trait aux conditions et à la qualification des cadres.

**LE MINISTÈRE POURRAIT DÉSORMAIS NOMMER UNE PERSONNE QUI AURAIT LE POUVOIR D'ENGAGER LA RESPONSABILITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

En vertu de l'article 96 du projet de loi 124, la ministre pourra émettre des directives concernant la gestion des ressources humaines et également prévoir la présence d'une personne désignée au conseil d'administration pour une durée indéfinie afin d'appliquer les directives ou un plan de redressement.

Le ministère donnera ainsi un pouvoir décisionnel à ses émissaires qui seront désormais en mesure d'imposer des directives. Notez que le gouvernement n'est pas responsable des conséquences financières ou juridiques résultant des actes qui devront être posés par les administrateurs du CPE, lesquels demeureront personnellement responsables.

**LE MINISTÈRE POURRAIT DÉSORMAIS DÉTERMINER LES QUALIFICATIONS ET LES CONDITIONS DES DIRECTRICES GÉNÉRALES**

En vertu du paragraphe 9 de l'article 104 du projet de loi 124, le ministère pourrait, par règlement, établir les tâches, les normes de qualification et surtout, les conditions des directrices générales.

Que doit-on comprendre par conditions? Est-ce que l'on vise ici les conditions d'embauche, les conditions de travail ou les conditions de fin d'emploi? Antérieurement, les conseils d'administration étaient libres de convenir du contrat de travail de la directrice générale, d'une manière autonome, selon les besoins et orientations du CPE. Le ministère pourrait désormais encadrer ce lien d'emploi contractuel.

**CONCLUSION**

Jusqu'à preuve du contraire, le modèle CPE est le partenariat public privé le plus productif et le moins coûteux pour le gouvernement du Québec. Si ce n'était le cas, il y aurait longtemps que le ministère aurait carrément intégré les 25 000 travailleuses (65% non syndiqués), les 2 000 cadres et la masse salariale de 700 millions au *payroll* de la fonction publique.

Le gouvernement qui ne cesse de valoriser les mérites du recours à la sous-traitance devrait d'abord reconnaître l'efficacité du réseau et cesser son ingérence et ses indécidités à l'égard des cadres qu'il dénigre et des administrateurs qu'il méprise. Le retrait des articles permettant son intervention en gestion des ressources humaines serait un bon début...

---

**Mémoire de consultation  
sur la  
révision des règles administratives  
concernant la classification  
et la rémunération  
du personnel salarié  
des services de garde**

**Direction des politiques de main-d'œuvre  
et des ressources du réseau (DPMORR)**

**17 Octobre 2005**

**Contenu**

Direction des politiques de main-d'œuvre et des ressources du réseau  
(DPMORR)

**Rédaction**

Louise Falcon, DPMORR

**Collaboration**

René Samkocwa, DPMORR

**Mise en page**

Isabelle Lamarche

**17 Octobre 2005**

***Dans ce document, le féminin désigne aussi bien les hommes  
que les femmes.***

## Table des matières

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>Première partie : Présentation du mémoire de consultation.....</b>	<b>6</b>
Section 1 - Réalisation et consultation.....	6
Section 2 - Synthèse des modifications proposées .....	9
<b>Deuxième partie : Règles administratives concernant la classification du personnel salarié des services de garde.....</b>	<b>12</b>
Section 1 - Principes directeurs .....	12
Section 2 - Organisation de la classification du personnel salarié des services de garde.....	15
Section 3 - Description des catégories d'emplois.....	17
1. Personnel de garde et d'éducation .....	17
11 - Éducatrice .....	17
12 - Aide-éducatrice .....	19
2. Personnel de services .....	20
21 - Cuisinière ou responsable de l'alimentation .....	20
22 - Préposée à l'entretien ménager .....	22
23 - Aide générale .....	23
3. Personnel de soutien pédagogique ou technique.....	24
31 - Agente de soutien pédagogique ou coordonnatrice du milieu familial .....	24
32 - Agente de conformité .....	26
4. Personnel de soutien administratif.....	27
41 - Adjointe administrative ou commis comptable.....	27
42 - Secrétaire ou secrétaire comptable.....	29

## **INTRODUCTION**

En 2003, le Ministère annonçait son intention de réviser ses Règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des centres de la petite enfance (CPE).

Le développement rapide des services de garde a fait évoluer les structures et l'organisation du travail, et la période de consolidation actuelle crée des besoins nouveaux ou différents. À l'usage, nous avons constaté certaines lacunes dans les règles administratives adoptées en 1999. Ces éléments justifient une révision de la classification.

Le 5 mai 2007, au plus tard, les services de garde assujettis à la Loi sur l'équité salariale devront avoir déterminé les ajustements salariaux nécessaires pour assurer l'équité salariale. Quoique le Ministère n'ait pas d'obligation en vertu de cette loi, il ne peut totalement s'en dissocier. D'abord, parce que le financement des services de garde doit permettre de couvrir, au minimum, les ajustements de la masse salariale qui découleront d'une telle démarche. Ensuite, parce qu'il serait incohérent, pour le Ministère, de baser son financement sur des échelles salariales qui contiendraient des biais sexistes, alors que la Loi exige que ceux-ci soient éliminés par les employeurs qui appliquent ces échelles salariales. Par conséquent, il fallait au moins revoir la rémunération des catégories d'emplois actuelles.

Les travaux relatifs à l'équité salariale menés depuis 2002 ont permis de dresser un portrait factuel et complet des emplois des services de garde. Quoique le but de cette démarche diffère de celui d'un exercice de classification, elle entraîne inévitablement une réflexion sur l'organisation du travail et la classification des emplois. Au cours des travaux portant sur l'équité salariale auxquels le Ministère a été étroitement associé, la nécessité de réviser la classification s'est naturellement imposée.

Le Ministère entend donc procéder à la révision des Règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde. Il pose en cela un geste important.

La classification des emplois permet d'atteindre l'équité interne en alignant le niveau de responsabilités à la qualification et la rémunération à la valeur des fonctions exercées. Elle favorise l'application de règles connues et uniformes en matière de classement et de progression salariale. La classification uniforme introduite en 1999 est ainsi considérée comme un gain majeur par l'ensemble des acteurs concernés. De surcroît, les nouvelles règles permettront d'assurer un modèle de classification et de rémunération exempt de discrimination fondée sur le sexe.

Toute classification des emplois est aussi un outil structurant qui permet à un employeur d'organiser le travail de manière à couvrir adéquatement l'ensemble des responsabilités, des fonctions et des tâches nécessaires à la réalisation de sa mission, puis à confier à la bonne personne ces responsabilités à un coût qui assurera l'équilibre entre la valeur de la prestation de travail et la capacité financière de l'organisation.

Ainsi, les règles administratives concernant la classification et la rémunération du Ministère doivent d'abord et avant tout être vues par l'employeur comme un outil de gestion élaboré à son intention.

Au Ministère, elles permettent d'adopter des règles de financement tenant compte des besoins de main-d'œuvre des services de garde.

Plusieurs objectifs sont donc poursuivis par cette révision :

- Corriger les lacunes actuelles et organiser les emplois pour mieux refléter la réalité des services de garde;
- Fournir un outil de gestion structurant et performant;
- Définir les échelles salariales minimales en fonction de la valeur des catégories d'emplois;
- S'assurer que ces échelles salariales soient exemptes de discrimination systémique fondée sur le sexe.

## **Première partie : Présentation du mémoire de consultation**

### **Section 1 - Réalisation et consultation**

Au cours du printemps 2003, le Comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance a reçu quelque 560 questionnaires portant sur l'équité salariale dans toutes les catégories d'emplois des services de garde; il en a ensuite fait l'analyse. Entre novembre 2003 et mars 2004, le Ministère a, de son côté, analysé un échantillon de 357 questionnaires (64 %) regroupés en 16 catégories d'emplois types au moyen du *Système d'évaluation des emplois* approuvé par la Commission de l'équité salariale.

Dès juin 2004, le Ministère et les représentantes et représentants de l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPÉ) qui siègent, au nom de l'employeur, au comité sectoriel d'équité salariale ont fait ensemble l'évaluation des principales catégories d'emplois pour ensuite chercher à s'entendre avec les associations syndicales d'abord dans le cadre du comité sectoriel, puis à la Table d'équité salariale qui l'a remplacé en mai 2005.

Ainsi, les travaux relatifs à l'équité salariale ont fourni la matière première à la révision de la classification et de la rémunération du personnel.

Le 15 février 2005, la Direction des politiques de main-d'œuvre et des ressources du réseau (DPMORR) a présenté ses propositions de classification aux représentantes et représentants de l'AQCPÉ membres du comité sectoriel et recueilli leurs commentaires.

En mars 2005, l'AQCPÉ a remis au Ministère une synthèse des commentaires portant sur la classification recueillis au cours d'une tournée provinciale à laquelle ont participé plus de 660 représentantes et représentants des CPE.

En mai 2005, les propositions révisées ont été présentées aux cadres et aux conseillères et conseillers du Ministère puis, en juillet 2005, au Comité aviseur patronal sur les politiques de main-d'œuvre. Les

membres de ce comité viennent des associations représentant les services de garde.

Une première structure de classification du personnel salarié a été élaborée. Présentant les secteurs d'activité, les catégories d'emplois, leur numérotation et leur appellation, ainsi que la description des attributions caractéristiques, elle a été analysée, au cours de l'été 2005<sup>1</sup>, par les représentantes et représentants du Ministère et de l'AQCEP siégeant à la Table d'équité salariale. Le Comité aviseur patronal sur les politiques de main-d'œuvre s'est, à son tour, exprimé sur les résultats le 9 septembre 2005.

C'est ce projet, longuement mûri, qui vous est soumis. À vous maintenant de poursuivre la consultation.

Ce mémoire porte uniquement sur la classification du personnel salarié des services de garde. Vous y trouverez, dans la première partie, une synthèse des modifications envisagées et, en deuxième partie, les nouvelles règles. La première section de cette partie présente les principes directeurs et la deuxième décrit la classification proposée. La troisième section constitue le cœur du mémoire et présente les catégories d'emplois.

Pour déterminer les échelles salariales des catégories d'emplois, nous tiendrons compte des consensus obtenus, le cas échéant, à la Table d'équité salariale pour les catégories d'emplois faisant l'objet de ses travaux ou à défaut de consensus, en conformité avec les dispositions de la Loi sur l'équité salariale. Le Ministère assumera cette responsabilité pour les nouvelles catégories d'emplois découlant de la révision de la classification. Les résultats de la négociation sur la rémunération seront également intégrés aux échelles salariales le moment venu.

A l'issue de ce processus de consultation, le Ministère s'attaquera à la rédaction finale des règles administratives concernant la classification du personnel salarié et organisera des sessions de formation à l'intention des gestionnaires de services de garde dès cet automne.

---

1. L'AQCEP a donné son avis sur l'ensemble des catégories proposées à l'exception de celle d'agent de conformité.

MÉMOIRE DE CONSULTATION	
PARTIE	DATE :2005-10-17
02	PAGE : 8 de 30

Les modalités d'application ne font pas partie de la consultation et seront révisées ultérieurement. Il faudra enfin définir les règles permettant de réaliser la transition, notamment quant à la qualification des éducatrices.

Le personnel de gestion fera l'objet de règles administratives distinctes.

**Nous vous invitons à prendre connaissance du *Mémoire de consultation sur la révision des règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde* et à soumettre vos commentaires à la Direction des politiques de main-d'œuvre et des ressources du réseau, à l'attention de M<sup>me</sup> Diane Martin (diane.martin@messf.gouv.qc.ca), au plus tard le 11 novembre 2005. Nous vous assurons que vos commentaires, même s'ils ne reçoivent pas de réponse personnalisée, seront analysés et pris en compte dans la rédaction finale des Règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde.**

## **Section 2 - Synthèse des modifications proposées**

### **Les principes directeurs**

La classification du personnel repose sur les mêmes principes que ceux sur lesquels se fondent la plupart des grands systèmes de classification. Les catégories d'emplois constituent un regroupement d'emplois sur la base de responsabilités, de fonctions et de qualifications semblables. Les catégories d'emplois visées par les règles administratives du Ministère sont les principales que l'on trouve dans les services de garde. Elles permettent généralement d'organiser le travail de manière à couvrir l'ensemble des fonctions, des tâches et des activités du personnel en installation et de celui qui est chargé de la gestion du milieu familial. Ce modèle de classification peut ensuite être adapté aux besoins particuliers.

Les catégories d'emplois sont dorénavant regroupées dans cinq secteurs d'activités. Les quatre premiers, soit le personnel de garde et d'éducation, de services, de soutien pédagogique et technique et de soutien administratif, comprennent le personnel salarié, à l'exclusion des cadres; Ils sont touchés par les présentes règles. Le cinquième secteur, soit le personnel de gestion, est l'objet de règles administratives distinctes. Ces secteurs d'activité se rattachent aux structures organisationnelles des services de garde.

La rémunération de ces catégories d'emplois est établie en fonction de leur valeur, c'est-à-dire leur complexité, mesurée au moyen du *Système d'évaluation des emplois*, élaboré par le Comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance et approuvé par la Commission de l'équité salariale.

À la base des règles de classification se trouve la notion d'attributions caractéristiques c'est-à-dire les fonctions et les tâches principales et habituelles ou celles qui occupent plus de 50% du temps de travail. Cette dernière règle détermine l'appartenance d'un emploi à l'une ou l'autre des catégories d'emplois ou permet d'en mesurer la valeur aux fins de la rémunération.

Le modèle de classification est applicable à l'ensemble des services de garde. Cependant, la personne visée par les règles administratives est la personne salariée employée par un CPE qui exerce principalement et

habituellement un emploi correspondant à l'une des catégories d'emplois proposées. Elle recevra dans ce cas une rémunération au moins conforme à l'échelle salariale de sa catégorie d'emplois.

Dans le cas contraire, c'est à l'employeur, qu'incombe la responsabilité de déterminer la classification et la rémunération.

Chacune des catégories d'emplois précise la qualification exigée, c'est-à-dire la formation et l'expérience minimale requise pour exercer un emploi. La qualification exigée détermine le salaire à l'entrée, soit l'échelon 1 d'une échelle salariale, lorsque celle-ci en comprend.

La qualification exigée comporte systématiquement une notion d'équivalence qui permet d'apprécier l'expérience pertinente, soit l'expérience acquise dans des fonctions similaires, et la scolarité pertinente de niveau égal ou supérieur. L'équivalence permet de suppléer à une qualification manquante. Les règles administratives proposent des balises générales qui laissent à l'employeur la responsabilité d'apprécier la qualification.

### **Les catégories d'emplois**

Les neuf (9) catégories d'emplois proposées comprennent dorénavant les attributions caractéristiques c'est-à-dire les fonctions et les tâches principales et habituelles ou celles qui occupent plus de 50% du temps de travail. Les attributions caractéristiques retenues pour chacune principales catégories tiennent compte de la fréquence des activités énumérées dans les questionnaires d'équité salariale pour chacune des principales catégories d'emplois étudiées. La classification propose trois nouvelles catégories d'emplois qui sont décrites de la même façon.

Sous réserve d'une période de transition et des modifications réglementaires appropriées, l'éducatrice est obligatoirement qualifiée. La fonction 1, c'est-à-dire la responsabilité de mettre en application un programme éducatif en vue d'assurer le développement global des enfants dont elle a la responsabilité, la distingue de l'aide-éducatrice qui l'accompagne, la remplace ou la seconde pour de courtes périodes. L'aide-éducatrice n'est pas une éducatrice non qualifiée, elle forme plutôt une catégorie distincte dont les attributions caractéristiques et la qualification sont différentes. L'introduction de cette nouvelle catégorie offre à l'employeur qui désire l'adopter, une souplesse accrue

dans l'organisation du travail du personnel de garde et d'éducation. L'aide générale offre cette même souplesse pour le personnel de services.

La fonction de cuisinière intègre dorénavant celle de responsable de l'alimentation, les questionnaires relatifs à l'équité salariale ayant révélé qu'il s'agissait en fait d'une seule catégorie d'emplois.

La catégorie d'agente de soutien pédagogique ou de coordonnatrice du milieu familial réorganise les catégories de conseillère pédagogique et de directrice adjointe en milieu familial en deux grandes attributions caractéristiques : le soutien pédagogique et la gestion du milieu familial. Les questionnaires relatifs à l'équité salariale ont en effet démontré que les fonctions exercées principalement et habituellement étaient les mêmes pour les deux catégories d'emplois. Comme le terme « conseillère » désigne normalement un emploi exigeant une formation universitaire, il est remplacé par « agente » qui correspond mieux aux définitions en usage en matière de classification.

La triple fonction de reconnaissance, d'évaluation et de surveillance du milieu familial, lorsqu'elle est exercée de manière principale et habituelle, correspond dorénavant à une nouvelle catégorie d'emplois appelée « agente de conformité ». Cette catégorie, qui existe déjà dans certains CPE, est maintenant proposée à l'ensemble.

Le personnel de soutien administratif est dorénavant regroupé en deux catégories, celles de secrétaire comptable et de secrétaire ayant été fusionnées en raison de leurs fonctions et de leurs qualifications semblables. Malgré les mérites de la proposition visant à créer une catégorie d'adjointe administrative, il a été impossible d'identifier des fonctions qui la distingueraient des fonctions exercées par la commis comptable. Cependant, nous avons pris bien soin de distinguer la commis comptable de la secrétaire comptable tant dans la description des attributions caractéristiques que dans l'évaluation de la catégorie.

Mentionnons enfin que le nombre d'échelons des échelles salariales sera revu de façon à assurer une progression salariale identique à l'intérieur des catégories exigeant une qualification de même niveau.

## **Deuxième partie : Règles administratives concernant la classification du personnel salarié des services de garde**

### **Section 1 - Principes directeurs**

#### **Personnel visé**

1. Toute personne salariée employée par un CPE et dont les attributions caractéristiques correspondent à l'une des catégories d'emplois auxquelles s'appliquent les présentes règles administratives est en droit de recevoir une rémunération au moins conforme à l'échelle salariale de sa catégorie d'emplois.
2. Toute personne qui n'est pas une salariée employée par un CPE et qui est inscrite à un programme d'employabilité ou de réinsertion au marché du travail, ou à tout autre programme équivalent financé par le gouvernement, n'est pas visée par les règles relatives à la classification et à la rémunération du personnel salarié des services de garde.

#### **Responsabilités du CPE**

3. Un CPE est une personne morale autonome. À ce titre, le conseil d'administration d'un CPE est un employeur qui exerce toutes les responsabilités afférentes à ce statut.
4. Par conséquent, le CPE détermine la classification et la rémunération de son personnel salarié en tenant compte des règles relatives à la classification et à la rémunération du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine.
5. Lorsque aucune règle administrative n'y pourvoit, il appartient au CPE de déterminer la règle applicable.

## Classification du personnel salarié

6. La classification des emplois se fait sur la base des d'attributions caractéristiques c'est-à-dire les fonctions et les tâches principales et habituelles ou celles qui occupent plus de 50% du temps de travail, plutôt que sur le titre de l'emploi.
7. La qualification précise la scolarité et le champ d'études et, s'il y a lieu l'expérience, exigés pour exercer un emploi donné. Elle comprend une notion d'équivalence qui permet de considérer la personne qui, lorsqu'elle accède à une catégorie d'emplois, ne satisfait pas aux conditions minimales d'admission à cette catégorie. Cette équivalence s'apprécie par une évaluation de l'expérience pertinente acquise dans l'exercice de fonctions similaires ou de la scolarité égale ou supérieure qui est jugée pertinente.

De manière générale :

- chaque année de scolarité pertinente qui manque peut être compensée par deux années d'expérience pertinente;
  - chaque année de scolarité pertinente qui manque peut être compensée par une année de scolarité égale ou supérieure jugée pertinente;
  - chaque bloc de deux années d'expérience pertinente qui manque peut être compensé par une année de scolarité pertinente qui est supérieure à la scolarité minimale exigée.
8. Aux fins de la qualification, l'expérience réellement acquise est considérée. Sont exclus du calcul, les congés parentaux, les congés de maternité, la durée d'un retrait préventif et les absences pour cause de maladie ou d'accident.
  9. L'échelon 1 d'une échelle salariale, lorsque celle-ci en comprend plusieurs, est le salaire à l'entrée, c'est-à-dire celui qui correspond au niveau de qualification exigé.
  10. Lorsqu'une échelle salariale a plusieurs échelons, la progression salariale se fonde sur l'expérience acquise une fois le niveau minimal de qualification atteint.

---

## Application des échelles

11. Les échelles salariales utilisées se fondent sur la complexité des catégories d'emplois mesurée au moyen du *Système d'évaluation des emplois* élaboré par le comité sectoriel et approuvé par la Commission de l'équité salariale.
12. Cette évaluation intègre le résultat des consensus atteints à la Table d'équité salariale, le cas échéant.
13. Les augmentations salariales convenues à la Table de négociation sur la rémunération du personnel des centres de la petite enfance le 5 octobre 2005 sont intégrées aux échelles salariales, le cas échéant.

## **Section 2 - Organisation de la classification du personnel salarié des services de garde**

### **2.1 Secteurs d'activités**

La classification est dorénavant subdivisée en cinq secteurs d'activité, les quatre premiers étant couverts par les règles administratives concernant le personnel salarié des services de garde.

1. Le **personnel de garde et d'éducation** regroupe les catégories d'emplois des personnes appelées à travailler directement avec les enfants.
2. Le **personnel de services** regroupe les catégories d'emplois dont les fonctions consistent à fournir des services et à exécuter des tâches directement reliées aux activités de l'installation.
3. Le **personnel de soutien pédagogique et technique** regroupe les catégories d'emplois des personnes appelées à intervenir principalement auprès du personnel de garde et d'éducation et des responsables de services de garde en milieu familial.
4. Le **personnel de soutien administratif** regroupe les catégories d'emplois dont les fonctions consistent principalement à soutenir l'administration du service de garde.
5. Le **personnel de gestion** regroupe les catégories d'emplois des personnes qui représentent l'employeur et encadrent le personnel. Le personnel de ce secteur d'activité est couvert par les *Règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel de gestion*.

### **2.2 Numérotation des catégories d'emplois**

Le premier chiffre de la catégorie correspond au secteur d'activité. Le deuxième est le numéro séquentiel qui signale la catégorie à l'intérieur de chacun des secteurs d'activité.

