

## UN TRAVAIL EN QUETE DE CONDITIONS ÉQUITABLES

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

Avril 2002

Le présent document constitue le volet politique d'une recherche intitulée :  
Pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial  
(*Making Family Child Care Work*).

Ce projet de recherche a été financée par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Il a été réalisé conjointement par Josée Belleau (volet politique) et Rachel Cox (volet juridique).

Veillez prendre note qu'en mars 2003, Condition féminine Canada a indiqué son intention de ne publier que le volet juridique de l'étude tel que réalisé et rédigé par Rachel Cox. La Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance avait alors suggéré qu'elle pourrait éventuellement publier à son propre compte le volet politique de l'étude. En mars 2004, aucun des deux volets n'avait encore été publié. De plus, l'analyse présentée reflète un état de situation en date de l'automne 2001 et ne tient donc pas compte des changements qui ont eu lieu jusqu'à présent.

*Toute reproduction du document est interdite.*

*Toute citation ou référence doit être faite avec la permission de l'auteure.*

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	
LISTE DES ACRONYMES.....	
REMERCIEMENTS.....	
RÉSUMÉ .....	
SOMMAIRE.....	
INTRODUCTION.....	
VOLET POLITIQUE : UN TRAVAIL EN QUÊTE DE CONDITIONS ÉQUITABLES Josée Belleau .....	
Chapitre 1 : UN TRAVAIL ESSENTIEL AUX MARGES DU MARCHÉ .....	
1.1 Un travail de « care » au féminin dans un contexte de travail autonome à domicile.....	
Le travail de « care » .....	
Le travail autonome des femmes au Canada.....	
Le travail autonome à domicile.....	
Les avantages du travail autonome.....	
1.2 Les conditions de travail en service de garde en milieu familial.....	
1.3 La diversité ethnoculturelle de la main d’œuvre des services de garde.....	
1.4 Synthèse.....	
Chapitre 2 : UN ENVIRONNEMENT EN TRANSITION, DES TRAVAILLEUSES À RECONNAÎTRE .....	
2.1 Les modèles d’organisation et de distribution des services de garde en milieu familial réglementés.....	
2.1.1 La réglementation.....	
2.1.2 Le financement public.....	
2.1.3 Le ratio d’enfants et le tarif du service.....	
2.1.4 Le contrôle et la supervision du travail des responsables.....	

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l’enfance

2.1.5	Le soutien offert aux responsables.....	
2.2	Trois provinces, trois modèles.....	
2.2.1	Colombie-Britannique : accréditation individuelle et programme de soutien.....	
2.2.2	Québec : Centres de la petite enfance et places à contribution réduite.....	
2.2.3	Terre-Neuve et Labrador : un modèle mixte en développement.....	
2.2.4	Modèles et conditions de travail.....	
2.3	Les responsables et leurs conditions de travail.....	
2.3.1	L'étude de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.....	
2.3.2	L'étude de Doherty, Lero, Goelman, Tougas et LaGrange.....	
2.3.3	Un tableau des conditions de travail selon le modèle d'organisation.....	et de distribution des services
2.4	La diversité ethnoculturelle parmi les responsables : un portrait à compléter.....	
2.5	Synthèse.....	
Chapitre 3 : BESOINS COLLECTIFS ET RESPONSABILITÉS SOCIALES .....		
3.1	La sécurité économique des responsables.....	
3.1.1	Un « salaire » minimal.....	
3.1.2	Un service non rentable.....	
	Le nombre d'enfants accueillis.....	
	La garde de ses propres enfants.....	
	La mobilité et la capacité de payer des parents.....	
	Les coûts d'opération.....	
	Le modèle d'organisation et de distribution des services.....	
3.1.3	Le financement public des services de garde.....	
3.1.4	Vers un revenu plus stable et plus élevé.....	
3.1.5	Les avantages économiques et sociaux des responsables.....	
3.1.6	L'accès aux protections sociales publiques et privées.....	
3.2	Vers de meilleures conditions de travail des responsables.....	
3.2.1	Les services de répit et de remplacement.....	
3.2.2	Les services de soutien.....	
3.2.3	Qualité du service et qualité des conditions de travail.....	
3.2.4	Identité professionnelle et force politique.....	
3.3	Synthèse.....	

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

CONCLUSION .....

BIBLIOGRAPHIE (volet politique).....

ANNEXE A : Liste des répondantes (volet politique).....

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Revenu, avantages et protections des responsables selon le modèle d'organisation et de distribution des services de garde en milieu familial réglementé.....

## LISTE DES ACRONYMES

CCRR	<i>Child Care Resource and Referral Program</i> (Colombie Britannique)
CCRRU	<i>Child Care Resource and Research Unit</i>
CPE	Centre de la petite enfance
FCSGE	Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
MCAWS	<i>Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services</i> (Colombie Britannique)
MFE	Ministère de la famille et de l'enfance (Québec)
PCR	Places à contribution réduites (Québec)
REÉR	Régime enregistré d'épargne-retraite
RPC	Régime de pensions du Canada
RRQ	Régime des rentes du Québec

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les membres de la Table ronde pour le développement des ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance. Nous remercions en particulier les personnes qui ont formé le Comité de travail sur ce projet : Maryann Bird, Louise Bourgon, Lee Dunster, Jamie Kass, Raymonde Leblanc, Francine Lessard et Noreen Murphy. Leur participation nous a permis de bénéficier de la richesse de leurs connaissances et de leurs réflexions de longue date concernant les conditions de travail dans le secteur des services de garde en milieu familial.

Le travail de coordination de Maryann Bird et de Hillary Nangle à l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance a également été d'une aide précieuse.

Nous sommes redevables à toutes les répondantes qui, dans le cadre d'entrevues et de groupes focus pour la réalisation du volet politique de notre recherche, ont si gracieusement accepté de partager leurs connaissances et leurs expériences avec nous. Nous remercions également Elizabeth Ouellet pour sa contribution à la revue documentaire du volet politique.

L'organisation des *focus groups* a été rendue possible grâce à la généreuse collaboration des personnes suivantes : Christine Berg du *West Coast Child Care Resource Center* à Vancouver, Jean-Marc Lopez du Centre de la petite enfance La trottinette carottée à Montréal, Lynn Smyth du *CUPW Family Resource Center* à St.John's et Corienne Murphy du *Kilbride-Ferryland Family Resource Center*..

Enfin, nous remercions Rachel Cox, l'auteure du volet juridique de la recherche, pour sa précieuse collaboration tout au long du projet de recherche.

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

## RÉSUMÉ

La situation et les conditions de travail actuelles des responsables de services de garde en milieu familial témoignent d'une place marginale sur le marché du travail. Le travail rémunéré des 170,000 responsables au Canada se situe dans le prolongement des rôles traditionnels des femmes et procure un faible revenu, peu de bénéfices ou de protection. Ce rapport contient une série de recommandations pour favoriser la hausse du revenu des responsables réglementées, améliorer leur accès aux protections en matière d'invalidité et de retraite, leur offrir des services nécessaires de répit et de remplacement, bonifier les services de soutien dont elles disposent et finalement, consolider les associations de responsables ainsi que leur participation dans les lieux décisionnels.

## SOMMAIRE

La situation et les conditions de travail actuelles des responsables de services de garde en milieu familial témoignent d'une place marginale sur le marché du travail. Le travail rémunéré des 170,000 responsables au Canada se situe dans le prolongement des rôles traditionnels des femmes et procure un faible revenu, peu de bénéfices ou de protection. Ce travail est ainsi tributaire d'une dévalorisation systémique en tant que travail de soins et d'éducation assumé par les femmes, d'autant plus lorsqu'il est délégué aux femmes de groupes sociaux et ethnoculturels minoritaires.

Seul un financement public important dans le cadre de services de garde à l'enfance accessibles à l'ensemble des familles saura améliorer de façon substantielle les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial, tout comme celles de leurs consœurs des autres services de garde à l'enfance.

La satisfaction des responsables à l'égard de leur travail repose principalement sur les relations personnalisées et continues avec les enfants et les parents desservis. Une situation familiale propice au travail à domicile et l'accès à un revenu familial adéquat comptent parmi les conditions essentielles pour exercer ce travail pendant plusieurs années, puisque le revenu des responsables n'augmente pas significativement et leur accès aux protections sociales, à la formation et aux services de soutien dépend surtout de leur capacité à en assumer les coûts.

Pour favoriser la hausse du revenu des responsables, il y a lieu d'instaurer une mesure de bonification financière. Ensuite, la mise en place d'un mécanisme de paiement par inscription saura stabiliser le revenu en assurant le paiement du tarif que l'enfant soit présent ou non. À

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

long terme, les gouvernements et les acteurs des services de garde à l'enfance devront mettre en place un système qui assure un revenu stable et équitable aux responsables.

De longues heures de travail effectuées seules, sans répit et sans remplacement augmentent les risques d'épuisement, de maladie et d'accident de travail des responsables. La mise en place de projets-pilotes de services de répit et de remplacement dans plusieurs provinces, territoires et régions est essentielle en vue de l'implantation rapide et généralisée de ces services.

En outre, les services de soutien dédiés aux responsables constituent une stratégie indispensable pour améliorer la qualité du travail ainsi que briser leur isolement en leur offrant des occasions de se rencontrer, de s'entraider et de former des réseaux. Ces services doivent cependant leur être accessible en termes de coût, de proximité et de langue.

Enfin, les associations de responsables sont des lieux de partage et d'élaboration collective tant de leur identité professionnelle que de leurs besoins en matière de conditions de travail. De telles associations doivent être consolidées par un financement de base, comme le soutien à leur participation dans les lieux décisionnels.

En dernière analyse, l'emploi de responsable de services de garde en milieu familial en tant que travail autonome à domicile comporte actuellement plus de risques que d'avantages sociaux et économiques. Nous ne pouvons pas le considérer comme un emploi viable, au sens de l'égalité et de la sécurité économique des femmes. Néanmoins, sur la base d'une situation sociale et économique avantageuse, certaines personnes peuvent y trouver une grande satisfaction et disposer d'une relative autonomie financière pendant plusieurs années.

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

## INTRODUCTION

La qualité des services de garde a été l'une des préoccupations majeures des organismes de services de garde à l'enfance au cours de la dernière décennie. L'un des facteurs contribuant à cette qualité est sans nul doute de bonnes conditions de travail pour la main d'œuvre du secteur, des femmes en grande majorité.

L'amorce d'un mouvement vers une véritable reconnaissance des travailleuses et travailleurs du secteur des services de garde à l'enfance est assez récente. En 1998, une étude parrainée par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) met en lumière qu'environ 300,000 personnes, en très grande majorité des femmes, offrent des services de garde. L'étude précise qu'environ 170,000 travailleuses du secteur sont des responsables de services de garde en milieu familial dont plus de 15,000 sont en garde réglementée.

Dans la foulée de cette étude, l'on juge important de mettre en place un comité en vue de faire valoir l'ampleur de la contribution sociale et économique de la main d'œuvre du secteur des services de garde. C'est ainsi qu'en avril 2000, l'on assiste à la création de la *Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance*. Les conditions de travail sont l'une des préoccupations centrales de la Table ronde, puisque la situation demeure problématique à cet égard dans un grand nombre de services de garde. D'ailleurs, selon plusieurs études, la qualité des conditions de travail est l'un des gages de la qualité des services de garde.

La Table ronde jugeait à propos de porter un regard plus spécifique sur les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial. Ces dernières représentent plus de la moitié des ressources humaines du secteur tout en étant l'un de ses groupes les plus marginalisés. Par contre, en l'absence de données plus précises au sujet des responsables non-réglémentées, notre étude se penche avant tout sur la situation des responsables oeuvrant dans le secteur réglementé de la garde à l'enfance.

### Objectifs

De façon générale, cette étude visait à développer des stratégies à court et à moyen terme en vue d'améliorer la viabilité de l'emploi et les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial réglementé. L'environnement et les conditions de travail des responsables sont circonscrits par le cadre étroit des politiques sur les services de garde. Plus particulièrement, cette étude avait comme objectif d'identifier les aspects des politiques de services de garde qui sont susceptibles d'améliorer les conditions de travail des responsables. L'étude visait également à proposer des mesures pour améliorer le soutien social des travailleuses et leur satisfaction au travail.

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance



## Méthodologie

Notre démarche vise une meilleure compréhension de l'environnement politique dans lequel évolue les responsables de services de garde en milieu familial.

Le volet politique de la recherche a été réalisé par Josée Belleau et s'appuie sur une collecte de quatre types de données. Procédant d'abord à une revue documentaire sélective d'études canadiennes, états-uniennes et européennes récentes intégrant des perspectives de genre et de diversité, nous avons situé le travail de responsable dans le contexte du travail de "care", du travail autonome et du travail à domicile. Notre cadre d'analyse rend compte également des conditions de travail dans les services de garde en milieu familial et de la diversité ethnoculturelle et sociale de la main d'œuvre des services de garde à l'enfance.

Nous avons ensuite réalisé une étude de trois cas régionaux nous permettant de distinguer les différents modèles d'organisation et de distribution de services de garde en milieu familial au Canada et de discerner les éléments susceptibles d'améliorer ou non les conditions de travail des responsables. Les provinces de Terre-Neuve et Labrador, Québec et Colombie-Britannique sont sélectionnés tant pour refléter la diversité régionale canadienne que pour témoigner de changements récents survenus au niveau des services de garde en milieu familial.

Des entrevues individuelles dirigées auprès de répondantes-clés permettent d'approfondir l'analyse du cadre politique des services de garde en milieu familial. Le cadre d'entrevue comporte cinq thèmes relatifs à la valeur et aux avantages du travail de responsable, au financement public, au modèle d'organisation des services et aux stratégies de changement. La sélection des répondantes-clés se base sur les suggestions des membres de la Table ronde pour le développement des ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance (ci-après nommée Table ronde). Les répondantes détiennent une expertise au sujet des services de garde en milieu familial et des conditions de travail des responsables et proviennent des milieux suivants : gouvernement, association de responsables, agence, centre de la petite enfance ou centre de ressources, organisation syndicale et recherche. Nous avons rencontré dix-neuf personnes dans le cadre de dix-sept entrevues dirigées et nous avons réalisé deux entrevues complémentaires.

La réalisation de trois *focus groups* vise à exposer la diversité ethnoculturelle et sociale des responsables et le phénomène de marginalisation des femmes appartenant à des groupes minoritaires. Les thèmes de discussion concernent le choix et la satisfaction au travail, la sécurité économique, les droits du travail et les stratégies de changement. À partir de suggestions de membres de la Table ronde, nous avons établi une collaboration avec un organisme de service de garde dans les trois provinces ciblées en vue de l'organisation logistique des *focus groups*. Chaque organisme-hôte a invité au moins douze responsables

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

appartenant à des groupes ethnoculturels ou sociaux marginalisés, en les informant du contexte et des objectifs de la rencontre. Les *focus groups* de Montréal (Québec) et de Vancouver (Colombie-Britannique) ont eu lieu tel que prévus, mais celui de Kilbride (Terre-Neuve) a été annulé sur place, une seule personne s'étant présentée. Les résultats des discussions reflètent les perspectives et les expériences de 19 participantes.

Précisons que toutes les répondantes-clés et les participantes aux *focus groups* ont reçu un formulaire de consentement dans lequel les clauses d'anonymat et de confidentialité étaient clairement expliquées. Par contre, la traduction ou l'interprétation des données recueillies en entrevue dans l'une ou l'autre des deux langues officielles a constitué un défi supplémentaire et le risque d'erreur de compréhension et d'interprétation est conséquemment plus élevé.

D'autre part, nos données ont été recueillies à l'automne 2001 et ne reflètent pas les changements qui ont pu avoir lieu depuis. L'on doit enfin souligner que l'échantillon restreint de répondantes-clés et de participantes aux *focus groups* pose une limite à la généralisation des résultats du volet politique de cette recherche.

### Présentation du rapport

Ce rapport présente le cadre politique dans lequel se situe le travail de responsable de service de garde en milieu familial. Il comporte trois chapitres dont le premier présente une revue documentaire qui positionne le travail de responsable en tant que travail autonome à domicile dans le domaine des services de « care ». Le second chapitre illustre trois modèles d'organisation et de distribution des services de garde en milieu familial au Canada à partir de la situation qui prévaut dans trois provinces, soit en Colombie-Britannique, au Québec et à Terre-Neuve et Labrador. Nous verrons comment le financement public des services de garde s'avère un déterminant majeur du revenu des responsables. Le dernier chapitre du volet politique présente une discussion et des recommandations visant la stabilité et la hausse du revenu des responsables, leur accès aux protections sociales, le financement de services de soutien qui leur sont dédiés ainsi qu'une pleine reconnaissance des associations de responsables.

### Notes terminologiques

Nous utilisons deux expressions permettant de distinguer les modes d'agrément d'une responsable qui sont en lien avec les différents modèles d'organisation et de distribution des services réglementés dans lesquels les responsables peuvent s'insérer.

Ainsi, une « responsable accréditée individuellement » signifie que le ministère responsable des services de garde, ou son mandataire régional, a octroyé un permis individuel à la responsable.

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance

On parle à ce moment là d'un *modèle d'accréditation individuelle*. Par ailleurs, une « responsable reconnue et supervisée par une agence » indique qu'elle est affiliée à une agence ou un centre de la petite enfance détenant un permis accordé par le ministère responsable des services de garde. On parle à ce moment là du *modèle d'agences*.

Enfin, pour évoquer la situation des responsables qui se retrouvent dans une situation marginalisée en rapport avec la « race », l'ethnie et la langue du groupe majoritaire ou dominant dans la société, nous avons choisi le vocable « ethnoculturel » et l'expression « groupe ethnoculturel minoritaire ».

## **1. UN TRAVAIL ESSENTIEL AUX MARGES DU MARCHÉ**

Nous avons situé le travail de responsable en tant que travail rémunéré exécuté par des femmes dans leur domicile, sur la base d'un statut de travailleuse autonome, et dont l'objet est la prestation de services d'éducation et de soins aux enfants. Si d'aucuns peuvent apprécier la contribution des responsables au développement et à l'éducation des enfants, et par le fait même à la construction de la société en devenir, la situation et les conditions actuelles du travail de responsable indiquent davantage qu'il occupe une place marginale sur le marché du travail.

Dans le présent chapitre, nous présentons la synthèse d'une revue sélective de littérature récente traitant de caractéristiques centrales au travail de responsable de services de garde en milieu familial, soit le travail féminin de « care », le travail autonome et le travail à domicile. Nous offrons ensuite un portrait global des responsables réglementées et de leurs conditions de travail, selon deux études canadiennes récentes. Enfin nous tentons de mettre en lumière les rapports sociaux fondés sur le genre, la race, l'ethnie et la classe sociale, possiblement imbriqués dans la structure du travail de responsable.

### **1.1 Un travail de « care » au féminin dans un contexte de travail autonome à domicile**

Les caractéristiques du travail des responsables de services de garde en milieu familial se trouvent à l'intersection du travail autonome, du travail à domicile et du travail de « care » assumé encore aujourd'hui en grande majorité par les femmes, tant dans la sphère domestique que sur le marché du travail. Le revenu et les conditions de travail des responsables sont balisés par des structures économiques sexuées et par un contexte politique et réglementaire qui formalise leur travail.

La forte présence des femmes sur le marché du travail rémunéré, et des mères en particulier, est l'une des sources principales du transfert massif vers la sphère publique et la sphère marchande d'activités, de tâches et de compétences prises en charge par les femmes dans le cadre domestique. Si les services de garde sont pour les femmes qui ont des enfants un soutien nécessaire pour favoriser une situation d'égalité en emploi, les conditions de travail associées aux emplois des services de garde, et plus particulièrement celles des responsables, constituent présentement un obstacle à leur autonomie et à leur sécurité économique.

Les responsables de services de garde en milieu familial réglementées sont actuellement, sauf exception, des travailleuses autonomes à domicile qui effectuent un travail de « care » auprès des enfants. Leurs conditions de travail reflètent paradoxalement tous les attributs positifs et négatifs associés à l'une ou l'autre des dimensions balisant leur travail.

#### **Le travail de « care »**

Dans le cadre de la présente étude, le « care » est considéré comme un travail de service impliquant une relation personnelle où la travailleuse répond à un besoin exprimé par le bénéficiaire du service<sup>1</sup>. Le « care » est aussi englobé dans le concept de reproduction sociale,

c'est-à-dire les activités et les tâches qui favorisent le développement, l'éducation et le ressourcement de la main-d'œuvre. L'équivalent de « care » en français est le terme « soins », qui est toutefois plus souvent utilisé en référence au domaine médical ou paramédical. C'est la raison pour laquelle nous emploierons le terme anglais « care », lequel englobe une plus vaste gamme d'activités dont la garde à l'enfance.

Les emplois de « care » sont tributaires de l'histoire du travail non rémunéré des femmes dans la sphère privée, ce que plusieurs nomment le travail invisible, puisque jusqu'à récemment, on ne lui reconnaissait aucune valeur économique malgré le fait qu'il soit nécessaire à la reproduction de la société. Le travail de production et de soins des êtres humains soutient l'économie rémunérée<sup>2</sup>.

Le travail de « care » envers les personnes dépendantes, enfants ou adultes, autrefois pris en charge par les femmes dans les familles, s'est ainsi déplacé vers la sphère marchande et la sphère publique. Les emplois rémunérés de « care » sont de plus en plus nombreux, que ce soit en garde et en éducation des enfants, ou en soutien à domicile pour les personnes âgées. On assiste à des processus de professionnalisation des emplois de « care », notamment dans le secteur des services de garde à la petite enfance. Par contre, plusieurs difficultés se posent dans les processus de reconnaissance et de valorisation des emplois de « care » sur le marché du travail, dans un contexte où les politiques familiales sont elles-mêmes en processus de changement<sup>3</sup>. En outre, les emplois qui se substituent au travail non rémunéré des femmes au foyer procurent généralement un faible revenu<sup>4</sup>.

Nancy Folbre, économiste féministe américaine, est d'avis que la main invisible du marché<sup>5</sup> ne saurait fonctionner sans le cœur invisible du « care » : ce travail produit un bien public qu'il est difficile de mesurer, d'autant plus qu'en bénéficient un plus grand nombre de personnes que celle qui reçoit directement le service de « care ». En tant que ressource collective qui n'a pas de prix, le « care » demeure insuffisant ou surexploité, sauf si un mécanisme de coordination collective est mis en place. La famille patriarcale a été et reste encore une solution en reléguant les femmes au « care » à la maison, mais on sait que cette solution s'avère coûteuse pour les femmes<sup>6</sup>.

Par ailleurs, la production de services destinés aux enfants et aux adultes dépendants s'ajuste mal aux lois du marché, fondées sur l'offre et la demande. En principe, lorsque la demande dépasse l'offre disponible, la rémunération des emplois du secteur devrait être à la hausse. Mais ce n'est pas le cas lorsqu'il s'agit d'emplois traditionnellement féminins comme l'enseignement et les soins infirmiers, car il existe dans le secteur informel une offre de services de « care » à meilleur marché qui vient contrecarrer la loi de l'offre et de la demande<sup>7</sup>.

De plus, les services de proximité tels que ceux dispensés aux enfants ou aux personnes âgées sont des services qui exigent des employés qu'ils soient en situation de proximité avec les clients. Les coûts directs de ces emplois sont donc plus élevés en proportion du total des coûts, puisque la prestation des services exige une interaction quotidienne entre le fournisseur et le client. La qualité des emplois est généralement faible, les compétences sous-évaluées et peu reconnues, les responsabilités peu ou mal définies, les horaires de travail souvent flexibles et imprévisibles et la rémunération minimale<sup>8</sup>.

La concentration des femmes dans les services de proximité témoigne de la dimension discriminatoire du transfert des responsabilités domestiques dans la sphère publique. Le processus de formalisation des services de proximité peut contribuer à une meilleure reconnaissance des emplois, mais les femmes pauvres nécessitent des subventions pour acheter les services. Cela ne dispense pas non plus les femmes d'effectuer du travail de « care » dans leur famille, car le partage égal des tâches domestiques entre hommes et femmes est un changement qui se fait à un rythme lent<sup>9</sup>.

D'autre part, Folbre et Nelson (1999 : 12) sont d'avis que le marché des services de garde est « riche » de relations complexes – empreintes notamment de confiance, d'affection et d'appréciation<sup>10</sup> – entre l'enfant, la « caregiver » et les parents. Les personnes qui font du travail de « care » rémunéré le font autant pour l'amour que pour l'argent. Aussi la théorie économique « classique » en déduit-elle qu'elles seront prêtes à accepter un plus faible revenu puisqu'elles aiment leur travail. Mais une reconnaissance financière adéquate peut aussi renforcer les motivations des travailleuses<sup>11</sup>. Les travailleuses des services de garde qui aiment vraiment les enfants dont elles ont la charge leur transmettent une volonté d'apprendre et de coopérer qui plus tard va bénéficier aux enseignants et aux employeurs. Toutefois, si le jeu économique concurrentiel persiste à considérer les travailleuses de « care » comme des perdantes, l'offre de ce type de service pourrait s'effriter progressivement<sup>12</sup>.

Soulignons enfin que l'amour des enfants est une valeur fondamentale et une motivation première chez les responsables de garde en milieu familial<sup>13</sup>. Le « care » comprend de fortes composantes de travail émotionnel et relationnel exigeant entre autres des compétences d'écoute, de réciprocité et de sensibilité, lesquelles sont encore mal reconnues ou mal évaluées dans plusieurs milieux de travail<sup>14</sup>, y compris dans le secteur de la garde à l'enfance<sup>15</sup>. Il manque d'ailleurs de mesures efficaces pour évaluer et superviser les aspects qualitatifs du travail de « care<sup>16</sup> ». Or le contenu émotionnel et personnel est essentiel à la relation de service entre la personne qui fournit le « care » et celle qui le reçoit, et en l'absence de compensation adéquate, cette qualité relationnelle risque de diminuer<sup>17</sup>.

### Le travail autonome des femmes au Canada

Les responsables font partie du vaste contingent de travailleuses autonomes qui se trouvent majoritairement dans l'industrie des services et dont le revenu est généralement plus faible que celui des travailleurs autonomes de sexe masculin ainsi que celui des femmes salariées. Le travail autonome dans l'industrie des services, et plus particulièrement dans le secteur des services sociaux, ne semble pas procurer à la majorité des femmes qui s'y adonnent un revenu leur permettant d'assurer leur avenir à court et à long terme.

Le revenu et les conditions du travail autonome reflètent aussi la situation d'inégalité entre les hommes et les femmes qui se reproduit et s'accroît sur le marché du travail précaire. On y retrouve les caractéristiques de la division sexuée des rôles et des fonctions par industrie, par secteur ou par occupation.

L'un des phénomènes associés à la restructuration économique des dernières décennies est le recours des employeurs aux services externes sous forme de sous-traitance, notamment pour réduire les coûts de production, dont les coûts de main-d'œuvre comptent parmi les plus importants. Ainsi, en confiant l'exécution des tâches à un travailleur autonome ou à un entrepreneur indépendant<sup>18</sup> en contrepartie d'un prix fixé à l'avance, l'employeur n'aura plus à payer les charges sociales associées à l'emploi salarié, et pourra dans certains cas répondre plus rapidement à la demande. Par contre, ce sont lesdits travailleurs autonomes qui paieront le prix de la précarité<sup>19</sup>.

La liberté d'être son propre patron et le besoin d'épanouissement personnel sont souvent évoqués par les travailleuses et travailleurs autonomes comme les principales motivations les incitant à choisir cette situation d'emploi. Mais le travail autonome est généralement problématique pour les femmes, car l'insécurité financière et le faible revenu sont souvent les bases de leur condition économique. Leur sécurité économique dépend surtout de leur capacité individuelle à assumer les coûts d'un régime d'assurances et d'un régime de retraite. De plus, comme elles travaillent seules, elles ont peu de contacts avec leurs pairs, et leur accès à la formation est réduit<sup>20</sup>.

Une étude récente réalisée par Karen D. Hughes présente un état de la situation en ce qui a trait au travail autonome au Canada sur la base d'une analyse comparative entre les sexes<sup>21</sup>, dont voici certains extraits nous permettant de situer le travail de responsable au cœur de l'évolution du travail autonome féminin.

