

***L'Association des éducatrices et
éducateurs en milieu familial du
Québec Inc.***

Consultations particulières
sur le projet de loi n° 51

Mémoire présenté par :

Nathalie D'Amours, pdg

Le 2 juin 2009

L'AÉMFQ
1810, rue Notre-Dame, Local 100
L'Ancienne-Lorette (Québec)
G2E 3C7
T. 418 877-0984
F. 418 877-2068
aemfq@bellnet.ca

www.aemfq.com

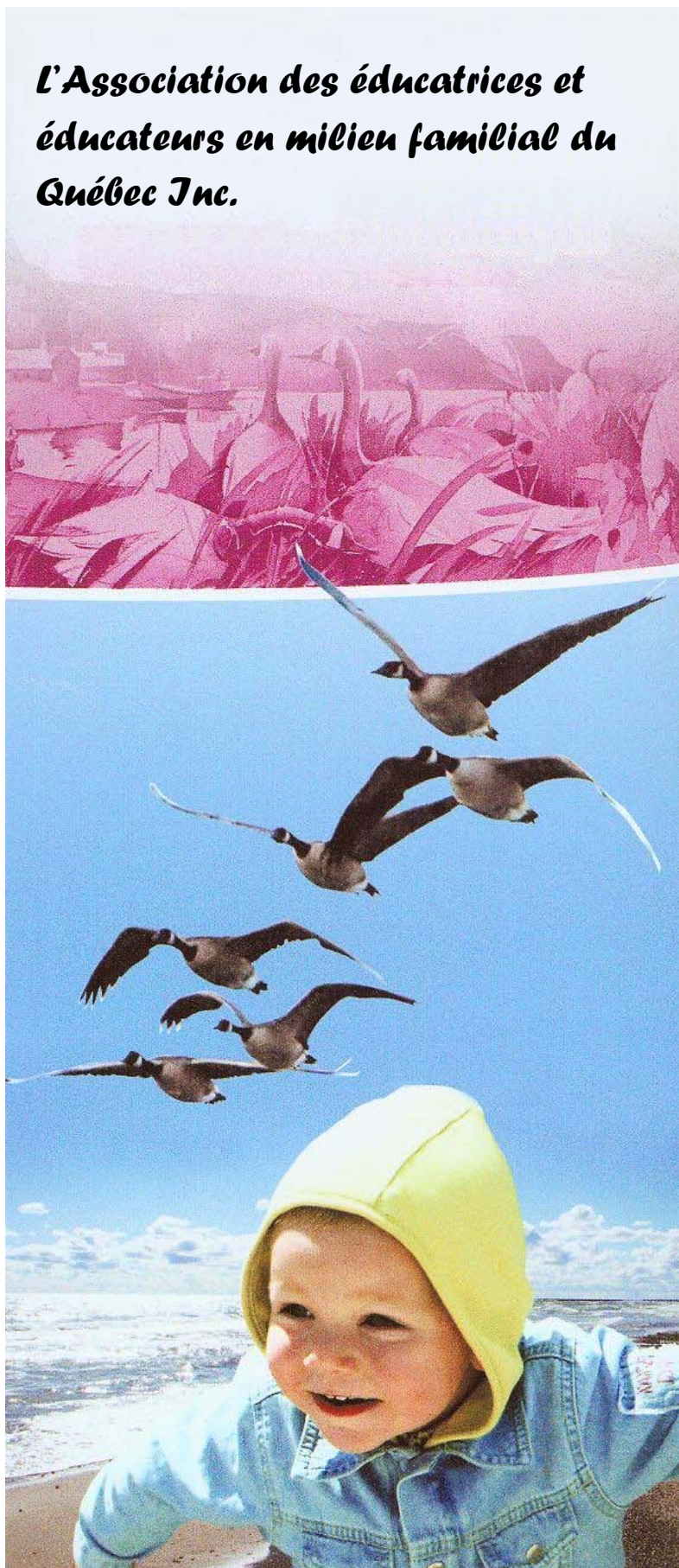


TABLE DES MATIÈRES

Mémoire de l'AÉMFQ suite au dépôt du projet de loi n° 51	3
Présentation de l'organisme	3
Définition du rôle de l'éducatrice en milieu familial	4
L'offre de service	4
Le programme de la contribution réduite (places à 5 \$-7 \$)	5
La qualité du service en milieu familial	6
L'encadrement de la garde éducative en milieu familial	7
Loi sur la représentativité de certaines personnes	9
Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance	10
Commentaires regroupés :	10
Commentaires présentés article par article :	15
Liste des recommandations.....	22
Conclusion.....	23
Notre engagement.....	23
Résumé du mémoire	24
LES ANNEXES	25
Annexe 1 L'historique de l'AÉMFQ	26
Annexe 2 La description d'un milieu familial	31
Annexe 3 Un milieu familial non réglementé	40
Annexe 4 Un milieu familial réglementé	41
Annexe 5 La Qualité en milieu familial.....	52
Annexe 6 La recherche « Oui ça me touche ! ».....	54
Annexe 7 La réglementation en milieu familial.....	56
Annexe 8 La syndicalisation en services de garde	58
Annexe 9 Une politique de conciliation travail-famille	60
Annexe 10 L'importance d'une vie associative	62
Annexe 11 La vie associative	63
Annexe 12 Le programme reconnaissance Qualité	65

Mémoire de l'AÉMFQ suite au dépôt du projet de loi n° 51

Présentation de l'organisme

L'Association des éducatrices en milieu familial est une association professionnelle dont la seule mission est de contribuer à une profession essentielle, soit celle d'éduquer les tout-petits, les citoyens de demain. C'est avec fierté que notre Association a développé sa vision et sa mission.

Vision : être solidaires pour la reconnaissance professionnelle et le respect du statut de travailleur autonome.

Mission : offrir un soutien légal et administratif ainsi qu'un système d'information et de soutien complet aux éducatrices membres responsables de l'éducation des tout-petits.

Notre définition du travailleur autonome :

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

Notre code d'éthique :

Tout travailleur autonome, au sein de la garde éducative en milieu familial, travaille non seulement dans le respect de notre code d'éthique, mais travaille constamment à la construction d'une profession noble et respectable.

À ce titre, pour notre organisation, le droit de choisir individuel a toujours été une pierre d'assise de nos actions. Défendre le statut de travailleur autonome, c'est défendre le droit de chacune à faire les meilleurs choix pour elle et sa famille, sans que cela ne porte préjudice à quelqu'une autre de la profession.

Ceci dit, nous avons représenté, depuis notre fondation en 1997, exactement 8000 éducatrices dans toutes les régions du Québec et du Canada. Nous avons défendu le modèle « milieu familial » sur toutes les tribunes qui nous étaient proposées. Nous avons participé à plusieurs commissions parlementaires, pour aujourd'hui être à nouveau en commission parlementaire sur un projet de loi qui est le net aboutissement de nos démarches depuis 1997. Nous n'aurons pas la prétention de dire que nous sommes responsables de la situation, mais nous reconnaissons en avoir été l'un des acteurs significatifs.

Cela dit, un historique vous est présenté en annexe de notre mémoire, mais aujourd'hui nous aimerions seulement vous présenter nos constats et notre lecture de la situation, suite au dépôt de ce nouveau projet de loi.

Annexe 1

Définition du rôle de l'éducatrice en milieu familial

Notre organisation, l'AÉMFQ, est une association de personnes ayant toutes la même profession. Toutes les personnes impliquées sont ou ont été « éducatrices en milieu familial ».

Être « éducatrice » en milieu familial c'est :

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

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

Mais l'équilibre entre toutes ces réalités peut être différent d'une personne à l'autre. C'est cet équilibre fluctuant d'une personne à l'autre qui semble poser problème. Car l'éducatrice œuvre au sein des relations humaines, au cœur des priorités des parents, leurs trésors. Pour elle, satisfaire tout le monde en toutes circonstances sera mission impossible.

Annexe 2

L'offre de service

À notre avis, pour que l'équilibre puisse devenir une réalité dans un milieu familial, il est essentiel que l'éducatrice développe son offre de service tenant compte de ses aptitudes, de son environnement physique, de sa réalité familiale et de la réalité de son environnement social. De là, elle développera son offre de service qui évoluera en fonction de l'évolution des éléments précédents et des besoins changeants de sa clientèle. Les enfants grandissent, les besoins changent ! Voilà pourquoi son autonomie lui est vitale. Par cette autonomie elle peut ainsi mieux adapter son offre de services spécifiques et offrir de la garde atypique, caractéristique bien spécifique à la garde en milieu familial.

Annexe 3

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

Avec l'arrivée en 1997 du programme de contribution réduite, nous avons vu peu à peu cette séquence naturelle du milieu prendre un virage important. Nous avons défendu notre point de vue,

quelques fois avec délicatesse, quelques fois avec acharnement. Notre expérience a pavé un sentier de résultats arrachés tous difficilement après bien des années de travail.

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

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

Annexe 4

Le programme de la contribution réduite (places à 5 \$-7 \$)

Le nouveau système des places à 5 \$, ensuite à 7 \$, a apporté une toute autre mentalité. L'équilibre a été renversé. Non seulement les droits de gestion de l'éducatrice lui ont été peu à peu retirés, mais le système veut d'abord déterminer l'offre de service que le parent souhaite, et ensuite cette offre de service se cherchera un donneur de service, soit une éducatrice qui en acceptera les règles. Elle devra en accepter les règles et en assumer, par contre, tout l'aspect financier et les risques reliés à l'entreprise. Les pertes seront à ses frais, et les mauvaises créances dont le Ministère se fait le complice devront aussi être assumées en perte de revenus. Et en ce qui a trait à ses avantages fiscaux, qui se résument à déduire ses frais d'opérations, ils se verront réduits d'année en année, ou encore au gré des inspecteurs du ministère du Revenu, tel que les dernières années en témoignent.

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

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

La pyramide inversée que nous présente ce projet de loi nous fait craindre pour la contribution à long terme du « milieu familial » au réseau de garde public.

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

La qualité du service en milieu familial

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

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

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

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

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

Dans ces travaux, un consensus par le milieu a été fait sur ce qui constitue la qualité d'un service de garde en milieu familial :

- Le milieu de garde ressemble à la maison et on y fait les choses comme à la maison ; la santé physique et affective des enfants est protégée, leur mieux-être est assuré et leurs divers besoins sont satisfaits ;
- L'éducatrice en milieu familial est affectueuse et respectueuse envers les enfants et elle est attentive à leurs besoins ;
- L'éducatrice en milieu familial concentre son attention sur les enfants et ils reçoivent chacun des soins personnalisés ;
- L'éducatrice en milieu familial adopte une routine quotidienne, mais elle est suffisamment souple pour répondre aux besoins particuliers des enfants ou pour profiter d'occasions spontanées d'apprentissage ;
- L'éducatrice en milieu familial organise des activités qui renforcent et stimulent le développement des enfants ; elle se sert également des ressources de la maison et de son quartier comme sources d'apprentissage ;
- L'éducatrice en milieu familial informe et soutient les familles des enfants gardés et elle leur sert souvent de modèle parental. Les relations entre la responsable de garde et les parents s'appuient sur une communication franche et ouverte et sur une collaboration mutuelle ;
- L'éducatrice en milieu familial a des connaissances de base en matière de santé, de sécurité, d'alimentation et de développement de l'enfant.

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

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

Annexe 6

L'encadrement de la garde éducative en milieu familial

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

Malheureusement, trop d'éléments ont été négligés. Des 3 ou 4 visites de contrôle réglementaires pour vérifier le nombre d'enfants ne suffisent pas pour prétendre que tout est en place pour garantir de la qualité. Et des visites plus nombreuses ne seront pas non plus l'élément correctif, car le nombre est seulement un élément de l'équation. Les ententes de service témoignent déjà nettement sur papier du nombre d'enfants. Les visites ayant ce but sont même, à notre avis, peut-être inutiles, car la clientèle réelle témoin entre dans le service deux cent soixante fois matin et soir, voilà un contrôle efficace. Le système devrait redonner aux parents le vrai pouvoir de contrôler et non l'assumer à sa place.

Annexe 7

La visite de contrôle ayant pour objectif la sécurité des lieux est autant ridicule par ses multiplications. Lorsqu'un milieu est accrédité au point départ comme milieu sécuritaire, pourquoi l'éducatrice le rendrait non sécuritaire ? Encore une fois, le parent est le seul à pouvoir voir en tout temps les multiples petits gestes dont notre attention doit être aux aguets. Car l'accident est fréquent dans une résidence privée ayant pour cause, semble-t-il, la sécurité naturelle que nous ressentons en étant chez soi. Les parents et l'éducatrice ont à cœur ensemble de voir à cet aspect.

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

d'énergie. Et affirmer qu'une éducatrice en milieu défavorisée sera continuellement incapable de le recevoir est discriminatoire.

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

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

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

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

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

Loi sur la représentativité de certaines personnes...

responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives.

En 2003, le projet de loi n° 8 avait officialisé la vie associative. Elle existait déjà depuis 1997, car des associations siégeaient à différentes tables de travail et aux multiples comités sur la garde en milieu familial. Cette vie associative n'était pas subventionnée, mais seulement dédommée dans ses déplacements. Cette présence découlait de la courtoisie ministérielle de reconnaître la volonté des éducatrices en milieu familial d'assurer leur propre représentativité. Car rappelons-nous qu'avant 1997, la représentativité des éducatrices en milieu familial était assurée par les Agences de garde, organismes financés par le gouvernement étant au service des éducatrices en milieu familial et répondant à leur besoin de réseautage.

Dans le projet de loi n° 8, la vie associative était officialisée et un processus de reconnaissance était mis en place : processus qu'à titre d'association nous avons accepté de rencontrer. De cette reconnaissance, par contre, aucune obligation de négocier n'était imposée au Ministre, mais bien une prédisposition à discuter. Les conclusions des discussions devaient toutes être entérinées par les associations de Centre de la petite enfance. De plus, toute vie associative syndicale était exclue, voire annulée.

Ce nouveau projet de loi, répondant au jugement déterminant le projet de loi n° 8 inconstitutionnel, vient reconnaître toute forme de vie associative, professionnelle et syndicale, avec l'obligation pour le Ministre de négocier.

Nous pouvons certes reconnaître un pas vers le respect du choix de chaque éducatrice en ce qui a trait au modèle de représentation qu'elle désire, mais de plus, maintenant, elle peut espérer une réelle négociation dans un rapport de force plus équitable. Tel que le précisent Gillian Doherty et Barry Forrer dans leur recherche, la syndicalisation sera ainsi un élément de la qualité même offerte aux enfants par la contribution d'une meilleure rémunération de l'éducatrice.

Annexe 8

Nous espérons sincèrement que les éducatrices verront enfin le jour d'une juste rémunération, et cela, dans un court délai. Ici, le gain sera ressenti par l'ensemble de la profession et nous nous en réjouissons. Et à titre d'association professionnelle ayant pour base le respect de la décision de chacune des éducatrices, nous nous réjouissons que différents modèles et organismes leur soient offerts.

Mais nous déplorons dans un même souffle que sur un territoire, la formule « RENT » s'applique. Car ce projet de loi, en réglant le problème de la discrimination faite au modèle syndical, vient discriminer un autre groupe. Maintenant, toutes celles qui ne voudront pas adhérer à l'association représentative quelle qu'elle soit, n'aura d'autres alternatives que de quitter la garde publique.

Nous constatons ici que les avantages du salarié en lien avec le modèle de représentation syndical ont été accordés aux éducatrices en milieu familial dûment établies comme « travailleuses autonomes ».

Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance

Commentaires regroupés :

Le bureau coordonnateur :

L'exigence de créer une structure indépendante des centres à la petite enfance permettra, à notre avis, d'éliminer les nombreux irritants liés aux conflits de valeur entre les deux types de garde sans diminuer la valeur de l'un ou de l'autre. Chaque structure, ayant ses propres objectifs, permettra un accompagnement et un soutien maximal à chaque réseau de garde.

De mettre des balises pour assurer l'intégrité des futurs bureaux coordonnateurs en précisant les règles de gouvernance est pour nous excellent. Nous proposons, par contre, d'inclure également qu'un employé ne peut œuvrer en même temps dans les deux réseaux parallèles. Il est à notre avis sage de donner la gouvernance du milieu aux gens du milieu, mais il faudrait également éviter que le contrôle soit pris par le même groupe parallèle.

Recommandation # 1

Un bureau coordonnateur devra s'assurer que les membres de son personnel ne soient pas en même temps à l'emploi d'un centre de la petite enfance.

Nous déplorons par contre le net recul de la reconnaissance accordée à l'éducatrice en milieu familial en retirant l'obligation au bureau coordonnateur d'avoir au moins une éducatrice sur le conseil d'administration.

Recommandation # 2

Nous recommandons de modifier l'article 40.1, 4^o alinéa en supprimant les mots « au plus un membre peut être » et les remplacer par les mots « un membre doit être ».

L'éducatrice représente le partenaire essentiel à la structure du bureau coordonnateur pour que celui-ci puisse voir le service s'instaurer sur son territoire. L'éducatrice n'étant pas réputée être « salariée » du bureau coordonnateur, devrait avoir, à titre de « travailleur autonome » mettant son entreprise au service de la mission du bureau coordonnateur, un siège représentatif sur le Conseil d'administration du bureau coordonnateur.

Le mandat du bureau coordonnateur :

Le Ministre semble vouloir encadrer plus fermement la définition du rôle du bureau coordonnateur. Cela nous semble être excellent. Notre représentation a comme objectif, depuis douze ans, non seulement de faire modifier quelques articles de la loi, mais surtout et avant tout de voir une application uniforme de cette loi, et cela, dans toutes les régions du Québec.

Notre réserve s'exprimera plutôt dans les moyens qu'il entend prendre pour faire respecter le mandat par les bureaux coordonnateurs. Évidemment, considérant que la gouvernance des bureaux coordonnateurs sera assainie, il se peut que notre réticence s'avère inutile. Quoique nous l'espérions, nous ne pouvons faire un excès de confiance et demandons au Ministre de faire connaître ses intentions à ce sujet.

Considérant que les administrateurs des bureaux coordonnateurs ne pourront être imputables de leur décision, quels outils le Ministère mettra-t-il en place pour assurer aux éducatrices une justice naturelle autre que par la voie coûteuse des tribunaux ? Comment s'assurera-t-il que le balancier entre l'offre et la demande est raisonnable ?

Recommandation # 3

Nous recommandons au Ministre de mettre en place un processus de médiation et de révision lors de litige entre les éducatrices en milieu familial et le bureau coordonnateur. Considérant que le BC devra exécuter son mandat par instructions du Ministre, celui-ci doit mettre en place un processus s'assurant de l'intégrité de la volonté du législateur.

Nous constatons de plus, avec reconnaissance, que la question de la formation est retirée au bureau coordonnateur. Nous saluons ici la volonté du Ministre de remettre la responsabilité de la formation entre les mains des principales intéressées, soit les éducatrices en milieu familial elles-mêmes. Le soutien demeurant sur demande est également un signe positif du leadership que doit assumer chaque éducatrice pour ses propres besoins et les enfants dont elle a la charge.

Recommandation # 4

Nous recommandons au Ministre de s'assurer que la formation annuelle exigée par Règlement spécifie un lien avec les obligations professionnelles de l'éducatrice en milieu familial.

Par contre, nous soulignons au Ministre que les bureaux coordonnateurs devraient à leur tour recevoir un soutien concernant leurs aptitudes à gérer les plaintes faites en lien avec les éducatrices en milieu familial. À cette gestion des plaintes, l'aptitude à « gérer les risques » normaux et les imputabilités liés aux plaintes est une expertise particulière. Les parents utilisateurs membres des conseils d'administration à qui revient la responsabilité de cet aspect du mandat se doivent de recevoir la formation adéquate pour éviter des traitements préjudiciables aux éducatrices.

Recommandation # 5

Nous recommandons au Ministre de s'assurer qu'une formation soit donnée à tous les conseils d'administration des bureaux coordonnateurs sur les concepts d'une saine gestion des plaintes.

La définition du travailleur autonome :

SECTION II

RESPONSABLES D'UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL

Nombre d'enfants.