MÉMOIRE DE CONSULTATION	
PARTIE	DATE : 2005-10-17
02	PAGE : 16 de 30

### **2.3 Catégories d'emplois**

Une catégorie d'emplois est un regroupement d'emplois sur la base de responsabilités, de fonctions et de qualifications semblables. Les catégories d'emplois retenues aux fins des présentes règles sont les principales des services de garde. Elles permettent généralement d'organiser le travail de manière à couvrir l'ensemble des fonctions, des tâches et des activités à d'une installation, ainsi que la gestion du milieu familial.

La description de la catégorie d'emplois comprend le numéro, l'appellation, le sommaire descriptif, les attributions caractéristiques et la qualification exigée.

## **Section 3 - Description des catégories d'emplois**

### **1. Personnel de garde et d'éducation**

#### **11 - Éducatrice**

##### **Sommaire descriptif**

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'éducatrice voit à réaliser les objectifs et met en application les principes du programme éducatif du service de garde en vue d'assurer le développement global des enfants dont elle a la responsabilité, elle prépare et réalise des activités éducatives, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants et accomplit diverses tâches en relation avec ses fonctions.

##### **Attributions caractéristiques**

#### **1. Voir à réaliser les objectifs et mettre en application les principes du programme éducatif du centre de la petite enfance en vue d'assurer le développement global des enfants dont elle a la responsabilité**

- 1.1 Programmer les activités pédagogiques hebdomadaires en se fixant des objectifs;
- 1.2 Observer et évaluer les progrès et le comportement des enfants;
- 1.3 Collaborer au développement de plans d'intervention individuels pour des enfants ayant des besoins particuliers et en assurer l'application;
- 1.4 Établir un contact avec les parents et avoir des échanges avec eux (développement de l'enfant, soins particuliers, autorisations, information générale);
- 1.5 Faire des recherches, participer à des échanges avec les collègues de travail en vue d'améliorer la qualité des interventions et d'atteindre les objectifs.

#### **2. Préparer et réaliser des activités éducatives, veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants**

- 2.1 Accueillir les enfants et les parents;
- 2.2 Accompagner et encadrer les enfants dans leurs activités;
- 2.3 Soutenir, rassurer, consoler, stimuler les enfants, régler les conflits, les crises, etc.;
- 2.4 Organiser des activités thématiques et y participer;
- 2.7 Servir les repas et les collations, aider les enfants à manger au besoin, donner le biberon;

- 2.8 Veiller aux soins et à l'hygiène des enfants ou les assister (changer les couches, administrer les médicaments, appliquer la crème solaire, moucher le nez, aider à aller aux toilettes, laver les mains, etc.);
- 2.9 Habiller, déshabiller, assister les enfants, lacer les chaussures, etc.;
- 2.10 Surveiller les jeux, les sorties et veiller à la sécurité des enfants.

### **3. Réaliser diverses tâches en relation avec ses fonctions**

- 3.1 Aménager les aires de jeu, décorer son local et préparer son matériel;
- 3.2 Disposer les salles et le mobilier pour les repas et les siestes;
- 3.3 Ranger, nettoyer ou désinfecter les jouets, le matériel et le local, passer le balai.

### **4. Accomplir toute autre tâche connexe**

#### **Qualification exigée**

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde ou l'équivalent.

#### **Échelle salariale**

L'échelle salariale de l'éducatrice compte jusqu'à dix échelons.

## 12 – Aide-éducatrice

**Appellation apparentée :** Aide générale

### Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'aide-éducatrice accompagne, seconde ou remplace pour de courtes périodes l'éducatrice, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants et accomplit diverses tâches en installation.

Le classement dans cette catégorie d'emplois suppose que la fonction 1 est la fonction principale et habituelle, c'est-à-dire qu'elle occupe plus de 50% du temps de travail.

### Attributions caractéristiques

#### 1. Accompagner, seconder ou remplacer pour de courtes périodes l'éducatrice et veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants

- 1.1 Accompagner le groupe dans les sorties, les activités thématiques ou extérieures;
- 1.2 Remplacer l'éducatrice pour de courtes périodes, notamment la pause, l'accueil, le départ, les jeux libres;
- 1.3 Surveiller la sieste, la collation, le repas ou les jeux libres;
- 1.4 Veiller aux soins et à l'hygiène des enfants ou les assister;
- 1.5 Habiller, déshabiller ou assister les enfants, lacer les chaussures, etc.

#### 2. Accomplir diverses tâches en installation

- 2.1 Préparer les collations, les plateaux, distribuer les repas;
- 2.2 Aider la cuisinière;
- 2.3 Préparer, distribuer, nettoyer, désinfecter et ranger les jouets, le matériel, tenir le local propre;
- 2.4 Laver, plier et ranger le linge de maison.

#### 3. Accomplir toute autre tâche connexe

### Qualification exigée

Aucune qualification spécifique n'est exigée pour occuper un emploi d'aide-éducatrice.

### Échelle salariale

L'échelle salariale de l'aide-éducatrice compte de un à trois échelons.

## **2. Personnel de services**

### **21 - Cuisinière ou responsable de l'alimentation**

#### **Sommaire descriptif**

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la cuisinière ou la responsable de l'alimentation élabore des menus, prépare des repas complets et des collations, achète et entrepose les aliments, entretient les équipements et les lieux de travail.

#### **Attributions caractéristiques**

##### **1. Élaborer des menus**

- 1.1 Élaborer des menus variés et équilibrés sur une base mensuelle, trimestrielle ou semestrielle, ainsi que des menus thématiques à l'occasion;
- 1.2 Préparer et afficher le menu hebdomadaire;
- 1.3 Adapter le menu quotidien ou préparer un menu particulier pour tenir compte des allergies et des contraintes alimentaires des enfants;

##### **2. Préparer des repas complets et des collations**

- 2.1 Planifier sa journée de travail et réaliser sa mise en place;
- 2.2 Apprêter les aliments et réaliser les recettes choisies;
- 2.3 Répartir les portions et servir les repas.

##### **3. Acheter et entreposer les aliments**

- 3.1 Planifier ses achats en fonction du menu et du budget;
- 3.2 Discuter avec les fournisseurs et passer les commandes;
- 3.3 Ranger les aliments;
- 3.4 Tenir l'inventaire et assurer la rotation des stocks en tenant compte des règles d'hygiène, de salubrité et de conservation des aliments.

##### **4. Entretenir les équipements et les lieux de travail**

- 4.1 Laver, récurer la vaisselle, les chaudrons et les ustensiles;
- 4.2 Désinfecter les plans de travail, les planches à découper, les équipements et les aires de travail;
- 4.3 Nettoyer les appareils électroménagers;
- 4.4 Faire le ménage de la cuisine, balayer le plancher, vider les poubelles.

##### **5. Accomplir toute autre tâche connexe**

---

### **Qualification exigée**

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'établissement ou l'équivalent.

### **Échelle salariale**

L'échelle salariale de la cuisinière ou responsable de l'alimentation compte jusqu'à sept échelons.

## 22 - Préposée à l'entretien ménager

### Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la préposée à l'entretien ménager fait l'entretien ménager courant et effectue occasionnellement des travaux d'entretien plus lourds ou saisonniers.

### Attributions caractéristiques

#### 1. Faire l'entretien ménager courant :

- 1.1 Balayer, nettoyer les planchers, passer l'aspirateur;
- 1.2 Laver, nettoyer, épousseter les plinthes, les meubles, les électroménagers, les tables, les chaises, etc.;
- 1.3 Laver et désinfecter les toilettes, les matelas, les casiers, les jouets, etc.;
- 1.4 Remplir les contenants et les distributeurs;
- 1.5 Vider et sortir les poubelles et les bacs de récupération;
- 1.6 Laver et plier le linge de maison.

#### 2. Effectuer occasionnellement des travaux d'entretien plus lourds ou saisonniers

- 2.1 Laver les murs, les fenêtres et les plafonds;
- 2.2 Entretien des aires extérieures;
- 2.3 Réparer des bris et des dégâts et déboucher des toilettes.

#### 3. Accomplir toute autre tâche connexe.

### Qualification exigée

Aucune qualification spécifique n'est exigée pour occuper un emploi de préposée à l'entretien ménager.

### Échelle salariale

L'échelle salariale de la préposée à l'entretien ménager compte de un à trois échelons.

## 23 – Aide générale

**Appellation apparentée :** Aide-cuisinière

### Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'aide générale accomplit diverses tâches en installation et accompagne, seconde ou remplace pour de courtes périodes une éducatrice, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants.

Le classement dans cette catégorie d'emplois suppose que la fonction 1 est la fonction principale et habituelle, c'est-à-dire qu'elle occupe plus de 50% du temps de travail.

### Attributions caractéristiques

#### 1. Accomplir diverses tâches en installation

- 1.1 Préparer les collations et les plateaux, distribuer les repas;
- 1.2 Aider la cuisinière;
- 1.3 Préparer, distribuer, nettoyer, désinfecter et ranger les jouets, le matériel, tenir le local propre;
- 1.4 Laver, plier et ranger du linge.

#### 2. Accompagner, seconder ou remplacer pour de courtes périodes l'éducatrice et veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants

- 2.1 Accompagner le groupe dans les sorties, les activités thématiques ou extérieures;
- 2.2 Remplacer l'éducatrice pour de courtes périodes, notamment la pause, l'accueil, le départ, les jeux libres;
- 2.3 Surveiller la sieste, la collation, le repas ou les jeux libres;
- 2.4 Veiller aux soins et à l'hygiène des enfants ou les assister;
- 2.5 Habiller, déshabiller ou assister les enfants, lacer les chaussures, etc.

#### 3. Accomplir toute autre tâche connexe

### Qualification exigée

Aucune qualification spécifique n'est exigée pour occuper un emploi d'aide générale.

### Échelle salariale

L'échelle salariale de l'aide générale compte de un à trois échelons.

### **3. Personnel de soutien pédagogique ou technique**

#### **31 – Agente de soutien pédagogique ou coordonnatrice du milieu familial**

##### **Sommaire descriptif**

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la titulaire offre un soutien pédagogique et technique aux RSG ou aux éducatrices et elle voit au bon fonctionnement du milieu familial. Elle peut aussi avoir à traiter les dossiers relatifs à la reconnaissance à la réévaluation des RSG et à se charger de la surveillance du milieu familial.

Le classement dans cette catégorie d'emplois suppose que les fonctions de soutien pédagogique et technique (fonction 1) et de coordination (fonction 2) sont les fonctions principales et habituelles, c'est-à-dire qu'elles occupent plus de 50% du temps de travail. L'appellation de l'emploi est celle de la fonction principale.

##### **Attributions caractéristiques**

#### **1. Offrir un soutien pédagogique et technique aux RSG ou aux éducatrices**

- 1.1 Participer à la détermination des objectifs pédagogiques;
- 1.2 Être une personne-ressource pour les RSG;
- 1.3 Élaborer des plans d'intervention pour des enfants ayant des besoins particuliers et en assurer le suivi;
- 1.4 Préparer et animer des réunions;
- 1.5 Faire des recherches, élaborer et fournir des outils pédagogiques;
- 1.6 Cerner les besoins de formation, planifier et réaliser des activités à cet égard, faciliter l'accès à ces activités;
- 1.7 Rédiger des bulletins, des articles, etc.;
- 1.8 Identifier les ressources du milieu, établir et entretenir des liens avec elles;
- 1.9 Acheter du matériel pédagogique en fonction du budget alloué.

#### **2. Voir au bon fonctionnement du milieu familial**

- 2.1 Participer à l'élaboration des objectifs concernant la gestion du milieu familial et en assurer le suivi;
- 2.2 Participer à l'entrevue de reconnaissance des RSG, analyser le dossier et recommander les candidatures;
- 2.3 Évaluer les problèmes de fonctionnement, les conflits, les litiges, et les résoudre ou participer à la recherche de solutions, recevoir les plaintes et participer à leur traitement;
- 2.4 Coordonner les activités du personnel affecté à la gestion du milieu familial et participer à la gestion des ressources humaines, en particulier pour la sélection, l'accueil, la formation, l'évaluation du rendement;

2.5 Approuver les fiches d'assiduité des enfants en milieu familial.

**3. Traiter les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des RSG et assurer la surveillance du milieu familial;**

- 3.1 S'assurer de l'application des lois et des règlements ainsi que des mesures de sécurité, d'hygiène et de salubrité relatifs au milieu familial;
- 3.2 Analyser des dossiers;
- 3.3 Réaliser des entrevues pour la reconnaissance et la réévaluation;
- 3.4 Planifier et effectuer des visites de contrôle à domicile;
- 3.5 Rédiger des rapports d'évaluation;
- 3.6 Faire des recommandations et assurer le suivi des décisions.

**4. Accomplir toute autre tâche connexe**

**Qualification exigée**

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde et deux années d'expérience pertinente ou l'équivalent.

**Échelle salariale**

L'échelle salariale de l'agente de soutien pédagogique ou de la coordonnatrice du milieu familial compte jusqu'à dix échelons.

## **32 – Agente de conformité**

### **Sommaire descriptif**

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'agente de conformité traite les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des RSG et elle assure la surveillance du milieu familial.

### **Attributions caractéristiques**

- 1. Traiter les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des RSG et assurer la surveillance du milieu familial;**
  - 1.1 S'assurer de l'application des lois et des règlements ainsi que des mesures de sécurité, d'hygiène et de salubrité relatifs au milieu familial;
  - 1.2 Analyser des dossiers;
  - 1.3 Réaliser des entrevues pour la reconnaissance et la réévaluation;
  - 1.4 Planifier et effectuer des visites de surveillance à domicile;
  - 1.5 Rédiger des rapports d'évaluation;
  - 1.6 Faire des recommandations et assurer le suivi des décisions.
- 2. Accomplir toute autre tâche connexe**

### **Qualification exigée**

Diplôme d'études collégiales (DÉC) en sciences humaines, en administration ou toute autre discipline jugée pertinente, ou l'équivalent.

### **Échelle salariale**

L'échelle salariale de l'agente de conformité comprend jusqu'à dix échelons.

## 4. Personnel de soutien administratif

### 41 – Adjointe administrative ou commis comptable

#### Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'adjointe administrative ou la commis comptable accomplit diverses tâches ayant trait à l'administration, au système de paie et de rétribution et à la comptabilité.

Le classement dans cette catégorie d'emplois suppose que les fonctions reliées à l'administration et au système de paie et de rétribution sont les fonctions principales et habituelles, c'est-à-dire qu'elles occupent plus de 50% du temps de travail. L'appellation de l'emploi est celle de la fonction principale et habituelle.

#### Attributions caractéristiques

##### 1. Accomplir diverses tâches reliées à l'administration

- 1.1 Préparer le budget, en assurer le suivi et le contrôle;
- 1.2 Préparer les états financiers mensuels;
- 1.3 Collaborer avec le vérificateur comptable à la production des rapports financiers de fin d'année;
- 1.4 Préparer des soumissions et gérer des contrats de service;
- 1.5 Produire des rapports administratifs;
- 1.6 Remplacer la directrice en son absence pour toute question de nature administrative ou financière.

##### 2. Effectuer des tâches reliées au système de paie et de rétribution

- 2.1 Totaliser le temps travaillé et non travaillé, calculer et préparer la paie du personnel;
- 2.2 Administrer les dossiers du personnel (congrés, invalidité et accident de travail);
- 2.3 Calculer les retenues indiquées, faire les remises et préparer les rapports liés aux régimes publics et collectifs (retenues à la source, relevés d'emplois, rémunération, santé et sécurité au travail, assurance collective, régime de retraite, etc.);
- 2.4 Calculer et préparer la rétribution des RSG.

##### 3. Accomplir diverses tâches comptables

- 3.1 Faire les écritures comptables et tenir à jour les journaux pertinents;
- 3.2 Préparer les dépôts, réaliser la conciliation bancaire et balancer les livres
- 3.3 Traiter les comptes débiteurs, facturer les parents, recevoir les paiements;

MEMOIRE DE CONSULTATION	
PARTIE	DATE : 2005-10-17
02	PAGE : 28 de 30

3.4 Traiter les comptes créditeurs, vérifier les factures, émettre les chèques.

#### **4. Accomplir toute autre tâche connexe**

##### **Qualification exigée**

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou dans toute autre discipline pertinente, ou l'équivalent.

##### **Échelle salariale**

L'échelle salariale de l'adjointe administrative ou de la commis comptable compte jusqu'à sept échelons.

## 42 – Secrétaire ou secrétaire comptable

### Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la commis comptable ou la secrétaire comptable accomplit des fonctions de soutien administratif reliées à la comptabilité et au secrétariat.

L'appellation de l'emploi est celle de la fonction principale.

### Attributions caractéristiques

#### 1. Accomplir des tâches comptables

- 1.1 Préparer les états de compte et en assurer le suivi;
- 1.2 Traiter les comptes débiteurs, facturer les parents, faire les paiements;
- 1.3 Traiter les comptes créditeurs, vérifier les factures, émettre des chèques;
- 1.4 Faire les écritures comptables et tenir à jour les journaux pertinents;
- 1.5 Préparer les dépôts, réaliser la conciliation bancaire et balancer les livres;
- 2.5 Préparer les états financiers mensuels;
- 2.6 Préparer les documents de fin d'année à l'intention du comptable.

#### 2. Accomplir diverses tâches de secrétariat et de soutien administratif

- 2.1 Rédiger ou réviser des lettres, procès-verbaux, notes et autres documents et faire la saisie des textes;
- 2.2 Classer, photocopier et assembler des documents;
- 2.3 Faire les inscriptions sur la liste d'attente et vérifier les places disponibles;
- 2.4 Tenir à jour les fiches d'assiduité et la grille d'occupation;
- 3.5 Remplir des rapports administratifs;
- 2.5 Ouvrir et tenir à jour les dossiers des enfants, du personnel et des RSG;
- 2.6 Répondre au téléphone, acheminer les appels, prendre les messages et fournir des renseignements;
- 2.7 Accueillir, informer et diriger les visiteurs;
- 2.8 Dépouiller, distribuer et expédier le courrier;
- 2.9 Commander les fournitures de bureau.

#### 3. Accomplir toute autre tâche connexe

MÉMOIRE DE CONSULTATION	
PARTIE	DATE : 2005-10-17
02	PAGE : 30 de 30

---

### **Qualification exigée**

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en secrétariat ou en comptabilité, ou l'équivalent.

### **Échelle salariale**

L'échelle salariale de la secrétaire ou de la secrétaire comptable compte jusqu'à sept échelons.

**Ministère de la Famille,  
des Aînés et de  
la Condition féminine**

**Québec** 

Agence des services à la famille  
Direction des politiques de main-d'œuvre et des ressources du réseau

---

## **GUIDE DE PLANIFICATION DE LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS**

---

**Document explicatif**

## *Mise en contexte*

Une réorganisation administrative, suite à des compressions budgétaires, a parfois des conséquences sur les activités d'une entreprise, sur ses modes de fonctionnement et d'organisation ainsi que sur les ressources humaines, en particulier les emplois.

Le présent guide vise à faciliter le travail des gestionnaires et des conseils d'administration qui se voient dans l'obligation de licencier ou de mettre à pied du personnel excédentaire.<sup>1</sup>

### **1. PROCÉDURE DE LICENCIEMENT OU DE MISE À PIED :**

Un manque de travail temporaire ou permanent peut entraîner des mises à pied ou le licenciement. Le fait que l'entreprise connaisse des difficultés économiques ne la dispense pas de donner les préavis obligatoires (voir le tableau de la fin à ce sujet). En effet, la Loi sur les normes du travail oblige l'employeur qui met à pied ou licencie un salarié à lui donner un préavis. La Loi sur les normes du travail établit les conditions minimales de travail en l'absence de conditions meilleures prévues par une convention collective, un contrat de travail ou un décret. La Commission des normes du travail est l'organisme chargé de l'application de cette loi.  
<http://www.cnt.gouv.qc.ca>

#### **Préambule**

Lorsqu'ils procèdent à des mises à pied ou à des licenciements, les employeurs doivent respecter les dispositions des conventions collectives et, le cas échéant, la Loi sur les normes du travail. L'employeur doit toujours pouvoir démontrer que la décision de mettre fin à l'emploi d'un employé est basée sur des motifs justes et raisonnables.

Avant d'opter pour les licenciements et les mises à pied, l'employeur a le devoir, dans le respect des employés qui pourraient être visés par ces mesures, d'explorer plusieurs possibilités, par exemple la réduction des autres dépenses de fonctionnement et des heures de travail, la réduction des avantages sociaux consentis aux salariés, tout en respectant les conditions de travail.

Les employeurs doivent être prudents en matière de licenciement et de mise à pied. Certains pourraient être tentés de confier des activités en sous-traitance. Toutefois, plusieurs conventions collectives limitent cette pratique.

---

<sup>1</sup> Dans le but de faciliter la lecture de ce document, la forme masculine a été utilisée pour désigner indifféremment des personnes de sexe féminin autant que de sexe masculin.

Il peut être utile de rappeler les définitions suivantes :

- **Mise à pied** : décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de façon temporaire, c'est-à-dire pour une période déterminée, pour des motifs économiques ou d'organisation interne (l'employeur n'a pas l'obligation de rappeler l'employé au travail, et s'il ne le fait pas, la mise à pied peut se transformer en licenciement).
- **Licenciement** : décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de façon permanente pour des motifs économiques ou d'organisation interne.

Il s'agit, comme on le voit, de mesures administratives. Dans certains cas, les employés visés par ces mesures pourraient contester les décisions de l'employeur, dans la mesure où la loi le permet. Ainsi, ils pourraient soutenir qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée, c'est-à-dire que les motifs de mise à pied ou de licenciement servent simplement de prétextes pour mettre fin à l'emploi d'une personne étant donné que le congédiement ne serait pas justifié. Il est donc très important que les critères de la fin d'emploi soient objectifs, équitables, transparents et non discriminatoires.

### **Définition des besoins de l'organisation**

En fonction des orientations retenues par l'entreprise, la définition des besoins organisationnels permet à une direction générale de déterminer les activités qui doivent être abandonnées ou réduites si elle veut atteindre les objectifs de compressions budgétaires qui affecteront les employés.

Le choix des activités à réduire ou à supprimer permettra de déterminer, le nombre d'employés qu'il faudra mettre à pied ou licencier.

### **Identification du personnel excédentaire**

Lorsque l'entreprise a établi ses besoins organisationnels et déterminé les activités qui doivent être réduites ou supprimées, le gestionnaire désigne les ressources touchées par les mesures de réduction ou de suppression des activités.

