

# SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS SUR LA CÔTE-NORD LES ENJEUX

LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2020



## PRÉAMBULE

La période difficile que nous traversons nous aura forcé la main à bien des égards, accélérant certains phénomènes et nous obligeant à des réflexions trop de fois repoussées. C'est du moins ce qui se passe du côté des services de garde éducatifs sur la Côte-Nord où nous avons amorcé une profonde réflexion avant que la pandémie contribue à provoquer une pression énorme sur un système qui, déjà, montrait des signes d'essoufflement.

Aujourd'hui, cette réflexion, nous vous la partageons avec l'espoir que vous vous l'approprierez et nous donnerez le coup de pouce nécessaire pour renverser la vapeur puisqu'il n'est pas trop tard. Par contre, les signaux nous pressent d'agir.

Nous sommes enthousiastes à l'idée que la Côte-Nord puisse servir de banc d'essai pour tenter quelques initiatives structurantes et novatrices qui pourraient faire la différence. Il faudra sans doute sortir des sentiers battus pour espérer influencer positivement le cours des choses et, naturellement, c'est particulièrement là que nous aurons besoin de votre soutien pour ouvrir la porte à des solutions qui, peut-être, bousculeront les règles établies. Voyons-le comme un projet pilote pour apprendre et suggérer des alternatives.

Une chose est certaine, le statu quo n'est pas un choix, du moins, pas pour nous et pour tous ceux qui ambitionnent sérieusement de remettre les travailleurs disponibles au travail, car, présentement, il s'agit du premier obstacle à cette ambition. Il va sans dire que l'idée même d'attirer et de retenir des travailleurs et leurs familles dans une région comme la nôtre, passe nécessairement par l'amélioration de l'offre en services de garde en installation ou en milieu familial.

Vous conviendrez qu'il y a là tout un paradoxe : le développement du réseau des services de garde éducatifs, en pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée, est lui-même une partie de la réponse au problème de pénurie de main-d'œuvre de la région et à la dévitalisation du territoire.

# TABLE DES MATIERES

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>2. SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE ET L'IMPACT POSITIF SUR L'ÉMANCIPATION DES FEMMES ET LEUR ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>4</b>
2.1. Des chiffres qui parlent.....	4
2.2. Certaines conclusions s'imposent.....	5
<b>3. ÉTAT DE LA SITUATION / LES DÉFIS DE L'OCCUPATION ET DE LA VITALITÉ DE LA CÔTE-NORD .....</b>	<b>6</b>
3.1. Démographie et main-d'œuvre .....	6
3.2. L'offre de services versus les besoins en matière de services de garde.....	7
3.3. Éléments contributeurs à la situation.....	8
3.4. Impacts collatéraux.....	10
3.4.1. Santé.....	10
3.4.2. Éducation.....	13
3.5. COVID-19.....	14
<b>4. UNE DÉMARCHE COMMUNE POUR DES ENJEUX DIVERSIFIÉS MAIS ÉTROITEMENT LIÉS : FAMILLE, SANTÉ, TRAVAIL, ÉDUCATION.....</b>	<b>15</b>
4.1. Santé .....	15
4.2. Travail.....	15
4.3. Éducation .....	15
<b>5. DES SOLUTIONS .....</b>	<b>16</b>
Objectifs et attentes face aux ministères :	
① Assurer l'adéquation entre les besoins de la Côte-Nord et le nombre de places disponibles en services de garde éducatifs à l'enfance.	
② Résorber la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.	
③ Supporter le CISSSCN, la DPJ et le réseau de services de garde éducatifs à l'enfance à la révision du protocole CLSC/RSGEE et rendre disponibles davantage de places dans le réseau des CPE pour les enfants vulnérables.	
④ Nous doter d'une vision régionale et globale des services aux familles.	
<b>6. CONCLUSION.....</b>	<b>22</b>

## 1. INTRODUCTION

Le 9 avril 2019, le maire de Sept-Îles, M. Réjean Porlier, inquiet de ce qui se dessinait d'un point de vue démographique sur la Côte-Nord et face aux nombreux signaux reçus par le milieu des services de garde éducatifs à l'enfance, choisissait d'interpeller les ministres de la Famille, du Travail, de l'Éducation ainsi que le ministre délégué à la Santé et aux Services sociaux. S'ajoutait alors à son inquiétude, le triste record du plus haut taux provincial de signalements traités à la DPJ pour les enfants de 0 à 5 ans, mettant la région sous la loupe en matière de maltraitance envers les tout-petits.

L'objectif visé : réunir à une même table de travail, les quatre ministères concernés par la situation, afin de tenter de proposer un plan d'action concerté et efficace susceptible de renverser la tendance. L'invitation fut donc lancée aux quatre ministères ainsi qu'aux acteurs du milieu afin d'amorcer les travaux. La direction régionale du MAMH acceptait de son côté d'assurer la coordination de la démarche. Rapidement, la table de travail se heurta à des enjeux d'accès à l'information. Il était difficile pour les membres de comprendre ce qui pouvait motiver cette fin de non-recevoir à l'obtention de documents aussi essentiels, alors qu'ils n'étaient aucunement nominatifs. Il devenait très difficile d'avancer dans nos travaux, ce qui menait à un certain essoufflement.

S'en est suivi une deuxième lettre du maire de Sept-Îles, adressée aux quatre ministres en mars 2020, afin d'inviter ceux-ci à participer activement à la démarche et à collaborer à l'échange d'informations pertinentes aux travaux de la table. Heureusement, les participants à la table n'ont pas baissé les bras et sont, malgré tout, parvenus par l'analyse d'informations croisées à dégager un portrait fiable de la situation. Un portrait qui, déjà, confirmait l'importance d'agir et qui, depuis mars 2020, avec l'entrée en scène de la COVID-19, s'est considérablement détérioré.

Dans ce document, vous retrouverez un état de la situation qui n'a rien de bien rose, disons-le, mais aussi des pistes de solution et une volonté certaine d'agir maintenant, afin d'être mieux positionnés pour la relance.

Aujourd'hui, nous sentons les ministères concernés bien engagés dans cette démarche soutenue par le MAMH. Pour la suite des choses, il sera essentiel de pouvoir compter sur la présence active du ministère du Travail, car il pourrait certainement être facilitant dans l'application de certaines mesures, mais, surtout, parce qu'il sera le premier à souffrir du statu quo, devant l'impossibilité de remettre au travail des individus aptes et compétents, faute d'accès aux services de garde éducatifs.

Bonne lecture!

