

**Position de la Fédération des cégeps
sur la révision des règles administratives
concernant la classification et la rémunération
du personnel salarié des services de garde**

*(Telle que présentée dans un mémoire de consultation, adressé le 17
novembre 2005 au ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition
féminine)*

Le réseau des collèges, représenté par la Fédération des cégeps, assure depuis sa création la formation et la diplomation des jeunes et des adultes dans des programmes préuniversitaires et techniques. De par leur mission de formation, les collèges apportent leur pleine contribution au développement socioéconomique et culturel de la société québécoise.

Pour compléter son réseau d'éducation, le Québec s'est également doté de services de garde pour les enfants d'âge préscolaire. Au cours des dernières années, ce réseau a connu une croissance importante qui a favorisé une plus grande accessibilité et a permis de rehausser la qualité des services offerts aux jeunes enfants. Il doit aujourd'hui franchir une étape décisive, liée à l'organisation de ses services et à la qualification de son personnel. Il importe de lui donner les moyens de poursuivre son développement tout en maintenant les critères de qualité et l'expertise qui le caractérisent.

Les collèges ont été, dans la plupart des cas, étroitement associés aux grands défis qui ont marqué le développement de ce réseau. Que ce soit au regard de l'élaboration ou de l'adaptation des programmes, ils ont toujours travaillé en concertation avec le milieu et les organismes partenaires afin d'offrir une formation de qualité répondant aux exigences de ce réseau. Au début des années 2000, pour soutenir l'augmentation du nombre de centres de la petite enfance et rendre possible l'application de changements réglementaires, ils ont participé à la réalisation d'un projet majeur de formation des éducatrices, en partenariat avec Emploi-Québec, le ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine (MFAFCF), le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ESAC). Actuellement, ils assurent la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre de ce secteur, en offrant notamment un diplôme d'études collégiales (DEC) et une attestation d'études collégiales (AEC) en Techniques d'éducation à l'enfance.

Pour toutes ces raisons, la Fédération des cégeps souhaite participer à la consultation menée par le MFAFCF sur *La révision des règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde*¹. Dans les pages qui suivent, elle vous fera part de ses commentaires et propositions relatifs à la qualification des éducatrices et d'autres catégories de personnel des services de garde.

¹ Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Mémoire de consultation sur la révision des règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde*, octobre 2005.

Maintenir des hauts standards de qualité pour la formation et la qualification du personnel

Avant d'examiner plus en détail les propositions, la Fédération des cégeps veut souligner l'inquiétude générale qui se dégage à la lecture du document de consultation.

En ce qui concerne les exigences pour la qualification du personnel des services de garde, il est proposé d'introduire une notion d'équivalence du diplôme, faisant en sorte que chaque année de scolarité manquante pourrait être compensée par deux années d'expérience pertinente. Ainsi, pour les éducatrices, il est précisé que, pour être qualifiées, celles-ci doivent détenir un diplôme d'études collégiales en Techniques d'éducation à l'enfance ou en Techniques d'éducation en services de garde *ou l'équivalent*. **Cette proposition confirme que le DEC en éducation à l'enfance constitue une réponse de qualité au regard de la formation des éducatrices, mais, dans le même temps, elle laisse percevoir que la qualification, pour cette catégorie de personnel comme pour les autres, pourrait dans un avenir rapproché ne plus être rattachée à une formation reconnue.** Cette orientation apparaît comme une remise en question de la formation qualifiante, garante de la qualité des interventions, qui est jusqu'à présent à la base des exigences pour la qualification du personnel des services de garde.

Assurer une reconnaissance des acquis et des compétences à l'aide d'un processus rigoureux et équitable

Il est entendu qu'une personne détenant une expérience professionnelle pertinente doit pouvoir se faire reconnaître ses acquis sans avoir à refaire les apprentissages qu'elle a déjà réalisés. Il s'agit là d'un des principes fondamentaux de la reconnaissance des acquis et des compétences auxquels les collègues adhèrent pleinement.

Toutefois, le changement de réglementation relatif au ratio d'éducatrices qualifiées que le MFACF devrait prochainement instaurer dans les garderies privées pose de façon particulière la question de l'introduction du principe d'équivalence au regard de la qualification. La modification réglementaire envisagée par le Ministère modifierait les exigences liées au nombre d'éducatrices qualifiées, faisant passer le ratio de 1/3 à 2/3, et rejoignant ainsi les normes des centres de la petite enfance. Plusieurs des personnes déjà en emploi dans les garderies privées devraient pouvoir bénéficier d'une reconnaissance de leurs compétences acquises par l'expérience professionnelle. Cette reconnaissance existe déjà, puisqu'elle fait partie du processus de qualification lorsqu'elle est rattachée à un diplôme, notamment à l'AEC en Techniques d'éducation à l'enfance. Cependant, la notion d'équivalence, telle qu'elle est présentée dans le document de consultation, vient modifier cette équation, laissant supposer que les personnes ayant acquis au moins six années d'expérience pertinente pourraient être qualifiées *de facto*, sans formation spécifique. Pourtant, il est établi que le nombre d'années d'expérience ne peut à lui seul garantir l'intégration des compétences, mais que la validation des acquis nécessite un processus rigoureux, basé sur les programmes d'études, eux-mêmes élaborés en concertation avec les milieux du travail concernés.