Dans certains cas, les critères de désignation des employés qui devront être mis à pied sont prévus par les conventions collectives; pour les cas non prévus par les conventions, les critères établis doivent être objectifs et équitables. Le gestionnaire devra toujours être en mesure de justifier ses choix en fonction des critères utilisés pour désigner les employés touchés. Par exemple, l'ancienneté dans un corps d'emploi donné est un critère objectif et les employés pourraient être licenciés ou mis à pied selon l'ordre inverse de la date de leur entrée en fonction.

Attention, l'employé qui bénéficie d'un droit de rappel en vertu d'une convention collective doit être inscrit sur la liste de rappel.

Enfin, il est important de souligner que lorsque l'employeur fait des mises à pied ou des licenciements, il doit s'assurer de respecter la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance et la réglementation, notamment en ce qui concerne le ratio des éducatrices qualifiées.

### **Avis de cessation d'emploi (préavis)**

Lorsque l'employeur met à pied ou licencie un employé avant la date de fin d'emploi prévue par le contrat d'engagement, il doit en aviser l'employé par écrit dans les délais prévus par les conventions collectives, par le contrat individuel ou par la Loi sur les normes du travail. Cette loi prescrit la remise d'un préavis lorsque l'employé est licencié ou mis à pied pour plus de six mois; pour une période inférieure à six mois, aucun préavis n'est exigé.

Rappelons que la même loi définit les conditions minimales en matière de droit du travail et que des conventions collectives, des contrats de travail ou d'autres lois pourraient fixer des conditions plus avantageuses.

Le délai qui suit le préavis varie en fonction du service continu de l'employé. La notion de « service continu » est définie ainsi par la Loi sur les normes du travail : « durée ininterrompue pendant laquelle un salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat ».

Le tableau de la page suivante indique le délai minimal à respecter après le préavis en fonction de la durée du service continu de l'employé.

L'employeur qui omet de remettre l'avis de cessation d'emploi doit verser à l'employé une indemnité compensatoire correspondant au délai prévu entre le moment où l'avis auquel il avait droit aurait dû lui être remis et son départ. Cette indemnité est versée :

- au moment du licenciement;
- au moment de la mise à pied pour plus de six mois;
- à l'expiration d'un délai de six mois dans le cas d'une mise à pied prévue pour moins de six mois mais qui excède ce délai.

Lorsqu'un employé refuse de travailler pendant la période qui suit la remise de l'avis de cessation d'emploi, il perd le droit à l'indemnité susmentionnée.

On trouvera en annexe des projets de lettres de fin d'emploi qui comprennent quatre parties :

- le contexte de la fin de l'emploi;

- la date d'effet de la mesure;
- les droits, en particulier les droits de rappel (s'il y a lieu) et l'engagement du paiement des sommes dues; et
- les remerciements.

Cette lettre doit être précise, concise et factuelle. Il faut se rappeler que l'on devra peut-être s'expliquer devant les tribunaux sur chacun des mots utilisés.

**2. Tableau des préavis prescrits aux articles 82 et 82.1 de la Loi sur les normes du travail**

Durée du service continu	Délai entre la remise du préavis et le départ de l'employé	
	Mise à pied de moins de 6 mois	Mise à pied de plus de 6 mois ou licenciement
Moins de 3 mois	Aucun préavis	Aucun préavis
De 3 mois à moins de 1 an	Aucun préavis	1 semaine
De 1 an à moins de 5 ans	Aucun préavis	2 semaines
De 5 ans à moins de 10 ans	Aucun préavis	4 semaines
Plus de 10 ans	Aucun préavis	8 semaines

L'avis de fin d'emploi peut être donné par écrit à l'avance, c'est-à-dire que le travail se poursuivra jusqu'à l'expiration du délai prescrit suivant la remise de l'avis. L'employeur est en droit d'exiger que le salarié travaille pendant la période en question, à la condition de l'avoir préalablement avisé par écrit de la fin de son emploi. Si le salarié décide de partir avant la date prévue, cela est considéré comme une démission et l'employeur n'aura pas à lui verser son salaire pour la période restante.

La loi autorise l'employeur à verser au salarié une indemnité plutôt que de le maintenir au travail. Cette indemnité doit correspondre à son salaire habituel pour la période indiquée dans l'avis. Les heures supplémentaires effectuées ne sont pas incluses dans le calcul de cette indemnité.

**ANNEXES**

Projet de lettre

**Employé avec droit de rappel, selon la convention collective en vigueur**

---

(Ville), le \_\_\_\_\_

Madame, Monsieur,

adresse \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Madame, Monsieur,

En raison de compressions budgétaires, le \_\_\_\_\_ (nom de l'entreprise) \_\_\_\_\_ se voit dans l'obligation de mettre fin à votre emploi à compter du \_\_\_\_\_ (date) \_\_\_\_\_, à \_\_\_\_\_ (heure) \_\_\_\_\_.

Votre nom sera inscrit sur la liste de rappel et si les besoins le justifient, le \_\_\_\_\_ (nom de l'entreprise) \_\_\_\_\_ vous rappellera au travail conformément aux conditions en vigueur. Nous vous paierons les sommes qui vous sont dues, le cas échéant.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez manifesté dans l'exercice de vos fonctions et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le \_\_\_\_\_ (titre) \_\_\_\_\_,

Signature de la personne qui a la délégation

c. c. Dossier de l'employé

**ANNEXE B**

Projet de lettre

**Employé sans droit de rappel**

---

(Ville), le \_\_\_\_\_

Madame, Monsieur,

adresse \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Madame, Monsieur,

En raison de compressions budgétaires, le \_\_\_\_\_ (nom de l'entreprise)  
\_\_\_\_\_ se voit dans l'obligation de mettre fin à votre emploi à compter du  
\_\_\_\_\_ (date) \_\_\_\_\_, à \_\_\_\_\_ (heure) \_\_\_\_\_.

Conformément aux conditions de travail en vigueur, nous vous paierons les sommes  
qui vous sont dues.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez manifesté dans l'exercice de vos  
fonctions et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments  
les meilleurs.

Le \_\_\_\_\_ (titre) \_\_\_\_\_,

Signature de la personne qui a la délégation

c. c.      Dossier de l'employé

**Ministère de la Famille,  
des Aînés et de  
la Condition féminine**

**Québec**



Agence des services à la famille  
Direction des politiques de main-d'œuvre et des ressources du réseau

---

# **COMMENT SE PRÉPARER À UNE RENCONTRE AVEC UN EMPLOYÉ VISÉ PAR UNE MISE À PIED OU UN LICENCIEMENT**

---

**Document explicatif**

## *Mise en contexte*

Ce document vise à supporter les gestionnaires et les membres du conseil d'administration des centres de la petite enfance du Québec dans la préparation de l'entretien avec la personne visée par un licenciement ou une mise à pied.

### **1. PRÉPARATION DE LA RENCONTRE**

Avant la rencontre, il importe d'identifier votre niveau de confort face à la réalisation de cet entretien. Il n'est pas facile d'annoncer ce type de décision. Les questions suivantes peuvent vous aider à vous y préparer :

- Quel est le type de relation que vous entretenez avec cette personne ? (amicale, fonctionnelle, hiérarchique, indifférente, etc.)
- Quel est le niveau de confiance entre-vous ? (référez-vous aux échanges antérieurs)
- Pouvez-vous anticiper les réactions de cette personne ? (colère, agressivité, pleurs, silence, menace, etc.)
- Êtes-vous en mesure de recevoir ces réactions ? Sinon, comment vous préparer?

Il est important que la personne comprenne les motifs de cette décision.

Le gestionnaire qui doit faire cette annonce devrait être préparé et être en mesure de fournir les réponses aux questions de la personne qui apprend la nouvelle :

- Pourquoi moi ? Pourquoi mon poste ?
- Pourquoi pas telle personne qui ne fait rien et qui profite du système ?
- Vous n'êtes pas satisfait de mon travail ?
- Qu'est-ce que j'ai fait de pas correct ?
- Qu'est-ce que je fais à partir de demain matin ?

Le gestionnaire doit fournir la bonne information et situer les faits dans leur contexte, en expliquant les motifs organisationnels qui justifient cette décision.

Il est conseillé de présenter le contexte général avant d'être spécifique à la personne visée.

## AIDE-MÉMOIRE

- |  |  |
|--|--|
| ❖ Ai-je toute l'information pertinente en main ?   | ❖ Contexte budgétaire.   |
| ❖ Ai-je pris connaissance du dossier personnel de la personne ?                          | ❖ Nombre total d'emplois à couper dans la direction.           |
| ❖ Ai-je identifié mon niveau de confort par rapport à la rencontre qui doit avoir lieu ? | ❖ Secteur le plus malléable                                    |
|  | ❖ Poste d'emploi qui affecte le moins les priorités du service |
|  | ❖ La permanence, l'ancienneté                                  |
|  | ❖ La spécialisation, etc.                                      |

L'information et la documentation pertinentes à remettre à la personne au moment de l'entretien seront préparées à l'avance :

- Lui préciser les coordonnées d'Emploi-Québec, par exemple.
- Lui remettre le dépliant du programme d'aide aux employés (PAE), au besoin, s'il y a lieu.

L'entretien avec la personne doit avoir lieu en privé dans un endroit approprié où il ne risque pas d'y avoir d'interruption.

L'entretien doit avoir lieu à un moment approprié (éviter les fins de journée, le vendredi, etc.), afin que la personne puisse bénéficier du support et des ressources disponibles en milieu de travail, s'il y a lieu.

## 2. LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE L'ENTRETIEN

L'entretien doit se dérouler dans un climat détendu :

- Éviter de faire la conversation et de tourner en rond. La personne doit connaître, dès le début, l'objectif de l'entretien.
- Placer la personne devant les faits (motifs de la décision, contexte).
- Si cette situation vous affecte, dites-le lui, cela contribuera à vous mettre à l'aise et à augmenter le climat de confiance.

Il importe de rassurer la personne en lui exprimant les étapes suivantes et en l'informant du type de support dont elle peut bénéficier :

- Permettez à la personne de s'exprimer sur ce qu'elle ressent, ses questionnements, ses appréhensions. Soyez empathique (compréhensif), en évitant toutefois de verser dans l'émotivité.
- Essayez, dans la mesure du possible, de réduire la peur de l'inconnu en lui fournissant toutes les informations dont vous disposez.
- Respectez le rythme de la personne. Si vous sentez qu'elle ne vous écoute plus, cessez de lui transmettre de l'information. Laissez-la s'exprimer.

- Inspirez confiance, soyez authentique, sans atténuer ou exagérer les aspects de la réalité afin de demeurer crédible.
- Informez la personne des différentes étapes du processus qui va s'enclencher.
- Demandez à la personne si elle préfère que vous annonciez vous-même cette décision aux autres membres du personnel ou si elle préfère le dire elle-même d'abord.

#### **AIDE-MÉMOIRE**

- ❖ Ai-je pris tous les moyens pour créer un bon climat d'écoute ?
- ❖ Le lieu, le temps requis
- ❖ Ai-je été attentif au verbal et au non verbal ?
- ❖ Ai-je bien pris le temps de faire le tour de la question ?

Quoi qu'il en soit, précisez à la personne que, **en tant que gestionnaire, vous aurez, à brève échéance**, (si possible, la même journée), **à rencontrer le personnel pour l'informer de la situation** afin de limiter l'effet de contagion et de rumeur qui risque de se produire. Il risque d'y avoir une certaine démobilisation chez le personnel de l'unité concernée, une fois qu'ils auront appris la nouvelle. L'effet d'entraînement (rumeur) pourrait aussi les amener à se questionner sur leur situation personnelle et sur les probabilités de perte de leur emploi.

### **3. CONCLUSION DE L'ENTRETIEN : PRÉPARER LE FUTUR...**

- Résumez l'essentiel de ce qui a été discuté au cours de l'entretien.
- Assurez-vous que la personne a bien compris la situation et qu'elle ne soit pas démunie.
- Informellement, prévoyez de rencontrer la personne régulièrement afin de vous informer des démarches effectuées et de l'évolution de sa situation.
- Terminez l'entretien en lui assurant qu'elle peut compter sur vous et que cela fait partie de vos responsabilités de la guider dans ce processus de changement qui s'amorce.
- Rappelez-vous que l'approche humaine adoptée au cours de cet entretien ne peut que faciliter les démarches qui s'ensuivent, tant pour la personne concernée que pour les autres intervenantes et intervenants qui seront impliqués dans ce dossier.

## AIDE-MÉMOIRE

- ❖ Ai-je bien répondu aux questions et aux préoccupations de la personne?
- ❖ Ai-je été clair concernant le type de support que je suis en mesure de lui offrir ?
- ❖ Ai-je une garantie de la stabilité émotionnelle de la personne ?
- ❖ Prévoyez un moment pour revoir la personne afin de faire un suivi concernant le transfert de ses dossiers. Par exemple, vous pouvez lui demander de préparer une liste de ses dossiers et des activités planifiées.
- ❖ Aussi, demeurez à l'écoute du climat organisationnel administrative. Donnez l'information nécessaire afin d'éviter des rumeurs.
- ❖ Concernant la personne, assurez-vous de sa stabilité émotionnelle. Assurez-vous également qu'elle a dans son entourage des ressources pour l'aider en cas de besoin (ex. collègues de travail, famille, PAE, etc.).

## 4. TRUCS DE LA COMMUNICATION

Voici un bref rappel, à titre d'illustration, de certains éléments d'une bonne communication :

- Donner la main à la personne qu'on accueille, lui offrir un siège, etc., c'est créer un premier contact pour qu'elle se sente à l'aise.
- Garder un contact visuel avec la personne, augmente le niveau de confiance.
- Écouter, c'est être attentif aux paroles (verbal) et aux gestes (non verbal) pour mieux saisir ce que l'autre personne éprouve sans le déformer.
- Sentir, percevoir ce que l'autre éprouve au moment présent, c'est être empathique, c'est pouvoir vous mettre à la place de l'autre et mieux comprendre et respecter ce que cette personne ressent.
- Le goût de bien faire les choses, de faire preuve de discernement. Savoir respecter les silences, ce qui permet de réfléchir, de prendre un certain recul. Redire dans vos mots ce que l'autre a dit pour vérifier si vous avez bien compris, c'est reformuler et savoir apprécier la situation.

**QUOI QU'IL EN SOIT, RESTEZ VOUS-MÊME ET SOYEZ AUTHENTIQUE**

## **5. ERREURS À ÉVITER LORS D'UNE INTERVENTION AVEC UNE PERSONNE AGRESSIVE**

Les types de remarques suivantes sont susceptibles de jeter de l'huile sur le feu :

- Donner des ordres ;
- Menacer ;
- Moraliser ou prêcher ;
- Donner des conseils ;
- Juger ou critiquer ;
- Ridiculiser ;
- Aborder un sujet étranger à la discussion;
- Raisonner les gens ;
- Minimiser l'importance de la situation.

# Bulletin

des centres

**Croiser les regards  
Quand réflexion et action se rencontrent**



# S O M M A I R E

Numéro de charité 076876-29

## Éditorial

- 1 La vie n'est pas un conte de fée  
ou le regard de l'espoir

## Regard historique

- 3 L'Histoire comme une fenêtre sur notre monde  
6 Rêver, construire, détruire

## Regard solidaire

- 7 Le CPE : un milieu de vie  
9 Fou de ses enfants ?  
10 Prendre son envol, c'est aussi possible en CPE !

## Dossier : Croiser les regards — Quand réflexion et action se rencontrent

- I Reculer : marcher 30 ans en sens inverse  
II L'attachement : mythes et réalités  
V Les centres de la petite enfance et  
le développement optimal des enfants  
IX Les CPE : corporatisme ou vie associative ?  
XI L'impact social du démantèlement :  
appauvrir le développement des tout-petits  
XII La politique enfance et famille au Québec :  
un fabuleux exemple à suivre pour nous, en France !

## Regard reconnaissant

- 11 Être reconnue, ça a de la valeur !  
12 Solidaires dans l'adversité  
14 L'attachement, c'est précieux !  
15 La tristesse de l'impuissance, la peur de perdre  
16 Mon CPE, j'y tiens !  
17 Le CPE et le parent : une équipe du tonnerre !

## Nouvelles et nouveautés

- 18 Au centre de documentation  
19 Sur la sellette

*Comment va votre Don Quichotte intérieur ?*

## Collaboration :

Josée Beaudin	Nicole Mazerolle
Édith Bellavance	Jacques Moreau
Nathalie Bigras	Ercilia Palacio Quintin
Nathalie Bisson	Claudette Pitre-Robin
Julie d'Amour	Andrée Pomerleau
Claudine Dubois Dubée	Jocelyne Tougas
Jean Epstein	Louise Vaillancourt
Céline Hardy	Louise Valiquette
Micheline Lalonde Graton	Luc Villemaire
Gérard Malcuit	

**Rédaction et coordination :** Brigitte Lépine

**Supervision :** Claudette Pitre-Robin

**Date de tombée :** Pour soumettre des textes,  
veuillez communiquer par courriel  
au [brigittelepine@rcpem.com](mailto:brigittelepine@rcpem.com)  
ou par téléphone au (450) 672-8826 poste 230.  
La date de tombée pour le prochain numéro  
est le 16 janvier 2006.

## Conception graphique :



**iotadesign**

Tél.: (514) 994-4644  
[www.iotadesign.qc.ca](http://www.iotadesign.qc.ca)

**Publication :** Regroupement des centres  
de la petite enfance de la Montérégie  
1854, boul. Marie  
Saint-Hubert (Québec) J4T 2A9

**Prix de l'abonnement :**  
En 2006, le Bulletin sera disponible  
par abonnement seulement.  
Les nouveaux tarifs et les modalités  
seront disponibles sous peu.

## Dépôt légal :

Bibliothèque Nationale du Québec  
Bibliothèque Nationale du Canada  
ISSN 1710-7334

*Ce numéro a été imprimé à 33 000 exemplaires.*

Les opinions publiées dans ce *Bulletin*  
n'engagent que leurs auteurs.  
Toute reproduction totale ou partielle  
est interdite sans autorisation écrite  
de la rédaction, y compris pour  
les maisons d'enseignement.  
Veuillez faire vos demandes  
au (450) 672-8826 poste 230.  
Le genre féminin est utilisé de façon  
épicienne dans toutes  
les publications du RCPEM.

Le RCPEM est également un organisme de charité.  
Merci de nous permettre de poursuivre notre mission ;  
des reçus de charité pour fins d'impôts  
vous seront émis pour tout don fait à l'organisme.

# Éditorial



## La vie n'est pas un conte de fée ou le regard de l'espoir

Brigitte Lépine  
Rédactrice

L'ignorant affirme, le savant doute, le sage réfléchit.  
—Aristote

**A**ujourd'hui, vous jetez un regard sur le produit et le témoignage d'une passion qui en anime plus d'un... En ces périodes troubles, oserions-nous dire de grande noirceur, comment est-il possible de croire que la passion puisse toujours exister ? Travailler d'arrache-pied et se faire taxer d'incompétence ? Avoir comme objectif le bien commun et se faire accuser de gaspillage ? Voilà ce que nous vivons depuis des mois et pourtant, il reste encore une flamme. Elle est petite, elle vacille quelquefois, mais elle ne s'éteint pas ; c'est ce qui nous sauvera d'ailleurs, collectivement.


L'adulte a pris l'habitude de raconter des histoires à l'enfant pour marquer un événement heureux ou pour tenter une explication aux moins heureux... Lorsqu'un enfant a peur, qu'il commence à visiter le petit pot ou qu'il perd un être cher, les fables et les contes peuvent servir de base aux discussions, aux rapprochements, aux guérisons. Les fables et les légendes, les héros et les mythes, participent tous de cette façon de faire : illustrer par des allégories pour donner un sens à l'incompréhensible. En ces périodes de noirceur politique, de démantèlement social et de privatisation irréfléchie, il ne reste plus que les fables pour tenter une explication, une réflexion, une réaction, voire, une résistance.

### La fable de la passion ou *le regard de la justice*

Au pays imaginaire, vivait un homme à qui l'on avait arraché le cœur. On lui avait volé sa fiancée, on l'avait accusé à tort de haute trahison, on l'avait confiné au cachot et on l'y avait oublié. C'est une histoire somme toute banale que celle d'Edmond Dantès, cet homme qui renaîtra de ses cendres une vingtaine d'années plus tard en revêtant l'habit du riche Comte de Monte Cristo. Ah ! Qu'Edmond aurait aimé tirer vengeance de ses adversaires ! Monte Cristo se substituera alors à Dieu lui-même et verra à rendre justice, en souvenir de son passé et en hommage à sa passion.

*La passion ! Voilà un secret trop bien gardé.*

### La fable du rêve ou *le regard de l'absolu*

Au pays imaginaire, vivait un être étrange, dont la triste mine se reconnaissait entre toutes. Malgré la grisaille et la futilité du monde, la médiocrité des gens et le quotidien sans avenir, il possédait un regard qui perçait la réalité. Peu de gens le comprenaient, cet homme dont la destinée ne semblait guère reluisante, et pourtant ! C'est une histoire somme toute enviée que celle de Don Quichotte combattant les moulins, car dans son geste apparemment insensé se cache une source intarissable. Jamais il ne baissera la tête devant un plus fort, jamais il ne baissera les bras devant un obstacle. Son regard se posera toujours vers l'horizon. Sa quête d'absolu le maintient en vie, son rêve le remplit de feu. 

*Le rêve ! Voilà un secret trop bien gardé.*



## La fable du courage ou *le regard de l'avenir*

Au pays imaginaire vivait une famille somme toute moderne : un père et sa fille, une belle-mère et ses filles. C'est l'histoire classique de Cendrillon et de la « marâtre ». Celle-ci n'est que belle-mère puisque c'est une autre femme qui a mis au monde la jeune enfant à l'avenir si prometteur. Ah ! que la marâtre aurait aimé engendrer une fille telle que celle-là ! De ne pas l'avoir elle-même mise au monde est pour elle une raison bien suffisante pour la rejeter, pour lui faire subir les pires affronts, pour hypothéquer le moindre avenir. Alors, par jalousie ou aigreur, par complaisance ou simple bêtise, la vie de Cendrillon est mise au rencart, oubliée, anéantie... Pourtant, contre vents et marées, la jeune laissée-pour-compte garde un regard plein de courage.

*Le courage ! Voilà un secret trop bien gardé !*

Nos regards d'adultes responsables doivent se tourner vers l'avenir. Il semble que ce devrait être aisé, puisque chaque jour, nous les posons sur nos tout-petits, ces êtres qui ne vivent que d'espoir, de rêve et de passion. Pourquoi n'apprenons-nous pas d'eux ? Pourquoi est-il si difficile de dire que demain est entre nos mains et que c'est aujourd'hui qu'il commence ?

