

PÉNURIE DE PLACES EN GARDERIE: IMPACTS SUR LA VIE DES MÈRES ET SUR LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE



Par:
Clara Paris,
Audrey Pepin et
Geneviève Pagé

RéQEF RÉSEAU
QUÉBÉCOIS
EN ÉTUDES
FÉMINISTES

CRSH  **SSHRC**
Conseil de recherches en sciences humaines
Social Sciences and Humanities Research Council



UQÀM | **Service aux collectivités**
Université du Québec à Montréal

Ce projet a bénéficié du soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) et du Réseau québécois en études féministes (RéQEF). Le Service aux collectivités de l'UQAM et l'ONBL Ma place au travail (MPAT) ont aussi soutenu le projet.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024.

ISBN version imprimée : N/A

ISBN version électronique : 978-2-9823274-0-5

Révision linguistique : Andrée Laprise

Graphisme et mise en pages : Fadelle Noël

Membres du comité d'encadrement

Geneviève Pagé, professeure au Département de science politique, UQAM

Audrey Pepin, étudiante à la maîtrise en science politique, UQAM

Clara Paris, étudiante à la maîtrise en science politique, UQAM

Myriam Lapointe-Gagnon, anciennement porte-parole de MPAT

Oriane Couchoux, présidente MPAT

Marilou Fuller, directrice générale, MPAT

Maude Caron, administratrice MPAT

Référence suggérée : Paris, C., Pepin, A. et Pagé, G. (2024). *Pénurie de places en garderie : impact sur la vie des mères et sur la société québécoise*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Ma place au travail.

©UQAM, Ma place au travail, 2024. Toute reproduction autorisée en mentionnant la source.

.....

Cette recherche s'est déroulée sur des terres faisant partie d'un territoire ancestral qui a longtemps servi de lieu de vie, de rencontres et d'échanges entre les peuples autochtones, notamment la nation Kanien'kehá:ka (Mohawk). Nous honorons, respectons et reconnaissons ces nations qui n'ont jamais cédé leurs droits ni leur autorité souveraine sur les terres et les eaux de Tiohtiá:ke / Montréal. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre les peuples autochtones et les autres personnes de la communauté montréalaise.

.....

Mots clés : Garderies, Féminisme, Maternité, Éducation préscolaire, Autonomie financière des femmes, Carrière des femmes, Santé mentale

Remerciements :

Nous tenons tout d'abord à souligner l'apport inestimable des femmes qui se sont battues et se battent toujours pour l'accessibilité des places en garderie au Québec, que ce soit au sein de MPAT ou ailleurs.

Nous souhaitons aussi remercier toutes les personnes, majoritairement des femmes, qui ont témoigné de leurs expériences dans le sondage lancé par MPAT et qui ont rendu cette recherche possible.

Merci finalement aux membres de MPAT qui ont collaboré avec nous lors de cette recherche.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE	8
La pénurie de places en garderie	8
#MaPlaceAuTravail	10
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	12
LES TYPES D'ORGANISATIONS DES FAMILLES	12
CODAGE DES DONNÉES	14
PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTES	14
RÉSULTATS DE LA RECHERCHE	18
IMPACT DU MANQUE DE PLACES EN GARDERIE SUR LA VIE DES MÈRES	18
Santé mentale	18
Impacts sur la carrière et les études	22
Encadré 1. Pénurie de places en garderie et place des femmes sur le marché du travail	26
Impacts financiers	31
Encadré 2. Les services de garde au Québec, le financement public et le déploiement des garderies privées	34
Encadré 3. Impact financier de la pénurie de garderies et indépendance financière des femmes	36
Expérience de la maternité	38
Santé et développement des enfants	39
Encadré 4. Importance de l'éducation à la petite enfance et moindre qualité dans les services de garde à but lucratif	41
Impacts sur la sphère familiale et le couple	42
LA CRISE DES PLACES EN GARDERIE : DES IMPACTS À L'ÉCHELLE SOCIÉTALE	46
Pénurie de main-d'œuvre	46
Identité et valeurs québécoises	47
Intégration des personnes immigrées	49
CONCLUSION	51
BIBLIOGRAPHIE	53



