



## MÉMOIRE

sur le projet de règlement sur le Projet de règlement modifiant le  
Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance

Déposé au ministère de la Famille par l'Association des cadres  
des centres de la petite enfance (ACCPE)  
dans le cadre de la Consultation sur le ratio de personnel qualifié  
dans les SGEE

Le 15 décembre 2023



## Projet de règlement sur le ratio de personnel qualifié dans les SGEE

Projet de règlement visant à modifier le Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1, r. 2) afin d'y prolonger des mesures temporaires portant sur la présence du personnel de garde qualifié pendant la prestation des services de garde.

Il propose d'exiger que, jusqu'au 31 mars 2027, le titulaire d'un permis de centre de la petite enfance ou de garderie s'assure qu'au moins un membre du personnel de garde sur deux soit qualifié et présent chaque jour auprès des enfants durant la prestation des services de garde.

En outre, il propose d'ajouter deux situations à celles permettant déjà de respecter un ratio de personnel qualifié d'un sur trois.

## PRÉSENTATION DE L'ACCPE

L'Association des cadres des centres de la petite enfance (ACCPE) regroupe plus de 1000 gestionnaires œuvrant dans les centres de la petite enfance (CPE) et dans les bureaux coordonnateurs (BC) du Québec. Nos membres occupent des fonctions d'encadrement dans les CPE et BC.

L'ACCPE est un organisme national mis sur pied en novembre 1981 par des gestionnaires de garderies à but non lucratif, au lendemain de la création de l'Office des services de garde du Québec du ministère des Affaires sociales, la toute première entité gouvernementale responsable d'encadrer les garderies existantes. Répondant à sa mission première, toujours bien actuelle, l'ACCPE travaille depuis plus de 40 ans à défendre la profession de cadre en CPE/BC : reconnaissance publique et politique des directions générales et adjointes, soutien aux directions générales et adjointes en poste, promotion pour assurer la relève, etc.

## INTRODUCTION

Le présent projet de règlement vient répondre à une situation exceptionnelle, celle d'une grande pénurie de main-d'œuvre, présente dans tous les secteurs majoritairement féminins. Pour des raisons sociales et historiques, le Québec est encore dans un mouvement de rattrapage, de reconnaissance adéquate de la valeur inestimable de ces emplois de service à la personne. Le secteur de la petite enfance n'y échappe pas.

Après avoir subi de plein fouet les impacts de la pandémie de COVID, les CPE/BC vivent encore actuellement d'importants problèmes de main-d'œuvre, liés notamment à des années de mauvaise presse quant à la profession d'éducatrice et à une reconnaissance salariale qui ne correspond aucunement à la réalité de leurs responsabilités.

Bien sûr, l'immense chantier du développement de nouvelles places en services de garde éducatifs à l'enfance impacte directement sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Nous voyons aujourd'hui des situations inédites et de derniers recours, afin de conserver la main-d'œuvre et la qualité des services : fermeture d'un milieu une journée par semaine, fermeture de groupes, etc.

Les CPE/BC vivent une crise qui était prévisible, mais l'attractivité et la rétention du personnel qualifié n'ont fait l'objet de la préoccupation ministérielle que tout récemment. Aujourd'hui, tous les intervenants préoccupés par la qualité et la disponibilité des services doivent nécessairement adapter leurs pratiques pour atténuer les problèmes de main-d'œuvre.

Toutefois, nous voulons absolument faire comprendre ici que toutes les mesures proposées dans le présent projet de règlement doivent **être transitoires et temporaires**. S'appuyant sur les résultats de recherches actuellement disponibles, l'ACCPE considère que pour atteindre la qualité dont se réclament le ministère de la Famille tout autant que les acteurs du réseau, les propositions mises en œuvre à l'heure actuelle doivent avoir une échéance connue et respectée. Ainsi, par rapport à la reconnaissance pleine et entière de la profession d'éducatrice, l'ACCPE continuera de réclamer une obligation de formation au DEC en éducation à l'enfance pour l'ensemble du personnel éducatif. Nous maintiendrons cette position pour que les CPE n'aient plus à embaucher « les moins pires », mais « les meilleures ».