Dans la relance de l'économie des années 80 et 90, les gouvernements ont mis l'accent sur le rôle du travail autonome et des petites entreprises. Plusieurs programmes incitatifs comme les mesures de soutien au travail autonome ont été mis de l'avant durant ces années, ce qui a eu des répercussions notamment sur la main-d'œuvre féminine, où l'on constate une hausse de 5 % du nombre de travailleuses autonomes entre 1976 et 1997. On comptait ainsi 870 000 travailleuses autonomes au Canada en 1997, soit près de 14 % des femmes en emploi, alors qu'il y avait plus de 21 % d'hommes en emploi qui étaient travailleurs autonomes. Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes en situation de travail autonome à leur propre compte<sup>22</sup> : 75 % des femmes contre 59 % des hommes. Ainsi, les hommes travailleurs autonomes étaient plus souvent que les femmes dans une situation d'employeur.

Parmi les travailleurs autonomes, on trouve 80 % de femmes et 60 % d'hommes dans le secteur des services. Plus spécifiquement, on note qu'en santé et services sociaux, il y a environ 20 % de femmes pour 10 % d'hommes, en éducation plus de 4 % de femmes pour moins de 1 % d'hommes, et dans les « autres services », près de 55 % de femmes pour un peu plus de 21 % d'hommes. Plus de 60 % des travailleuses autonomes occupent un poste de vente ou de service dans des secteurs périphériques comme les services personnels et le commerce au détail. Ces secteurs sont moins recherchés par les hommes, car les femmes s'y trouvent en grand nombre et que les revenus y sont inférieurs à ceux des secteurs masculins.

Les revenus du travail autonome, hommes et femmes confondus, sont plus polarisés que ceux des salariés. Seulement six travailleuses autonomes sur cent font plus que 80 000 \$ par année, et presque la moitié (45 %) gagne moins de 20 000 \$ par année. Les femmes ont des revenus

moins élevés que les hommes, et les écarts de rémunération sont plus marqués qu'entre les femmes et les hommes salariés. Le revenu annuel moyen des travailleuses autonomes à leur propre compte qui travaillent à temps plein est de 18 893 \$, soit 67,3 % du revenu des hommes ayant le même statut d'emploi.

Les travailleuses et travailleurs autonomes éprouvent en général plus de difficultés financières que les salariés, puisqu'ils doivent assumer individuellement des risques plus élevés liés aux pertes ou aux fluctuations financières. Leur sécurité économique à long terme est beaucoup plus précaire, car un grand nombre d'entre elles et eux n'ont aucun régime de retraite. De plus, peu d'entre eux peuvent se prévaloir d'avantages sociaux ou de protections sociales. L'accès à l'éducation et à la formation comporte des risques financiers et entraîne même des pertes, car les travailleurs autonomes doivent prendre du temps de travail pour étudier, ce qui ne leur permet pas de compenser les gains tirés de leur formation.

En dernière analyse, le travail autonome semble être un terrain peu propice à la réduction des écarts de revenu entre les hommes et les femmes. La grande majorité des femmes sont des travailleuses autonomes à leur propre compte dans des secteurs où les revenus sont les plus faibles et les conditions de travail les moins avantageuses. Le travail autonome est encore trop marqué par la division sexuelle du travail et du revenu, au détriment des femmes, et en ce sens il n'est pas une stratégie viable pour une grande majorité d'entre elles<sup>23</sup>. Mais pour certaines, le travail autonome peut s'avérer une option en l'absence de possibilités d'emploi salarié ou de conditions offrant une souplesse dans l'organisation et l'horaire de travail.

### Le travail autonome à domicile

Le travail à domicile est parfois considéré comme une solution aux difficultés entourant la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Selon Statistique Canada, au moins 30 % des travailleuses et travailleurs autonomes travaillaient à domicile en 1996 (Marsan, 2001 : 45). Une étude récente souligne aussi que deux tiers des travailleuses et travailleurs autonomes au Canada ont localisé leur entreprise à la maison (home-based business) (Lowe et Schellenberg, 2001)<sup>24</sup>.

Une chercheuse américaine, Nancy C. Jurik (1998), a tracé un portrait de travailleuses et travailleurs autonomes ayant des occupations variées mais exerçant tous leurs activités à partir du domicile. La majorité des répondants de cette étude étaient des femmes<sup>25</sup>. Elles indiquent avoir choisi le travail autonome à domicile pour se réaliser, être leur propre patron et avoir plus de souplesse pour concilier travail et famille. Elles se disent entrepreneures plutôt que travailleuses à domicile, terme qui renverrait selon elles à l'image de femmes immigrantes travaillant à la pièce dans de mauvaises conditions.

Les femmes monoparentales sont celles qui ont le moins de ressources financières. Les femmes mariées blanches de classe moyenne (white middle class married women) se sentiraient moins concernées par la rentabilité de leur entreprise car elles ont accès au revenu de leur conjoint. Par contre, plus de la moitié estime avoir besoin d'un revenu pour soutenir leur famille. Les femmes de couleur (women of color) semblent mieux réussir à équilibrer les responsabilités



familiales et professionnelles, car leur famille et leurs réseaux sociaux leur apportent plus de soutien que les autres.

Cependant, les femmes paient le prix de la flexibilité associée au travail autonome à domicile, car leur revenu d'emploi est faible, leurs conditions de travail sont peu avantageuses, et le partage des responsabilités familiales avec leur conjoint est moindre. Elles affirment par ailleurs se faire interrompre fréquemment au travail par des appels ou des visites de parents et d'amis ayant l'impression qu'elles ne travaillent pas, le « vrai travail » se faisant à l'extérieur du domicile. Enfin, elles font souvent appel au travail non rémunéré des membres de leur famille ou de leur réseau social.

De plus, le travail autonome à domicile s'avère souvent financièrement précaire et vulnérable aux fluctuations du marché local et régional. Beaucoup de femmes acceptent alors des contrats en sous-traitance, souvent offerts par d'anciens employeurs, et certaines deviennent dépendantes de quelques gros clients. Plus elles dépendent de leur revenu pour vivre, plus l'exigence de rentabilité mène à l'auto-exploitation. Ainsi, elles travaillent plus d'heures pour une rémunération moindre, ce qui réduit d'autant la flexibilité recherchée pour concilier travail et vie familiale.

L'étude de Bernstein et autres (2001) démontre la situation d'exploitation des entrepreneures semi-indépendantes qui travaillent à domicile, en la reliant avec le phénomène de sous-traitance prévalant dans plusieurs secteurs économiques, dont celui des services personnels et celui des services aux collectivités<sup>26</sup>. Les travailleuses à domicile sont payées pour le résultat (bien ou service rendu) et non pas pour le processus de production (temps de travail). Le revenu du tiers des travailleuses et travailleurs autonomes à leur propre compte provient d'un seul client (Lowe et Schellenberg, 2001).

Il est souvent difficile de cerner la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle de ces travailleuses (Bernstein et autres, 2001). De plus, leurs conditions de travail sont marquées par l'isolement et le non-respect des normes minimales du travail, et leurs possibilités de perfectionnement professionnel sont souvent réduites car elles n'ont pas accès à la formation. Par ailleurs, le mot « domicile » brouille notre compréhension du travail à domicile, particulièrement lorsque les femmes sont dans cette situation. Les femmes à faible revenu qui n'ont pas les moyens de payer un service de garde n'ont souvent pas d'autre choix que d'exercer un travail à domicile. Le travail à domicile est enraciné dans la vulnérabilité économique des femmes dont l'accès à des emplois procurant un revenu stable et adéquat est entravé par le manque de services de garde à coût accessible, la connaissance insuffisante de l'anglais et d'autres carences en matière de compétences. Le financement public des services de garde, de la formation professionnelle et des programmes sociaux est essentiel pour améliorer les conditions de vie des travailleuses à domicile<sup>27</sup>.

Nancy K. Jurik (1998) est d'avis que le travail autonome à domicile est une option d'emploi viable seulement pour des personnes très qualifiées, ou encore pour celles qui ont accès à d'autres sources de revenu. Cette auteure considère également qu'il n'est pas une panacée pour l'émancipation des femmes, en particulier pour les femmes défavorisées sur les plans social et

économique, lesquelles se retrouvent alors dans une des situations les plus marginalisées du marché du travail.

Les responsables de services de garde en milieu familial sont des travailleuses autonomes à domicile qui sont rémunérées selon le résultat et non selon le processus de production. On pourrait considérer qu'elles sont dans une situation d'exploitation, puisque leur revenu est faible et leurs conditions de travail, peu avantageuses (Goss et Gilroy, 1998; Doherty et autres, 2000). Enfin, leur situation pourrait se comparer à une forme de « sous-traitance<sup>28</sup> » là où les choix gouvernementaux et sociaux favorisent la privatisation marchande plutôt que le développement de services publics ou le financement public de services collectifs.

### Les avantages relatifs du travail autonome

Le service de garde en milieu familial est considéré comme une entreprise sur le plan fiscal. Aussi la fiscalité d'entreprise reconnaît-elle les coûts engagés par l'entrepreneur pour gagner un revenu en les soustrayant directement pour faire le calcul du revenu imposable (Freiler et autres, 2001 : 110). La réduction du revenu imposable est souvent considérée comme un avantage important pour les travailleuses et travailleurs autonomes.

Cependant, les politiques fiscales sont moins avantageuses pour les femmes que pour les hommes, car les femmes occupent des emplois plus précaires et moins bien payés que ceux des hommes, ce qui limite leur accès aux régimes de retraite professionnels et aux régimes enregistrés d'épargne-retraite qui bénéficient d'allègements fiscaux (Young, 2000)<sup>29</sup>.

D'autre part, le crédit d'impôt pour personnes à charge est le reflet d'un système fiscal encore fondé sur les valeurs sociales du début du vingtième siècle au Canada, selon lesquelles les hommes étaient considérés comme des soutiens de famille et les femmes comme des ménagères. (Freiler et autres, 2001 : 33, 57). Si Young est d'avis que les crédits d'impôt pour personnes à charge et pour aidantes naturelles n'incitent pas à la participation des femmes au marché du travail (Young, 2000), les programmes d'insertion en emploi de responsable pour les femmes assistées sociales sont contre-productifs tant pour les travailleuses que pour les parents (Hughes et McCuaig, 2000)<sup>30</sup>. Enfin, la déduction pour frais de garde d'enfants pourrait favoriser la privatisation des services de garde ainsi que le recours à des services non réglementés en plus de bénéficier davantage aux familles à revenu élevé (Freiler et autres, 2001 : 57).

Par ailleurs, Lowe et Schellenberg (2001) montrent que les relations de travail des travailleurs autonomes avec leurs clients sont plus étroites et plus intenses que celles que peuvent avoir les employés, et que cela constitue une de leurs principales sources de satisfaction au travail. Ils notent aussi qu'un travailleur autonome sur quatre bénéficie des régimes d'assurance de son conjoint, mais que la grande majorité d'entre eux ne profitent pas d'avantages et de protections comparables à celles dont disposent les employés. Ainsi, 95 % des travailleurs autonomes à leur propre compte n'ont aucun accès à des congés payés de maternité et à des congés parentaux, 92 % ne cotisent à aucun régime de pension, et 89 % n'ont pas de congés payés de maladie<sup>31</sup>.

Seules les responsables dont la situation familiale est favorable sur les plans financier, social et humain pourraient dégager un revenu jugé satisfaisant pour avoir accès à des mesures leur assurant une protection suffisante en cas de maladie, d'invalidité ou de maternité. Le volet juridique de cette étude discute plus amplement de l'accès possible des responsables aux protections sociales dont disposent généralement les travailleuses salariées.

## **1.2 Les responsables de service de garde en milieu familial**

Si le stéréotype de la « babysitter » colle à l'image des responsables bien malgré elles, le travail qu'elles exercent est tout simplement méconnu par la population en général et reconnu de façon inadéquate par les autorités concernées. Le service de garde en milieu familial est en fait un travail complexe qui combine des rôles et des tâches de gestion de petite entreprise, d'éducation des enfants et de communications avec les parents.

« S'occuper d'un groupe de jeunes enfants est un emploi à temps complet. La plupart des responsables de garde accueillent les enfants entre neuf et dix heures par jour et doivent par la suite passer une heure ou deux à préparer les activités du lendemain ou à ranger le désordre de la journée. » (Dunster, 1994 : 10)

La table des matières d'un guide de formation à l'intention des responsables<sup>32</sup> nous donne un aperçu de la complexité de ce travail, notamment des responsabilités qu'il comporte en matière de gestion, d'éducation, de communication et d'entretien. Les responsables doivent aussi aménager et entretenir leur résidence d'après des normes d'hygiène et de sécurité définies dans la loi et la réglementation, ce qui suppose une formation et un perfectionnement. Il y est également souligné que c'est un travail exigeant sur les plans physique et émotif, marqué par l'isolement, l'absence de répit et le manque de soutien, notamment au chapitre de la préparation des repas et de l'entretien de la maison.

Règle générale, les responsables de services de garde en milieu familial sont des femmes qui choisissent ce travail autant par amour des enfants que pour gagner un revenu. Elles désirent également être leur propre patron et fixer elles-mêmes leur horaire de travail. Cet emploi leur permet en outre de travailler à domicile et de s'occuper de leurs enfants en même temps. La majorité d'entre elles ne font pas un revenu et n'ont pas d'avantages jugés satisfaisants, mais cela ne semble pas ou peu ébranler leur motivation à exercer et à poursuivre ce travail, ni atténuer leur volonté de se qualifier davantage et d'obtenir une meilleure reconnaissance de leur expertise et de leur expérience.

Aux Etats-Unis, les trois quarts des responsables de garde en milieu familial sont mariées ou vivent avec un partenaire, et quarante pour cent d'entre elles ont accès à un revenu familial inférieur à 20 000 \$ par année. Les revenus sont meilleurs lorsque les parents font partie des classes moyenne et supérieure<sup>33</sup>. Mais la forte augmentation des emplois de responsables n'a pas suscité d'amélioration des conditions de travail : une majorité de travailleuses gagnent un revenu se situant sous le seuil de la pauvreté et ont un horaire de travail dépassant les cinquante heures par semaine (Whitebook et Phillips, 1999).

Par ailleurs, en France, l'emploi d'assistante maternelle agréée peut se comparer à celui de responsable accréditée ou reconnue au Canada. Les assistantes maternelles agréées ont une moyenne d'âge de 40 ans, une scolarité de niveau primaire, une expérience de travail jugée négative et un revenu d'emploi qui représente 20 % du revenu familial (De Ridder et Legrand, 1995 : 129). Les assistantes non agréées sont plus jeunes, possèdent un niveau d'éducation légèrement supérieur et s'identifient moins au profil de la gardienne d'enfants, mais leur revenu d'emploi représente seulement 10 % du revenu familial (De Ridder et Legrand, 1995 : 130).

Toujours en France, Geneviève Cresson (1998 : 25-26) observe que plus le personnel du secteur de la petite enfance est formé, plus il est éloigné du travail impliquant un contact direct et continu avec les enfants, et que plus les mères sont qualifiées, plus elles confient leurs enfants aux autres<sup>34</sup>. La chercheuse constate qu'il existe des hiérarchies dans les formations, les statuts d'emploi et les salaires du secteur des services à la petite enfance, et que plusieurs acteurs du secteur des services de garde à l'enfance croient que l'assistante est un « pis-aller » face à l'éducatrice professionnelle (Cresson, 1998 : 27). Ainsi, légitimer le travail des assistantes maternelles dans les attributs traditionnels de la famille et dans l'amour des enfants serait un piège, car il correspondrait davantage à substituer la mère qu'à professionnaliser leur travail (De Ridder et Legrand, 1995 : 124)<sup>35</sup>. Toutefois, les assistantes maternelles vivent la contradiction d'avoir une rémunération modeste alors qu'on tente de valoriser leur professionnalisation. Elles portent également l'ambiguïté d'un travail associé à la maternité par la gratuité et la disponibilité de la mère et à de mauvaises conditions de travail par le faible pouvoir de négociation (Cresson, 1998 : 35).

Au Canada, l'on dénote qu'en 1994-1995, environ 15 000 responsables de services de garde en milieu familial réglementés au Canada accueillaient plus de 80 000 enfants d'âge préscolaire et 30 000 d'âge scolaire<sup>36</sup>. Si l'on prend en compte l'augmentation rapide du nombre de responsables réglementées au Québec depuis 1998 et l'accréditation imminente de centaines de responsables à Terre-Neuve et Labrador à compter de 2001-2002, le nombre de responsables accréditées serait maintenant nettement plus élevé qu'auparavant cité. Aussi, les responsables accréditées du Québec<sup>37</sup> et de la Colombie-Britannique<sup>38</sup> composeraient au moins la moitié d'entre elles. Des études récentes ont mis en lumière le profil des responsables des services de garde en milieu familial au Canada ainsi que des conditions de travail qui prévalent dans ce secteur<sup>39</sup>.

Dans les pages suivantes, nous présentons un sommaire des données de deux études récentes<sup>40</sup> révélant la situation du revenu et des conditions de travail des responsables au Canada. Pour compléter le sommaire, nous avons inséré des informations fournies par des répondantes rencontrées dans le cadre de notre recherche.

### **1.2.1 L'étude de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance**

L'étude de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) sur la garde familiale réglementée brosse un portrait d'ensemble des responsables d'après une enquête menée en 1996 auprès de plus de 2 000 responsables<sup>41</sup>. Selon cette enquête, les responsables de services de garde en milieu familial sont des femmes à 99 %, dont 89 % sont mariées ou vivent avec un conjoint et 87 % ont des enfants à la maison. La moyenne d'âge des

responsables est de 38 ans. Quatre responsables sur cinq ont terminé une formation de niveau secondaire ou plus, et trois responsables sur cinq ont plus de cinq ans d'expérience en garde à l'enfance. Plus des trois quarts d'entre elles ont participé à une activité de perfectionnement professionnel dans la dernière année. Plus de 86 % entretiennent des liens avec d'autres responsables et 46 % sont membres d'une association ou d'un groupe de services de garde.

Le revenu brut des responsables qui travaillent 48 semaines et plus pendant l'année était de 15 600 \$, et leur revenu net avant impôt, de 8 400 \$. On fait la distinction entre les responsables régies directement dont le revenu brut et net est plus élevé (19 900 \$ revenu brut, 9 995 \$ revenu net) que le revenu des responsables reconnues par une agence à but non lucratif (15 200 \$ revenu brut, 8 360 \$ net) et à but lucratif (12 500 \$ brut, 6 875 \$ net). Environ 46 % des responsables sont régies directement et 53 % sont reconnues par une agence.

Une grande majorité (88 %) offre un service de garde sur une base régulière, gardent en moyenne 4,9 enfants dont près de 60 % sont gardés cinq jours par semaine. De plus, 80 % des responsables offrent un service de garde 48 semaines et plus par année, gardent 5,4 enfants en moyenne et travaillent 56 heures par semaine, soit 47 heures pour la garde des enfants et neuf heures pour la préparation. Seulement 13 % sont secondées par une assistante. Une grande majorité (86 %) est satisfaite des relations avec les enfants, mais 66 % sont insatisfaites de leur revenu et 49 %, de leurs conditions de travail.

### **1.2.2 L'étude de Doherty, Lero, Goelman, Tougas et LaGrange**

Cette recherche présente un portrait à partir d'un échantillon plus restreint de répondantes, soit 230 responsables réglementées dans cinq provinces et un territoire<sup>42</sup>. En voici les grands traits : ce sont toutes des femmes dont plus de 70 % sont âgées entre 30 et 49 ans. Plus de 70 % ont un enfant à la maison âgé de trois ans et moins. Près de 45 % d'entre elles ont terminé un programme d'études collégiales.

Bon nombre de responsables occupent cet emploi car il s'agit d'un choix professionnel et le considèrent moins comme un travail passager. Elles cumulent en moyenne dix ans d'expérience dans différents modes de garde à l'enfance. La précarité financière et l'absence d'avantages sociaux sont d'importantes sources de stress, tandis que la charge de travail, l'isolement au travail, le faible revenu et les conflits avec les parents sont les aspects les plus négatifs de leur travail. Les responsables apprécient principalement de travailler avec les enfants, de garder leurs propres enfants, d'être leur propre patron et de travailler à domicile.

Dans l'année précédant l'enquête, 63 % des répondantes avaient travaillé plus de 48 semaines, en majorité cinq jours par semaine. Elles prennent en moyenne 13 jours de vacances par année. Toutes les responsables accueillent au moins un enfant âgé de trois ans et moins et un enfant âgé de six ans et moins. Plus de 81 % des responsables gardent au moins deux enfants pendant 40 heures et plus par semaine. Le tiers des responsables reçoivent des enfants dont l'âge varie entre quelques mois et plus de six ans. Près de 19 % des responsables interrogées, dont 53 % des répondantes de la Colombie-Britannique, accueillent des enfants dont la langue maternelle n'est ni l'anglais, ni le français.

Presque 70 % des responsables travaillant à temps plein gagnent un revenu brut annuel qui ne dépasse pas 25 000 \$. Soixante pour cent des responsables affectent entre 30 % et 59 % de leur revenu aux dépenses, par conséquent leur revenu net avant impôt est beaucoup moins élevé. Dans plus de 90 % des cas, les revenus sont protégés en cas d'absence temporaire des enfants. Mais les responsables encaissent une perte de revenu en cas de retrait sans préavis des enfants (près de 50 %) et lorsqu'elles sont malades ou invalides (près de 90 %).

À titre indicatif seulement, nous présentons ici un sommaire des données de l'étude # 2 de Doherty et autres en ce qui a trait aux garderies, afin d'illustrer certaines différences entre les deux milieux de garde<sup>43</sup>. Les éducatrices en garderie gagnent en moyenne 22 717 \$ par année. Soixante quatorze pour cent des éducatrices en garderie ont des congés de maladie payés, mais seulement 37 % bénéficient d'une heure de repas payée. Elles travaillent en moyenne 37,6 heures par semaine. Dans la majorité des garderies du Canada, les employées ont accès à un congé de maternité ou à un congé parental. Il existe un régime complémentaire d'assurance-invalidité dans 58 % des garderies et un régime de retraite dans 25 % des garderies. Les directrices de garderie travaillent en moyenne 38,1 heures par semaine et donnent 9,8 heures de travail supplémentaire non rémunéré.

Enfin, la moitié des responsables font partie d'un réseau ou d'une association officielle de responsables, alors que près des trois quarts ont des échanges informels avec d'autres responsables quelques fois par mois. Les visites à domicile effectuées par des conseillères d'agences ou autres sont généralement appréciées lorsqu'elles sont centrées sur le soutien. Les responsables apprécient également les services de prêt de documentation, de jeux et de jouets, les services d'information et de conseil. Par contre, l'absence de moyen de transport et le coût des services sont des obstacles dans l'accès aux services offerts. Même si une majorité de responsables est membre de réseaux ou d'associations, il est probable qu'un certain nombre d'entre elles ne participent pas, ou très peu, aux rencontres ou qu'elles deviennent membres surtout pour recevoir le bulletin d'information ou pour bénéficier d'un régime collectif d'assurance-responsabilité. Par ailleurs, une participation plus active à une association peut certes contribuer à briser l'isolement social de la responsable, sans pour autant réduire son horaire de travail ni offrir de répit ou de remplacement.

Notons que les données auxquelles nous faisons référence demeurent sujettes à interprétation. De plus, les données présentées dans l'étude de la FCSGE ainsi que dans l'étude # 3 de Doherty et autres reflètent la situation précédant la mise en œuvre de la politique familiale du Québec et ne témoignent donc pas des changements qui se sont produits depuis 1997 dans cette province, entre autres sur le plan des congés fériés, qui ne sont plus payés sauf exceptions, et de la présence d'assistantes, qui a chuté à moins de 25 %.

### **1.3 La diversité ethnoculturelle de la main-d'œuvre des services de garde**

Quelques études américaines récentes indiquent qu'on trouve davantage de femmes issues de groupes ethnoculturels minoritaires dans les emplois de services de garde, et qu'il s'agirait du reflet d'une organisation du travail et d'un marché du travail construits sur des relations de pouvoir et d'inégalité entre les sexes et les « races<sup>44</sup> ». Une étude québécoise sur l'évaluation de l'emploi d'aide familiale souligne d'ailleurs que la sélection en emploi des travailleuses se

fonde sur des stéréotypes à caractère raciste, par exemple que les femmes asiatiques sont dociles et douces ou que les femmes noires sont fortes physiquement<sup>45</sup>.

Les femmes issues de groupes ethnoculturels minoritaires seraient proportionnellement plus nombreuses à effectuer le travail qui était autrefois pris en charge par les mères, notamment la garde et l'éducation des enfants, et à le faire dans leur résidence ou celle des autres. Les femmes « blanches » à faible revenu et les femmes de « couleur » sont sur-représentées dans la main-d'œuvre de services de garde aux États-Unis. Les femmes de « couleur » sont deux fois plus nombreuses que les femmes « euro-américaines » dans les garderies (Uttal et Tuominen, 1999)<sup>46</sup>. Les femmes de « couleur » comptaient pour 14,9 % de la main-d'œuvre féminine aux États-Unis en 1988, mais formaient 32 % de la main-d'œuvre des garderies. En 1991, elles comptaient pour 18 % de la main-d'œuvre féminine, alors que 25 % d'entre elles formait la main-d'œuvre des services de garde en milieu familial ou à domicile, en particulier les femmes « latino-américaines » (Tuominen, 1994)<sup>47</sup>. Enfin, on remarque une plus forte concentration de femmes de « couleur » chez les responsables de services de garde non réglementés (Whitebook et Phillips, 2000 : 6).

Par ailleurs, Neysmith (1996 : 145, 146) signale que des femmes de « couleur » (women of color) qui font du travail de « care » estiment qu'elles ne peuvent pas passer leur temps à « faire l'éducation des gens » et qu'il vaut mieux « ne pas se laisser affecter par ce genre de chose ». Neysmith (1996) indique cependant que « le souci du bien du client et la crainte de perdre son emploi créent une puissante incitation à la maîtrise de soi ». Ely et Meyerson (1999) notent que les femmes de « couleur » (women of color) prennent plus de temps à perfectionner le travail à faire pour éviter de se voir attribuer l'étiquette de « non qualifiée », ce qui est moins le cas chez les femmes « blanches<sup>48</sup> ».

Un domaine parallèle aux services de garde, les soins à domicile, peut servir de référence en ce qui concerne la reproduction de rapports fondés sur la classe, l'ethnie et la « race » au cœur du travail rémunéré autrefois accompli dans le cadre des résidences privées. Dans un article sur les conditions de travail des auxiliaires familiales qui procurent des soins à domicile, Neysmith (1996 : 145) note que « les immigrantes de couleur forment un bassin de main-d'œuvre disponible aux familles qui ont les moyens de les embaucher » et que la recherche sur le travail domestique témoigne « des conditions d'oppression qui accompagnent ce métier<sup>49</sup> ».

D'autre part, Ely et Meyerson (1999)<sup>50</sup> soulignent que les principes et pratiques de travail reflètent davantage l'expérience professionnelle masculine que féminine. La manière courante de définir les tâches, de diriger, de communiquer des idées et d'atteindre des résultats est basée sur une gamme étroite d'expériences humaines. Les pratiques de groupes marginalisés comme celles des femmes, des gens de « couleur » (people of color) et des premières nations, ainsi que celles des gens issus de la classe ouvrière sont souvent ignorées ou dévalorisées de façon plus ou moins subtile. De plus, Holvino (2000)<sup>51</sup> souligne que les divisions de classe sociale sont établies et maintenues par l'exigence de scolarité et de diplôme. Les travailleurs au bas de l'échelle ne se voient pas offrir les mêmes possibilités et les mêmes incitatifs à poursuivre leur formation; de plus, les horaires de travail atypiques et les responsabilités familiales constituent un obstacle à la formation. Plusieurs personnes considèrent donc l'exigence de diplôme comme un obstacle supplémentaire.

Arlie Hoschild<sup>52</sup> souligne que dans le contexte de la mondialisation des marchés et des difficultés économiques qui s'ensuivent dans les pays du Sud, de plus en plus de femmes migrent vers le Nord et un certain nombre d'entre elles se trouvent à effectuer du travail de « care » auprès des familles, des enfants et des personnes âgées. Elle pense que la valeur du travail d'éducation des enfants est toujours plus faible que d'autres types de travail et que sous l'impact de la mondialisation, cette valeur s'affaîssera davantage, même si la demande est forte, car ce type d'échange est défini par des rapports sociaux de genre, de classe, d'ethnie et de « race ». La faible valeur marchande du « care » maintiendrait le faible statut des femmes qui le font. Il importe ainsi de hausser la valeur du travail de « care » et d'assurer un revenu adéquat à celles qui le font.