LISTE DES FIGURES

Figure 1.	Âge des répondant-e-s	14
Figure 2.	Identité de genre des répondant-e-s	15
Figure 3.	Orientation sexuelle des répondant-e-s	15
Figure 4.	Salaire brut annuel des répondant-e-s	15
Figure 5.	Niveau d'étude des répondant-e-s	15
Figure 6.	Pourcentage de personnes répondant-e-s appartenant à une minorité ethnique	16
Figure 7.	Pourcentage de personnes répondant-e-s appartenant aux peuples autochtones du Canada	16
Figure 8.	Pourcentage de personnes répondant-e-s ayant une place en garderie pour leur(s) enfant(s)	16
Figure 9.	Pourcentage de personnes répondant-e-s en congé sans solde	16
Figure 10.	Secondarisation de la carrière des femmes et inégalités salariale hommes-femmes	30

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.	Organisation des familles	13
------------	---------------------------	----



Résumé

Ce rapport fait suite à une recherche partenariale avec le groupe Ma place au travail (MPAT), dont l'objectif était de dresser un portrait qualitatif de l'impact du manque de places en garderie sur la situation des mères. La recherche répond aux questions suivantes : qui sont ces femmes-mères exclues du marché du travail ? Quels sont les impacts sur leur vie ? Nous présentons les résultats en deux temps : d'abord, nous dressons le portrait de l'impact du manque de places en garderie sur la vie des mères. Les réponses ont été organisées à l'aide des catégories suivantes : santé mentale, impacts sur la carrière et les études, impacts financiers, expérience de la maternité, santé et développement des enfants, impacts sur la sphère familiale et le couple. Dans une seconde partie, nous élargissons ce portrait et abordons les impacts de la pénurie de places en garderie au niveau de la société québécoise. Nous avons regroupé ces enjeux en trois catégories : l'impact sur la pénurie de main-d'œuvre, sur l'identité et les valeurs québécoises et, finalement, sur l'intégration des personnes immigrées.



Pénurie de places en garderie : impact sur la vie des mères et sur la société québécoise



Je serai heureuse de voir ma fille grandir, mais ce n'est pas le choix que je fais. **C'est le choix qu'on me forcera à faire.**
Si j'avais su, j'aurais attendu. J'aurais appelé les garderies et j'aurais commencé à agrandir ma famille quand il y aurait eu de la place.
Je l'aurais réservée bien avant qu'on commence à penser à avoir des enfants. Mais encore, ça ne fonctionne pas comme ça. **Il faut de la chance pour avoir une place en garderie**, moi qui déteste jouer à la loterie, car on sait tous qu'on n'en sort jamais véritablement gagnant.



INTRODUCTION

Depuis 2018, la pénurie de places en garderie s'est grandement accentuée et de nombreuses femmes qui croyaient pouvoir faire un retour au travail après leur congé parental se retrouvent clouées à la maison, par dépit et non par choix, puisque aucune place en garderie n'est disponible pour leur(s) enfant(s). Cette situation crée de la détresse psychologique et financière chez beaucoup de parents, particulièrement chez les femmes qui doivent alors sacrifier leur emploi pour la famille. Pour remédier à la situation, certaines ont créé le groupe #Maplaceautravail (MPAT) pour revendiquer des transformations politiques, l'ouverture de nouvelles garderies et exiger des actions concrètes de la part des pouvoirs publics. Après une période de mobilisation intense, plus de 200 apparitions médiatiques, la transformation du groupe en une organisation à but non lucratif (OBNL) et l'adoption d'un projet de loi à l'Assemblée nationale, la lutte continue, mais il est aussi temps de faire le point.

C'est dans ce contexte qu'une équipe de chercheuses de l'Université du Québec à Montréal a collaboré avec MPAT à travers une recherche partenariale, afin d'aider le groupe à compléter son bilan et le portrait de ses membres au printemps 2021, soit principalement des mères qui doivent abandonner leur carrière et les revenus qui l'accompagnent pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Ce rapport répond à un des objectifs principaux¹ de la recherche, soit de dresser un portrait qualitatif de l'impact du manque de places en garderie sur la situation des mères.

.....

¹ Le deuxième objectif de la recherche était de documenter la création, la nature, le répertoire d'action et le succès de cette mobilisation ainsi que son insertion dans un contexte plus large de mobilisations féministes et du renouveau des luttes pour l'accessibilité des services de garde à la petite enfance. Les résultats de cette partie de la recherche ont été publiés dans A. Pepin, G. Pagé et C. Paris (2023). Les mobilisations pour les garderies et Ma Place Au Travail : un renouveau du féminisme libéral en ligne. Dans P. Dufour, L. Behrer et G. Pagé (dir.), *Québec en mouvements. Continuités et renouvellement des pratiques militantes* (p. 163-181). Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.