Les collègues tiennent à rappeler que, dans le cadre du projet majeur de formation des éducatrices, ils ont expérimenté des outils de validation des acquis et des compétences et offert la formation complémentaire lorsque le besoin était défini. Ce projet a permis à plusieurs personnes expérimentées de se qualifier à titre d'éducatrice, assurant ainsi le développement des services de garde. Les collègues souhaitent donc que la notion d'équivalence de formation, si elle est retenue, soit balisée dans son application afin que soit respectée la rigueur qui caractérise le processus de reconnaissance des acquis et des compétences et qui garantit l'équité avec les personnes ayant suivi des programmes de formation.

Maintenir la qualité des services offerts par tous les intervenants

D'autres questions liées à la qualité des services émergent à la lecture du mémoire de consultation. Ainsi, la création d'une nouvelle catégorie de personnel, à savoir l'aide-éducatrice, suscite des interrogations. Selon la proposition, « aucune qualification spécifique n'est exigée pour occuper l'emploi d'aide-éducatrice² », mais les attributions caractéristiques qui lui sont octroyées démontrent qu'elle aura régulièrement sous sa responsabilité de jeunes enfants, et pas seulement durant des périodes ne requérant aucune intervention. Par exemple, « surveiller la sieste » peut paraître en théorie une activité ne nécessitant que peu ou pas d'intervention, mais la pratique démontre que certains enfants requièrent une attention particulière à ce moment-là. Il en est de même pour l'accueil des enfants, qui représente pour beaucoup d'entre eux une période délicate, voire difficile, nécessitant l'intervention d'une personne expérimentée. Si la création de cette catégorie de personnel peut apporter un peu de souplesse dans l'organisation des services de garde, elle risque en revanche de constituer un recul en matière de qualité des services et de reconnaissance de la profession. De plus, l'embauche d'aides-éducatrices va-t-elle se traduire par une diminution de la proportion d'éducatrices qualifiées dans les équipes éducatives? Les collègues considèrent que le travail de l'aide-éducatrice ne doit pas être défini comme du remplacement de l'éducatrice, même pour de courtes durées, mais uniquement comme du soutien à l'éducatrice et de l'accompagnement de cette dernière dans ses fonctions.

Nous souhaiterions aussi apporter quelques commentaires relatifs aux qualifications exigées d'autres catégories de personnel.

Dans le document de consultation, on propose aussi la création du poste d'agente de conformité. La qualification attendue mériterait d'être revue ou précisée compte tenu des fonctions et responsabilités associées à ce poste. En effet, la personne aura pour tâche générale de traiter les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des responsables de service de garde en milieu familial et d'assurer la surveillance de ce milieu alors que la qualification exigée pour le poste est le DEC en sciences humaines ou « dans toute autre discipline jugée pertinente³ ». Il est utile de rappeler que le DEC en sciences humaines prépare avant tout aux études universitaires et que d'autres DEC

² *Op. cit.*, p. 19.

³ *Op. cit.*, p. 26.

en formation technique pourraient constituer une formation plus adaptée à la fonction, particulièrement le DEC en Techniques d'éducation à l'enfance.

Au regard d'une autre catégorie, soit le personnel de soutien administratif, nous souhaiterions simplement noter que le DEC en Techniques de bureautique nous apparaît comme préparant de façon adéquate à la fonction d'adjointe administrative compte tenu des responsabilités qui sont associées à ce poste.

Maintenir l'accessibilité des adultes à la profession d'éducatrice et réduire la pénurie de main-d'œuvre en services de garde

En ce qui concerne les éducatrices, le fait qu'il ne soit pas précisé dans le document de consultation que la qualification reste possible à partir d'une AEC, assortie de trois années d'expérience pertinente, suscite aussi des interrogations de la part des collègues.