Il est important de rappeler que le réseau des centres à la petite enfance mis sur pied le 23 septembre 1997 par madame Pauline Marois, alors ministre de l'Éducation au sein du gouvernement du Québec, à partir des garderies sans but lucratif et des agences de garde en milieu familial, venait répondre à un problème d'accès des femmes au marché du travail. Le principe fondateur du programme était de rendre accessible la garde d'enfants pour tous. Sa popularité a été telle que de 1997 à 2005, le nombre de places est passé de 55 000 à 200 000, pour aujourd'hui compter quelque 236 000 places. Pour la Côte-Nord, on parle de 2 884 places subventionnées au 31 mars 2020, dont 1 384 en milieu familial.

Ces services de garde éducatifs ont une triple mission, soit :

- Assurer le bien-être, la santé et la sécurité des jeunes enfants qu'ils accueillent;
- Offrir un milieu de vie propre à accompagner les jeunes enfants dans leur développement global;
- Contribuer à prévenir l'apparition de difficultés liées au développement global des jeunes enfants et favoriser leur inclusion sociale.

Une étude de la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke énonçait que les garderies subventionnées avaient incité près de 70 000 mères à occuper un emploi en 2008, ce qui se traduisait par une hausse du taux d'emploi global au Québec de 1,78 %, et une hausse du PIB de 5,1 milliards de dollars<sup>1</sup>.

### 2.1. Des chiffres qui parlent :

- a) Le taux d'activité féminin ne cesse de grimper. Pour l'ensemble des femmes âgées de 15 à 64 ans, le taux provincial d'activité a augmenté, passant de 46 % en 1976 à 76 % en 2015, un taux inférieur à celui des hommes de 6 %. (réf. Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique, mai 2016, Commission des partenaires du marché du travail)
- b) En 2011, les femmes sont à la tête de 73,1 % des familles monoparentales de la Côte-Nord et, conséquemment, elles sont les premières à faire les frais de l'effritement des services de garde.
- c) Le Bulletin sociodémographique de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), rédigé à partir du Recensement canadien de 2016, précise que 33 % des femmes et 26 % des hommes atteignaient le niveau universitaire. Au niveau collégial, les proportions étaient de 21 % et de 17 %, respectivement.

---

<sup>1</sup> Notes et références, Wikipédia : Pierre Fortin, Luc Godbout, Suzie St-Cerny, *L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux*, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke (2012).

Dans la région de la Côte-Nord, tous niveaux de scolarité confondus, les femmes et les hommes sont à égalité quant à l'obtention d'un diplôme, soit 67,4 % pour les femmes et 67,9 % pour les hommes, alors que les taux des Québécoises et des Québécois sont de 78,1 % et de 77,5 %. Davantage de femmes que d'hommes ont obtenu un diplôme d'études collégiales dans la région (18 % contre 14 %). Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à avoir obtenu un diplôme universitaire, soit 10,7 % comparativement à 7,6 % (19,1 % des Québécoises en regard de 18 % des Québécois).

- d) Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2014 (dernières données disponibles), on dénombre dans la région 2 080 familles à faible revenu, dont 1 390 sont monoparentales et 690 sont des couples.
- e) Le PIB par habitant est un indicateur souvent utilisé pour faciliter les comparaisons entre les régions quant à l'importance de la production dans un territoire donné. Toujours selon l'Institut de la statistique du Québec, la région enregistre un PIB par habitant de 70 475 \$ en 2015, alors que l'ensemble du Québec a un PIB par habitant de 42 507 \$.

## **2.2. Certaines conclusions s'imposent :**

- a) Comme partout au Québec, sur la Côte-Nord, la création du réseau de centres à la petite enfance est venue répondre à un besoin essentiel, soit celui de permettre aux femmes d'avoir accès au marché du travail et d'améliorer considérablement leurs conditions de vie et celles de leurs familles. C'est particulièrement vrai pour les femmes monoparentales, lesquelles sont près de trois fois plus nombreuses que les hommes. Celles-ci sont doublement affectées si on considère que la majorité des familles à faible revenu sont monoparentales.
- b) Cette participation des femmes au marché du travail contribue très positivement à l'économie du Québec, d'autant qu'on peut penser qu'elles occupent de plus en plus des postes stratégiques, étant donné qu'elles sont plus nombreuses à détenir un grade universitaire et même collégial à la sortie de leur scolarisation.
- c) L'effritement et la non-disponibilité de services de garde affectent directement l'économie du Québec et pénalisent principalement les femmes.

### 3. ÉTAT DE LA SITUATION / LES DÉFIS DE L'OCCUPATION ET DE LA VITALITÉ DE LA CÔTE-NORD

Dans cette section, nous parlerons des défis importants auxquels fait face la Côte-Nord en matière de démographie, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Des enjeux étroitement liés à la disponibilité des services de garde. Ensuite, nous vous donnerons le portrait le plus réel possible de la situation en matière de besoins et de disponibilités de ces services de garde, mais nous aborderons aussi les éléments qui, d'après nous, influencent cette situation. Nous tenterons de mettre en perspective les impacts collatéraux qui découlent de la situation et, enfin, nous verrons comment la COVID-19 a influencé le cours des choses.

#### 3.1. Démographie et main-d'œuvre

Dans sa dernière édition (2020) du panorama des régions du Québec, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dévoile ceci :

- La Côte-Nord a connu une décroissance de sa population de -7,3 pour mille entre 2016 et 2019, la plus marquée au niveau régional;
- Les six MRC de la région ont connu une décroissance. Cinq d'entre elles font partie des MRC où le déclin a été le plus fort. La Haute-Côte-Nord présente même le déclin le plus marqué de l'ensemble des MRC du Québec (-11,4 pour mille);
- La MRC du Golfe-du-Saint-Laurent est l'une des seules au Québec à avoir connu un repli du taux de travailleurs en 2018. La majorité des MRC de la région se caractérisaient par des taux de travailleurs nettement plus faibles que le taux québécois cette année-là. Le taux de travailleuses était supérieur au taux de travailleurs dans dix MRC du Québec, dont deux se trouvent sur la Côte-Nord;
- Selon les prévisions de Services Québec pour la période 2019-2023, les perspectives d'emploi pour les professions d'éducateur/éducatrice et aide-éducateur/aide-éducatrice de la petite enfance (CNP 4214) sont qualifiées d'excellentes pour les personnes qui disposeront de qualifications requises parce que la main-d'œuvre projetée sera insuffisante pour répondre aux besoins des employeurs;
- Services Québec estime à environ 1 500 éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (CNP 4214) pour les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec. La demande totale pour la période de prévisions est estimée à environ 150 éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (CNP 4214) pour l'ensemble des deux régions et environ 90 % de cette demande servira au remplacement de ceux qui quitteront leur profession pour la retraite ou pour d'autres raisons.

En fait, la Côte-Nord subit une baisse démographique importante depuis plusieurs années. Si rien n'est fait pour contrer cette tendance, il deviendra de plus en plus difficile pour ceux et celles qui restent de supporter sur leurs épaules le poids de cette dévitalisation et de maintenir les services minimaux qui rendent les régions attractives. On peut certainement penser aux services de santé et de loisirs.