52. Peut être reconnue à titre de responsable d'un service de garde en milieu familial par un bureau coordonnateur suivant les conditions et modalités déterminées par règlement, la personne physique ~~qui fournit des services de garde contre rémunération~~ *travailleuse autonome agissant à son propre compte qui, contre rémunération, fournit des services de garde aux parents avec qui elle contracte* dans une résidence privée où elle reçoit, selon le cas :

« 54. Une personne responsable d'un service de garde en milieu familial reconnue s'engage, envers les parents des enfants qu'elle choisit de recevoir, à leur fournir des services de garde éducatifs conformément à la loi. Elle gère son entreprise de façon à assurer leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

Lorsqu'elle y est tenue et, dans les autres cas, si elle le désire, elle s'adjoint, dans la mesure où elle respecte la loi, une autre personne adulte de son choix pour l'assister. ».

Quoique nous sommes ravies de la précision faite à l'effet que le travailleur autonome fournisse des services contre rémunération, et qu'il gère son entreprise de façon à assurer la santé, sécurité et le bien-être des enfants, nous considérons cette description bien timide.

Les éducatrices apprécieraient comprendre si le titre de travailleur autonome de ce projet de loi donne seulement le devoir d'assumer les charges financières de son entreprise et de suivre à son tour les consignes que le Ministre lui donnera. Référence article 92 de ce projet de loi.

Les éducatrices aimeraient être informées précisément des rôles et responsabilités du statut de travailleur autonome intégré dans cette loi et connaître également les droits liés à ce même statut, ou encore les compensations données autres que financières.

Recommandation # 6

Nous recommandons au Ministre de définir nettement le cadre du statut du « travailleur autonome » oeuvrant dans son réseau. Les rôles et responsabilités, droits et obligations devront être clarifiés.

Le programme de la contribution réduite (places à 5 \$,7 \$)

Nous constatons plusieurs articles ayant pour objectifs de protéger l'intégrité du programme. Nous sommes d'accord à ce que tous les parents du Québec aient accès à un service de qualité, normé et raisonnable, avec une même tarification.

Par contre, nous déplorons le manque de souplesse, de ce projet de loi. Au contraire, il vient établir non seulement le programme tel que connu, soit 10 heures de garde pour l'éducatrice en milieu familial, devant fournir deux collations et un repas ainsi que le matériel requis pour la prestation, mais il vient aussi établir les balises pour la suite.

Nous déplorons la volonté du Ministre de vouloir venir encadrer la vie familiale, sociale et communautaire de l'éducatrice au sein de sa résidence privée après ses heures d'ouverture. Les textes de ce projet de loi ouvrent la porte à une gestion de la résidence privée sur 24 heures. Tangente que nous avons souvent constatée par le passé. Les bureaux coordonnateurs recevraient-ils ici l'aval du Ministre pour une gestion sans limite ?

Cette gestion est définie par les éducatrices comme une démonstration d'abus réglementaire. Non seulement le réseau des services de garde s'est construit à même les propres petites entreprises privées, mais aujourd'hui il vient s'enraciner dans leur vie familiale. Nous déplorons cette attitude et craignons les répercussions pour le portrait de la garde publique.

Recommandation # 7

Nous recommandons au Ministre d'accorder une marge de latitude de 10 % au travailleur autonome dans l'offre de service établie pour offrir une place à contribution réduite afin de lui permettre de pouvoir rencontrer ses obligations de travail-famille.

Nous avons fort bien compris qu'une éducatrice refusant les règles aura toute la latitude pour exercer en garde privée. Nous saluons le dernier budget qui assurera au parent l'accès à un service sensiblement au même tarif. La situation sera financièrement viable pour l'éducatrice, et malgré une rigueur nouvelle de la réglementation, elle ne sera pas condamnée à son triste sort : elle aura le choix de son type de garde, parce que le parent sera financé là où il fera son choix.

Mais la question de fond est : qu'en tire le gouvernement ?

D'un côté, il facilite le financement de tous les types de services de garde aux parents. De l'autre, il durcit tellement les règles pour les éducatrices en milieu familial qu'elles n'auront, à court terme, aucune autre alternative que de quitter le réseau public.

Serait-ce une invitation à peine voilée de se créer un réseau parallèle ? Sachez que nous en aurions toutes les compétences, car l'expertise terrain a éclos au cœur même de nos résidences.

Et oserions-nous en contester la légitimité ? Oserions-nous dire que toutes ces éducatrices, qui sont étiquetées aujourd'hui « qualité » parce qu'un CPE les visite trois fois l'an, et leur offre la possibilité, quelques fois rare, de recevoir un soutien pédagogique, ne le sont plus parce qu'elles changent de type de garde ?

Recommandation # 8

Nous recommandons au Ministre afin de pouvoir assurer le développement continu de la qualité de tous les types de service de garde, de subventionner la vie associative ayant pour mission le développement de la qualité.

Quel prix devront payer les éducatrices pour recevoir une meilleure rémunération ? Voilà la question que des milliers d'éducatrices se posent. Devront-elles attendre encore des années avant de recevoir une réponse ?

Le Comité consultatif

L'article 124.1. stipule que le ministre peut former un comité consultatif pour le conseiller sur tous les aspects de la garde en milieu familial et le charger de recueillir les renseignements pertinents et de lui faire rapport de ses constatations et recommandations.

Ce comité est formé de représentants des bureaux coordonnateurs agréés par le ministre ou d'associations les regroupant.

Nous considérons qu'à titre de travailleuses autonomes, partenaires du réseau, les éducatrices doivent avoir une voix au chapitre en ce qui a trait à la régulation de leur entreprise. La loi et les règlements ont un impact direct sur l'entreprise de l'éducatrice en milieu familial. À titre de chef d'entreprise elle doit être considérée comme partenaire et avoir une représentation au sein de ce comité consultatif.

Recommandation # 9

Il serait essentiel que le Ministre invite des représentants de l'Association professionnelle des éducatrices en milieu familial. La capacité de travailler à la correction des Lois et Règlements est un objectif important pour ce type d'association.

Commentaires présentés article par article :

77. L'article 40 de cette loi est remplacé par les suivants :

« 40. Un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial est une personne morale à but non lucratif autre qu'un titulaire de permis de centre de la petite enfance ou de garderie, agréée par le ministre, pour exercer les fonctions prévues à l'article 42.

« 40.1. Pour être agréée à titre de bureau coordonnateur, la personne morale doit avoir un conseil d'administration composé de la manière suivante :

1° il compte au moins cinq membres ;

2° la majorité de ses membres sont des parents utilisateurs des services de garde offerts par les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial établi dans le territoire qui lui est attribué ;

3° un membre est issu du milieu des affaires ou du milieu institutionnel, social, éducatif ou communautaire ;

4° au plus un membre peut être une personne responsable d'un service de garde en milieu familial établi dans le territoire attribué à ce bureau ;

5° aucun membre n'est lié à un autre membre ou lié à un membre du personnel de la personne morale ou à une personne responsable d'un service de garde en milieu familial établi dans le territoire.

Ne peuvent être membres ni administrateurs de cette personne morale un titulaire de permis de centre de la petite enfance ou de garderie, ses administrateurs, une personne qui leur est liée ou son employé.

Par ce changement, le gouvernement permet peut-être au milieu de sortir de l'éternel conflit de valeur entre le modèle installation et celui du milieu familial

Net recul de la reconnaissance de la contribution de l'éducatrice en milieu familial dans le réseau

Barrière mise en place pour assurer l'intégrité du bureau coordonnateur

Le ministre peut agréer à titre de bureau coordonnateur la personne morale qui satisfait aux critères établis par le présent article et l'article 43 et qui en fait la demande ou celle qu'il sollicite.

Toutefois, si le ministre estime que nul ne satisfait aux critères établis par le présent article et l'article 43 sur un territoire donné, il peut agréer toute autre personne morale à but non lucratif. ».

78. L'article 42 de cette loi est remplacé par les suivants :

« **42.** Le bureau coordonnateur a pour fonctions, dans le territoire qui lui est attribué :

1° d'accorder, de renouveler, de suspendre ou de révoquer, suivant les cas et conditions prévus par la loi, la reconnaissance à titre de personne responsable d'un service de garde en milieu familial ;

2° d'assurer le respect des normes déterminées par la loi applicables aux personnes responsables d'un service de garde en milieu familial qu'il a reconnues ;

3° de répartir entre les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial reconnues, et suivant les instructions du ministre, les places donnant droit à des services de garde subventionnés ;

4° de déterminer, selon les cas et conditions déterminées par règlement, l'admissibilité d'un parent à la contribution fixée par le gouvernement en vertu de l'article 82 ;

5° d'administrer, suivant les instructions du ministre, l'octroi, le paiement, le maintien, la suspension, la diminution, le retrait ou la récupération de subventions aux personnes responsables d'un service de garde en milieu familial reconnues et assurer la signature et la gestion des ententes proposées par le ministre ainsi que des documents et renseignements nécessaires à l'administration des subventions ;

notez l'expression : « prévus par la
loi »

notez l'expression : « déterminées
par la loi »

notez l'expression : « suivant les
instructions du ministre »

notez l'expression : « par
règlement »

notez l'expression : « suivant les
instructions du ministre »

6° de rendre disponible aux parents de l'information concernant la prestation de services de garde en milieu familial ;

7° d'offrir, sur demande, un soutien pédagogique et technique

8° de traiter les plaintes concernant les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial reconnues.

« 42.1. Le bureau coordonnateur, ses administrateurs et ses employés ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'une omission ou d'un acte accompli de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions. ».

80. L'article 45 de cette loi est remplacé par le suivant :

« 45. L'agrément est accordé et renouvelé pour une période de trois ans ou pour une période plus courte si le ministre le juge utile. ».

81. L'article 52 de cette loi est modifié par le remplacement des mots « qui fournit des services de garde contre rémunération » par les mots « travailleuse autonome agissant à son propre compte qui, contre rémunération, fournit des services de garde aux parents avec qui elle contracte ».

82. L'article 53 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots « qui fournit un service de garde contre rémunération » par les mots « travailleuse autonome agissant à son propre compte qui, contre rémunération, fournit des services de garde aux parents avec qui elle contracte ».

83. L'article 54 de cette loi est remplacé par le suivant :

Ici, on conserve le « sur demande »

Nous constatons une volonté de mieux encadrer ce rôle, mais on se questionne par contre sur le volet de la formation, qu'en advient-il ?

Une définition trop timide de statut d'autonome de l'éducatrice en milieu familial

« **54.** Une personne responsable d'un service de garde en milieu familial reconnue s'engage, envers les parents des enfants qu'elle choisit de recevoir, à leur fournir des services de garde éducatifs conformément à la loi. Elle gère son entreprise de façon à assurer leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

Lorsqu'elle y est tenue et, dans les autres cas, si elle le désire, elle s'adjoint, dans la mesure où elle respecte la loi, une autre personne adulte de son choix pour l'assister. ».

90. L'article 83 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par les suivants :

« **83.** Un prestataire de services de garde dont les services de garde sont subventionnés doit fournir des services de garde éducatifs aux enfants suivant la classe d'âge, le mode, la période de garde, la durée et la plage horaire établis par règlement.

Ces services doivent comprendre les services déterminés par règlement ainsi que toutes les activités organisées, tous les articles fournis et tous les autres services offerts aux enfants durant la prestation des services de garde à moins qu'ils ne fassent l'objet d'une exemption prévue par règlement. » ;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « Cette contribution » par les mots « La contribution visée au premier alinéa de l'article 82 ».

91. L'article 86 de cette loi est remplacé par les suivants :

« **86.** Le prestataire de services de garde dont les services de garde sont subventionnés ne peut demander ou recevoir, directement ou indirectement :

1° une contribution d'un parent qui en est exempté ;

2° une contribution ou des frais additionnels autres que ceux fixés en vertu des articles 82 et 92 pour les services qui sont prévus par règlement ou dans une entente de subvention.

Ici, on précise bien qu'il s'agit de
l'entreprise de l'éducatrice en
milieu familial

Ajout intéressant qui laisse le droit
à l'éducatrice de choisir si elle veut
être assistée et dans quelles
circonstances

Le Ministre, par règlement, se
donne le droit de gestion complet
du service éducatif en institution
comme en installation

Mesure protégeant l'intégrité du
programme de la contribution
réduite

Protection du programme à 7 \$

Ce prestataire ne peut non plus demander ou recevoir, directement ou indirectement, des frais d'administration, d'inscription ou de gestion pour les services subventionnés, ni des frais pour l'inscription d'une personne sur une liste d'attente en vue de l'obtention d'une place subventionnée.

Ce prestataire ne peut également assujettir l'admission d'un enfant au paiement par un parent d'une contribution supérieure à celle fixée par règlement ou au paiement de quelque montant que ce soit en sus de la contribution fixée. De même, il ne peut refuser de recevoir un enfant parce que le parent refuse de payer une telle contribution ou un tel montant.

Sauf dans la mesure prévue par règlement, ce prestataire ne peut tolérer ni permettre que soient fournis à l'enfant occupant une place donnant droit aux services de garde subventionnés des biens ou des services additionnels pour lesquels une forme quelconque de prestation ou de contribution serait exigible directement ou indirectement du parent.

« **86.1.** Nul ne peut directement ou indirectement inciter un parent à payer plus que la contribution fixée par règlement ou à payer une contribution lorsqu'il en est exempté. ».

92. L'article 92 de cette loi est modifié par l'ajout des alinéas suivants :

Protection de l'accès universel

Protection du programme à 7 \$

Le Ministre se donne ici le droit,
par règlement, de régir tous les
services ou biens supplémentaires
ainsi que leur rémunération

Protection du programme à 7 \$

« Le ministre peut notamment déterminer dans cette entente de subvention la forme et le contenu ainsi que les mentions obligatoires ou toute autre clause que doit contenir l'entente de services de garde qui doit être utilisée entre le prestataire de services et le parent dont l'enfant occupe une place donnant droit à des services de garde subventionnés et prévoir son mode de renouvellement. L'entente de services de garde ne peut, cependant, lorsqu'elle s'adresse à une personne responsable d'un service de garde en milieu familial, contrevenir aux dispositions d'une entente collective visée par la Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives (*indiquer ici l'année et le numéro de chapitre de la présente loi*).

Le ministre peut également fixer les modalités et le montant de tous frais ou de toute contribution additionnelle qui peuvent être demandés ou reçus par un prestataire de services de garde subventionnés pour des biens et des services déterminés en vertu des exemptions prévues par règlement ou pour toute prestation additionnelle de services de garde fournie à un enfant occupant une place donnant droit à des services de garde subventionnés. ».

95. L'article 106 de cette loi est modifié :

4° par l'insertion, après le paragraphe 24°, des suivants :

« 24.1° déterminer les biens et services que doivent offrir les prestataires de services subventionnés en contrepartie de la contribution qu'il fixe ;

« 24.2° déterminer les biens, les activités et les services pour lesquels un prestataire de services de garde subventionnés peut demander ou recevoir un paiement en sus de la contribution fixée ; » ;

6° par l'insertion, après le paragraphe 27°, du suivant :

Appropriation complète du Ministre de l'organisation et des conditions propres du service de l'éducatrice en milieu familial qui, jusqu'ici, était pour l'éducatrice le seul moyen de se préserver un peu de conciliation travail-famille. Le gouvernement, après s'être approprié notre droit de tarification, s'approprie notre droit de gestion !

Ici, le Ministre s'approprie le droit de gestion 24 heures sur 24 de la résidence privée abritant un service de garde éducatif lorsqu'il vient régir toute prestation additionnelle de services de garde fournie à un enfant occupant par ailleurs une place à 7 \$

Contrôle de la gestion, car il est nullement précisé que cela ne sera que pour la période réglementaire fixée

« 27.1° déterminer les conditions et les modalités que doit respecter un prestataire de services de garde lors de la prestation des services de garde subventionnés ; » ;

7° par le remplacement, dans le paragraphe 28°, des mots « et la période de garde auxquelles » par les mots « , la période de garde, la durée et la plage horaire auxquels ».

96. L'article 108 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« Le ministre peut aussi, dans le cadre d'une entente prévue à l'article 92, prévoir une plage horaire autre que celle déterminée en vertu du paragraphe 28° de l'article 106 lorsqu'il est d'avis qu'une telle plage horaire est préférable compte tenu des besoins de garde des parents concernés et des services de garde offerts par d'autres prestataires de services dans le territoire desservi par le demandeur d'un permis ou le prestataire de services. ».

98. Cette loi est modifiée par l'insertion, après la section II du chapitre XII, de la section suivante :

« SECTION II.I

« COMITÉ CONSULTATIF

« **124.1.** Le ministre peut former un comité consultatif pour le conseiller sur tous les aspects de la garde en milieu familial et le charger de recueillir les renseignements pertinents et de lui faire rapport de ses constatations et recommandations. Ce comité est formé de représentants des bureaux coordonnateurs agréés par le ministre ou d'associations les regroupant. ».

Le modèle de la garde en milieu familial est ainsi
« institutionnalisé »

Détermination complète de l'offre de service sans possibilité pour l'éducatrice d'avoir une marge de manœuvre

Est-ce que le Ministre imposera des plages horaires particulières où s'offre-t-il la possibilité de consentir à d'autres propositions ou encore s'offre-t-il la simple possibilité d'accepter des projets-pilotes ?

Il serait essentiel que le Ministre invite des représentants de l'Association professionnelle des éducatrices en milieu familial. La capacité de travailler à la correction des Lois et Règlements est un objectif important pour ce type d'association autre que celle définie à titre d'association représentative amenant la négociation de convention collective.

Liste des recommandations

Recommandation # 1

Un bureau coordonnateur devra s'assurer que les membres de son personnel ne soient pas en même temps à l'emploi d'un centre de la petite enfance.

Recommandation # 2

Nous recommandons de modifier l'article 40.1, 4o alinéa en supprimant les mots « au plus un membre peut être » et les remplacer par les mots « un membre doit être ».

Recommandation # 3

Nous recommandons au Ministre de mettre en place un processus de médiation et de révision lors de litige entre les éducatrices en milieu familial et le bureau coordonnateur. Considérant que le BC devra exécuter son mandat par instructions du Ministre, celui-ci doit mettre en place un processus s'assurant de l'intégrité de la volonté du législateur.

Recommandation # 4

Nous recommandons au Ministre de s'assurer que la formation annuelle exigée par Règlement spécifie un lien avec les obligations professionnelles de l'éducatrice en milieu familial.

Recommandation # 5

Nous recommandons au Ministre de s'assurer qu'une formation soit donnée à tous les conseils d'administration des bureaux coordonnateur sur les concepts d'une saine gestion des plaintes.

Recommandation # 6

Nous recommandons au Ministre de définir nettement le cadre du statut du « travailleur autonome » oeuvrant dans son réseau. Les rôles et responsabilités, droits et obligations devront être clarifiés.

Recommandation # 7

Nous recommandons au Ministre d'accorder une marge de latitude de 10 % au travailleur autonome dans l'offre de service établie pour offrir une place à contribution réduite afin de lui permettre de pouvoir rencontrer ses obligations de travail-famille.

Recommandation # 8

Nous recommandons au Ministre afin de pouvoir assurer le développement continu de la qualité de tous les types de service de garde, de subventionner la vie associative ayant pour mission le développement de la qualité.

Recommandation # 9

Il serait essentiel que le Ministre invite des représentants de l'Association professionnelle des éducatrices en milieu familial. La capacité de travailler à la correction des Lois et Règlements est un objectif important pour ce type d'association.

Conclusion

Ce projet de loi comporte deux aspects importants :

- Le premier respecte le choix des éducatrices dans leur préférence quant aux modèles de représentations souhaités et s'engage à négocier une rémunération juste tout en offrant des compensations financières pour des protections sociales qui leur sont refusées à titre de salariées.
- Le deuxième aspect vient s'assurer de l'intégrité du programme de la contribution réduite dans la vision que le gouvernement a de celui-ci. Il souhaite maintenir un réseau de garde public au sein de la garde éducative en milieu familial, et pour ce faire, souhaite assurer l'intégrité de la gouvernance des organismes chargés de superviser ce milieu.