Malheureusement, depuis l'avènement de mesures telles que la RAC ou le COUD, il n'est pas rare de voir des étudiantes changer de parcours, abandonnant le DEC qu'elles ont entrepris pour transférer à l'AEC et obtenir leur reconnaissance, sans la formation que nous privilégions. Il s'agit d'un effet collatéral non négligeable qui nuit directement à la qualité de notre réseau. Il n'est pas admissible pour le réseau des CPE/BC d'embaucher du personnel apte à n'assurer que la sécurité et la santé des enfants, plutôt que d'appliquer un programme éducatif! Conséquemment, nous continuerons de réclamer qu'en tout temps, **le ratio d'éducatrice qualifiée devrait être de 3/3**.

Ceci dit, l'ACCPE considère que la mesure du 1/2 de personnel qualifié est un aménagement acceptable, dans la mesure où elle accorde le temps requis aux personnes engagées dans le programme COUD d'acquérir de l'expérience. Mais en aucun cas, cette mesure ne doit être considérée comme une éventuelle norme à privilégier ou même à maintenir dans les années subséquentes.

Le réseau a malheureusement été échaudé par une situation qui devait être temporaire et qui, au fil des années, est devenue la norme : rappelons que **l'AEC devait être une mesure temporaire** lors du développement accéléré du « nouveau réseau » de 1997. L'AEC a donc permis au personnel déjà en place de suivre une formation en petite enfance pour répondre à des exigences minimales de qualification et ultimement de permettre aux CPE d'embaucher suffisamment d'éducatrices dans un laps de temps très restreint.

Près de 3 décennies plus tard, l'AEC est non seulement encore offert dans les cégeps, mais est devenue la norme. Lorsqu'on parle de qualité éducative et de qualification, c'est le genre de situation que nous devons dénoncer et qui nous fait craindre quant au respect de la nature transitoire de ce présent projet de règlement. La situation nous inquiète d'autant plus qu'en 2027, il y aura un grand nombre de départs à la retraite. La situation de la main-d'œuvre ne sera pas réglée, à moins que des mesures incitatives fortes soient simultanément mises en place.

L'ACCPE n'est pas un regroupement de services de garde; elle parle au nom des quelque 1900 gestionnaires de CPE/BC du Québec, les personnes qui assument la direction générale ou la direction adjointe d'un centre de la petite enfance, de ses installations ou d'un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial régi. Ainsi, comme la tâche, les responsabilités et l'impact de la l'instauration de l'ensemble de ce nouveau projet de règlement incomberont directement à ces cadres et à personne d'autre, l'ACCPE présente ici ses recommandations (liste complète des recommandations en annexe). Afin de représenter les préoccupations des gestionnaires, l'ACCPE a tenu 4 séances de consultation virtuelles auxquelles ont participé plusieurs dizaines de membres. L'expertise de ces gestionnaires permet à l'ACCPE de prendre part à la réflexion sur ce dossier important et d'énoncer des opinions éclairées sur les défis et les enjeux dans les changements proposés. Nous tenons à remercier les membres qui ont participé à l'élaboration de ce mémoire, contribuant ainsi à exprimer nos préoccupations et à formuler des recommandations aux décideurs.

## OPTIMISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL DE GARDE QUALIFIÉ EN SGEE

L'attractivité de la main-d'œuvre qualifiée est actuellement un enjeu crucial pour de nombreuses entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, comme elle l'est tout autant que pour les OBNL et notre réseau de CPE/BC.

Pour remédier à cette situation, plusieurs incitatifs ont été mis en place, autant par les employeurs eux-mêmes que par les instances gouvernementales. Il est donc essentiel pour tous, le gouvernement, les établissements d'enseignement et le milieu de travailler ensemble pour atteindre des résultats significatifs et acceptables pour tous.

### INCITATIFS FINANCIERS POUR FORMER LE PERSONNEL ÉDUCATEUR

Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre dans les SGEE, le gouvernement a récemment annoncé la mise en place d'une « bourse perspective Québec » offertes aux étudiant-es qui terminent leur session d'études à temps plein dans le cadre de la technique d'éducation à l'enfance. Au collégial, on parle d'une bourse de 1500\$ par session. On parle donc pour les éducateur-trices d'une somme totale de 9000\$ pour l'ensemble du parcours.

Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre sur les chantiers de construction du Québec, le gouvernement a lancé une offensive pour former des travailleurs de la construction. Un cours accéléré payé 25\$ l'heure en moyenne sera offert pour séduire des aspirants ouvriers. Par exemple les élèves qui s'inscrivent au programme d'études menant à l'attestation d'études professionnelles (AEP) en charpenterie-menuiserie bénéficieront d'un soutien financier de 750 \$ par semaine de formation. À la fin de la période de formation, ils pourront bénéficier d'une bourse de persévérance de 11 250\$ qui leur sera remise à la diplomation. On parle d'une formation de 18 mois à raison de 30 heures par semaine.