Paradoxalement, du côté du marché du travail, les offres d'emploi explosent au point où, aujourd'hui, même en période de ralentissement, conséquence directe de la pandémie, c'est plutôt de pénurie de main-d'œuvre dont il est question. Certains commerces diminuent considérablement leurs heures d'ouverture lorsqu'ils ne cessent pas complètement leurs activités. Sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, on parle de 10 800 emplois à pourvoir d'ici 2023.

Certes, derrière ce portrait typiquement nord-côtier, il y a certaines réalités dont les fondements sont bien connus comme l'exode des jeunes pour obtenir leur diplomation ou le simple fait du vieillissement de la population, mais il y a des éléments sur lesquels nous pouvons agir, et l'accès aux services de garde en fait partie.

### **3.2. L'offre de services versus les besoins en matière de services de garde**

Les services de garde de la région sont répartis en six territoires de BC (Bureau Coordonnateur), correspondant aux six MRC. Les BC disposent de 1 384 places en milieu familial. Toutefois, de ce nombre, seulement 844 sont occupés en raison du manque criant de RSG (responsables en services de garde). Pour ce qui est de la garde en installation, la région dispose de vingt CPE, dont sept répondant exclusivement aux besoins des communautés autochtones. Les treize autres CPE totalisaient 1 118 places au 31 décembre 2019. À noter que la région ne compte aucune garderie. Au 31 octobre 2020, l'offre réelle de places pour les allochtones se limite donc à 1 962 places.

La demande de places réfère aux inscriptions du guichet unique de la place 0-5. D'emblée, nous souhaitons signifier que cet outil de référence présente des limites importantes dans la région. La première limite est l'accès au guichet lui-même. En effet, pour pouvoir s'inscrire, le parent doit disposer d'un service de garde dans un rayon déterminé. Étant donné la vaste étendue du territoire couvert par un nombre restreint de CPE, bien des parents ne peuvent ou trouvent futiles de s'inscrire au guichet unique.

La seconde limite est que le modèle ne tient pas compte des besoins futurs ou en émergence. Le développement économique de la région est fortement lié aux grandes entreprises des secteurs miniers, métallurgiques, forestiers et hydroélectriques. Ce développement procède par phases d'expansion générant des centaines d'emplois pour des travailleurs qui devront migrer dans la région. Le guichet unique ne permet pas de colliger ces besoins en amont.

En dépit de ces limites, le guichet unique permet, malgré tout, de constater des besoins criants pour la clientèle des poupons. Il permet également d'identifier des secteurs plus prioritaires.



On doit aussi tenir en compte le phénomène de la maternelle 4 ans qui, s'il a modifié l'écosystème, n'altère en rien certains besoins criants dans le réseau. À des degrés très variables, ce changement majeur impose nombre d'ajustements au réseau de services de garde éducatifs. Non pas qu'il faille remettre en question ces changements mais, minimalement, en discuter afin d'optimiser l'offre dans sa globalité.

Municipalités	OFFRE					Demandes en attente
	BC	Centre de la petite enfance			Places totales	Inscription au GU**
		Poupons	Places 18m+	Total CPE	BC+CPE	
<b>MRC La Haute-Côte-Nord</b>	<b>247</b>	<b>20</b>	<b>116</b>	<b>136</b>	<b>383</b>	<b>13</b>
Tadoussac		5	16	21	21	
Sacré-Coeur		10	42	52	52	3
Les Escoumins						4
Les Bergeronnes		5	16	21	21	2
Forestville		0	16	16	16	1
Essipit		0	26	26	26	1
Longue-Rive						1
Portneuf-sur-Mer						1
<b>MRC Manicouagan</b>	<b>454</b>	<b>45</b>	<b>322</b>	<b>367</b>	<b>821</b>	<b>166</b>
Baie-Comeau		25	220	245	245	134
Pointe-Lebel						11
Pointe-aux-Outardes						11
Chute-aux-Outarde						5
Ragueneau		10	34	44	44	3
Pessamit		10	68	78	78	2
<b>MRC Sept-Rivières</b>	<b>500</b>	<b>80</b>	<b>556</b>	<b>636</b>	<b>1136</b>	<b>213</b>
Sept-Îles		40	304	344	344	173
Port-Cartier		20	136	156	156	23
Uashat		10	68	78	78	13
Maliotenam		10	48	58	58	4
<b>MRC Caniapiscau</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>123</b>	<b>148</b>	<b>198</b>	<b>44</b>
Fermont		10	68	78	78	44
Schefferville		10	34	44	44	
Kawawachikamach		5	21	26	26	
<b>MRC Minganie</b>	<b>79</b>	<b>30</b>	<b>130</b>	<b>160</b>	<b>239</b>	<b>35</b>
Aguanish						1
Havre-Saint-Pierre		15	60	75	75	23
Longue-Pointe-de-Mingan		5	16	21	21	1
Natashquan		10	54	64	64	2
Rivière-au-Tonnerre						2
Mingan						6
<b>MRC Le Golfe-du-Saint-Laurent</b>	<b>54</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>61</b>	<b>115</b>	<b>5</b>
Blanc-Sablon		8	24	32	32	5
La Romaine		5	24	29	29	
<b>Total régional</b>	<b>1384*</b>	<b>213</b>	<b>1295</b>	<b>1508</b>	<b>2892</b>	<b>476</b>

\* seulement 844 sont réellement offertes sur les 1384

\*\* la majorité des inscriptions concerne des poupons, soit 54%

### 3.3. Éléments contributeurs à la situation

L'effritement de l'offre dans les services de garde en milieu familial sur la Côte-Nord et la difficulté d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre dans les installations des Centres à la petite enfance mettent sérieusement en péril la relance économique et les efforts mis de l'avant pour contrer le phénomène de la maltraitance.

La Côte-Nord a perdu plus de 400 places en milieu familial au cours des 24 derniers mois : un phénomène aggravé par la crise sanitaire qui semble ne pas avoir de fin. La pénurie de places en services de garde éducatifs à l'enfance pour notre région est maintes fois supérieure aux portraits évoqués par le ministère de la Famille.