Comme nous l'avons déjà noté, il est proposé que, pour être qualifiée, une éducatrice détienne un DEC ou l'équivalent et que chaque année de scolarité manquante pourrait être compensée par deux années d'expérience pertinente. Cette notion d'équivalence, avec toutes les réserves que nous avons émises, permet de penser que la révision des règles administratives sur la classification des éducatrices ne viendra pas modifier le processus de qualification à partir d'une AEC, comme cela est inscrit dans le *Règlement sur les centres de la petite enfance*⁴. Ainsi, une personne non qualifiée, mais en formation ou diplômée d'un programme d'AEC devrait pouvoir continuer d'accumuler trois années d'expérience pertinente afin d'atteindre l'équivalent du DEC et être qualifiée⁵. Les collègues souhaiteraient que soit clairement indiqué dans les règles sur la classification qu'en complément de l'accès à la qualification directe avec le DEC, celle à partir de l'AEC est maintenue lorsque le diplôme est assorti de trois années d'expérience pertinente.

Cependant, lorsqu'il est écrit dans le même document que « sous réserve d'une période de transition et des modifications réglementaires appropriées, l'éducatrice est obligatoirement qualifiée », des questions importantes émergent. Si le MFACF a l'intention d'exiger que toutes les éducatrices soient qualifiées, quel sera le statut de celles qui sont en formation dans les programmes d'AEC et qui doivent accumuler de l'expérience pertinente pour atteindre cette qualification? Le changement réglementaire relatif à la classification risque-t-il, à moyen terme, de rendre difficile, voire impossible, l'acquisition de l'expérience pertinente exigée pour la qualification? À ce sujet, soulignons que la fonction d'aide-éducatrice, qui n'exige aucune qualification, ne permettra pas d'accumuler de l'expérience professionnelle pertinente pouvant être prise en compte dans le processus de qualification d'une éducatrice.

⁴ Québec, *Règlement sur les centres de la petite enfance*, 129G.o.II, 5592, 1997.

⁵ L'AEC exigée dans l'ensemble du réseau des centres de la petite enfance comporte un minimum de 1200 heures. Les étudiantes suivent donc une formation représentant près de 50 % du nombre d'heures total du DEC, qui est de 2490 heures. Avec l'obtention d'une AEC, il reste une année et demie de scolarité à compléter qui peut être compensée par trois années d'expérience pertinente.

Si l'orientation concernant la qualification des éducatrices devait être retenue telle qu'elle apparaît dans le document, associée à une exigence de qualification obligatoire de toutes les éducatrices, cela aurait pour conséquence de limiter l'accessibilité à la profession d'éducatrice pour les personnes adultes. Son application pourrait également accentuer le phénomène de pénurie de main-d'œuvre et restreindre les possibilités, pour les personnes inscrites à temps partiel dans les programmes d'AEC, d'intégrer la profession d'éducatrice. De plus, ce changement risque de remettre en question le processus de qualification des éducatrices qui travaillent en milieu autochtone, puisque, selon le règlement en vigueur, leur qualification peut être reconnue à partir d'une AEC spécifique, sans qu'elle soit assortie d'une expérience pertinente.

Parmi les adultes qui s'inscrivent dans les programmes d'AEC, plusieurs détiennent une expérience professionnelle pertinente ainsi qu'un niveau de scolarité collégial ou universitaire. L'AEC, à titre de formation spécifique de qualité et de courte durée, leur permet de compléter leurs acquis antérieurs. Nombreux sont les témoignages en provenance des milieux de travail qui stipulent que ces adultes, forts de leur expérience, apportent dans les services de garde une contribution particulière qui enrichit l'expertise des équipes de travail et leur assure une plus grande diversité.

Cette réalité concerne l'ensemble du Québec, mais se repère de plus en plus dans les grands centres urbains et, plus spécifiquement, au regard des étudiantes immigrantes. En effet, certains cégeps constatent qu'un nombre important de personnes inscrites dans leurs programmes d'AEC en éducation à l'enfance sont des immigrantes, fortement scolarisées, ayant souvent travaillé en éducation dans leurs pays d'origine. Le programme d'AEC est donc un moyen d'assurer une reconnaissance et un transfert de compétences. De plus, tout en favorisant l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes, il contribue à faire en sorte que le personnel éducatif des services de garde corresponde à la diversité ethnoculturelle de la population qui les fréquente.

Le fait de remettre en question la possibilité d'acquérir une expérience pertinente de travail risque donc de réduire l'accessibilité des adultes à la profession d'éducatrice, mais aussi d'accentuer le phénomène encore très présent de pénurie de main-d'œuvre, plus particulièrement dans l'agglomération montréalaise où les besoins sont toujours en croissance et difficiles à combler.