Contexte et problématique

LA PÉNURIE DE PLACES EN GARDERIE

Après trois décennies de lutte des féministes, des parents et d'autres groupes sociaux, le système public des garderies – les Centres de la petite enfance (CPE) – a été créé en 1997. La nouvelle politique familiale développée par le gouvernement québécois avait pour objectif de soutenir les familles, de favoriser l'accès au marché du travail des mères et le bien-être des enfants. On met alors en place un prix fixe et abordable (5\$/jour, maintenant 9,10\$/jour) (Lalonde-Graton, 2002). La politique permet aussi aux services de garde en milieu familial d'être officiellement reconnus et parfois subventionnés. Cet effort pour améliorer l'accessibilité du réseau a porté ses fruits : l'utilisation, par les familles, des services de garde réglementés a significativement augmenté (Kohen *et al.*, 2008). Les services de garde ont ainsi joué un rôle central dans l'entrée massive des femmes sur le marché du travail (Gravel, Briand et Bellemare, 2007) et ils sont à cet égard toujours essentiels, particulièrement pour les mères plus vulnérables, comme les mères de familles monoparentales ou moins éduquées (Fortin, Godbout et St-Cerny, 2012; Stalker et Ornstein, 2013; Clavet et Duclos, 2014; Charbonneau, 2017).

Le modèle mis en place en 1997, d'inspiration social-démocrate et privilégiant la collectivisation du travail de soins, a toutefois été lentement démantelé dans les décennies suivantes². À partir de 2003, on constate une diminution progressive de la proportion des CPE par rapport à l'ensemble des places en services de garde, principalement au profit des garderies à but lucratif. Le gouvernement a ensuite remplacé le tarif unique par une modulation du coût des places, en fonction du revenu familial et du rang de l'enfant (Mathieu, 2019), dans les garderies privées. Ces réformes ainsi que les compressions budgétaires qui les accompagnaient ont été dénoncées par de nombreux organismes, notamment le Conseil de la famille et de l'enfance qui, depuis 20 ans, répète au gouvernement que ces compressions entravent l'autonomie financière des femmes et augmentent leur charge de travail invisible (Villeneuve *et al.*, 1999). De plus, ce désinvestissement a causé des suppressions de postes et une détérioration des conditions de travail des éducatrices (Lapierre, 2007), dès lors découragées de s'engager ou de demeurer dans la profession (Bigras et Cantin, 2000, p. 203), menant inévitablement à une pénurie de main-d'œuvre et à la fermeture de nombreux services de garde en milieu familial. La reconnaissance du travail des éducatrices, ainsi que leur juste rémunération, sont un enjeu depuis la création même du réseau de garderies (Castro, 2006). Malgré l'obtention de plusieurs petits redressements salariaux à travers les décennies et l'établissement d'un régime de retraite (Lapierre, 2007), les conditions de travail dans les garderies sont toujours dénoncées. En plus de se heurter à des enjeux de salaires et d'avantages sociaux, les éducatrices à la petite enfance manquent souvent d'accompagnement pour faire face aux situations difficiles qu'elles rencontrent, comme l'inclusion des enfants à besoins particuliers (Tremblay et Bigras, 2008).

Selon les écrits scientifiques, les problèmes d'accessibilité sont aussi liés à une panoplie d'autres facteurs (Binet, 2002; Moisan, 2012) : le coût des services, leur localisation (voir aussi Cao et Villeneuve, 1998; Brunson *et al.*, 2008), le nombre de places disponibles (voir aussi Mathieu, 2019), la commodité du service (la présence d'un accueil adéquat, d'un horaire adapté à la

.....

² Voir l'encadré 2 pour en savoir plus sur l'évolution du réseau de services de garde au Québec.

réalité du parent) et son acceptabilité (la compatibilité du service avec les valeurs éducatives des parents). Ces différents facteurs ont plus d'impact sur les familles qui vivent certaines formes de marginalisation sociale, comme les parents à faible revenu, sans emploi, immigrants ou demandeurs d'asile (Desharnais-Préfontaine *et al.*, 2021 ; Ciceri *et al.*, 2003 ; Binet, 2002 ; Moisan, 2012 ; Gingras *et al.*, 2011).