Par ailleurs, même si l'opportunité d'un développement rapide de places se présentait, le réseau des services de garde éducatifs ne serait pas en mesure d'en assurer la réalisation en raison d'une importante pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

- Le ratio de personnel qualifié du MFA est de 2 éducatrices qualifiées sur 3 en tout temps (temporairement 1/3 pendant la crise sanitaire);
- La région Côte-Nord est reconnue comme une région en pénurie de main-d'œuvre du personnel éducateur;
- Faibles cohortes dans les cégeps pour le programme de Techniques d'éducation à l'enfance (TÉE);
- Trop peu de finissantes et plusieurs font le choix de poursuivre des études universitaires ou optent pour un emploi ailleurs que dans ce réseau;
- La convention exige une éducatrice qualifiée pour obtenir un poste ou un long remplacement;
- Pour la maternelle 4 ans et les services de garde en milieu scolaire, le réseau de l'éducation recrute directement dans le personnel des CPE;
- Les CPE sont des milieux de femmes; le personnel étant davantage susceptible de s'absenter pour des raisons familiales, sans compter les congés de maternité;
- Au total, pour les trois prochaines années, on prévoit approximativement : 23 retraites, 47 maternités → 70 départs ou absences;
- Il s'avère que pratiquement toutes les installations vivent avec un manque flagrant de personnel éducateur qualifié, mais également de personnel éducateur non qualifié;
- Impact sur la qualité que l'embauche actuellement de candidates moins qualifiées et peu ou pas expérimentées, pour tenter de répondre le mieux possible aux besoins de remplacement grandissants;
- Le personnel administratif et de gestion fait du « plancher » et des compressions de groupes sont fréquentes, certaines directions craignant même de devoir fermer un groupe certains matins;

- Il en résulte une instabilité pour les enfants, une insatisfaction manifestée par les parents et une surcharge de travail pour le personnel, tout ceci ayant un impact sur la qualité des services;
- Incapacité fréquente des gestionnaires à autoriser les congés demandés et demandes fréquentes au personnel de travailler lors de leur journée de congé, d'où un épuisement du personnel et un problème de rétention à la main-d'œuvre;
- Pour ajouter à ce défi des installations existantes, un projet de développement d'une installation requérant 10 éducatrices est en voie de réalisation à Baie-Comeau;
- Enfin, les organisations ne reçoivent pratiquement plus de CV, les salaires étant peu compétitifs.

Le réseau de services de garde éducatifs est régulièrement à la limite du bris de services. Le paradoxe est que le développement du réseau des services de garde éducatifs, en pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée, est lui-même une partie de la réponse au problème de pénurie de main-d'œuvre de la région et à la dévitalisation du territoire. Il nous faut donc s'y attaquer sans délai.

### **3.4. Impacts collatéraux**

#### **3.4.1. Santé**

##### **a) *Un réseau fragile et vulnérable***

Le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord (CISSSCN) est le plus gros employeur de la région. Il compte environ 3 500 employés.

La disponibilité des services de garde éducatifs à l'enfance a un impact direct sur la capacité du CISSSCN à offrir des services à la population. La difficulté de trouver un milieu de garde influence le recrutement externe et la rétention du personnel. À preuve, le CISSSCN enregistre régulièrement pour cette raison des refus d'offres d'emploi, des retards d'entrées en poste ainsi que des départs de la région, notamment pour des familles qui ne peuvent compter sur le soutien d'un réseau primaire.

La rareté des services de garde génère aussi de l'absentéisme lorsque, par exemple, aucune autre solution n'est identifiée pour un retour au travail suite à un congé de maternité ou pour assumer des responsabilités parentales.

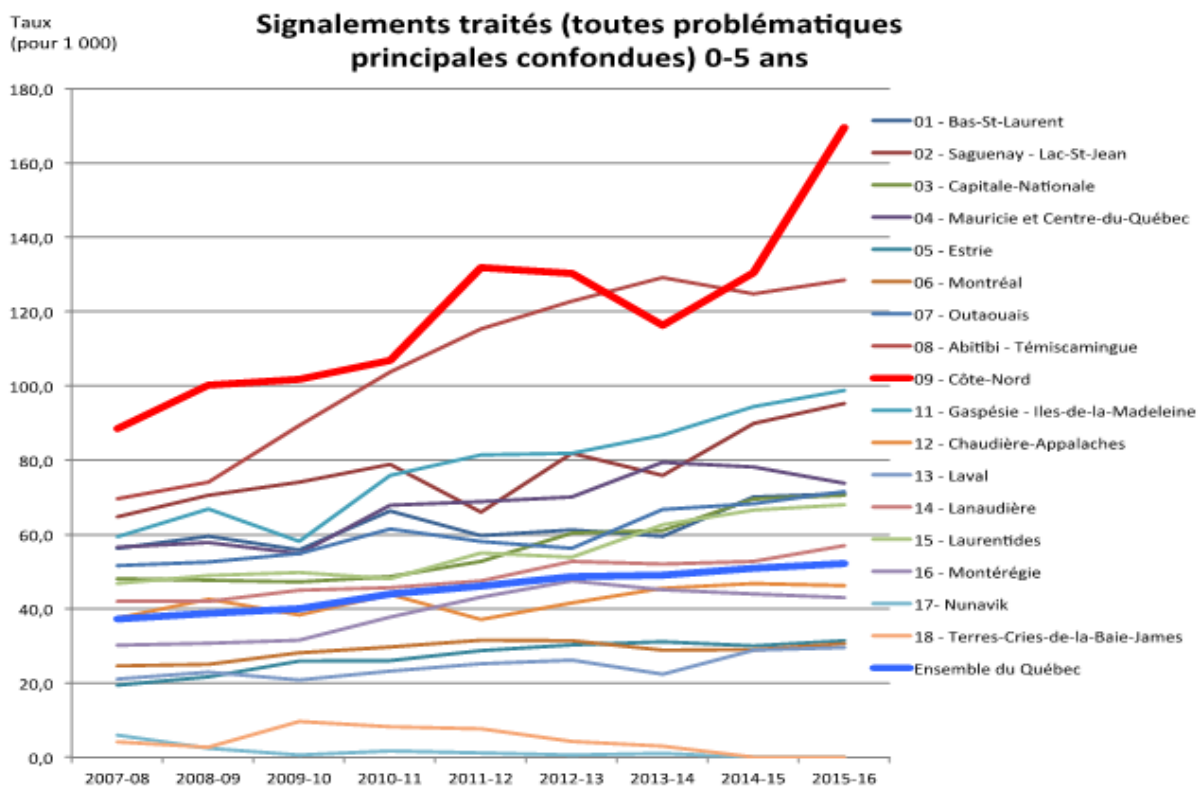
Dans un contexte de pénurie de ressources, d'une forte compétition entre les régions du Québec en matière de recrutement et estimant à 800 le nombre de congés de maternité d'ici les cinq prochaines années, le CISSSCN fait face à des défis majeurs dans le recrutement et la rétention de son personnel afin d'assumer pleinement sa responsabilité populationnelle. Il est aussi fortement préoccupé par la dévitalisation

des communautés et de l'impact que cela génère sur la santé et le bien-être des Nord-Côtières et des Nord-Côtiers.