### **1.3.1 La diversité ethnoculturelle parmi les responsables: un portrait à compléter**

Des études portant sur les services de garde au Canada offrent parfois un aperçu des groupes ethnoculturels<sup>53</sup> auxquels appartiennent les travailleuses ou de situations présentant une dimension relative aux rapports interethniques. Par exemple, une recherche effectuée par Jean-Marc Lopez indique que les responsables ont peu de difficultés avec les parents d'origine sociale ou ethnoculturelle différente de la leur. L'auteur précise aussi que plus du quart d'entre elles sont nées à l'extérieur du Canada, qu'elles proviennent de quinze pays différents et qu'elles parlent douze langues maternelles autres que le français ou l'anglais<sup>54</sup>. Irene Kyle souligne par ailleurs l'importance de rendre accessibles les cours de français ou d'anglais aux responsables récemment immigrées au Canada pour qu'elles puissent se prévaloir plus rapidement des possibilités de formation et de perfectionnement qui sont offertes<sup>55</sup>. Un répertoire rend compte de la présence des services de garde dans les communautés autochtones des provinces et des territoires<sup>56</sup>.

Par l'intermédiaire de *focus groups* (groupes de consultation) organisés dans les trois provinces ciblées de notre recherche, nous avons tenté de mettre à jour certaines réalités vécues par des responsables de services de garde en milieu familial appartenant à des groupes ethnoculturels ou socioéconomiques marginalisés<sup>57</sup>.

Nous avons constaté que pour l'essentiel, les opinions et les réalités des responsables rencontrées concordent avec celles que les plus récentes études sectorielles sur la main-d'œuvre dans le secteur des services de garde ont mis à jour. Ainsi, aux dires de presque toutes les participantes des *focus groups*, travailler comme responsable de service de garde en milieu familial, c'est pouvoir combiner l'amour des enfants avec le désir d'être son propre patron. Certaines participantes des groupes de Montréal et de Vancouver nous ont dit qu'elles étaient titulaires de diplômes en éducation ou en psychologie et qu'elles avaient plusieurs années d'expérience de travail auprès des enfants, mais que leurs crédits et leurs expériences n'avaient pas été reconnus, ou seulement partiellement. Par conséquent, l'emploi de responsable de services de garde en milieu familial était pour elles la seule porte d'entrée pour pouvoir travailler de nouveau avec les enfants.

Par ailleurs, l'une de nos répondantes nous a mentionné que l'emploi de responsable apparaissait plus acceptable dans certains groupes ethnoculturels minoritaires, où le travail



rémunéré des femmes à l'extérieur de la maison est encore mal perçu par la famille ou la communauté<sup>58</sup>. On nous a également signalé une situation propre aux familles nouvellement immigrées<sup>59</sup> : les parents n'ayant pas leur statut d'immigrant reçu, comme les personnes qui occupent des emplois ruraux saisonniers durant les récoltes en Colombie-Britannique, n'ont pas accès aux subventions pour services de garde. Par conséquent, ils n'ont pas les moyens de payer les tarifs des services de garde offerts dans la région, lorsqu'il y en a qui peuvent répondre à leurs besoins. Les services de garde sont alors assumés par des femmes immigrantes, qui peuvent travailler jusqu'à 16 heures par jour dans des conditions minimales et en échange d'une rémunération minimale.

Selon les participantes de nos *focus groups*, les éléments les plus négatifs de l'emploi sont l'isolement, le faible revenu et l'instabilité du revenu, l'horaire et la charge de travail, l'absence de protections sociales. Les plus positifs sont une meilleure estime de soi et la création de liens durables avec les enfants et les parents.

Plusieurs participantes du *focus group* de Vancouver nous ont indiqué combien elles étaient choquées par le mépris et l'ignorance des gens de leur entourage ou de leur milieu en ce qui concerne leur emploi, leurs compétences ou leur statut. Par contre, elles ont souligné que les parents exprimaient souvent leur appréciation face au travail accompli et à l'environnement du service de garde.

Lorsque nous avons demandé pourquoi si peu d'hommes occupaient l'emploi de responsable, plusieurs participantes ont indiqué que les hommes n'étaient pas intéressés, ou très peu, par un travail traditionnel féminin qui procure un revenu si bas et qui n'offre aucun statut social reconnu. Elles étaient aussi d'avis que peu d'hommes avaient été éduqués à prendre soin des enfants et avaient eu une expérience de travail constant avec cinq ou six jeunes enfants à la fois. Enfin, certaines ont dit que les risques d'abus sexuels de jeunes enfants par des hommes suscitaient l'insécurité et la méfiance chez les parents, qui préféraient alors confier leurs tout-petits à des femmes.

Toutes les participantes ont accueilli des enfants de 0 à 5 ans, filles et garçons, appartenant à divers groupes ethnoculturels, dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais, et éprouvant parfois des besoins spéciaux. Elles n'offrent pas uniquement leurs services à des parents d'un même groupe ethnoculturel ou socioéconomique, cependant le portrait des enfants gardés ne reflète pas souvent toute la diversité de leur milieu. Les participantes ont aussi souligné combien les parents appréciaient que leurs enfants soient exposés à la langue maternelle des responsables lorsqu'elles parlent une autre langue que le français ou l'anglais. Plusieurs trouvent également important d'apprendre des mots et des phrases dans la langue maternelle des enfants pour favoriser leur intégration.

Quelques éléments soulignés par des participantes se rapportent à des situations souvent problématiques pour les personnes de groupes marginalisés. Ainsi, la non-reconnaissance du niveau d'expérience professionnelle et de scolarité est souvent, voire presque toujours, problématique pour les personnes immigrantes. L'emploi de responsable était une porte d'entrée sur le marché du travail au Canada pour certaines participantes déjà qualifiées et expérimentées dans leur pays d'origine. Deux participantes de Vancouver ont mentionné avoir

occupé un emploi d'aide familiale auparavant, mais elles n'ont pas précisé si elles considéraient le travail de responsable comme une amélioration de leur situation d'emploi.

D'autre part, la précarité et le faible revenu de nombreux emplois du secteur des services est le lot de plusieurs, en particulier des femmes, des jeunes et des personnes immigrantes, qui y sont fortement concentrés. Une participante de Vancouver a précisé avoir choisi cet emploi entre autres parce que son revenu de réceptionniste n'était pas suffisant pour payer un service de garde pour ses deux enfants. Nous pourrions penser que cette situation n'est pas unique parmi les 170 000 responsables au Canada, et parmi l'ensemble de la main-d'œuvre à faible revenu. L'accessibilité des services de garde est l'un des gages de l'égalité des femmes en emploi, et c'est un défi encore inachevé pour une majorité des travailleuses à faible revenu.

Plusieurs participantes de Vancouver ont exprimé leur frustration à l'égard des personnes qui font des commentaires méprisants ou ignorants au sujet de leur emploi, sans toutefois indiquer clairement s'ils étaient teintés de préjugés racistes. L'une d'entre elles a mentionné que les enfants accueillis dans leur service ne faisaient pas de différences entre eux, une autre a raconté que des passants croyaient que les six enfants d'âges et de groupes ethnoculturels différents étaient les siens. Les participantes de Montréal se sont montrées sensibles à l'importance de la langue maternelle comme facteur d'intégration des enfants, et critiques à l'égard de la surconsommation nord-américaine.

Nous avons exposé certains aspects des conditions de travail des responsables appartenant à des groupes ethnoculturels et sociaux minoritaires. Il en ressort notamment que le choix de travailler comme responsable pouvait être conditionné par des obstacles d'accès à l'emploi en raison du statut d'immigrante récente, de l'incapacité de payer des services de garde pour ses propres enfants ou du besoin d'échapper au stress de milieux de travail institutionnels. Nous pouvons aussi repérer dans les propos des participantes des *focus groups* de Vancouver et de Montréal, certains contenus associés aux questions de diversité sociale, économique et ethnoculturelle. Toutefois, notre échantillon de participantes étant restreint d'une part<sup>60</sup>, et la tenue d'un des trois *focus groups* prévus ayant été annulée faute de participantes d'autre part<sup>61</sup>, il n'est pas possible de cerner dans le cadre de cette étude en quoi l'appartenance à un groupe marginalisé peut avoir une incidence sur le revenu et les conditions de travail liés à l'emploi de responsable de garde en milieu familial.

Sachant que les emplois dérivés des responsabilités traditionnellement domestiques attribuées aux femmes sont plus souvent qu'autrement occupés par des femmes de groupes marginalisés<sup>62</sup>, une étude effectuée auprès d'un échantillon plus grand ainsi que plus spécifique quant au groupe marginalisé ciblé pourrait sans doute révéler et préciser la trame des rapports fondés sur la classe, la race et l'ethnie dans la structure du travail de responsable de services de garde en milieu familial.

### ***Recommandation 1***

-- Que les organisations du secteur des services de garde conçoivent et réalisent une série d'études spécifiques portant sur les conditions de travail des responsables appartenant à des groupes socioéconomiques et ethnoculturels marginalisés, ainsi que celles des responsables qui

travaillent dans des milieux ou des localités marginalisées par le sous-développement, le dépeuplement ou l'éloignement des grands centres;

-- Que la conception et la réalisation de ces études soient faites en étroite collaboration avec des associations de responsables et des organismes communautaires concernés;

-- Que les ministères fédéraux, provinciaux ou territoriaux directement concernés par l'égalité des femmes et des personnes de groupes marginalisés dans l'emploi et l'économie accordent un financement adéquat pour réaliser cette série d'études.

#### **1. 4. Synthèse**

Au cours des vingt dernières années, les responsables de services de garde en milieu familial au Canada ont traversé par milliers la frontière diffuse qui existe entre l'économie informelle des services de « care » à domicile assumés par les femmes et le secteur formel que représente le marché de services de garde réglementés. Cependant, leurs conditions de travail demeurent toujours largement tributaires des conditions prévalant dans le secteur informel, même si les services de garde à la petite enfance sont indispensables aux parents qui sont sur le marché du travail ainsi qu'aux entreprises privées et publiques qui les emploient.

Le travail de responsable demeure sous-évalué au plan économique, notamment parce que c'est un travail traditionnellement féminin encore assumé majoritairement par des femmes, et d'autant plus que ce travail est délégué aux femmes de groupes sociaux et ethnoculturels minoritaires. Notre revue de littérature souligne combien le travail de « care » accompli à domicile sur la base d'un statut de travailleuse autonome ne génère pas un revenu élevé et ne bénéficie généralement d'aucune protection sociale minimale, sauf celle que peut se procurer individuellement la travailleuse.

Les seules bonnes « conditions » de travail des responsables semblent une forte satisfaction à l'égard d'un travail comportant une dimension relationnelle importante avec les enfants et les parents, ainsi qu'une situation familiale facilitant l'exercice du travail à domicile et l'accès à un revenu familial convenable. Car le revenu des responsables demeure faible pour la plupart et ne tient pas compte de l'engagement émotif et de l'attention constante envers les enfants que leur travail exige. L'absence de protections sociales, la charge de travail, l'isolement, la pénurie de ressources, les conflits avec les parents et la conciliation famille-travail peuvent être de grandes sources de stress pour les responsables. En outre, le choix de travailler comme responsable peut être conditionné par des obstacles d'accès à l'emploi en raison du statut d'immigrante récente, de l'incapacité de payer des services de garde pour ses propres enfants ou du besoin d'échapper au stress de milieux de travail institutionnels.

Nous verrons dans les chapitres suivants comment la structure du marché des services de garde en milieu familial et les règles qui l'encadrent sont ainsi faites qu'en l'absence d'une injection massive de fonds publics, la prestation de services de garde est refoulée aux marges du marché, et les travailleuses qui s'y trouvent sont bien malgré elles aux prises avec la précarité et l'insécurité socioéconomiques qui y sont prédominantes.

---

## Notes du chapitre 1

<sup>1</sup> P. England et N. Folbre (1999), « The Cost of Caring », *The Annals of the American Academy of Political & Social Science*, n° 561, p. 40.

<sup>2</sup> Voir I. Bakker (1998), *Travail non-rémunéré et macroéconomie : nouveaux débats, nouveaux outils d'intervention*.

<sup>3</sup> La revue *Feminist Economics* (vol. 6, n° 1, mars 2000) a publié un dossier spécial sur les politiques de l'enfance et de la famille : des chercheuses féministes nord-américaines et européennes présentent les résultats de leurs recherches et de leurs réflexions. Par ailleurs, I. Kyle (1998, 2000), M. Tuominen (1994, 1998), L. Uttal et M. Tuominen (1999) ont également soulevé les questions de reconnaissance du travail de « care » dans leurs recherches respectives auprès de responsables de garde en milieu familial.

<sup>4</sup> Selon Giles et Arat-Koç (1994), cités dans R. Rose et E. Ouellet (2001 : 13), « la problématique des faibles salaires est commune à toutes les travailleuses qui effectuent, sur le marché, une forme de remplacement du travail non rémunéré des femmes au foyer ».

<sup>5</sup> N. Folbre (2001), *The Invisible Heart. Economics and Family Values*, p. xii et xiii. La main invisible du marché est l'expression formulée par Adam Smith, économiste du XVIII<sup>e</sup> siècle, pour désigner les forces qui régulent automatiquement l'offre et la demande dans les marchés compétitifs. Dans un marché compétitif, les individus sont réputés poursuivre leurs propres intérêts, et il y aurait un équilibre automatique qui se ferait entre ceux qui vendent (l'offre) et ceux qui achètent (la demande).

<sup>6</sup> Voir N. Folbre (2001), *The Invisible Heart. Economics and Family Values*.

<sup>7</sup> Voir C. Ripple (2000), *Economics of Caring Labor: Improving Compensation In The Early Childhood Workforce*.

<sup>8</sup> C. Carrasco et A. Rodriguez (2000), « Women, Families, and Work in Spain: Structural Changes and New Demands », *Feminist Economics*, vol 6, n° 1, p. 45-57.

<sup>9</sup> C. Carrasco et A. Rodriguez (2000), « Women, Families, and Work in Spain: Structural Changes and New Demands », *Feminist Economics*, vol 6, n° 1, p. 45-57. Voir aussi : D. Méda (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*.

<sup>10</sup> N. Folbre et J. A. Nelson (1999), *For Love or Money – Or Both?*, p. 12.

<sup>11</sup> N. Folbre et J. A. Nelson (1999), *For Love or Money – Or Both?*, p. 16-17.

<sup>12</sup> N. Folbre et J. A. Nelson (1999), *For Love or Money – Or Both?*, p. 25.

<sup>13</sup> Voir I. Kyle (2000), G. Doherty et autres (2000), Fédération canadienne de services de garde à l'enfance (1998).

<sup>14</sup> Voir J. K Fletcher (2001), *Invisible Work: The Disappearing of Relational Practice at Work*.

<sup>15</sup> C. Ripple (2001), *Economics of Caring Labor: Improving Compensation in the Early Childhood Workforce*, p. 8-9.

<sup>16</sup> C. Ripple (2001), *Economics of Caring Labor: Improving Compensation in the Early Childhood Workforce*, p. 8-9.

<sup>17</sup> C. Ripple (2001), *Economics of Caring Labor: Improving Compensation in the Early Childhood Workforce*, p. 8-9.

<sup>18</sup> Le terme entrepreneur indépendant est également utilisé pour désigner un travailleur autonome.

<sup>19</sup> Conseil du Statut de la Femme (2000), *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? – Les femmes et le travail atypique*, p. 110-111.

---

<sup>20</sup> Conseil du Statut de la Femme (2000), *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? – Les femmes et le travail atypique*, p. 113-114.

<sup>21</sup> K. D. Hughes (1999), *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implication*.

<sup>22</sup> Le travail autonome à son propre compte signifie que la personne n'a pas d'employé à sa charge. Le terme suggéré en anglais par K. D Hughes est « own account self-employed ».

<sup>23</sup> Le Conseil du Statut de la Femme (2000) indique qu'au Canada, plus de 50 % des travailleuses autonomes travaillent à domicile. Au Québec, environ 5 % des travailleurs autonomes, dont 60 % des femmes, ont eu recours à la sécurité du revenu (aide sociale). En 1991, 3 % des femmes de minorités visibles étaient travailleuses autonomes au Canada, comparativement à 4 % pour les autres femmes, alors que 7 % des femmes immigrantes étaient travailleuses autonomes contre 5 % des femmes nées au Canada. Le travail autonome est plus répandu chez les femmes qui ont des enfants.

<sup>24</sup> G. S. Lowe et G. Schellenberg (2001), *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*.

<sup>25</sup> N. K. Jurik (1998), « Getting Away and Getting By. The Experiences of Self-Employed Homeworkers », *Work and Occupations*, vol 25, n° 1, p. 7-35. Jurik. a réalisé une étude auprès de 58 travailleurs autonomes, dont 46 femmes. Parmi ces 46 répondantes, on trouve deux responsables de services de garde en milieu familial. On note également qu'il y a neuf femmes de groupes ethnoculturels minoritaires (women of color).

<sup>26</sup> S. Bernstein et autres (2001), *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*. (Lipsett et Reesor, 1997, cité par Bernstein et autres, 2001 : 4).

<sup>27</sup> Ontario Coalition for Fair Wages and Working Conditions for Homeworkers (1991), *A Brief to the Government of Ontario*, Toronto.

<sup>28</sup> Nous utilisons le terme « sous-traitance » faute de mieux pour qualifier le processus consistant à reléguer au marché ou au secteur informel la garde en milieu familial.

<sup>29</sup> Voir C. F. L.Young (2000), *Les femmes, l'impôt et les programmes sociaux : répercussions, selon le sexe, du financement des programmes sociaux par l'entremise du régime fiscal*.

<sup>30</sup> Voir C. Hughes et K. McCuaig (2000), *When Mom Must Work, Family Day Care as a Welfare-to-Work Option*.

<sup>31</sup> Voir G. S. Lowe et G. Schellenberg (2001).

<sup>32</sup> L. Dunster (1994), *Un guide pour la responsable de service de garde en milieu familial*.

<sup>33</sup> M. Whitebook et D. Phillips (1999), *Child Care Employment: Implications for Women's Self-Sufficiency and Child Care Development*.

<sup>34</sup> G. Cresson (1998), « Formation et compétences dans les métiers du contact direct avec les petits enfants : quelques enjeux, conflits et paradoxes », *Lien social et politiques – RIAC*, vol. 40, p. 25-37.

<sup>35</sup> G. De Ridder et C. Legrand, « Distance professionnelle et intimité affective », *Faire ou faire-faire? Familles et services*, sous la dir. de Jean-Claude Kaufman, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 127-140.

<sup>36</sup> J. Beach et al (1998) *étude sectorielle*, p. 3 et p. 10. En 1994-1995, on dénombre 79,800 enfants de 0-5 ans et 28,900 enfants de 6-11 enfants accueillis en service de garde en milieu familial réglementé. Il y avait environ 170,000 responsables de garde en milieu familial, soit 155,000 en garde non réglementée et 15,000 en garde réglementée. Ces données sont également citées dans l'étude de Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1998), *Gagner*

---

sa vie comme responsable d'un service de garde. *Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé*, p.3, [ci-après, *FCSGE (1998), milieu familial réglementé*].

<sup>37</sup> Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance (2001). *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en l'an 2000. Analyse des rapports d'activités 1999-2000 soumis par les services de garde*, p.25; F. Lessard, entrevue, 19 juillet 2001. On estime à 8,660 le nombre de Responsables régies au 31 mars 2000. Un an plus tard, il y aurait 9,840 responsables régies (entrevue de Francine Lessard, directrice de la Fédération des centres de la petite enfance du Québec, Sainte-Foy, 19 juillet 2001).

<sup>38</sup> S. Buchan, entrevue, 17 octobre 2001. Selon les statistiques annuelles du programme CCRR, il y aurait 2,579 responsables réglementées inscrites à un programme CCRR. Ce nombre correspond à environ 90 % des responsables réglementées, car un certain nombre ne sont pas inscrites au programme CCRR de leur milieu.

<sup>39</sup> Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1998); J. Beach et autres (1998); G. Doherty et autres (2000).

<sup>40</sup> Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1998); J. Beach et autres (1998); G. Doherty et autres (2000).

<sup>41</sup> *FCSGE (1998), milieu familial réglementé*, pp. V-VI. L'enquête a été menée en 1996 auprès d'un échantillon de 2,209 responsables réglementées dans les provinces et territoires, exception faite de Terre-Neuve et Labrador, où la garde en milieu familial n'était pas encore réglementée.

<sup>42</sup> G. Doherty et al (2000), *Oui, ça me touche! Étude #3. Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada*, [ci-après, G.Doherty et al (2000), étude #3]. L'échantillon de cette recherche est 230 responsables réglementées sous les modèles d'agence et d'accréditation individuelle. Les responsables proviennent d'un territoire et de cinq provinces dont le Québec et la Colombie-Britannique. Les ont été saisies en 1998. Voir aussi D. Lero et al. (2001), *You Bet I Care! Study # 4.: Policies and Practices in Canadian Family Child Care Agencies*, [ci-après, D.Lero et al (2001) étude #4]. Les données de l'étude # 4 proviennent d'entrevues réalisées en 1999 auprès de directrices d'agences de trois provinces dont le Québec.

<sup>43</sup> Voir G. Doherty et al (2000) *Oui, ça me touche! Étude # 2. Une étude pan canadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, [ci-après, *Doherty et al (2000), étude # 2*].

<sup>44</sup> M. Tuominen (1994), « The Hidden Organization of Labor: Gender, Race/Ethnicity and Child-care Work in the Formal and Informal Economy », *Sociological Perspectives*, vol 37, n° 2, p. 229-245; M. Tuominen (1998), « Motherhood and The Market: Mothering and Employment Opportunities among Mexicana, African-American and Euro-American Family Day Care Workers », *Sociological Focus*, vol 31, n° 1, p. 61-77; L. Uttal et M. Tuominen (1999), « Tenuous Relationships. Exploitation, Emotion, and Racial Ethnic Significance in Paid Child Care Work », *Gender and Society*, vol 13, n° 6, p. 758-780.

<sup>45</sup> R. Rose et E. Ouellet (2001), *Une évaluation de l'emploi d'aide familiale*, p. 8.

<sup>46</sup> Voir L. Uttal et M. Tuominen (1999).

<sup>47</sup> Voir M. Tuominen (1994), p. 235 et 243.

<sup>48</sup> Voir R. J. Ely et D. Meyerson (1999), *Integrating Gender in a Broader Diversity Lens in Organizational Diagnosis and Intervention*.

---

<sup>49</sup> S. Neysmith (1996), « Les soins à domicile et le travail des femmes : la force de l'habitude », *Lien social et Politiques – RIAC*, vol 36, p. 145.

<sup>50</sup> Voir R. J. Ely et D. Meyerson (1999), *Integrating Gender in a Broader Diversity Lens in Organizational Diagnosis and Intervention*.

<sup>51</sup> Voir E. Holvino (2000), *Class and Gender in Organizations*, Boston, Center for Gender in Organizations, Simmons School of Management.

<sup>52</sup> Voir A. Hoschild (2000), « The Nanny Chain », *The American Prospect On Line*, vol 11, n° 4.

<sup>53</sup> Les termes utilisés pour nommer ou décrire le groupe « racial » ou ethnique des personnes sont problématiques, puisqu'ils participent des processus de catégorisation ou de différenciation discriminatoires envers les personnes qui n'appartiennent pas aux groupes majoritaires ou dominants d'une société. Pour les fins de cette étude, nous utiliserons le terme « ethnoculturel » ou groupe « ethnoculturel minoritaire » pour qualifier les responsables qui n'appartiennent pas aux groupes « ethnoculturels majoritaires ». Par ailleurs, d'aucuns adoptent les expressions « groupe racisé » ou « minorité racisée » en référence au processus de catégorisation des personnes ou des groupes minoritaires sur la base de la culture, de l'ethnie ou de la « race ».

<sup>54</sup> J.-M. Lopez (2000), *L'état des relations parents-responsables de services de garde en milieu familial, en contexte de milieux ethniques et défavorisés, dans les centres de la petite enfance de l'île de Montréal*. Des entrevues ont été réalisées auprès de 58 responsables dont plus du quart sont nées à l'extérieur du Canada, en provenance de 15 pays différents, et parlant 12 langues maternelles autres que le français ou l'anglais.

<sup>55</sup> I. Kyle (2001), « Témoignages de responsables de services de garde en milieu familial au sujet de la formation et des activités éducatives en Ontario » dans *Échanges sur la recherche au Canada, À l'appui des enfants et des familles*, n° 6, p. 86 et 110. Des entrevues ont été réalisées auprès de 30 responsables du sud de l'Ontario, en milieu urbain et en milieu semi-rural.

<sup>56</sup> Voir Childcare Resource and Research Unit (1998). *Early Childhood Care and Education in Canada, Provinces and Territories, 1998*.

<sup>57</sup> Nous avons animé un groupe focus de responsables dans chacune des trois provinces ciblées par cette étude. Nous avons ainsi rencontré au total dix-neuf responsables, dont treize femmes provenaient de différentes régions du monde (Asie, Amérique Latine, Moyen-Orient, Afrique et Europe de l'Est) et dont la langue maternelle n'était ni l'anglais, ni le français. Parmi les autres participantes, l'on comptait deux femmes de milieu populaire, une femme travaillant dans une communauté isolée et trois femmes de classe moyenne.

<sup>58</sup> J. Beach, chercheure indépendante et consultante en services de garde, entrevue, Victoria, 17 octobre 2001.

<sup>59</sup> K. Norman, entrevue, 16 octobre 2001

<sup>60</sup> Il y avait 11 participantes au groupe focus de Vancouver, 7 au groupe focus de Montréal et une seule au groupe focus de Kilbride

<sup>61</sup> Près de dix responsables des localités de Kilbride et de Goulds avaient confirmé leur participation, mais seulement l'une d'elles s'est présentée. Nous avons annulé la rencontre et compte tenu du manque de ressources à notre disposition, il n'a pas été possible d'organiser une deuxième rencontre

---

<sup>62</sup> Voir R. Rose et E. Ouellet (2001), *Une évaluation de l'emploi d'aide familiale*; M. Tuominen (1994), « Motherhood and The Market: Mothering and Employment Opportunities Among Mexicana, African-American and Euro-American Family Day Care Workers »; M. Tuominen (1998), « « The Hidden Organization of Labor : Gender, Race/Ethnicity and Child-care Work in the Formal and Informal Economy » ; L.Uttal et M. Tuominen (1999) « Tenuous Relationships. Exploitation, Emotion, and Racial Ethnic Significance in Paid Child Care Work ».



## 2. UN ENVIRONNEMENT EN TRANSITION

Le développement des services de garde en milieu familial se fait progressivement au Canada, au rythme des investissements publics consentis, des exigences du cadre réglementaire et des politiques souvent minimales sur les services de garde. Sur les quelque 170 000 responsables offrant un service de garde dans leur domicile, seulement 15 000 ont un service réglementé (Beach et autres, 1998). Bien que la garde en milieu familial réglementée ait des composantes similaires dans les provinces et territoires canadiens, le contexte, les politiques et les ressources consenties sont très variables. Nous examinons plus en détail la situation des provinces de Colombie-Britannique, du Québec et de Terre-Neuve et Labrador, où le développement des services de garde en milieu familial réglementés se distingue sur plusieurs plans. Nous soulignons plus spécifiquement les dimensions du modèle d'organisation des services qui ont une incidence importante sur le revenu et les conditions de travail des responsables régies, et nous verrons comment la part du financement public consenti aux services de garde s'avère un facteur déterminant à cet égard.

### 2.1 Les modèles d'organisation et de distribution des services de garde en milieu familial réglementés

Il existe trois modèles d'organisation des services de garde en milieu familial réglementés au Canada. La première section du chapitre présente certaines caractéristiques générales qui encadrent l'organisation et la distribution de services. Nous verrons que chaque modèle type comporte des variantes selon la province ou le territoire. Nous aborderons certains aspects propres à chacun des trois modèles ainsi qu'à la situation respective de trois provinces :

- Le modèle d'accréditation individuelle, où la responsable est régie directement par le ministère sous une administration régionale, qui lui octroie un permis. Ce modèle est en vigueur depuis une vingtaine d'années en Colombie-Britannique.
- Le modèle d'agence, où la responsable est reconnue et supervisée par une agence qui a obtenu un permis du ministère. Ce type de modèle est en vigueur au Québec depuis une vingtaine d'années, mais l'agence est devenue un volet du Centre de la petite enfance (CPE).
- Un modèle mixte offrant l'accréditation individuelle ou la reconnaissance par une agence. Selon ce modèle, la responsable peut être soit régie directement, soit reconnue et supervisée par une agence. Ce modèle est en voie de développement à Terre-Neuve et Labrador<sup>1</sup>.

Le modèle d'organisation et de distribution des services de garde en milieu familial est structuré par la réglementation et le financement public des services de garde. Les exigences de la réglementation ainsi que le budget et les modalités du financement public ont des impacts sur les conditions de travail et le revenu des responsables. Puisque le volet juridique de cette étude présente une analyse approfondie des questions relatives au contrôle et à la supervision du travail des responsables, le volet politique mettra surtout l'accent sur la portée du financement public et du soutien dont peuvent se prévaloir les responsables.