Le Québec manque cruellement de charpentiers-menuisiers, d'opérateurs de pelle, d'opérateurs d'équipement lourd, de ferblantiers et de frigoristes, mais il manque aussi **beaucoup d'éducatrices qualifiées pour s'occuper des enfants des familles québécoises**. Nous considérons qu'il s'agit d'un bien petit effort qu'on pourrait qualifier de « timide » si on compare ce qui est offert aux métiers de la construction. À notre sens, la situation est aussi dramatique dans les SGEE que sur les chantiers de la construction. Nous sommes à des années-lumière de la prime d'encouragement dans les métiers de la construction et cette mesure nous semble grandement inéquitable.

### RECOMMANDATION no.1

Par équité pour l'importance des professions et métiers les plus affectés par la pénurie de main-d'œuvre, l'ACCPE recommande:

Que le Gouvernement augmente significativement les montants alloués en primes ou en bourses aux personnes qui décident de débiter ou de poursuivre des études collégiales en éducation à l'enfance, avec un avantage marqué pour le celles qui privilégient le DEC afin que le taux de qualification puisse être élevé plus rapidement;

Que le Gouvernement reconnaisse les CPE comme une priorité en termes d'investissements et qu'il agisse concrètement avec le ministère de l'enseignement supérieur pour augmenter significativement les bourses d'études perspective Québec.

## ÉDUCATRICES SPÉCIALISÉES

Sans être des centres de réadaptation, les CPE/BC ont le mandat d'accueillir les enfants handicapés et à besoins particuliers. Cette mission d'intégration peut être accomplie surtout par l'embauche d'éducatrices spécialisées qui accompagnent ces enfants, mais également les éducatrices titulaires de groupes. Pour le bien-être et la stabilité de ces enfants et pour un fonctionnement optimal de nos milieux, il faut absolument offrir à ces éducatrices spécialisées des conditions de travail qui permettent une réelle rétention.

Actuellement, ces professionnelles n'ont aucun incitatif ni aucun intérêt réel à rester dans le réseau. Pourtant, leur présence est essentielle.

En effet, ces éducatrices ne sont pas reconnues comme éducatrices qualifiées au sens du règlement, mais le sont en termes de compétence et de travail « sur le terrain »; les éducatrices spécialisées appliquent le programme éducatif, font partie des équipes pédagogiques, participent à toutes les activités.

L'éducatrice spécialisée pourrait être reconnue si elle suit les deux cours qui lui manquent à son cursus, mais il est important de savoir qu'elle possède souvent un DEC, alors que les éducatrices qualifiées n'ont souvent qu'un AEC.

---

### RECOMMANDATION no.2

Au regard de cette situation, l'ACCPE recommande:

Que les éducatrices spécialisées puissent être reconnues dans le ratio de personnel qualifié;

Que les CPE/BC soient financés adéquatement pour attirer, retenir et rétribuer adéquatement les éducatrices spécialisées.

Que les cours de mise à niveau soient disponibles en tout temps : accessibles, en ligne et financés.

---

## ÉTUDIANTES ET NOUVELLES ARRIVANTES

La crise de la pénurie de personnel en petite enfance a poussé, en quelque sorte, la mise en place de nouvelles mesures d'urgence pour attirer la main-d'œuvre, entre autres, les projets de type alternance études-travail (projet COUD) ou les missions de recrutement à l'international. Ces mesures semblent être des solutions intéressantes, et l'ACCPE les encourage. Toutefois, il faut prendre en considération que les personnes recrutées grâce à ces mesures ne possèdent souvent aucune expérience ni connaissance pédagogique concrète en regard du fonctionnement de notre réseau ou des valeurs qui y sont véhiculées. L'intégration d'une personne non qualifiée en début ou en cours de formation, et l'intégration d'une personne possédant une expérience professionnelle en éducation, mais nouvellement arrivée au Québec doivent absolument être encadrées.