Si notre réseau manque de passion, il ne survivra jamais aux trahisons. Si notre réseau manque de rêve, il ne survivra pas aux moulins à vent. Si notre réseau manque de courage, il ne survivra pas... Point. La passion, le rêve, le courage : sachons les faire rejaillir de chaque geste et de chaque parole, pour que plus jamais ils ne se terrent secrètement par pudeur ou par politesse.

Le réseau des CPE a mis longtemps à naître ;  
il doit rester vivant, fort et en santé...



# 1990

À l'aube de l'an 2000, les centres de la petite enfance, les places à contribution réduite, la reconnaissance de la mission éducative des services de garde éducatifs et du rôle qu'y joue le personnel éducateur représentent des acquis importants. Le Québec peut donc être fier de ce réseau, en voie de répondre à tous les besoins en matière de services de garde à l'enfance.

En 1994, la ministre Violette Trépanier demande au Conseil du statut de la femme de produire un avis sur la question des conditions salariales des éducatrices en garderie. Cette même année, le personnel bénéficie d'une hausse salariale de 1 \$, grâce à une subvention accordée par le gouvernement de Daniel Johnson.

À la fin de 1994, Pauline Marois, présidente du Conseil du Trésor et ministre responsable de la Famille et de l'Office des services de garde à l'enfance, annonce que le gouvernement verse à nouveau 6,5 millions de dollars aux travailleuses en garderie afin d'augmenter leurs salaires, d'octobre à décembre, et d'éviter aux parents une hausse de tarifs. En mars 1995, 10 millions de dollars sont injectés pour permettre de hausser le taux horaire des éducatrices.

En 1996, le Premier ministre du Québec, Lucien Bouchard, annonce sa *Politique familiale* qui vise, entre autres, une plus grande accessibilité aux services de garde à l'enfance grâce à des tarifs de 5\$ par jour par enfant. Ces services seront offerts par des centres de la petite enfance ainsi que par des garderies à but lucratif ayant conclu une entente à cet effet. Il annonce aussi la création du ministère de la Famille et de l'Enfance. Ces mesures entrent en vigueur en 1997.

En 1999, le gouvernement offre aux éducatrices un redressement salarial qui vient confirmer la reconnaissance professionnelle du personnel des centres de la petite enfance.

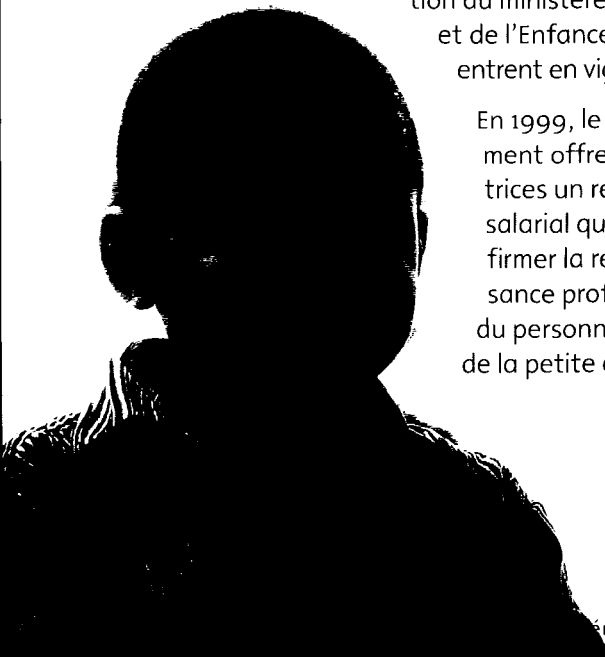
## 21<sup>e</sup>

En 2002, la ministre de la Famille et de l'Enfance, Linda Goupil, dépose un *Plan concerté pour les familles du Québec*. Ce plan contient un ensemble de mesures visant à répondre aux besoins des familles.

En janvier 2004, la contribution réduite pour la garde d'enfants de moins de 5 ans passe de 5 \$ à 7 \$ par jour. Le gouvernement spécifie que cette augmentation des tarifs vise à assurer l'accessibilité, la qualité et la pérennité des services de garde éducatifs. Le ministère de la Famille et de l'Enfance est aboli ; la responsabilité des questions familiales est transférée au nouveau ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

Dans le cadre de sa politique familiale en 1997, le gouvernement précédent souhaitait créer et gérer son propre régime d'assurance parentale. Suite à de longues négociations, c'est en mai 2004 que le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec et le ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada signent une entente de principe sur le Régime québécois d'assurance parentale.

En 2004, le gouvernement rend public les résultats d'une étude sur la qualité des services de garde au Québec, étude commandée par le gouvernement antérieur. Cette étude permet d'identifier les principales lacunes et d'y remédier le plus rapidement possible<sup>1</sup>. Suite à cette étude, le 28 mai 2004, Carole Thériault, ministre déléguée à l'Emploi, à la Solidarité sociale et à la Famille, annonce un *Plan d'amélioration continue de la qualité en services de garde éducatifs*.



En juin 2004, Claude Béchar, ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, lance un document de consultation en vue de l'élaboration d'une politique sur la conciliation travail-famille. Dans ce document, il affirme : « Le gouvernement place la famille au cœur de ses priorités. Il entend doter le Québec d'une politique familiale rassembleuse et adaptée aux nouvelles réalités des familles. » Il spécifie que la poursuite du développement de services de garde de qualité et leur adaptation aux besoins des parents représente une des cinq priorités de son gouvernement.

En 2005, le gouvernement scinde en deux le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Madame Carole Théberge est nommée ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine et madame Michèle Courchesne, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette même année, dans le cadre de sa politique sur la conciliation travail-famille, la ministre Théberge, responsable du dossier, fait part aux membres de l'Assemblée nationale du Québec de la situation des services de garde et des réalisations de son gouvernement.

« En matière de conciliation travail-famille, il ne faut pas négliger le rôle crucial des services de garde. Ils disposeront, cette année, de crédits supplémentaires de 104 millions de dollars, pour un investissement total de 1,5 milliard de dollars. Pour l'ensemble du Québec, cela représente un montant de 5,7 millions de dollars par jour de garde. Alors, pour les services de garde, nos actions de la dernière année se résument à trois mots clés : développement, qualité, consolidation du réseau. »

En ce qui a trait au développement, madame Théberge spécifie que depuis 2003, le gouvernement a créé 25 000 nouvelles places. En 2005, le réseau des services de garde compte plus de 190 000 places et l'objectif de 200 000 est maintenu pour mars 2006. En ce qui concerne la consolidation, le gouvernement considère que cette question va de pair avec une meilleure réponse aux

<sup>1</sup> Institut de la statistique du Québec. 2004. *Enquête québécoise sur la qualité des services de garde éducatifs*. Gouvernement du Québec. Québec.


<sup>2</sup> Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Direction générale des politiques familiales. 2004. *Briller parmi les meilleurs. Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Document de consultation. Version abrégée. Gouvernement du Québec. Québec.

Les centres de la petite enfance (CPE) sont l'une des plus formidables innovations des vingt dernières années au Québec. Une innovation si bien réussie que le principal motif de plainte à leur égard est qu'il en faudrait plus. Le reste du Canada nous envie et s'apprête à nous copier. Nous devrions en être fiers.

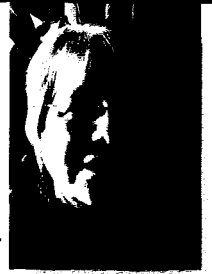
Michel Venne  
2005



besoins des parents. Enfin, le gouvernement souhaite garantir la viabilité, la pérennité et l'existence à long terme du réseau des services de garde éducatifs. Ainsi, il travaille à améliorer l'accessibilité, la qualité et la gestion des services de garde pour en assurer le développement durable <sup>3</sup>.

En bref, le bilan des services de garde éducatifs au Québec est positif dans le sens d'une prise de conscience croissante de la nécessité de répondre aux droits des jeunes enfants à des soins et une éducation de qualité et aux besoins des familles qui souhaitent concilier travail et famille. Certes, quelques problèmes subsistent, mais le chemin parcouru a permis d'enrayer les plus gros obstacles liés au développement et à la reconnaissance. 

<sup>3</sup> Les travaux parlementaires. *Journal des débats*. Commission des affaires sociales. Le mardi 24 mai 2005, 09 h 30 - Vol. 38 N° 130 « Étude des crédits du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (3): volet Famille »



Claudette Pitre-Robin  
Directrice générale  
RCPEM

**Le projet de CPE n'est pas né dans la tête d'un politicien en mal d'idées originales. Il est issu de la demande des parents, du besoin d'une société et de l'ingéniosité des représentants du milieu. Peu de gens le savent, mais le parti politique au pouvoir à l'époque n'a fait que cautionner le mouvement du réseau qui demandait d'être reconnu et soutenu dans son développement...**

## Rêver, construire, détruire

C'est au début des années 1990 que l'organisme provincial regroupant l'ensemble des regroupements régionaux du Québec, Concertation inter-régionale des garderies du Québec (CIRGQ, devenu CIRCPEQ quelque temps plus tard) a mis de l'avant le concept de centres intégrés de services à la petite enfance. L'intérêt de ces centres de la petite enfance était de faire reconnaître l'apport éducatif des garderies (qui ne sont pas seulement des lieux de garde) et de pouvoir diversifier l'offre de services afin de répondre à l'ensemble des besoins éducatifs des jeunes enfants et de leurs parents.

1995 fut le moment propice puisque des décisions gouvernementales devaient être prises. Plusieurs éléments se conjuguèrent : une ministre responsable, madame Pauline Marois, convaincue de l'importance des services de garde, des États généraux de l'Éducation qui proposaient d'intégrer les 3 à 6 ans dans le réseau des écoles, l'abolition du Régime d'assistance publique du Canada (qui finançait, en partie, le programme d'aide financière aux familles), la réforme de l'aide sociale et la lutte pour l'abolition du travail au noir (revenus non déclarés), pour ne nommer que ceux-là.

Ce concept de services intégrés, largement diffusé, a été développé plus avant par le Chantier de l'économie sociale qui l'a présenté au sommet socio-économique de l'automne 1996. Cette large campagne d'information a permis la mobilisation des divers acteurs vers un projet commun.

### **Première phase : la mise en place d'une offre de services diversifiés**

Les garderies SBL (sans but lucratif) et les agences de garde en milieu familial devenues centres de la petite enfance se sont mobilisées et ont investi, sans compter, temps et énergie pour assurer le développement de milliers de places à travers le Québec. Ainsi de 78 864 places au 31 mars 1997 à 192 866 au 30 juin 2005, les services offriront 200 000 places le 31 mars 2006 : « le plus vaste chantier depuis la Baie James ! » avait déclaré Camil Bouchard à ce sujet.

On ne répétera jamais assez l'exceptionnel engagement des parents bénévoles au sein des conseils d'administration qui, bien qu'ayant déjà un service de garde pour leur enfant, s'investissent dans le développement pour le bénéfice des autres familles de leur communauté.

**Il s'agit là d'une mobilisation sans précédent, qui nous permet de mesurer l'adhésion des citoyens et citoyennes à cette politique gouvernementale.**

### **Deuxième phase : le développement de la véritable mission**

Pour répondre aux besoins des familles en services de garde, les CPE devront mettre sur pied des services correspondant aux horaires de travail variables des parents, ainsi que des services de garde occasionnels ou saisonniers. À plus long terme, ils devront intégrer d'autres services : des services destinés aux parents et aux enfants en situation de crise, des programmes pour les parents à titre de ressource et d'information, des groupes de soutien et de jeu pour les parents et les enfants de la communauté en collaboration avec les organismes communautaires Famille...

La réalisation d'un tel projet nécessite que la petite enfance ait vraiment sa place dans la communauté, que les familles soient bien soutenues et que les personnes qui travaillent auprès des jeunes enfants soient appuyées et reconnues.

Mais... au moment où les CPE s'engagent dans cette seconde phase, le gouvernement Charest veut faire marche arrière et revenir aux garderies et aux agences de garde en milieu familial. C'est plus que le rêve d'une société qui s'envole, c'est un retour en arrière dramatique pour les enfants et les familles du Québec.

« Au moment où nous centrons nos énergies pour relancer l'emploi sur de nouvelles bases économiques, nous ne devons pas oublier que cette relance passe par une meilleure conciliation travail-famille, par des politiques plus équitables et plus incitatives au travail. Nous ne devons pas oublier non plus que la finalité de cette relance, c'est de nous assurer que nos enfants pourront vivre dans une société plus juste, qui leur aura donné toutes les chances de réussite. »

*Lucien Bouchard (31 octobre 1996)*



Louise Vaillancourt  
Directrice pédagogique  
CPE de Boucherville

**Dans sa pratique professionnelle, Louise Vaillancourt a adopté une démarche de remise en question de toutes les façons de faire; cela lui assure de servir toujours mieux les intérêts de l'enfant. Elle témoigne ainsi quotidiennement que dans sa vie, la place de l'enfant est située... en plein cœur !**

## Le CPE, un milieu de vie

**S**ouvent j'entends cette réflexion, ces mots magiques : un CPE est un milieu de vie.

Mais quelle importance a cette toute petite phrase ? Quelle est la signification exacte et vraie de ces mots si simples et en même temps si vastes et si profonds ?

Comment peut-on les intégrer à notre quotidien, à nos relations, à nos interventions ?

Pour moi, la réponse est bien simple. Dans l'expression milieu de vie, il y a le mot vie.

Vie signifie vivant.

Vivant veut dire : manger, bouger, pleurer, rire, avoir peur, être content, être fâché etc., en fait tout comportement qui fait de nous des êtres humains, des êtres vivants.

Ce milieu de vie où évoluent tous ces individus, adultes et enfants, devrait en somme être un havre de paix au sein duquel les besoins vitaux, psychologiques et affectifs sont comblés. Un havre de paix sécurisant et stable, pas seulement tapissé de directives et de conformité, mais un lieu où la conscience de soi, les aptitudes et les compétences naissent petit à petit, jour après jour à la vitesse de croisière de chacun des êtres qui forment ce milieu.

Un endroit où les erreurs deviennent des occasions pour se comprendre et mieux se connaître.

Un des grands défis pour les éducatrices est de soutenir l'enfant dans cette quête de lui-même et de l'aider à identifier les mécanismes qui l'amèneront à gérer ses émotions afin qu'il puisse grandir.

Tout ça, elles devront le faire à partir du lien d'attachement qu'elles auront préalablement créé avec l'enfant. Développer sa confiance, l'accueillir chaleureusement, être sensible et à l'écoute sont des conditions gagnantes à son épanouissement. Par contre, pour faire naître ce lien, pour être en mesure de guider l'enfant dans cette recherche, les éducatrices devront également être aptes à reconnaître leurs propres compétences, accepter leurs limites, être conscientes de leurs besoins à elles et surtout ne pas avoir peur de se remettre en question.

Les relations qu'elles entretiennent avec l'enfant sont comme une valse, une danse qui tour à tour leur donnent la possibilité de mener et de guider leur partenaire.

Je pense également que les principaux rôles des intervenantes en petite enfance est de dévoiler leurs passions, partager leur amour de la vie, devenir des personnes d'influence, car là est leur seul pouvoir.

Nous nous souvenons tous d'un proche, d'un professeur, d'un voisin qui, d'une façon ou d'une autre, nous a influencé à travers ce qu'il dégageait, à travers ce qu'il était comme personne.

Si nous développons avant tout avec l'enfant des liens de confiance et de complicité (je ne parle pas ici de relation d'égal à égal, ni de relation d'amitié mais bien de respect), notre pouvoir d'influence n'en serait que bonifié.

Les éducatrices sont très significatives pour l'enfant. Elles représentent un modèle qui, à l'occasion, peut être imparfait mais un modèle humain grandeur nature.



Mais en fait, que veut dire « **être significatif pour quelqu'un** » ?

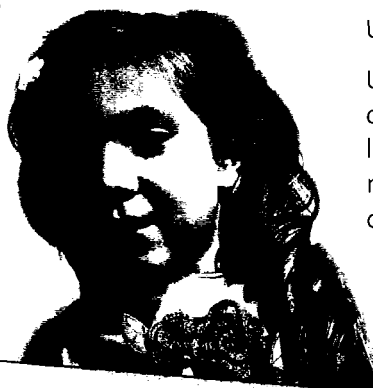
Pour moi, une personne significative c'est une personne qui me fait cadeau de son temps, qui m'offre son écoute. C'est une personne qui se dévoile de façon honnête, qui s'intéresse à moi et à ce que je fais, qui ne cherche pas à m'ébahir et qui m'encourage. C'est une personne qui se trompe et l'admet, qui partage ses rêves et ses passions, qui parle clairement, sans détour, qui me renvoie mon image telle quelle, de façon respectueuse, et qui m'apprend à mon insu.

Donc, les éducatrices peuvent être tout ça et plus encore. Côté ces personnes, ces êtres humains si importants et si précieux tout au long de la petite enfance représente certes une richesse pour l'enfant.

En installation comme en milieu familial, il existe des contraintes, c'est normal. Dans tout milieu au quotidien, la vie impose des lois incontournables. Un encadrement sécuritaire et affectif se doit d'être en place afin d'offrir à l'enfant des références adéquates, des limites adaptées pour lui permettre de développer des bases solides.

Nous, de notre côté, nous devrions nous questionner régulièrement sur la définition de ce cadre de référence. Que doit-on permettre ? Interdire ? Laisser aller ? Quelles interventions sont démocratiques, lesquelles le sont moins et lesquelles ne le sont pas du tout ? Que devraient nous dicter nos connaissances, nos expériences, nos valeurs ? Que veut dire pour chacun de nous, vivre et laisser vivre ? Quand sommes-nous « sur la ligne » et quand la dépassons-nous ?

La qualité pour moi, c'est justement ouvrir la porte à tous ces questionnements. Oui, nous travaillons à la création d'outils pour améliorer la santé et la sécurité. Oui, nous nous questionnons



sur nos valeurs et nos actions en lien avec le programme éducatif par le biais de la connaissance et de la concertation. Oui nous perfectionnons la structure de nos milieux. Je suis une des premières à défendre cette démarche vers la qualité et aussi à dire que nous sommes les pros du savoir faire.

Mais aujourd'hui, après cette prise de conscience et face à ces états de fait, mes questionnements se situent à un autre niveau. Comment apprendre à être des modèles ? À développer une complicité afin que l'enfant ressente une cohérence entre les adultes qui s'occupent de lui ? Comment être une personne significative ? Dans quel livre trouver les outils qui nous permettent de développer et d'enrichir les notions de relation, de lien de confiance et d'attachement ? Comment vivre et faire vivre toutes ces belles connaissances et tous ces apprentissages ? Comment passer de la tête au cœur ? Comment élargir notre domaine et s'ouvrir à notre communauté, par exemple en y incluant davantage la famille afin de favoriser un lien d'appartenance ? Comment donner un sens à nos réflexions et nos actions ?

Je suis consciente que tous ces questionnements, ces belles phrases ont déjà été prononcées soit en réunions, en formations ou au cours de colloques. Mais je sais qu'il reste du chemin à parcourir. Nous ne sommes pas des robots exécutant un savoir-faire et oubliant de « savoir être » Au contraire, je constate qu'au fil du temps nous nous penchons de plus en plus sur la qualité de nos services. Mais pour moi, la qualité doit passer avant tout par la qualité de la relation.

Un milieu de vie, c'est simple et en même temps complexe.

Un milieu de vie, c'est aller devant, c'est régresser, c'est avoir des amis, c'est changer d'idée, c'est transformer l'espace en océan, c'est pouvoir rêver sous la table avec ma doudou, c'est goûter, lécher. C'est quand j'étais petit, c'est partir de ce que l'on voit, de ce que l'on entend, de ce que l'on respire, de ce que l'on aime, de ce que l'on veut devenir et de ce que l'on veut découvrir.

**C'est ça pour moi un milieu de vie !** 

La qualité de vie que l'on offre aux enfants est liée à la place et à la valeur qu'on lui accorde. Après la famille, le service de garde est le premier lieu de socialisation qui doit permettre à l'enfant d'entrer harmonieusement dans la société et de vivre pleinement son enfance.  
*Mouvement québécois pour des services de garde de qualité 1995.*



Josée Beaudin  
Coordonnatrice  
1,2,3 GO ! Longueuil

Il y a quelques années, le Québec avait entrepris un « virage enfant ». Non pas que le nombre d'enfants s'était soudainement mis à augmenter, non ! Mais certaines structures s'étaient par contre mises à considérer qu'un enfant, c'était peut-être important ! On a donc commencé, collectivement, à vouloir concrétiser la notion de conciliation travail-famille et à entretenir le rêve que les enfants, dont nous (re)commençons à être fous, mériteraient qu'on leur laisse une place bien à eux dans notre société. Le rêve subsiste-t-il encore, quelque part ?



## Fous de ses enfants ?

**M**anon a 2 enfants : Hugo, 5 ans et Arianne 3 ans. Son conjoint travaille sur des contrats de construction et parfois il doit partir des semaines entières. Elle reste à l'appartement avec les enfants et sa famille subsiste tant bien que mal. Jusque là tout peut sembler assez commun. Mais en réalité, Manon en a plus qu'assez de se retrouver seule avec les enfants et se sent dépendante. Pour améliorer sa qualité de vie, elle voudrait retourner sur le marché du travail, mais cela implique l'obtention d'un diplôme. C'est-à-dire 2 ans de conciliation études-famille pour ensuite, passer à la conciliation travail-famille.

De plus en plus, ce sont ses enfants qui subissent ses impatiences. Elle est tellement préoccupée par sa situation personnelle, son loyer à payer, les repas à préparer et tout le reste, que cela limite sa possibilité d'accompagner ses enfants dans leur développement quotidien.

Des situations comme celles de Manon sont malheureusement encore trop nombreuses au Québec.

En 1991, un groupe de travail, présidé par monsieur Camil Bouchard (psychologue), déposait le rapport *Un Québec fou de ses enfants*. Monsieur Bouchard était très préoccupé par le bien-être des tout-petits et de leurs parents. C'est pourquoi il y a 10 ans, il a mis sur pied avec Centraide du Grand Montréal, des organisations qui, disait-il, n'auront que cette seule préoccupation : « voir au bien-être des tout-petits et de leurs parents et pour arriver ils devront mobiliser tous les acteurs d'une communauté autour de cette préoccupation. » Il s'agit des Initiatives 1,2,3 GO !, initiatives qui visent à mettre en pratique ce très beau proverbe africain qui dit : « Ça prend tout un village pour élever un enfant ». Ça semble pourtant si simple.