### **2.1.1 La réglementation**

La réglementation des services de garde en milieu familial porte notamment sur la santé et la sécurité des enfants, la formation initiale et continue des responsables et le programme d'activités destinées aux enfants<sup>2</sup>. On demande souvent aux responsables de détenir un certificat de premiers soins avant délivrance du permis. Une enquête sur les antécédents judiciaires des membres de la famille est généralement requise, de même qu'une attestation médicale de la santé de la responsable. La résidence de la responsable doit être aménagée selon des normes de sécurité relatives aux accidents et aux incendies. Certaines normes d'hygiène doivent aussi être respectées. Si les visites à domicile sont plus nombreuses aux termes du modèle d'agence, elles le sont beaucoup aux termes du modèle d'accréditation individuelle, puisque les agents autorisés sont en nombre insuffisant pour effectuer une visite à domicile par année dans chacun des milieux familiaux réglementés. Par contre, les responsables membres d'une association officielle ont souvent adopté des pratiques d'autorégulation dans l'application des normes et des règlements<sup>3</sup>.

### **2.1.2 Le financement public**

Le développement des services de garde a pris son envol dans les années 70 et 80, dans le sillage des revendications des mouvements féministes pour l'égalité des femmes en emploi. Le financement public des services de garde au Canada a pu découler de différentes politiques visant le soutien aux parents qui travaillent, l'éducation de la petite enfance, le développement de l'emploi ou la prévention en santé. Au cours de la dernière décennie, les programmes de financement public des services de garde ont davantage été ciblés sur les familles à faible revenu dans le cadre de la lutte contre la pauvreté<sup>4</sup>.

Le Forum national sur la garde à l'enfance, qui a eu lieu en 1994, réaffirmait que tous les enfants et les familles ont droit à des services de garde de qualité et à des mesures de soutien public dans le cadre de politiques familiales intégrées<sup>5</sup>. Cependant en l'absence de politiques intégrées sur les services de garde, le financement demeure limité et morcelé<sup>6</sup> à l'exception du Québec, où il existe une politique globale de services de garde à la petite enfance doté d'un programme universel de places subventionnées<sup>7</sup>. Ailleurs toutefois, les budgets alloués aux services de garde sont généralement peu élevés, limitant ainsi le nombre de parents à faible revenu qui peuvent y avoir accès. De plus, des budgets plafonnés ou coupés réduisent à la fois le montant des subventions et le nombre de parents pouvant s'en prévaloir<sup>8</sup>.

Les responsables des services de garde en milieu familial bénéficient surtout indirectement du financement public par l'entremise des services qui leur sont offerts par des centres de la petite enfance, des agences de services de garde en milieu familial, des programmes de ressources pour les services de garde ou des centres de ressources pour la famille, lesquels sont subventionnés par différents paliers gouvernementaux. Ces différentes ressources peuvent avoir la responsabilité de superviser le travail des responsables et leur offrir un soutien matériel, pédagogique et administratif.

Les responsables peuvent aussi bénéficier directement du financement public dans les provinces où les subventions pour frais de garde aux parents s'appliquent aux services de

garde en milieu familial, notamment au Québec, en Colombie-Britannique et bientôt à Terre-Neuve et Labrador. Ce type de subvention s'applique généralement aux services réglementés, bien que l'on puisse utiliser la subvention en garde non réglementée dans quelques provinces et territoires (CRRU, 2000). La subvention appliquée à la garde réglementée est versée directement aux responsables au nom des parents admissibles.

Parmi d'autres types de financement public, on trouve des subventions pour le démarrage du service, dont les montants ne dépassent toutefois pas 1 500 \$, alors que cinq provinces accordent moins de 500 \$ et trois provinces n'offrent rien<sup>9</sup>. Quelques provinces offrent des subventions pour le fonctionnement du service, par exemple en Saskatchewan, ou pour la garde des pousins, comme en Colombie-Britannique. Au Manitoba, les responsables qui possèdent une formation en éducation en petite enfance de niveau II ou III peuvent exiger un tarif plus élevé équivalent au tarif demandé en garderie<sup>10</sup>.

### **2.1.3 Le ratio d'enfants et le tarif du service**

Le revenu d'emploi des responsables repose en grande partie sur leur capacité d'accueillir le maximum d'enfants permis par la loi et sur les tarifs qu'elles peuvent demander aux parents.

#### Le ratio maximum d'enfants et le nombre d'enfants par groupe d'âge

Pour plusieurs, la meilleure stratégie en vue de gagner un revenu relativement adéquat consiste à combler le ratio maximum des places sur une base régulière et stable. Cependant, rares sont les responsables qui atteignent cet objectif, car la combinaison des groupes d'âge limitée par la réglementation, en lien avec les besoins, la capacité de payer et la mobilité des parents viennent souvent contrecarrer leurs plans. Par ailleurs, la capacité de payer des parents peut varier selon le revenu familial, l'accès ou non à une subvention pour frais de garde et le nombre d'enfants qui nécessitent un service de garde.

#### Le tarif demandé par enfant selon le groupe d'âge

Le tarif s'établit en prenant en compte le tarif courant des autres services de garde réglementés et non réglementés sur le marché local, le niveau de revenu des familles habitant le territoire desservi, ou doit tout simplement correspondre au tarif fixé par l'agence ou par le gouvernement. Compte tenu de ces facteurs, les responsables ne sont généralement pas en mesure d'exiger un tarif correspondant à la valeur du travail complexe qu'elles exécutent.

### **2.1.4 La supervision du travail des responsables**

Le contrôle ou la supervision du travail de la responsable contribue en principe à une meilleure qualité du service en ce qui concerne les règles de santé et de sécurité pour les enfants.

Dans le modèle d'accréditation individuelle, la supervision est assumée par les ministères responsables des services de garde, (soit par une ou un agent du ministère ou par une ou un consultant mandaté par le ministère). On trouve le modèle d'accréditation individuelle dans huit provinces et territoires : Terre-Neuve et Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Manitoba, Saskatchewan, Colombie-Britannique, Yukon et Territoires du Nord-Ouest.

Dans le modèle de l'agence, la supervision des responsables est assumée par l'agence ou le CPE au Québec; le nombre de visites par année varie d'une province à l'autre. La visite à domicile comporte en principe une dimension « soutien » pour les activités de la responsable. Le modèle de l'agence prévaut actuellement dans cinq provinces : Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Québec, Ontario et Alberta.

### **2.1.5 Le soutien offert aux responsables**

Les services de soutien peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail des responsables, par exemple en ayant l'effet de stabiliser le nombre d'enfants gardés, de réduire les dépenses liées au démarrage du service, de favoriser l'accès à la formation ou de prévenir le stress et la maladie. Les activités de formation sont aussi des occasions pour les responsables de se rencontrer et de créer des réseaux<sup>11</sup>. Outre la formation, d'autres types de soutien sont offerts aux responsables : référence d'enfants ou de parents, liste de remplaçantes, accès à un régime collectif d'assurance responsabilité civile ou d'assurance médico-dentaire, prêt d'équipement et de jouets, conseils de gestion, service de comptabilité, groupe d'achats, événements pour reconnaître le travail bien fait, etc.

Des provinces et territoires où prévaut le modèle d'accréditation individuelle, seule la Colombie-Britannique dispose d'un programme de soutien spécifiquement dédié aux responsables mais dont le financement se terminera en 2004<sup>12</sup>. Ailleurs, les responsables peuvent parfois se prévaloir de services offerts par des programmes ou centres de ressources pour la famille.

Les services de soutien offerts dans le cadre du modèle d'agence sont très variables d'une province à l'autre, et même d'une agence locale à l'autre. La capacité des agences ou centres de la petite enfance d'offrir une gamme complète de services de soutien aux responsables dépend en grande partie du financement public de leur fonctionnement de base, car les cotisations des responsables sont insuffisantes compte tenu de leur faible capacité de payer.

Par ailleurs, les réseaux et associations de responsables sont aussi des espaces offrant un soutien social et permettant l'action collective. L'entraide et l'apprentissage mutuel sont favorisés par les réseaux et sont grandement appréciés par les responsables. Une fois regroupées, elles peuvent également promouvoir leurs besoins et leurs intérêts sur la place publique et dans les lieux décisionnels. Par contre, la place et le pouvoir des responsables ne sont pas encore suffisamment reconnus dans les lieux décisionnels en ce qui a trait à l'organisation et à la mise en œuvre des services de garde.

## **2.2 Trois provinces, trois modèles**

Nous avons ciblé trois provinces qui, d'une part, offraient un contexte de transition en matière de politique de service de garde et de financement public et qui, d'autre part, pouvaient illustrer les dimensions propres à chacun des modèles précités d'organisation et de distribution des services de garde en milieu familial. Dans cette section, nous faisons une description sommaire des aspects qui modulent le revenu et les conditions de travail des responsables.

### **2.2.1 Colombie-Britannique : accréditation individuelle et programme de soutien**

Depuis 2001, la responsabilité de la coordination et du développement des services de garde incombe au nouveau *Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services* (MCAWS). Le MCAWS subventionne un programme de soutien aux services de garde et de référence aux parents. Ce programme, intitulé *Child Care Resource and Referral* (CCRR) comporte un volet central consacré aux responsables de garde en milieu familial. À l'automne 2001, le programme CCRR est implanté dans une quarantaine de régions et fonctionne sous l'égide d'organismes communautaires sans but lucratif. Cependant, il ne joue aucun rôle dans l'établissement des tarifs ni dans la perception des frais des parents.

Le programme CCRR s'adresse aux responsables accréditées et non accréditées. Pour être inscrite au registre d'un programme CCRR et bénéficière de l'accès au service de référence, la responsable doit répondre à certaines exigences pour garantir la qualité du service, notamment suivre une formation de base en services de garde en milieu familial<sup>13</sup>. En l'an 2000, on dénombrait 2 579 responsables accréditées et 916 responsables non accréditées inscrites aux programmes CCRR<sup>14</sup>. Sur une base locale, le nombre de responsables inscrites au programme peut varier. Par exemple, selon les statistiques de l'an 2001 du *Westcoast Child Care Resource Center* de Vancouver, on comptait 119 responsables accréditées et 88 non accréditées inscrites au programme CCRR.

#### Octroi du permis, formation exigée et supervision du travail

Le pouvoir d'octroyer des permis aux responsables de services de garde en milieu familial est délégué aux « Regional Health Board Community Care Facilities Licensing Officers », qui relèvent du ministère de la Santé. Le Chef des incendies fait également une inspection de la sécurité de la résidence lors du démarrage du service.

Les responsables accréditées doivent avoir obtenu un certificat de premiers soins avant délivrance du permis par le ministère. Par ailleurs, les responsables accréditées et inscrites à un programme CCRR doivent suivre une formation professionnelle d'au moins 20 heures dans les deux années suivant leur inscription. Elles doivent également suivre au moins deux heures de formation professionnelle par année. Les responsables non accréditées et inscrites à un programme CCRR doivent détenir un certificat de premiers soins, avoir une formation professionnelle et suivre deux heures de formation professionnelle par année.

Des agents des bureaux régionaux du ministère de la Santé sont chargés de superviser le travail des responsables et de s'assurer du respect des règlements. En principe, une visite à domicile est prévue chaque année.

Les responsables accréditées et inscrites à un programme CCRR doivent accepter qu'une conseillère du programme procède à l'évaluation de l'environnement où elles offrent leur service ainsi que de leurs besoins en matière de soutien professionnel. Elles doivent également accepter au moins une visite à domicile par année. Les responsables non accréditées et inscrites à un programme CCRR sont également soumises à l'évaluation de leur environnement de

travail ainsi qu'à une vérification touchant la santé et la sécurité des enfants (a health and safety check).

### Accès aux services de soutien

Pour avoir accès à l'ensemble des services de soutien d'un programme CCRR, la responsable accréditée doit entre autres détenir un permis, respecter la réglementation, détenir une assurance responsabilité, accepter qu'une conseillère du programme procède à l'évaluation de l'environnement où elle offre son service et de ses besoins en matière de soutien, accepter au moins une visite à domicile par année, et suivre une formation d'au moins vingt heures en service de garde en milieu familial. Les frais d'inscription au programme CCRR sont variables d'une localité à l'autre, mais ne doivent pas en principe empêcher l'accès aux services.

Les responsables non accréditées ont également accès aux services de soutien du programme CCRR moyennant plusieurs conditions, notamment détenir un certificat de premiers soins, subir une enquête sur les antécédents judiciaires des membres de leur famille et suivre une formation professionnelle dans les deux années suivant l'inscription au programme.

### Financement public des services de garde

Les familles à faible revenu ont accès à une subvention pour frais de garde et ont le choix de recourir à des services de garde réglementés ou non réglementés, incluant la garde en milieu familial. Ce programme de subvention est sous la responsabilité du « Ministry for Child and Family Development », qui remet la subvention au service de garde au nom de la famille. Le seuil maximum de la subvention pour un enfant de 0 à 18 mois est de 438 \$ par mois, pour un enfant de 19 à 36 mois, de 404 \$ et pour un enfant d'âge scolaire, de 354 \$<sup>15</sup>.

Les responsables accréditées peuvent ainsi recevoir les enfants dont les parents sont admissibles aux subventions pour frais de garde. Mais le montant de la subvention ne correspond généralement pas aux tarifs qu'elles demandent. Les familles doivent alors payer la différence ou trouver un autre service dont le tarif est équivalent à la subvention dont elles disposent. D'autre part, cela n'incite aucunement les responsables accréditées à recevoir des enfants de familles à faible revenu, les risques financiers étant plus élevés. En effet, il est fort probable que ces parents aient des difficultés à payer la différence entre le montant de subvention reçu et le tarif demandé. Les tarifs des responsables non accréditées et non inscrites à un programme CCRR sont souvent plus bas que ceux des responsables accréditées.

Enfin, seules les responsables accréditées et inscrites à un programme CCRR ont accès à une subvention de 3 \$ par jour pour la garde d'enfants de 0 à 3 ans, et ce, pour un maximum de deux enfants. Cette subvention vise à répondre aux besoins en services de garde pour ce groupe d'âge.

### Ratio d'enfants et tarifs du service

Le ratio maximum de la garde familiale réglementée est de sept enfants, incluant les enfants de la responsable et excluant ceux-ci s'ils ont douze ans et plus<sup>16</sup>. Sur ce nombre, il y a un maximum de cinq enfants d'âge préscolaire (0-6 ans), parmi lesquels il y a un maximum de trois enfants de trois ans et moins, dont un enfant d'un an et moins. En garde familiale non régie, le ratio maximum est de deux enfants sans compter les enfants de la responsable.

Le tarif quotidien moyen en Colombie-Britannique pour la garde temps plein en milieu familial était de 31,15 \$ pour un poupon de neuf mois et 27,69 \$ pour un enfant de trois ans (Doherty et autres 2000, 57).

Cependant, les tarifs sont généralement plus élevés dans les milieux où habitent les familles mieux nanties. Par exemple, en 2001 à Vancouver, le tarif moyen pour la garde à temps plein d'enfants de 6 à 18 mois était de 730 \$ par mois, celui d'enfants de 18 à 36 mois, de 680 \$, et celui d'enfants de trois à cinq ans, de 630 \$; mais dans le secteur ouest de la ville, où l'on trouve une plus grande proportion de parents professionnels et mieux nantis, les tarifs étaient respectivement de 850 \$, 815 \$ et 750 \$ par mois pour les mêmes groupes d'âge, alors que dans le secteur est, ils étaient de 655 \$, 600 \$ et 560 \$ par mois<sup>17</sup>. Les parents à faible revenu habitant Vancouver qui reçoivent ces subventions doivent ainsi payer une différence substantielle pour se prévaloir de services de garde réglementés, ce qui encourage sans aucun doute plusieurs parents à se prévaloir de services en garde non réglementés, dont les tarifs sont réputés moins élevés.

#### Changements récents en Colombie-Britannique

Le gouvernement a annoncé la fin du financement des programmes CCRR pour le 31 mars 2004. De plus, à compter de juin 2002, on apportera des modifications au programme de subvention pour frais de garde en ce qui a trait au seuil du revenu pour l'accès au montant maximal de la subvention. De plus, seuls les parents sur le marché du travail et ceux qui suivent une formation reconnue pourront être éligibles aux subventions pour frais de garde.

#### **2.2.2 Québec : Centres de la petite enfance et places à contribution réduite**

L'un des axes de la politique familiale adoptée par le gouvernement du Québec en 1997 est le développement de services de garde réglementés, lesquels sont accessibles à l'ensemble des familles, quelque soit leur revenu. En principe, tous les enfants, de la naissance à l'âge scolaire, ont accès à une place en service de garde réglementé en installation (garderie) ou en milieu familial<sup>18</sup>.

Les garderies à but non lucratif et les agences de services de garde en milieu familial ont été regroupées sous un même organisme à but non lucratif, le Centre de la petite enfance (CPE). Le réseau des CPE offre des services en installation (ex-garderie) et en milieu familial aux enfants de 0 à 59 mois.

En mars 2000, on dénombrait 865 CPE, dont 416 comportaient un volet de services de garde en milieu familial<sup>19</sup>. Un an plus tard, on dénombrait 898 CPE, dont 574 offraient un volet de services en milieu familial. Il existe également des garderies privées, mais à quelques exceptions près, elles n'ont pas accès au programme de places subventionnées.

Les services de garde en milieu familial réglementés sont offerts uniquement par le biais de responsables reconnues et supervisées par les CPE. Le ministère de la Famille et de l'Enfance estimait à plus de 8 660 le nombre de responsables de services de garde en milieu familial au 31

mars 2000<sup>20</sup>; toutefois, il y aurait plus de 9 840 responsables de services de garde en milieu familial en 2001<sup>21</sup>.

Le modèle québécois en matière de services de garde en milieu familial présente donc une analogie étroite avec le modèle où les services de garde en milieu familial sont offerts par le biais d'agences, comme celui en vigueur présentement en Ontario.

### Octroi du permis, formation exigée et supervision du travail

Le CPE se voit octroyer un permis par le MFE, et par le fait même se voit attribuer un nombre déterminé de places subventionnées à combler en installation et en milieu familial. Les tarifs sont déjà fixés par le gouvernement, ainsi que le ratio d'enfants par service de garde. Par la suite, en ce qui concerne la garde en milieu familial, le CPE a la responsabilité de reconnaître et de superviser les responsables, ainsi que de leur accorder un nombre de places au permis<sup>22</sup>.

Pour être reconnue par un CPE, la responsable doit notamment détenir une assurance responsabilité civile personnelle. Elle doit aussi adapter son environnement de travail aux règles de santé et de sécurité s'appliquant aux enfants. La reconnaissance obtenue par la responsable n'est pas transférable d'un CPE à l'autre.

La responsable doit obtenir un certificat de premiers soins dans les six mois suivant sa reconnaissance. Elle doit également suivre une formation de base de 45 heures dans les deux ans suivant sa reconnaissance. De plus, la responsable doit suivre six heures de formation professionnelle chaque année. Le CPE peut offrir la formation de base requise, ou encore informer la responsable des cours offerts par différentes institutions ou organismes du milieu. Les responsables doivent assumer tous les coûts de la formation et des activités de perfectionnement professionnel.

Des conseillères pédagogiques du CPE effectuent des visites à domicile, tant pour superviser le travail des responsables que de leur offrir un soutien professionnel. Le nombre de visites par année peut varier d'un CPE à l'autre. Par exemple, on indique une moyenne annuelle de 2,4 visites de contrôle et de 3,2 visites de soutien par responsable<sup>23</sup>. Les CPE qui ont 150 places et plus ont tendance à faire plus de visites de contrôle que de soutien, alors que les CPE de 50 places et moins effectuent plus de visites de soutien que de contrôle<sup>24</sup>.

### Accès aux services de soutien

Le CPE peut offrir divers services de soutien aux responsables, sinon il doit les informer des ressources existant dans le milieu. Le CPE réfère les responsables reconnues aux parents à la recherche d'un service de garde en milieu familial, et il administre le paiement de la subvention du programme de places à contribution réduite. La gamme de services offerts et leurs coûts peuvent varier d'un CPE à l'autre. Parmi les services souvent offerts aux responsables, on peut trouver un bulletin mensuel d'information, des ateliers éducatifs, une liste de remplaçantes, un régime collectif d'assurance de la responsabilité civile, le prêt de matériel pédagogique et d'équipement, l'achat en groupe de matériel et de fournitures.

Dans un certain nombre de CPE qui se sont mis sur pied à partir de l'infrastructure d'une agence, un certain nombre de services de soutien sont regroupés et offerts sous le nom de



« service plus ». Les coûts du « service plus » correspondent à 2 % du revenu brut de la responsable, et ils peuvent comprendre par exemple un service de comptabilité, la location d'équipement tel que des matelas et des poussettes ou encore une série d'activités récréatives à l'extérieur<sup>25</sup>.

### Financement public des services de garde

Le programme de places à contribution réduite (PCR) instauré par le gouvernement est en principe accessible à tous les parents, quel que soit leur revenu familial, et ce, moyennant une contribution parentale de 5 \$ par jour par enfant. Les projections du ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE) indiquent que le nombre de places subventionnées pour les enfants de 0 à 59 mois serait porté à 198 500 d'ici le 31 mars 2006<sup>26</sup>. Cependant, on annonçait récemment que l'objectif serait devancé de deux ans et que le nombre de places pourrait être réduit à 196 000<sup>27</sup>.

Les CPE sont subventionnés par le MFE. Une allocation de base est accordée pour le volet installation et pour le volet milieu familial. Le gouvernement du Québec avait prévu un budget de plus de 847 millions pour 2001-2002 pour l'ensemble des coûts relatifs aux services de garde, et de près d'un milliard pour l'année 2002-2003<sup>28</sup>. Une allocation pour l'intervention précoce est aussi prévue pour les CPE desservant un milieu défavorisé, et dans ce cas, une part du budget est réservé pour la formation des responsables reconnues par le CPE<sup>29</sup>.

### Ratio d'enfants et tarif du service

La responsable d'un service de garde en milieu familial reconnue par un CPE peut recevoir un maximum de six enfants, y compris les siens s'ils ont neuf ans et moins. De ce nombre, elle peut recevoir au plus deux enfants de 0 à 18 mois. Si la responsable a une assistante, elle peut recevoir un maximum de neuf enfants incluant les siens et ceux de l'assistante, dont au plus quatre enfants de 0 à 18 mois. Notons que les responsables de services de garde non réglementés peuvent recevoir le même nombre d'enfants. Cependant, elles n'ont pas accès au programme de places à contribution réduite (PCR).

Avant la mise en œuvre de la politique familiale et du développement du réseau des CPE, le tarif des responsables pouvait varier entre 11 \$ et 31 \$ par jour, selon le milieu ou la région<sup>30</sup>. Depuis 1998, le MFE fixe les tarifs du service de garde en milieu familial et a prévu d'en hausser le seuil progressivement et de l'indexer annuellement pour une période de quatre ans (1999-2003)<sup>31</sup>.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> avril 2001, le seuil du tarif était fixé à 22,20 \$ par jour par place, et le plafond à 25,40 \$, ces deux montants incluant la contribution parentale de 5 \$. Précisons que le MFE a fixé un seuil plus élevé, notamment dans des régions et des localités où en 1997 les responsables exigeaient un tarif plus élevé que ceux fixés par la suite par le MFE dans le cadre de la politique familiale. Pour la garde d'enfants de 17 mois et moins, un montant supplémentaire de 9 \$ par jour est également alloué en 2001-2002, ce qui fait un tarif total variant de 31,20 \$ à 34,20 \$ par jour pour ce groupe d'âge, ce tarif incluant contribution parentale de 5 \$. Enfin, une allocation de 25 \$ par jour est accordée pour la garde d'un enfant avec besoins spéciaux.

### **2.2.3 Terre-Neuve et Labrador : un modèle mixte en développement**

Les services de garde en milieu familial sont reconnus et réglementés seulement depuis juin 1999, avec la promulgation de la Loi sur les services de garde à l'enfance ainsi que d'une réglementation s'y rattachant. Le ministère de la Santé et des Services communautaires est devenu responsable de la garde à l'enfance. Le gouvernement a prévu à la fois la reconnaissance d'agences de services de garde en milieu familial et la reconnaissance de responsables à titre individuel.

Bien qu'il n'y ait pas encore de politique globale relative au développement des services de garde, l'un des objectifs du plan stratégique de la politique sociale gouvernementale est axé sur la prévention et l'éducation en petite enfance. Le gouvernement provincial a réservé une part importante du budget en provenance du programme fédéral *National Child Benefit* au développement des services de garde réglementés, notamment en milieu familial<sup>32</sup>. Le ministère a prévu le financement de six agences dans différentes régions de la province, lesquelles seraient rattachées à un Centre de ressources pour la famille<sup>33</sup>.

En principe, les responsables qui veulent offrir un service de garde réglementé peuvent choisir l'un ou l'autre des deux modèles d'accréditation. Toutefois, les responsables œuvrant dans les régions isolées ou faiblement peuplées n'auraient souvent d'autre choix que l'accréditation individuelle, puisque seulement six agences seront mises en place, et ce, dans les centres urbains. Selon certaines de nos répondantes, le modèle d'accréditation individuelle apparaîtrait plus simple et moins coûteux à implanter qu'une agence dans les régions faiblement peuplées et couvrant un vaste territoire<sup>34</sup>.

À l'automne 2001, aucun permis n'avait été octroyé par le ministère. Cependant, deux agences, l'une à St. John's et l'autre à Cornerbrook, étaient subventionnées à titre de projets pilotes et exerçaient leurs activités selon la nouvelle réglementation; chacune d'entre elles avait procédé à la reconnaissance d'une quinzaine de responsables. Le ministère devait procéder à l'évaluation des projets pilotes en 2002 en vue de leur accréditation<sup>35</sup>.

#### **Octroi du permis, formation exigée et supervision du travail**

L'octroi de permis pour les services de garde en milieu familial réglementés relève des bureaux régionaux du ministère de la Santé et des Services sociaux. Les responsables affiliées à une agence sont accréditées et supervisées par une agence titulaire d'un permis. Les responsables titulaires d'un permis individuel sont supervisées par une conseillère en services de garde mandatée par le bureau régional du ministère.

La responsable doit détenir au préalable un certificat de premiers soins. Elle devra suivre un cours d'orientation sur la garde en milieu familial dans les premiers six mois suivant son accréditation. Elle devra également suivre 30 heures de formation professionnelle tous les trois ans, soit l'équivalent de dix heures par année.

La supervision du travail d'une responsable titulaire d'un permis individuel sera effectuée par une conseillère en services de garde mandatée à cette fin par le bureau régional du ministère, ou par une travailleuse sociale desservant la localité<sup>36</sup>. Cette responsabilité incombe à une

conseillère d'une agence titulaire de permis lorsqu'une responsable est accréditée par cette agence.

Les visites à domicile effectuées par les conseillères d'une agence tant pour la supervision du travail que pour le soutien professionnel pourraient être relativement plus nombreuses que celles effectuées par les conseillères mandatées par un bureau régional du ministère, compte tenu des ressources à leur disposition et de la proximité géographique. Par exemple, l'agence pilote de St. John's est présentement en mesure d'effectuer une visite à domicile par mois par responsable reconnue<sup>37</sup>.

#### Accès aux services de soutien

Les agences ont la responsabilité d'offrir aux responsables qu'elles ont accrédité une gamme de services de soutien. Le soutien peut être d'ordre matériel, social et professionnel, par exemple le prêt d'équipement et de jouets, des groupes de jeux, un soutien individuel par téléphone ou lors de visites à domicile.

Les bureaux régionaux du ministère doivent fournir aux responsables accréditées individuellement des services de soutien similaires à ceux offerts par les agences. À tout le moins, on doit offrir de l'information et des références adéquates pour qu'elles puissent s'en prévaloir. Aucun service de soutien n'est prévu pour les responsables non accréditées. Cependant, celles-ci pourront s'adresser aux agences ou aux bureaux régionaux pour obtenir de l'information sur la garde en milieu familial réglementée.

#### Financement des services de garde

Le gouvernement prévoit un budget d'environ six millions en 2001-2002 pour les frais de garde attribués aux familles à faible revenu, en vue d'augmenter le nombre places subventionnées<sup>38</sup>. En 1998, le seuil de revenu pour obtenir le montant maximum de la subvention était de 9 960 \$ pour une famille monoparentale avec un enfant et de 11 040 \$ pour une famille biparentale avec deux enfants. Lorsque le budget est épuisé, les parents sont inscrits sur une liste d'attente.