**b) Maltraitance en Côte-Nord**

Les enfants ne viennent pas au monde tous égaux et, pourtant, on s'attend d'eux qu'ils deviennent des citoyens responsables, contributeurs de la société. Le milieu familial, les premières années de l'enfance, le parcours scolaire, les fréquentations, etc., sont tous des éléments qui influenceront positivement ou négativement le développement de l'enfant. Nombre d'entre eux traverseront, malheureusement, des périodes de maltraitance, lesquelles périodes hypothéqueront grandement leurs chances de s'épanouir. Les services de garde, lorsqu'ils s'intègrent dans le parcours d'enfants aux prises avec la maltraitance, sont sans contredit de formidables facteurs de protection.

Malheureusement, la Côte-Nord traîne de bien mauvaises statistiques en matière de maltraitance. Ci-bas, un tableau représentant le taux de signalements traités sur la Côte-Nord entre 2007 et 2016, pour les 0-5 ans. La Côte-Nord présente un taux de maltraitance près de 3 fois celui de la moyenne québécoise.



Voici des données intéressantes concernant la maltraitance envers les tout-petits, qui proviennent directement de la banque de données de la DPJ :

En 2019-2020, la DPJ de la Côte-Nord a traité 4 076 signalements, ce qui représente une hausse de 15,1 % (12 % pour le Québec) par rapport à l'an dernier. Le quart de ces signalements (25,9 %) ont été retenus. Les quatre principales problématiques retenues en Côte-Nord sont la négligence (27,6 %), le risque sérieux de négligence liée à la toxicomanie, à la santé mentale ou à l'instabilité (19,6 %), les mauvais traitements psychologiques (17,3 %) et les abus physiques (16,7 %).

Selon une revue de littérature portant sur la maltraitance chez les enfants de 0 à 5 ans, voici certains facteurs de risque qui pourraient être associés à la maltraitance; aucun de ces facteurs ne peut à lui seul expliquer la maltraitance, puisque les causes en sont en général multiples et interreliées :

- Les conditions socio-économiques familiales, principalement la monoparentalité, la pauvreté et le faible soutien social;
- Le stress associé au rôle parental et à la conciliation travail-famille;
- L'attitude des parents par rapport à la punition corporelle;
- La dépression, l'anxiété et les troubles de la personnalité chez le parent;
- La consommation abusive d'alcool et de drogue chez le parent.

[https://tout-petits.org/media/1418/rapportcomplet\\_maltraitance\\_observatoiredestoutpetits.pdf](https://tout-petits.org/media/1418/rapportcomplet_maltraitance_observatoiredestoutpetits.pdf)

La Commission sur l'éducation à la petite enfance a fait valoir que la fréquentation de services de garde de qualité par des enfants en situation de vulnérabilité permet de réduire à la fois les inégalités sociales de santé des enfants et le stress toxique auquel certains enfants vulnérables sont soumis et qui engendrent des effets délétères sur le développement du cerveau. Or, le CISSSCN et la DPJ peinent à trouver les places requises pour les tout-petits vulnérables qui en auraient bien besoin.

L'un des objectifs de la création du réseau des services de garde éducatifs à contribution réduite était que ces services de garde contribuent au développement et à l'égalité des chances des enfants. Or, la vérificatrice générale relevait dans son plus récent rapport que, malgré tous les avantages potentiels, les enfants issus d'un milieu défavorisé sont moins susceptibles de fréquenter un service de garde que leurs pairs mieux nantis. C'est encore davantage le cas dans un contexte de pénurie de places.

Selon des données analysées par RAP Côte-Nord et ÉCOBES du Cégep de Jonquière (voir tableau ci-bas), la Côte-Nord est la 16<sup>e</sup> région sur 17 en ce qui concerne les adultes de 25 à 64 ans sans diplôme (C-N 21,3 % vs QC 13,3 %). Le même rang est obtenu pour les mères et les femmes de 15 à 24 ans. De plus, 11,8 % des bébés de la Côte-Nord sont nés d'une mère n'ayant pas terminé ses études secondaires, comparativement à 4,8 % au Québec. On sait que les parents sans diplôme vivent plus souvent dans des familles à faible revenu, ce qui est apparu

comme un facteur de risque quant à la négligence et la maltraitance envers les enfants. Ils sont aussi plus nombreux à ne pas avoir accès à des mesures de conciliation famille-travail (souvent à cause d'emplois de faible qualité), ce qui a aussi été nommé comme facteur de risque. Ainsi, la non-diplomation a pour conséquence des conditions socio-économiques plus difficiles pouvant être considérées comme facteurs de risque pour la négligence et la maltraitance qui peuvent mener à des signalements.

L'[Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle \(EQDEM\)](#) de 2017 rapporte que la Côte-Nord obtient la plus haute proportion d'enfants vulnérables dans le domaine « Développement cognitif et langagier » (Côte-Nord 15,6 % vs Québec 11,1 %). Une meilleure offre de services de garde à l'enfance pourrait potentiellement pallier à cette statistique.

INDICATEURS	QUÉBEC	CÔTE-NORD	SOURCES
Bébés nés d'une mère de moins de 20 ans, 2019	1,4 %	4,2 %	Institut de la statistique du Québec 2019
Bébés nés d'une mère n'ayant pas terminé ses études secondaires, 2018	4,8 %	11,8 %	Observatoire des tout-petits
Femmes de 15-24 ans sans diplôme, 2016	29,8 %	44,1 %	Institut de la statistique du Québec 2016
Sans diplôme chez les 25-64 ans, 2016	13,3 %	21,3 %	Institut de la statistique du Québec 2016
Mères de 25-64 ans sans diplôme, 2016	11,6 %	21,3 %	Institut de la statistique du Québec 2016
Taux de faible revenu - ensemble des familles, 2016	9,5 %	8,8 %	Institut de la statistique du Québec 2016
Taux de faible revenu - familles monoparentales, 2016	27,2 %	35,1 %	Institut de la statistique du Québec 2016
Sorties sans diplôme ni qualification du secteur jeunes au secondaire, sexes réunis, 2015-16 et 2016-17	13,1 %	20,5 %	CartoJeunes
Familles monoparentales, 2016	16,8 %	17,1 %	CartoJeunes

Tableau des résultats de la recherche menée par RAP Côte-Nord en collaboration avec ÉCOBES du Cégep de Jonquière

### 3.4.2. Éducation

Parallèlement au réseau de la petite enfance, le réseau scolaire fait face à des problématiques similaires en ce qui concerne le recrutement et la rétention de son personnel. En effet, il n'est pas rare que les employés de nos centres de services quittent la région lorsqu'ils reviennent de congés de maternité, car ils peinent à trouver des places en CPE ou en milieu familial. Ils choisissent donc de se rapprocher de leurs familles afin de pallier au manque de places dans le réseau dans notre région.