Certains projets permettent de bénéficier de la présence d'une personne aux études 2 jours par semaine. Tout cela est très lourd sur les épaules du personnel en place. En effet, il y a pour le CPE/BC un important travail d'accueil, d'accompagnement et de coaching à assurer, et ce, pour une longue période. L'étudiante doit être accompagnée en tout temps et ce sont les éducatrices plus anciennes qui doivent faire du coaching en permanence, sur leurs heures de travail. Il s'agit d'une tâche lourde, difficile et non rémunérée, dans un contexte où il manque déjà d'éducatrices.

La problématique est d'autant plus complexe qu'il n'existe aucun partenariat concret entre les maisons d'enseignement et les CPE. Rares en effet sont les CPE qui peuvent réellement compter sur le soutien des cégeps. Une meilleure collaboration, leur implication dans le projet comme ils le font lors des stages, leur volonté de créer des liens entre la théorie et la pratique sont tous des éléments que nous souhaitons voir améliorer et qui auraient un impact positif direct sur la réussite de l'intégration de la personne qui poursuit ses études.

La situation est similaire dans le cas d'anciennes RSGÉ, non qualifiées. Après des années comme travailleuses autonomes, elles ne souhaitent pas retourner à l'école pour compléter leur formation, et sont en attente d'une reconnaissance des acquis (RAC). Lorsque celles-ci postulent pour travailler en installation, elles doivent absolument être accompagnées, leur expertise en petite enfance ne correspondant pas aux exigences d'un milieu.

### **RECOMMANDATION no.3**

Au regard de cette situation qui nécessite des partenariats dynamiques et agiles, l'ACCPE recommande:

Que le ministère de l'Éducation et le ministère de la Famille s'entendent sur des mesures concrètes à mettre en place par les cégeps qui devraient contribuer activement à l'intégration de leurs étudiant-es dans les milieux de travail, comme ils le font lors des stages;

Le Ministère accorde une prime pour couvrir le coût des deux journées de travail de stagiaires du COUD, surtout si le CPE n'a pas de remplacement prévu ces jours-là.

### **BAC EN ÉDUCATION PRÉSCOLAIRE**

Les CPE/BC souhaiteraient également pouvoir embaucher des personnes qui mènent des études au baccalauréat préscolaire et primaire. Malgré leur BAC de 4 ans, ces personnes en sont pas reconnues comme étant qualifiées, et doivent suivre des cours d'appoint. Pourquoi sont-elles qualifiées pour travailler auprès des enfants de la maternelle 4 ans, mais pas de CPE/BC?

### **RECOMMANDATION no.4**

Pour faciliter la reconnaissance de ces bachelier-ères à travers le Québec, l'ACCPE recommande:

Que les cours d'appoint exigés aux personnes détentrices d'un BAC en éducation préscolaire soient facilement et rapidement accessibles, et qu'ils soient offerts en ligne

## MAIN-D'ŒUVRE INTERNATIONALE

Profitant d'une mobilité accrue de la main-d'œuvre à travers le monde, les entreprises du Québec se tournent de plus en plus vers le recrutement à l'international. Si les avantages sont nombreux, tels que l'élargissement du bassin de talents, ainsi que la possibilité de trouver des compétences plus rares dans certains domaines, il comporte de grands défis pour le milieu de l'éducation à la petite enfance. Pensons bien sûr aux barrières linguistiques et culturelles, aux différences de réglementation et aux coûts liés à l'intégration, à l'accompagnement et à la formation du nouveau personnel.

Certains CPE tentent donc de profiter de l'embauche d'une main-d'œuvre internationale. Certains cadres ont même participé à des missions organisées et encadrées par le gouvernement. Quoiqu'intéressantes, ces initiatives sont très onéreuses. L'aide financière actuellement octroyée est nettement insuffisante.

### RECOMMANDATION no.5

Pour faciliter l'accès, l'accueil, l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre internationale, l'ACCPE recommande:

Que le remboursement accordé aux CPE/BC pour leurs missions internationales de recrutement soit augmenté.

## FAVORISER LA RÉTENTION DU PERSONNEL DE GARDE QUALIFIÉ EN SGEE

Si l'attractivité de la main-d'œuvre qualifiée est devenue une question centrale dans le monde du travail au Québec, le défi se pose tout particulièrement dans le réseau de CPE/BC. Il s'agit d'un enjeu crucial autant pour l'offre de service aux familles, que pour l'environnement que nous voulons offrir aux tout-petits : nous parlons ici notamment de stabilité, de compétences professionnelles et de qualité éducative.