À ce titre, nous appuyons le projet de loi n^o 51, espérant qu'il sera modifié par nos propositions, non pas dans un geste d'assentiment et de soumission, mais bien avec la vision claire qu'une alternative juste et honnête est offerte à toutes les éducatrices du Québec pour exercer leur profession aux conditions qu'elles jugeront acceptables pour elles et leur famille.

L'intégration de nos propositions permettra ainsi au Ministre de répondre à la question qu'il posait dans la version abrégée du document « Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille » qui demandait « quel devrait être le rôle de l'État relativement aux questions de la conciliation travail-famille ? ». Nous affirmons que laisser un droit de gestion à l'éducatrice en milieu familial, lui octroyant l'autonomie requise pour assurer la pérennité de son entreprise, lui permettra d'être le leader en la matière et de permettre à l'éducatrice d'assumer sa conciliation travail-famille.

Annexe 9

Notre engagement

À titre d'association professionnelle, nous nous engageons à soutenir toutes les éducatrices en milieu familial, peu importe le type de service dans lequel elle choisira d'évoluer. Nous aurons comme principale priorité de soutenir la qualité des services offerts aux enfants du Québec par la diffusion de notre programme de « Reconnaissance qualité » qui détaille tous les aspects liés à la garde en milieu familial, en plus d'accompagner les éducatrices dans une démarche d'amélioration continue de la qualité.

Annexe 10

L'Association des éducatrices en milieu familial offre sa collaboration au ministre de la Famille à titre de membre de son comité consultatif. Convaincues que des échanges positifs peuvent se tenir en marge des discussions des conventions collectives, nous souhaitons contribuer à la reconnaissance de la profession de l'éducatrice en milieu familial et de son rôle capital auprès de la petite enfance.

Et conséquemment à la recherche « Oui ça me touche ! » de Gillian Doherty qui affirme que le sentiment d'appartenance des intervenantes en soins et éducation de la petite enfance est fortement associé à un service de garde de grande qualité, nous recommandons au Ministre de favoriser et rendre accessible la vie associative professionnelle. Accepter de subventionner ce soutien associatif professionnel permettrait ainsi de jeter les jalons d'un service de « qualité » pour tous les types de garde qui seront choisis par les parents du Québec. Le Ministre pourrait ainsi affirmer que « l'accessibilité » et « qualité » sont des notions qui cohabitent dans sa politique familiale.

Annexes 11 et 12

Résumé du mémoire

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

Cette nouvelle accessibilité offrant la garde en milieu familial régie, comme privée, doit à notre avis conserver ses critères de qualités.

Le projet de loi n° 51 viendra soutenir la qualité de la garde en milieu familial régie en lui procurant une rémunération plus respectueuse de sa contribution tout en lui offrant la possibilité de choisir le type de représentation qu'elle préférera.

Le souci du projet de loi d'assurer une meilleure gouvernance au modèle du bureau coordonnateur permettra sans doute d'offrir une qualité de soutien exempt de tout conflits de valeurs et d'intérêts. Non seulement le projet de loi assure une meilleure gouvernance, mais en assure l'intégrité de son processus.

Le projet de loi vient également s'assurer de l'intégrité du programme à contribution réduite, offrant un service de garde éducatif de qualité à tous les parents et cela au même tarif. La nouvelle rigueur administrative assurant le privilège au Ministre d'en fixer toutes les règles au-delà des heures d'ouverture nous inquiète par contre. Les éducatrices en milieu familial risquent de refuser de perdre totalement leur autonomie et quitter le réseau public des services de garde.

Le projet de loi n° 51 confine, dans les faits, le gestionnaire d'entreprise avec très peu de prises sur son quotidien. Une définition complète des obligations et droits est requise considérant le maintien du statut de travailleur autonome dans un contexte de garde subventionnée et syndiquées.

En conclusion, nous recommandons l'adoption du projet de loi n° 51 avec les recommandations présentées. Car les travailleurs autonomes, éducatrices en milieu familial, ont été, sont et resteront des partenaires du réseau à qui il faut démontrer la reconnaissance pour leur contribution au service collectif.

Le projet de loi respecte leur choix associatif, s'engage à leur offrir une meilleure rémunération, s'assure d'une gouvernance respectueuse de leur milieu et leur offre une alternative viable dans la mesure où celles-ci refuseraient de devenir tout simplement une « subventionnée ».

LES ANNEXES

Année 1997-1999

par Claire Gilbert • Rédactrice en chef de l'AEFMQ



Les années passent, mais c'est faux de prétendre qu'elles se ressemblent toutes. Depuis la fondation de l'Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial, on peut constater une évolution constante. L'Association fêtera ses dix ans cette année. Revivons ensemble son histoire avant la fête !

Le projet de places à contribution parentale réduite est proposé pour la première fois lors du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996. On entend ainsi favoriser la conciliation travail-famille et le développement global des enfants. Il existe alors des garderies privées, des agences de garde en milieu familial et beaucoup de milieux de garde non reconnus.

La création des centres de la petite enfance, la maternelle à plein temps accessible aux enfants de 5 ans ainsi que les services de garde éducatifs en milieu scolaire au coût de 5 \$ pour les enfants de la maternelle et du primaire furent implantés progressivement à partir de 1997.

La Loi confie aux CPE la responsabilité de coordonner, de surveiller et de contrôler les services de garde en milieu familial qui sont offerts dans une résidence privée par une responsable reconnue. Ils exercent donc le rôle qu'assumaient avant 1997 les agences de services de garde en milieu familial.

Celles qui avaient fait le choix d'avoir de petites entreprises **perdaient la gestion de leur horaire, de leur tarification ainsi que certains droits fondamentaux comme la possibilité de sortir de leurs milieux éducatifs.**

Dès la mise en place du nouveau réseau de service de garde, plusieurs abeilles bénévoles se sont mises à l'œuvre. En perdant beaucoup de leur autonomie, elles considéraient avoir droit en contrepartie à la garantie de conditions de travail décentes et devaient être considérées comme des travailleuses à part entière. La Fédération des centres de la petite enfance ne pouvait plus être un porte-parole pour elles, n'ayant pas le même mandat, soit de représenter

les employés des agences et non le droit des travailleuses autonomes. Aline Sérandour, secondée par Sylvane Dumais et Raymonde D'Aoust, eurent l'idée d'une association. Le 9 octobre 1997 naissait officiellement l'Association des Professionnelles de service de Garde en Milieu familial du Québec et le 6 décembre 1997 eut lieu la première assemblée générale qui avait déjà à son actif 975 membres.

La première structure de déléguées locales et régionales était déjà en place et chaque région était déjà représentée avant même cette assemblée. Le 1^{er} novembre, l'Association était déjà reconnue comme un organisme à consulter. Madame Sérandour fut élue première présidente en décembre 1997.

Dès janvier 1998, avec une petite cotisation symbolique, l'Association comptait déjà près de 2 000 membres dans 118 CPE, sur une possibilité de 149, et ceux-ci étaient représentés par 98 déléguées locales. La grogne montait. Les éducatrices perdaient de plus en plus de droits et se sentaient brimées par toute cette réglementation. Elles perdaient le droit de prendre du scolaire, l'assistante et l'éducatrice n'ont pas droit au PCR et demandaient des réponses au MFE qui tardaient à venir. En mars, une pétition par tous les parents pour une révision de la réglementation est faite et une manifestation devant le bureau de Pauline Marois est organisée à Montréal en avril. En octobre, une marche de solidarité est faite à Québec pour faire connaître toutes les revendications à la population. L'Association est sur toutes les tables de concertation du Ministère pour le respect des droits du travailleur autonome, mais celui-ci fait la sourde oreille.

Le 1^{er} juillet, le renouvellement des membres est au coût de 50 \$. L'Association s'organise et commence à conclure des ententes avec ses premiers partenaires, La Capitale et Les Services Financiers des Travailleurs Autonomes Inc. Un concours est organisé pour le logo de l'Association. Le premier journal est

édité en mai, et en décembre il a un nom : L'Envolée.

La deuxième assemblée générale, en octobre 1998, est présidée par madame Thérèse Tardieu. Un contrat de service est maintenant disponible pour toutes les éducatrices qui le désirent et une campagne provinciale est faite pour une **tarification de 24 \$ par jour avant l'uniformité du PCR qui est prévu en 2000.**

En mars 1999, le premier colloque des déléguées régionales est organisé à Québec et une assemblée spéciale permet de changer les lettres patentes, les règlements généraux, l'acceptation du logo et le nom de l'Association. Elle portera désormais le nom de : L'Association des Éducatrices et Éducateurs en Milieu Familial du Québec. En avril, madame Anne Cassat dépose une **pétition nationale pour le droit au remplacement** auprès de madame Charbonneau du Ministère. En juin, **l'éducatrice gagne le droit du PCR dans un autre milieu et l'assistante a droit au PCR dans notre milieu.** Enfin, une belle victoire !

Dans le dossier des conditions de travail, des négociations s'entament avec des centrales syndicales, les revendications sur la rémunération continuent et l'Association est invitée sur la table de travail de rémunération à titre de représentante des RSG.

En juillet, l'annonce de **l'augmentation du plancher pour les PCR à 15 \$, rétroactif à compter d'avril 99,** est faite. Une autre victoire ! L'Association continue avec acharnement à participer avec le Ministère à toutes les tables de concertation et des rencontres sont multipliées concernant la Loi et le Règlement. **Tout ce travail est accompli bénévolement.**

En octobre, la troisième AGA est organisée à Rimouski. Madame Nathalie D'Amours présidera cette assemblée.

À la prochaine édition, nous relaterons les faits marquants des années 2000-2002.

En 2000, sous la nouvelle présidence de madame Nathalie D'Amours, l'Association fait un bond foudroyant dans son organisation structurelle. Tout est mis en œuvre pour maximiser la mission de l'Association qui est de fournir un cadre de référence qui soutient l'éducatrice aux niveaux légal et administratif.

Une panoplie d'outils voit le jour : l'outil administratif, les fiches d'assiduité, le recueil des publications par Paule Amyot, le contrat de l'Association et la trousse de la professionnelle sont offerts à tous les membres. Pour les déléguées, l'Envol local et l'Envol provincial sont créés pour une meilleure circulation de l'information. Une offre de REER est offerte aux membres et en septembre, le site Internet est lancé.

Au niveau politique, l'Association est sur toutes les tables de concertation. Un grand sondage sur la santé et sécurité des enfants, sur le programme éducatif et sur le cadre administratif est fait auprès des éducatrices pour déterminer les objectifs de l'Association à cette table. Le droit au remplacement continue à être une des priorités de l'AEFMQ. La surtarification est déjà une préoccupation du Ministère. Le projet 2112 est mis en place par Nancy Geraghty et l'AEFMQ est représentée au sein de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. Madame D'Amours est réélue pour un autre mandat.

2001 fut une année politique très chargée dans tous les dossiers. L'AEFMQ est toujours présente sur toutes les tables de concertation, souvent au grand

détriment des autres associations. L'AEFMQ défend ardemment les droits des éducatrices et refuse de se faire imposer toutes sortes d'application des règlements. Au nom de la sécurité et de la santé des enfants, on demande aux éducatrices de garder l'alcool et les médicaments sous clé, on veut restreindre la présence des animaux dans les milieux familiaux, on exige une ordonnance médicale pour le chassemoustique ou insectifuge. On en rajoute encore en voulant imposer les normes CSA dans les aires de jeu extérieures chez les éducatrices. L'Association exige le paiement des rétributions au quinze jours pour toutes les éducatrices à travers la province. Heureusement, à ce jour, vous pouvez constater le beau travail de votre Association. Quelques irritants ont été éliminés. Ouf !

C'est suite à toutes ces demandes du MFE de l'époque et aux abus de pouvoir de certains CPE que plusieurs éducatrices ont commencé à se tourner vers la syndicalisation. La relation de subordination est démontrée par monsieur Jacques Vignola, commissaire du travail. Les éducatrices sont proactives. Une lettre à Diane Lavallée, présidente du Conseil du statut de la femme, et une plainte au protecteur du citoyen, par Claudette Fournier, sont envoyées. Les éducatrices cherchent désespérément un appui à leur condition qu'elles considèrent de plus en plus difficile.

Le droit au remplacement a fait un bond suite à une manifestation au bureau de madame Goupil durant laquelle ont été déposées toutes les lettres des éducatrices qui avaient reçu l'appui

de leur clientèle. Les éducatrices étaient appuyées par monsieur Michel Chartrand. Un communiqué du Ministère daté du 18 octobre 2001 confirme l'enclenchement des discussions du processus de remplacement.

Un protocole de procédure des plaintes est mis en place ainsi que l'accès au tribunal administratif pour les éducatrices. Le document d'information en matière de garde en milieu familial par le ministère de la Famille et de l'Enfance est publié. Il vient enfin éclaircir plusieurs applications du règlement. Les éducatrices sont exemptées de taxes d'affaires suite au dépôt du projet de loi n° 150.

Un nouveau partenariat est né avec INFANTIA et le code d'éthique écrit sous la direction de madame Renée Harrison est présenté devant l'assemblée générale. M^{me} Harrison est élue comme présidente. L'Association grimpe à 2500 membres et une permanence au sein de l'Association est devenue nécessaire. Madame Nathalie D'Amours est choisie comme directrice générale pour sa formation en administration et son curriculum d'expérience.

L'année 2002 débute avec une mise à neuf du journal l'Envolée. Une nouvelle formation sur la gestion d'un service éducatif en milieu familial est mise en marche. Une tournée provinciale de mobilisation est organisée. L'Association veut se faire connaître par la plus d'éducatrices possible, malgré le lobbying des CPE contre l'Association. L'AEFMQ fêtera sa cinquième année de fondation à l'AGA en Montérégie.

Visiblement, le Ministère n'apprécie pas la possibilité que 14 000 éducatrices en milieu familial se syndiquent puisqu'il appuie la démarche visant à contester le verdict du commissaire du travail des CPE concernés. Un sondage, très représentatif du Québec, est fait à l'incerne de l'AEFMQ et le résultat



Année 2000-2003 (suite)

par Claire Gilbert • Rédactrice en chef de l'AÉMFQ



démontre que seulement 0,07 % des éducatrices désire la syndicalisation.

Suite à plusieurs cas d'abus de CPE, l'Association négocie une assurance juridique auprès de La Capitale, cie d'assurance, pour que l'éducatrice puisse se présenter au TAQ convenablement lorsqu'il y a lieu. Les frais inhérents seront inclus dans l'adhésion qui sera maintenant de 100 \$ annuellement.

Du côté politique, une ébauche d'un protocole pour le remplacement commence à poindre. Le Ministère prend enfin conscience de la nécessité de la qualification des gestionnaires et des membres du CA. L'éducatrice veut avoir le choix de sa clientèle et l'autonomie de l'organisation de son service. Plusieurs CPE n'ont toujours pas cette mentalité et l'AÉMFQ appuie les éducatrices dans ces démarches. Le projet-pilote 6-9 voit le jour et l'adoption de la loi 95 vient modifier la vérification d'absence d'empêchement. Un nouveau partenariat voit le jour avec Bêtonel.

En 2003, plusieurs nouveaux projets de loi apparaissent. En autres, la Loi sur le tabac apparaît. Et l'AÉMFQ dépose trois mémoires : les services éducatifs en milieu familial se référant sur le projet de loi n° 151, la Loi no B et sur la protection de la jeunesse (DPJ). Le droit à la syndicalisation est contrecarré et une association de plus de 300 membres est considérée comme représentative auprès du Ministère. L'AÉMFQ est la seule à accepter de se faire reconnaître à ce titre.

Le document d'information en matière de garde en milieu familial amène beaucoup d'éclaircissements réglementaires sur lesquels l'Association a travaillé : l'éducatrice est responsable des animaux dans son milieu, chacune des RSG est en mesure de retenir les applications de son choix pour son programme éducatif et les visites de contrôle sont limitées à 4. Toute visite, suite à une plainte ou d'un autre ordre, doit avoir été l'objet d'une entente avec l'éducatrice. Une offre de service aux éducatrices en

soutien technique et professionnel n'est plus une imposition, et finalement l'éducatrice a accès à son dossier selon la Loi sur l'accès à l'information. Toutes des petites victoires qui sont bien méritées.

Le combat contre les Services Plus a gagné des plumes. L'éducatrice doit pouvoir adhérer aux services de son choix et seulement ceux qu'elle aura choisis lui seront facturés. Le dossier du remplacement n'est pas encore au point et le projet pilote 4-9 est lancé officiellement.

La date d'adhésion de l'AÉMFQ n'est plus d'octobre en octobre mais pour un an à compter de la date initiale. Même si les gains de l'Association se sont faits à petits pas, la direction et le CA appuient les éducatrices en milieu familial dans leur droit au respect de leur statut de travailleur autonome sans passer par la syndicalisation. Le mandat de Renée Harrison comme présidente est renouvelé.



M^{me} Thérberge, ministre de la Famille, avait annoncé que le droit au remplacement occasionnel serait une réalité, et finalement, le 6 mai 2004, le changement réglementaire est adopté. En juin 2004, les éducatrices pouvaient enfin utiliser leur droit au remplacement ; une bataille durement gagnée après plusieurs années de représentation.

Le débat sur les cours extérieures en milieu familial est clos ; seulement les installations ont l'obligation de se conformer à la norme canadienne, et l'éducatrice en milieu familial doit s'assurer de la sécurité de son milieu. Plusieurs petits autres gains sont acquis ; l'obligation de noter les heures d'arrivée et de départ des enfants à la fiche d'assiduité est supprimée, la demande de suspension de permis passe de 6 mois à 12 mois, et l'adoption d'un enfant mineur est reconnue comme motif de suspension.

Un CPE a voulu dénigrer le rôle de l'Association auprès des éducatrices dans un sondage, mais malheureusement pour lui, le résultat de la démarche fit la démonstration que l'Association était une structure fiable, forte, et là pour rester, car seulement 126 signatures furent récoltées à travers la province.

L'Association a donné la possibilité à toutes les éducatrices non-membres de participer à leur sondage en lançant la carte d'affiliation. La démarche ne fut pas un grand succès et démontra que celles qui voulaient vraiment être actives dans les décisions étaient déjà membres actives de l'AEFMQ.

M^{me} Vicky Desmarais devient la nouvelle présidente en novembre 2004 et M^{me} Renée Harrison se retire du CA après 5 années de loyaux services. Madame la ministre Carole Thérberge est venue rencontrer les membres lors de cette assemblée générale. Ce fut un honneur de rencontrer cette femme dévouée à l'avancement de la cause des services de garde en milieu familial. Toutes les éducatrices présentes ont beaucoup apprécié sa chaleur humaine.

Un dispositif de médiation est mis au service des éducatrices et des CPE lors d'un conflit. Les éducatrices peuvent donc se prévaloir d'un intermédiaire pour établir une solution. L'Association n'est pas très favorable à cette nouvelle approche du Ministère puisque le cadre réglementaire ne semble pas une priorité dans ce processus, et l'éducatrice risque de voir ses droits brimés.

En novembre 2004, le sous-ministre invite l'Association à fournir une réflexion portant sur des allègements et des modifications qui pourraient être apportés à la Loi sur les centres de la petite enfance. L'embryon de la loi 124 commence à apparaître !

L'année 2005 fut une année de développement de services aux membres suite à plusieurs demandes d'éducatrices : un service de paye, de remplacement et de secrétariat sont mis en place. Un peu plus tard dans l'année ont vu le jour le service de perception et la possibilité de la vérification des empêchements pour les membres, leurs assistantes et leurs remplaçantes.

Les résultats de l'enquête sur la qualité des services de garde donnent la deuxième place au milieu familial. L'écart est très mince avec les CPE malgré la grille d'évaluation qui était mal adaptée au milieu familial.

Une nouvelle publication pour les milieux de garde mentionne que la présence d'animaux en milieu familial n'est pas régie par la loi des services de garde. Une autre victoire, mais l'AEFMQ recommande cependant aux éducatrices d'évaluer leur milieu pour qu'il soit sécuritaire pour les enfants de leur service.