Si on se réfère au nombre de personnes actuellement en formation dans le programme du DEC en Techniques d'éducation à l'enfance, on constate que, malgré la campagne de promotion de la profession d'éducatrice organisée par le MFACF, le nombre de personnes ayant déposé une demande d'admission dans ce programme n'a pas augmenté au cours des dernières années et a même diminué pour l'année scolaire 2005-2006. En effet, selon les données du Service régional d'admission du Montréal métropolitain (SRAM), qui regroupe 35 cégeps sur 48, le nombre de demandes d'inscription est passé de 1511 pour l'automne 2004 à 1294 pour l'automne 2005. Enfin, le nombre de personnes inscrites dans le programme, selon le MELS, était, à l'automne 2004, pour les trois années du DEC, de 3777. Malgré les efforts des cégeps pour assurer la diplomation du plus grand nombre d'étudiantes, il paraît difficile d'envisager

que les effectifs inscrits au DEC puissent dans un avenir rapproché répondre de façon suffisante aux besoins de l'ensemble des services de garde.

La situation des personnes qui suivent une formation à temps partiel dans le programme d'AEC en éducation à l'enfance constitue aussi une préoccupation pour les collèges. À l'automne 2004, elles étaient près de 2000 inscrites, chiffre comparable à celui des personnes inscrites à temps plein dans le même programme. Dans la majorité des cas, il s'agit de personnes en emploi, exerçant déjà des tâches d'éducatrice, mais non qualifiées. À la nécessité de concilier le travail et les études s'ajoutent souvent des responsabilités familiales. Il en résulte que l'obtention du diplôme requiert pour la majorité des étudiantes un minimum de quatre ou cinq ans d'études. Dans le cas d'un éventuel changement réglementaire, quel serait le statut et la situation en emploi de ces personnes en processus de formation? Pour celles qui ne sont pas en emploi dans un service de garde durant leur formation, une fois l'AEC obtenue, pourraient-elles intégrer un poste leur permettant d'accéder à la qualification? Il est essentiel de s'assurer que toutes ces personnes disposeraient du temps nécessaire pour terminer leur formation et des conditions requises pour accumuler l'expérience professionnelle nécessaire au plein exercice de leur profession. Leur situation doit réellement être prise en considération et, au besoin, des mesures transitoires adaptées devront être définies.

Les cégeps souhaitent aussi porter à votre attention la question de la qualification des éducatrices travaillant dans les services de garde des communautés autochtones. Actuellement une AEC spécifique est offerte aux étudiantes autochtones, qui permet de reconnaître leur qualification une fois le diplôme obtenu. Cette AEC va-t-elle être maintenue comme mode d'accès direct à la qualification ou va-t-elle être remplacée par l'exigence du DEC? Toutes les répercussions liées à des changements inhérents aux exigences de la qualification doivent ici, comme dans les autres cas, être sérieusement évaluées, à court et à moyen terme.

Pour toutes ces raisons, les cégeps considèrent qu'il est important de maintenir une réelle accessibilité à la profession d'éducatrice à partir de l'AEC, en complément de la qualification obtenue par le DEC pour les personnes ayant des acquis de formation ou d'expérience professionnelle. Il est donc nécessaire de préserver les modalités actuelles qui permettent aux personnes en formation ou diplômées d'acquérir toute l'expérience requise aux fins de qualification. Comme dans d'autres professions, y compris dans celles régies par un ordre professionnel, il faut être en mesure de proposer et de reconnaître comme qualifiants des programmes de formation adaptés à la diversité des parcours des individus et qui répondent à l'évolution des besoins des milieux de travail. On peut prendre pour exemple certaines professions du secteur de la santé pour lesquelles, même si le seuil d'entrée est le DEC, des AEC ont été développées par des cégeps en concertation avec des ordres professionnels. C'est aussi le cas pour les professions de technologiste médical, de technologue en radiologie ou encore d'infirmière.

En concertation avec les cégeps, d'autres pistes de solution peuvent aussi être examinées afin d'assurer la formation des éducatrices de façon adéquate et en nombre suffisant. Ainsi, des programmes de DEC intensif, correspondant à la formation

spécifique du DEC (1830 heures) pourraient être offerts plus largement aux personnes ayant déjà acquis la formation générale du DEC ou l'équivalent. Toutefois, le développement de cette offre de formation devrait se faire en concertation avec l'ensemble des partenaires concernés afin de lever les différentes difficultés liées à l'organisation et au financement de ce type de projet.

Accentuer la concertation et la collaboration

Considérant les nombreuses interrogations que soulèvent les propositions relatives à la qualification du personnel des services de garde, les collèges souhaitent qu'à cette étape et avant tout changement des règles administratives concernant la classification, un comité conseil réunissant des représentants de la Fédération des cégeps et les principaux acteurs de ce dossier soit mis en œuvre. Ce mode de concertation permettrait d'examiner conjointement les répercussions possibles des changements proposés et de définir ensemble quelles sont les mesures à maintenir, à adapter ou à proposer afin de continuer d'assurer une formation de qualité du personnel et notamment des éducatrices, dans le respect des exigences et des attentes de chacun.