Les subventions pour frais de garde pourront éventuellement être utilisées dans les services de garde en milieu familial réglementés. À l'automne 2001, aucune subvention pour frais de garde des enfants de familles à faible revenu n'avait cependant encore été versée à un service de garde en milieu familial.

Le gouvernement prévoyait un budget de 2,2 millions pour améliorer les services de garde dans la province. On indique vouloir augmenter le nombre de places subventionnées et renforcer la distribution des services à l'échelle régionale<sup>39</sup>. Le gouvernement a aussi l'intention de financer six agences de services de garde en milieu familial au cours des prochaines années. Un budget de 20 000 \$ était prévu en 2001-2002 pour les subventions aux équipements des responsables et serait porté à 70 000 \$ en 2003-2004<sup>40</sup>. Toutefois, le montant versé à chaque responsable accréditée reste à déterminer<sup>41</sup>.

### Ratio d'enfants et tarif du service

Le ratio d'enfants est fixé à un minimum de quatre et un maximum de six, y compris les enfants d'âge préscolaire de la responsable. Les groupes d'âge des enfants du service de garde en milieu familial sont limités par un maximum de trois enfants âgés de 0 à 36 mois incluant un maximum de deux enfants âgés de 0 à 24 mois. En service de garde non réglementé, le ratio ne doit pas dépasser quatre enfants d'âge préscolaire, incluant les enfants de la responsable.

Dans certains cas, le ministère se réserve le droit d'accorder des places supplémentaires au service de garde en milieu familial réglementé, notamment lorsque la responsable a des enfants d'âge scolaire et préscolaire.

Les tarifs du service sont fixés par les responsables, qu'elles soient accréditées individuellement ou par une agence. Selon certaines répondantes, les tarifs des responsables pouvaient varier entre 65 \$ et 130 \$ par semaine selon la région<sup>42</sup>, soit entre 13 \$ et 26 \$ par jour par place. Les tarifs sont généralement plus élevés en milieu urbain.

### **2.3 Modèles d'organisation des services et conditions de travail**

Force est de constater qu'aucun modèle d'organisation et de distribution des services de garde en milieu familial ne procure une véritable sécurité aux responsables. Le modèle d'accréditation individuelle apparaît plus avantageux sur le plan du revenu et de la formation des responsables. Ce modèle semble aussi présenter des avantages sociaux somme toute comparables à ceux de l'agence. L'horaire de travail s'avère à peu près le même dans les deux modèles, soit environ 55 heures par semaine incluant la préparation.

Si la formation exigée et la fréquence de la supervision du travail des responsables ont une incidence sur l'amélioration de la qualité du travail auprès des enfants, il n'est pas toujours clair en quoi cela améliore concrètement leurs conditions de travail ou leur revenu. L'atteinte du niveau de formation exigé par la réglementation et une supervision plus constante ne sont pas nécessairement assorties d'un allègement des tâches, d'une réduction des heures de travail ou d'une hausse de revenu pour les responsables. Par exemple, au Québec, les règles sont plus nombreuses, le niveau de formation exigé est plus élevé, la supervision souvent plus axée sur le contrôle que le soutien. Cependant, plusieurs de nos répondantes ont indiqué que tout ça n'avait pas nécessairement amélioré les conditions de travail des responsables.

D'autre part, la supervision du travail dans le modèle de l'agence n'est pas clairement synonyme de meilleures conditions de travail pour les responsables. Comme le modèle québécois en témoigne plus récemment, l'aspect contrôle est souvent prédominant dans les visites à domicile. À Terre-Neuve et Labrador, les exigences sont les mêmes pour les responsables reconnues par des agences que pour celles accréditées par le ministère. Cependant, il semble que les responsables accréditées individuellement n'auraient pas accès au même type de supervision et de soutien. Dans ce cas, quel serait l'incitatif de passer à la garde réglementée, à part d'obtenir le ratio maximum pour gagner un meilleur revenu?

Par ailleurs, l'accès local et peu coûteux aux services de soutien par les responsables peut avoir une incidence plus concrète sur leurs conditions de travail, soit en réduisant le coût des

dépenses d'équipement et de fournitures, soit en procurant des occasions régulières d'entraide et d'apprentissage entre responsables, soit en rendant accessible la formation requise. Des services de soutien offerts à l'échelon local à coût minime peuvent contribuer à une amélioration concrète de certains aspects du travail, entre autres à réduire le coût des équipements et des fournitures du service de garde. Le soutien apporté sous forme d'activités de groupe ou de formation permet aussi de réduire l'isolement social des responsables et de soutenir la mise en place de réseaux. Le modèle mixte de Terre-Neuve et Labrador montre que le soutien serait plus difficile d'accès pour les responsables accréditées individuellement sans programme de soutien comme celui qui est offert en Colombie-Britannique, contrairement aux responsables affiliées aux agences. Par contre, le coût des services peut restreindre l'accès des responsables au soutien dans un modèle d'agence, comme en témoignent les « services plus » offerts par certains CPE au Québec.

Le programme CRRR, établi dans plus de 40 localités en Colombie-Britannique, sera jusqu'à son terme un précieux soutien pour les quelque 2 000 et plus responsables accréditées individuellement qui y sont affiliées. D'autre part, si les services offerts par les CPE du Québec sont également accessibles sur le plan géographique puisqu'ils sont implantés localement, les responsables doivent cependant payer jusqu'à 2 % de leur revenu pour les obtenir. Enfin, les risques d'un double standard dans l'accès aux services de soutien sont élevés à Terre-Neuve et Labrador. Les régions rurales et isolées sont souvent dépourvues de ressources communautaires, et le modèle d'accréditation individuelle que l'on semble vouloir implanter dans ces régions, sans programme de soutien spécifique comme il en existe en Colombie-Britannique, vient renforcer cette iniquité.

Quel que soit le modèle, le financement public est indispensable, tant pour l'accès des parents aux services de garde que pour le soutien de la structure tarifaire des responsables. Cependant, l'expérience du Québec montre que le gouvernement se préoccupe davantage de répondre à la demande des parents et qu'il n'a pas prévu les impacts du développement sur les conditions de travail des responsables. En Colombie-Britannique, le gouvernement vient d'opter pour une réduction massive des dépenses publiques, qui auront des répercussions négatives autant sur les responsables que sur les parents et les enfants. L'exemple de Terre-Neuve et Labrador souligne que les nouveaux investissements dans les services de garde en milieu familial pourraient bénéficier davantage aux responsables affiliées aux agences des centres urbains qu'aux responsables accréditées individuellement.

## **2.4 Un marché au détriment des parents et des responsables**

Le tarif fixé pour un service offert sur le marché reflète en principe un équilibre entre la capacité de fournir le service selon les attentes des clients et la capacité de payer des clients qui ont besoin du service. Or, le tarif du service de garde en milieu familial est structuré par un ensemble de facteurs qui échappent au contrôle des fournisseuses, en plus d'être modulés par des variantes locales ou régionales ainsi que par les ressources propres à chaque responsable.

Les responsables sont des travailleuses autonomes offrant un service indispensable aux parents en emploi. L'on pourrait croire qu'en ayant des tarifs reflétant tant les coûts d'opération que la valeur du travail de même qu'en comblant toutes les places au permis, les

responsables pourraient gagner un revenu décent et le sécuriser à long terme. Mais, il y a un écart persistant entre le niveau potentiel du revenu d'emploi d'une responsable disposée à travailler à temps plein et à recevoir le nombre maximum d'enfants, et le niveau réel du revenu qu'elle gagne annuellement.

Les tarifs des services de garde en milieu familial sont fixés soit par le gouvernement, par exemple au Québec, soit par le marché local ou régional comme en Colombie-Britannique. La moyenne du tarif demandé en 1998 pour la garde temps plein d'un enfant âgé de 3 à 5 ans se situait à 19.35\$ par jour<sup>43</sup>. Cette moyenne pouvait être plus élevée en 2001 en ce qui concerne les grands milieux urbains des trois provinces qui font l'objet de notre étude, où, d'après nos répondantes, les tarifs pouvaient varier entre 20\$ et 35\$ par jour selon l'âge de l'enfant. Mais les tarifs dépassaient rarement le seuil de 25\$ par jour par place pour un enfant âgé de trois à cinq ans alors que le tarif était légèrement plus élevé pour la garde d'enfants de 0-2 ans<sup>44</sup>.

Sur cette base tarifaire, les responsables qui travaillent à temps plein pendant toute l'année et qui accueillent le nombre maximum d'enfants permis par la province pourraient *en théorie* gagner un revenu brut annuel se situant entre 25,000\$ et 45,000\$<sup>45</sup>. Mais l'ensemble de nos répondantes-clés nous ont indiqué que les revenus en 2000 se situaient généralement au bas de cette échelle pour une majorité de responsables travaillant à temps plein.

Nous avons retenu certains facteurs qui participent à l'établissement du tarif du service de garde en milieu familial et qui sous-tendent le faible revenu des responsables. Parmi ces facteurs, nous trouvons par exemple, les ratios pour les places au permis qui sont fixés par le gouvernement, les tarifs des autres services de garde du milieu, les programmes de subvention facilitant l'accès aux services, les compétences et les années d'expérience de la responsable, les activités spéciales offertes dans le cadre du service. Nous verrons aussi que l'absence ou les lacunes du financement public des services de garde compte pour l'un des facteurs les plus déterminants dans la situation de faible revenu des responsables.

Par ailleurs, ces mêmes facteurs devront être pris en compte si l'on veut tenter d'établir un tarif plus équitable en vue d'un revenu plus stable. Cependant, la standardisation du tarif des services de garde en milieu familial ne serait possible qu'à une échelle provinciale ou mieux, à une échelle régionale, bien que cela pose la question de l'équité interrégionale, à laquelle la présente étude ne saura répondre.

### Le nombre d'enfants accueillis

On pourrait penser qu'en haussant le nombre d'enfants à garder, les responsables pourraient gagner un meilleur revenu. Mais les responsables réglementées ne peuvent accueillir plus d'enfants qu'il n'est permis par la loi et le ratio fixé inclut toujours les enfants de la responsable. D'autre part, la demande locale de services peut être plus élevée pour un groupe d'âge en particulier. Si le ratio d'enfants de ce groupe d'âge est limité à deux places par service de garde, la responsable pourra certes combler plus facilement ces deux places, mais pourrait avoir des difficultés à combler les autres. Son revenu en subira alors les conséquences. Enfin, la garde d'un nombre plus élevé d'enfants alourdit la charge de travail de la responsable. Les facteurs de stress peuvent s'accroître et la qualité du service peut se détériorer. L'embauche

d'une assistante peut pallier ce problème, sauf qu'en payant le salaire et les charges sociales de son assistante, le revenu de la responsable demeure faible et peut même diminuer.

### La garde de ses propres enfants

Si la perte de revenu d'emploi lié au fait de garder ses propres enfants correspond au montant des coûts que la responsable devrait payer pour faire garder ses enfants ailleurs, on pourrait considérer qu'il n'y a ni perte ni gain. Au Québec, il y aurait une perte de revenu pour l'ensemble des responsables réglementées, puisque les parents paient 5 \$ par jour, et que le manque à gagner de la responsable correspond à la part gouvernementale de 17,20 \$ moins les dépenses déductibles d'impôt. En Colombie-Britannique comme à Terre-Neuve et Labrador, ce sont seulement les familles à faible revenu qui sont admissibles aux places subventionnées, l'on peut supposer que seules les responsables disposant d'un faible revenu familial sont perdantes au plan du revenu d'emploi lorsqu'elles gardent leurs propres enfants.

Mais la rémunération des responsables pour la garde de leurs propres enfants est une question en débat. D'une part, la garde de ses propres enfants équivaut à une perte de revenu, car il n'y a pas de différence entre le service de garde offert aux enfants qui ne sont pas ceux de la responsable et ceux qui le sont. D'autre part, les responsables font une économie de dépenses, puisqu'elles n'ont pas de frais de garde et de frais de déplacement à payer comme les parents qui travaillent à l'extérieur. Par ailleurs, la rémunération pour la garde de ses propres enfants soulève la question controversée d'accorder un « salaire » aux parents, surtout les mères qui demeurent au foyer pour élever leurs enfants, plutôt que d'améliorer l'accès et le maintien en emploi des femmes à l'extérieur du foyer et de favoriser le partage égal des responsabilités familiales et domestiques entre parents.

### La mobilité des parents

La mobilité des parents ainsi que leur capacité de payer sont des facteurs importants dans la fluctuation du revenu des responsables. Le retrait des enfants du service peut être lié à la perte d'emploi d'un parent ou à son déménagement dans une autre localité. Si le retrait se fait sans préavis ou à court terme, et qu'aucune clause au contrat n'est prévue à ce titre, les responsables encaissent une perte de revenu. En outre, il est souvent difficile de combler la place vacante à court terme, car l'on doit recruter de nouveaux parents. Même avec une liste d'attente, les restrictions applicables au nombre d'enfants par groupe d'âge ne permettent pas toujours de combler la place, par exemple si la place libre est pour un enfant de trois à cinq ans, et que la demande est pour un poupon.

### La capacité de payer des parents

D'autre part, une responsable qui voudrait offrir un service à tarif plus élevé que la moyenne locale aura des difficultés à combler ses places dans un milieu où la majorité des parents ayant besoin de services de garde pour leurs enfants ont des revenus de moyens à faibles. Il est donc fort probable que plusieurs parents tentent de négocier un tarif à la baisse auprès de la responsable ou vont chercher un service de garde à moindre coût dans le secteur non-réglementé. Bien que la responsable accepte de baisser son tarif tant par solidarité pour les

parents que pour combler toutes ses places, les risques d'instabilité et de perte de revenu demeurent élevés.

De plus, si la majorité des parents au Canada assument présentement le coût total du service de garde pour leurs enfants, ces familles ne disposent pas toutes d'un revenu leur permettant de payer les tarifs demandés par les responsables réglementées. Par exemple, dans le cas de parents qui ont deux enfants d'âge pré-scolaire, le coût de services tarifés à 25\$ par jour par enfant peut se chiffrer jusqu'à 12,000\$ par année, ce qui est une dépense considérable même pour une famille à revenu moyen. Si ces familles peuvent bénéficier des déductions d'impôt accordés pour frais de services de garde, elles n'ont pas nécessairement les liquidités en mains au moment de payer la facture.

### Les coûts d'opération du service de garde

Les responsables doivent aménager leur environnement de travail et se doter d'équipements correspondant aux exigences de la réglementation. Elles doivent aussi assumer les coûts de la nourriture pour les repas et collations des enfants, des fournitures, des jeux et des jouets pour les activités éducatives. Les coûts peuvent cependant varier selon le nombre d'enfants reçus et leur âge, le coût de la vie dans la région, le niveau socioéconomique des familles de la localité où le service est offert ainsi que le revenu familial de la responsable et ses préférences dans le choix des activités et des repas offerts.

### Le modèle d'organisation et de distribution des services

Le modèle d'agence peut ou non avoir un impact sur la stabilité du revenu, dans la mesure où l'agence est financée adéquatement par le gouvernement et que le système de soutien et de protection offert est accessible à faible coût aux responsables. Sinon, le modèle d'agence peut devenir une moins bonne affaire pour les responsables, puisque pour faire leurs frais, les agences vont hausser les cotisations annuelles ou tarifier des services jusqu'alors gratuits. L'accès aux services de soutien est en quelque sorte « taxée » au détriment du niveau et parfois de la stabilité du revenu des responsables. Dans certaines provinces canadiennes, par exemple en Alberta, le financement des agences repose sur un remboursement de coûts administratifs selon le nombre d'enfants accueillis dans les services de garde en milieu familial. À l'exception du Québec, plusieurs gouvernements provinciaux ont diminué ou plafonné le financement par subvention des services de garde, sauf pour un soutien minimal aux familles à faible revenu, et ont favorisé les lois du marché pour organiser l'offre et la demande de services de garde.

Le modèle d'accréditation individuelle renforce le profil entrepreneure, en particulier pour celles qui ont des ressources et des compétences à ce titre. Les responsables accréditées individuellement ont un revenu un peu plus élevé que celles qui sont reconnues par des agences, entre autres parce qu'elles accueillent en moyenne un nombre plus élevé d'enfants dans leur service de garde. Elles ont aussi plus d'autonomie dans leur travail et un niveau d'éducation un peu plus élevé.

Enfin, que l'on soit dans un modèle d'agence ou d'accréditation individuelle, l'objectif de combler toutes les places permises par la loi est intrinsèquement lié à l'objectif de gagner un



revenu annuel minimal adéquat. Selon une observatrice, si la rémunération pour la garde d'enfant en milieu familial était véritablement équitable en regard de sa valeur sociale et économique, bon nombre de responsables accueilleraient moins d'enfants que ne le permet la loi<sup>46</sup>.

### Le financement public des services de garde

Le financement public des services de garde au Canada est généralement ciblé sur les familles à faible revenu et le plafond du revenu familial admissible au montant maximum est bas, ce qui limite le nombre de familles pouvant se prévaloir de places subventionnées.

Par exemple, en 1998 à Terre-Neuve et Labrador, le montant maximum de la subvention pour services de garde, soit 106\$ par semaine (environ 21\$ par jour) était accordé aux familles monoparentales avec un enfant lorsque leur revenu familial ne dépassait pas 9,960\$. Le montant de la subvention déclinait ensuite et cessait d'être payé lorsque le revenu familial atteignait 18,240\$<sup>47</sup>. En Colombie-Britannique, le montant maximal de la subvention était de 354\$ par mois (environ 16\$ par jour) en 1998, ce montant étant accessible aux familles monoparentales dont le revenu ne dépassait pas 18,984\$, pour décliner ensuite et cesser d'être payé lorsque le revenu atteignait 27,816\$<sup>48</sup>. Cette situation fait exception au Québec où tous les parents ont accès aux places subventionnées, moyennant une contribution de 5\$, alors que la subvention versée aux responsables était fixé à un plancher de 17.20\$ et un plafond de 20.40\$ (avril 2002).

À l'exception du Québec, seule une faible proportion de la clientèle des responsables peut avoir accès aux places subventionnées. Règle générale, les seuils des subventions ne sont pas fixés à partir des tarifs demandés ou souhaités par les responsables réglementées. Aussi, les familles admissibles aux places subventionnées doivent payer la différence entre la subvention accordée et le tarif chargé, sans nécessairement être en mesure de la payer. Le montant de subvention accordée aux parents admissibles devrait au moins correspondre aux tarifs demandés par les responsables, mais cela implique nécessairement d'injecter plus de fonds dans le budget des programmes de financement.

Enfin, le désengagement récent du gouvernement de Colombie-Britannique à l'égard du financement des services de garde et des programmes de soutien est problématique, et rien ne favorise le choix des services réglementés en milieu familial par les parents. Au Québec, la situation se trouve pratiquement aux antipodes, car le gouvernement a réservé un budget de plus d'un milliard pour l'accès des parents aux services réglementés incluant le milieu familial. Le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador a aussi augmenté le budget des subventions pour mieux répondre à la demande des parents à faible revenu. Or, les tarifs demandés par les responsables, qu'ils soient fixés par le gouvernement, comme au Québec, ou par les lois du marché local, comme dans les deux autres provinces, sont plafonnés à un seuil souvent similaire. Le marché et l'État convergent pour accorder une faible valeur au travail des responsables, au détriment du revenu des responsables et, à long terme, de leur sécurité économique.

En somme, un grand nombre de parents ne sont pas en mesure de payer les tarifs des services de garde aux tarifs souhaités par les responsables réglementées en quête d'un revenu décent. De toute évidence, la capacité de hausser les tarifs des services de garde par les responsables pour gagner un meilleur revenu est étroitement liée à la capacité de payer des parents, cette capacité étant grandement conditionnée par le financement public consenti aux services de garde. En bout de ligne ce sont principalement les fournisseuses de services qui assument les risques et les pertes au plan économique, à défaut d'un financement public adéquat pour des services essentiels aux enfants et plus largement à la société.

## **2.5 Pour un meilleur financement public des services de garde**

La conjoncture politique des dernières années s'est montrée peu favorable à l'augmentation du financement public pour des services de garde accessibles à l'ensemble des familles. Ainsi dans plusieurs provinces et territoires, le financement public des services de garde est soit plafonné depuis plusieurs années, soit menacé de réduction importante. Le recours aux services privés de garde à l'enfance semble moins coûteux aux yeux de gouvernements réticents à soutenir davantage les parents qui travaillent, en particulier les femmes qui assument encore principalement les responsabilités familiales. Cette orientation politique est aussi influencée par la pression exercée par des entreprises qui, craignant de voir augmenter leurs charges sociales, se montrent réticentes à démontrer leur responsabilité sociale envers leurs employés qui ont des enfants.

D'autre part, au lieu de consentir un meilleur financement public pour les services de « care » aux personnes dépendantes, enfants ou adultes, l'on semble davantage encourager leur privatisation marchande. Si certains considèrent cette stratégie comme une « occasion d'affaires » intéressante pour des micro entrepreneurs indépendantes intéressées à offrir des services de « care », nous devons rappeler que les lois du marché sont généralement inopérantes dans le secteur du « care », parce que les « clients » ne sont pas en mesure de payer les services des « fournisseurs » (Ripple, 2000; Folbre, 2001).

Force est de constater que les responsables de services de garde en milieu familial font les frais de cette « décharge » en fournissant l'infrastructure du service, en gagnant un faible revenu d'emploi pour de très longues heures de travail sans avoir accès, ou si peu, à la sécurité, au répit et au remplacement. Sans investissement public pour des services de garde accessibles au plus grand nombre de familles, il est peu probable que la situation des responsables s'améliore, car une grande partie de leur clientèle n'a pas les moyens de payer les tarifs souhaités. Aussi, nous avons constaté que le financement public sous forme de programmes ciblés restreint l'accès aux subventions aux seules familles à très faible revenu et que la majorité des parents éprouvent des difficultés à payer les services de garde réglementés, en particulier s'ils ont plusieurs jeunes enfants. De leur côté, les responsables ne peuvent fixer des tarifs correspondant à la valeur réelle de leur travail, car elles n'auraient pas ou très peu de clientèle. Sauf exception, il est pratiquement impossible de contourner ces règles du marché des services de garde en milieu familial. Le revenu des responsables est ainsi condamné à rester faible dans un contexte de privatisation des services de garde à l'enfance.

D'une manière ou d'une autre, la question d'un revenu équitable pour le travail de responsable renvoie directement au niveau de financement public consenti par les gouvernements pour les services de garde. Tant et aussi longtemps que le financement public des services de garde demeure inadéquat ou insuffisant, ce sont les responsables qui en bout de ligne subventionnent le système en baissant leur tarifs pour qu'ils soient accessibles à une majorité de parents tout en offrant des services de qualité malgré de piètres conditions de travail.

Depuis plusieurs années maintenant, l'ensemble des organismes et associations concernés par la garde à l'enfance au Canada s'entend pour dire que les gouvernements devraient investir encore davantage dans les services de garde, ce qui pourrait favoriser l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre du secteur, notamment par une rémunération vraiment équitable.

Aussi, pour éviter le morcellement ou l'incohérence du financement public consenti au développement des services de garde et au soutien de la main-d'œuvre du secteur, il y a tout lieu de concevoir et de mettre en œuvre une politique globale de développement des services de garde. Une telle politique doit reconnaître le droit des parents d'avoir accès à des services de garde, le droit des enfants à l'éducation en petite enfance et le droit des travailleuses et des travailleurs à de bonnes conditions de travail. Enfin, cette politique doit reconnaître que les services de garde font partie des moyens d'assurer l'égalité des femmes en emploi. En l'absence d'une politique globale, les différents programmes ou mesures instaurés sont soumis aux aléas de programmes politiques à court terme, et peuvent connaître une fin prématurée avant même qu'on ait pu en évaluer les retombées.

## ***Recommandation 2***

Puisque l'amélioration des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial repose en définitive sur le financement public des services de garde à l'enfance, nous recommandons

que les gouvernements s'engagent au financement des services de garde à l'enfance pour qu'ils soient abordables et accessibles à l'ensemble des familles et que le revenu des responsables soit ainsi plus équitable.

---

## **Notes du chapitre 2**

<sup>1</sup> Au 31 octobre 2001, deux projets-pilotes d'agence (St.John's et Cornerbrook) étaient en opération et aucune administration régionale du *Department of Health and Community Services* n'avait octroyé de permis à une responsable.

<sup>2</sup> L. Dunster (1994), *Un guide pour la responsable de service de garde en milieu familial*, pp : 50-57.

<sup>3</sup> W. Bayard et C. McLeod, présidente et ex-présidente du *Western Canada Family Child Care Association*, entrevue conjointe, Delta, 16 octobre 2001; L.. Dunster, directrice du *National Family Child Care Training Project*, entrevue, Ottawa, 25 octobre 2001 ; M.

---

Edwards, co-fondatrice du *Family Home Child Care Association of Newfoundland and Labrador*, entrevue, St.John's, 29 octobre 2001.

<sup>4</sup> Voir V. Tyyska (2001) *Women, Citizenship and Canadian Child Care Policy in the 1990's*.

<sup>5</sup> J. Beach et al. (1998), *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération : une étude sur les ressources humaines en garde à l'enfance au Canada : au delà de l'amour des enfants : rapport principal*, p. i.

<sup>6</sup> I. Kyle (2000), *Quality in Home Child Care Settings : A Critical Review of Current Theory and Research*, pp. 60-63

<sup>7</sup> En principe, tous les enfants de 0 à 59 mois ont accès aux services de garde réglementés incluant le milieu familial, sur la base d'une contribution parentale de 5\$ par jour par enfant. Le gouvernement du Québec finance les places en services de garde par le biais du programme de places à contribution réduite [ci-après, PCR]. Au 1<sup>er</sup> avril 2001, le tarif en milieu familial incluant la contribution parentale était de 22.20\$ par jour avec un seuil maximum de 25.40\$ par jour.

<sup>8</sup> Voir G. Doherty et al. (1998), *Women's Support, Women's Work, Child Care in an Era of Deficit Reduction, Devolution, Downsizing and Deregulation*.

<sup>9</sup> Voir C. Hughes et K. McCuaig (2000), *When Mom Must Work, Family Day Care as a Welfare-to-Work Option*.

<sup>10</sup> Childcare Resource and Research Unit (2000), *Early Childhood Care and Education in Canada, Provinces and Territories 1998*, p. 54, p. 58 et p.75.

<sup>11</sup> Lee Dunster, directrice du *National Family Child Care Training Project*, Ottawa entrevue, 25 octobre 2001.

<sup>12</sup> Le programme *Child Care Resource and Referral* [ci après, CCRR] est établi depuis 1990. Le gouvernement libéral élu en 2001 procède à des restrictions budgétaires et le programme CCRR ne sera plus financé à compter d'avril 2004..

<sup>13</sup> Les critères du programme CCRR sont présentés dans un *standards manual*.

<sup>14</sup> S. Buchan, directrice du CCRR, *Ministry of Aboriginal, Community and Women Services*, entrevue, Victoria, 17 octobre 2001..

<sup>15</sup> Childcare Resource and Research Unit (2000), *Early Childhood Care and Education in Canada, Provinces and Territories 1998*, p.75.

<sup>16</sup> Le ratio concerne les enfants présents en même temps. Le nombre d'enfants peut donc excéder le nombre de places, par exemple si une place est comblée par deux enfants à temps partiel.

<sup>17</sup> Selon la documentation du *West Coast Childcare Resource Centre* de Vancouver.

<sup>18</sup> Le programme PCR s'étend aux services de garde en milieu scolaire lesquels sont toutefois sous la responsabilité du Ministère de l'Éducation. À partir de l'âge de 5 ans, les enfants ont tous accès à l'école maternelle..

<sup>19</sup> Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance (2001), *Situation des Centres de la Petite Enfance et des garderies au Québec en l'an 2000. Analyse des rapports d'activités 1999-2000 soumis par les services de garde*, p. 7.

<sup>20</sup> Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance (2001), *Situation des Centres de la Petite Enfance et des garderies au Québec en l'an 2000. Analyse des rapports d'activités 1999-2000 soumis par les services de garde*, p. 25. Dans la semaine du 20 au 26 mars 2000, on dénombrait 7,683 Responsables en milieu familial qui ont gardé 42,979 enfants, selon le questionnaire complété par 803 CPE sur 865.

---

<sup>21</sup> F. Lessard, directrice de la Fédération des centres de la petite enfance du Québec, entrevue, 19 juillet 2001.

<sup>22</sup> Le CPE peut décider d'accorder un nombre moindre de places que celui demandé par la responsable.