En ce qui a trait à l'accompagnement et à la rétention du personnel, le rôle central des cadres doit être pris en compte. En effet, c'est le personnel d'encadrement qui doit gérer le personnel et encadrer l'application de l'approche éducative et des politiques du CPE, afin de favoriser le bien-être et le développement global des enfants qui fréquentent l'installation. De plus, il doit mettre en œuvre un processus d'appréciation du rendement auprès du personnel éducateur et effectuer un suivi régulier pour s'assurer un climat de travail harmonieux et un milieu sain et sécuritaire. Ce sont les cadres qui doivent également planifier le perfectionnement professionnel du personnel et sa formation continue de manière à renforcer et à maintenir son expertise, notamment en matière de développement de l'enfant et d'éducation à la petite enfance.

La reconnaissance du rôle central des cadres dans la rétention du personnel éducatif est d'autant plus cruciale si on aborde la question du développement et l'ouverture inconséquente et tous azimuts de garderies commerciales et de classes de maternelle 4 ans. Alors que le réseau a la faveur de tous, particulièrement des parents, force est de constater que pour le personnel éducatif, il en va autrement. Les conditions de travail, la reconnaissance salariale, les horaires et la clientèle deviennent pour les éducatrices des critères pour choisir leur milieu de travail. Les CPE n'ont actuellement pas tous les moyens nécessaires pour les attirer et surtout, pour les retenir. Il faut à tout prix trouver les meilleures solutions pour valoriser les éducatrices qualifiées, tout en favorisant la rétention de ce personnel qui préfère souvent quitter pour travailler ailleurs, comme en maternelle 4 ans, au ministère de la Famille ou ailleurs, où les horaires et les conditions de travail sont meilleurs.

## AUGMENTATION D'UN NOMBRE DE POSTES-CADRES

Avec le projet de règlement (un sur deux qualifié) il incombera une lourde tâche aux gestionnaires qui, rappelons-le, peinent déjà à remplir toutes les tâches de leur poste. Ainsi pour **assurer la qualité malgré le manque de qualification du personnel éducateur**, chaque installation devrait pouvoir bénéficier de la supervision d'une gestionnaire à temps plein dédiée au soutien pédagogique, à l'accompagnement, au coaching et à la formation à l'interne.

De plus dans les plus grosses installations, l'organisation du travail doit être revue pour permettre une ressource-cadre pour les RH et une autre ressource pour la pédagogie. De plus il faut s'assurer qu'un membre de l'équipe de gestion puisse accompagner le personnel non qualifié lors des ouvertures ou des fermetures, en cas d'urgence.

### RECOMMANDATION no.6

Pour assurer la qualité et soutenir le travail du personnel d'encadrement, l'ACCPE recommande:

Que le ministère de la Famille augmente significativement les montants alloués aux frais administratifs, afin de permettre l'embauche et la rétribution adéquate de personnel-cadre ou non-cadre supplémentaire nécessaire pour accompagner le personnel non formé.

Que le ministère recommande que l'organigramme des CPE encourage le poste d'une directrice adjointe par installation. Dans les plus grosses installations (de 80 à 100 places), le CPE devrait pouvoir compter sur deux ressources : une ressource-cadre dédiée aux RH et une autre à la pédagogie.

## LA RECONNAISSANCE DES ÉDUCATEUR-TRICES QUALIFIÉ-ES

Alors que des étudiantes ou du personnel non qualifié seront intégrés au sein des équipes éducatives, ce sont les éducatrices qualifiées qui auront la responsabilité de les accompagner quotidiennement. Les titulaires de groupes ont déjà une charge mentale importante et leurs tâches se multiplient : rédiger les portraits des enfants, appliquer le programme éducatif, écrire des comptes-rendus aux parents, etc.

### RECOMMANDATION n.7

Pour soutenir le travail supplémentaire de l'éducatrice qualifiée qui accompagne une étudiante stagiaire, l'ACCPE recommande:

Que le CPE puisse diminuer le ratio dans le groupe de l'éducatrice « mentore », sans pénalité financière.

Qu'une prime de mentorat soit accordée à l'éducatrice qualifiée qui prend en charge l'accompagnement d'une éducatrice non qualifiée.

Que du financement supplémentaire soit accordé pour de la libération pédagogique.