La pandémie de COVID 19 a compliqué les choses. Les tâches des éducatrices se sont alourdies. Certains estiment qu'environ 1500 services de garde en milieu familial ont fermé leurs portes entre mars et octobre 2020 à cause de la pandémie (Lemieux, 2021). Alors que la pénurie de main-d'œuvre s'étend à l'ensemble de la société, les éducatrices peuvent plus facilement se réorienter vers d'autres emplois mieux rémunérés ou offrant de meilleures conditions de travail. Le manque de places en garderie force également des milliers de femmes à rester à la maison, contribuant ainsi à la pénurie de main-d'œuvre.

En mai 2022, au moment de commencer cette recherche, le gouvernement a reconnu que plus de 51 000 enfants étaient en attente d'une place en garderie, peu importe le type de service de garde (privé, CPE, milieu familial), en plus des 24 000 enfants qui avaient une place dans un milieu de garde (familial ou privé), mais étaient sur la liste d'attente pour avoir accès à un CPE (Schué, 2021). Au moment d'écrire ces lignes, on parle désormais de 37 260 enfants en attente d'une place, en plus de 44 647 enfants inscrits sur la liste qui n'ont pas immédiatement besoin d'une place et de 29 612 femmes enceintes préinscrites (Plante, 2023).



#MAPLACEAUTRAVAIL

L'accessibilité et la qualité des places en garderie sont, depuis longtemps, une revendication féministe, portée par différents acteurs, dont les groupes de parents comme SOS garderies. Si le système mis en place en 1997 sous la ministre Pauline Marois répond à nombre d'attentes des parents et offre un potentiel d'accessibilité universelle, le démantèlement, le sous-financement public ainsi que la pénurie de places rappellent aux mères la fragilité de ce système et remettent en question leur accès au marché du travail. Les mobilisations reprennent donc dès 2019, alors que des groupes sonnent l'alarme concernant le manque de places en garderie et les écarts de coût et qualité qui existent entre les places disponibles (Riopel, 2019).

En mars 2021, en pleine pandémie, une mère lance le mot-clic #Maplaceautravail pour que les milliers de femmes exclues contre leur gré du marché du travail aient une voix commune. Rapidement dépassée par l'ampleur du mouvement, l'instigatrice s'adjoit des collaboratrices et multiplie les interventions médiatiques, bébé dans les bras, pour faire monter la pression sur les décideurs publics. En juillet 2021, l'organisation, qui compte plus de 5800 membres dans son groupe Facebook privé, en plus des personnes abonnées à sa page, se constitue en OBNL. En octobre 2021, le gouvernement dépose le projet de loi n° 1, qui vise notamment à favoriser la création de places en garderie. Après avoir d'abord été ignoré, MPAT est finalement invité à se prononcer sur ce projet dans le cadre d'une audience publique. La loi est finalement adoptée le 12 avril 2022 et comporte plusieurs gains, notamment un engagement du gouvernement à ouvrir de nouvelles places pour compléter le réseau de garderies. Par contre, les principales recommandations de MPAT, en particulier la reconnaissance dans la loi du droit des enfants à avoir accès à une place en garderie et la création d'une aide financière d'urgence pour les familles qui n'ont pas de place, sont ignorées.

Dès avril 2021, le groupe lance un sondage pour prendre le pouls de ses 5800 membres : 1895 répondent à l'appel. Si l'équipe bénévole de MPAT traite les données quantitatives, elle est dépassée par l'ampleur du corpus de témoignages qualitatifs à analyser. Ainsi, un des objectifs de cette recherche partenariale était d'aider MPAT à dresser un portrait des membres à travers l'analyse de ces témoignages recueillis. L'équipe de recherche de l'UQAM, dirigée par Geneviève Pagé, a donc pris en charge ce volet pour décrire de manière globale et nuancée la situation des nouveaux parents, principalement des mères, affectés par la pénurie de places en garderie. Le premier objectif de la recherche était donc de broser une description qualitative de l'impact du manque de places en garderie sur la situation des mères. La recherche répond aux questions suivantes : qui sont ces femmes-mères exclues du marché du travail ? Quels sont les impacts sur leur vie ?

Un deuxième objectif, qui ne fait pas l'objet de ce rapport, a permis de documenter la création, la nature, le répertoire d'action et le succès de MPAT ainsi que son insertion dans un contexte plus large de mobilisations féministes ; les résultats de cette analyse ont été publiés dans un chapitre du livre *Le Québec en mouvements* (Pepin et al., 2023).

Ce rapport expose les résultats de cette recherche en deux temps. Tout d'abord, nous décrivons qualitativement des impacts du manque de places en garderie sur la vie des mères. Nous avons élargi, dans un second temps, l'étude de ces impacts à la société québécoise dans son ensemble.