En ce qui concerne plus particulièrement le recrutement des employées qui travaillent en services de garde, nous rencontrons aussi beaucoup de difficultés du fait que plusieurs de nos postes sont à temps partiel avec des heures coupées. Il arrive donc que nous perdions des employées qui, on peut le comprendre, souhaitent améliorer leur sort.

### **3.5. COVID-19**

S'il était connu de tous que les services de garde jouaient un rôle clé dans l'écosystème économique québécois, permettant à un nombre important de parents d'accéder au marché du travail ou même de suivre des formations qui permettront d'occuper un emploi, la crise sanitaire est venue mettre ceux-ci sous les projecteurs et faire sortir leur caractère essentiel.

Il s'est avéré qu'une proportion importante de travailleurs de première ligne dédiés au réseau de la santé, à la sécurité de la population et à l'éducation, avait besoin de services de garde pour pouvoir se rendre disponible.

Si les CPE ont pu s'ajuster et mettre rapidement en place les mesures sanitaires nécessaires, le réseau de garde en milieu familial, quant à lui, s'est complètement érodé. Tel que mentionné précédemment, plus de 400 places sont disparues, résultat de nombreuses fermetures. On peut comprendre qu'en milieu familial, il devenait très difficile de répondre aux différentes normes sanitaires, particulièrement en matière de distanciation, et que des responsables de services de garde craignaient pour leur propre santé et celle de leurs familles, parfois même identifiées comme personnes vulnérables.

Nous savons que pour plusieurs garderies en milieu familial, la COVID-19 a été la goutte de trop qui a mené à la fermeture. Depuis l'arrivée de la pandémie, les fermetures se succèdent à un rythme inquiétant et aucun signal ne laisse entrevoir un renversement de la tendance. Des places en moins qui représentent aussi une perte importante d'expertise qui bénéficiait aux parents et permettait de bien encadrer le développement des enfants.

La crise sanitaire actuelle en fait une démonstration sans équivoque, la pandémie a un effet délétère sur :

- Le manque de places en services de garde éducatifs à l'enfance;
- Les besoins pour la relance économique;
- La vulnérabilité des enfants.

## 4.

## UNE DÉMARCHE COMMUNE POUR DES ENJEUX DIVERSIFIÉS MAIS ÉTROITEMENT LIÉS : FAMILLE, SANTÉ, TRAVAIL, ÉDUCATION

La présente démarche, pour être porteuse de résultats significatifs, ne peut être l'affaire que du ministère de la Famille. Plusieurs des enjeux, qu'il s'agisse d'impacts collatéraux ou de certains éléments de solution, se retrouvent dans la cour des trois autres ministères, soit de la santé, du travail et de l'éducation.

Rappelons-nous :

### 4.1. Santé

Le réseau de la santé est fragilisé et celui-ci est composé majoritairement de femmes pour lesquelles les services de garde sont essentiels. Les prévisions en matière de maternité parlent d'elles-mêmes. Les statistiques sont sans équivoque.

Les services de garde agissent comme rempart au phénomène de la maltraitance. Un rempart sans lequel bien des jeunes verraient leur développement hypothéqué sérieusement.

### 4.2. Travail

Il est impossible d'envisager attirer et retenir de jeunes familles en régions sans avoir une offre adéquate en matière de services de garde. Cela devient un facteur aggravant en période de pénurie de main-d'œuvre, ce qui est le cas. Il y a un besoin criant de main-d'œuvre dans plusieurs domaines, et ce, malgré la pandémie.

Le ministère du Travail a son mot à dire dans les conditions de travail et les programmes de formation des travailleuses en services de garde. Bien sûr, tout cela est très normé, mais sans doute y aurait-il moyen de faire preuve d'un peu de souplesse dans l'application de certaines solutions novatrices dans le cadre d'un projet pilote.

### 4.3. Éducation

Tout comme pour la santé, le réseau de l'éducation est très majoritairement composé de femmes. Les enjeux de maternité et de services de garde y sont tout aussi présents.

Le réseau de services de garde en milieu scolaire rencontre les mêmes enjeux d'attraction et de rétention de personnel. Les horaires entrecoupés ajoutent à la difficulté de recrutement.

La formation est l'une des clés importantes pour le renforcement du réseau de services de garde. La compétence est d'ordinaire quelque chose de reconnue, ce qui mène à la valorisation, un élément à considérer lorsqu'il est question d'attraction et de rétention du personnel.



## 5. DES SOLUTIONS

Tous, nous reconnaissons l'apport substantiel des services de garde éducatifs à l'économie du Québec et à différents enjeux sociaux comme la lutte à la maltraitance, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre, ainsi que l'émancipation des femmes qui résulte en leur implication active dans toutes les sphères de notre société.

Notre réponse doit être conséquente de cette reconnaissance et viser la consolidation, mais aussi le renforcement du réseau des services de garde éducatifs sur la Côte-Nord. Des améliorations qui, si elles s'avéraient concluantes, pourraient sans aucun doute être reproduites à l'échelle du Québec.

Afin de bien identifier les solutions, il est important de bien camper les objectifs visés par la présente démarche. Ensuite, il s'agira d'identifier les partenaires susceptibles de nous aider à les atteindre : acteurs du milieu et/ou ministères.

### OBJECTIFS ET ATTENTES

#### FACE AUX MINISTÈRES

1

*Assurer l'adéquation entre les besoins de la Côte-Nord et le nombre de places disponibles en services de garde éducatifs à l'enfance.*

2

*Résorber la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.*

3

*Supporter le CISSSCN, la DPJ et le réseau de services de garde éducatifs à l'enfance à la révision du protocole CLSC/RSGEE et rendre disponibles davantage de places dans le réseau des CPE pour les enfants vulnérables.*

4

*Nous doter d'une vision régionale et globale des services aux familles.*

<b>OBJECTIF</b> <b>1</b>	<b>ASSURER L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DE LA CÔTE-NORD ET LE NOMBRE DE PLACES DISPONIBLES EN SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE</b>
<b>OBJECTIF</b> <b>2</b>	<b>RÉSORBER LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE</b>

Conséquemment à tout ce qui a été énoncé dans les sections précédentes, à l'effet qu'un réseau de services de garde incomplet ou même insuffisant nuit aux différents efforts d'attraction et de rétention des travailleurs et leurs familles, que ces impacts sont encore plus critiques dans certains secteurs tels que de la santé ou de l'éducation, que le phénomène de la maltraitance est directement amplifié sans services de garde adéquats, que même les ambitions du premier ministre du Québec de relancer l'économie sont grandement hypothéquées sans le support de ces services essentiels pour les familles, il devenait logique et responsable de prioriser ces deux objectifs très structurants pour nos milieux de vie, lesquels sont étroitement liés.