## Où en sommes-nous 14 ans plus tard ?


En 2005, des campagnes médiatiques de collecte d'effets scolaires et de fonds se réalisent encore pour les enfants les plus défavorisés. *Le Club des petits déjeuners* est à son plus fort. L'actualité ne cesse de nous signaler des cas de violence faite aux enfants.

Je me pose sérieusement la question « Où en sommes-nous 14 ans plus tard ? » Et vous ? Chaque fois je me dis qu'heureusement, nous avons créé les centres de la petite enfance au Québec. Pour beaucoup d'enfants de 0 à 5 ans, cela veut dire manger au moins 2 bons repas par jour, recevoir des sourires, jouer, rire, se sentir en sécurité et être aimés. Tout ce dont un enfant a besoin et est en droit de recevoir pour devenir un être épanoui et responsable. Un citoyen de demain.

Il ne se présente pas une semaine où un parent ne téléphone à mon bureau complètement désespéré avec un criant appel à l'aide afin d'obtenir du répit. Chaque jour des collègues de travail, qui font un travail exceptionnel à l'organisme *Premier Pas*, rendent visite à des mamans souvent épuisées et me racontent à quel point le découragement peut être important. Voilà la réalité encore de bien des familles. Les services de garde deviennent alors extrêmement salutaires pour les tout-petits et leurs parents.

J'entends que le gouvernement du Québec a l'intention de réduire les budgets dans les Centres de la petite enfance. Et bien la question se repose aujourd'hui à ce Gouvernement actuel : le Québec est-il encore fou de ses enfants ?

La lutte à la pauvreté passe aussi par l'accès au CPE pour un plus grand nombre de familles. Les CPE ne sont-ils pas un moyen de lever des obstacles à la formation et à l'intégration au marché du travail ?

J'entends aussi que le Gouvernement fédéral lui, veut prendre exemple sur notre modèle de services de garde unique au monde, alors qu'au Québec, nous voulons chambarder 30 ans de travail, de création, d'expertise et d'avancement ? 


## Dites-moi que je rêve !

On se targue de mettre en place dans les municipalités du Québec de belles politiques familiales. Le Québec lui-même présentera sa politique familiale voulant concilier la vie de famille et le travail et du même souffle il va fermer les yeux sur la qualité des services éducatifs aux enfants ?

Pire encore : je constate le refus du Gouvernement de travailler réellement « en partenariat » avec les responsables des CPE afin de trouver des solutions équitables

et durables. Pourtant « conjuguer nos efforts, partager nos expertises et progresser ensemble » ont été des mots utilisés par madame Thérberge, ministre de la Famille, des Aînés et de la condition Féminine.

Hé bien, devant ces actions aveugles, je souhaite que les parents, qui sont le cœur des CPE, et les autres citoyens, parce qu'ils se sentent concernés par le bien-être des tout-petits du Québec, fassent entendre leur voix.

Agissons concrètement pour être fous de nos enfants. 

## **Prendre son envol, c'est aussi possible en CPE !**

**L**e CPE L'Envol reçoit les enfants référés en priorité par l'Envol (programme d'aide aux jeunes mères célibataires âgées entre 12 et 25 ans) ainsi que par les Centres jeunesse, les CLSC et autres organismes. Ces jeunes mamans ont besoin d'aide et de conseils, mais surtout d'encouragement pour réussir à passer à travers une période de leur vie qui est arrivée un peu plus tôt que prévu.

Nous devenons une référence pour ces familles... Une référence autant pour les mères, dû à leur jeune âge, que pour les enfants qui vivent très souvent dans des milieux familiaux dysfonctionnels.

Une référence pour la jeune mère qui manifeste de l'intérêt pour son enfant en demandant conseil au personnel du CPE afin d'offrir le meilleur pour son enfant.

Une référence pour l'enfant qui malheureusement trop souvent manque d'encadrement, de stabilité, de routine dès ses premiers mois de vie.

Nous sommes présentes également pour donner :

Des ailes pour prendre son envol... à la jeune mère, en lui donnant confiance dans l'importance de son nouveau rôle, en la soutenant, la coachant et en formant équipe avec elle.

Des ailes pour prendre son envol... à chaque enfant, en encourageant ses efforts, ses apprentissages en lui donnant une place, sa place dans la vie.

Nous contribuons en étant :

Une porte d'entrée pour la jeune mère vers une vie meilleure, en lui permettant de retourner aux études et d'apprendre un métier qui lui permettra de s'épanouir et de subvenir aux besoins de sa famille.

Une porte d'entrée pour l'enfant vers une vie meilleure en lui offrant la possibilité de s'épanouir dans un climat de respect de soi et des autres, d'être stimulé autant au niveau intellectuel que physique, d'apprendre de bonnes habitudes alimentaires (découvrir les variétés d'aliments, de développer ses goûts) et d'hygiène (lavage des mains, brossage des dents), d'apprendre à avoir une ouverture d'esprit face aux autres et aux différences, de développer sa personnalité, d'être unique.

Une porte de sortie... un répit pour certaines mères qui n'ont plus d'énergie physique ou psychologique pour persévérer à certains moments de leur vie.

Une porte de sortie pour certains enfants dont le milieu familial et leur environnement ne comble pas leurs besoins de base.

Le CPE permet aux enfants de faciliter tous leurs apprentissages et surtout, le plus important encore, c'est **le plaisir d'apprendre à jouer et à s'amuser.**

Laissons à ces familles (mères et enfants) la chance de partir du bon pied ! 



*Claudine Dubois Dubée,  
directrice, et  
toute l'équipe éducative  
CPE L'Envol  
Longueuil  
(arr. LeMoynes)*

# Croiser les regards

## Quand réflexion et action se rencontrent

Lors d'un symposium sur *La qualité des services de garde à l'enfance à l'orée de l'an 2000* organisé par les professeurs Cleveland et Krashinsky de l'Université de Toronto, Jocelyne Tougas avait expliqué qu'il avait fallu au départ des personnes convaincues, déterminées et capables de porter le dossier pour que le Québec se dote d'un réseau exceptionnel et intégré de services éducatifs et de garde à l'enfance, lequel faisait l'envie – et fait toujours l'envie – du Canada. Elle y faisait alors un véritable hommage aux pionnières, dont elle est, elle aussi !

### Reculer : marcher 30 ans en sens inverse

Jocelyne Tougas  
Chercheuse, consultante et traductrice

**E**n 1977, nouvelle maman dotée de ressources limitées et sans famille élargie, je vivais en ville, j'avais un nouvel emploi et il fallait que je trouve une solution de garde de toute urgence pour mon fils âgé de sept mois. Consultation des petites annonces et de quelques connaissances. Une gardienne d'enfants travaillant à son compte accepte de prendre mon fils. Je ne pose pas trop de questions, ne sachant pas vraiment lesquelles poser d'une part et, d'autre part, trop heureuse d'avoir une personne fiable – à ce qu'on m'avait assuré - à qui confier mon petit pendant ma journée de travail. Fiable, il fallait bien que j'y croie puisque, de toute façon, je n'avais pas d'autres choix, les garderies n'étant pas une option à l'époque pour les poupons.

La situation s'est avérée catastrophique et au bout seulement de quelques semaines, j'ai dû retirer mon enfant d'un milieu de garde qui ne correspondait pas à nos besoins ni à mes attentes. La ronde des téléphones, des entrevues, des doutes, des angoisses et des solutions à la « va-comme-je-te-pousse » a suivi. Puis, les circonstances ont fait que je me suis retrouvée à Lac-Etchemin, petite municipalité rurale où la première agence de services de garde en milieu familial reconnue du Québec voyait le jour en 1978.

Les compressions annoncées dans le réseau des centres de la petite enfance risquent d'engendrer un déficit social qu'il faudra rattraper à nouveau d'ici quelques années à coup de millions en termes d'intervention précoce, de récupération scolaire et de décrochage.

Cette fois-ci, lorsque j'ai dû avoir recours à un service de garde pour mon enfant, j'ai été accompagnée dans ma démarche par le personnel de l'agence. J'ai su quelles questions poser à cette femme qui allait prendre en charge mon enfant. J'ai été rassurée de savoir qu'elle acceptait de se soumettre à une réglementation, de suivre de la formation et de recevoir les conseils et le soutien d'autres éducatrices qui, comme elle, avaient à cœur le bien-être et l'éducation de mon enfant. Ce furent de belles années où mon enfant a grandi et s'est épanoui en toute quiétude et sécurité pendant que sa mère se réalisait professionnellement.

Les agences de garde et les garderies sans but lucratif du Québec sont devenues, pour la vaste majorité, en 1997 des centres de la petite enfance. Bien qu'ils se soient multipliés en nombre et que leur structure se soit complexifiée, il n'en reste pas moins qu'ils demeurent des endroits où nos enfants peuvent grandir, apprendre, découvrir et se développer en toute sécurité grâce à l'accompagnement d'éducatrices qualifiées et attentionnées et de gestionnaires compétentes. Grâce aussi au rôle actif que peuvent y tenir les parents, s'ils le souhaitent, au moment de l'implantation des services, de l'élaboration des politiques administratives et de décisions concernant le bien-être, les soins et l'éducation de leurs enfants.

Les centres de la petite enfance sont une richesse incomparable pour le Québec parce qu'ils appartiennent aux collectivités qu'ils desservent et parce qu'ils sont le reflet de leur milieu communautaire. La diversité des services qu'ils offrent sous un même toit leur permet de s'acquitter de leur mission première soit celle d'assurer l'éducation, le développement et le mieux-être des enfants,



Les centres de la petite enfance sont une richesse incomparable pour le Québec parce qu'ils appartiennent aux collectivités qu'ils desservent et parce qu'ils sont le reflet de leur milieu communautaire.

dans le respect des valeurs et des attentes de leurs familles, tout en se conformant au cadre éducatif, réglementaire et financier déterminé et soutenu par l'État pour le bien commun.

Les compressions annoncées dans le réseau des centres de la petite enfance risquent d'engendrer un déficit social qu'il faudra rattraper à nouveau d'ici quelques années à coup de millions en termes d'intervention précoce, de récupération scolaire et de décrochage. En effet, la réduction des services essentiels de soutien pédagogique et d'accompagnement, l'assouplissement de la réglementation et le contournement de la loi sur l'équité salariale sont autant de mesures susceptibles de fragiliser les centres de la petite enfance et de les empêcher de poursuivre avec compétence et efficacité la mission qui leur a été confiée au départ. Par ailleurs, on ne saurait songer à confier cette mission si fondamentale au secteur privé sous le faux prétexte d'économiser à court terme.

Il n'y a pas de place pour le profit lorsqu'il s'agit de l'éducation, du développement et du mieux-être de nos enfants. Nous l'avons compris pour l'école. Il faut la même détermination pour les services de garde.

Il serait terriblement triste et irresponsable de la part de l'État de créer des conditions qui nous ramèneraient à une époque où trouver un bon service de garde relevait de la chance ou d'un portefeuille bien garni. Plus de vingt-cinq ans ont passé depuis que mon fils a quitté la garderie. J'ai travaillé de nombreuses années dans le secteur des services de garde au Québec et au Canada et j'ai participé à de nombreuses recherches sur le sujet. Je demeure convaincue que les centres de la petite enfance s'inscrivent dans l'évolution normale et nécessaire d'un système intégré d'éducation à l'enfance et de soutien à la famille. Il faut continuer à appuyer le réseau des CPE, à le financer suffisamment et à lui permettre de se parfaire pour mieux répondre aux besoins de la population du Québec.

## L'attachement : mythes et réalités

**Formée dans les disciplines de l'éducation préscolaire et de la psychologie à Buenos Aires et à Louvain où elle a obtenu son doctorat, Ercilia Palacio-Quintin n'a cessé de s'intéresser au développement des enfants, plus particulièrement les jeunes enfants vulnérables ainsi qu'à leur famille. Fondatrice du Centre de services à l'enfance à l'UQTR où elle y a dirigé un grand nombre d'étudiants, elle mettra sur pied une pré-maternelle pour les enfants de 3 à 5 ans ainsi que des services de consultations psychologiques pour les enfants et leur famille. Même à la retraite, elle est active au sein de plusieurs sociétés internationales de recherche et d'intervention (en 1995 elle a reçu la médaille du mérite universitaire pour l'ensemble de ses travaux scientifiques), ce qui prouve bien que la petite enfance, c'est une mission et une passion !**

**I**l est largement reconnu que les relations d'attachement que l'enfant développe pendant ses premières années de vie ont une influence importante dans son développement socioaffectif. Chaque enfant développe nécessairement une relation d'attachement avec une ou plusieurs personnes significatives, toutefois la qualité de cette relation varie d'une dyade à l'autre en fonction de plusieurs facteurs. Lorsque les services de garde se sont développés, on a tout naturellement posé la question de l'influence que la fréquentation de ces services peut avoir sur les relations d'attachement de l'enfant. L'objectif de cet article est de présenter de façon synthétique<sup>1</sup> les conclusions que nous pouvons tirer de l'analyse des recherches portant sur le lien entre la relation d'attachement des jeunes enfants et leur fréquentation d'un service de garde et ainsi dissiper certains mythes tenaces.

Il faut souligner au préalable que, bien que dans la théorie de l'attachement, on parle de l'attachement de l'enfant aux figures primaires, la franche majorité des études et descriptions, sauf quelques-unes plus récentes, font référence seulement à la relation *mère / enfant*. En effet, traditionnellement et très souvent encore aujourd'hui, la société considère la mère comme *l'unique* personne responsable des soins de l'enfant, en négligeant le rôle important d'autres personnes signi-

<sup>1</sup> Pour une description détaillée du recensement et analyse des recherches dans divers pays que nous avons effectués voir Palacio-Quintin, 2000; Palacio-Quintin et Coderre, 1999.



Ercilia Palacio-Quintin  
Professeure émérite  
du Département  
de Psychologie  
Université du Québec  
à Trois-Rivières

ficatives pour l'enfant. En outre, la théorie de l'attachement postule la monotropie, c'est-à-dire l'exclusivité de cette relation, même si des études actuelles montrent la réalité des attachements multiples. Nous parlerons donc de la relation *mère / enfant* parce que les recherches se sont attardées surtout sur cette question.

Les premiers travaux portant sur la relation d'attachement *mère / enfant* des enfants fréquentant la garderie dès un jeune âge sont parus pendant les années 70-80. Ces recherches constatent qu'il n'y a pas de différence dans les relations d'attachement *mère / enfant* entre les enfants (entre 9 et 30 mois) fréquentant une garderie et ceux élevés exclusivement à la maison. Il faut noter que ces recherches ont été effectuées auprès des enfants de diverses provenances socioéconomiques mais fréquentant des centres de garde établis en milieu universitaire et présentant donc une très bonne qualité de services de garde.

D'autres études ultérieures se sont intéressées à l'effet de l'intensité des services de garde (plus ou moins de 20 heures de fréquentation par semaine) sur la qualité de la relation d'attachement des enfants d'un an à leur mère. Ces études révèlent qu'il y a plus d'enfants qui ont une relation d'attachement insécurisante parmi ceux qui se font garder 20 heures et plus par semaine que parmi ceux qui se font garder moins de 20 heures. Il faut ici souligner que ces travaux ont été effectués auprès d'enfants fréquentant des services de garde en milieu familial ou des enfants gardés chez eux par une gardienne. Nous pouvons voir que ces travaux diffèrent des précédentes par plusieurs aspects. Ils s'intéressent aux

enfants les plus jeunes, mais ils ne comparent pas la situation des enfants qui sont gardés aux enfants qui restent tout le temps avec leurs parents. Un autre élément très important est le fait que les enfants qu'ils étudient ne fréquentent pas des centres de garde mais plutôt des milieux où la qualité de la garde n'est

**Les orientations dans ces questions importantes pour l'avenir de nos enfants doivent être guidées par les connaissances et non par les mythes.**

Certains disent que la garde est mauvaise pour les jeunes enfants. Ces idées ont pris pas mal de place même si elles n'ont jamais été confirmées et qu'elles ont même été démenties par la grande majorité de travaux récents. Ce phénomène est peut-être dû au fait que ces idées rejoignent certains préjugés populaires... La chercheuse Claire Etaugh a démontré en 1980 que le portrait de la garde extra-familiale apparaît beaucoup plus négatif dans la presse populaire que dans les constats scientifiques.



nullement garantie et dans beaucoup de cas, la garde est individuelle. D'autres comparent pour leur part des enfants d'un an fréquentant des services de garde et des enfants du même âge n'ayant pas d'expérience de garde et ne constatent aucune différence dans la qualité de l'attachement *mère / enfant* entre eux.

Jusqu'ici les travaux nous permettent de constater que la fréquentation d'un service de garde de qualité n'affecte pas la relation d'attachement *mère / jeune enfant* mais qu'une fréquentation intensive d'une service de garde où la qualité n'est pas assurée peut être en relation avec une moins bonne qualité de cette relation d'attachement.

Suite à l'analyse de l'ensemble des données de ses travaux de 1983-1987, Belsky (1988) conclut qu'il y a une association significative entre la garde non maternelle et la sécurité de l'attachement *mère / enfant* durant la première année de vie. Il affirme qu'il y a un plus grand nombre d'enfants ayant une relation d'attachement insécurisante chez ceux qui fréquentent un système de garde plus de 20 heures par semaine que chez ceux qui le fréquentent moins de 20 heures par semaine et ceci, sans jamais mentionner le type de garde ni autres facteurs pouvant influencer la situation. Explicitement donc, il considère que la situation amenée par le travail maternel à temps plein met les enfants en risque de développer des relations d'attachement insécurisantes et en conséquence de l'agressivité, de la désobéissance et de la mésadaptation sociale. Implicitement, il nous dit que la garde est mauvaise pour les jeunes enfants. Ces idées ont pris pas mal de place dans beaucoup d'écrits, même si des biais interprétatifs et méthodologiques ont été démontrés par d'autres auteurs et ne sont pas confirmées et même démenties par la grande majorité de travaux plus récents comme nous le verrons à la suite. Ce phénomène est dû peut-être au fait que ces idées rejoignent certains préjugés populaires.



Pour les enfants qui ont une relation d'attachement insécurisante avec leur mère, fréquenter un service de garde et développer une relation sécurisante d'attachement avec l'éducatrice en particulier, ont un effet compensatoire.



Clarke-Stewart (1988) et Thomson dans leur polémique avec Belsky ont avancé que les variations dans la qualité de l'attachement peuvent s'expliquer par l'action intermédiaire et conjointe de facteurs variés comme les caractéristiques de l'enfant, de la famille et du système de garde. C'est d'ailleurs cette variété d'aspects qui ont été pris en considération dans les travaux à partir des années 90 et qui jettent un nouvel éclairage sur la question.

Les constats plus importants des travaux de ces derniers 15 années vont dans deux sens précis :

**1) Qu'il n'y a pas de différences dans la qualité de l'attachement mère / enfant selon les différentes situations de garde :**

- entre les enfants fréquentant un service de garde et ceux sans expérience de garde
- entre les enfants fréquentant divers types de services de garde (centre, garde familiale, etc.)
- entre les enfants avec une quantité différente d'expérience de garde
- entre les enfants selon l'âge du début de fréquentation dans des services de garde de bonne qualité

**2) Qu'il y a certains avantages en faveur des enfants fréquentant des services de garde ou ceux les fréquentant plus, et ce, dans certaines conditions :**

- Il y a une plus grande proportion d'enfants avec un attachement sécurisant parmi ceux qui fréquentent de services de qualité (centre de garde ou une garde familiale contrôlée) que parmi ceux qui fréquentent un service de garde informel sans contrôle de qualité ou qui n'ont pas d'expérience de garde

- Il y a plus d'indicateurs d'attachement anxieux chez les enfants qui ont peu d'expérience de garde que chez ceux qui ont plus d'expérience de garde (20 heures et plus semaine)
- Pour les enfants qui ont une relation d'attachement insécurisante avec leur mère, fréquenter un service de garde et développer une relation sécurisante d'attachement avec l'éducatrice en particulier, a un effet compensatoire (meilleure adaptation émotionnelle à la maternelle, moins de retrait social, moins de problèmes de comportement)

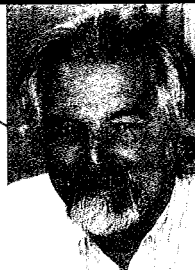
Ajoutons pour terminer que les recherches de ces dernières années convergent pour constater l'effet important de la qualité des services de garde et qu'elles montrent le rôle fondamental des services de qualité dans le bon développement de l'enfant dans tous les domaines.

Que nous disent donc globalement ces recherches des 15 dernières années, plus articulées et mieux adaptées aux situations de vie contemporaines ? Leurs résultats montrent de manière claire que la fréquentation d'un service de garde non seulement n'a pas des effets négatifs sur la relation d'attachement mère / enfant, mais qu'elle a dans certaines circonstances des effets bénéfiques sur le développement affectif de l'enfant. Le préjugé voulant que la garde en milieu familial soit meilleure pour préserver l'attachement mère / enfant est aussi clairement démenti, l'élément principal qui en ressort de l'ensemble étant l'importance de la qualité du service de garde et non pas du type de garde. Or, les observations et les études montrent que c'est dans les centres de garde que l'on trouve en général une meilleure qualité de services, les milieux de garde familiale contrôlés montrant de meilleures qualités que les non contrôlés.

Si nous appliquons ces conclusions à la situation québécoise, il faut dire que la création des Centres de la petite enfance (CPE) et le rattachement des services de garde familiale à ceux-ci a constitué un progrès majeur permettant l'amélioration et le contrôle de la qualité de services. Laisser les services de garde familiale livrés à eux-mêmes constituerait un recul majeur dans la qualité de services et donc dans le bien-être des enfants. Les orientations dans ces questions importantes pour l'avenir de nos enfants doivent être guidées par les connaissances et non par les mythes.



Quand l'équipe Marois-Bouchard a mis en place le réseau des CPE en 1997, reconnaissant ainsi l'importance de ce qui se faisait déjà, les chercheurs ont tous sorti leurs instruments de mesure : est-ce qu'il est bon pour le développement des enfants de moins de 5 ans d'être « gardés ailleurs qu'à la maison »? Huit ans plus tard, ça se discute encore. Les trois auteurs sont membres de l'équipe *Développement de l'enfant dans sa communauté*.