Enfin, soulignons que ce rapport a été publié presque simultanément avec l'avis du Conseil du statut de la femme (CSF) intitulé « L'accès aux services de garde : un impératif pour les femmes au Québec » (décembre 2023). La ministre responsable de la Condition féminine avait demandé au Conseil d'examiner les conséquences de la pénurie de places en garderie sur les femmes et de proposer des pistes de solutions. Bien que la rédaction du présent rapport ait été terminée au moment de la publication de l'avis du CSF, l'équipe de recherche a tenu, avant l'envoi sous presse, à intégrer certains résultats présents dans l'avis qui sont venus appuyer et enrichir les résultats de cette recherche. Les principaux impacts de la pénurie de places en garderie retenus par le CSF – impact sur la participation au marché du travail, cheminement professionnel, situation financière, bien-être, vie conjugale, désir d'enfant – sont en tout point similaires à ceux présentés dans cette recherche.



MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Dans une perspective de recherche partenariale, l'équipe a donc analysé les 1865 réponses au sondage interne envoyé aux membres en avril 2021 par le biais du groupe privé Facebook. Nous avons ajouté à ces données les publications de la page Facebook mises en ligne entre mars 2021 – moment de la création de MPAT – et le début de cette recherche en mai 2022. La majorité des publications a servi à répondre au deuxième objectif de la recherche, soit l'analyse de la création, de la nature, du répertoire d'action et du succès de MPAT. Toutefois, parmi ces données, 31 étaient des témoignages; nous les avons donc inclus dans cette analyse.

Cet échantillon n'est donc pas probabiliste, et ne vise pas à représenter la situation pour l'ensemble des familles ou mères du Québec. Plutôt, l'analyse vise à comprendre les impacts de cette situation sur les mères, selon leurs propres perspectives, que nous croisons avec la littérature scientifique et les données démographiques du Québec.

Pour chaque sondage rempli, six questions permettaient des réponses qualitatives. Les répondantes³ n'ont pas nécessairement toutes répondu à l'ensemble de ces questions, et certaines peuvent avoir mentionné plusieurs fois un même enjeu. Ainsi, pour quantifier le nombre de fois où est évoqué un thème, nous parlerons d'*occurrences*. Cela signifie que si, dans un cas fictif, nous notons 500 occurrences du thème « santé mentale », nous voulons dire par là que le thème de la santé mentale a été évoqué 500 fois dans les réponses au sondage, et non pas par 500 personnes, puisqu'une même personne peut l'évoquer à plusieurs reprises.

Il est à noter que, puisque le sondage a été mis en œuvre par le groupe partenaire et non par l'équipe de recherche, nous avons dû travailler avec les questions existantes. Nous avons donc sélectionné les questions pertinentes pour nous permettre de répondre à nos objectifs de recherche. De plus, nous avons recodé une partie des réponses afin de les rendre traitables à l'aide du logiciel NVivo, tout en veillant à conserver leur sens initial. Ces transformations ont permis d'établir un tableau sociodémographique des profils des répondantes et d'isoler d'autres caractéristiques intéressantes pour répondre aux objectifs de la recherche.

Les types d'organisations des familles

Par ailleurs, nous avons souhaité dresser un portrait des différentes situations familiales des répondantes, en vue, lors de l'analyse des résultats, d'observer l'impact du manque de places en garderie sur la vie des mères selon leurs situations familiales respectives. Par organisations des familles, nous entendons les arrangements et les solutions de garde d'enfant(s) mis en place par les familles.

Grâce aux informations récoltées par le sondage de MPAT, nous avons établi la liste suivante d'organisations familiales⁴.

.....

³ Pour simplifier la lecture, nous emploierons le terme «répondantes» pour parler des personnes ayant répondu au sondage diffusé par MPAT, compte tenu du fait que 94,8% des personnes ayant répondu s'identifient comme femmes.

⁴ Afin de relier chaque participante du sondage à une ou plusieurs de ces situations, ces différentes situations familiales ont été liées à des cas dans NVivo et l'ensemble des données du sondage ont été utilisées pour contextualiser et comprendre les situations familiales. Ainsi, nous avons pu associer chaque participante à un cas - situation familiale.