Malgré les nouveaux acquis avec le gouvernement libéral, la confiance fut fortement ébranlée lorsque celui-ci a fait ses coupures budgétaires auprès des CPE et a durci les règles de gestion. En effet, l'éducatrice se devait de remplacer immédiatement les places disponibles lorsqu'elles étaient disponibles et il y a eu un sérieux recour en arrière dans

l'abolition du droit au PCR des enfants des éducatrices qui fréquentaient un service de garde. Heureusement, la situation menaçante ne fut que passagère, car l'Association a réagi vivement auprès du premier ministre, M. Jean Charest. La situation fut finalement rectifiée.

Des changements commencent à s'annoncer dans le réseau et plusieurs rumeurs voient le jour, dont la fin du milieu familial. Les éducatrices interpellent l'Association pour des éclaircissements, car l'inquiétude est grandissante. L'Association demande à la ministre Carole Thérberge de rassurer le milieu. Celle-ci fait parvenir une communication à toutes les éducatrices en milieu familial du réseau confirmant que la garde en milieu familial n'était aucunement menacée, de quelque façon que ce soit, suite à une rumeur très bien orchestrée annonçant la fermeture des services en milieux familiaux. L'arrivée de la loi 124 commence à se faire sentir et insécurise certains organismes subventionnés.

Les droits d'auteur sont maintenant inclus dans l'adhésion : celle-ci passe de 100 \$ par année à 105 \$. Un coût plus que raisonnable étant donné tous les services disponibles depuis plusieurs années.

Le 25 octobre, le projet de loi 124 est finalement déposé à l'Assemblée nationale. La loi sur les services éducatifs à l'enfance vient abolir les CPE et crée une nouvelle structure avec les Bureaux coordonnateurs. La dénomination de la nouvelle loi inclut tous les types de garde qui sont considérés à part égale. Mais tous ces changements ne se font pas sans controverse. Madame la ministre Carole Thérberge vient à l'assemblée générale rencontrer les éducatrices pour une deuxième année consécutive, et les rassure sur son nouveau projet de loi en présentant les grandes lignes.

Année 2004-2006 (suite)

par Claire Gilbert • Rédactrice en chef de l'AEFMQ



L'AGA 2005 sera également l'hôte de l'assemblée générale de la fondation de la Coalition des travailleurs autonomes du Québec. Cette coalition invite tous les travailleurs autonomes, quel que ce soit leur domaine, à s'unir pour travailler à l'amélioration des conditions économiques par une meilleure fiscalité. Une nouvelle présidente sera également élue, M^{me} Carole Dion.

Suite à ce projet de loi, plusieurs mémoires ont été présentés par différents regroupements, entre autres celui de l'AEFMQ. Plusieurs contestations ont également été organisées pour contrer l'adoption de ce projet de loi, mais l'Association appuyait cette loi. Elle y voyait une progression pour la reconnaissance de l'éducatrice en milieu familial comme travailleuse autonome.

Comme tout changement, l'insécurité et la peur de l'inconnu ont été des sentiments vécus par plusieurs éducatrices. Malgré toute la controverse, la loi fut adoptée le 16 décembre 2005.

L'année 2006 débute donc dans un tumulte d'émotions et de craintes. Plusieurs rencontres ont été organisées à travers la province sous le thème « La travailleuse autonome et la loi 124 », car le besoin d'information continuait à se faire sentir. En février, une édition spéciale de l'Envolée sur la loi n° 124 et ses impacts est publiée.

Un sondage pour une compilation d'évaluations objectives des CPE s'organise afin de faire parvenir au Ministère les commentaires des éducatrices et de déterminer qui possède les meilleures compétences nécessaires pour agir comme bureau coordonnateur dans le milieu familial. Malheureusement, les commentaires des éducatrices n'ont pas été pris en compte et plusieurs BC sont choisis malgré des références négatives des éducatrices.

La mise en œuvre de la loi 124 est démarrée et l'AEFMQ continue à être sur les comités de suivi de la garde

en milieu familial. Les règlements sont édictés en juin et l'Association veille toujours au grain.

Dès le départ, une grande controverse apparaît lors des transferts des rétributions aux éducatrices. L'Association a tout de suite pris la situation en main et a communiqué avec le Ministère pour trouver une solution rapidement. Une circulaire administrative a obligé les BC à faire le versement de la rétribution aux deux semaines sans période d'attente. Les éducatrices ont continué à dénoncer les irrégularités de fonctionnement et ces situations étaient vite dénoncées au Ministère. Plusieurs problèmes virent une solution rapidement, mais malheureusement, tout n'a pas été réglé.

Malgré la qualité reconnue de la panoplie des nouveaux services de l'AEFMQ, le nombre d'utilisatrices n'est pas assez grand pour justifier ces services. Elle se voit donc dans l'obligation d'en interrompre plusieurs. Seulement les services de secrétariat, de perception et de recherche d'empêchements demeurent, à la grande déception de plusieurs membres.

En collaboration avec le Ministère, plusieurs nouveaux colloques sont

prévus dans différentes régions pour 2007. La cotisation passe à 110 \$ par année, approuvé par l'assemblée générale d'octobre 2006. Le bénévolat étant une grande part du succès de l'Association, une nouvelle formule est mise en place pour mieux répondre aux disponibilités des éducatrices.

L'Association a donc réussi à survivre pendant dix ans sans aucune subvention du Ministère, sans aucune subvention d'organismes publics, mais uniquement avec le tarif d'adhésion de ses membres et avec l'aide de ses partenaires.

L'Association a survécu à toutes les attaques et boycottages des autres regroupements. Au fil des années, elle a réussi à garder le cap avec les changements de gouvernement et de la loi.

Malgré le fait que l'Association ait souvent vécu dans la controverse, elle réussit quand même à toujours ressortir plus forte dans la défense de l'autonomie de l'éducatrice, et à se faire respecter par toutes les instances travaillant dans le milieu de la petite enfance. En 2007, elle fêtera ses dix ans d'existence, fière d'avoir contribué à la reconnaissance du professionnalisme de l'éducatrice en milieu familial.



La qualité en matière de garde familiale du point de vue des principaux groupes concernés

Projet de recherche sur la formation en garde familiale : Pour renforcer le développement des enfants, stimuler leurs apprentissages et améliorer la qualité des soins offerts en garde familiale

par Gillian Doherty

Gillian Doherty détient un doctorat en psychologie clinique de l'enfant et travaille dans le domaine des services aux enfants depuis plus de trente ans, à titre de psychologue clinique, de professeure du développement de l'enfant aux niveaux collégial et universitaire, et actuellement de chercheure. Elle a été l'une des chercheuses dans l'étude menée dans six provinces et au Yukon sur ce qui contribue à la qualité optimale des services de garde en milieu familial et elle a été la principale chercheuse dans le cadre des études *Don't let me touché!* M^{me} Doherty est professeure adjointe au Department of Family Relations and Applied Nutrition, à la University of Guelph.

Remerciements

Le comité de direction veut remercier très sincèrement les parents, les responsables de garde en milieu familial, le personnel des agences de services de garde en milieu familial et des centres de la petite enfance et les fonctionnaires, responsables de la délivrance des permis, d'avoir si généreusement contribué de leur temps pour nous faire part de leur vision de la qualité en garde familiale.

Nous voulons également remercier le Programme de partenariats pour le développement social du ministère du Développement des ressources humaines Canada. Sans sa contribution financière, ce projet n'aurait pas pu se réaliser.

Les membres du comité de direction sont :

- Martha Lee-Blickstead, Université Ryerson, Toronto
- Nathalie D'Amours, Association des éducatrices en milieu familial du Québec
- Lee Dunster, Projet de formation en garde familiale solde Hager, Western Canada Family Child Care Association of B.C. (en remplacement de Margaret Rodrigues, mai 2002)
- Alla Ivask, Association canadienne des programmes de ressources pour la famille
- Mary Edwards, Family Home Childcare Association of Newfoundland and Labrador
- Mary Lou James, Home Child Care Association of Ontario
- Sandra Griffin, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
- Diane Mitchell, Ontario Network of Home Child Care Provider Groups
- Jo-Anne Palanuk, Manitoba Child Care Association
- Andrew Taylor, Centre for Research and Education in Human Services
- Jocelyne Tougas, consultante en services de garde à l'enfance, Québec
- Sarah Williams, Alberta Family Child Care Association

Résumé

On reconnaît de plus en plus que les services de garde offerts en milieu familial ne sont pas qu'une version modifiée des services de garde offerts en garderie (installation). En fait, la garde en milieu familial est « un mode de garde unique, dotée de caractéristiques qui lui sont propres et qui contribuent de ce fait au caractère unique de l'expérience et de la qualité auxquelles sont exposés les enfants, les parents et les responsables de garde ».¹

La réglementation et les politiques gouvernementales ne traduisent pas habituellement le caractère unique de la garde en milieu familial pas plus d'ailleurs que les instruments pour en évaluer la qualité. Beaucoup de ces instruments ont d'abord été conçus pour les garderies et ont été à peine modifiés, si tant est, pour la garde en milieu familial.

Ce document examine la qualité dans le contexte des services de garde en milieu familial du point de vue des parents utilisateurs, des responsables de services de garde en milieu familial, des employés d'agences de services de garde en milieu familial et de centres de la petite enfance (Québec), responsables d'effectuer les visites à domicile, ainsi que des fonctionnaires responsables de la délivrance de permis de services de garde en milieu familial. On y trouve également de l'information provenant de documents officiels gouvernementaux et d'organismes canadiens et étatsuniens de formation, d'accréditation (Credentialing) et d'agrément (Accreditation). En dépit du fait que chacun des groupes concernés aborde la question d'une perspective qui lui est propre, on constate qu'il y a consensus sur ce qui constitue la qualité d'un service de garde en milieu familial :

- Le milieu de garde ressemble à la maison et on y fait les choses comme à la maison; la santé physique et affective des enfants est protégée, leur mieux-être est assuré et leurs divers besoins sont satisfaits;
- la responsable de garde est affectueuse et respectueuse envers les enfants et elle est attentive à leurs besoins;

- la responsable de garde concentre son attention sur les enfants et ils reçoivent chacun des soins personnalisés;
- la responsable de garde adopte une routine quotidienne, mais elle est suffisamment souple pour répondre aux besoins particuliers des enfants ou pour profiter d'occasions spontanées d'apprentissage;
- la responsable de garde organise des activités qui renforcent et stimulent le développement des enfants; elle se sert également des ressources de la maison et de son quartier comme sources d'apprentissage;
- la responsable de garde informe et soutient les familles des enfants gardés et elle leur sert souvent de modèle parental. Les relations entre la responsable de garde et les parents s'appuient sur une communication franche et ouverte et sur une collaboration mutuelle;
- la responsable de garde a des connaissances de base en matière de santé, de sécurité, d'alimentation et de développement de l'enfant.

Selon les responsables de garde qui ont participé à cette étude, une responsable de garde doit reconnaître ses propres limites et agir en conséquence. Par ailleurs, dans les propos des responsables de garde et dans la documentation provenant des organismes s'occupant de formation, d'accréditation et d'agrément, on note l'importance accordée aux bonnes pratiques de gestion.

Pour offrir des services de garde en milieu familial de qualité, il faut savoir composer avec un certain nombre de difficultés, notamment celles de vivre et de travailler dans un même endroit, de travailler seule et d'être isolée, de concilier les besoins de sa famille, ses propres besoins et ceux de son entreprise et d'assumer multiples rôles : celui de propriétaire/gestionnaire d'une petite entreprise, celui de responsable de la garde et des soins offerts aux enfants des autres tout en s'occupant de ses propres enfants, et celui de soutien et de conseillère auprès des familles des enfants gardés. La qualité des services de garde est clairement compromise si la responsable de garde ne se mesure pas avec succès à ces nombreux défis.

Une importante étude pancanadienne¹, réalisée récemment, a permis de dégager certains facteurs qui sont associés à des services de garde en milieu familial de qualité. Ces facteurs sont (1) la possibilité d'échanger (réseaux) avec d'autres responsables de garde en milieu familial, (2) l'accès à de la formation spécialisée en garde familiale et à des activités de perfectionnement professionnel, (3) un seuil de rémunération plus élevé (ce qui a un effet sur le niveau de satisfaction de la responsable de garde à l'égard de son emploi puisqu'elle sent qu'on valorise son travail, ainsi que sur la viabilité financière de son entreprise) et (4) des conditions de travail satisfaisantes comme, par exemple, être compensée pour les journées d'absence des enfants ou avoir des vacances payées.

Notes

1. Kyle, 2000, page 9
2. Doherty et al., 2000

CHAPITRE 1

Introduction

Pour améliorer les programmes et les politiques en matière de services de garde en milieu familial, il est essentiel d'avoir une bonne compréhension des facteurs qui contribuent à leur qualité et savoir comment on peut la mesurer, la promouvoir et la soutenir. C'est également d'une importance capitale pour les responsables de garde. — Doherty et al (2000), p. 18

L'importance de la garde en milieu familial et sa qualité

La garde en milieu familial est une composante essentielle du système de services éducatifs et de garde à l'enfance pour plusieurs raisons, dont celles-ci :

- Il s'agit du choix privilégié de beaucoup de parents, non seulement pour leurs nouveau-nés et leurs bambins, mais également pour leurs enfants d'âge scolaire (cf. Chapitre 2);
- La garde en milieu familial reçoit une proportion importante des enfants qui ont régulièrement recours à un service de garde à l'enfance.

En effet, en 1996-1997, 56,2 % des enfants de moins de six ans et 51,1 % des enfants de six ans à onze ans qui se faisaient garder sur une base régulière à l'extérieur de chez eux et par une personne qui ne leur était pas apparentée fréquentaient un service de garde en milieu familial. Une fois traduits en nombres, ces pourcentages comptent pour environ 390 200 enfants de moins de six ans et pour 246 400 enfants âgés de six à onze ans.¹

Les recherches sur le développement du cerveau chez les jeunes enfants, les études par observation sur le développement des enfants et les recherches² sur les effets à long terme d'expériences précoces compensatoires chez les enfants à risques de présenter de problèmes de développement arrivent constamment aux mêmes conclusions. En effet, l'ensemble de ces recherches corroborent le fait que le développement des enfants est séquentiel et elles réitèrent l'importance des premières expériences de vie des enfants puisque c'est au cours de cette période que sont jetées les bases de leurs capacités futures à s'entendre avec les autres, à communiquer efficacement, à comprendre les concepts numériques, à résoudre les problèmes et à gérer le stress. Le recours élevé actuel à la garde en milieu familial est susceptible de persister et non seulement parce que c'est le mode de garde privilégié par beaucoup de parents, mais parce qu'il y a une pénurie de places en garderie (installation).³ Par conséquent, la qualité

des services de garde offerts en milieu familial est d'une importance capitale pour la société dans son ensemble. « La corrélation positive entre la qualité des services de garde et pratiquement tous les aspects du développement des enfants examinés constitue un des résultats les plus constants à émerger de la recherche sur le développement ».⁴

Les caractéristiques uniques de la garde en milieu familial

Au cours de la dernière décennie, des chercheurs ont commencé à documenter le fait que les services de garde offerts en milieu familial ne sont pas qu'une version modifiée des services de garde offerts en garderie (installation). En fait, la garde en milieu familial est « un mode de garde unique, dotée de caractéristiques qui lui sont propres et qui contribuent de ce fait au caractère unique de l'expérience et de la qualité auxquelles sont exposés les enfants, les parents et les responsables de garde ».⁵ La garde en milieu familial se démarque des services de garde offerts en garderie à plusieurs égards :

- elle est offerte dans une résidence familiale;
- la même personne s'occupe de l'enfant durant toute la période de garde tandis qu'en garderie, plusieurs personnes interviennent auprès de l'enfant, en fonction des horaires et des quarts de travail. De plus, l'enfant peut recevoir des soins de la même responsable de garde pendant plusieurs années;
- les enfants font habituellement partie d'un groupe multiâge, c.-à-d. composé d'enfants dont l'âge varie, contrairement à la garderie où l'on retrouve habituellement les enfants répartis en groupes nourrissons, bambins/trottineurs, préscolaires (3-4 ans) et scolaires⁶;
- la relation qui se tisse entre la responsable de garde en milieu familial (RGMF)⁷ et la famille de l'enfant gardé s'étend souvent sur plusieurs années. Elle est à la fois intense et personnelle, les parents se tournant souvent vers la responsable de garde pour des conseils, de l'aide et du soutien;
- l'expérience de travail au quotidien de la responsable de garde en milieu familial diffère de celle de l'éducatrice en garderie. La RGMF vit et travaille dans le même endroit, à savoir son domicile; elle travaille habituellement de façon autonome et assume simultanément multiples rôles durant sa journée de travail. Elle gère une petite entreprise et il lui arrive parfois d'y accueillir ses propres enfants. Elle doit donc cumuler son rôle de mère et celui d'éducatrice rémunérée pour s'occuper des enfants des autres. Et de plus, elle offre du soutien et de l'information aux familles des enfants gardés.

Ces différences signifient que lorsqu'un service de garde en milieu familial et un service de garde en garderie sont tous deux de bonne qualité, il est normal qu'ils n'aient pas la même allure et que leur fonctionnement, à certains égards, soit très différent.

Définir la qualité dans le contexte de la garde en milieu familial – une nécessité

La réglementation et les politiques gouvernementales ne traduisent habituellement pas le caractère unique de la garde en milieu familial pas plus d'ailleurs que les instruments pour en évaluer la qualité. Beaucoup de ces instruments ont d'abord été conçus pour les garderies et ont été à peine modifiés, si tant est, pour la garde en milieu familial. Plus de quatre-vingts RGMF, employées d'agences de services de garde en milieu familial, représentantes d'organisations de services de garde, chercheuses et fonctionnaires de partout au Canada se sont réunis lors d'un symposium de deux jours, en 1999, pour dégager une vision commune en matière de garde familiale, pour identifier les principaux enjeux dans le secteur et pour mettre au point un calendrier de recherche. La question soulevant le plus d'intérêt chez les participantes et identifiée comme étant la plus importante a été « *Comment fait-on pour définir et pour évaluer la qualité en garde familiale?* »⁸. Les participantes du symposium ont estimé qu'il était essentiel pour assurer la qualité des services de garde en milieu familial, pour déterminer les besoins en matière de formation des RGMF et pour mettre de l'avant des politiques et des règlements adéquats, d'arriver à un consensus sur la qualité dans le contexte de la garde en milieu familial.

Intervenants multiples

Les efforts en Amérique du Nord pour définir la qualité en garde familiale ont été, dans une large mesure, l'apanage « *des chercheurs, des associations professionnelles et des activistes ... pas des personnes directement impliquées dans la prestation des services* ». De plus, les discussions portant sur la qualité « *n'ont pas retenu comme source fondamentale d'information le point de vue des parents* »⁹. Le niveau de qualité attribué à un service de garde dépend du point de vue de la personne qui porte le jugement – ses besoins, ses valeurs et ses croyances, son contexte socioculturel, et sa perception de la raison d'être, de la finalité du service. Quels sont les groupes concernés par la qualité offerte en garde familiale et dont l'opinion devrait être prise en compte?

Les enfants qui fréquentent le service de garde

La perspective de l'enfant vient principalement de ce qu'il ou de ce qu'elle ressent et vit en rapport à son milieu de garde. S'y sent-il en sécurité au plan physique et affectif? S'y sent-elle acceptée par les autres enfants? Comme l'a déjà fait remarquer Kyle, l'expérience de l'enfant, dans le contexte de la garde en milieu familial, n'est pas uniquement influencée par les relations qu'il ou qu'elle entretient avec les autres enfants et ceux de la responsable de garde, mais également par la présence du conjoint de sa RGMF, par les

liens informels de la RGMF avec ses voisins et les gens de son entourage, par le fait que la RGMF se prévaut ou non de services communautaires, comme la halte-garderie ou les groupes de jeux et enfin, par le type de logement de la RGMF (maison unifamiliale ou appartement).¹¹

Les familles des enfants

La perspective des familles utilisatrices s'articule autour de deux volets. Elle est influencée d'un côté par le type de service de garde recherché pour l'enfant et de l'autre, par des facteurs reliés aux besoins des parents, notamment ce qu'ils ont les moyens de payer pour le service, ses heures d'ouverture et sa location. Des recherches ont déjà démontré que, pour les parents, la sécurité du milieu de garde, l'affection de la RGMF pour les enfants, la facilité à communiquer avec leur RGMF et le respect de leur RGMF à l'égard de leurs valeurs et de leurs attentes en matière d'éducation sont tous des facteurs importants.¹²

Les responsables de garde en milieu familial

Les chercheurs ont surtout concentrer leurs recherches sur les conditions apparaissant comme essentielles aux RGMF pour qu'elles puissent offrir des services de garde en milieu familial de qualité.¹³ Ces études ont permis de dégager un certain nombre de variables importantes au chapitre de la qualité, notamment le soutien que reçoivent les responsables de garde de la part de leur propre famille ou de la part de réseaux ou d'associations de RGMF, la possibilité de participer à des activités de perfectionnement professionnel, l'accès à des services, par exemple à une bibliothèque et au prêt d'équipement, et une réglementation sur le nombre maximum d'enfants qu'une RGMF est en droit d'accueillir à un même moment. Dans ce rapport, nous élargissons le champ d'analyse pour fouiller davantage le point de vue des responsables de garde en ce qui a trait à l'allure et au fonctionnement que devrait avoir un service de garde en milieu familial de qualité.