Qu'un financement soit accordé pour permettre aux CPE/BC d'offrir des incitatifs salariaux sur mesure, par exemple : des primes au personnel éducatif qualifié qui accepte de travailler pendant leur 5<sup>e</sup> journée (dans le cas d'un horaire de 4 jours) ou sur des horaires moins intéressants (les ouvertures ou les fermetures).

Que les agences de placement et les services de remplacement soient mieux encadrés. L'ACCPE considère que les agences de placement privées lucratives ne devraient pas avoir leur place sur l'échiquier et que ce sont les services de remplacement régionaux (OBNL liés aux regroupements de CPE) qui devraient être soutenus et favorisés. Dans un réseau à but non lucratif, il nous semble inadmissible que des joueurs privés à but lucratif aient un tel ascendant sur la main-d'œuvre.

---

## ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES INTERNES DE FONCTIONNEMENT

Pour aider les CPE/BC à passer à travers cette difficile période de pénurie de main-d'œuvre, certains assouplissements doivent également être envisagés; en voici quelques-uns :

### OUVERTURES ET FERMETURES

Pour limiter au maximum les effets néfastes de la diminution d'éducatrices qualifiées, l'ACCPE considère que certains moments de la journée ont tout avantage à bénéficier de plus de souplesse administrative quant à l'application de la mesure transitoire.

Même si les approches pédagogiques des CPE/BC sont intégrées dans l'ensemble du milieu, quel que soit le moment ou l'activité, les heures d'accueil le matin et de départ du soir pourraient en effet être couvertes par du personnel régulier, non remplaçant, mais pas nécessairement qualifié. Les éducatrices qualifiées, souvent plus expérimentées et ayant le plus d'ancienneté au CPE, ne veulent plus faire les ouvertures et les fermetures. La proposition du Ministère constitue une belle ouverture en ce sens, mais ne semble pas totalement en phase avec la réalité du milieu.

---

### RECOMMANDATION no.8

Ainsi, l'ACCPE recommande:

Que le ministère de la Famille ne tienne compte d'aucun ratio de personnel qualifié lors des heures d'ouverture et de fermeture, soit avant 9h et après 16h.

---

### FERMETURE DU CPE LORS DES PÉRIODES ESTIVALES LES MOINS ACHALANDÉES

Lors des périodes moins achalandées, comme l'été, les CPE qui le souhaitent pourrait fermer deux semaines pendant la période des vacances estivales. Ceci permettrait d'offrir deux semaines de vacances fixes et consécutives au personnel. Ceci éviterait de devoir fermer des groupes pendant cette période par manque d'éducatrices.

### **RECOMMANDATION no.9**

Ainsi, l'ACCPE recommande:

Que le ministère de la Famille ne pénalise pas financièrement les CPE qui souhaitent fermer certaines semaines pendant la période des vacances estivales.

---

### **MESURES POUR MAXIMISER LES INSTALLATIONS SITUÉES À PROXIMITÉ**

Les CPE qui le souhaitent pourraient mettre en place des mesures pour maximiser leurs installations situées à proximité les unes des autres. Le CPE pourrait regrouper les enfants dans une installation pour permettre d'en fermer une autre pendant certaines périodes de l'année comme les vacances d'été, la période des fêtes ou la semaine de relâche scolaire. Ceci éviterait de devoir fermer des groupes par manque d'éducatrices.

---

### **RECOMMANDATION no.10**

Ainsi, l'ACCPE recommande:

Que le ministère de la Famille ne pénalise pas financièrement les CPE qui souhaitent regrouper les enfants des différentes installations qui sont situées à proximité les unes des autres pendant certaines périodes moins achalandées.

---

### **OUVERTURE DE NOUVELLES INSTALLATIONS**

Lors de l'ouverture d'une nouvelle installation, celle-ci a une période de grâce permettant d'avoir une éducatrice sur trois pendant les cinq années suivant son ouverture. Il faut savoir que souvent le personnel qualifié se répartit naturellement dans les différentes installations du CPE pour équilibrer les compétences et permettre un partage des connaissances avec les nouvelles éducatrices embauchées.

---

### **RECOMMANDATION no.11**

Ainsi, l'ACCPE recommande:

Que le ministère de la Famille assouplisse la mesure transitoire lors de l'ouverture d'une nouvelle installation, afin qu'elle soit élargie à l'ensemble des installations pour permettre la migration du personnel qualifié dans les diverses installations du CPE.