<sup>23</sup> Québec. Ministère de la Famille et de l'Enfance (2001), *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en l'an 2000. Analyse des rapports d'activités 1999-2000 soumis par les services de garde*, p. 51.

<sup>24</sup> Québec. Ministère de la Famille et de l'Enfance (2001), *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en l'an 2000. Analyse des rapports d'activités 1999-2000 soumis par les services de garde*, p.52..

<sup>25</sup> N. d'Amours, alors présidente de l'Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec, entrevue, L'Ancienne-Lorette, 11 octobre 2001 ; J. Girard, directrice du CPE Les Portes Ouvertes, entrevue, Montréal, 13 novembre 2001..

<sup>26</sup> Voir Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance (2001). *Développement de nouvelles places en services de garde. Places disponibles dans les services de garde*.

<sup>27</sup> *cyberpresse.ca*, mercredi 7 novembre 2001. « La ministre Goupil accélère la création de places en garderies ». Disponible à l'adresse : <http://www.cyberespace.ca>

<sup>28</sup> Québec, Conseil du Trésor (2001), *Budget de dépenses 2001-2003, Volume II, Crédits des ministères et des organismes pour l'année financière se terminant le 31 mars 2003*, tableau 9-8.

<sup>29</sup> Gouvernement du Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance. *Centres de la petite enfance. Règles budgétaires pour l'année 2000/2001*, p.19

<sup>30</sup> F. Lessard, entrevue, 19 juillet 2001.

<sup>31</sup> Voir Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance (2001), *Redressement des salaires et des revenus*, 1999.

<sup>32</sup> Childcare Resource and Research Unit (2000), *Early Childhood Care and Education in Canada, Provinces and Territories 1998*, p. 6. En 1998, le gouvernement a prévu un budget de 4.6 millions pour la consolidation et le développement de la garde régie et de 1.5 millions pour les centres de ressources pour la famille.

<sup>33</sup> H. Sinclair, *Department of Health and Community Services*, entrevue, St.John's, 30 octobre 2001. Au moment de l'entrevue, mis à part les deux agences pilotes mentionnées, le ministère n'avait pas encore pris de décision sur la localisation des autres agences.

<sup>34</sup> D. Fewer, consultante en services de garde de *Central Region*, entrevue téléphonique, 31 octobre 2001; H. Sinclair, entrevue, 30 octobre 2001.

<sup>35</sup> L.Smyth, *CUPW Family Resource Center* et B.Randall, *Organization for Community Action Initiative*, entrevue téléphonique conjointe, St. John's et Cornerbrook, 29 octobre 2001; H.Sinclair, entrevue, 30 octobre 2001.

<sup>36</sup> H. Sinclair, entrevue, 30 octobre 2001.

<sup>37</sup> Smyth et B. Randall, entrevue téléphonique conjointe, 29 octobre 2001.

<sup>38</sup> Voir Terre-Neuve et Labrador (2001). *Stepping into the future : Strengthening Children, Families and Communities. Newfoundland and Labrador's Early Childhood Development Plan..*

<sup>39</sup> Voir Terre-Neuve et Labrador (2001). *Stepping into the future : Strengthening Children, Families and Communities. Newfoundland and Labrador's Early Childhood Development Plan.*

---

<sup>40</sup> Voir Terre-Neuve et Labrador (2001). *Stepping into the future : Strengthening Children, Families and Communities. Newfoundland and Labrador's Early Childhood Development Plan.*

<sup>41</sup> L. Smyth et B. Randall, entrevue conjointe, 29 octobre 2001. Le montant serait environ 250\$ par responsable.

<sup>42</sup> M. Edwards, entrevue, St.John's, 29 octobre 2001; H. Sinclair, entrevue, 30 octobre 2001.

<sup>43</sup> G. Doherty et autres, *étude # 3*, 2000, p.57.

<sup>44</sup> D'après nos répondantes, les tarifs quotidiens pour la garde d'un enfant de 3 ans à temps plein en milieu urbain en 2001 pouvaient varier entre 25\$ et 35\$ (Vancouver), 22\$ et 25\$ (Montréal) et 25\$ (St-John's). Sur cette base tarifaire, et ce si toutes les places au permis étaient comblées, le revenu brut annuel pouvait se situer entre 38,000\$ et 44,000\$ (Vancouver), 25,000\$ et 35,000\$ (Montréal) et 20,000\$ et 30,000\$ (St-John's). Notons également que selon l'étude # 3 de Doherty et autres, la moyenne des frais déboursés par les parents en 1998 est de 20,77 \$ par jour pour un poupon de neuf mois (environ 450 \$ par mois) et de 19,35 \$ par jour pour un enfant de trois ans (environ 420 \$ par mois). Enfin, selon l'étude # 2 de Doherty et autres, les tarifs mensuels en garderie en 1998 seraient plus élevés que ceux de la garde en milieu familial, soit 531 \$ pour les poupons et 455 \$ pour les enfants âgés de trois à cinq ans.

<sup>45</sup> Le nombre maximum d'enfants et le nombre d'enfants par groupe d'âge peut varier d'une province à l'autre.

<sup>46</sup> J. Tougas, consultante en services de garde et chercheuse indépendante, entrevue, Montréal, 9 novembre 2001

<sup>47</sup> L. Smyth et B. Randall, entrevue conjointe, 29 octobre 2001; H. Sinclair entrevue, 30 octobre 2001. Cette subvention pourra être appliquée aux services en milieu familial régis à compter de 2002/2003

<sup>48</sup> Child Care Resource and Research Unit (2000), p.4 et p.74. Le gouvernement de la Colombie Britannique a toutefois annoncé dans son budget 2002 des changements au programme de subvention pour frais de garde de la Colombie Britannique : le plafond admissible sera abaissé et le montant de la subvention réduit.

### 3. BESOINS COLLECTIFS ET RESPONSABILITÉS SOCIALES

Dans ce troisième chapitre du volet politique, nous amorçons une discussion sur deux questions centrales, soit la sécurité économique des responsables et l'amélioration de leurs conditions de travail. La première section traite plus spécifiquement de mécanismes permettant de rehausser le niveau de revenu des responsables ainsi que favoriser leur accès à des protections sociales. L'autre section propose des pistes pouvant contribuer à réduire les conditions d'isolement et de surcharge de travail des responsables en tant que travailleuses autonomes à domicile.

#### 3.1 La sécurité économique des responsables

La grande majorité des responsables sont des femmes mariées ou en union de fait qui considèrent leur revenu comme une contribution substantielle et parfois essentielle au revenu familial. Les revenus générés par l'emploi de responsable sont souvent faibles et instables. C'est le revenu familial, plus particulièrement le revenu d'emploi du conjoint, qui devient le coussin de sécurité pendant les périodes creuses. Mais celles qui n'ont pas cette avenue, par exemple les responsables monoparentales, vivent vraisemblablement une situation de pauvreté. D'ailleurs, après un divorce ou une séparation, il peut être difficile de continuer à travailler comme responsable<sup>1</sup>.

Les répondantes consultées sont toutes d'avis que le niveau de revenu des responsables ne correspond pas à la valeur de leur travail. L'une d'elles nous a dit que « personne ne choisit une profession pour travailler sous le seuil de la pauvreté. Le revenu n'est pas équitable compte tenu de l'ensemble des tâches, du rôle social, du nombre d'heures, des nombreuses exigences de la loi et des règlements, nos droits de travailleurs sont brimés<sup>2</sup> ». Une autre répondante nous a donné l'exemple de sa fille adolescente qui est gardienne d'enfants le soir : celle-ci est mieux rémunérée sur une base horaire et a moins de responsabilités que sa mère, qui est responsable d'un service de garde accueillant au moins quatre enfants sur une base régulière à temps plein<sup>3</sup>.

Plusieurs répondantes, incluant des participantes aux *focus groups*, nous ont signalé l'importance de souligner publiquement les problèmes liés au revenu des responsables ainsi qu'à l'absence de protection sociale en cas de grossesse ou de maladie. Les responsables ne sont pas les seules travailleuses autonomes pour qui l'accès à des protections sociales est restreint, voire impossible. Cependant, pour des femmes qui gardent les enfants des autres mères travailleuses, l'absence d'accès aux congés de maternité met plus particulièrement en lumière l'iniquité de leur situation.

Par ailleurs, des responsables semblent davantage intéressées à stabiliser et hausser leur revenu qu'à obtenir des protections sociales dont elles pourraient se prévaloir sur une base individuelle ou collective. En effet, en haussant et en stabilisant leur revenu, elles estiment pouvoir acquérir plus d'autonomie économique sur le plan individuel et donc, plus de latitude financière pour cotiser à un régime d'assurance-invalidité ou à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), jetant ainsi les bases d'une sécurité économique minimale. D'autre part, des

responsables entrevoient la hausse de leur revenu comme un apport plus déterminant au revenu familial ou une occasion d'investir à nouveau dans leur formation ou l'infrastructure de leurs services de garde.

### 3.1.1 Le revenu et les avantages sociaux des responsables au Canada

Le niveau de revenu des responsables dépend de plusieurs variables, tels le modèle d'accréditation, la présence d'une assistante rémunérée, le ratio permis, le nombre d'enfants gardés à temps plein, le paiement de congés ou le niveau de dépenses d'exploitation du service. Un niveau plus élevé que la moyenne n'est pas nécessairement synonyme de bonnes conditions de travail, si l'on considère l'horaire de travail, les risques de maladie ou d'épuisement, la disponibilité et la capacité à suivre des formations professionnelles ou la capacité de cotiser à des régimes assurant une protection en cas de maladie ou encore une meilleure sécurité à la retraite.

Nous avons regroupé sous le tableau 1 des données concernant le revenu, les avantages et les protections des responsables réglementées qui travaillaient au moins 48 semaines par année en 1996, selon le modèle d'organisation et de distribution des services de garde. Nous avons également mis en lumière les conditions des responsables de la Colombie-Britannique et du Québec, les deux provinces illustrant respectivement le modèle d'accréditation individuelle et le modèle d'agence. Les données sont extraites de l'étude de l'étude *FCSGE (1998), milieu familial réglementé*.

**Tableau 1 : Revenu, avantages et protections des responsables selon le modèle d'organisation et de distribution des services de garde en milieu familial réglementé**

	Canada-Moyenne générale		Canada-Accréditation individuelle	C.-B.-Accréditation individuelle		Canada-Agence	Québec-Agence
Revenu brut	15 600		19 900	18 900		14 400	13 700
Revenu net	8 400		9 800	9 500		8 000	6 800
Nombre d'enfants	5,4			5,8			5,8
Heures de travail	55,7 h			55,1 h			56,2 h
Semaines de travail			50,1 sem.			50,0 sem.	
Assistante	13 %		19,2 %	20,5 %		11,1 %	28,8 %
Assurance médico-dentaire	1,5 %		1,7 %	1,5 %		1,8 %	4,0 %
Assurance invalidité	4,4 %		8,4 %	5,8 %		3,3 %	9,9 %
Congés de maladie	1,8 %		2,0 %	1,4 %		1,3 %	0,7 %
Vacances payées	6,5 %		6,9 %	7,4 %		7,1 %	7,7 %
Assurance responsabilité civile	42 %		48,6 %	65,5 %		36,4 %	54 %
Achats de groupe			32,6 %			19,4 %	
Prêt d'équipement			77 %			71,6 %	
<i>Note : les données de l'étude de la FCSGE ont été saisies en 1996.</i>							

L'étude de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1998) montre que le revenu brut moyen des responsables peut varier entre 12 500 \$ et 19 900 \$ selon le modèle d'organisation des services.



Ainsi, dans le cadre d'un modèle d'accréditation individuelle, la moyenne de revenu est de 19 900 \$, alors que dans le cadre d'un modèle d'agence, elle est de 15 200 \$; dans le cas des agences à but lucratif, la moyenne est plus faible, soit 12 500 \$<sup>4</sup>. D'après ces données, l'on pourrait ainsi présumer que le meilleur des cas serait celui d'une responsable accréditée individuellement qui travaille sans l'aide d'une assistante rémunérée, qui accueille le maximum d'enfants permis par le ratio sur une base temps plein, qui ne garde pas ses propres enfants, qui reçoit un paiement en cas d'absence d'un enfant et pour les congés fériés, et qui a un montant élevé de dépenses admissibles aux déductions d'impôt. Notons également que les responsables accréditées individuellement ont un niveau d'éducation et d'expérience plus élevé et sont moins supervisées que les responsables reconnues par une agence. Par contre, ces dernières ont généralement accès à plus de services de soutien et d'occasions de perfectionnement professionnel que les premières. De plus, le non-paiement des tarifs en cas d'absence temporaire et de retrait sans préavis est parfois remboursé par les agences<sup>5</sup>.

L'étude # 3 de Doherty et autres (2000) indique une moyenne du revenu brut se situant entre 15,000\$ et 25,000\$. On y précise aussi que 69,2 % des responsables à temps plein ont un revenu brut annuel inférieur à 25 000 \$<sup>6</sup>, sans toutefois faire de distinction entre celles qui travaillent dans le cadre d'un type ou un autre de modèle (accréditation individuelle ou agence).

Plusieurs répondantes interrogées dans le cadre de notre étude ont apporté des nuances au sujet des moyennes de revenu des responsables telles que présentées dans les études de la FCSGE et de Doherty et autres <sup>7</sup>. Ainsi la moyenne de revenu brut des responsables pourrait ainsi se situer davantage entre 20,000\$ et 30,000\$ en 2001.

Sur la base des données en provenance des plus récentes études canadiennes, nous pouvons affirmer que la grande majorité des responsables ont un faible revenu, peu de protections et d'avantages sociaux, à moins de s'en procurer elles-mêmes, ce qui est peu probable compte tenu de leur revenu peu élevé<sup>8</sup>. Si certaines responsables obtiennent paiement des congés fériés et de vacances annuelles dans le cadre de leur contrat avec les parents, dans la plupart des cas les parents ne veulent pas payer ces congés. Au Québec, si les congés fériés de plusieurs responsables ont déjà été payés, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Les responsables cotisent pourtant au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec à titre de travailleuses autonomes. La santé et la sécurité au travail des responsables est à risque, entre autres parce qu'elles sont exposées aux maladies infectieuses des enfants et en raison des multiples facteurs de stress liés notamment aux interactions constantes avec plus petit que soi, à la nécessité de répondre aux besoins multiples des enfants et de leurs parents et aux longues heures de travail sans répit. En fait, le statut de travailleuse autonome des responsables ne leur donne généralement pas accès aux protections prévues par les lois du travail pour les travailleuses salariées<sup>9</sup>.

### **3.1.2 Un « salaire » minimal**

Dans un contexte de travail autonome à domicile, les règles du jeu ne sont pas celles du travail salarié et sauf exception<sup>10</sup>, la responsable est payée « au résultat » et non pas « à l'heure »<sup>11</sup>. Mais pour tenter d'illustrer plus concrètement la valeur monétaire attribuée au temps de travail des responsables, nous avons effectué un calcul exploratoire à partir du revenu net (après dépenses) des responsables. Le revenu net nous semblait un meilleur indicateur de la rémunération du temps de travail des responsables, puisqu'il représente la part du revenu après soustraction des dépenses d'exploitation du service de garde. Bien que la part du revenu brut consacré aux dépenses d'exploitation du service de garde en milieu familial puisse varier entre 30 et 60 %<sup>12</sup>, nous avons établi cette part à 50 % aux fins de cet exercice.

Nous avons fait l'exercice pour les responsables de Colombie-Britannique et du Québec, d'après les données de l'étude de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE 1998). Les revenus bruts et nets (imposables) des responsables travaillant temps plein se chiffraient respectivement à 18,900\$/9,500\$ en Colombie-Britannique et 13,700\$/6,800\$ au Québec, pour la garde de 5.8 enfants par année. Le taux horaire a été calculé à partir du revenu net (imposable) dont les responsables disposent, suivant une période de travail de 48 semaines par année à raison de 50 heures par semaine pour la garde du nombre moyen d'enfants accueillis pendant l'année. Nous avons par la suite comparé ce taux horaire, avec celui du salaire minimum et celui des éducatrices en garderie<sup>13</sup>.

D'après notre calcul, le taux horaire accordé aux responsables aurait alors été de 3.96\$ en Colombie-Britannique et de 2.83\$ au Québec. À titre de référence, mentionnons que le salaire minimum en 1998 était de 7.15\$ en Colombie-Britannique et de 6.80\$ au Québec, alors que le salaire des éducatrices en garderie, 12.07\$ en Colombie-Britannique et 11.04\$ au Québec dans la même période. L'on voit que le taux horaire moyen du « salaire » de responsable en 1998 se situait nettement sous le seuil du salaire minimum, soit environ 55 % en Colombie-Britannique et 42 % au Québec, et qu'il équivalait à peine au tiers du salaire d'une éducatrice en garderie dans les deux provinces.

Par ailleurs, pour simplifier notre calcul, nous n'avons pas pris en compte deux facteurs qui peuvent avoir une incidence sur le niveau du revenu net (imposable). Ainsi, une partie des dépenses attribuées au service de garde peut parfois chevaucher les dépenses familiales, alors que la garde de ses propres enfants par une responsable pourrait être considéré comme une réduction de dépenses familiales. Nous doutons toutefois que la part de dépenses familiales imputée aux frais d'exploitation du service de garde aux fins de déduction d'impôt ainsi que la réduction du coût des services de garde que la famille devrait payer si la responsable ne gardait pas ses propres enfants constituent une compensation monétaire adéquate ou équitable pour une aussi faible rémunération du temps de travail de la responsable.

Soulignons enfin que le salaire minimum en vigueur n'est pas synonyme de revenu adéquat et que l'équité salariale est loin d'être atteinte chez les éducatrices en garderie. Notons également qu'il est parfois plus payant d'être responsable de service de garde en milieu familial qu'éducatrice en garderie dans les provinces et territoires tels que l'Alberta, Terre-Neuve et Labrador, où le salaire d'entrée des éducatrices sont fixés à l'aune du salaire minimum.

### 3.1.3 Vers un revenu plus stable et plus élevé

À défaut de mécanismes assurant un seuil minimal de revenu que les places soient toutes comblées ou non, que les parents aient ou non la capacité de payer plein tarif, les responsables assument présentement les risques et les pertes au détriment de leur sécurité et de leur autonomie financière. Elles ne bénéficient d'aucune protection sauf celle qu'elles ont parfois négocié individuellement avec des parents ou celle qui peut leur être offerte par les agences. C'est pourquoi il importe de favoriser l'instauration de bases minimales en matière de rémunération et d'avantages sociaux pour les responsables, et ce dans le cadre d'une période de transition vers un meilleur financement public des services de garde, que nous persistons à revendiquer malgré les reculs dans certaines provinces.

Aussi, nous croyons pertinent de mettre en lumière deux propositions qui, si elles étaient mises en œuvre, pourraient faire une différence à court et à moyen terme pour les responsables en ce qui concerne la hausse et la stabilité du revenu pouvant éventuellement leur permettre un meilleur accès à des protections sociales.

En premier lieu, il s'agit de l'une des recommandations émanant du rapport de Doherty et autres (2000), selon laquelle il faudrait « mettre en œuvre un programme de bonification de revenu à l'intention des éducatrices en milieu familial régies<sup>14</sup> », dont la majorité n'est pas mesure de payer les primes d'un régime d'assurance-invalidité. La bonification serait destinée aux responsables qui accueillent au moins quatre enfants à temps plein durant toute l'année. Elle serait appliquée au revenu imposable des responsables afin qu'il puisse correspondre à l'équivalent du premier échelon de rémunération des éducatrices en garderie dans la province ou le territoire. Certaines de nos répondantes sont favorables à l'idée d'un supplément annuel ou mensuel au faible revenu des responsables, d'autant plus que l'on pourrait encourager les responsables à cotiser à un régime d'assurance-invalidité ou encore à un régime enregistré d'épargne-retraite.

Par contre, quelques-unes de nos répondantes se demandaient pourquoi accorder une bonification aux responsables, alors qu'une majorité de travailleuses autonomes ont également un faible revenu et n'ont aucune protection sociale, et que plusieurs employées de services de garde ont un salaire dépassant à peine le salaire minimum et ne bénéficient d'aucune sécurité d'emploi. Nous croyons toutefois important que cette proposition demeure à l'agenda des acteurs et partenaires du secteur des services de garde, puisqu'elle reste une stratégie relativement simple et directe d'équité pour les responsables<sup>15</sup>.

Une autre piste, indiquée par Lee Dunster<sup>16</sup>, l'une de nos répondantes clés, suggère un modèle de rémunération qui pourrait s'appliquer dans les provinces où il y a des agences de services de garde en milieu familial ou des centres de la petite enfance. En résumé, il s'agit d'une subvention annuelle pour la garde d'au moins trois enfants sur une base à temps plein régulier, et d'un tarif de base fixé pour la garde de tout enfant supplémentaire<sup>17</sup>. Mais cela suppose que l'agence ou le centre de la petite enfance soit en mesure d'administrer ce programme de subvention ce qui soulève à nouveau la question d'un possible statut d'employeur<sup>18</sup>. Un grand nombre d'agences ou de centres de la petite enfance n'auraient pas suffisamment de ressources

pour assumer un rôle d'employeur, et d'autre part, plusieurs responsables craignent l'érosion de leur autonomie professionnelle et administrative.

Il y aurait donc lieu d'instaurer concrètement des mesures ou des mécanismes qui, d'une part, améliorent et stabilisent le revenu de base et, d'autre part, rendent plus accessibles aux responsables certains régimes privés d'assurance-invalidité et de retraite, pour ainsi favoriser leur autonomie et leur sécurité économique sur une base individuelle<sup>19</sup>.

### ***Recommandation 3***

En vue d'assurer aux responsables un revenu plus adéquat et plus équitable en regard de la valeur de leur travail, de même que de stabiliser la rémunération des responsables, qui est notamment précarisée par des places non comblées, des retraits sans préavis et des défauts de paiement, nous recommandons :

qu'à court terme, les gouvernements provinciaux et territoriaux instaurent une mesure de bonification du revenu pour toutes les responsables régies, si possible quel que soit le nombre d'enfants gardés, et que chaque province et territoire décide des modalités d'application;

qu'à moyen terme soit instauré, dans chaque province et territoire, un mécanisme de « paiement par inscription ». Le « paiement par inscription » obligerait les parents, l'agence, le centre de la petite enfance ou, le cas échéant, le ministère qui subventionne les frais des services de garde, à payer à la responsable un montant équivalent au nombre de journées par mois où le service est offert, que l'enfant soit présent ou non dans le service de garde. Puisque le « paiement par inscription » n'existe dans aucune province ou territoire à l'heure actuelle, il faut donc prévoir une période de transition pour réaliser le changement recommandé;

qu'à long terme, les divers paliers de gouvernements, les organismes et les associations du secteur des services de garde travaillent à l'établissement d'un système qui assure un revenu adéquat, stable et équitable aux responsables de services de garde en milieu familial.

### **3.1.4 Les avantages économiques et sociaux des responsables**

#### Avantages économiques

Les dépenses admissibles aux déductions d'impôt dont bénéficient les responsables en tant que travailleuses autonomes sont considérées par plusieurs comme l'un des principaux avantages économique de l'emploi de responsable. Ainsi, les dépenses liées à l'aménagement et à l'exploitation du service de garde en milieu familial sont en bonne partie admissibles aux déductions fiscales, notamment une part de l'hypothèque et des taxes de la maison.

Plusieurs responsables d'expérience deviennent expertes dans la détermination des dépenses admissibles aux déductions. Parfois, certaines ne paient aucun impôt sur le revenu en raison du niveau élevé de leurs dépenses déductibles en proportion du faible revenu gagné. Une répondante est cependant d'avis que seulement quelques responsables particulièrement bien informées au sujet de la fiscalité des petites entreprises peuvent profiter pleinement de tous

les allègements fiscaux<sup>20</sup>. D'ailleurs, plusieurs responsables s'en remettent à leur conjoint pour leur déclaration d'impôts.

Le niveau de dépenses est plus important au moment du démarrage du service et dans les premières années d'ouverture, puisque les responsables achètent les équipements de base et aménagent leur environnement selon les règles. Par la suite, la nourriture et les fournitures pour les activités deviennent les dépenses les plus importantes. Ainsi, après quelques années, le niveau de dépenses peut diminuer et les allègements fiscaux que représentent les dépenses admissibles aux déductions sont moins importants. Par contre, les équipements et les ameublements utilisés par le service de garde s'usent plus rapidement et doivent être restaurés ou renouvelés. Aussi plusieurs responsables préfèrent-elles réinvestir dans le service de garde pour que les enfants accueillis en profitent davantage, que d'avoir à payer de l'impôt sur un revenu généralement insuffisant pour sécuriser leur avenir.

Plusieurs répondantes considèrent les dépenses déductibles non pas comme un avantage économique, mais comme une compensation plus ou moins équitable pour le faible niveau d'autonomie et de sécurité économique que l'emploi de responsable leur procure. Les rénovations et aménagements résidentiels, les meubles et les équipements que les responsables se sont procurés dans le cadre du travail autonome peuvent être considérés comme un bénéfice marginal sur lequel on peut capitaliser en principe. Mais en pratique, pour une grande majorité, ce capital immobilier ne permet pas l'accès aux protections sociales du travail, et n'assure pas en soi l'égalité économique des femmes au sein du couple et de la famille.

La situation d'égalité économique au sein du couple et de la famille demeure très variable parmi les responsables et n'est pas uniquement liée à la part du revenu familial qu'elles assurent, mais aussi aux pratiques de gestion et de contrôle du budget familial, à la valeur accordée à l'argent et au mode de vie privilégié par le couple. Mais pour certaines, le revenu et les avantages sont insuffisants pour établir un rapport d'égalité économique avec le conjoint. Une responsable peut avoir un sentiment d'autonomie personnelle et une grande marge d'autonomie professionnelle, sans toutefois posséder les ressources assurant sa sécurité économique à long terme. L'étude de Lochlead et Scott (2000) souligne d'ailleurs qu'un facteur clé dans la transition des femmes hors de la pauvreté est l'accès à un revenu familial<sup>21</sup>.

C'est surtout la famille et non la responsable sur le plan individuel qui serait la principale bénéficiaire du revenu et des allègements fiscaux liés au service de garde. Souvent, ce n'est que lorsque le conjoint dispose d'un revenu d'emploi suffisant pour assurer la subsistance de tous les membres de la famille que l'amortissement des dépenses sur le plan fiscal procure un revenu suffisant pour que la responsable puisse en consacrer une partie à un régime enregistré d'épargne-retraite ou à un régime d'assurance-invalidité.

Si la grande majorité des responsables ne sont pas en mesure de cotiser sur une base individuelle à des régimes privés d'assurance et de retraite, la majorité des responsables mariées ou en union de fait ont cependant accès aux bénéfices du régime d'assurance médico-dentaire de leur conjoint. Seulement quelques associations provinciales de responsables offrent un régime d'assurance à leurs membres qui leur donne accès à des prestations en cas de maladie ou d'invalidité<sup>22</sup>.

### Avantages sociaux

L'emploi de responsable procure des avantages sociaux, non pas au sens de protections sociales offertes par les régimes publics ou d'avantages offerts par les employeurs, mais plutôt en termes de satisfactions personnelles et sociales.

Des responsables d'expérience indiquent que le vaste réseau social tissé au cours des années dans leurs relations suivies avec les parents et les enfants est l'un des principaux bénéfices de leur emploi<sup>23</sup>. Les liens personnels et sociaux créés dans le cadre de l'emploi de responsable ainsi que la qualité durable de ces liens s'avèrent un bénéfice important que d'autres types d'emplois ne procurent pas, ou procurent dans une moindre mesure. Ces bénéfices sont difficilement mesurables du point de vue comptable et financier, car ces indicateurs relèvent davantage du domaine du développement humain et social.

Les responsables qui ont de jeunes enfants se considèrent privilégiées de pouvoir vivre toute la journée avec leurs enfants et leur procurer la possibilité de créer des liens avec d'autres enfants, tout en leur offrant un service éducatif de qualité. En outre, pour plusieurs responsables, relever le défi de créer leur propre emploi et de fournir un service de qualité aux enfants et aux parents de leur collectivité entraîne des résultats avantageux au chapitre de l'estime de soi et de la confiance en soi, en plus de constituer un moyen d'acquérir des compétences professionnelles.

Ainsi, les liens personnels et sociaux établis sur une base durable, l'estime de soi et la confiance en soi ainsi que l'acquisition de compétences et de connaissances forment un capital social, personnel et humain dans une démarche visant l'autonomie et la sécurité économique des femmes<sup>24</sup>.