La société dans son ensemble

La perspective de la société en général au chapitre de la qualité s'articule, quant à elle, autour de l'idée que l'on a de l'éducation des enfants, de la nature des expériences souhaitées pour ces enfants et de la raison d'être (finalité) des services de garde. De toute évidence, la manière dont une société définit la qualité en matière de services de garde dépend des objectifs qu'elle se fixe pour ses enfants et de la finalité qu'elle attribue aux services de garde. Par exemple, dans les pays où l'on valorise l'éducation d'enfants qui savent bien coopérer avec les autres et travailler en équipe, on cherche notamment à favoriser le développement de leurs habiletés sociales et de leurs techniques de négociation. Dans d'autres pays, si l'on valorise particulièrement l'autonomie, on aura surtout tendance à mettre l'accent sur la capacité des enfants à prendre des décisions par eux-mêmes. Dans les endroits où les services de garde sont essentiellement perçus comme étant une solution pour permettre aux parents d'être actifs sur le marché du travail – c'est-à-dire comme une forme de gardiennage – un milieu de garde se limitant à assurer la

sécurité des enfants aura peut-être sa cote de qualité. Par ailleurs, là où l'on reconnaît aux services de garde à l'enfance un rôle de stimulation en matière de développement des enfants, on ne définira pas le strict gardiennage comme étant un service de garde de qualité.

Le but de ce document

Ce document est une première tentative de formulation de vision de la qualité en matière de garde en milieu familial, une vision qui serait partagée par l'ensemble des premiers intervenants concernés, soit les RGMF, les parents utilisateurs et la société dans son ensemble, et qui refléterait un point de vue commun à ces trois groupes. Tout énoncé de qualité, quel qu'il soit, doit prendre en compte le fait que la qualité est un concept multidimensionnel. Il doit également sensibiliser les prestataires de services et d'autres personnes à ce qu'est la qualité. Il doit avoir des applications pratiques comme, par exemple, celle d'informer l'élaboration de politiques et de règlements. Et finalement, il doit permettre d'identifier certains des aspects particuliers de la qualité qui ont besoin d'être améliorés.¹²

Sources d'information

Ce document s'appuie sur :

- de l'information recueillie auprès de parents utilisateurs ayant participé à trois groupes de discussion (20 personnes en tout), tenus respectivement à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, et au cours de 23 entretiens téléphoniques, réalisés avec des parents de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Québec et de la Saskatchewan;
- de l'information provenant de RGMF ayant participé à douze groupes de discussions (60 participantes en tout), tenus dans différentes parties du Canada, de deux entretiens téléphoniques individuels, de trois articles écrits par des RGMF et abordant divers aspects reliés à la qualité¹³ et du point de vue de trente RGMF ayant participé à une étude réalisée antérieurement;¹⁴
- de l'information recueillie au moyen d'entretiens téléphoniques, réalisés avec un fonctionnaire responsable de la délivrance des permis en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan, avec une responsable des visites à domicile en Alberta et en Nouvelle-Écosse et trois de ces responsables en Ontario, et d'un groupe de discussion réunissant vingt-huit conseillères pédagogiques ou coordonnatrices de centres de la petite enfance au Québec.¹⁵ Ces sources, ainsi qu'une analyse de publications gouvernementales, sont les éléments sur lesquels nous nous sommes appuyés pour tenter de comprendre la vision de la qualité en garde familiale de la société en général puisqu'il n'existe pas au Canada de vision pancanadienne en matière de services de garde, à plus forte raison de vision pancanadienne en matière de garde familiale;

- une analyse de la documentation produite au Canada par des programmes de formation en garde familiale et aux États-Unis par des organismes responsables de l'accréditation et de l'agrément de services de garde en milieu familial;
- des rapports de recherches faisant état de ce que les enfants considèrent comme étant un « bon » service de garde et des études étatsuniennes et britanniques qui examinent ce que les parents considèrent comme étant un « bon » service de garde en milieu familial.

L'organisation de ce rapport

- Le chapitre 2 rapporte le point de vue des enfants et des parents sur la qualité et fournit des renseignements sur ce qui fait qu'un service de garde en milieu familial correspond à leurs attentes et à leurs besoins.
- Le chapitre 3 examine les diverses opinions des responsables de garde en milieu familial en rapport à l'allure d'un bon service de garde en milieu familial et aux activités qui s'y déroulent.
- Le chapitre 4 analyse la vision de qualité qui est reflétée dans les programmes de formation spécialisée en garde familiale et dans les programmes d'accréditation et d'agrément.
- Le chapitre 5 examine la vision qu'a de la qualité en garde familiale la société en général; cet examen s'appuie sur les documents officiels produits par les gouvernements et sur l'opinion des personnes responsables d'appliquer la réglementation en matière de services de garde en milieu familial.
- Le chapitre 6 présente une vision de la qualité en garde familiale, fondée sur de l'information recueillie auprès des différents groupes concernés.

Notes

1. Calculs effectués par Paul Roberts du Conseil canadien du développement social à partir de données tirées de l'Enquête nationale longitudinale sur les enfants et les jeunes (1995).
2. Pour une synthèse des résultats communs à ces trois tranches de recherches, cf. Doherty (2000), pages 21-28.
3. En 1999 (année des dernières statistiques), au Canada, on comptait 597 970 places en garderie destinées aux enfants de zéro à 12 ans (IMHIC, 1996, tableau 3) et environ 3 324 000 enfants appartiennent à ce groupe d'âge et dont les mères étaient actives sur le marché du travail (Childcare Resource and Research Unit, 2003, page 126).
4. Shankoff et Phillips (2001), p. 313. Cf. aussi Pelton-Felberg et al. (2001).
5. Kyle (2000), page 8.
6. Doherty et al. (2000), page 53.
7. Une vaste majorité des personnes qui fournissent des services de garde en milieu familial sont des femmes de sorte que nous utilisons le féminin pour parler des femmes et des hommes qui font ce travail.
8. Projet de recherche sur la formation en garde familiale (1999).
9. Phillips (1996), page 51.
10. Kyle (1999).
11. Lamer (1998).
12. Doherty et al. (2000); Fischer et Eisen (1991); Goelman, Shapiro et Pardo (1999); Kortes et Peissen (1993); Kortes et al. (1995); Kyle (1999); McConnell (1994); Modigliani (1994); Taylor, Dunster et Pollard (1990).
13. Munton, Neoney et Fowland (1990), page 10.
14. Edwards (1998); Kernesstad (1997); McConnell (1996).
15. Kyle (1999).
16. Au Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux régissent la garde en milieu familial de deux façons - soit qu'ils accordent un permis individuel à chaque RSNF ou qu'ils cédèrent explicitement ou implicitement à une agence de services de garde en milieu familial (au Québec, à un centre de la petite enfance) la responsabilité de surveiller la qualité des services de garde offerts par les responsables de garde qui leur sont affiliés.

Faits saillants

Caractéristiques des responsables d'un service de garde en milieu familial non réglementé

- 98 % des responsables de garde étaient des femmes.
- 47 % des responsables de garde avaient de 30 à 39 ans, la moyenne d'âge étant de 37 ans.
- 82 % étaient mariées ou vivaient avec un conjoint.
- 81 % avaient des enfants vivant avec elles à la maison.
- Leur raison principale d'offrir un service de garde en milieu familial était l'amour des enfants.

Éducation et expérience

- 86 % avaient une formation de niveau secondaire ou plus.
- Un tiers d'entre elles détenaient un diplôme d'études postsecondaires.
- Une responsable sur dix avait un diplôme en éducation de la petite enfance.
- Mise à part la formation en premiers soins et réanimation cardio-respiratoire, 39 % des répondantes avaient suivi une formation en rapport avec la garde d'enfants.
- Une telle formation était généralement reliée au développement de l'enfant, à l'intervention éducative et à la gestion du comportement de l'enfant et à l'alimentation.
- La principale raison de ne pas participer aux activités de formation était la difficulté de concilier l'horaire des cours aux besoins de garde de leurs propres enfants.
- 58 % avaient 5 ans ou plus d'expérience en garde à l'enfance; les personnes détenant un diplôme ou un certificat d'études collégiales étaient plus nombreuses à avoir moins de 3 ans d'expérience dans le domaine.

Les enfants

- Les responsables gardaient en moyenne 3,5 enfants, et 86 % gardaient sur une base régulière.
- Environ trois quarts des enfants gardés avaient 5 ans ou moins.
- 55 % des enfants étaient gardés 5 jours par semaine.
- En moyenne, les enfants de 5 ans ou moins se faisaient garder 35 heures par semaine; les enfants de 6 ans ou plus se faisaient garder moins d'heures, soit environ 15 heures par semaine.
- Environ 12 % des responsables de garde offraient des services de garde à un enfant ou à des enfants pour lesquels elles ont indiqué des besoins spéciaux.
- À l'échelle nationale, les responsables ont estimé que 5 % de tous les enfants qu'elles gardaient avaient des besoins spéciaux.

Diverses formules d'agrément

- Dans l'ensemble, les responsables de garde connaissaient la formule d'agrément (supervisée par une agence ou directement agréée) en vigueur dans leur province.
- Le désir d'autonomie face à leur travail constituait la raison principale des responsables de garde de travailler dans le secteur non régi; la possibilité d'accueillir un plus grand nombre d'enfants n'est par ressortie comme étant une raison importante de travailler dans le secteur non régi.

Faits saillants

Caractéristiques des responsables de garde

- 99 % des responsables de garde étaient des femmes.
- 46 % des responsables de garde avaient entre 30 et 39 ans, la moyenne d'âge étant de 38 ans.
- 89 % étaient mariées ou vivaient avec un conjoint.
- 87 % avaient des enfants à la maison.
- Leur raison principale d'offrir un service de garde en milieu familial était le désir de rester à la maison pour s'occuper de leurs propres enfants; et les raisons les plus fréquemment invoquées étaient : « se faire un revenu » et « le plaisir de travailler avec des enfants ».

Éducation et expérience

- 85 % avaient une formation de niveau secondaire ou plus.
- Un peu plus du tiers d'entre elles détenaient un diplôme d'études postsecondaires.
- 78 % avaient participé à au moins une activité de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois.
- Les responsables de garde qui participaient à des activités de perfectionnement professionnel avaient participé à une moyenne de 3,7 activités et avaient accordé une moyenne de 30 heures durant l'année courante à leur perfectionnement professionnel.
- Les responsables de garde reconnues par une agence participaient à plus d'activités de perfectionnement professionnel et accordaient un peu plus de temps à leur perfectionnement que les responsables directement régies par le gouvernement.
- La principale raison de ne pas participer aux activités de formation était la difficulté de concilier l'horaire des cours aux besoins de garde de ses propres enfants.
- 60 % avaient 5 ans ou plus d'expérience en garde à l'enfance; les personnes détenant un baccalauréat étaient plus nombreuses à avoir moins de 5 ans d'expérience dans le domaine.

Les enfants

- Les responsables gardaient en moyenne 4,9 enfants, et 88 % gardaient sur une base régulière.
- Parmi les enfants gardés, quatre enfants sur cinq avaient 5 ans ou moins.
- 58 % des enfants étaient gardés cinq jours par semaine.
- En moyenne, les enfants de 5 ans ou moins se font garder 36 heures par semaine; les enfants de 6 ans et plus, quant à eux, se font garder environ 18 heures par semaine.
- En moyenne, 3,3 enfants gardés régulièrement se font garder 4 heures ou plus par jour tandis qu'une moyenne de 0,7 enfants gardés régulièrement se font garder moins de 4 heures par jour.
- 17 % des responsables de garde ont dit qu'elles offraient des services de garde à des enfants qui, selon elles, avaient des besoins spéciaux.
- 5 % des enfants gardés étaient réputés avoir des besoins spéciaux.

Diverses formules d'agrément

- Les raisons principales pour une responsable de garde de se faire agréer étaient notamment d'avoir accès à des services et à du soutien, d'accroître son niveau de professionnalisme et de recruter plus aisément de nouvelles familles clientes.

CHAPITRE 6

Une vision de la qualité en matière de garde familiale

Un service de garde de qualité est un service de garde qui :

- *soutien et renforce le mieux-être et le développement physique, affectif, social et intellectuel d'un enfant*
- *appuie la famille dans son rôle d'éducation des enfants.*

— Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1991)

Introduction

Dans ce section, nous faisons la synthèse des points de vue sur la qualité en garde familiale des trois principaux groupes concernés, soit les parents utilisateurs,¹ les responsables de garde en milieu familial (RGMF)² et la société dans son ensemble, représentée par un groupe de personnes responsables de l'application de la réglementation de mode de garde.³ Sont aussi pris en compte les énoncés en matière de services de garde tirés de documents officiels publiés par les gouvernements et des programmes de formation, d'accréditation⁴ et d'agrément⁵ en matière de garde familiale.

Le niveau de qualité attribué à un service de garde dépend du point de vue de la personne qui porte le jugement – ses besoins, ses valeurs et ses croyances, son contexte socioculturel, et sa perception de la raison d'être, de la finalité du service. De sorte qu'il n'aurait pas été surprenant de constater une différence d'opinions entre les parents utilisateurs, les RGMF et les représentants de la société en général. Toutefois, en dépit de leurs perspectives différentes, les trois principaux groupes concernés ont tous convenu que soutenir et stimuler le développement des enfants constituaient deux des principaux objectifs des services de garde en milieu familial. Ils ont également convenu qu'un service de garde en milieu familial de bonne qualité était un milieu de garde :

- qui ressemblait à la maison et où on faisait les choses comme à la maison;
- où la santé et la sécurité physiques et affectives des enfants étaient protégées, où leur mieux-être était assuré, et où on s'efforçait de répondre aux différents besoins des enfants;
- où la responsable de garde était affectueuse envers les enfants, respectueuse à leur égard et attentive à leurs besoins;
- où la responsable de garde centrait toutes ses interventions sur les enfants; elle accordait à chacun des enfants des soins personnalisés et de l'attention individuelle;

- qui avait sa routine quotidienne mais où la responsable de garde faisait également preuve de flexibilité afin de répondre aux besoins immédiats des enfants ou pour profiter de moments magiques et imprévus, favorables aux apprentissages;
- où la responsable de garde organisait des activités stimulantes pour le développement des enfants;
- où la responsable de garde savait se servir du quotidien de la maison et des activités de son quartier pour transmettre des connaissances aux enfants;
- où les relations entre la responsable de garde et les parents reposaient sur une communication ouverte et franche et sur la collaboration mutuelle;
- où la responsable de garde avait des connaissances en matière de santé, de sécurité, d'alimentation et de développement de l'enfant.

Du point de vue des responsables de garde qui ont participé à notre étude, pour être en mesure d'offrir un service de garde en milieu familial de bonne qualité, une RGMF doit connaître ses limites personnelles et agir en conséquence. Selon les RGMF et la documentation provenant des programmes de formation, d'accréditation et d'agrément en garde familiale, pour assurer la qualité des services, il était important d'adopter de bonnes pratiques administratives et commerciales. En administrant sagement et efficacement son entreprise, une responsable de garde réduisait d'autant les sources potentielles de stress et pouvait accorder plus de temps et d'énergie aux enfants et à son projet éducatif qu'à « jouer au pompier ».

Le caractère unique de la garde en milieu familial

Beaucoup des caractéristiques propres à la qualité dans le contexte de la garde en milieu familial, présentées dans la section précédente, sont également décrites dans les études sur la qualité en garderie. Mais il n'en reste pas moins que la garde en milieu familial est un mode de garde unique en soi. Elle n'est pas simplement une version modifiée de la garderie. En fait, elle se démarque de la garderie à plusieurs égards :

- les services de garde sont offerts dans une résidence familiale;
- la même personne s'occupe de l'enfant durant toute la période de garde tandis qu'en garderie, habituellement, plusieurs personnes interviennent auprès de l'enfant, en fonction des horaires et des quarts de travail. Lorsque l'enfant fréquente le même service de garde en milieu familial sur plusieurs années, il est toujours auprès de la même responsable de garde tandis qu'en garderie, son éducatrice change au fur et à mesure qu'il passe du groupe poupons/bambins à celui des préscolaires puis à la garde en milieu scolaire;
- les enfants qui font partie du groupe sont habituellement d'âges différents contrairement à la garderie où les enfants sont habituellement répartis par groupes d'âge : poupons/bambins, préscolaire et scolaire. Dans une étude pancanadienne menée récemment, les chercheurs ont trouvé que plus du tiers des responsables de garde en milieu familial accueillaient des enfants dont l'âge variait de vingt-quatre mois à plus de six ans;⁶
- les parents pénètrent dans la résidence de la responsable de garde et parlent avec la même personne chaque fois qu'ils déposent et reprennent leur enfant. La relation entre la RGMF et les parents s'étend habituellement sur plusieurs années et les parents rencontrent souvent les

- membres de la famille de sa RGMF. Les liens qui se créent entre les RGMF et les parents ont donc tendance à être plus personnels, plus intenses et à durer plus longtemps que les liens qui se forment entre les parents et les éducatrices en garderie.
- la responsable de garde travaille et vit au même endroit. Elle travaille habituellement de façon autonome et, durant sa journée de garde, assume simultanément plusieurs rôles. En effet, les responsables de garde en milieu familial exploitent une petite entreprise de travail, dont elles sont propriétaires, et il arrive qu'elles prennent soin, en même temps, de leurs propres enfants. C'est dire qu'elles sont simultanément parent et responsable de la garde des enfants des autres. Elles ont également un rôle de soutien et d'information auprès des parents utilisateurs.

Ces caractéristiques distinctes signifient que :

- les expériences des enfants qui fréquentent un service de garde en milieu familial, de leur famille et des responsables de garde ne sont pas identiques aux expériences vécues en garderie;
- lorsqu'un service de garde en milieu familial et un service de garde en garderie sont tous deux de bonne qualité, il est normal qu'ils n'aient pas la même allure et que leur fonctionnement, à certains égards, soit très différent.

La réglementation et les politiques gouvernementales ne traduisent habituellement pas le caractère unique de la garde en milieu familial pas plus d'ailleurs que les instruments pour évaluer la qualité. Beaucoup de ces instruments ont d'abord été conçus pour les garderies et ont été à peine modifiés, si tant est, pour la garde en milieu familial.

Offrir des services de qualité dans le contexte unique de la garde en milieu familial

« Vous devez être comme un membre de la famille étendue des enfants en qui ils ont confiance. Votre foyer doit leur servir de deuxième maison, un endroit où ils se sentent bien et en sécurité. Et vous devez leur offrir un programme éducatif qui leur permettra de s'épanouir pleinement ».
— Responsable de garde de la Colombie-Britannique, extrait tiré de Doherty et al (2000), p.18

Quoiqu'il existe beaucoup de similitudes entre la vision de la qualité en garde familiale et la vision de la qualité en garderie, il s'en dégage deux différences manifestes :

1. l'allure du milieu de garde et la manière dont les choses s'y déroulent et
2. l'importance pour la responsable de garde de savoir utiliser les activités de tous les jours et les ressources de son quartier comme sources d'apprentissage.