Tableau 1. Organisation des familles

Congé parental	
Garde par proche(s)	
Place en garderie	
Retrait du travail (effectif ou projeté)	
● J'effectue (ou effectuerai) le retrait du travail ● Les deux parents effectuent (ou effectueront) le retrait du travail ● Mon ou ma partenaire effectue (ou effectuera) le retrait du travail	• Congédiement • Démission • Retrait avec solde • Retrait sans solde • Retrait complet • Retrait partiel
Stratégie adaptative au travail (effective ou projetée)	
● Je suis la seule à adapter une stratégie adaptative ● Je suis soloparentale ou monoparentale et j'effectue une stratégie adaptative ● Les deux parents ont une stratégie adaptative ● Mon ou ma partenaire est le ou la seul·e à adopter une stratégie adaptative	• Aide extérieure • Télétravail • Travail de soir et/ou fins de semaine • Répartition des tâches • Égale • Inégale
Non spécifié	

Précisons, par ailleurs, que les différentes organisations familiales ne sont pas exclusives, c'est-à-dire que chaque répondante peut être liée à plusieurs situations familiales. Par exemple, une mère sans accès à une garderie peut avoir de l'aide de ses proches pour garder son enfant (et être ainsi codée dans « Garde par proche(s) »), tout en ayant augmenté son temps de télétravail pour s'occuper de son enfant, si ses proches ne peuvent pas s'en occuper à temps plein (en étant ainsi codée dans « Je suis la seule à adopter une stratégie adaptative au travail – télétravail »).

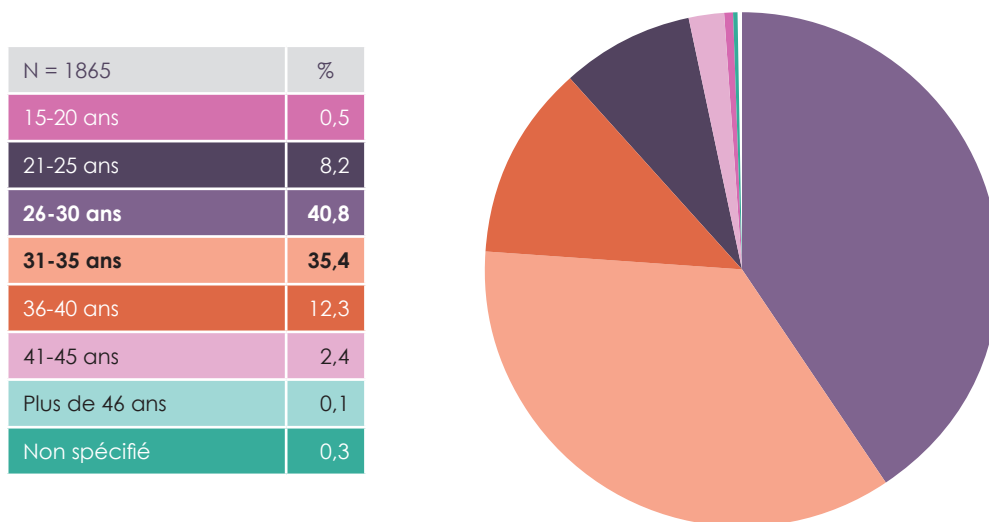
Il faut également noter que la question initiale du sondage MPAT : « Si vous ne trouvez pas de place en garderie, qui de vous ou de votre partenaire fera (ou fait déjà) le choix de rester à la maison ? » était rédigée avec une option au futur, et qu'ainsi il n'était pas possible pour les chercheuses de savoir si les réponses données par les participantes faisaient état d'un retrait du travail effectif ou projeté⁵. Ainsi, il est possible qu'une répondante soit en congé parental (et donc codée dans « Congé parental ») et se projette dans une démission future (et donc codée dans « J'effectue (ou effectuerai) le retrait de travail – démission »).

Codage des données

Une fois le sondage initial retravaillé et configuré dans le logiciel NVivo, les chercheuses ont procédé au codage des témoignages de manière itérative. Pour ce faire, une première analyse détaillée d'un échantillon de 70 sondages a permis de créer les catégories thématiques. Une fois ces catégories identifiées, l'ensemble des 1865 questionnaires a été codé.