S'il y a lieu de mettre à jour et de valoriser les satisfactions non monétaires et non matérielles apportées par le travail de responsable, il serait douteux de les considérer comme des substituts aux protections sociales accordées aux travailleuses et travailleurs ayant un statut de salarié.

#### **3.1.5 L'accès aux protections sociales publiques et privées**

Un revenu d'emploi faible et fluctuant dans un contexte de travail autonome est sans nul doute l'obstacle premier à la sécurité économique des responsables. Bien qu'une meilleure information sur les enjeux de la sécurité économique individuelle puisse susciter un plus grand intérêt à cet égard de la part des responsables, il est clair que l'on doit d'abord disposer d'un revenu suffisant pour cotiser régulièrement à des régimes d'assurance et à un régime de retraite.

Il y aurait lieu de susciter et de favoriser l'accès durable des responsables à des protections sociales leur permettant d'assurer une base minimale et durable de sécurité économique, car seulement un faible pourcentage de responsables détiennent une assurance médico-dentaire, une assurance-invalidité et un régime de retraite<sup>25</sup>.

Puisque la grande majorité des responsables sont présentement mariées ou en union de fait, nous supposons qu'une certaine proportion d'entre elles ont accès aux régimes d'assurance médico-dentaire de leur conjoint. Aussi leur intérêt personnel à cotiser à un régime similaire est-il moindre, ce qui réduit les chances de former un groupe suffisamment nombreux pour que les coûts du régime d'assurance soient moins élevés et plus accessibles à l'ensemble. Par contre, on doit prendre en compte les intérêts des responsables dont les conjoints ont un faible revenu sans avantages sociaux tout comme ceux des responsables monoparentales, séparées, divorcées ou veuves qui nécessitent une protection adéquate sur le plan de la santé, de l'invalidité et de la retraite.

Les répondantes que nous avons interrogées dans le cadre de cette étude ont particulièrement insisté sur l'accès des responsables aux congés de maternité et aux congés de maladie. Le besoin de socialiser les coûts de la maternité est manifeste. Par conséquent, nous pensons qu'il serait intéressant d'évaluer comment les prestations de maternité et les prestations parentales dans le cadre du régime d'assurance-emploi pourraient être accessibles aux responsables de garde en milieu familial. Ainsi, une recommandation visant la réalisation d'une étude de faisabilité à ce sujet est présentée dans le volet juridique de la recherche<sup>26</sup>. C'est pourquoi, dans ce volet politique, nous portons plus d'attention à l'accès des responsables à des régimes collectifs privés d'assurance-invalidité et de retraite.

La très grande majorité des responsables n'ont aucun moyen de protéger leur revenu d'emploi en cas de maladie ou d'accident. Que ce soit en fermant temporairement leur service ou en payant une remplaçante, elles encaissent personnellement une perte de revenu. L'invalidité temporaire comporte de sérieuses conséquences pour les responsables qui n'ont pas accès au revenu d'un conjoint pour répondre à leurs besoins essentiels et à ceux de leurs enfants. Au Québec, une association de responsables offre à ses membres un régime d'assurance qui couvre les frais mensuels de base en cas d'invalidité<sup>27</sup>.

Si, en tant que travailleuses autonomes, les responsables doivent cotiser au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime des rentes du Québec (RRQ), à moins d'avoir déjà cotisé à ces régimes dans le cadre d'autres emplois plus stables et mieux rémunérés, bon nombre de responsables pourraient ne disposer que du montant minimal de prestations à l'âge de la retraite<sup>28</sup>.

À tout le moins, on pourrait encourager les responsables à cotiser à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), mais encore faudrait-il qu'elles disposent d'un revenu adéquat et stable tout au long de leur carrière. Or, faut-il le rappeler, les parcours professionnels d'une majorité de femmes, et donc des responsables, sont non seulement marqués par des arrêts de travail pour cause de maternité, mais aussi par une disponibilité moindre en raison de leur « suresponsabilisation » au niveau des tâches familiales et domestiques. N'oublions pas non plus l'iniquité de la rémunération des emplois féminins et l'inégalité dans l'accès à l'ensemble des emplois disponibles sur le marché du travail.

#### ***Recommandation 4***

En vue d'assurer une base minimale et durable pour la sécurité économique des responsables, il nous apparaît primordial de favoriser leur accès à un régime d'assurance-invalidité, lequel pourrait également inclure un volet assurant l'accès à des soins médicaux, dentaires et optiques. Aussi, les coûts des régimes doivent être à la portée du revenu des responsables. C'est pourquoi nous recommandons :

que simultanément, dans chaque province et territoire, les associations de responsables, les organismes du secteur de garde à l'enfance, les organisations syndicales et les autres associations concernées réalisent en collaboration une étude de faisabilité incluant les éléments suivants :

- solliciter des compagnies d'assurance susceptibles d'offrir des régimes répondant adéquatement aux besoins des responsables, en particulier une protection pour invalidité;
- solliciter de façon systématique toutes les responsables accréditées individuellement et/ou reconnues par une agence en vue de former un groupe de responsables prêtes à cotiser sur une base régulière à un régime d'assurance offrant une protection adéquate en cas d'invalidité, de même que l'accès aux soins médicaux, dentaires et optiques;
- examiner la faisabilité de la mise en place d'un régime de retraite pour les responsables, et, dans le cas où un régime d'assurance ou un régime de retraite est déjà offert aux travailleuses salariées des services de garde, examiner la faisabilité de l'offrir également aux responsables;

qu'après avoir recruté un nombre substantiel de responsables intéressées à cotiser à un régime d'assurance et à un régime de retraite, après avoir trouvé un régime d'assurance répondant aux besoins des responsables, et après avoir déterminé la faisabilité ou non d'un régime de retraite pour les responsables, les associations de responsables, les organismes du secteur de garde à l'enfance, les organisations syndicales et autres associations concernées, et ce, en collaboration, -- sollicitent la participation du ministère provincial ou territorial responsable des services de garde pour une contribution financière proportionnelle et équitable au régime d'assurance et au régime de retraite choisis par les responsables, ou aux régimes existants des travailleuses des services de garde, qui incluent les responsables.

### **3.2 Vers de meilleures conditions de travail des responsables**

Si les responsables de services de garde en milieu familial s'identifient volontiers comme entrepreneures indépendantes ou travailleuses autonomes, leurs conditions de travail sont plutôt typiques d'un ghetto féminin d'emploi ou d'une réserve de main-d'œuvre à rabais. Les répondantes rencontrées sont d'avis que la rémunération et les conditions de travail actuelles sont symptomatiques d'une situation d'exploitation et de « décharge », dont les responsables assument les contradictions et les pénalités. En outre, l'accent qui est mis sur les avantages du travail autonome et les cas de réussite en affaires vient trop souvent masquer la réalité des mauvaises conditions de travail<sup>29</sup>.

Par contre, des répondantes ayant une longue expérience en tant que responsables ont rejeté d'emblée les termes péjoratifs tels que ghetto d'emploi et main-d'œuvre à rabais. Elles ont souligné combien cela reflète les préjugés dévalorisants au sujet du travail de responsable, et que l'emploi de ces termes entretient de tels préjugés<sup>30</sup>. De plus, certaines ont indiqué que le travail de responsable pouvait parfois procurer un revenu plus élevé, et somme toute des



conditions plus satisfaisantes, qu'un emploi d'éducatrice en garderie, de vendeuse dans un magasin de grande surface ou d'ouvrière dans une manufacture de vêtements<sup>31</sup>.

D'autre part, le stéréotype de main d'œuvre à rabais est renforcé par les programmes gouvernementaux d'insertion en emploi ciblant les femmes assistées sociales et les incitant au travail autonome comme responsables de services de garde, alors que ce n'est pas leur choix et que cela ne correspond pas à leurs compétences ou à leur expérience. En outre, l'aspect temporaire des mesures de soutien accompagnant ces programmes d'insertion ne permet pas de consolider les faibles conditions de travail<sup>32</sup>.

Ainsi, le caractère problématique d'un travail qualifié « d'emploi de ghetto à rabais » est imputable non pas aux femmes qui occupent ces emplois, mais bien à une société et à une économie qui déprécient tant les services de garde que les femmes qui les fournissent, alors que ce sont des services essentiels au développement social et économique des collectivités de même qu'une mesure essentielle pour l'égalité des femmes en emploi. Des répondantes estiment que certains gouvernements favorisent la privatisation des services de garde non seulement pour réduire les coûts, mais aussi sur la base d'orientations politiques favorables à ce que les femmes restent à la maison pour élever les jeunes enfants<sup>33</sup>.

Comme de nombreuses travailleuses autonomes à domicile et à leur propre compte, les responsables sont pénalisées sur plusieurs plans : l'absence d'interaction avec des paires pendant les heures de travail, le fait d'être payées « au résultat » et non pour son temps de travail, ou encore le manque d'argent, de transport ou de matériel informatique pour accéder à la formation et répondre aux exigences.

Cependant, le travail de responsable est généralement exécuté de façon continue sans possibilité régulière de répit ou de remplacement, à moins d'avoir les ressources pour payer des remplaçantes et que la réglementation ne l'interdise pas. Les responsables accréditées sont tenues d'appliquer les mesures de santé et de sécurité prescrites par la réglementation en dehors des heures d'ouverture du service ; elles doivent aussi précipiter le départ de leurs enfants à l'école ou retarder leur retour pour ne pas enfreindre la règle du ratio de places au permis. Elles ont également l'obligation de rendre des comptes aux ministères, ou à leurs mandataires, responsables du financement et de la réglementation des services de garde.

En outre, l'on est fréquemment interrompu dans son travail par des appels téléphoniques ou des visites imprévisibles de parents ou d'amis qui ne considèrent pas la résidence comme un lieu de travail, et qui perçoivent souvent la responsable comme une « femme à la maison avec de jeunes enfants » et non pas comme une travailleuse ou une entrepreneure<sup>34</sup>.

D'autre part, le travail de responsable comporte des rôles multiples et des tâches complexes relatives à la gestion de petite entreprise, à l'éducation et aux soins des enfants. Mais la distinction entre les responsabilités domestiques et professionnelles est souvent floue, notamment en ce qui concerne l'éducation des enfants, les repas et l'entretien ménager. Le travail de responsable demeure associé à la garde d'enfants (babysitting) et à un revenu d'appoint (milk money) aux yeux des institutions financières, qui refusent d'accorder des

prêts sans endossement du conjoint. Enfin, les compagnies d'assurance considèrent souvent que ce travail comporte trop de risques en santé et sécurité.

Le soutien financier et humain d'un conjoint s'avère généralement essentiel pour accomplir ce travail pendant de nombreuses années. Si la réglementation du service de garde en milieu familial et la professionnalisation du travail de responsable contribuent à transformer les perceptions des conjoints et des proches à l'égard des responsables, les règles de santé et sécurité sont parfois lourdes à supporter, et les nouveaux aménagements et équipements, trop coûteux. Le conjoint ou les enfants peuvent alors faire pression pour que la responsable change d'emploi.

### **3.2.1 Les services de répit et de remplacement**

Le travail de responsable comporte des sources de stress dont les effets sont aussi importants que ceux associés au fait d'occuper un emploi à l'extérieur du domicile tout en assumant les responsabilités familiales. De plus, la réglementation des services de garde impute la responsabilité de la santé et de la sécurité des enfants aux responsables et les oblige ainsi à fournir une présence constante sur les lieux de travail, soit plus de dix heures par jour sur une base continue, cinq jours par semaine, pour la majorité d'entre elles. Rappelons aussi que les responsables n'ont généralement aucune protection en cas de maladie ou d'accident, sauf celle qui leur est parfois accessible dans le cadre du régime d'assurance de leur conjoint.

Soulignons à nouveau que travailler seule à domicile avec de jeunes enfants, sans véritable répit et soutien, sans fréquenter d'autres adultes lors d'activités extérieures collectives, comporte des risques importants d'isolement et d'épuisement. De plus, la transaction quotidienne avec les besoins et réalités multiples des parents qui travaillent est une source de tension et parfois de conflit. Seule une minorité de responsables se trouve dans une situation favorable leur permettant d'embaucher une assistante ou d'avoir accès au travail bénévole d'un membre de la famille, et conséquemment briser leur isolement et prévenir l'épuisement.

La responsabilité d'une telle situation ainsi que les solutions pour y répondre ne peuvent demeurer sur le plan individuel puisqu'elles impliquent des coûts supplémentaires dans le contexte d'un revenu déjà faible et précaire. Par conséquent, l'une des stratégies prioritaires dans l'amélioration des conditions de travail de responsable est à notre avis l'accès aux services de répit et de remplacement. De tels services sont nécessaires non seulement lors de situations d'urgence, mais aussi pour permettre de répondre à des besoins personnels liés à la santé, ainsi que favoriser la participation des responsables aux activités de socialisation, de formation et de représentation liées aux services de garde à l'enfance.

#### ***Recommandation 5***

Nous recommandons :

- que des projets pilotes de services de répit et de remplacement soient mis en place dans plusieurs provinces, régions et communautés pour explorer diverses pratiques de répit et de remplacement, et que l'on procède par la suite à l'évaluation des meilleures pratiques, incluant

celles qui prennent en compte la diversité socioéconomique et ethnoculturelle des responsables et la diversité géographique et démographique des communautés où elles offrent leur service de garde;

- que ces projets pilotes soient adéquatement subventionnés par le gouvernement fédéral en partenariat avec les gouvernements provinciaux ou territoriaux pour une période minimale de cinq ans incluant la phase d'évaluation;
- qu'à la suite de l'évaluation des projets pilotes, des services ou mécanismes de répit et de remplacement pour les responsables de garde en milieu familial soient créés et consolidés dans chaque province et territoire, et que le gouvernement provincial ou territorial en assure un financement adéquat et stable.

### **3.2.2 Les services de soutien**

L'existence de services de soutien offerts aux responsables par une agence ou un centre de la petite enfance ainsi que d'un programme de soutien aux services de garde ou un centre de ressources pour la famille demeurent une stratégie essentielle dans l'amélioration des conditions de travail des responsables.

Les services de soutien tels que des ateliers de formation ou des groupes de jeux procurent des occasions de socialisation et d'apprentissage entre responsables, qui leur permettent de briser leur isolement et de créer des mécanismes informels d'entraide. Ces services peuvent aussi apporter du soutien professionnel qui favorise une meilleure planification et organisation du travail de responsable ou encore l'amélioration des activités éducatives avec les enfants. De plus, dans le cas des agences ou centres de la petite enfance qui prennent en charge une partie des fonctions administratives, cela peut contribuer à alléger la charge de travail. D'autres services, comme le prêt d'équipement, de jouets et de documentation ou l'achat de groupe de matériel et fournitures peuvent contribuer à diminuer les coûts de démarrage et de fonctionnement.

Par contre, les frais de services, que doivent payer les responsables, l'endroit où les activités sont offertes en lien avec l'absence de moyen de transport sont des obstacles importants à l'accès aux services de soutien. En outre, les responsables qui ne parlent ni l'anglais ni le français se butent à un obstacle supplémentaire, soit le manque d'information et de documentation dans leur langue maternelle. Il serait donc nécessaire de s'engager à lever ces obstacles.

Lorsque les agences, les programmes de soutien et les associations de responsables n'obtiennent aucun financement public, ou un financement public insuffisant pour assurer un fonctionnement durable, les responsables se trouvent beaucoup plus isolées et ont peu d'occasions de rencontrer d'autres responsables ou encore d'avoir accès à des activités de formation et de perfectionnement professionnel. Aussi, les risques d'amoindrir leur qualité de vie et de travail, ainsi que la qualité de leur service de garde sont beaucoup plus grands. Les responsables accréditées individuellement reçoivent ainsi moins de soutien que les responsables reconnues par des agences, à l'exception de la Colombie-Britannique où il existe

un programme de soutien financé par le gouvernement et qui comporte un volet spécifiquement consacré aux responsables<sup>35</sup>. C'est pourquoi nous recommandons :

### ***Recommandation 6***

que les gouvernements provinciaux ou territoriaux maintiennent les programmes et les services de soutien présentement offerts aux responsables de services de garde en milieu familial et qu'ils leur assurent un financement adéquat sur une base durable.

Dans les régions et les localités où les services de soutien consacrés spécifiquement aux responsables de garde en milieu familial n'existent pas, ainsi que dans les provinces et territoires où de tels services ne sont pas développés dans toutes les régions, nous recommandons :

que les gouvernements provinciaux, territoriaux, régionaux ou locaux financent le développement et la consolidation de services de soutien qui soient accessibles et spécifiquement consacrés aux responsables de services de garde en milieu familial, et ce, en concertation avec les associations de responsables et, en l'absence de telles associations, en consultation avec des responsables des milieux concernés.

Dans les provinces et territoires où il y a coexistence de responsables accréditées individuellement et de responsables reconnues par une agence et où les services de soutien ne sont offerts qu'aux responsables reconnues par une agence, nous recommandons :

que les services de soutien, tels que le prêt d'équipement et de jouets et les activités de socialisation et de formation, soient également offerts et accessibles aux responsables accréditées individuellement, et ce, en concertation avec les associations de responsables et, en l'absence de telles associations, en consultation avec des responsables des milieux concernés, de même qu'en concertation avec les agences, les programmes ou les centres de ressources qui offrent un soutien aux responsables.

Par ailleurs, les services de soutien doivent également être considérés comme une stratégie pour améliorer la qualité des services de garde non réglementés et les conditions de travail des responsables non-réglémentées. C'est pourquoi nous recommandons :

que les services de soutien consacrés aux responsables de garde en milieu familial soient également offerts et accessibles aux responsables non réglementés, en concertation avec les associations de responsables et, en l'absence de telles associations, en consultation avec des responsables des milieux concernés.

### **3.2.3. Qualité du service et qualité des conditions de travail**

L'inspection de l'environnement de travail comme la supervision du travail des responsables sont généralement confiées par les ministères responsables des services de garde à des mandataires régionaux ou locaux. Plusieurs répondantes nous ont cependant souligné que les personnes chargées de l'inspection ou de la supervision pouvaient avoir des interprétations

variées des règles ou des directives, et que cela pouvait parfois générer du stress, du travail ou des coûts supplémentaires au lieu de faciliter la prestation du service de garde.

### ***Recommandation 7***

Pour favoriser une interprétation plus adéquate de la réglementation, pour éviter les jugements et les décisions arbitraires ou inéquitable et plus généralement, pour faire en sorte que le contrôle de la qualité du service ne se fasse pas au détriment du revenu, des avantages sociaux et des conditions de travail des responsables, nous recommandons :

que l'on élabore et fournisse une formation visant le soutien et la supervision des responsables et des services de garde en milieu familial;

que l'on établisse des directives, après consultation avec les responsables des services de garde en milieu familial, afin d'assurer une interprétation et une application plus cohérentes de la réglementation sur les services de garde en milieu familial et que l'on fournisse la formation et les ressources nécessaires pour sensibiliser les gens du secteur à ces directives.

### **3.2.4 Identité professionnelle et force politique**

Depuis quelques années, plusieurs réseaux informels de responsables dans différentes provinces et territoires se sont regroupés en associations, d'abord pour se procurer des activités de soutien social et professionnel, et ensuite pour revendiquer publiquement une meilleure reconnaissance de leur travail.

Il existe des associations provinciales formellement constituées dans les trois provinces ciblées par cette étude. En Colombie-Britannique, la Western Canada Family Child Care Association, fondée en 1983, regroupe présentement plus de 300 membres travaillant dans différentes régions de la province. À Terre-Neuve et Labrador, près de 30 responsables, majoritairement de la région de St. John's, sont membres de la Family Home Child Care Association of Newfoundland and Labrador, qui a été fondée en 1993, et une dizaine de responsables de la région de Cornerbrook ont formé un réseau dans la dernière année. Au Québec, en 2001, il existait quatre associations, dont les principales sont l'Alliance des intervenantes en milieu familial, fondée en 1997, et regroupant plus de 500 responsables travaillant dans cinq régions du Québec, et l'Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial, fondée en 1999 et rassemblant plus de 2 500 responsables de toutes les régions de la province.

Nous sommes d'avis que là où il existe des associations formelles de responsables, il est plus probable que les responsables aient accès à des services de soutien répondant à des besoins qu'elles ont elles-mêmes cernés et définis. Regroupées dans une structure formelle, leurs voix arrivent à mieux se faire entendre dans la sphère publique. De plus, la participation aux activités des associations multiplie les occasions de réfléchir et d'agir avec d'autres responsables pour améliorer les conditions de travail.

Par exemple, le dynamisme associatif des responsables du Québec au cours des dernières années est intrinsèquement lié au développement massif et rapide des services de garde

subventionnés sur une base universelle. Ce phénomène a mis en évidence les contradictions du système assumées par les responsables et par conséquent, accéléré leur prise de conscience collective au sujet de leurs droits et leurs conditions de travail.

De plus, des responsables, notamment en Ontario et plus récemment au Québec, ont entrepris des démarches collectives pour se syndiquer, et ce, en vue de faire reconnaître leurs droits du travail, d'améliorer leur sécurité économique et de préserver leur autonomie professionnelle. Ces groupes de responsables ont cherché des appuis auprès d'organisations syndicales prêtes à relever le défi de syndiquer ces travailleuses.

Par contre, la participation officielle des représentantes d'associations aux lieux de consultation et de décision ne leur est pas toujours accordée ou n'est pas encore soutenue adéquatement. En outre, il est très difficile pour les responsables de participer à une association et d'en soutenir le fonctionnement strictement sur une base bénévole, car elles ne sont pas disponibles pendant la journée. Pour assurer leur participation, elles devraient payer des remplaçantes, ce qui n'est pas possible pour la majorité d'entre elles.

### ***Recommandation 8***

La participation formelle des responsables est cruciale pour que des programmes et des mesures concrètes soient mis en œuvre en réponse à leurs besoins concernant leur revenu, leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail en général. C'est pourquoi nous recommandons :

que les gouvernements, les administrations régionales et les organismes du secteur des services de garde reconnaissent et soutiennent la mise en place et la consolidation d'associations autonomes et démocratiques de responsables de services de garde en milieu familial;

que les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux reconnaissent et subventionnent adéquatement les associations de responsables de services de garde en milieu familial, d'une part pour qu'elles puissent offrir des services de soutien à leurs membres, et d'autre part pour qu'elles soient en mesure d'assurer une participation soutenue aux instances consultatives et décisionnelles du secteur des services de garde;

que les associations de responsables de services de garde soient reconnues et représentées aux instances consultatives et décisionnelles du secteur des services de garde aux échelons local (par exemple, agence ou centre de la petite enfance, programme de soutien, centre de ressources pour la famille), régional (par exemple, regroupement des services de garde, association d'éducatrices en petite enfance), provincial et fédéral.

### **3.3 Synthèse**

En dernière analyse, l'emploi de responsable sur la base du travail autonome à domicile comporte actuellement beaucoup plus de risques que d'avantages sociaux et économiques. Nous ne pouvons pas le considérer comme un emploi viable au sens de l'égalité et de la sécurité économique des femmes. Cependant, il peut être « un travail autonome qui apporte

une grande satisfaction personnelle<sup>36</sup> » aux femmes, et souhaitons-le aux hommes, dans la mesure où la personne aurait la possibilité, à une certaine période de sa vie et de sa carrière, de se retrouver dans une position sociale et une situation économique lui permettant de faire ce choix sans détériorer son indépendance et sa sécurité économique à long terme.

À titre de travailleuses autonomes, les responsables de services de garde en milieu familial investissent compétences, infrastructure, temps et argent pour répondre à un besoin social incontournable : la garde des enfants pendant que leurs parents travaillent. Mais c'est en abaissant leurs coûts de main-d'œuvre, soit leur propre revenu, que les responsables arrivent à boucler le budget de leur service de garde, au détriment de leur sécurité économique à long terme. En effet, ne disposant que d'un faible revenu net, peu d'entre elles sont en mesure de cotiser à des régimes privés d'assurance et de retraite. Les allègements fiscaux rattachés aux dépenses déductibles ainsi que les liens sociaux tissés dans le cadre de leur travail peuvent nantir les responsables de certains avoirs individuels. Néanmoins, ces avantages ne peuvent pallier les carences économiques et sociales intrinsèques à la structure du travail autonome à domicile et au sous-financement public des services de garde en milieu familial<sup>37</sup>.

---

### Notes du chapitre 3

<sup>1</sup> K. Norman, directrice des programmes, *Options Services to Community Society, South Fraser Region*, entrevue, Surrey, 16 octobre 2001

<sup>2</sup> N. d'Amours, alors présidente, Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec, L'Ancienne-Lorette, entrevue, 11 octobre 2001.

<sup>3</sup> M. McCarthy, co-fondatrice du *Family Home Child Care Providers Association of Newfoundland and Labrador*, entrevue, St.John's, 30 octobre 2001. Sa fille est payée entre 3\$ et 5\$ de l'heure pour raconter une histoire à l'enfant, le coucher et le garder pendant qu'il dort. Elle peut donc faire jusqu'à 25\$ par soirée par enfant, alors que pour le même prix, la responsable est en service pendant 10 heures, avec une charge de travail beaucoup plus lourde et complexe.

<sup>4</sup> *FCSGE, milieu réglementé 1998*, p. 33

<sup>5</sup> *G.Doherty et al (2000), étude #3*, p. 69. Le revenu d'emploi de la responsable est protégé dans au moins la moitié des cas lorsque l'enfant est absent temporairement, mais il n'est protégé que dans moins de la moitié des cas, lorsqu'il y a un retrait sans préavis.

<sup>6</sup> L'étude de de la FCSGE. souligne que la moyenne de revenu fluctue entre 12,500\$ pour les responsables reconnues par une agence à but lucratif, 15.200\$ pour celles reconnues par une agence à but non lucratif et 19,900\$ pour les responsables accréditées individuellement. L'étude # 3 de Doherty et al. 2000 dénote que le revenu brut des responsables travaillant à temps plein peut varier entre moins de 10,000\$ et plus de 35,000\$ par année et que 69.2% des responsables à temps plein ont un revenu brut annuel inférieur à 25.000\$.

<sup>7</sup> N. d'Amours, entrevue, 11 octobre 2001; L. Dunster, entrevue, 25 octobre 2001; M. Edwards, entrevue, 29 octobre 2001; Michelle McCarthy, co-fondatrice du *Family Home Child Care Association of Newfoundland and Labrador*, entrevue, 30 octobre 2001; W.Bayard et C. McCleod, entrevue conjointe, 15 octobre 2001 ; K. Norman, directrice des programmes, *Options Services to Community Society, South Fraser Region*, entrevue, Surrey, 15 octobre

---

2001; Sylvie Tonnelier, présidente de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec, entrevue, Montréal, 6 novembre 2001.

<sup>8</sup> Voir *J.Beach et al (1998), étude sectorielle, et FCSGE (1998), milieu familial réglementé,*

<sup>9</sup> Le volet juridique de la recherche, réalisé et rédigé par Rachel Cox, présente une analyse approfondie à ce sujet. Ce volet sera éventuellement publié par Condition Féminine Canada.

<sup>10</sup> L'étude de C.Hughes et K. McQuaig (2000) signale l'existence de modèles où les responsables sont salariées, notamment aux Etats-Unis et en Suède. Le volet juridique de notre recherche traite de cette question en présentant la situation particulière des responsables affiliées à l'agence « MacAuley Child Development Centre » de Toronto en Ontario.

<sup>11</sup> Le travail est rémunéré selon le résultat, soit la garde de l'enfant pour une période déterminée, et non pas selon un taux horaire comme l'est le travail salarié.

<sup>12</sup> *G.Doherty et al (2000), étude #3*, p. 58. Environ un tiers des répondantes avait consacré de 30 à 45% du revenu brut aux dépenses, et près de 30 % des répondantes y avait consacré entre 45 et 59%.

<sup>13</sup> Nous avons utilisé les données de l'étude de la *FCSGE (1998) milieu familial réglementé*<sup>13</sup>, celles-ci reflétant la situation des responsables en 1996. Toujours à titre indicatif et à des fins de comparaison, nous avons indiqué le salaire minimum en vigueur en 1998<sup>13</sup> et les données sur les salaires en garderie en 1998<sup>13</sup>. Soulignons toutefois que les éducatrices en garderie effectuent souvent des heures supplémentaires non rémunérées. Enfin, nous ne pouvons effectuer l'exercice pour Terre-Neuve et Labrador, faute de données sur les responsables de cette province dans l'étude de la FCSGE.

<sup>14</sup> *G.Doherty et al (2000). Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada.* [ci-après, *G.Doherty et al (2000), Étude #3*], p.114

<sup>15</sup> L'examen proposé par Rachel Cox dans le volet juridique de la recherche nous permet de mieux comprendre en quoi les lois du travail peuvent ou non apporter une réponse aux besoins des responsables.