Il existe également des différences au chapitre de la qualité qui sont le résultat des différences inhérentes aux deux modes de garde, notamment :

1. la présence d'un groupe d'enfants multiâge;
2. les relations entre les parents et les responsables de garde qui sont habituellement plus intenses et personnelles; et

3. la situation relative au travail des responsables de garde. Dans cette section, nous explorons dans quelle mesure la vision de la qualité et les caractéristiques propres à la garde en milieu familial influencent la qualité des services et des soins qui y sont offerts.

Le milieu de garde ressemble à la maison et on y fait les choses comme à la maison

Les enfants s'intègrent au milieu de vie de la famille de garde. La RGMF ne transforme pas sa maison pour en faire une petite garderie. — Association des services de garde en milieu familial du Manitoba (1994), p. 25

Que le service de garde en milieu familial soit offert à partir d'une résidence unifamiliale ou d'un appartement, qu'il soit situé au centre d'une grande ville ou dans une région rurale éloignée, sa caractéristique première est d'être offert à partir de la maison de la responsable de garde. C'est d'ailleurs pour cette raison que beaucoup de parents choisissent la garde en milieu familial. Un parent a expliqué son choix de la façon suivante : « Nous préférons le milieu familial parce que nous voulions assurer à notre enfant une certaine continuité au plan de son environnement physique ». Un autre parent a expliqué qu'elle « cherchait un milieu pour refléter le quotidien tel qu'il se vit dans une famille ». Les trois groupes concernés (parents utilisateurs, RGMF, et représentants de la société en général) ont tous dit privilégier un milieu de garde où les enfants avaient accès à plusieurs pièces de la maison plutôt qu'à un local qui leur était expressément réservé. Idéalement, la cuisine pouvait servir aux repas et aux activités plus salissantes comme les arts plastiques, le salon ou la salle de télé, à des activités comme les casse-tête, le jeu dramatique, la musique et le chant, et les chambres à coucher, aux siestes des enfants. Il était également important pour eux que les enfants aient accès à une grande cour extérieure clôturée et pourvue de jouets appropriés et de modules pour grimper et si cela n'était pas possible, les enfants devaient pouvoir fréquenter un parc à proximité du service de garde dont les équipements étaient sécuritaires.

Dans bien des cas, les enfants gardés sont en contact quotidiennement avec les enfants de la responsable de garde ou avec son conjoint. Les parents aiment bien cette situation parce qu'ils estiment que cela contribue à créer une ambiance familiale et que cela ajoute à la qualité des expériences que vivent leurs enfants. En réponse à une question sur l'aspect qui leur plaisait le plus du service de garde fréquenté par leur enfant, des parents ont répondu ainsi : « C'est un véritable environnement familial. Ses fils et son mari participent activement aux activités des enfants » et « Mon fils fait partie de la famille. Les enfants de notre responsable de garde sont plus âgés mais ils jouent souvent avec les enfants ». Quand les enfants sont en contact avec les membres de la famille de leur RGMF, par exemple, lorsque le conjoint de la RGMF fait participer les enfants aux travaux autour de la maison, l'éventail de leurs connaissances s'élargit.

Toutes nos interlocutrices se sont entendues pour dire qu'un service de garde en milieu familial de qualité était un milieu accueillant pour les enfants, pensé pour eux et adapté aux divers besoins des enfants. Chaque enfant doit avoir son coin à lui ou à elle où ranger ses vêtements et ses effets personnels. Il peut s'agir d'un crochet à vêtements, d'une boîte de rangement ou d'un

casier. Le milieu de garde doit être à l'image des enfants qui s'y font garder : leurs dessins sont bien en vue et affichés sur la porte du frigo; les photos de leur famille sont sur le habillard; et le matériel éducatif reflète une certaine diversité ethnoculturelle. Pour renforcer les capacités et l'autonomie des enfants, la salle de bains est munie d'un petit tabouret pour permettre aux enfants d'y aller seuls et de se laver les mains au lavabo; les tablettes pour ranger les jouets et le matériel sont installées à leur hauteur afin qu'ils puissent se servir facilement; et il y a des meubles à leur taille ou des chaises d'appoint. La salle de jeux est divisée en aires désignées pour que les enfants disposent de lieux, un peu à l'écart, où se retirer, se reposer ou jouer sans être dérangés par les plus jeunes, ou alors, ils ont accès à une pièce distincte. Et finalement, les responsables de garde, comme l'a souligné l'une d'entre elles, « [se servent] des activités quotidiennes comme occasions d'apprentissages; l'acquisition des connaissances n'est pas uniquement le résultat d'une programmation structurée ».

Se servir de la maison et du quartier comme ressources pour apprendre

« À mesure qu'ils le peuvent, les enfants participent à la routine de tous les jours : ils aident à préparer les repas, font des tâches simples comme mettre la table et ils jardinent avec les membres de la famille. La responsable de garde stimule les apprentissages durant ces activités en expliquant aux enfants les processus et les séquences ... en répondant à leurs questions et en parlant des expériences qu'ils sont en train de vivre ». — Projet d'élaboration des critères de qualité en services de garde en milieu familial (1995), p.14

Les services de garde en milieu familial sont habituellement offerts dans des maisons situées dans des quartiers qui foisonnent d'occasions d'apprentissage pour les enfants. Les trois groupes concernés (parents utilisateurs, RGMF, et représentants de la société en général) ont exprimé une vision comme quoi, dans un service de garde en milieu familial de qualité, la RGMF contribuait au développement des enfants :

1. en planifiant un programme d'activités structuré, par exemple, arts plastiques, heure de conte, etc.;
2. en encourageant et en stimulant l'émergence d'activités initiées par les enfants eux-mêmes, par exemple, jeux dramatiques, assemblage de modèles réduits, etc.;
3. en faisant participer les enfants aux tâches quotidiennes comme la préparation des repas; et
4. en se servant soiemment des ressources et des équipements communautaires.

Selon elles, un bon service de garde en milieu familial doit être pourvu de matériel et d'équipements favorisant le développement de la motricité globale des enfants, notamment des modules pour grimper, des ballons, des cordes à danser. On doit également y trouver des jouets à manipuler et des casse-tête, des jouets et des matériaux de construction, du matériel et des fournitures d'arts plastiques, des accessoires d'art dramatique, des jeux de table et d'autres types de jeux, des livres et diverses accessoires – marionnettes, instruments de musique, cassettes ou disques CD – pour raconter des histoires, etc. La RGMF doit savoir profiter des moments où elle trie et range la lessive pour parler des couleurs, des formes et des textures et pour initier à l'appariement des objets. Lors de la préparation des repas, les enfants d'âge préscolaire peuvent mesurer les ingrédients, les mélanger et observer les transformations qui en résultent. En travaillant au jardin, les enfants sont exposés aux coccinelles et à tous ces autres phénomènes

intéressants qui sont autant d'occasions de poser des questions et d'expliquer comment les choses poussent. La responsable de garde voit à approfondir les connaissances des enfants au cours de ces activités de routine en expliquant les processus et les séquences, en posant des questions et en répondant à celles des enfants et finalement en échangeant avec les enfants à propos des expériences qu'ils sont en train de vivre. Et la RGMF sait faire preuve de souplesse. Elle accepte de modifier son horaire ou sa programmation pour profiter de l'intérêt soudain d'un enfant pour un sujet donné ou d'une occasion d'apprentissage imprévue comme, par exemple, la présence d'ouvriers venus réparer un nid-de-poule dans sa rue.

Les RGMF, à l'instar des parents, ont décrit comment elles pouvaient miser sur les ressources du quartier pour élargir le champ d'expériences des enfants et pour accroître leur compréhension de l'univers qui les entoure. Un parent a parlé de ces fois où la responsable de garde de son enfant se rendait avec son groupe d'enfants à l'épicerie faire des emplettes: *« Ça leur prend au moins une heure pour faire le tour des différentes sections; ils parlent de tous les produits, les hument, leur touchent. En fait, ils explorent le monde. C'est absolument merveilleux ... ce qu'ils sont chanceux nos enfants! »*. Des responsables de garde ont parlé des promenades qu'elles faisaient avec les enfants et comment elles en profitaient pour encourager les enfants à observer et parler des oiseaux et des autres animaux aperçus ou imaginés ou pour s'amuser à faire le compte des maisons dont les portes, par exemple, étaient d'une certaine couleur. Parmi les autres activités reliées à la vie de quartier, elles ont mentionné notamment l'heure du conte de la bibliothèque municipale et les groupes de jeux, la visite du bureau de poste pour apprendre la façon dont les lettres voyagent et la visite d'une institution financière pour se faire expliquer les services qu'on y trouve. Une RGMF a raconté qu'elle allait, à chaque semaine, avec les enfants, dans un foyer pour personnes âgées de façon à ce que les enfants dont les grands-parents ne vivaient pas près d'eux puissent établir une relation avec un grand-parent d'adoption; elle estimait que cela leur permettait à tous d'acquérir une meilleure compréhension des personnes âgées. Une autre responsable de garde a raconté qu'elle prenait régulièrement l'autobus avec les enfants étant donné que beaucoup de parents n'utilisaient que leur voiture; c'était sa façon à elle de faire découvrir aux enfants les transports en commun et d'en apprivoiser l'usage.

Miser sur les groupes d'enfants multiâges pour transmettre des connaissances

Les parents aiment le fait qu'en garde familiale, le groupe d'enfants soit multiâge. Un parent a fait la remarque suivante : *« J'aime le mélange d'âges; c'est bon pour les enfants d'apprendre à s'entendre avec des enfants plus âgés et plus jeunes; c'est ce que notre responsable de garde leur a enseigné »*. Dans un groupe multiâge, les enfants d'une même famille peuvent se faire garder ensemble et par une même personne – ce que les parents aiment bien. De plus, cela donne l'occasion à tous les enfants de vivre une expérience comparable à celle d'avoir un frère ou une sœur plus âgés ou plus jeunes.

La qualité du service de garde, dans l'esprit des trois groupes concernés, signifie que la responsable de garde mise sciemment sur la présence d'enfants d'âges variés pour stimuler des apprentissages. Elle aide les enfants plus âgés à comprendre que les plus jeunes sont moins

habiles qu'eux et elle leur propose les expressions et les comportements respectueux à adopter en leur présence. Elle invite les enfants plus jeunes, pour les aider à apprendre, à observer et à imiter les enfants plus âgés. Elle stimule le sens des responsabilités des plus jeunes en les faisant participer à la préparation de la collation des grands qui vont rentrer de l'école et celui des grands, en leur demandant de lire une histoire à un petit ou de l'aider à se préparer pour aller dehors.

Il faut dire que la présence de groupes multiâges soulève un certain nombre de problèmes en garde familiale même si cela comporte des avantages certains. Pour assurer la qualité de son programme, la responsable de garde doit en être consciente des avantages comme des inconvénients. Certains programmes de formation proposent aux RGMF une variété d'approches pour animer des groupes d'enfants multiâges. Par exemple, en plus de prévoir des aires communes à tout le groupe, la RGMF peut destiner certains coins à un groupe d'âge en particulier; elle délimitera alors l'espace en plaçant des étagères ou en installant des barrières d'enfants. De cette façon, les très jeunes enfants pourront s'amuser en toute sécurité sur le plancher et les enfants plus âgés, s'adonner à leur passe-temps favori ou lire, sans se faire déranger par les trottineurs. En leur fournissant un assortiment de peintures, de pinceaux, de crayons et de papier, la RGMF permettra à tous les enfants de s'adonner, au même moment, à une activité d'arts plastiques, mais de manière différente et en fonction de leur propre stade de développement. Et de surcroît, les petits auront la chance d'apprendre des grands en les observant. Pendant que les enfants plus âgés aident à la préparation de la collation, pour tenir un bambin occupé et l'amuser, la RGMF pourra lui fournir un jouet à manipuler.

Les relations entre responsables de garde et parents sont professionnelles et sensibles aux besoins des parents

« La responsable de garde est notre principale source de soutien. En tant que nouveaux parents, nous cherchions une personne qui avait l'expérience d'une mère, qui pourrait nous donner de bons conseils pratiques et qui pourrait nous soutenir dans notre nouveau rôle de parent ». — Un parent ontarien

Des chercheurs⁷ ont démontré dans des études antérieures que la relation entre les éducatrices et les parents avait tendance à durer plus longtemps et à être plus personnelle et intense en garde familiale qu'en garderie. Ce n'est pas étonnant. Le parent pénètre chez la responsable de garde; il la voit tous les jours lorsqu'il dépose et reprend son enfant. Il n'est pas rare qu'un enfant entre au service de garde en milieu familial alors qu'il est encore nourrisson ou bambin et qu'il y reste plusieurs années, toujours sous les soins de la même RGMF. Au cours de ces années, le parent et les autres membres de sa famille ont l'occasion de connaître les membres de la famille de la responsable de garde; de véritables amitiés peuvent surgir.

Quels sont les effets sur la qualité du service de garde de cette relation personnelle et intense entre les RGMF et les parents? Parce qu'elle prodigue à l'enfant des soins pendant plusieurs années, une responsable de garde peut en venir à se sentir un peu comme sa deuxième mère. Il n'en reste pas moins qu'elle n'est pas la mère de cet enfant. Comme l'a souligné une RGMF, « elle a la garde de l'enfant du parent ». De sorte que la responsable de garde doit renforcer les valeurs et les décisions

parentales auprès de l'enfant et être consciente des limites de son pouvoir de décision face à l'enfant. Les trois groupes concernés ont dit que la qualité d'un service de garde en milieu familial était fondée sur la collaboration entre la RGMF et le parent et sur une franche communication.

Les bases de cette collaboration sont jetées dès le début de la relation lorsque la responsable de garde prend grand soin de comprendre et de respecter les attentes des parents à l'égard de leurs enfants et leurs principes d'éducation et lorsqu'elle prend le temps de leur expliquer sa propre philosophie en matière d'éducation, les politiques et les pratiques en vigueur dans son service de garde et les services qu'elle entend leur fournir. Dans un service de garde en milieu familial de qualité, pour aider à clarifier les attentes des deux parties, la responsable de garde réfléchit longuement à ses principes en matière d'éducation et à l'approche éducative qu'elle privilégie; elle prend le temps de mettre par écrit ses politiques administratives et elle adopte des pratiques qui correspondent à sa vision des choses. Pour favoriser une bonne communication, la RGMF se sert d'un contrat écrit, qu'elle révisé régulièrement. Ce contrat décrit les services qu'elle s'engage à fournir, les politiques et les règles administratives qui sont en vigueur dans son service de garde comme, par exemple, le mode de paiement des frais de garde. Les parents de même que les responsables de garde en milieu familial ont affirmé que la RGMF devait parler régulièrement avec le parent. Elle ne devait pas se limiter à raconter ce qui s'était passé durant la journée, mais devait également parler de la prochaine phase de développement de l'enfant et de ses besoins changeants, des nouveaux besoins de garde de la famille et elle devait déterminer avec les parents les attentes qu'ils avaient tous à l'égard de l'enfant.

Il arrive parfois qu'une relation professionnelle se transforme en amitié ou presque. Dans de telles circonstances, il arrive parfois que les parents comptent sur la RGMF pour des conseils sur des aspects personnels de leur vie. Celle-ci peut en venir à se sentir obligée d'étendre ses heures de garde au point de gruger sur le temps et l'énergie qu'elle devrait accorder à son service de garde, à sa propre famille ou s'accorder à elle-même. Pour conserver ses capacités à offrir un service de garde de qualité, la RGMF doit se fixer des limites en rapport à ses relations avec les parents et aux responsabilités qu'elle assume en leur nom; elle doit prendre le temps de satisfaire à ses propres besoins. Dans un service de garde en milieu familial de bonne qualité, la RGMF est capable d'établir la frontière entre le volet « aidant » de son travail auprès des enfants et de leurs familles et le besoin de recul pour se mettre à l'abri d'excès possibles et pour se prémunir contre l'épuisement professionnel. Elle doit donc préciser ses heures d'ouverture, prévoir des mesures en cas de retard et savoir les appliquer. Elle doit être au courant des ressources offertes dans son milieu et pouvoir y diriger, le cas échéant, les parents plutôt que se laisser entraîner à donner des conseils sur des sujets d'ordre personnel ou médical.

La responsable de garde réussit à concilier les différents aspects de sa situation de travail

Les responsables de garde en milieu familial vivent et travaillent au même endroit. Elles travaillent habituellement de façon autonome et, durant la journée de garde, elles doivent remplir simultanément multiples rôles. Leurs capacités à offrir des services de garde de qualité dépendront de leurs capacités à concilier avec succès les différents aspects de leur situation de travail.

Vivre et travailler dans un même lieu

Se fixer des balises entourant son travail, voilà un des principaux défis auxquels sont confrontées toutes les personnes qui travaillent à domicile et ce, sans égard au type de travail. Contrairement à ceux et à celles qui travaillent au bureau ou à la garderie, il n'existe pas, pour les personnes qui travaillent à la maison, de transition physique entre leur milieu de travail et leur milieu familial. Et elles ne bénéficient pas non plus de la transition mentale que fournit l'aller-retour du bureau à la maison. Par conséquent, les responsables de garde en milieu familial doivent se fixer des limites quant à leur travail à la maison – et les respecter – si elles veulent faire autre chose que travailler et si elles veulent se ressourcer. Or, cela est essentiel pour conserver leur enthousiasme professionnel et pour maintenir le niveau de qualité des services qu'elles offrent. Comme l'a souligné une de nos interlocutrices (une RGMF) : « *Offrir des services de garde de bonne qualité est une question d'équilibre – tu dois apprendre à concilier les besoins de différents enfants et de leurs familles avec les tiens et ceux de ta propre famille* ». Une RGMF qui exploite un service de garde en milieu familial de bonne qualité a appris à dire « non » aux heures d'ouverture interminables. Elle s'accorde des moments de répit à tous les jours de façon à réduire les risques d'épuisement professionnel. Elle se réserve également du temps, à chaque semaine, pour s'adonner à un passe-temps favori, pour faire de l'exercice ou pour tout simplement se détendre.

Rares sont les professions qui impliquent autant la participation des autres membres de la famille du travailleur ou de la travailleuse. Les enfants de la RGMF sont souvent en contact, sur une base quotidienne, avec les enfants gardés et on s'attend d'eux qu'ils partagent avec les autres, non seulement leurs effets personnels, mais aussi leur mère. Ainsi, l'entreprise de garde de leur mère s'introduit dans leur vie de manière bien réelle et intense. Les autres adultes vivant dans la maison sont également directement touchés par la présence des enfants gardés, celle de leurs familles et par les attentes de tout ce monde. De sorte qu'en garde familiale, il faut établir des frontières pour préserver la vie privée des membres de la famille de garde et faire en sorte de répondre également à leurs besoins.

Les programmes de formation insistent sur l'importance, avant l'ouverture de son service de garde, d'examiner avec son conjoint et ses enfants dans quelle mesure l'entreprise de garde est susceptible de changer leur vie. Et il faut en reparler régulièrement, une fois l'entreprise lancée, étant donné que la situation personnelle ou les sentiments des personnes peuvent changer en cours de route. Le manque de collaboration d'un membre de la famille d'une RGMF peut être un facteur de stress majeur et risque d'avoir des effets négatifs sur ses interactions avec les enfants gardés. Une responsable de garde sensible aux besoins des membres de sa famille en matière d'espace privé, de temps et d'objets personnels saura mettre en œuvre des stratégies pour satisfaire à leurs besoins. Notamment, les membres de sa famille auront leur mot à dire quant aux pièces occupées par les enfants gardés et aux heures d'ouverture du service. La RGMF pourra même interdire aux enfants gardés l'accès à la chambre de son adolescent ou de son adolescente.