Le récent appel de projets lancé par le ministre de la Famille, M. Mathieu Lacombe, afin d'offrir de nouvelles places en CPE (137 pour la Côte-Nord), est un pas dans la bonne direction, mais il risque fort de trouver peu d'écho, si parallèlement, nous ne nous attaquons pas aux enjeux identifiés comme les principaux obstacles à la création de ces nouvelles places. Si ce qui existe s'érode et peine à se renouveler, il est utopique de penser qu'il y aura un grand engouement à l'idée de l'élargir, du moins, dans les mêmes conditions. Pour ce qui est du besoin, le présent document en démontre toute la pertinence, ne serait-ce que pour compenser les quelque 400 places perdues en milieu familial. Le ministre a fait allusion à son engagement de résorber le déficit de places et à passer à l'état d'équilibre. Il nous apparaît de plus en plus évident que ce sera insuffisant.

Développer de nouvelles places n'est pas une dépense, c'est un investissement qui crée de l'emploi, et ce, partout au Québec, mais qui, surtout, agit comme catalyseur de toute une économie parallèle et diversifiée.

De son côté, la région n'est pas restée inactive, mais demeure limitée dans sa capacité d'intervenir sur des enjeux qui dépassent sa juridiction. Voici un exemple d'initiative régionale qui, nous le pensons, aura un impact positif.

### **PROJET RÉGIONAL NOVATEUR DE FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES SERVICES DE GARDE (répond aux objectifs 1 et 2)**

Afin de trouver une réponse à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la table de travail supporte les deux cégeps de la région et le réseau de services de garde éducatifs à l'enfance pour le recrutement et la formation du personnel qualifié, par le biais d'un projet novateur de formation en milieu de travail qui permettra, à terme, de former 30 nouvelles éducatrices.

Ce projet novateur, financé en grande partie par le programme COUD, s'inscrit comme une des réponses possibles à la pénurie de main-d'œuvre. Cette formation qui mène à l'AEC, permettra de respecter les règles établies de ratio de personnel qualifié. Ce projet a pour objectifs de :

- Répondre aux besoins de relève immédiats en permettant à de nouvelles étudiantes de pouvoir travailler tout en étudiant pour parfaire leurs compétences;
- Cibler le développement des compétences d'une clientèle adulte qui a le désir de se réorienter et qui ne pourrait pas le faire sans aucun revenu;
- Répondre rapidement, à la fois, aux besoins de main-d'œuvre immédiats et futurs (projets de développement à venir);
- Dans une vaste région comme la Côte-Nord, développer un programme qui permette la participation à la formation en ligne, sur tous les territoires des MRC, pour le volet théorique et un horaire adapté pour permettre aux étudiantes de combiner travail et études avec possibilité de suivre les cours en différé si nécessaire;
- Assurer la disponibilité et la stabilité d'une remplaçante pour les besoins immédiats et ponctuels, évitant ainsi les bris de services;
- Apporter un support au personnel en place évitant l'épuisement et les démissions, favorisant ainsi la rétention du personnel;
- Susciter une fidélisation accrue au milieu des diplômées;
- Possibilité de participer en différé dans les sept jours suivants si le CPE a besoin de l'étudiante comme titulaire dans un groupe lors d'une journée de formation en ligne;
- Jumelage de l'employée-étudiante avec une éducatrice-guide en milieu de travail;
- Finalisation de la formation par la RAC.

Ce projet, démarré en septembre 2020, permettra au réseau d'assurer la pérennité des installations déjà en place dans une perspective à court terme. Il contribuera aussi à la planification des ressources humaines relativement aux projets de développement futurs du réseau.

Toutefois, il faut mentionner qu'il y a eu d'importants enjeux de reconnaissance des acquis et de financement pour lancer le projet alors que le programme COUD ne comble qu'une partie du financement requis.

Si nous sommes confiants de voir ce projet donner de bons résultats, nous sommes persuadés qu'il faut faire davantage pour s'attaquer au grave problème de rétention causé par le manque de valorisation de ce titre d'emploi, sans quoi les éducatrices continueront de quitter pour d'autres domaines plus rémunérateurs.

Il ne faut pas perdre de vue tout l'aspect des services de garde en milieu familial, où le recrutement de responsables pour offrir ces services demeure un enjeu fondamental. La région dispose de quelques centaines de places au permis mais sans responsable pour les opérer.

## OBJECTIFS ① ET ②

### Attentes envers les différents ministères

Il y a le système et ceux qui y œuvrent.

#### **Le système**

Dans un contexte où les besoins sont grands et où l'offre risque de ne pas être suffisante malgré tous nos efforts, nous devons pouvoir explorer des pistes afin de le rendre plus agile, plus flexible, voire efficient. Pour ce faire, les ministères concernés doivent être mis à contribution, car, très souvent, l'application de normes et de politiques qualifiées de « mur à mur », rendent impossibles les approches novatrices. De bons échanges ouverts pourraient, sans contredit, mener à des solutions progressives. Est-ce que, par exemple, des ajustements au programme pour favoriser des partenariats avec les grandes entreprises ou institutions afin de susciter leur contribution pourraient s'avérer une avenue intéressante? Après tout, elles sont aussi très affectées par des difficultés d'attraction et de rétention de main-d'œuvre.

#### **La main-d'œuvre**

L'initiative citée précédemment, supportée par le programme COUD, mériterait d'être permanente et de bénéficier d'une aide de financement récurrente. Idéalement, il faudrait pouvoir en assurer la promotion, prévoir le suivi à l'aide d'indicateurs de performance et apporter les ajustements nécessaires afin d'en améliorer l'efficacité en collaboration avec les acteurs du milieu.

Il faut mettre en place une campagne pour valoriser les emplois du réseau des centres à la petite enfance, lesquels nous en reconnaissons tous l'importance. La profession se complexifie avec l'arrivée des enfants en situation de handicap ou éprouvant des difficultés. À titre indicatif, le dernier portrait dressé par le Comité RAP Côte-Nord indique que : « ...les enfants de la région sont plus souvent dits vulnérables pour le domaine cognitif et langagier... » (cf. *Fiches portrait des MRC de la Côte-Nord*, avril 2019). Fait à noter : le DEC en TÉE est actuellement le diplôme collégial où la rémunération est la plus basse.

Nous proposons la mise sur pied d'une table de travail, autre qu'uniquement patronale-syndicale, dédiée à faire l'analyse complète des conditions de travail versus les responsabilités des travailleuses en services de garde, dans un souci d'équité salariale. Cette analyse devra tenir compte des retombées socioéconomiques pour la communauté de tels services. Des recommandations devront être formulées quant à l'instauration de mesures progressives, visant à rendre l'emploi plus attrayant. Pourquoi ne pas envisager un projet pilote qui proposerait un cheminement dans l'emploi appuyé par un plan de formation continue à travers duquel progresserait l'éducatrice et auquel une grille salariale serait associée.