<sup>16</sup> L. Dunster, entrevue, 25 octobre 2001.

<sup>17</sup> L. Dunster, entrevue, 25 octobre 2001.

<sup>18</sup> Rachel Cox en fait amplement l'analyse dans le volet juridique de la recherche.

<sup>19</sup> Cependant, ces recommandations ne doivent pas surseoir à la recherche de solutions plus collectives. Dans le volet juridique de la recherche, Rachel Cox présente des recommandations ayant trait notamment à l'accès des responsables aux régimes de sécurité sociale.

<sup>20</sup> K. Norman, entrevue, 15 octobre 200

<sup>21</sup> C.Lochlead et C. Scott (2000), *La dynamique de la pauvreté chez les femmes au Canada*. En 1994, la transition des femmes hors de la pauvreté était plus fortement liée à l'augmentation du revenu familial qu'aux programmes de transfert (aide sociale etc.).

<sup>22</sup> Au Québec, l'Association des éducatrices et des éducateurs en milieu familial du Québec.

<sup>23</sup> W. Bayard et C.McLeod, présidente et ex-présidente du *Western Canada Family Child Care Association*, entrevue conjointe, Delta, 15 octobre 2001; K. Norman, entrevue, 15 octobre 2001; L. Dunster, directrice du *National Family Child Care Training Program*, entrevue, Ottawa, 25 octobre 2001; M. Edwards, co-fondatrice du *Family Home Child Care Association of Newfoundland and Labrador*, entrevue, St.John's, 29 octobre 2001.

<sup>24</sup> Louise Toupin (2001). *Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans les communautés*. Ottawa, Condition féminine Canada, 2001 ; Janet Murray et



---

Mary Ferguson. *La transition des femmes hors de la pauvreté*. Toronto : Consortium pour les femmes et le développement économique, Janvier 2001.

<sup>25</sup> Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (1998). *Gagner sa vie comme responsable d'un service de garde. Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé*. [ci-après, *FCSGE (1998), milieu familial réglementé*]. Ottawa : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. Selon cette enquête, 2 % des responsables disposent individuellement d'une assurance médico-dentaire, d'un plan de pension ou de congés de maladie payés, alors que 4 % détiennent une assurance invalidité et que 7 % ont des vacances annuelles payées. Enfin, 42 % ont une assurance-responsabilité civile.

<sup>26</sup> Rappelons que cette partie de la recherche a été réalisée et rédigée par Rachel Cox, et qu'elle sera publiée par Condition féminine Canada.

<sup>27</sup> N. d'Amours, entrevue, 11 octobre 2001 Il s'agit d'un montant de 800\$ à 1000\$ par mois. La cotisation mensuelle est de 25\$ par mois.

<sup>28</sup> Rachel Cox développe davantage cette question dans le volet juridique de la recherche.

<sup>29</sup> N. d'Amours, entrevue, 11 octobre 2001. Mentionnons également un essai de J.B. Marsan (2001) montrant les mécanismes de promotion du travail autonome dans un contexte de privatisation.

<sup>30</sup> L. Dunster, entrevue, 25 octobre 2001; M. Edwards, entrevue, 29 octobre 2001.

<sup>31</sup> M. Edwards, entrevue, 29 octobre 2001; J. Tougas, consultante en services de garde, entrevue, Montréal, 9 novembre 2001; Jacynthe Girard, directrice, CPE La porte ouverte, Montréal, entrevue, 13 novembre 2001; Noreen Murphy, *Churchill Park Family Care Society*, Calgary, entrevue téléphonique, 14 novembre 2001.

<sup>32</sup> W. Bayard et C. Macleod, présidente et ex-présidente du *Western Canada Family Child Care Association*, Delta, entrevue, 16 octobre 2001. De plus, l'étude de C.Hugues et K.McQuaig (2000) présente une analyse détaillée au sujet des femmes assistées sociales en Ontario qui doivent participer à des programmes d'insertion en emploi, notamment en emploi de responsable de service de garde en milieu familial.

<sup>33</sup> Irene Kyle, chercheuse associée, *Centre for Social Work Research, University of Calgary*, Calgary, entrevue téléphonique, 12 novembre 2001; Noreen Murphy, directrice du *Churchill Park Family Care Society*, Calgary, entrevue téléphonique, 14 novembre 2001.

<sup>34</sup> La résidence privée comme milieu de travail de services aux personnes subit mal les comparaisons avec les milieux industriels et institutionnels. Pourtant, on ne considère pas ou peu les dimensions particulières et les caractères unique du fait de garder les enfants des autres, incluant les siens, dans son domicile.

<sup>35</sup> Le gouvernement de Colombie Britannique a récemment annoncé que le financement du programme « Child Care Resource and Referral » ne serait pas renouvelé au 31 mars 2004.

<sup>36</sup> L. Dunster, entrevue, 25 octobre 2001.

<sup>37</sup> Le travail autonome à domicile ne comporte pas présentement les protections offertes par le régime fédéral d'assurance-emploi ni les régimes provinciaux d'indemnisation en cas d'accident du travail ou des normes minimales de travail. Dans le volet juridique de la recherche, Rachel Cox propose une discussion approfondie au sujet de l'accès des responsables aux protections sociales offertes par ces régimes publics.

## CONCLUSION

Dans les derniers vingt ans, les responsables de services de garde en milieu familial au Canada ont traversé par milliers la frontière diffuse qui existe entre, d'une part, l'économie informelle des services de "care" à domicile assumés par les femmes et d'autre part, le secteur formel que représente le marché de services de garde réglementés.

Cependant leurs conditions de travail demeurent toujours largement tributaires des conditions prévalant dans le secteur informel. Les préoccupations du secteur des services de garde dans la dernière décennie ont surtout porté sur l'amélioration de la qualité du service. La recherche d'une meilleure qualité pour les services de garde en milieu familial passe notamment par la réglementation de la garde en milieu familial et par la formation professionnelle des responsables. Mais le revenu et les conditions de travail des responsables s'avèrent aussi des facteurs contribuant à la qualité d'un service de garde.

La réglementation des services en milieu familial rehausse la qualité des services; en même temps, elle comporte plus d'exigences pour les responsables. Toutefois, peu leur est offert en contrepartie puisqu'en général leur revenu n'augmente pas significativement, et leur accès aux avantages sociaux, à la formation et aux services de soutien dépend essentiellement de leur capacité à en assumer les coûts.

Selon la situation en Colombie-Britannique, au Québec et à Terre-Neuve et Labrador, nous pouvons déceler certains avantages propres aux différents modèles d'organisation et de distribution des services. Force nous est de constater qu'aucun modèle ne procure une véritable sécurité économique aux responsables. Soulignons toutefois que le modèle d'agence semble offrir aux responsables plus de soutien et de supervision. Cependant, le niveau de contrôle exercé par l'agence peut diminuer l'autonomie professionnelle de celles-ci.

En somme, les parents ont une capacité limitée de payer pour des services de garde de qualité. D'ailleurs cette capacité est souvent déjà atteinte. Aujourd'hui, ce sont le faible revenu et l'absence de bénéfices et de protections des responsables qui subventionnent les services de garde en milieu familial. Un financement public adéquat des services de garde, y compris en milieu familial, demeure donc la condition première et essentielle pour améliorer de façon significative les conditions de travail des responsables.

## BIBLIOGRAPHIE

- Alliance québécoise des travailleurs et travailleuses autonomes. “ Les travailleurs autonomes : où en sommes-nous? ” Texte préparé par l’étude Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino. Site Web consulté le 19 février 2002 :  
<<http://www.aqta.qc.ca/html/chroni1.htm>>
- Aslaksen, Iulie, Charlotte Koren et Marianne Stokstad. “ The Effect of Child Care Subsidies : A Critique of the Rosen Model ”. *Feminist Economics* 6,1 (mars 2000) : 95-103.
- Au bas de l’échelle. *Une réforme en profondeur : c’est l’heure! Avis sur la Loi sur les normes du travail*. Montréal : Au bas de l’échelle, 2000.
- Bakker, Isabella. *Travail non rémunéré et macro-économie : nouveaux débats, nouveaux outils d’intervention*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 1998.
- Beach, Jane et Jane Bertrand. *Le secteur de la garde à l’enfance : De la reconnaissance à la rémunération : une étude sur les ressources humaines en garde à l’enfance au Canada : Au-delà de l’amour des enfants. Programmes de formation innovateurs en éducation de la petite enfance : sélection d’études de cas*. Ottawa : Fédération canadienne des services de garde à l’enfance. 1998.
- Beach, Jane, Jane Bertrand et Gordon Cleveland. *Le secteur de la garde à l’enfance : De la reconnaissance à la rémunération : une étude sur les ressources humaines en garde à l’enfance au Canada : Au-delà de l’amour des enfants (Rapport principal)*. Ottawa : Comité de direction en matière de ressources humaines du secteur de la garde à l’enfance. 1998.
- Beach, Jane, Jane Bertrand et Gordon Cleveland. *Le secteur de la garde à l’enfance : De la reconnaissance à la rémunération : une étude sur les ressources humaines en garde à l’enfance au Canada : Au-delà de l’amour des enfants (Résumé)*. Ottawa : Comité de direction en matière de ressources humaines du secteur de la garde à l’enfance. 1998.
- Beach, Jane, Jane Bertrand et Gyda Chud. *Le secteur de la garde à l’enfance : De la reconnaissance à la rémunération : une étude sur les ressources humaines en garde à l’enfance au Canada : Au-delà de l’amour des enfants. Formation professionnelle et perfectionnement : une analyse bibliographique*. Ottawa : Fédération canadienne des services de garde à l’enfance. 1998.
- Beach, Jane. “Les ressources humaines du secteur des services de garde à l’enfance : Mise au point sur les politiques, tendances et activités ” (Rapport préparé pour la Table ronde

**Josée Belleau**

Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l’enfance

pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance). Ottawa : Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance. 2000. Texte non publié.

Bergmann, Barbara R. 2000. "Subsidizing Child Care by Mothers At Home". *Feminist Economics* 6,1 (mars 2000) : 77-88.

Bernstein, Stephanie, Katherine Lippel et Lucie Lamarche. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 2001.

Canadian Council on Social Development. *Minimum Wage Rates for Experienced Adult Workers in Canada and the Provinces*. Site Web consulté le 2 mars 2002 : <[http://www.ccsd.ca/fs\\_minw.htm](http://www.ccsd.ca/fs_minw.htm)>

Carrasco, Cristina et Arantxa Rodriguez. "Women, Families, and Work in Spain : Structural Changes and New Demands". *Feminist Economics* 6, 1 (mars 2000) : 45-57.

Castel, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard. 1995.

Childcare Resource and Research Unit. *Early Childhood Care and Education in Canada, Provinces and Territories, 1998*. Toronto: Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto. 2000.

Cleveland, Gordon H. et Douglas E. Hyatt. *Subventions à la consommation ou subventions à la production : comment les gouvernements doivent-ils dispenser l'aide à la garde d'enfants?* Politique stratégique, no R-97-7F. Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, Mars 1997.

Cobble, Dorothy Sue. *The Prospects for Unionism in a Service Society*. Civic Practices Network, 1995. Disponible à l'adresse : <[http://www.cpn.org/cpn/sections/topics/work/civic\\_perspectives/unionism\\_service1.html](http://www.cpn.org/cpn/sections/topics/work/civic_perspectives/unionism_service1.html)>

Colombie-Britannique, Ministry of Community, Aboriginal & Women's Services *Provincial Child Care Survey Preliminary Report*. Victoria : Ministry of Community, Aboriginal & Women's Services, septembre 2001.

Colombie-Britannique, Ministry of Social Development and Economic Security. *Child Care Resource & Referral Program*. Victoria : Ministry of Social Development and Economic Security, juin 2000.

Colombie-Britannique, Ministry of Social Development and Economic Security. *Child Care Subsidy and Rates*. Victoria : Ministry of Social Development and Economic Security, novembre 2000

Colombie-Britannique, Ministry of Social Development and Economic Security. *Infant Toddler Incentive Grant for Licensed Family Child Care Providers*. Victoria : Ministry of Social Development and Economic Security, avril 2001.

Colombie-Britannique, Ministry of Social Development and Economic Security. *Child Care Resource and Referral Program Standards Manual*. Disponible à l'adresse : <http://www.sdes.gov.bc.ca/PUBLICAT/ccrr/toc.htm>.

Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables : Avis du Conseil du statut de la femme*. Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec. 2000.

Conseil du statut de la femme. *Le salaire des éducatrices en garderie au Québec : Avis du Conseil du statut de la femme*. Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec. 1995.

Conseil du statut de la femme. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec. 2000.

Cresson, Geneviève. “ Formation et compétences dans les métiers du contact direct avec les petits enfants : quelques enjeux, conflits et paradoxes ”. *Lien social et Politiques – RIAC* 40 (automne 1998), pp. 25-37.

Davies, Celia. “ Competence versus Care ? Gender and Caring Work Revisited ”. *Acta Sociologica* 38, 1995 : 17-31.

De Ridder, Guido et Claude Legrand, “ Distance professionnelle et intimité affective ”. In *Faire ou faire-faire? Famille et services*. Kaufmann, Jean-Claude (dir.). Rennes : Presses universitaires de Rennes, 1995 : 127-140.

De Wolff, Alice. *Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto*. Toronto: Contingent Workers Project. 2000.

Desrochers, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? – Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du Statut de la femme, Gouvernement du Québec, 2000

Doherty, Gillian, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas. *Oui, Ça me touche! : Étude no 1, Une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*. Guelph : University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being. 2000.

Doherty, Gillian, Donna S. Lero, Hillel Goelman, Jocelyne Tougas et Annette LaGrange. *Oui, Ça me touche! : Étude no 3, Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada*. Guelph : University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being. 2000.

Doherty, Gillian, Donna S. Lero, Jocelyne Tougas, Annette LaGrange et Hillel Goelman. *You Bet I Care!: Study no 4, Policies and practices in Canadian Family Child Care Agencies*. Guelph : University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being. 2001.

Doherty, Gillian, Martha Friendly et Mab Oloman. *Le soutien aux femmes, le travail des femmes et la garde d'enfants à l'ère de la réduction du déficit, du transfert des responsabilités, de la réduction de la taille de l'État et de la déréglementation*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 1998.

Donath, Susan. "The Other Economy: A Suggestion for a Distinctively Feminist Economics". *Feminist Economics* 6, 1 (mars 2000) : 115-123.

Dunster, Lee. *Caregiver to Caregiver : A Handbook on Developing Family Day Care Provider Groups*. Ottawa : Child Care Providers Association, 1993.

Dunster, Lee. *Supporting Family Day Care Providers*. Ottawa : Child Care Providers Association, 1992.

Dunster, Lee. *Un guide pour la responsable de garde en milieu familial*. Ottawa : Child Care Providers Association, 1994.

Economic Council of Canada. *Good Jobs, Bad Jobs: Employment in the Service Economy*. Ottawa : Ministry of Supply and Services. 1990.

Ely, Robin J. et Debra Meyerson. 1999. *Integrating Gender in a Broader Diversity Lens in Organizational Diagnosis and Intervention*. Boston : Center for Gender in Organizations, Simmons School of Management, 1999. Disponible à l'adresse : <<http://www.simmons.edu/gsm/cgo/publications.html>>

England, Paula et Nancy Folbre. "The Cost of Caring". *The Annals of the American Academy of Political & Social Science* 561 (janvier 1999), pp : 39-51.

Fast, Janet E. et Norah C. Keating. *Family Caregiving and Consequences for Carers : Towards a Policy Research Agenda*. Discussion Paper no F|10. Ottawa, Canadian Policy Research Networks, janvier 2000.

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. *Gagner sa vie comme Responsable d'un service de garde, Une enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial non réglementé*. Ottawa : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. 1998.

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. *Gagner sa vie comme Responsable d'un service de garde, Une enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé*. Ottawa : Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. 1998.

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. *Gagner sa vie comme responsable d'un service de garde : Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial non réglementé offert au domicile de l'enfant*. Ottawa: Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, 1998.

Fletcher, Joyce K. *Invisible Work : The Disappearing of Relational Practice at Work*. Boston: Center for Gender in Organizations, Simmons School of Management, 2001. Disponible à l'adresse : <<http://www.simmons.edu/gsm/cgo/Insight8.html>>

Folbre, Nancy et Julie A. Nelson. *For Love or Money – Or Both ?* Boston: Department of Economics, University of Massachusetts, 1999. Disponible à l'adresse : <<http://www-unix.oit.umass.edu/~folbre/folbre/>>

Folbre, Nancy. *The Invisible Heart. Economics and Family Values*. New York: The New Press, 2001.

Freiler, Christa, Felicite Stairs et Brigitte Kitchen avec Judy Cerny. *Les mères en tant que soutiens économiques et dispensatrices de soins : La responsabilité à l'égard des enfants, la politique sociale et le régime fiscal*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 2001.

Goelman, Hillel, Gillian Doherty, Donna S. Lero, Annette LaGrange et Jocelyne Tougas. *Oui, Ça me touche! : Étude no 2, Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les garderies au Canada*. Guelph : University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being, 2000.

Hoschild, Arlie. “ The Nanny Chain ” *The American Prospect On Line*. vol 11, no 4, 3 janvier 2000. Disponible à l'adresse :

Hughes, Colin et Kerry McCuaig. *When Mom Must Work: Family Day Care as a Welfare-to-Work Option*. Toronto : Ontario Coalition for Better Child Care, 2000.

Hughes, Karen D. *Gender and Self-employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*. CPRN Study No. w/04, Changing Employment Relationship Series. Ottawa : Canadian Policy Research Networks, 1999. Disponible à l'adresse : <<http://www.cprn.ca/cprn.html>>

ILGWU (International Ladies' Garment Workers' Union) et INTERCEDE. *Meeting the Needs of Vulnerable Workers: Proposals for Improved Employment Legislation and Access to Collective Bargaining for Domestic Workers and Industrial Homeworkers*. Rapport présenté au Toronto Organization for Domestic Workers' Rights. 1993.

Jenson, Jane et Sherry Thompson. *Comparative Family Policy : Six Provincial Stories*. CPRN Study No. F|8. Ottawa: Canadian Policy Research Network, 1999.

Jurik, Nancy C. " Getting Away and Getting By. The Experiences of Self-Employed Homeworkers ". *Work and Occupations* 25, 1, (février 1998) : 7-35.

Kontos, Susan et Joan Riessen. " Predictors of Job Satisfaction, Job Stress, and Job Commitment in Family Day Care ". *Journal of Applied Developmental Psychology*, 14, 13 (1993) : 427-441.

Kyle, Irene J. *Quality in Home Child Care Settings: A Critical Review of Current Theory and Research*. Toronto: Family Day Care Services, 2000.

Kyle, Irene. " Carework, Perspectives of Home Child Care Providers ". *Linking Research to Practice, A Canadian Forum*. Ottawa: Canadian Child Care Federation, 1999 : 55-60.

Kyle, Irene. " Témoignages de responsables de services de garde en milieu familial au sujet de la formation et des activités éducatives en Ontario ". *Échanges sur la recherche au Canada, À l'appui des enfants et des familles* 6. Ottawa, Fédération Canadienne pour les services de garde à l'enfance, 2001: 81-111.

Kyle, Irene. " The politics of home child carework : Transcending contradictory public and private discourses ". *Canadian Journal of Research in Early Childhood Education* 7, 1 (juin 1998) : 51-69.

Lipietz, Alain. *La société en sablier : le partage du travail contre la déchirure sociale*. Paris: La Découverte, 1996.



Lippel, Katherine, Lucie Lamarche et Stephanie Bernstein. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada. 2001.

Lochlead, Clarence et Catherine Scott. *La dynamique de la pauvreté chez les femmes au Canada*. Ottawa : Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada, 2000.

Lopez, Jean-Marc. *L'état des relations parents-responsables de services de garde en milieu familial, en contexte de milieux ethniques et défavorisés, dans les centres de la petite enfance de l'Île de Montréal*. Montréal : CPE La Trottinette Carottée, 2000.

Lowe, Graham S. et Grant Schellenberg. *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*. CPRN Study No. W|05. Ottawa: Canadian Policy Research Networks, 2001.

Marsan, Jean-Sébastien. *Devenir son propre patron. Mythes et réalités du nouveau travail autonome*. Montréal: Éditions Écosociété, 2001

Méda, Dominique. *Qu'est-ce que la richesse ?* Paris: Alto/Aubier, 1999.

Murray, Susan B. " Getting Paid in Smiles : The Gendering of Child Care Work " dans *Symbolic Interaction* 23, 2, (2000) : 135-160

Nelson, Julie A. " Of Markets and Martyrs : Is it OK to Pay Well for Care? ". *Feminist Economics* 5, 3 (1999) : 43-59.

Neysmith, Sheila. " Les soins à domicile et le travail des femmes : la force de l'habitude ". *Lien social et Politiques—RIAC* 36 (automne 1996), pp : 141-150

Nyberg, Anita. 2000. " From Foster Mothers to Child Care Centers : A History of Working Mothers and Child Care in Sweden ". *Feminist Economics* 6,1 (mars 2000) : 5-20.

Perrons. Diane. " Care, Paid Work, and Leisure: Rounding the Triangle ". *Feminist Economics* 6,1 (mars 2000) : 105-114.

Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance. *Centres de la petite enfance. Règles budgétaires pour l'année 2000/2001*. Québec: Gouvernement du Québec, 2000.

Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance. *Développement de nouvelles places en services de garde. Places disponibles dans les services de garde*. Document de travail. Québec: Direction des relations avec les partenaires, Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2001

Québec, Ministère de la famille et de l'enfance. *Document d'information en matière de garde en milieu familial*. Québec : Ministère de la Famille et de l'Enfance. 2001.

Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance. *Places au permis au 31 mars 2001. Base de données du MFE : Suivi des places en développement*. Document de travail. Québec: Direction des relations avec les partenaires, Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2001.

Québec, Ministère de la famille et de l'enfance. *Programme éducatif des centres de la petite enfance*. Sainte-Foy (Québec) : Les Publications du Québec. 1997.

Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance. *Rapport d'enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde éducatifs*. Québec: Gouvernement du Québec, 2001.

Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance. *Redressement des salaires et des revenus*. Document de travail. Québec: Direction des relations avec les partenaires, Ministère de la Famille et de l'Enfance, 1999.

Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance. *Situation des Centres de la Petite Enfance et des garderies au Québec en l'an 2000. Analyse des rapports d'activités 1999-2000 soumis par les services de garde*. Québec : Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2001.

Québec, Ministère des Finances, *Bulletin d'information, Ajustements à la politique fiscale applicable aux particuliers et aux sociétés, 6 octobre 2000*. Québec : Ministère des Finances. 2000.

Ripple, Carol. *Economics of Caring Labor : Improving Compensation in the Early Childhood Workforce*. Working Paper Series. White Plains, N.Y. : A.L. Mailman Family Foundation & Foundation for Child Development, 2000. Disponible aux adresses : <[http :www.mailman.org](http://www.mailman.org) ” et <[www.ffcd.org](http://www.ffcd.org)>

Rodrique, Sébastien. “ Garderies en milieu familial, Des millions en rattrapage salarial ”. *La Presse* [de Montréal]. Page A3. 8 août 2001.

Rose, Rose et Elizabeth Ouellet. *Une évaluation de l'emploi d'aide familiale*. Montréal : Association des aides familiales du Québec, Relais-Femmes et Services aux collectivités de l'UQAM. 2000.

Rutman, Deborah. “ Child Care As Women's Work, Worker's Experiences of Powerfulness and Powerlessness ”. *Gender & Society* 10, 5 (octobre 1996) : 629-649.

Schetagne, Sylvain. 2000. "Maternity leave, parental leave, and self employed workers : Time for action !". *Perception* 24(4) (mars 2000). Disponible au site Web du Conseil canadien de développement social: [www.ccsd.ca](http://www.ccsd.ca).

Sirianni, Carmen et Cynthia Negrey. "Working Time as Gendered Time". *Feminist Economics* 6,1 (mars 2000) : 59-76.

Terre-Neuve et Labrador, Department of Health and Community Services . *Family Child Care Agency Policy Document For the Child Care Services Regulations under the Child Care Services Act*. St.John's : Department of Health and Community Services, 2001.

Terre-Neuve et Labrador, Department of Health and Community Services. *Individually Licensed Family Child Care Policy Document For the Child Care Services Regulations under the Child Care Services Act*. St.John's : Department of Health and Community Services, 2001..

Terre-Neuve et Labrador, Department of Health and Community Services. *Our Early Childhood Development Plan*. Dossier de presse, 18 juin 2001. St.John's: Government of Newfoundland and Labrador, 2001.

Trzcinski, Eileen. 2000. "Family Policy in Germany: A Feminist Dilemma?". *Feminist Economics* 6,1 (mars 2000) : 21-44.

Tuominen, Mary. "Motherhood and The Market: Mothering and Employment Opportunities Among Mexicana, African-American and Euro-American Family Day Care Workers". *Sociological Focus* 31, 1, (février1998) : 61-77.

Tuominen, Mary. "The Hidden Organization of Labor : Gender, Race/Ethnicity and Child-care Work in the Formal and Informal Economy". *Sociological Perspectives* 37, 2 (1994) : 229-245

Tyyska, Vappu. *Women, Citizenship and Canadian Child Care Policy in the 1990's*. Occasional Paper 13. Toronto: Childcare Resource and Research Unit, University of Toronto, 2001

Uttal, Lynet et Mary Tuominen . "Tenuous Relationships. Exploitation, Emotion, and Racial Ethnic Significance in Paid Child Care Work". *Gender and Society* 13, 6 (décembre 1999) : 758-780.

Whitebook, Marcy et Deborah Phillips. *Child Care Employment : Implications for Women's Self Sufficiency and Child Care Development*. Working Paper. Washington: Foundation for Child Development & Center for the Child Care Workforce, 1999. Disponible à l'adresse : < <http://www.ccw.org/prodpics/workingpaper.html> >.

## **ANNEXE A :**

### **LISTE DES RÉPONDANTES**

#### Colombie-Britannique

Jane Beach, chercheure indépendante et consultante en services de garde, Victoria  
Wendy Bayard, présidente, Western Canada Family Child Care Association, Delta  
Sharon Buchan, coordonnatrice, Child Care Resource and Referral, Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services, Victoria.  
Christine Macleod, ex-présidente, Western Canada Family Child Care Association, Delta  
Karen Norman, directrice des programmes, Options Services to Community Society, South Fraser Region, Surrey

Participant<sup>es</sup> au *focus group* de Vancouver : Jasmine Howes, Soonock Lee, Judy A. Evers, Cherry Khor, Pam Lee, Kim Smith, Lobat Reisi Fard, Marcia MacKenzie, Julie D., Vicky Tutas.

#### Québec

Nathalie d'Amours, ex-présidente et coordonnatrice, Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec, L'Ancienne-Lorette  
Claudette Carbonneau, vice-présidente, Confédération des syndicats nationaux (CSN), Montréal  
Jacynthe Girard, directrice, Centre de la petite enfance (CPE) La porte ouverte, Montréal  
Francine Lessard, directrice, Fédération des centres de la petite enfance du Québec, Sainte-Foy  
Sylvie Tonnelier, présidente de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (FIPEQ/CSQ), Montréal  
Jocelyne Tougas, consultante en services de garde et chercheure indépendante, Lac-Etchemin

Participant<sup>es</sup> au *focus group* de Montréal : Maryam Darroudi, Rose Duschesne, Galina Hananayev, Laïla Jemmaoui, Claudia Tomayo, Velma Saraguro et I.A.

#### Terre-Neuve et Labrador

Bonnie Randall, Organization for Community Action Initiative, Cornerbrook  
Mary Edwards, membre fondatrice du Family Home Child Care Association of Newfoundland and Labrador, St.John's  
Dorothy Fewer, consultante en services de garde, Health and Community Services Central Region  
Mary Grover, consultante en services de garde, Health and Community Services Western Region  
Michele McCarthy, membre fondatrice du Family Home Child Care Association of Newfoundland and Labrador, St.John's  
Joanne Morris, professeure en éducation à la petite enfance, College of the North Atlantic, St.John's, Terre-Neuve

Helen Sinclair, Department of Health and Community Services, St.John's  
Lynn Smyth, Canadian Union of Postal Workers (CUPW) Family Resource Center, St.John's

Participante au *focus group* de Kilbride : M.

Canada (Ontario et Alberta)

Jane Beach, chercheure indépendante et consultante en services de garde, Victoria  
Lee Dunster, directrice, National Family Child Care Training Project, Ottawa  
Irene Kyle, chercheure associée, Centre for Social Work Research, University of Calgary  
Noreen Murphy, Churchill Park Family Care Society, Calgary