Des responsables de garde en milieu familial participant à d'autres études sur le sujet ont également insisté sur l'importance d'établir une frontière entre leur entreprise de garde et certains aspects de leur vie privée.⁹

Travailler seule

La plupart des RGMF travaillent seules.⁹ Même si les membres de leur famille manifestent de l'empathie, bien souvent, ils ne comprennent pas les problèmes auxquels se bute la RGMF ou l'insécurité provoquée par une situation nouvelle. Nos informatrices (RGMF) ont insisté sur l'importance pour une responsable de garde d'être en lien et de discuter, sur une base régulière, avec d'autres RGMF. Parler de ses préoccupations avec une autre RGMF et échanger des idées sont autant de façon de réduire son stress et, potentiellement, d'améliorer la qualité de ses services. Il n'est pas étonnant de constater que, du point de vue des RGMF, une bonne responsable de garde est à l'affût et profite de toutes les occasions qui lui sont fournies d'échanger avec d'autres RGMF. Une étude récente menée à l'échelle du Canada est arrivée au même constat. Les chercheurs ont trouvé que les responsables de garde qui participaient régulièrement à des réseaux de RGMF obtenaient de meilleurs scores que les autres sur un instrument mesurant la qualité de leurs interactions avec les enfants (sensibilité et écoute). Leurs résultats étaient également supérieurs sur une échelle évaluant dans quelle mesure leur milieu de garde et leur projet éducatif protégeaient la santé et la sécurité des enfants et fournissaient aux enfants des expériences stimulantes pour leur développement.¹⁰

Les multiples rôles d'une responsable de garde en milieu familial

Au cours de sa journée de travail, il arrive qu'une responsable de garde s'occupe de ses propres enfants tout en prenant soin, contre rémunération, de ceux des autres. Elle offre aussi du soutien aux familles des enfants gardés et leur donne de l'information. Elle doit constamment jongler avec ses divers rôles et les responsabilités inhérentes à sa tâche tout en gérant les conflits de rôles potentiels entraînés par la présence de ses propres enfants dans son service de garde en milieu familial).

En gérant efficacement son entreprise, la RGMF aura de meilleures chances d'offrir des services de garde de qualité parce que les sources possibles de stress seront diminuées d'autant. Elle aura plus de temps pour planifier et préparer ses activités et elle aura le temps d'échanger avec les parents. Dans un service de garde en milieu familial bien géré, les livres de comptes, les dossiers et tous les documents pertinents, notamment les reçus pour les frais de garde, les factures reliées aux dépenses d'affaires, sont conservés de façon à ce que la RGMF puisse les trouver sur demande. Les politiques internes du service de garde sont mises par écrit. Chaque famille a un contrat et il existe tout un assortiment de formulaires de consentement (administration des médicaments, etc.). Les dossiers des enfants contiennent des données cruciales telles les noms et les numéros de téléphone des personnes à contacter en cas d'urgence, de l'information sur la santé des enfants – leurs allergies par exemple – et des notes sur les progrès réalisés par les enfants. Comme nous l'avons vu précédemment, dans un bon service de garde en milieu familial, la RGMF sait comment fixer ses limites en rapport aux responsabilités qu'elle a envers les parents et elle sait se garder du temps pour elle-même et pour sa famille. Dans le cas où ses propres enfants font partie du groupe d'enfants gardés, la RGMF sait que le fait de partager leur mère, leur maison et leurs effets personnels avec d'autres enfants peut irriter ses enfants. Elle sait aussi que les enfants gardés peuvent avoir l'impression que ses propres enfants bénéficient d'attentions spéciales. Elle prend garde de s'assurer que ses propres enfants et les enfants gardés

ont tous droit au même respect, à la même considération et aux mêmes soins. Dans la mesure où cela est compatible avec leur stade de développement, elle discute avec ses propres enfants des sentiments qu'ils sont susceptibles d'éprouver à l'égard des enfants gardés.

Facteurs qui contribuent à la qualité des services de garde en milieu familial

Une importante étude pancanadienne, réalisée dans plusieurs provinces et un territoire,¹¹ a permis de dégager un certain nombre de facteurs qui prédisent ou qui sont associés à un service de garde en milieu familial de qualité, à savoir un service de garde qui soutient et stimule le développement des enfants et assure leur mieux-être. Les voici :

- la responsable de garde en milieu familial fait partie d'une association de RGMF structurée et est régulièrement en lien avec d'autres RGMF;
- la responsable de garde a suivi un cours spécialisé en garde familiale;
- la responsable de garde participe à des activités de perfectionnement professionnel, notamment suit des cours, des ateliers et assiste à des colloques sur les services de garde à l'enfance;
- le revenu annuel brut provenant de la garde d'enfants de la RGMF se situe dans la partie la plus élevée de la fourchette de revenu pour ce secteur d'emploi;
- les tarifs demandés par la RGMF se situent dans la partie la plus élevée de la fourchette des tarifs pour ce type de service; la responsable de garde est compensée financièrement pour les journées où les enfants sont absents et pour son temps supplémentaire et elle a droit à des jours de congé payés.

Ces facteurs démontrent l'importance d'assurer aux organismes qui soutiennent et offrent des services aux RGMF –notamment les réseaux de RGMF, les programmes de ressources en matière de services de garde et les agences de services de garde en milieu familial (ou centres de la petite enfance québécois) –les ressources financières suffisantes pour leur permettre de développer et de maintenir des services et du soutien destinés aux RGMF comme, par exemple, de la formation en garde familiale et des activités de perfectionnement professionnel offertes à prix abordable. Offrir des services éducatifs et de garde à l'enfance de bonne qualité à des enfants qui ne sont pas apparentés les uns aux autres exige des habiletés et des connaissances spécifiques. Par exemple, on doit avoir une connaissance du développement des enfants et la capacité de transformer ce savoir théorique en pratique. Une formation spécialisée en garde familiale permet justement d'acquérir ce type de savoir et d'habiletés. Les personnes y sont également initiées aux bonnes pratiques commerciales et aux stratégies pour composer avec les difficultés de vivre et de travailler dans un même lieu et d'assumer simultanément plusieurs rôles.

Le niveau de la rémunération et les conditions de travail en garde familiale sont d'importantes variables pour prédire la qualité des services, comme c'est le cas, d'ailleurs, en garderie.¹² En garderie, on a trouvé un lien positif entre salaires élevés, bonnes conditions de travail, taux de

satisfaction élevée à l'égard de son travail, interactions éducatrices-enfants positives et mise en œuvre d'un programme d'activités stimulant pour le développement des enfants.¹³ En garde familiale aussi, lorsque les RGMF sont bien rémunérées et bénéficient de bons avantages sociaux, la qualité des services et des soins offerts est plus élevée. Les RGMF se sentent plus valorisées et éprouvent une plus grande satisfaction en rapport à leur travail. Un sondage canadien, effectué en 1999, a déterminé que le revenu annuel moyen des RGMF, avant impôt, était de 15 000 \$.¹⁴ Les chercheurs ont fait la recommandation suivante : « *Dès maintenant, toutes les provinces et tous les territoires doivent mettre en œuvre un programme de bonification de revenu à l'intention des éducatrices en milieu familial régies ... ainsi que des subventions annuelles de fonctionnement* ».¹⁵

Dans l'étude pancanadienne, mentionnée au début de cette section, les auteurs n'ont pas trouvé d'association significative entre la qualité supérieure du service de garde en milieu familial et un ratio enfant/éducatrice en milieu familial plus bas (moins d'enfants par RGMF) comme ce fut le cas de quelques études réalisées aux États-Unis.¹⁶ Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille nier l'importance de restreindre le nombre d'enfants par RGMF. Les différences de résultats entre la recherche canadienne et les recherches étatsuniciennes sont peut-être le résultat du peu de variation dans les ratios en vigueur au Canada à comparer aux écarts de ratios parfois très grands rapportés par les chercheurs étatsuniens. Pour que les services de garde offerts soient adaptés aux besoins des enfants et personnalisés et pour qu'ils protègent la santé affective et physique des enfants et stimulent leur développement, il est essentiel de limiter le nombre d'enfants par RGMF en fonction du stade de développement des enfants. Par ailleurs, limiter le nombre d'enfants par RGMF contribue aussi à son mieux-être et à celui de sa famille de sorte qu'elle sera plus encline à vouloir continuer à offrir des services de garde en milieu familial.

Notes

1. Les données provenant des parents et auteurs ont été recueillies au moyen de trois groupes de discussion, tenus respectivement à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario et réunissant en tout 50 personnes et de 21 entretiens téléphoniques individuels avec des parents de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Québec et de la Saskatchewan.
2. Les données provenant des RGMF ont été recueillies au moyen de douze groupes de discussion tenus dans diverses parties du pays et réunissant au total 60 participantes, de deux entretiens téléphoniques individuels et de trois entretiens rédigés par des RGMF et portant sur divers aspects de la qualité en garde familiale (Edwards, 1989; Kennedy, 1997; McDermid, 1996) et d'un échantillon de 50 RGMF ayant participé à une étude réalisée entièrement en Ontario (Kyle, 1998).
3. Au Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux régissent la garde en milieu familial de deux façons – soit qu'ils accordent un permis individuel à chaque RGMF ou qu'ils délèguent explicitement ou implicitement à une agence de services de garde en milieu familial (au Québec, à un centre de la petite enfance) la responsabilité de surveiller la qualité des services de garde offerts par les responsables de garde qui leur sont affiliés. Les données ont été recueillies au Québec au moyen d'un groupe de discussions réunissant 28 coordonnatrices responsables du volet familial dans un CPE; en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan, au moyen d'entretiens téléphoniques individuels avec des fonctionnaires responsables de la délivrance des permis; et en Alberta, Nouvelle-Écosse et en Ontario, au moyen d'entretiens téléphoniques individuels réalisés avec des employés d'agences responsables des visites à domicile (une chaque en Alberta et en Nouvelle-Écosse et trois en Ontario).
4. L'expression accréditation (Credentialing en anglais) décrit le processus d'évaluation pour déterminer dans quelle mesure une personne possède les connaissances et les compétences adéquates pour s'acquies de fonctions spécifiques. Le processus s'appuie sur une description écrite des connaissances et habiletés requises par l'organisme responsable de l'accréditation.
5. L'agrément (Accreditation en anglais) est le processus par lequel un organisme reconnu et accepté par le milieu concerné adopte des normes professionnelles qui vont au-delà de la réglementation gouvernementale. Un service de garde en milieu familial pour répondre à l'éthique personnelle, s'être évalué en fonction de ces normes, s'être conformé aux exigences ou les dépasser, il se voit alors offrir une attestation de reconnaissance de la part de la
6. Behrman et al. (2000), p. 30.
7. Hughes (1985); Nelson (1997); Pence et Gostman (1987).



Des faits

- ✓ Sept mères sur dix avec des enfants de moins de 6 ans sont actives sur le marché du travail. (*Portrait des familles au Canada II*, Institut Veiller de la Famille, 2000, p. 86)
- ✓ Près de neuf mères sur dix recommencent à travailler au cours de l'année suivant la naissance de leur enfant.
(Statistique Canada, *Le Quotidien*, 1^{er} septembre 1999)
- ✓ En 1996, 10,5% des familles biparentales étaient pauvres. Enlevez le revenu de la conjointe et 21,4 % des familles biparentales vivraient sous le seuil de la pauvreté. (Statistique Canada, tiré de *Profil de la pauvreté 1996*, Conseil national du Bien-être social, 1998, p. 87)

Qualité des services de garde au Canada (1998 -1999)

Deux études du projet de recherche *Oui, ça me touche!* se sont intéressées à la qualité des services de garde en garderie et en milieu familial dans six provinces et un territoire au Canada. Elles ont trouvé que:

- ✓ les services de garde au Canada étaient des milieux où la santé et la sécurité des enfants étaient assurées et dans lesquels travaillaient des adultes chaleureuses, attentives et sensibles;
- ✓ mais qu'environ le tiers seulement des garderies et le tiers seulement des services de garde en milieu familial offraient des activités qui soutiennent et stimulent le développement des habiletés sociales des enfants, leur langage et leur capacité à raisonner.

Les rapports des études de *Oui, ça me touche!*, sont affichées sur le site Web de l'université de Guelph d'où vous pouvez les télécharger : www.uoguelph.ca/cfw.

Feuille d'information

Quel est le potentiel des services de garde?

- ✓ Une recherche canadienne a suivi un groupe d'enfants, qui avaient fréquenté un service de garde en milieu familial au cours de leur petite enfance, jusqu'à l'âge de 17 ou 18 ans. Ceux qui avaient fréquenté un milieu de garde de qualité supérieure, tel qu'évalué sur une échelle d'évaluation courante, ont obtenu, à l'âge de 12 ou 13 ans puis à l'âge de 17 ou 18 ans, des scores plus élevés sur des tests mesurant leur rendement scolaire et leur capacité intellectuelle générale. (« Le Victoria Day Care Research Project, Tour d'horizon de l'étude longitudinale sur les services de garde et développement humain au Canada - *Canadian Journal of Research in Early Childhood Education*, 2000, vol. 8, pp. 49-50)
- ✓ Des résultats similaires à long terme ont été constatés chez des enfants qui avaient fréquenté une garderie de qualité supérieure avant leur entrée à l'école. (« Les enjeux en matière de services de garde à l'enfance au Canada : Que nous apprend la recherche? » *Échanges sur la recherche au Canada*, vol. 3)

Qu'est ce qui fait la différence?

- Le projet de recherche *Oui, ça me touche!* a trouvé que les principaux facteurs qui prédisaient des expériences et activités stimulantes pour le développement de l'enfant dans une garderie ou un service de garde en milieu familial étaient :
 - ✓ le fait que l'éducatrice en garderie détienne une formation en SÉGE de niveau postsecondaire et que la responsable de garde en milieu familial ait suivi une formation structurée, spécialisée en garde familiale;
 - ✓ le niveau de revenu des éducatrices (revenus élevés sont corrélés à qualité élevée)
 - ✓ le fait que la responsable de garde en milieu familial soit en lien régulièrement avec d'autres responsables de garde en milieu familial (réseautage); et le fait que l'éducatrice en garderie soit satisfaite de son milieu de travail et des relations avec ses collègues et superviseurs.

Fédération Canadienne des Services de Garde à l'Enfance

383, avenue Parkdale, bureau 201, Ottawa (Ontario) K1Y 4B4
Téléphone : 1 800 858-1412 ou (613) 729-5289 Télécopieur : (613) 729-3159
Courriel : cccf@cfce-efc.ca Site Web : www.cfc-efc.ca/cccf

Les règlements : une stratégie de promotion de la qualité dans les milieux de garde

par Gillian Doherty

Gillian Doherty est conseillère en services de garde à l'enfance et professeure associée au Department of Family Relations and Applied Nutrition à l'Université de Guelph.

Introduction

Les règlements provinciaux et territoriaux concernant les permis représentent le seul mécanisme permettant d'assurer la qualité des services de garde à l'enfance à l'échelle du Canada. Contrairement aux soins infirmiers, la garde d'enfants n'est pas reconnue du point de vue législatif et est donc privée de l'autorité juridique d'établir des normes et de les mesurer par l'intermédiaire d'un collège d'éducatrices ou d'un organisme semblable. La reconnaissance professionnelle existe au Manitoba,¹ et la Terre-Neuve et le Labrador ont instauré un système à la fin de 1999.² La reconnaissance volontaire par l'intermédiaire d'une association professionnelle n'est possible qu'en Alberta, en Nouvelle-Écosse et en Ontario.³ Contrairement aux États-Unis, le Canada ne possède pas de système national de reconnaissance volontaire, que ce soit pour les soins dans des garderies ou en milieu familial. Le mentorat bénévole, qui est courant aux États-Unis, en est encore au stade de projet pilote au Canada.⁴

Toutes les autorités législatives ont des exigences quant au milieu physique, à la protection de la santé et de la sécurité des enfants, ainsi qu'au nombre maximum d'enfants pour chaque intervenante (ratio). La plupart régissent également la taille des groupes et appliquent certaines règles sur la formation des éducatrices de la petite enfance qui travaillent en garderie (voir annexes B et C). Le ratio, la taille des groupes et la formation des responsables de garde représentent ce qu'on a appelé le « triangle d'airain », qui garantit la qualité dans les services de garde.⁵ Leur importance dans l'établissement de conditions favorisant les comportements qui soutiennent et encouragent le bien-être et le développement des enfants est bien documentée.⁶ Dans les services de garde en milieu familial, le ratio et la taille des groupes sont d'habitude identiques, sauf dans les régions qui autorisent deux responsables de garde dans un service de garde à domicile.⁷ Dans ce dernier cas, le triangle d'airain se résume à l'équation taille du groupe (nombre maximum d'enfants), formation des éducatrices et prestation d'un appui à l'intervenante. Ici encore, l'importance de chacun de ces trois éléments en terme de qualité est bien documentée du point de vue de la recherche.⁸

Trois études sur les soins en garderie menées dans plusieurs provinces ou États (l'une canadienne et les deux autres américaines) ont révélé des niveaux de qualité plus élevés dans les endroits qui imposent des limites plus strictes sur le ratio et la taille des groupes ainsi que des exigences plus fermes en matière de formation des éducatrices.⁹ Ces constatations confirment que les règlements eux-mêmes sont tout aussi importants que le niveau de réglementation.

Le présent document traite de trois grandes questions associées à l'utilisation des règlements gouvernementaux pour l'assurance de la qualité :

1. De façon réaliste, dans quelle mesure faut-il attendre des règlements qu'ils veillent à la qualité?
2. Quels niveaux de réglementation faut-il souhaiter?
3. Dans quelle mesure les règlements canadiens actuels en matière de garde à l'enfance soutiennent-ils et favorisent-ils la qualité?

Limites de la réglementation comme mécanisme d'assurance de la qualité

Restrictions portant sur ce qui peut être observé ou vérifié facilement

Étant donné que les règlements s'inscrivent dans le cadre d'un texte de loi, ils représentent une prescription juridique qui a force de loi. Ainsi, ils constituent des outils puissants servant à établir des normes fondamentales touchant par exemple à la santé et à la sécurité dans un milieu. Or, l'efficacité des règlements dépend de la capacité d'en assurer l'application grâce à des pénalités en cas de non-respect. Cela signifie qu'il doit être possible de prouver le non-respect et de justifier ces preuves sur demande. Par conséquent, les règlements doivent se limiter à ce qui peut être observé ou vérifié facilement, notamment le ratio et les niveaux de formation des éducatrices de la petite enfance. De telles limites empêchent de surveiller le genre d'interaction entre l'enfant et l'intervenante au-delà de certains éléments de base, tels que l'interdiction d'infliger des châtimens corporels. Pourtant, l'interaction entre l'intervenante et l'enfant constitue sans doute l'aspect le plus important de la qualité, en prenant pour acquis que les questions de santé et de sécurité ne sont pas problématiques. C'est pourquoi l'incapacité de la réglementation de tenir compte de cette interaction représente un frein important l'empêchant de favoriser la qualité.

Limites concernant la capacité du gouvernement d'effectuer le suivi des règlements

Une deuxième limite a trait à la surveillance effectuée par le gouvernement. Quelle fréquence est-il réaliste d'appliquer? Que considérer comme étant convenable? Compte tenu des coûts, il est irréaliste d'espérer qu'un responsable de l'attribution de licences rendra visite à chaque service de garde sur

une base mensuelle. Cela serait même inopportun. Le fait d'attribuer une licence d'exploitation laisse croire que le titulaire ne fera pas de mal. Le moindre doute à ce sujet doit entraîner le refus de la licence au préalable. Une fois la licence accordée, le titulaire doit avoir la liberté d'exploiter son service en respectant les normes réglementées sans se soumettre à une supervision constante du gouvernement. Il s'agit là d'une question de nature très délicate dans le domaine de la garde en milieu familial, où les responsables œuvrent dans leur propre foyer et ont droit à une certaine intimité. Des inspections trop fréquentes pourraient être vues comme une forme de harcèlement. Ainsi, même si la réglementation permet d'établir des lignes directrices très claires, la mesure dans laquelle le respect de ces règlements peut être suivi par les fonctionnaires est limitée. En fin de compte, le degré de conformité aux règlements est largement tributaire de l'autorégulation.