Nous constatons que la pénurie de main-d'œuvre s'explique en grande partie par la non-concurrence des salaires offerts dans ce réseau. Ce réseau peine en effet à fidéliser son personnel, les salaires, au premier échelon, étant fixés à 16,75 \$ / heure alors que l'on peut gagner davantage dans différents commerces. Comment expliquer qu'il y ait environ 2 \$ /heure de plus en milieu scolaire? Valoriser le réseau et redresser les salaires nous apparaissent comme des éléments essentiels pour résorber la pénurie à long terme. Construire des installations, bien sûr, mais aussi rassurer les éducatrices et les

responsables des services de garde en milieu familial sur le rôle central qu'elles jouent dans le cheminement de la jeunesse québécoise et améliorer la condition salariale de celles-ci constituent des préalables incontournables.

L'analyse doit porter sur l'écosystème dans son ensemble. Les services de garde éducatifs à l'enfance s'inscrivent dans un continuum de services, de la naissance aux études supérieures. L'importance n'est pas moindre, au contraire, les premières années étant reconnues pour être déterminantes dans le cheminement de l'enfant. Pourtant, on constate que ces travailleuses quittent leur emploi pour améliorer leur sort. L'offre de formation, la valorisation et la progression dans l'emploi devraient être au cœur de la reconnaissance.

N'y aurait-il pas lieu d'envisager l'instauration d'un DEC selon l'approche d'une formation segmentée (attestation selon l'acquisition d'un certain nombre de compétences, jusqu'à l'obtention du DEC) dans la perspective d'un continuum de formation (DEC - Certification en gestion des organisations ou certificat en pédagogie préscolaire, par exemple), ce qui permettrait du même coup de valoriser la profession. Il faut penser en dehors de la boîte, mais toujours dans une perspective du maintien de la qualité de la formation. La notion d'externat empruntée au domaine des soins infirmiers, pourrait-elle être exportée à la petite enfance?

P.-S. La table de travail régionale, déjà mise en place et responsable du présent rapport, peut très bien assumer le leadership au niveau des précédentes attentes exprimées face aux ministères, puisque ceux-ci siègent à cette table, mais uniquement dans la mesure où les représentants des ministères sont dûment mandatés pour l'atteinte de résultats et qu'un échéancier soit proposé. Autrement, nous nous attendons à ce que la CAR (Conférence administrative régionale) soit saisie rapidement du dossier et nous propose la mise en place d'un plan de travail. Après tout, la CAR a une responsabilité face à l'occupation et la vitalité du territoire.

<b>OBJECTIF</b> <b>3</b>	<b>SUPPORTER LE CISSSCN, LA DPJ ET LE RÉSEAU DE SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE À LA RÉVISION DU PROTOCOLE CLSC/RSCEE ET RENDRE DISPONIBLES DAVANTAGE DE PLACES DANS LE RÉSEAU DES CPE POUR LES ENFANTS VULNÉRABLES</b>
-----------------------------	---

Le premier ministre a engagé tous les ministères pour la réussite éducative de tous les enfants, conscient des bienfaits d'une fréquentation assidue des services de garde éducatifs, ceux-ci faisant partie intégrante du continuum éducatif, sur le développement des enfants, tout particulièrement ceux ayant des besoins particuliers ou issus d'un milieu défavorisé.

Le protocole CLSC/RSCEE doit être révisé, datant de près d'une vingtaine d'années, et le nombre de places disponibles pour les enfants vulnérables en CPE doit être augmenté; ce qui est tout à fait conséquent de nos objectifs qui visent à contrer la maltraitance sur la Côte-Nord, un enjeu identifié précédemment.

### **OBJECTIF 3**

#### **Attentes envers les différents ministères**

- Accompagnement des ministères concernés par ces enjeux;
- Appropriation par la CAR de ceux-ci.

**OBJECTIF****4****NOUS DOTER D'UNE VISION RÉGIONALE ET GLOBALE DES SERVICES AUX FAMILLES**

Les idées ne manquent pas dans notre région pour dynamiser les communautés et contrer la dévitalisation. Qu'il s'agisse d'optimiser les infrastructures existantes inutilisées en tout ou en partie, de déployer une offre de services de proximité aux familles dans les écoles dévitalisées de certaines municipalités. Pensez-y, ajouter une petite installation de services de garde, une résidence pour personnes âgées autonomes, un bureau pour les intervenants du CISSSCN, un bureau pour l'intervenant de proximité, etc. Pourquoi pas? L'idée d'avoir dans certains milieux qui cherchent à contrer la dévitalisation, une infrastructure dédiée aux services de proximité aux familles fait tout son sens.

Notre région est prête à pousser plus loin ces concepts et à faire office de région pilote mobilisant tous les secteurs socioéconomiques à une formule qui pourra, par la suite, s'exporter dans d'autres régions similaires du Québec.

**OBJECTIF 4****Attentes envers les différents ministères**

- Qu'ils creusent avec nous cette possibilité d'approche multiusage ayant comme objectifs l'amélioration des services, l'optimisation des installations et la mobilisation des acteurs du milieu;
- Qu'ils soient aidants dans la recherche de solutions et imaginatifs quant à la modulation des programmes trop souvent mur à mur.

Encore là, ce sont des choses qui pourraient être initiées par la table de travail déjà en place, mais soutenues par la CAR.

## 6. CONCLUSION

Par cette démarche, nous tenions, dans un premier temps, à attirer votre attention sur une situation dont l'urgence fait consensus dans la région. Nous sommes très conscients de nos limites à pouvoir agir efficacement sans la complicité des différents ministères. La simple cueillette d'informations s'est avérée un exercice passablement laborieux et nous a fait perdre beaucoup de temps pour simplement établir un constat de la situation. Nous faisons le pari qu'une fois l'enjeu priorisé par l'ensemble des acteurs, nous serons beaucoup plus efficaces dans nos interventions, parce qu'elles s'inscriront dans une stratégie commune.

Les données sont parlantes, tant sur les besoins de places et de main-d'œuvre en milieu de garde que sur la situation qui prévaut dans le dossier de la maltraitance. Agir n'est pas un choix, il en va de notre capacité à répondre aux attentes de la population et aux enjeux de développement de nos communautés. Nous pourrions avoir les plus grandes ambitions pour le Québec, si nous ne répondons pas à l'essentiel qu'est l'accès pour tous à des services de garde de qualité, non seulement hypothéquerions-nous notre capacité d'action, mais nous nous éloignerions de cet enjeu fondamental qui est d'offrir la même chance de réussite à tous les enfants du Québec et pour la Côte-Nord. Nous pourrions mettre une croix sur nos ambitions de renverser la tendance démographique des dernières années.

Nous vous remercions à l'avance de l'attention que vous porterez à la présente et espérons que cela aura suscité suffisamment d'intérêt pour nous aider à trouver des solutions innovantes.