## CONCLUSION

L'ACCPE comprend que le gouvernement n'a pas avantage à augmenter les exigences en termes de qualification, puisque cela freinera l'atteinte des objectifs de développement qu'il a annoncé dans le réseau.

On pourrait dire que c'est un soulagement pour les parents d'avoir du personnel pour s'occuper de leur enfant, et ce, même s'il est moins qualifié. Mais pour ce qui est des gestionnaires, l'ACCPE croit que l'allègement réglementaire **n'est que temporaire** et qu'il permet seulement de ne pas être en infraction. Le poids de l'encadrement repose quand même sur leurs épaules, puisqu'il reste nécessaire de bien accompagner ce personnel non qualifié pour pouvoir offrir aux enfants des services de haute qualité.

L'ACCPE souhaite donc qu'une lecture beaucoup plus large de la situation soit faite. Il faut des incitatifs plus costauds pour encourager les personnes à s'engager dans une formation solide comme le DEC, mais aussi améliorer les conditions d'emploi. Il est ici question de qualité éducative des services offerts aux enfants, de la mission des CPE/BC, de l'importance de l'accompagnement pédagogique de ce personnel.

De plus, pour une réelle compréhension de la situation globale, il nous semble inadmissible qu'encore une fois, les CPE/BC et les garderies commerciales soient incluses indistinctement dans les statistiques et les mesures présentées. Jamais ces deux réseaux, distincts, incomparables et n'ayant pas les mêmes buts, ne devraient être assimilés et soumis aux mêmes mesures : malheureusement, de plus en plus, les rapports, statistiques, portraits et politiques ministérielles incluent indistinctement tous les SGEE. Les missions, les structures administratives et le mode de gouvernance sont différents, mais jamais distingués dans les communications gouvernementales. Il est d'autant plus dérangeant que les entreprises privées commerciales profitent d'être amalgamées aux CPE et à leur la mission sociale pour améliorer leur propre image de marque. Nous souhaitons donc conclure ce mémoire en rappelant que le réseau des CPE/BC est précieux pour le Québec, qu'il est distinct et incomparable. Ce caractère doit impérativement transparaître dans l'ensemble des politiques et règlements du ministère de la Famille.

La voix des cadres doit être entendue: elle est nécessaire pour l'avenir et la santé du réseau des CPE/BC du Québec, qu'elle a contribué à faire naître et à mettre en place. Ainsi, au nom des directrices générales et des directrices adjointes de toutes les corporations CPE, CPE/BC et BC du Québec, l'ACCPE continuera à défendre l'accessibilité universelle et **la qualité du réseau des CPE/BC**. Elle tient donc à réaffirmer au ministère de la Famille sa pleine et entière disponibilité à contribuer à l'une ou l'autre des étapes de la démarche qu'il entreprend avec cette consultation nationale et, surtout, à chercher, pendant cette période transitoire, des solutions pérennes au maintien et à l'amélioration continue de la qualité. Nous remercions également toutes les personnes qui contribueront à une meilleure reconnaissance des acteurs de premier plan du réseau des CPE/BC.

Association des cadres des CPE  
1494 ave Victoria  
Greenfield Park (Québec)  
[associationdescadres.ca](http://associationdescadres.ca)  
[info@associationdescadres.ca](mailto:info@associationdescadres.ca)  
514-933-3954



## RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

### Recommandation no.1

*Par équité pour l'importance des professions et métiers les plus affectés par la pénurie de main-d'œuvre, l'ACCPE recommande:*

Que le Gouvernement augmente significativement les montants alloués en primes ou en bourses aux personnes qui décident de débiter ou de poursuivre des études collégiales en éducation à l'enfance, avec un avantage marqué pour les celles qui privilégient le DEC afin que le taux de qualification puisse être élevé plus rapidement;

Que le Gouvernement reconnaisse les CPE comme une priorité en termes d'investissements et qu'il agisse concrètement avec le ministère de l'enseignement supérieur pour augmenter significativement les bourses d'études perspective Québec.

### Recommandation no.2

*Au regard de la situation des éducatrices spécialisées, l'ACCPE recommande:*

Que les éducatrices spécialisées puissent être reconnues dans le ratio de personnel qualifié;

Que les CPE/BC soient financés adéquatement pour attirer, retenir et rétribuer adéquatement les éducatrices spécialisées.

Que les cours de mise à niveau soient disponibles en tout temps : accessibles, en ligne et financés.