Gérard Malcuit  
Département de  
psychologie, UQAM



Andrée Pomerleau  
Département de  
psychologie, UQAM



Nathalie Bigras  
Département d'éducation  
et pédagogie, UQAM

## Les centres de la petite enfance et le développement optimal des enfants

Comme chercheurs spécialisés en développement des enfants, nous nous intéressons particulièrement aux conditions de stimulations et d'expériences qu'offrent les milieux dans lesquels vivent les jeunes enfants. Ces conditions participent à la qualité de leur développement. C'est à ce titre que nous intervenons dans le dossier de ce qui semble être la (non-)politique du gouvernement actuel vis-à-vis les Centres de la petite enfance (CPE). Nous allons d'abord mettre en contexte nos arguments en faveur des CPE et du rôle essentiel qu'ils jouent dans la qualité du développement des enfants, puis nous préciserons nos positions.

De façon habituelle, nous disons qu'un jeune enfant a atteint un niveau de développement adéquat quand il maîtrise bien les habiletés nécessaires pour rencontrer les demandes des milieux dans lesquels il vit maintenant et pour tirer profit de tout ce que ces milieux peuvent offrir. Ces premières habiletés sont à la base de l'acquisition ultérieure d'habiletés plus complexes qui vont lui permettre de s'adapter et de rencontrer les demandes des milieux qu'il aura à fréquenter plus tard (école, monde du travail).

Le développement de l'enfant comporte plusieurs dimensions. On parle de développement social, cognitif, langagier, moteur et affectif. Dans le cas d'un développement social réussi, l'enfant possède les habiletés pour entrer en contact avec les gens et interagir avec eux de façon appropriée. Un bon développement cognitif repose sur l'acquisition, entre autres, d'habiletés d'attention, de résolution de problèmes, de représentation, de mémoire, d'anticipation. Ceci lui permet d'agir et de contrôler son environnement, ainsi que de répondre aux demandes du milieu. Un bon développement langagier lui sert à communiquer ses besoins, ses intentions, à décrire aux autres ce qu'il ressent, à structurer sa pensée avec des mots, etc. L'enfant qui possède les habiletés

motrices pour se déplacer, agir sur et avec les objets, exercer des activités de jeux, maîtriser les éléments de son environnement physique, écrire, jouer des instruments de musique, etc., a sûrement acquis l'autonomie physique essentielle à son développement. Pour contrôler ses émotions, avoir des rapports agréables avec les gens, il lui faut avoir développé de bonnes habiletés affectives.

L'ensemble de ces habiletés se nourrissent et s'acquièrent à travers les stimulations et occasions d'apprentissage que l'environnement offre aux enfants. Par exemple, lorsque l'on parle régulièrement à l'enfant, il apprend le sens des mots et leur utilisation dans le bon contexte. Il développe son registre de vocabulaire et peut plus facilement communiquer avec son entourage. À l'inverse, celui à qui l'on parle peu risque d'avoir des retards de langage. Il aura de la difficulté à se faire comprendre. Ceci pourra se répercuter jusqu'à son entrée à l'école et au-delà. **Il existe une forte relation entre la qualité de l'environnement dans lequel vivent les enfants et la qualité de leur développement dans ses diverses dimensions.**

Ces dernières années, nous avons accordé beaucoup d'attention au développement des jeunes enfants de milieux défavorisés. Une proportion croissante d'enfants de nos milieux urbains surtout, mais aussi suburbains et ruraux, se retrouve dans des milieux défavorisés. Par ce qualificatif, on entend les enfants qui vivent dans des familles à revenu précaire ou dont les parents sont sous-scolarisés. Beaucoup de ces familles habitent aussi des quartiers pauvres en aménagements, services et ressources pour elles et leurs enfants. Elles sont souvent monoparentales. C'est sans trop de surprise, mais avec tristesse, que nous constatons dans nos recherches que les enfants de ces familles présentent, dès l'âge de 2 ans, un niveau de développement compromis, c'est-à-dire inférieur à ce que l'on attend d'enfants de ces âges.

La qualité des apprentissages réalisés en CPE vient compléter avec profit ceux, différents, qu'ils réalisent à la maison avec leurs parents.

Si rien n'est fait entre-temps, nos données prédisent à ces enfants une forte probabilité d'échec quand ils abandonneront, plus tard, les apprentissages scolaires. C'est pourquoi nous sommes très inquiets.

Parlons maintenant des Centres de la petite enfance. On sait, grâce à la recherche, que des services de garde de qualité participent de façon essentielle au développement des enfants. Pour ceux de milieux défavorisés, des CPE où l'on retrouve du personnel qualifié, un contenu pédagogique et du matériel approprié représentent la meilleure chance d'atténuer, et même de pallier, les effets négatifs des conditions adverses dans lesquelles ils vivent. La (non-)politique actuelle met en péril l'universalité et la qualité des CPE. Ceci remet en question leur mission originelle.

Les services de garde remplissent deux besoins essentiels: 1) favoriser la conciliation famille-travail des parents, 2) assurer le développement optimal de tous les enfants, que leurs parents travaillent ou non. On a surtout insisté sur le premier besoin. La malheureuse résultante de cette insistance est que l'on peut croire que la disponibilité des services de garde relève davantage d'une dépense privée que d'une dépense publique, puisqu'elle facilite la tâche des seules familles dont les deux parents travaillent. On peut soulever plusieurs objections à une telle assertion, mais nous voulons plutôt mettre l'accent sur l'autre besoin rempli par les services de garde: le développement optimal des enfants.

Le changement de nom de « garderie » à « Centre de la petite enfance » nous est apparu beaucoup plus qu'un simple changement d'étiquette. Il signifiait que des décideurs politiques paraissaient enfin entendre les messages que tous les spécialistes du domaine envoyaient : les services de garde doivent devenir des lieux pour favoriser le développement optimal de tous les enfants ! Les services de garde ne visent donc plus que la seule convenance des parents (ce qui n'était déjà pas si mal), mais aussi l'épanouissement de tous les enfants.

En CPE, les enfants vivent des expériences et font des apprentissages qui ne se retrouvent pas,

ou pas de la même façon, dans leur environnement familial. Le CPE offre aux enfants l'occasion d'interagir avec d'autres enfants du même âge, ce qui contribue à leur développement social. Jouer avec d'autres favorise aussi la créativité dans les activités que les enfants peuvent faire avec le matériel varié mis à leur disposition. Ceci favorise également le développement de leurs habiletés cognitives et langagières. En CPE, les enfants interagissent avec plusieurs adultes. Ils apprennent à s'ajuster aux différences individuelles. Ils doivent aussi apprendre à reconnaître et à s'adapter aux règles et modalités de fonctionnement basées sur les besoins d'un groupe et non plus sur leurs seuls besoins. La qualité des apprentissages réalisés en CPE vient compléter avec profit ceux, différents, qu'ils font à la maison avec leurs parents. Pour les enfants de milieux défavorisés, ce qu'ils acquièrent en CPE serait encore plus important, parce que cela vient suppléer ce qu'ils n'ont pas dans leur milieu familial.

**C'est pourquoi les services offerts par les CPE doivent être universels.** Il faut que tous les enfants en bénéficient, que leurs parents travaillent ou non. En effet, la fréquentation d'un CPE, quand il est de qualité et possède un contenu pédagogique, HAUSSE le niveau de développement de tous les enfants, et surtout celui d'enfants qui vivent dans des contextes familiaux moins favorisés. Il est donc essentiel de garantir leur survie et leur plus large accessibilité. Pour y parvenir, l'État doit faciliter leur accès par divers moyens, dont le premier (mais pas le seul) est sûrement de les offrir à faible



coût pour les familles. La responsabilité financière de ces services ne repose pas sur les seuls parents des enfants qui les utilisent, mais sur la société entière : les enfants sont notre principale richesse et il faut nous en occuper !


Comme nous l'avons vu plus tôt, la qualité de l'environnement dans lequel évoluent les enfants est associée à la qualité de leur développement. La recherche nous a permis d'identifier les ingrédients nécessaires pour assurer la qualité du développement. Beaucoup de parents, spontanément, offrent l'essentiel de ce qu'un enfant a besoin pour bien se développer. La recherche montre, sans équivoque, que plus un enfant vit dans des conditions sociales difficiles, défavorables ou précaires, moins cela se produit. Comme résultante, leur niveau de développement est moins élevé. **Dans certains quartiers de Montréal, nos données montrent que plus de 50% des jeunes enfants vivent dans de telles conditions.** L'évaluation de leur niveau de fonctionnement cognitif durant leurs premières années de vie permet de prédire qu'ils ne parviendront pas à s'ajuster aux demandes d'apprentissage de l'école n'ayant pas suffisamment développé les habiletés préalables. Ceci signifie que, dès leur entrée à l'école, ils seront confrontés aux échecs scolaires, avec tous les risques de décrochage associés à ces échecs.

La recherche montre aussi que le moyen le plus efficace et le moins coûteux pour pallier ces problèmes et augmenter les chances de succès de ces enfants consiste à leur offrir des services de garde universels et de qualité. La fréquentation d'un service de garde et la qualité des services offerts entraînent des effets bénéfiques à chacune des dimensions du développement : le développement social, cognitif, langagier, moteur et affectif. La recherche souligne aussi qu'il faut éviter de stigmatiser les enfants et leurs familles, ce que l'on fait en développant pour eux et elles des programmes ciblés. Il faut plutôt leur faciliter l'accès à des services de garde **universels** et de **qualité**.

Il ne suffit pas d'avoir des espaces suffisants et sécuritaires (bien que ce soit nécessaire) pour «garder» les enfants afin de favoriser leur développement. La recherche révèle aussi de quoi doivent être constitués des services de qualité. Il faut un personnel profession-

Les premières années de vie sont cruciales. [...] Certes il n'est jamais trop tard pour améliorer la qualité de vie d'un enfant, mais les trois premières années revêtent une importance critique pour sa survie et son épanouissement. Et si le cerveau de l'enfant, extraordinairement réceptif à cet âge, ne bénéficie pas de suffisamment de stimulations au cours des trois premières années, ses possibilités en matière d'apprentissage risquent d'être considérablement réduites – au cours de périodes de développement d'importance cruciale, certaines parties du cerveau d'un enfant peuvent presque doubler de taille en un an.

*Unicef 2004.*

nel **bien formé** et **entraîné** (on ne s'improvise pas éducatrice ou éducateur en CPE), des contenus pédagogiques démontrés efficaces et du matériel approprié à ces contenus, une bonne densité d'activités spécifiques qui vont favoriser l'acquisition d'habiletés particulières, des espaces de jeu adéquats et bien équipés, une grande qualité des relations éducatrices-enfants et éducatrices-parents, etc. Ceci nous amène à une 

La recherche montre aussi que le moyen le plus efficace et le moins coûteux pour pallier les problèmes d'échecs scolaires, avec tous les risques de décrochage y étant associés, et pour augmenter les chances de succès de ces enfants consiste à leur offrir des services de garde **universels et de qualité**.



constatation inéluctable: des services de garde de qualité coûtent chers ! **Il y a des limites aux coupures que l'on peut faire avant de compromettre ce que l'on attend des CPE dans leur participation au développement de tous les enfants.**

### **Recherche montréalaise**

Il existe un autre problème associé aux conditions de précarité de beaucoup de familles. Comme le montre une recherche que nous avons menée en région montréalaise, plus les enfants vivent dans des conditions de précarité, moins ils fréquentent un service de garde de qualité susceptible de les faire bénéficier de ce que leur milieu familial ne peut leur offrir. En effet, bien que la fréquentation des CPE ne soit pas très élevée, même dans les familles de niveau socio-économique relativement favorisé de notre étude, elle diminue avec le cumul de conditions défavorables ! En d'autres mots, les familles les plus pauvres, les moins scolarisées et dont les enfants ont un développement compromis, ne tirent pas profit de ce qui pourrait hausser les chances de leurs enfants à s'en sortir ! Il faut se demander pourquoi.

Par ailleurs, nous avons aussi constaté que lorsque les enfants de notre échantillon fréquentent de façon régulière des services de garde structurés (en installation et en milieu familial), leur fonctionnement cognitif est supérieur à celui des enfants qui ne le font pas. De façon générale, ils ont des scores de développement cognitif de près de 7 points de plus que ceux des autres. Une telle différence représente, pour les spécialistes en développement, un écart substantiel. Cet écart peut signifier, pour ces enfants, de plus grandes chances de succès à l'école et ailleurs.

### **Regard sur les garderies à but lucratif**

Le recours au privé que semble privilégier le gouvernement nous inquiète, pas pour des raisons philosophiques ou politiques, mais à cause de ce que nous venons d'écrire. Un service de garde de qualité doit rencontrer des critères élevés et donc coûte cher. Une garderie privée peut parvenir à offrir un tel niveau de qualité, mais alors, les coûts prohibitifs en limiteront l'accès aux seules familles les plus riches. Ce moyen ne ferait que creuser davantage l'écart entre les riches et les pauvres. Sur la base de rentabilité, les services de garde de qualité privés (donc chers) s'ouvriront là où se trouve un bassin de population capable de les payer. Dans les zones moins favorisées, il n'y aura que des services à but non lucratif de plus en plus appauvris et « ghettoïsés ». On retrouve ici l'équivalent du système de santé à deux vitesses que semble aussi privilégier le gouvernement.

Pour le bien de tous nos enfants, il faut des services de garde de qualité universels et largement accessibles. Seul de tels services de qualité peuvent participer activement au développement des enfants et offrir de meilleures chances de départ aux enfants de milieux défavorisés. Il faut mettre en place les facteurs de leur plus grande accessibilité pour tous en augmentant le nombre de CPE, en s'assurant de leur meilleure distribution géographique et en leur fournissant des moyens financiers et humains à la hauteur de leur mission. Il devrait être évident pour tous que les centres de la petite enfance sont aussi essentiels qu'un système public d'écoles ou de soins de santé de qualité.





Luc Villemaire  
Analyste-conseil

**Les centres de la petite enfance sont scrutés à la loupe par bien des gens, détracteurs ou adeptes... Alors qu'ils s'affichent fièrement comme organismes exemplaires d'économie sociale, leur fonctionnement suscite pourtant de nombreuses questions dont celle-ci : sommes-nous des clubs privés déguisés ou d'entités rayonnant d'une vie associative digne de ce nom ? La question se pose donc et mérite d'être réfléchie.**

## Les CPE – corporatisme ou vie associative ?

**A**u début de juin dernier, tout le Québec se faisait amener par des gros salaires offerts à des directrices de Centres de la petite enfance (CPE). Le Ministère réagissait aussitôt en affirmant vouloir encadrer la gestion des services de garde, ce qui fit dire aux associations de CPE que cette menace d'ingérence allait diminuer l'autonomie des CPE. Derrière ce débat se cache un questionnement sur les liens entre la base associative et l'activité quotidienne qui réalisent la mission de service de garde. **Qu'est-ce qui gouverne un CPE et comment le fonctionnement traduit-il la volonté collective qu'il devrait incarner ?**


### Derrière la reconnaissance associative

Depuis la politique québécoise de reconnaissance des organismes communautaires, au tournant de ce début de siècle, on observe une valse à deux temps, deux temps contradictoires entre le discours et les politiques gouvernementales. Puisque le financement public accompagne la reconnaissance, c'est comme si on cherchait ensuite à contrôler les moyens que les organismes déploient pour parvenir à l'accomplissement de leurs missions. Les logiques du domaine public à l'endroit des organismes communautaires induisent des transformations, dans le sens d'un nivellement, au niveau des modes de fonctionnement. Autrefois libres d'orienter leurs actions au gré des spécificités locales et sociales, voilà maintenant que les CPEs se retrouvent moulés au même format, devant répondre à des critères similaires et s'adapter finalement à des structures fortement semblables.

C'est ainsi que le Gouvernement du Québec a développé un modèle de Règlements généraux d'un CPE. Bien que ce modèle accorde une prépondérance au parent usager au sein du membership et du conseil d'administration, il s'empresse de préciser que le statut de membre n'est pas obligatoire pour bénéficier des services de garde. Or c'est par le membre que l'assemblée générale désigne la composition du conseil d'administration. Il y a donc un

risque, à ce niveau très crucial de la vie démocratique, de voir une assemblée générale faible en représentation parentale choisir des représentants au conseil dont les deux tiers (c'est un plancher, pas un plafond) doivent être des parents. Ce n'est pas un collège électoral de parents qui choisit les parents au conseil, mais toute l'assemblée générale des membres. Le modèle ajoute même qu'être membre en règle pourrait ne pas être obligatoire pour devenir administrateur, lors d'une assemblée qui compose son conseil. Dans ces conditions, la vie associative est-elle menacée, comme garante de l'intégrité de ces organismes d'économie sociale ?

### « Corporatisation » de l'économie sociale ?

Depuis le Sommet sur l'économie et l'emploi en 1996, nous sommes de plus en plus interpellés par la panacée de l'économie sociale. Ce mode de gestion, qui précédait depuis nombreuses années, s'est vu mieux défini et encadré, à la fois encouragé mais un peu craint aussi, à cause de sa position parfois délicate entre le domaine d'intérêt public et le domaine d'intérêt privé. Dans une société dominée par la libre concurrence, entrer dans le marché de la production des biens et des services, malgré des qualités structurelles de vie démocratique et la volonté de contribuer à la résolution de problèmes sociaux, ne se fait jamais sans heurts. Mais le gouvernement a vu dans ces nouveaux partenaires l'occasion de (se) dispenser, à moindres frais, des responsabilités qui lui incombent et, au surplus, d'une manière plus déconcentrée et mieux adaptée aux milieux spécifiques. 

1 Clairandrée CAUCHY (31 mai 2005) *Les CPE craignent de perdre leur autonomie*; Le Devoir, page A2.

2 Gouvernement du Québec (GQ), Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, Secrétariat à l'action communautaire autonome, voir la page internet <http://www.mess.gouv.qc.ca/saca/action-communautaire/politique-reconnaissance-soutien.asp>

3 GQ, Ministère de la Famille, Aînés et Condition féminine, voir la page internet <http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/administration-service-de-garde/documents-services-de-garde.asp>

Nous avons certainement applaudi le Québec pour avoir fait le premier pas en Amérique du Nord. Nous sommes impressionnés et très heureux que le Québec l'ait fait. La majorité de ceux qui nous ont répondu se sont montrés clairs : ils aimaient le modèle québécois.

*Jan Pullinger, ministre du Développement social et de la Sécurité économique de la Colombie-Britannique 2000.*

C'est dans ce contexte que les CPE se sont inscrits dans la reconnaissance des organismes communautaires. Misant sur les parents comme garants de l'autonomie de ces organisations d'économie sociale, les CPE ont l'avantage de baser leur vie associative sur des membres captifs par leurs intérêts à l'égard du service qu'ils viennent y chercher. Les parents sont en effet des usagers, des clients intéressés par le devenir de l'organisation à laquelle ils confient ce qui est souvent le plus cher à leurs yeux, leurs enfants. On serait donc porté à croire que la participation au sein des instances des CPE serait exemplaire à l'égard de l'idéal de l'organisation communautaire autonome. Ce sont ces parents qui insuffleraient l'énergie vitale aux CPE.

On observe actuellement que les assemblées générales annuelles sont valides avec un quorum qui varie, selon les CPE, à environ 10 % des membres. Autrefois sur des bases volontaires, ce sont maintenant tous les parents qui sont membres, tandis que les éducatrices, les employé-e-s, prennent le chemin inverse. Sur les 24 000 places au Regroupement des CPE de la Montérégie, par exemple, cela signifie au moins 24 000 membres, alors que les deux parents sont souvent du nombre. À 10 % de quorum, cela fait au moins 2 400 personnes qui se sont réunies ici et là depuis le début de cette année, aux fins de prendre acte de la situation dans leurs CPE respectifs et de contribuer aux orientations pour les développements à venir. Ce sont ces mêmes parents membres qui déterminent les deux tiers de la composition des conseils d'administration.

Les CPE sont-elles appelés à devenir des entreprises de gardiennage où le mobile ne serait plus le bien commun mais l'organisation elle-même ? Avec le maintien des bases associatives sur lesquelles se fonde le processus décisionnel, le risque de voir les CPE prendre le chemin de l'entrepreneuriat néo-libéral est fort minime. Toutefois, la vigilance demeure de mise si l'on ne veut pas voir surgir des situations où « se servir » prévaudrait sur « servir », comme règle de fonctionnement.

### Les risques de la dérive corporatiste<sup>5</sup>

Le corporatisme n'est pas le fait de l'organisation. C'est un mode particulier de fonctionnement basé sur un croisement entre les intérêts publics et les intérêts privés. L'action organisée d'un regroupement de personnes, dans un intérêt commun, suggère une concertation, laquelle prend dans l'histoire la définition de corporatisme. Ce mode de fonctionnement bien distinct se caractérise par une organisation qui centralise sa structure de pouvoir en accordant une prépondérance à son conseil d'administration, oubliant parfois même les membres adhérents comme étant la base légitime de l'organisation.

Il découle de cette forme d'organisation un système de décision et d'exécution qui relève d'une démocratie de représentation. Les mécanismes nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ne dépendent pas d'une participation directe des adhérents mais plutôt d'un système de délégations de pouvoirs par lequel quelques décideurs détiennent pleinement le contrôle. Certaines formes en viennent même à des mécanismes de cooptation pour reproduire l'appareil de décision au sein de l'organisme.

Jusque dans ses plus grandes logiques de fonctionnement, le corporatisme correspond à un déracinement de l'action sociale, civile, à la faveur de certains intérêts particuliers. Ce n'est pas l'appropriation collective qui caractérise l'action communautaire.



<sup>4</sup> REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE (27 juillet 2000) *Mémoire présenté au Secrétariat à l'Action communautaire autonome en matière d'action communautaire autonome* ; 13 pages

<sup>5</sup> Au-delà de la note de recherche que j'ai produite à cet effet en 2002, <http://www3.sympatico.ca/bervil/fichierspdf/Colloque2002-01.pdf>, j'ajoute la contribution d'Henri LAMOUREUX (1999) sur la question, dans son livre portant sur *Les dérives de la démocratie* ; vlb éditeur, 160 pages.



Jacques Moreau Ph.D.  
Professeur agrégé  
École de service social  
Université de Montréal  
Chercheur au  
GRAVE-ARDEC

## L'impact social du démantèlement : appauvrir le développement des tout-petits

**L**e projet de «réingénierie» (sic) des services de garde en milieu familial par l'actuel gouvernement du Québec risque de nuire sérieusement au développement du capital social futur du Québec et entrave grandement le développement du capital social d'aujourd'hui dans les environnements où on en a le plus besoin : en milieu défavorisé. C'est là que l'impact social de ce projet de démantèlement des services de garde en milieu familial fera le plus mal ; auprès des enfants les plus vulnérables et les plus démunis. On se rappellera que la création des CPE à coûts accessibles avait pour but de rejoindre un plus grand nombre d'enfants défavorisés.