Difficulté de suspendre ou de révoquer une licence

La suspension ou la révocation de la licence d'exploitation représente la pénalité ultime pour le non-respect des règlements. La loi accorde aux autorités ce droit de suspension ou de révocation des licences de garde d'enfants. Cependant, ces dispositions juridiques ne sont pas faciles à appliquer. La notion d'application régulière de la loi exige un mécanisme d'appel. Par conséquent, la plupart des provinces, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon disposent soit d'un comité ou d'un tribunal d'appel, soit d'un mécanisme servant à la création d'un tel organisme.¹⁰ Certains des informateurs clés de la présente étude ont noté que leurs fonctionnaires responsables de la réglementation professionnelle sont souvent réticents à mettre en marche le processus de suspension ou de révocation d'une licence. Il existe une nette incertitude en ce qui concerne les mesures à prendre et la façon de faire. Dans la plupart des provinces ou territoires, les responsables de la réglementation professionnelle ne possèdent aucune formation dans la façon de documenter les cas de non-respect. La nécessité d'une telle formation a semble-t-il été notée et fait l'objet d'une étude par les directeurs provinciaux de la garde à l'enfance.¹¹ Parmi les autres sources de préoccupation, mentionnons le temps nécessaire pour réunir et revérifier les preuves de non-respect en vue de monter un dossier qui peut être défendu en audition d'appel. La crainte de ne pas avoir l'appui du système est un autre problème. Les informateurs clés ont par exemple cité des situations qui ont atteint des proportions « politiques » lorsque des parents en colère en ont appelé de la décision d'un fonctionnaire et ont contacté les médias. Cela ne signifie pas que la décision ait été mauvaise. Les chercheurs ont fait ressortir l'écart entre la satisfaction exprimée par les parents quant à la qualité des services de garde offerts à leurs enfants et le niveau de qualité mesuré à l'aide d'outils d'observation normaux. Cette constatation a révélé un besoin de sensibilisation des parents par rapport aux indicateurs de qualité des services de garde, de sorte à ce que les parents sachent ce qu'ils doivent observer et exiger.¹²

En résumé, les recherches confirment l'importance de la réglementation et des niveaux imposés. Les règlements jettent les bases qui permettent la prestation de services de qualité. Par exemple, une limite raisonnable d'enfants pour chaque intervenante permet à l'adulte d'accorder une attention particulière à chaque petit. Toutefois, les règlements ont leurs limites à titre de mécanismes d'assurance de la qualité. Cela explique sans doute certaines constatations quant aux soins minimaux dans les garderies licenciées observés dans deux études menées dans plusieurs provinces.¹³ Les règlements ne suffisent pas à eux seuls. Ils doivent être soutenus par d'autres approches, en particulier portant sur l'aspect interactif de la qualité. De telles approches comprennent entre autres la formation des responsables de garde, l'éducation des parents, l'établissement et la diffusion de normes de pratiques, ainsi que le mentorat.

Syndicalisation et qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance

par Gillian Doherty et Barry Forer

Gillian Doherty, PhD, est consultante en services de garde à l'enfance et professeure adjointe au Department of Family Studies à la University of Guelph. Barry Forer, MA, est consultant en recherche qui a analysé les données de plusieurs études importantes pour les services de garde.

Résumé

Le but de cette étude

Pour réaliser cette étude, nous avons utilisé des données recueillies en 1998 et publiées dans *Oui, ça me touche! Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*¹ et dans *Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*². Nous avons entrepris ce travail dans le but d'examiner l'influence de la syndicalisation :

- sur les salaires des éducatrices, leurs conditions de travail, les sentiments qu'elles éprouvent à l'égard de la garderie où elles travaillent, et sur leurs sentiments à l'égard de la garde à l'enfance en tant que carrière.
- sur les caractéristiques d'une garderie, connues pour leur capacité à prédire le niveau de qualité des services ou associées à des niveaux de qualité supérieure, par exemple la proportion d'éducatrices détentrices d'une formation de deux années ou plus en Services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE).
- sur la qualité à proprement parler des services de garde.

Nous avons utilisé des données provenant exclusivement de garderies sans but lucratif qui ne relevaient pas de municipalités afin d'éviter la confusion entre l'influence de la syndicalisation et l'influence de la structure organisationnelle.

Principaux résultats

Nos principaux résultats sont les suivants :

1. *Les salaires et les avantages sociaux versés aux éducatrices sont substantiellement plus élevés dans les garderies syndiquées.* La recherche démontre que le versement de meilleurs salaires et avantages sociaux a pour effet de réduire le taux de roulement des employées et d'augmenter la probabilité que les services de garde soient de qualité supérieure. Dans les garderies syndiquées, les salaires sont plus élevés même lorsque l'on prend en compte d'autres facteurs connus pour leur influence sur le niveau des salaires, notamment le poste

occupé par l'individu ou ses années de formation en SÉGE. Une plus forte proportion de garderies syndiquées verse à leurs travailleuses des avantages sociaux qui leur procurent une certaine mesure de sécurité à long terme, notamment une assurance-invalidité, un régime d'assurance-maladie complémentaire et une assurance-vie. Elles sont plus nombreuses à offrir de meilleures conditions quotidiennes de travail, par exemple la rémunération du temps de préparation, une compensation pour des rencontres en dehors des heures régulières de travail, et une pièce réservée aux employées.

2. *Le taux de roulement des éducatrices est inférieur dans les garderies syndiquées et une plus forte proportion d'éducatrices syndiquées s'attendent à travailler dans la même garderie dans un an.* La continuité de la relation entre les enfants et l'éducatrice responsable du groupe est un facteur de qualité important en services de garde. Cela permet à l'adulte de connaître le stade de développement, les besoins et les intérêts de chaque enfant et de planifier et mettre en œuvre des activités appropriées.
3. *Il est plus facile pour les garderies syndiquées de recruter et de retenir leurs employées.* Les directrices des garderies syndiquées rapportent qu'elles ont beaucoup moins de difficulté que leurs homologues des garderies non syndiquées à trouver et retenir au service de la garderie des éducatrices permanentes qualifiées. Et une plus forte proportion d'éducatrices syndiquées affirment qu'elles s'attendent à être toujours actives dans le domaine dans trois ans.
4. *Une proportion significativement plus élevée de garderies syndiquées ont des comportements qui prédisent ou qui sont associés à des services de garde de qualité supérieure.* À comparer aux garderies non syndiquées, les garderies syndiquées emploient moins d'éducatrices non qualifiées et une plus forte proportion d'éducatrices détentrices d'un diplôme de deux ans ou plus en SÉGE. Elles versent de meilleurs salaires que leurs contreparties, sont plus susceptibles d'offrir de la formation en cours d'emploi, s'attendent à ce que leurs éducatrices s'occupent de groupes d'enfants légèrement moins nombreux et servent plus souvent de milieux de stages à des étudiantes en SÉGE.
5. *Les groupes de nourrissons/bambins et les groupes d'enfants d'âge préscolaire dans les garderies syndiquées obtiennent tous de meilleurs scores sur les mesures de qualité globale que leurs contreparties dans les garderies non syndiquées.* Quoique la taille des échantillons et les différences de scores soient petites, il n'en demeure pas moins que nos résultats au chapitre de la qualité s'inscrivent dans la norme, étant donné que les garderies syndiquées sont plus nombreuses à avoir des comportements et des caractéristiques susceptibles de renforcer la qualité des services de garde.

En résumé, nos résultats démontrent que la syndicalisation est bénéfique non seulement pour la main-d'œuvre dans le secteur, mais également pour les enfants qui fréquentent des garderies syndiquées, leurs parents et pour la société dans son ensemble.

Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille

Document de consultation
Version abrégée



Québec 

LE MILIEU DE TRAVAIL

Considérant que :

- l'intégration accélérée des femmes au marché du travail a mené à une présence quasi paritaire des femmes et des hommes dans la population active et que cette forte présence sur le marché du travail se confirme chez les mères de jeunes enfants et chez les mères de famille mono-parentale ;
- une rareté de la main-d'œuvre est appréhendée dans les prochaines années ;
- les exigences de l'économie et du marché du travail accroissent la concurrence entre les entreprises, lesquelles demandent à leur personnel une plus grande flexibilité ;
- les mesures de soutien, comme l'aménagement du temps de travail ou les absences sans salaire, sont utilisées surtout par les femmes et souvent pour des raisons économiques, leur revenu étant inférieur au revenu de leur conjoint ;
- les milieux de travail de petite et moyenne taille constituent la très grande majorité des employeurs et que ces milieux se caractérisent souvent par des ressources plus limitées ;
- les mesures de soutien instaurées dans les milieux de travail doivent être étroitement liées aux besoins spécifiques du personnel et aux contraintes de l'employeur ;

Certaines questions méritent d'être examinées :

- Comment encourager les milieux de travail à faire davantage pour soutenir leur personnel qui assume des obligations familiales ?
- Certaines entreprises doivent-elles être soutenues en priorité ? Lesquelles ? Celles qui ont moins de ressources, plus de contraintes ?
- Comment mieux concilier la flexibilité demandée par les travailleuses et les travailleurs et celle qu'exigent les employeurs ?
- Quelles mesures de conciliation travail-famille les milieux de travail devraient-ils instaurer en priorité pour répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs qui ont des obligations familiales ?
- Quel devrait être le rôle de l'État relativement à ces questions ?

Série Leadership! Coopérer pour l'avenir



Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

FEUILLE-RESSOURCES 5

L'importance du sentiment d'appartenance

« La collectivité stagne sans l'élan de chaque être. Cet élan s'étiolle sans la sympathie de la collectivité. » — William James [TRADUCTION]

Le saviez-vous?

Le fait, pour une intervenante, d'appartenir à un réseau de soutien officiel ou informel constitue un puissant facteur de prédiction d'un service de garde de grande qualité. Le sentiment d'appartenance qui en découle se traduit par un degré de satisfaction élevé par rapport au travail, par une plus grande sensibilité aux besoins des enfants et par la création d'environnements plus stimulants pour les enfants.

Toutefois, l'affiliation demeure une possibilité sous-utilisée. Voyez par vous-même :

- environ 33 pour cent des membres du personnel des garderies déclarent appartenir à un organisme de services de garde à l'enfance;
- environ 46 pour cent des responsables de services de garde en milieu familial œuvrant dans le secteur réglementé déclarent appartenir à une association de services de garde à l'enfance;
- environ 11 pour cent des responsables de services de garde en milieu familial qui œuvrent dans le secteur non réglementé déclarent appartenir à une association de services de garde à l'enfance;
- seulement 4 pour cent des intervenantes travaillant au domicile de l'enfant déclarent appartenir à une association de services de garde à l'enfance.

Pourquoi s'associer à un organisme?

Les chefs de file qui sont efficaces ont la responsabilité de faire part aux autres de leurs connaissances. Il est fort utile de savoir que le sentiment d'appartenance des intervenantes en soins et éducation de la petite enfance est fortement associé à un service de garde de grande qualité. Encouragez d'autres intervenantes à unir leurs efforts et à travailler en vue de l'atteinte de buts communs.

Les avantages de la solidarité

L'une des façons les plus simples d'unir ses efforts consiste à devenir membre d'un organisme de services de garde à l'enfance. Lorsque vous vous joignez à un organisme provincial ou territorial affilié à la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE), vous devenez automatiquement membre de la FCSGE.

Le fait d'appartenir à une association :

- réduit votre isolement en vous mettant en contact avec un réseau de collègues solidaires;
- accroît votre confiance, vos capacités et votre professionnalisme dans l'accomplissement de votre important travail auprès des enfants;
- renforce l'aspect qualité grâce au soutien que vous procurent l'accréditation, la certitude d'une prise de décision éthique et l'évaluation de votre programme;
- vous donne accès à des ressources éducatives, à des rapports de recherche et à des renseignements à jour sur les enjeux actuels en matière de services de garde à l'enfance;
- vous fournit des occasions de perfectionnement professionnel continu;
- vous permet d'exercer une influence sur l'avenir immédiat et à long terme des services de garde à l'enfance.

En vous entourant d'autres personnes qui partagent les mêmes buts que vous en matière de garde à l'enfance, vous avez davantage de pouvoir que si vous travailliez de façon isolée. La force réside dans le nombre.

« J'étais motivée et soutenue par la Fédération, dont j'étais membre, dans mon désir d'atteindre les buts de haut calibre que je poursuivais... » — Une membre de la FCSGE

Il y a tellement d'enjeux dans le domaine des services de garde à l'enfance que les possibilités sont innombrables d'assumer un rôle de chef de file – de produire un changement dans la vie d'un enfant, d'accroître la collaboration entre les intéressées, de créer une atmosphère de solidarité parmi les personnes qui partagent le même intérêt envers le domaine. Tout le monde peut jouer un rôle de chef de file, développer et peaufiner ses aptitudes, et semer de bons résultats sur son passage.

1. DeHert, G., Lero, D.S., Gréman, H., LaGrange, A., and Toupin, J. (2009) *Études Qui, ça me touche? Québec: Centre for Families Working Well-Rising*.



Tableau 5.10				
Réseautage avec d'autres responsables de garde en milieu familial, par province et territoire, 1999				
Province et territoire	Par l'entremise d'une organisation	Sur une base informelle	Réseau formel et informel	N'échange pas avec d'autres responsables de garde en milieu familial
Colombie-Britannique	73,3 %	77,8 %	51,1 %	0 %
Alberta	25,6	71,8	15,4	17,9
Saskatchewan	72,5	72,5	52,5	7,5
Ontario	33	71,8	25,6	20,5
Québec	47,6	78,6	35,7	9,5
Nouveau-Brunswick	7,7	38,5	Aucune	53,8
Yukon	30,8	84,6	30,8	15,4
Total	47,6	73,2	34,2	13,4

écarts-types relativement élevés en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick s'expliquent par une plus grande variation dans la fréquence des contacts entre responsables de garde en milieu familial dans ces provinces qu'ailleurs.

5.6b Appartenance à une organisation ou une association de services de garde à l'enfance

Être membre d'une organisation de services de garde procure l'occasion de rencontrer d'autres responsables de garde en milieu familial et témoigne d'un certain niveau d'engagement à l'égard de sa profession. Nous avons fourni aux responsables de garde une liste de cinq associations auxquelles elles pourraient appartenir et leur avons demandé de cocher celles dont elles étaient membres. Les répondantes disposaient d'un espace pour inscrire le nom d'une organisation ne figurant pas sur cette liste.

Quarante-et-un pour cent des responsables de garde ont indiqué n'appartenir à aucune organisation de services de garde. Comme on peut le constater à la lecture du tableau 5.12, les variations d'une province et d'un territoire à

Tableau 5.11		
Fréquence moyenne, par mois, de contacts et d'échanges avec d'autres responsables de garde en milieu familial, par province et territoire, 1999		
Province et territoire	Fréquence moyenne	Écart-type
Colombie-Britannique	5,1	5,5
Alberta	4,1	5,2
Saskatchewan	8,2	6,9
Ontario	6,3	6,2
Québec	4,2	4,9
Nouveau-Brunswick	3,0	8,2
Yukon	1,7	1,4
Total	5,2	6,0

l'autre étaient considérables. Toutes les responsables de garde en milieu familial provenant de la Colombie-Britannique ont fait part d'au moins une affiliation tandis que 84,6 % des responsables de garde en milieu familial de l'Alberta ont indiqué qu'elles ne faisaient partie d'aucune organisation ou association de services de garde. Lorsque les responsables de garde en milieu familial étaient membres d'une association, dans l'ensemble ils s'agissait d'un organisme communautaire local. Seulement 12,1 % faisaient partie de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) et à peine 2,2 % de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE).

Le gouvernement de la Colombie-Britannique subventionne un réseau de centres de ressources et d'information en matière de services de garde à l'enfance (CRISGE) dans toute la province. Des efforts particuliers ont été faits pour promouvoir ces services et encourager la participation des responsables de garde. Par exemple, les responsables de garde qui font partie des CRISGE ont droit à une subvention de 3 dollars par jour par place occupée, avec un maximum de deux places par enfant de moins de 3 ans. Les autres responsables de garde en milieu familial ne sont pas admissibles à cette subvention. Quatre-vingt-troize pour cent des responsables de garde en milieu familial de notre échantillon habitant en Colombie-Britannique ont indiqué être membres d'un CRISGE. Le gouvernement de l'Ontario subventionne 180 centres de ressources en matière de services de garde dans cette province; cependant, seulement 15,4 % des responsables de garde de l'Ontario qui ont participé à notre étude ont indiqué qu'elles étaient membres de ces centres.

Tableau 5.12

Appartenance à une organisation de services de garde à l'enfance, responsables de garde en milieu familial de l'étude 3, par province et territoire, 1999

Organisation	C.-B. %	Alb. %	Sask. %	Ont. %	Qué. %	N.-B. %	Yukon %	Total %
Réseau local ou association locale de responsables de garde en milieu familial	55,6	5,1	77,5	26,2	14,3	NIL	15,4	33,3
Centre de ressources et d'information en matière de services de garde	93,3	NIL	12,5	15,4	NIL	7,7	NIL	23,4
Organisation provinciale ou territoriale	35,6	5,1	45,0	5,1	19,0	7,7	46,2	22,9
Fédération canadienne des services de garde à l'enfance	24,4	NIL	22,5	2,6	NIL	7,7	46,2	12,1
Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance	NIL	NIL	5,0	NIL	4,8	NIL	7,7	2,2
Autre	2,2	5,1	12,5	10,3	11,9	15,4	7,7	8,7
Aucune	NIL	84,6	7,5	59,0	54,5	61,5	30,6	46,7

PROCÉDURE

La première partie de la reconnaissance porte sur les étapes premières et essentielles pour chaque éducatrice offrant un service.

Étape 1 : Volet administration délai : 60 jours

Nous vous demandons de nous faire parvenir une copie « papier » ou « électronique » des documents que vous utilisez à titre de :

- Organisation de service ou régie interne;
- Contrat de service utilisé;
- Listes des outils utilisés :
 - Formulaire d'autorisation de sortie;
 - Formulaire pour l'administration de médicaments;
 - Etc.

Étape 2 : Volet alimentation délai : 60 jours

Nous vous demandons de nous faire parvenir une copie de votre menu type. Nous demandons un exemple portant au minimum sur quatre semaines. La santé des enfants débute par une saine alimentation et ce sujet sera analysé avec rigueur.

Étape 3 : Volet programme éducatif délai : 90 jours

Une copie de votre programme éducatif précisant les valeurs de votre service, vos méthodes d'intervention auprès de l'enfant.

Quoique la Loi sur les services de gardes éducatifs du Québec ne s'applique pas à un service de garde privé en milieu familial, nous adhérons en tant qu'organisme aux grands principes du programme éducatif exigé dans le cadre légal. La reconnaissance de la qualité du milieu doit s'exprimer par un cadre éducatif.

Étape 4 : Volet formation délai : 60 jours

Nous vous demandons de nous faire parvenir votre curriculum vitae axé sur les compétences liées à votre service éducatif. Nous souhaitons également recevoir vos copies d'attestation de formation.

Vous aurez également un questionnaire à compléter afin de faire l'analyse de vos besoins afin de vous préparer à l'étape de la « Qualité continue ».

Étape 5 : Volet Aménagement délai : 90 jours

Nous souhaitons recevoir la description de votre milieu recevant votre service éducatif. Des photos des lieux et un plan de votre espace utilisé sont requis. Nous faire parvenir les copies de rapports de visite d'un ancien Bureau coordonnateur, d'un inspecteur de la ville, d'un service d'incendie ou de votre assureur. Tout document attestant d'une conformité de votre milieu est souhaitable.

Étape 6 : Volet Communication délai : 60 jours

Pour cette étape, nous souhaitons recevoir la liste de vos outils de communication occasionnels ou quotidiens ainsi qu'un exemple. Modèle de lettres, agenda de

communication, tableau d'affichage, etc. tout ce qui est pour vous un moyen d'informer votre clientèle et d'être en communication.

La deuxième partie de la reconnaissance s'inscrit plutôt dans une démarche continue.

Étape 7 : Volet qualité continue

La première étape de la qualité continue sera constitué d'un premier sondage fait auprès de votre clientèle, principal superviseur de votre service.

La deuxième étape sera une auto-évaluation de votre parcours et des pistes d'horizon pour l'amélioration de la qualité.

La troisième étape sera un échange au besoin avec un membre de l'équipe de reconnaissance ou un de nos formateurs.

Par la suite à chaque année du calendrier l'étape 6 sera reprise ce qui permettra à notre organisation de vous certifier pour l'année en cours.