### Recommandation no.3

*Au regard de la situation des étudiantes et des nouvelles arrivantes qui nécessite des partenariats dynamiques et agiles, l'ACCPE recommande:*

Que le ministère de l'Éducation et le ministère de la Famille s'entendent sur des mesures concrètes à mettre en place par les cégeps qui devraient contribuer activement à l'intégration de leurs étudiant-es dans les milieux de travail, comme ils le font lors des stages;

Le Ministère accorde une prime pour couvrir le coût des deux journées de travail de stagiaires du COUD, surtout si le CPE n'a pas de remplacement prévu ces jours-là.

### Recommandation no.4

*Pour faciliter la reconnaissance des bachelier-ères en éducation préscolaire à travers le Québec, l'ACCPE recommande:*

Que les cours d'appoint exigés aux personnes détentrices d'un BAC en éducation préscolaire soient facilement et rapidement accessibles, et qu'ils soient offerts en ligne

### Recommandation no.5

*Pour faciliter l'accès, l'accueil, l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre internationale, l'ACCPE recommande:*

Que le remboursement accordé aux CPE/BC pour leurs missions internationales de recrutement soit augmenté

### Recommandation no.6

*Pour assurer la qualité et soutenir le travail du personnel d'encadrement, l'ACCPE recommande:*

Que le ministère de la Famille augmente significativement les montants alloués aux frais administratifs, afin de permettre l'embauche et la rétribution adéquate de personnel-cadre ou non-cadre supplémentaire nécessaire pour accompagner le personnel non formé.

Que le ministère recommande que l'organigramme des CPE encourage le poste d'une directrice adjointe par installation. Dans les plus grosses installations (de 80 à 100 places), le CPE devrait pouvoir compter sur deux ressources : une ressource-cadre dédiée aux RH et une autre à la pédagogie.

### **Recommandation no.7**

*Pour soutenir le travail supplémentaire de l'éducatrice qualifiée qui accompagne une étudiante stagiaire, l'ACCPE recommande:*

Que le CPE puisse diminuer le ratio dans le groupe de l'éducatrice « mentore », sans pénalité financière.

Qu'une prime de mentorat soit accordée à l'éducatrice qualifiée qui prend en charge l'accompagnement d'une éducatrice non qualifiée.

Que du financement supplémentaire soit accordé pour de la libération pédagogique.

Qu'un financement soit accordé pour permettre aux CPE/BC d'offrir des incitatifs salariaux sur mesure, par exemple : des primes au personnel éducatif qualifié qui accepte de travailler pendant leur 5<sup>e</sup> journée (dans le cas d'un horaire de 4 jours) ou sur des horaires moins intéressants (les ouvertures ou les fermetures).

Que les agences de placement et les services de remplacement soient mieux encadrés. L'ACCPE considère que les agences de placement privées lucratives ne devraient pas avoir leur place sur l'échiquier et que ce sont les services de remplacement régionaux (OBNL liés aux regroupements de CPE) qui devraient être soutenus et favorisés. Dans un réseau à but non lucratif, il nous semble inadmissible que des joueurs privés à but lucratif aient un tel ascendant sur la main-d'œuvre.

### **Recommandation no.8**

*Pour limiter au maximum les effets néfastes de la diminution d'éducatrices qualifiées, l'ACCPE recommande:*

Que le ministère de la Famille ne tienne compte d'aucun ratio de personnel qualifié lors des heures d'ouverture et de fermeture, soit avant 9h et après 16h.

### **Recommandation no.9**

*Pour éviter de fermer des groupes par manque d'éducatrices, l'ACCPE recommande:*

Que le ministère de la Famille ne pénalise pas financièrement les CPE qui souhaitent fermer certaines semaines pendant la période des vacances estivales.

### **Recommandation no.10**

*Pour maximiser les installations d'un même CPE, l'ACCPE recommande:*

Que le ministère de la Famille ne pénalise pas financièrement les CPE qui souhaitent regrouper les enfants des différentes installations qui sont situées à proximité les unes des autres pendant certaines périodes moins achalandées.

### **Recommandation no.11**

*Pour favoriser la répartition des compétences entre les installations d'un même CPE, l'ACCPE recommande:*

Que le ministère de la Famille assouplisse la mesure transitoire lors de l'ouverture d'une nouvelle installation, afin qu'elle soit élargie à l'ensemble des installations pour permettre la migration du personnel qualifié dans les diverses installations du CPE.