Le capital social, c'est la force, l'énergie et les ressources déployées par et pour les acteurs d'une communauté à travers les liens et les réseaux développés autour d'un objectif commun.

Tous les acteurs d'une communauté contribuent à la richesse de leur capital social. Les CPE du Québec sont devenus des acteurs importants pour le développement du capital social québécois. En créant des réseaux de service de garde en installation et en milieu familial et en misant sur une mission éducative préscolaire à but non lucratif, le réseau québécois des CPE a créé un modèle unique au monde, largement reconnu internationalement pour la qualité de ses services. Cette réputation du réseau québécois des CPE est due, en partie, au fait que les services de garde familiaux accrédités et en lien avec un CPE, ne sont pas isolés, ne fonctionnent pas en vase clos, sont régulièrement alimentés par leur CPE en infor-

*La recherche nous montre que les communautés où on retrouve plusieurs facteurs de risque au bien-être et au développement des enfants, mais un fort capital social, sont des communautés où la violence envers les enfants est moins grande qu'ailleurs.*

mations et en formations de toutes sortes. De plus, ces éducatrices en milieu familial sont soutenues dans leur programme pédagogique et leurs questionnements par les conseillères pédagogiques du CPE. Bref, elles sont en lien, en réseau avec l'expertise requise en développement de l'enfant et en éducation préscolaire. Ce réseau, unique aux CPE, crée du capital social autour d'un objectif commun dans ces communautés : soutenir la qualité du développement et le bien-être des tout-petits. Dans les communautés où les taux de pauvreté des familles sont élevés, le rôle joué par le capital social des CPE est en lien avec la qualité du développement, le bien-être des jeunes enfants et la prévention des mauvais traitements.

La recherche nous montre que les communautés où on retrouve plusieurs facteurs de risque au bien-être et au développement des enfants, mais un fort capital social, sont des communautés où la violence envers les enfants est moins grande qu'ailleurs. Dans ces communautés, on retrouve souvent un réseau de CPE et de service de garde en milieu familial, bien développé et bien ancré dans la communauté. Ce réseau, par sa structure et son fonctionnement, devient un vecteur de la communauté pour la prévention des retards du développement et des mauvais traitements. Il génère donc du capital social orienté vers le bien-être des tout-petits et le soutien au rôle parental. De plus, il met en place les conditions actuelles à un meilleur futur pour ces enfants en termes d'adaptation sociale, de développement de ressources personnelles



Docteur

et d'engagement parental et civique ultérieur. Le démantèlement du réseau des CPE contribuera à un plus grand isolement des enfants, des familles et des éducatrices. Au bout du compte, on assistera à la désagrégation de la qualité du capital social dans les communautés où on en a le plus besoin : les communautés où on cumule les facteurs de risque. Ce projet est une attaque directe aux plus faibles et aux plus démunis du Québec : les enfants et les familles en situation de pauvreté. L'impact social de ce démantèlement est assez clair pour moi. Il appauvrira dès maintenant la qualité du développement et du bien-être de milliers de jeunes enfants québécois âgés entre 0 et 5 ans et affaiblira leurs chances d'adaptation

et de succès futurs. La recherche nous le dit très bien depuis les trente dernières années : investir dans la qualité d'un réseau de services aux tout-petits, c'est investir dans la qualité de nos citoyens futurs.

**D'un point de vue développemental et du point de vue du capital social, ce que ce gouvernement se prépare à faire avec le démantèlement du réseau des CPE va à l'encontre des connaissances scientifiques actuelles. Cela est non seulement inacceptable et irresponsable de la part du gouvernement Charest, mais en s'attaquant aux plus démunis cela devient carrément immoral.**

## La politique enfance et famille au Québec : un fabuleux exemple à suivre pour nous, en France !

**Quand il nous visite au Québec, Jean Epstein fait d'heureux ravages. Au-delà de ses idées qu'il dit venir « nous voler », cet homme dynamique n'hésite jamais à transformer ses paroles en gestes concrets. La cohérence, ça le connaît !**

En tant que psychosociologue spécialisé depuis plus de trente ans sur les questions relatives à la construction des repères chez les enfants et à l'accompagnement des familles, je n'ai pas été sans constater, à travers le monde, l'affrontement entre deux logiques :

la logique dite « de manque » et celle « de compétence ».

Pour y voir plus clair, on peut les résumer ainsi :

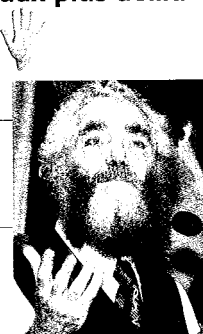
- **La logique de manque** (dans le domaine familial) consiste à mandater des professionnels spécialisés pour agir en grande partie à la place des familles, en pouvant aller jusqu'à « démissionner » les parents, en tout cas à générer chez eux une attitude passive et purement consommatrice.
- **La logique de compétence** est, à peu de chose près, l'inverse : elle suppose d'impliquer les parents dans les actions éducatives, de créer entre eux des partenariats, de susciter un réseau entre les familles et entre les professionnels de l'éducation.

Heureusement pour nous, en France, il existe dans cette seconde logique un lieu phare, qui a été depuis plusieurs décennies très loin dans cette dynamique de **réseau** : c'est le Québec !

Dans nos différents secteurs de recherche, nous sommes très attentifs aux actions menées dans ce pays, entre autres, pour les centres de la petite enfance (CPE) **qui constituent les moteurs et le fer de lance indispensables à cette action de réseau.**

Ainsi, au fil des années, nous nous sommes efforcés de transposer l'état d'esprit des CPE dans les services de garde de la petite enfance (d'où la naissance des crèches parentales, des groupes de parole, des réseaux d'échanges de services...). Mais, il faut le reconnaître, beaucoup de chemin nous reste à parcourir pour atteindre le niveau exemplaire d'évolution des CPE au Québec.

Ils sont pour nous, comme pour beaucoup de pays d'Europe, un modèle : soyons attentifs à ce qu'ils font pour nous en inspirer et, par là même, stimuler les actions partenariales entre les familles et les professionnels. Ce qui revient, entre autres, à conduire de façon extrêmement efficace, au-delà d'une simple politique familiale, une vraie **politique de prévention** (prévention des violences, des incivilités, etc., à travers le lien social, la citoyenneté !)



Jean Epstein  
Psychosociologue

# Regard reconnaissant

## Être reconnue, ça a de la valeur !!

**J'aimerais vous livrer un témoignage sur l'importance que la reconnaissance des CPE a eu comme impact positif dans mon rôle de RSG. Les nombreux avantages que m'apporte cette reconnaissance me permettent de réaliser, au meilleur de moi-même, l'accompagnement de mes tout-petits dans leur développement personnel.**

**P**assionnée, et ayant choisi de m'impliquer auprès des tout-petits, je désire travailler avec eux et leurs familles, à réaliser leur plein épanouissement au quotidien. Vous devinerez que je suis responsable d'un service de garde en milieu familial (RSG) œuvrant dans le domaine depuis cinq ans et reconnue par le CPE la Grande Ourse depuis plus de deux ans.

La reconnaissance donne l'accès au grand réseau des CPE. Cette accessibilité m'offre la chance d'établir de belles relations professionnelles, toujours grandissantes, avec le personnel des CPE.

La formation offerte par le réseau porte sur l'aspect éducatif ainsi que sur la formation continue. Sensible aux besoins de l'enfant, la connaissance du programme éducatif m'a permis de me familiariser et de me guider dans les orientations du programme de service de garde en milieu familial.

Soucieuse d'offrir aux tout-petits et à leurs familles un service de qualité, je bonifie mon expérience par une formation continue. Mon intérêt toujours grandissant face au bien-être des enfants motive mon désir d'apprendre. Les outils de travail acquis lors de ces ateliers sont considérables et servent à alimenter mon quotidien, avec les enfants.


Je considère que la reconnaissance sert de référence aux parents, en créant un lien

de confiance avec eux. Elle assure une qualité de service de garde et rassure les parents quant au bien-être de leurs tout-petits, en tout temps.

Les effets bénéfiques de cette reconnaissance ont comme conséquence de favoriser l'excellence dans l'exécution de mon rôle de RSG. La participation et la contribution active à l'évolution et à l'épanouissement des tout-petits me valorisent et sont gratifiants pour moi. Un accueil matinal enthousiaste, un enchaînement d'activités propres aux cinq sphères du développement de l'enfant, l'expression des sentiments, le partage des joies, des peines, des réussites, des limites font en sorte qu'au fil du temps, des liens d'affection et d'attachement se tissent entre nous et demeurent présents dans nos cœurs, à jamais.

Ma conseillère pédagogique, par ses qualités personnelles, est un rayon de soleil. J'apprécie grandement sa disponibilité, son écoute, sa capacité à résoudre de façon efficace les difficultés en matière d'intervention auprès des enfants, son appui, etc. Animatrice d'atelier pour les tout-petits, conseillère hors pair pour moi, elle enrichit nos vies.

Je tiens également, à souligner l'excellent travail de la direction ainsi que de toute l'équipe de mon CPE. La conviction et l'engagement de ma directrice envers les services de garde en milieu familial raffermissent mon sentiment d'appartenance au CPE.

Je désire exprimer ma gratitude et ma fierté de faire partie de la grande famille des CPE. Ensemble nous collaborons à la réalisation de la mission qui nous est confiée. Un milieu sain, invitant et convivial, au profit des enfants. Offrir aux tout-petits et à leurs familles un service de garde d'une qualité exemplaire, dans un climat de confiance et de respect. Offrir généreusement, aux enfants que nous chérissons un environnement où règnent harmonie, chaleur et affection. 



Nathalie Bisson  
RSG en milieu familial  
CPE La Grande Ourse  
Saint-Julie



Les menaces que l'on voit indûment planer sur les Centres de la petite enfance du Québec ne sont pas sans inquiéter les intervenants en service de garde en milieu scolaire (SGMS). La courte, mais riche histoire du réseau scolaire démontre clairement que les impacts subis par les CPE finissent quasi invariablement par affecter aussi les SGMS... Un cri de solidarité est ici lancé, puisque les enfants des CPE se retrouvent tous un jour, grandis, à l'école !



Céline Hardy  
Directrice générale  
Association des  
services de garde  
en milieu scolaire  
du Québec

## Solidaires dans l'adversité

Les impacts subis par les CPE finissent quasi invariablement par affecter aussi les SGMS... Des exemples ? Facile. On n'a qu'à songer à la mise en place de la contribution réduite des parents fixée à 5 \$ par enfant qui, appliquée aux CPE en 1997, s'est vite aussi retrouvée imposée en SGMS. De même, la hausse tarifaire de 5 \$ à 7 \$, subie l'an dernier par les CPE, s'est-elle également étendue aux parents des enfants fréquentant les SGMS.

On peut toutefois relever quelques différences importantes entre les deux réseaux. Par exemple, les CPE, on le sait, s'adressent à une jeune clientèle, soit des enfants de 0 à 4 ans, tandis qu'en SGMS, l'âge de ces derniers varie de 5 à 12 ans.

Les CPE relèvent du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, tandis que les SGMS relèvent, pour leur part, du ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS).

Même la structure organisationnelle de l'un et l'autre réseau est infiniment différente. Toutefois, ces considérations ne tiennent pourtant pas au moment où les gouvernements décident du sort des services de garde au Québec.

### **Des craintes fondées**

Si nous voyons d'un mauvais œil les modifications majeures que le gouvernement entend apporter à la structure même du réseau des CPE, **c'est que nous croyons aux CPE dans leur forme actuelle et que nous tenons à leur réitérer notre appui.**

En outre, nous avons de bonnes raisons de croire que ces importants changements ne manqueront pas de toucher notre propre réseau, malgré les différences intrinsèques qu'il comporte.

Ainsi, les parents, qui arrivaient auparavant des CPE, déjà rompus aux exigences de la gestion d'un service de garde, nous parviendraient maintenant presque insouciant quant à la qualité qu'ils sont en droit d'exiger du service de garde.

C'est la qualité même des services offerts qui risquerait de souffrir de ces modifications. Puisque le gouvernement semble opter pour la privatisation à tous crins, pourquoi ne pas l'imposer aux SGMS et, du coup, permettre une baisse de la qualité des services offerts, tout en ouvrant la porte à une hausse importante des frais exigés aux parents ?

Enfin, la profession d'éducatrice et d'éducateur, sur laquelle nous avons misé dès le départ du réseau, se trouverait être en danger, sinon de disparition, du moins d'amointrissement de sa valeur, ce qui ne pourrait qu'être néfaste quant à la qualité des services de garde.

S'il est vrai que les SGMS rendent de précieux services à la communauté, ils ne le font pas en n'assurant aux enfants et leurs parents qu'un simple service de garde conventionnel. Par le biais d'un programme d'activités et d'interventions appropriées, basé sur le projet éducatif de l'école, les SGMS appuient la mission éducative de l'école, contribuent au développement global de l'enfant, en plus de répondre à ses besoins principaux.





### Leur structure

En premier lieu, le service de garde en milieu scolaire relève directement de la direction de l'école. Cette dernière relève, quant à elle, de la commission scolaire concernée.

Les SGMS sont soumis à la *Loi sur l'Instruction publique du gouvernement du Québec*, ainsi qu'au *Règlement sur les services de garde en milieu scolaire*. Leur financement est déterminé par les *Règles budgétaires* issues du MELS.

### Un réseau différent

Tableau de la croissance du réseau des SGMS 1978-2004

ANNÉES	ÉCOLES + SGMS	ENFANTS INSCRITS
1978-1979	37	
1982-1983	264	10 200
1983-1984	278	11 500
1984-1985	300	14 200
1985-1986	368	18 500
1986-1987	422	22 500
1987-1988	484	30 500
1988-1989	574	37 000
1989-1990	637	(35 420)
1990-1991		
1991-1992	732	51 200
1992-1993	760	53 900
1993-1994	784	58 200
1994-1995	807	67 000
1995-1996	823	71 300
1996-1997	841	75 000
1997-1998	922	92 600
1998-1999	1090	120 500
1999-2000	1249	152 164
2000-2001	1327	176 882
2001-2002	1425	204 505
2002-2003	1535	220 579
2003-2004	1582	232 308

Contribution à 5 \$

Croissance accélérée

Le tableau ci-contre présente un portrait exact de la croissance du réseau des services de garde en milieu scolaire et de sa clientèle spécifique, de 1978-1979 à 2003-2004.

Quelques dates importantes sont toutefois à retenir:

- 1979** Création des SGMS avec la Loi sur les services de garde à l'enfance
- 1988** Projet d'énoncé de politique de Monique Gagnon-Tremblay, recommandant l'accélération et le développement des SGMS
- 1997** Réforme de l'éducation  
Accessibilité à la maternelle 5 ans à temps plein
- 1997** Mise en place du temps de présence des enfants consacré à l'aide aux devoirs et aux leçons
- 1998** Contribution parentale réduite à 5 \$ par jour, par enfant
- 2001** Rapport du Vérificateur général du Québec

C'est également en novembre 1998 qu'entre en vigueur le *Règlement sur les services de garde en milieu scolaire du Québec*, découlant de la Loi sur l'Instruction publique. C'est ce dernier qui fixe, entre autres, les objectifs des SGMS, le ratio enfants/éducatrice, les barèmes en matière de santé-sécurité.

### Rôle social

Le SGMS vient contrer le phénomène des enfants avec « la clé dans le cou » que l'on constatait auparavant. Ainsi, les SGMS dispensent un précieux service à la communauté par le biais de la garde des enfants ; il encadre ces derniers en leur offrant un milieu sécuritaire et sain et répond adéquatement au besoin des enfants.

### Rôle éducatif [complémentarité avec la famille et continuité avec l'école]

S'il est vrai que les SGMS rendent de précieux services à la communauté, ils ne le font pas en n'assurant aux enfants et leurs parents qu'un simple service de garde conventionnel.

Par le biais d'un programme d'activités et d'interventions appropriées, basé sur le projet éducatif de l'école, les SGMS appuient la mission éducative de l'école, contribuent au développement global de l'enfant, en plus de répondre à ses besoins principaux.

Au moment où la conciliation travail/famille se veut l'un des enjeux primordiaux de notre époque, veut-on vraiment remettre en question ces deux réseaux (CPE et SGMS) qui, non seulement ont fait leurs preuves, mais sont à la base du développement social et familial au Québec ?

Oui, du côté des services de garde en milieu scolaire, nous avons les mêmes craintes que celles courageusement exprimées par les CPE, desquels nous sommes solidaires ! Aussi est-ce sans surprise que nous nous rangeons derrière eux dans cette lutte qu'ils mènent pour que soit enfin considéré et reconnu tout le travail déjà investi auprès des enfants québécois et pour que ce dernier se poursuive dans les meilleures conditions possibles pour les familles du Québec !





Édith Bellavance  
Directrice-adjointe  
CPE Joie de Vivre  
Saint-Jean-sur-Richelieu

## L'attachement, c'est précieux !

Depuis 7 ans, nous travaillons avec notre cœur, pour bâtir un volet familial de qualité afin de diversifier nos services dans notre région et d'offrir aux parents, même en milieu rural, des services de garde de qualité. Nous avons bâti un solide partenariat, en prenant le temps et en privilégiant une proximité avec nos RSG. À Joie de vivre, elles savent qu'elles ont leur place et qu'elles peuvent compter sur nous. Les RSG ont besoin de notre disponibilité, de notre soutien, de notre écoute. Le sentiment d'appartenance que nous avons réussi à développer, au fil des ans entre les RSG et notre CPE, s'est créé en prenant le temps de connaître chacune d'entre elles. Depuis 7 ans, nous nous faisons un devoir de répondre à leurs appels rapidement et de visiter régulièrement chacune de nos RSG, selon leurs besoins. Ainsi, nous avons tissé des liens qui ont permis un meilleur soutien vers la qualité :

- ★ Ensemble, nous avons pris le temps d'échanger afin d'approfondir le programme éducatif et d'assurer une efficacité dans l'application quotidienne auprès des enfants ;
- ★ Ensemble, nous avons trouvé des façons de communiquer avec les parents ;
- ★ Ensemble, nous avons pu dépister les difficultés ou retards dans le développement d'un enfant afin d'amener le parent à consulter ;
- ★ Ensemble, nous avons trouver des solutions pour mieux gérer leur service de garde ;
- ★ Ensemble, nous avons créer des outils pour les aider dans leur travail au quotidien ;
- ★ Ensemble, nous avons développé un réseau de soutien, afin de briser leur isolement ;
- ★ Ensemble, nous avons réalisé différents projets éducatifs.

***Rien de tout cela n'aurait pu être possible sans avoir pris le temps et sans avoir bâti une relation significative entre elles et le CPE.***

Comprenez que leur rôle est complexe et exigeant. Elles sont seules face à plusieurs responsabilités. Partager leurs préoccupations ou trouver un soutien au moment opportun est une valeur inestimable. Dans notre CPE, nos RSG savent qu'elles font partie d'une équipe de travail et qu'elles peuvent compter, **à n'importe quel moment**, sur nous ou leur 20 autres collègues RSG qu'elles connaissent bien. En 7 ans, nous avons développé, une expertise dans le soutien que nous leur offrons, en tant que CPE. Par ailleurs, le lien de confiance nous unissant, ne se remplace pas.

En bout de ligne, ce seront les enfants et les parents qui bénéficieront des liens significatifs existants entre la RSG et son CPE.



Des soins et une éducation de qualité coûtent chers. Toutefois, ils ne peuvent être considérés comme un luxe, mais comme un investissement à court, moyen et long terme. Grâce aux expériences vécues dans le cadre de tels services, les enfants auront plus de succès dans leurs études ultérieures. Au Canada, seule la province de Québec a assuré le progrès dans ce domaine.

Childcare Resource  
and Research Unit. 2003



Louise Valiquette  
Directrice générale  
CPE L'Arche des Petits  
Gatineau

## La tristesse de l'impuissance, la peur de perdre

**E**n cette fin d'été, je suis triste. Le monde de la petite enfance au Québec est en tumulte. Je fais partie de ce réseau depuis 25 ans. J'ai fait tous les emplois gravitant autour du milieu. Du poste d'éducatrice, à directrice, en passant par la charge de projets suivi de la coordination du regroupement régional et provincial.

J'ai vécu la diversification des garderies, se transformant en centres de la petite enfance. Un beau concept pour les parents et une structure mieux organisée pour les milieux. En devenant un CPE, on a réussi à disposer d'un personnel spécialisé et à offrir des services de qualité tant au niveau du développement de l'enfant que de l'administration. Ces deux spécialisations sont essentielles dans la gestion d'une telle corporation avec une telle vocation.

En 25 ans, j'ai vu passer plusieurs gouvernements, du Parti libéral au Parti Québécois, le balancier est souvent revenu. On a réussi à cohabiter, à trouver un terrain d'entente. Les différents partis au pouvoir ont fait progresser le réseau de la petite enfance chacun à leur façon. Mais aujourd'hui je sens que l'on veut revenir 10 ans en arrière. Cela me désole sincèrement car j'ai comme maxime d'avancer dans la vie et non pas de reculer.

Depuis 2002, je développe un CPE, hé oui, un autre ! Celui-ci est emballant. Car en plus du projet d'offrir des services de garde de qualité aux enfants, le programme inclura les jeunes parents. Des partenaires du milieu public gravitent autour de ce formidable projet.

À la fin novembre, la première installation verra le jour, puis la deuxième suivra en février. Au total, le CPE L'Arche des Petits accueillera 214 enfants de milieu principalement défavorisé. Ma crainte aujourd'hui, c'est de ne pouvoir soutenir le conseil d'administration dans la mission qu'il s'est donnée. Le réseau est en décrépitude et le gouvernement ne sait pas encore aujourd'hui ce dont demain sera fait.

J'ai dans ma tâche d'offrir au conseil d'administration une vision pour le CPE, de lui présenter des prévisions budgétaires afin de réussir ses projets innovateurs. Le présent gouvernement tient financièrement en haleine tout le réseau et, de plus, il continue à

*J'ai dans ma tâche d'offrir au conseil d'administration une vision pour le CPE. Ma crainte aujourd'hui, c'est de ne pouvoir soutenir le conseil d'administration dans la mission qu'il s'est donnée. Le réseau est en décrépitude et le gouvernement ne sait pas encore aujourd'hui ce dont demain sera fait.*

discréditer les parents bénévoles ainsi que les directions générales. Il met même en doute notre travail auprès des services de garde en milieu familial sans même savoir ce que nous offrons à nos RSG !

Je le répète, je suis triste. **Jamais un gouvernement n'a atteint l'intégrité du réseau de la petite enfance de la sorte.** C'est selon moi, un coup en bas de la ceinture. N'apprend-on pas à nos enfants à dire ce qu'ils pensent plutôt que de frapper ainsi son ami sans l'aviser ?