Profil sociodémographique des répondantes

Figure 1. Âge des répondant-e-s



5 Afin de rester fidèles aux données dans leur traitement et dans notre analyse, nous avons décidé de reprendre la question du sondage MPAT, que nous avons reformulée comme suit : « Qui de vous ou de votre partenaire devra se mettre (ou est déjà) en retrait du travail pour pallier la pénurie de places en garderie ? », et d'en faire un cas-situation familiale. Cependant, nous avons remarqué que la réponse à cette question du sondage initial ne signifiait pas que les répondantes envisageaient réellement un retrait du travail ou l'étaient effectivement, certaines personnes y répondant seulement, car la question faisait partie du sondage initial. Nous avons cependant conservé cette question et nous avons complété avec le cas-situation familiale qui lui ressemble, intitulé « Retrait(s) du travail (effectif ou projeté) » et toutes ses déclinaisons. Furent associées à ce cas les personnes pour qui, au-delà de la question initiale posée par le sondage MPAT, des éléments de réponses additionnelles nous confirmaient un retrait du travail (qu'il soit effectif ou projeté).

Figure 2. **Identité de genre** des répondant-e-s

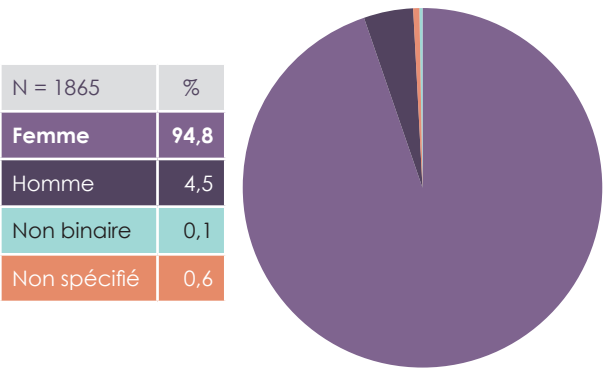


Figure 3. **Orientation sexuelle** des répondant-e-s

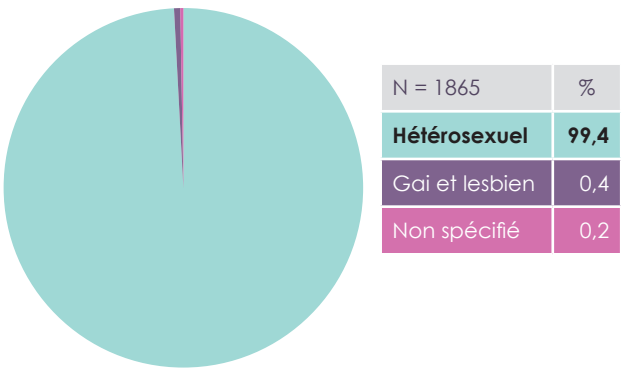


Figure 4. **Salaires brut annuel** des répondant-e-s

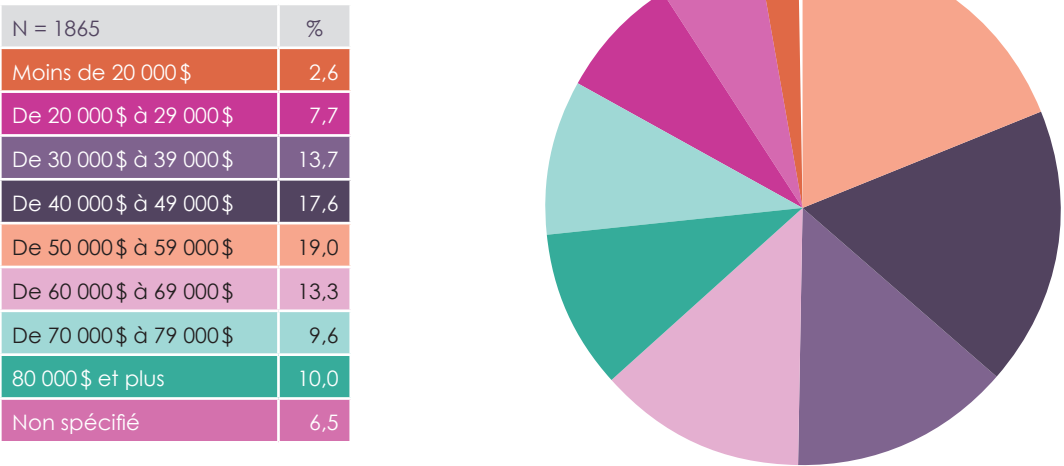