J'ai confiance en mon réseau, j'ai confiance que l'on réussira à trouver encore une fois, un terrain d'entente avec le gouvernement Charest, sans pour autant devoir revenir à la case départ. Le jeu d'échelles et serpents, c'est pour les enfants !





Julie D'Amour  
RSG en milieu familial  
CPE Miel et Melon


## Mon CPE, j'y tiens !

**J**e m'appelle Julie et je suis une responsable d'un service de garde en milieu familial affilié au CPE Miel et Melon de Sainte-Julie. Je me présente aujourd'hui en mon nom ainsi que de celui de mes consœurs RSG.

Nous, RSG de Miel et Melon, suivons le désir de notre adjointe au volet milieu familial et celui de sa directrice de vouloir créer un sentiment d'appartenance envers notre CPE en créant des liens qui se fortifient à chacune de nos rencontres. Nous aimons notre CPE et ce qu'il nous offre au quotidien, nous avons confiance en son personnel et nous nous sentons respectées dans nos droits.

Concrètement, mon CPE m'offre naturellement un soutien pédagogique mais aussi une aide personnalisée à chaque milieu. Si j'ai un souci et que j'appelle à l'aide, on sait qui je suis, on sait de qui je parle et on sait ce qu'il y a déjà été fait ; il est donc plus facile, je crois, de me donner des renseignements clairs et adéquats.

On sait qu'il peut être difficile d'être isolé dans nos milieux. C'est pourquoi la responsable à l'encadrement du milieu familial de notre CPE a toujours su trouver des façons autant de nous divertir que de nous faire participer à différentes formations pédagogiques au CPE.

Mon CPE j'y tiens et  
je tiens à son modèle actuel ! 

La qualité des services de garde et d'éducation de la petite enfance est essentielle: des services de piètre qualité peuvent même avoir un effet négatif sur le développement de l'enfant. Les services de garde et d'éducation de la petite enfance de « haute qualité » recrutent du personnel qualifié, offrent une rémunération et des conditions de travail décentes, accueillent un nombre d'enfants acceptable, offrent aux enfants des activités créatives et agréables, assurent un environnement stable, répondent aux besoins de diverses populations, acceptent les enfants ayant une incapacité et aident les parents de différentes façons.

*Martha Friendly. 2002*



Nicole Mazerolle  
Parent

**Travailler de concert pour le bien-être de l'enfant, c'est ce qu'on appelle le partenariat.  
Travailler en partenariat parce qu'on croit que la famille est une richesse, c'est ce qu'on appelle avoir une vision à long terme !**

## Le CPE et le parent : une équipe du tonnerre !


**J**e m'appelle Nicole et je suis la mère de Frédéric, maintenant un grand garçon de 12 ans. Depuis sa naissance, Frédéric a de légers handicaps au niveau moteur, physique, intellectuel, auditif et visuel. Il a également été diagnostiqué comme étant épileptique léger.

Après avoir essayé pratiquement tous les modes de « gardiennage » existants (en garderie privée, chez une amie ayant un enfant du même âge, avec une dame à la maison), nous avons contacté plusieurs dames ayant une garderie à la maison. Résultats : une éducatrice sans formation ou référence, du travail au noir ou un refus pur et simple d'accepter un enfant « différent ».

À bout de souffle, ô miracle... un service de garde en milieu familial reconnu par une agence de garde accréditée (maintenant le CPE Les Joyeux Calinours) accepte notre petit amour !!! Enfin, à l'âge de 30 mois, notre rayon de soleil venait de trouver son paradis ! Un environnement sécuritaire et stimulant comme pas un !!!

Ni mon mari ni moi ne sommes pédagogues, physiothérapeutes, orthophonistes, psychologues ou éducateurs. Nous sommes des parents ! Si nous n'avions pas eu notre « belle Betty » et notre CPE, comment aurions-nous pu stimuler Frédéric, quotidiennement et adéquatement, lui créer un environnement social et

sécuritaire, développer son estime de lui-même, travailler à l'extérieur pour lui assurer le gîte et le couvert, payer tous les spécialistes et traitements requis par son état, le tout sans y laisser notre peau ? Avoir utilisé les services d'une éducatrice ne fait pas de nous de piètres parents ! Au contraire ! En agissant ainsi, nous nous sommes assurés que notre enfant bénéficiait de services professionnels et de qualité, que nous pourrions avoir du temps de qualité en famille à la maison et que nous, parents, conserverions notre santé ! Pour nous, c'est à trois que nous y sommes arrivés !! Grâce au ciel, nous avons notre CPE et notre Betty !!!

Je ne peux pas croire que nos élus soient aveugles au point de ne pas voir que la société a évolué. Leur mandat n'est pas de déterminer si cette évolution est pour le mieux ou le pire. La situation familiale actuelle est très différente de celle d'il y a 30 ans. Les CPE sont devenus une nécessité dans notre société d'aujourd'hui, tant pour les enfants que pour les parents ! 

Le développement du cerveau de la conception à l'âge de six ans détermine les aptitudes à l'apprentissage, le comportement et la santé de l'être humain tout au long de son existence. Il doit donc être de première importance pour nous tous de veiller à ce que la population future puisse réaliser son plein potentiel. Ainsi pourra-t-on « inverser la véritable fuite des cerveaux. »  
Gouvernement de l'Ontario 1999

**Avoir utilisé les services d'une éducatrice ne fait pas de nous de piètres parents !  
Au contraire ! En agissant ainsi, nous nous sommes assurés que notre enfant bénéficiait de services professionnels et de qualité, que nous pourrions avoir du temps de qualité en famille à la maison et que nous, parents, conserverions notre santé !**



# Nouvelles et nouveautés

en français  
en anglais

de documentation du RCPEM  
- Bibliothèque municipale de Beloeil  
- Bibliothèque municipale de Chambly  
- Bibliothèque Armand-Cardinal de  
Mont-Saint-Hilaire

## Pour les petits

**Asthme et Alerte aux Allergies (Affiches)**  
**Éditions Santé Couleur.** Pour avoir les signes, symptômes ou facteurs déclencheurs bien à la vue !

**Au loup ! S. Blake. L'École des Loisirs. 2005.**  
Comme bien des enfants, lapin crie souvent au loup pour rien ou pour rire !

**Le conte du prince en deux ou l'histoire mémorable d'une fessée. O. Douzou & F. Bertrand. Seuil jeunesse. 2005.**  
Moitié réflexion moitié légende, un étrange conte sur la fessée.

**Je mange, je dors, je me gratte, je suis un wombat. J. French & B. Whatley. Albin Michel Jeunesse. 2002.** Drôle de vie que celle de cet animal gourmand et attachant, pataud et paresseux !

### Boomerang Éditeurs

**Cajoline à la garderie. F. Daxhelet. 2005.**  
Une première journée qui passera vite avec toutes les découvertes en perspective !

**J'ai perdu nounoune. G. Dessureault & P. Audet. 2005.** Nounoune ! Où est encore passée cette drôle de poulette ?

**Lily c'est interdit. Lily et les vacances. M. Fontaine & R. Fournier. 2005.**  
Les petites aventures quotidiennes de Lily, la mignonne chienne-saucisse.

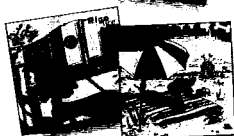
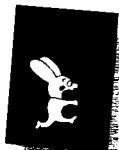
**Rigolade dans la nuit. É. Bouthillier & P. Audet. 2005.** Minuit... L'heure où tout peut arriver même la visite d'un personnage très surprenant !

### Éditions Milan jeunesse

**Dans la poche de maman. G. van Genechten. 2005.**  
Les premiers pas sont toujours inquiétants à faire, même quand on est kangourou.

**La boîte à loup. A. Block-Henry & Pronto. 2005.** Pour qu'il ne revienne pas hanter les nuits, le loup est remis au fond d'une boîte.

**Jack Frost. L'enfant au doigt de glace. D. Melling. 2004.** Un conte de grande beauté, un conte de notre enfance ! De quoi rêver encore longtemps.



**Lili Calisson et l'horrible monstre vert. A. de Lestrade & X. Deneux. 2005.**  
Il a faim, il mange tout ce qui bouge. Mais le ragoût, ça peut être aussi bon qu'un enfant !

**Mes petites histoires. Collectif. 2005.**  
Six histoires très tendres à lire avant d'aller au lit.

**Trois soleils. J. Hoestlandt & M. Daniau. 2005.** Pour aimer le temps qui passe, même si la tristesse fait partie de la vie, quelquefois.

## Pour les grands

**Arrêtez de vous disputer ! N. Prieur & I. Gravillon. Albin Michel. 2005.**  
Faut-il se mêler des conflits des enfants ?

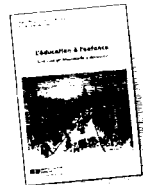
**Bilans et perspectives. Le rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants. Conseil de la famille et de l'enfance. 2005.**  
Les thèmes et les grands enjeux sociaux actuels en regard de la famille québécoise. Un document d'importance.

**Comment interpréter les rêves de vos enfants. A. Cross. Le Courrier du livre. 2005.**  
Parce qu'une fois endormis, les enfants sont capables de recréer ce qu'ils ont souhaité ou redouté dans la journée !

**L'éducation à l'enfance. Une voie professionnelle à découvrir. D. Berger, L. Héroux & D. Sheridan. Gaëtan Morin éditeur. 2005.**  
Un ouvrage adressé aux futures éducatrices ou intervenantes, leur présentant le milieu et la profession.

**L'interprétation des contes pour enfants. N. Bédard. Éd. Du Roseau. 2005.**  
Et si le conte faisait davantage qu'instruire et divertir ?

**Learning Games. The Abecedarian Curriculum. J. Sparling & I. Lewis. Mind Nuture (cartable de 5 fascicules) Réimp. 2001.**  
Les fondements du développement de la petite enfance, à travers 200 jeux éprouvés et efficaces.



**Mise en œuvre des droits de l'enfant. Perspectives nationales et internationales. Texte préparé par R. Joyal, J-F. Noël et C. Chapdelaine Feliciati. Éditions Yvon Blais. 2005.**

Montréal, siège du Bureau international des droits de l'enfant, a accueilli l'an dernier une grande conférence internationale. Le Rapport final est désormais disponible.

**Mon compagnon de route. D. Archambault. 2005.**

Un journal de bord présenté par Poni l'extraterrestre pour suivre au jour le jour les activités de chaque enfant.

**Votre enfant et les médicaments. Informations et conseils. C. Dehaut,**

**A. Lavoie, D. Lebel, H. Roy & R. Therrien. Éditions de l'Hôpital Saint-Justine. 2005.** Information, utilisation, mode d'administration et fiches techniques des médicaments les plus fréquemment utilisés en pédiatrie.

## Coups de cœur



**Le préscolaire expliqué aux parents dans le contexte de la réforme. L. Chayer & C. Gravel. CHU Sainte-Justine. 2005.**

Le passage de la petite enfance à l'enfance, c'est inquiétant pour le parent, surtout quand il implique la rentrée à la maternelle. Clair, simple et réconfortant, un résumé pertinent de la réforme (pré)scolaire.

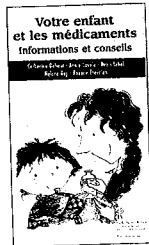
**La Vie émotionnelle du tout-petit. A. Lieberman. Poche Odile Jacob. 2001.**

L'enfant est un être d'émotions, nous le savons tous, mais nous l'oublions peut-être trop souvent dans le feu de l'action quotidienne. Un magnifique ouvrage, presque un classique.

**Du coq à l'âne. Poèmes et comptines. A. Scharz-Henrich & S. Henrich. Callicéphale Éditions. Un recueil de 300**

**petits bonheurs à réciter et à répéter à profusion !**

**Les yeux noirs. G.Tibo & Zaü. Éditions Nord-Sud. 2005.** Mathieu n'a pas peur du noir : il vit dedans, tout le temps. Aveugle de naissance, il découvre le monde grâce aux yeux cachés en lui.

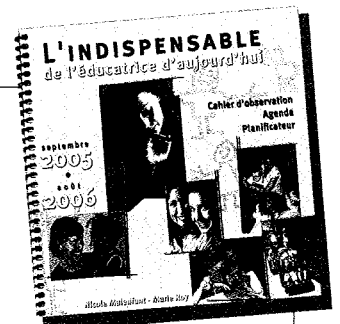


**L'indispensable de l'éducatrice d'aujourd'hui. Cahier d'observation. Planificateur. Septembre 2005 à décembre 2006. N. Malenfant & M. Roy. Les Publications du Petit matin. 2005.**

« Non seulement il est important que l'éducatrice observe les enfants, encore faut-il qu'elle puisse se rappeler ce qu'elle a observé : les actions, les mots, les préférences, les découvertes, l'utilisation des objets, les choix, le langage non verbal, les interactions avec les adultes, les affinités relationnelles, la façon d'exprimer ses besoins personnels, la manière de trouver des solutions, les effets du nouvel aménagement spatial, etc. En tant que professionnelle de la petite enfance, il importe de se doter d'une deuxième mémoire en laissant des traces écrites des faits marquants de la journée. »

— Nicole Malenfant

*L'indispensable de l'éducatrice d'aujourd'hui* est en ce sens un outil de travail des plus utiles.



## Le coin ALI



**Ça sent bon dit Lulu ! F. Marceau. N. Kanô. Albin Michel Jeunesse. 2005.**

Pour s'offrir le temps de nommer les petites odeurs de la vie.



**Nouvelles histoires pour les tout-petits. G. Adams & A. Morozumi. Milan jeunesse. 2005.**

Cinq histoires d'animaux sympathiques provoquant le rêve, le rire et l'évasion.



## Au petit écran !

**Comme je suis (VHS). J. Roy. Comité des Usagers / Services de réadaptation L'Intégrale. Productions Eurêka ! 2004.**

Quelques moments dans la vie de 3 personnes vivant avec une déficience intellectuelle, dont David, le tout-petit.



**La démarche éthique : le courage de conjuguer ses convictions et la performance au quotidien. R. Fournier, CRHA. Groupe Conseil CFC. 2004. (Également la brochure Gestionnaires de classe mondiale. Le défi des ressources humaines).**

Est-il possible dans les organisations d'aujourd'hui d'assumer pleinement nos convictions ? pourquoi nos actions ne sont-elles pas davantage pourvues de sens ? Un appel au réel leadership.

**Imagine (DVD). Disques Sondor 2003.** Chansons pour tout-petits, présentées par le clown Chantois.



### La Montérégie, une région en mouvement

La Montérégie a toujours été une région où le dynamisme de ses organismes et des personnes qui les composent n'est plus à prouver. L'automne 2005 vient encore une fois démontrer que malgré les batailles, les extravagances gouvernementales et les inquiétudes importantes quant à sa survie, le réseau des CPE de la Montérégie a su innover et trouver des moyens de servir au mieux ses parents et ses enfants.



#### **Pouvoir aux Tout-petits**

Afin de soutenir les formations KidPower portant sur la prévention de la violence chez ou envers les enfants, le comité Pouvoir aux Tout-Petits a travaillé à la production de magnifiques outils d'accompagnement. Brillamment illustrés par Roxane Fournier, ces outils (livret pour enfants, livret pour adultes et planchettes pour adultes) seront mis à la disposition des CPE ayant suivi la formation Kid Power / Longueuil.

Informations : (450) 674-0755

#### **Pour que l'estime de soi prenne racine**

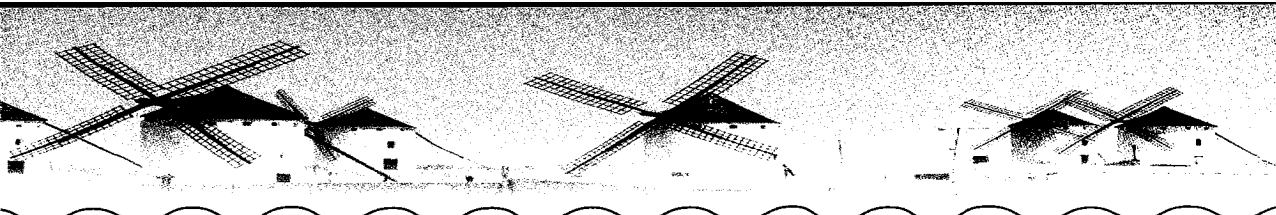
Après avoir remporté le prix bronze de la Catégorie 1, 2, 3, PédaGO ! au Concours Excellence 2004 du RCPEM, le CLSC Saint-Hubert et le CPE Les Petits Semeurs ont entrepris des démarches pour élargir la disponibilité de leur document *Cultivons l'estime de soi*. C'est désormais chose faite : l'outil, préfacé par le chercheur Camil Bouchard, est désormais disponible à la Fondation CSSS Champlain (mission CLSC) au prix de 25\$. Informations : (450) 443-7400 poste 2246



#### **Besoins d'AIRE? La suite...**

La sécurité sur les aires de jeu en milieu de garde comporte un élément qui a rarement été couvert par les écrits : la surveillance. La toute nouvelle brochure du RCPEM à ce sujet, une brochure adressée aux éducatrices à qui incombe ce mandat de surveillance, sortira officiellement au cours du mois de novembre. Un aide-mémoire pratique et un guide de réflexion sur le rôle professionnel de l'éducatrice sur l'aire de jeu. À ne pas manquer.





Julie Graton, éducatrice  
CPE Les Mousses du Mont  
Installation Alizé  
Saint-Bruno

**La vie est pleine de déclencheurs. C'est fou comme un événement spécial ou anodin peut éveiller en nous des étincelles. Ces étincelles sont parfois des révélations mais, plus souvent qu'autrement, ce sont des choses que l'on sait déjà mais que l'on a tendance à oublier. À force d'avoir le nez bien collé sur notre vie, notre champ de vision s'en retrouve trop souvent rétréci et voilà que l'on manque de beaux voyages.**

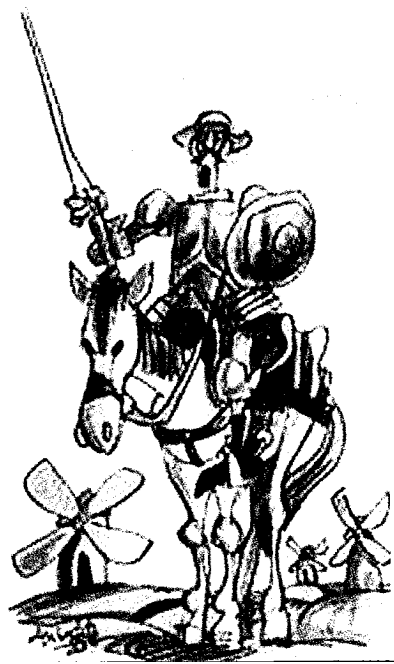
## Comment va votre Don Quichotte intérieur ?

*Telle est ma quête  
Suivre l'étoile  
Peu m'importe mes chances  
Peu m'importe le temps*

**L'**homme de La Mancha. Voilà un superbe voyage que nous avons fait mon papa et moi au théâtre Olympia. Une comédie musicale racontant l'histoire du séjour en prison de Cervantès, créateur du légendaire Don Quichotte, aussi surnommé « le chevalier à la triste figure ». Un enchantement pour les sens et une grande nourriture pour l'âme.

Don Quichotte, pour qui perdre ou gagner n'a pas d'importance tant que l'on croit en quelque chose, que l'on s'accroche à ses rêves. Don Quichotte, qui fait d'une putain une princesse, d'une auberge un château, d'un paysan un chevalier, de moulins à vent des ogres à combattre, de la vie une quête. Don Quichotte, qui arrive à voir la beauté dans ce qu'il y a de plus vilain, le vilain lui-même n'étant pas conscient de cette beauté. Don Quichotte, chevalier de l'espoir.

J'aime la folie. J'aime ce genre de folie. Une folle magie que les enfants perdent en grandissant parce que la vie est dure, parce que la vie est fragile. Les enfants, avant que les absurdités de ce monde s'attaquent sournoisement au génocide de leur folie, avec qui il est si facile de devenir des Don Quichotte. Pour un enfant, un caillou est mille choses, un carré de sable mille décors, la nature un immense terrain de jeu à découvrir et quoi encore. Avec les



enfants, facile de jouer les Don Quichotte parce que leur quête est pure et candide.

On a besoin de folie, pas au sens péjoratif du mot mais bien en son sens créatif. Sans folie, qu'est-ce qu'on est ? De vieux cornichons ternes et moroses ? L'âme a besoin de se libérer des contraintes du quotidien et de son tourbillon. Elle a besoin de se libérer de ces masques de la performance, des barrières morales, de la surconsommation, des moules en forme d'entonnoirs dans lesquels le « correct » nous entasse, nous écrase et nous colle un numéro dans le dos.

Je crois que l'on a tous un Don Quichotte en nous. Il suffit de gratter un peu la surface de notre essence pour le retrouver. Quand on l'a trouvé, il faut savoir l'écouter. Il est cette lumière, ce guide vers l'émerveillement et l'espoir. Il est ce besoin viscéral d'avoir foi en nos idéaux. Il est cette voix qui nous dit de ne jamais rien laisser porter ombrage à nos espérances.

Je n'avais pas oublié que j'aimais la folie. L'homme de La Mancha a toutefois fortement attisé cet amour. J'aime la folle magie. J'aime ce qui se conjugue au présent. J'aime les sentiers inconnus. J'aime les lumières et les couleurs de la vie qui nous bercent comme une symphonie. J'aime les étoiles. J'aime les enfants. Ciel ! que j'aime les enfants, de façon, je l'avoue, très égoïste, car ils maintiennent bien en vie le Don Quichotte en moi. Leurs quêtes arrivent à maintenir un cœur ouvert à tout ce qui vit, dans le réel ou dans l'abstrait, autour de nous.

Soyons « accros » à la folie et à la magie. Laissons nous aller à devenir, à tout moment, des Don Quichotte en quête de bonheurs et d'espoirs, là où prend naissance un monde meilleur !

J'aime la folie ... et vous ?

*Et puis lutter toujours  
Sans question ni repos  
Je ne sais si je serais ce héros  
Mais mon cœur serait tranquille*

# Au-delà des mots

Les enfants ont des droits,  
nous avons tous l'obligation  
de les faire respecter.  
Mais pour faire respecter ces droits,  
il faut les connaître.  
Et ça, c'est notre devoir.  
Chaque jour.  
Pour chaque enfant.

20 novembre

Journée mondiale de l'enfant



Regroupement des  
centres de la petite enfance  
de la Montérégie