Figure 5. **Niveau d'étude** des répondant-e-s

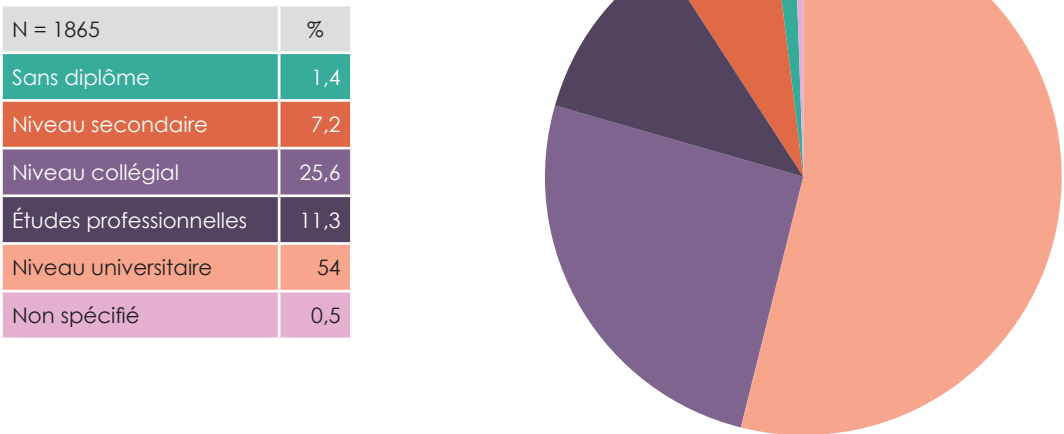


Figure 6. Pourcentage de personnes répondant-e-s appartenant à une minorité ethnique

N = 1865	%
Non	91,8
Oui	6,4
Non spécifié	1,8

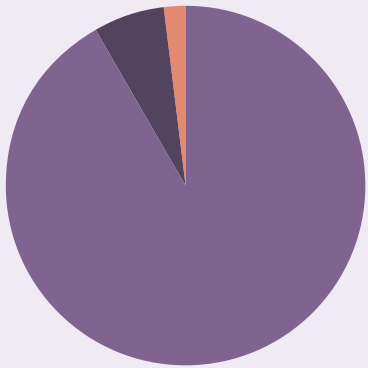
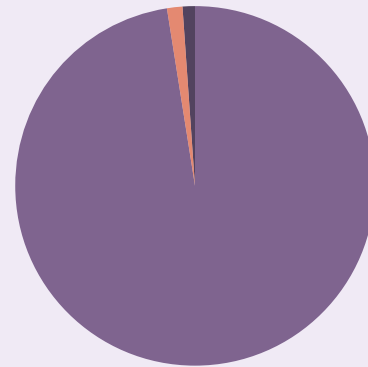


Figure 7. Pourcentage de personnes répondant-e-s appartenant aux peuples autochtones du Canada

N = 1865	%
Non	97,5
Oui	1,1
Non spécifié	1,4



Autres attributs

Figure 8. Pourcentage de personnes répondant-e-s ayant une place en garderie pour leur(s) enfant(s)

N = 1865	%
Non	73,6
Oui	25,6
Non spécifié	0,8

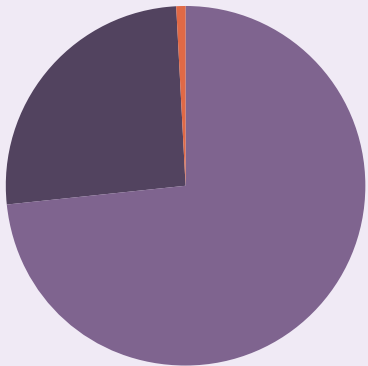
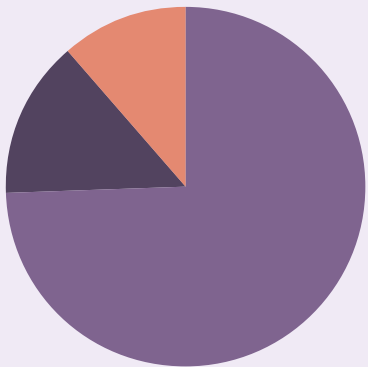


Figure 9. Pourcentage de personnes répondant-e-s en congé sans solde

N = 1865	%
Non	74,7
Oui	14,0
Non spécifié	11,3



Ainsi, les personnes répondantes au sondage sont en écrasante majorité des femmes (94,8%). La tranche d'âge 26-35 ans est celle dans laquelle se trouve une large majorité des répondantes (76,2%). Cette concentration peut être expliquée par le fait que l'âge moyen des mères à la naissance d'un premier enfant est de 29,7 ans. Il est de 31,5 ans à la naissance d'un deuxième enfant et de 32,8 ans à celle d'un troisième (Institut de la statistique du Québec, 2023a). Par ailleurs, presque toutes les personnes répondantes, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes, sont dans un couple hétérosexuel (99,4%).

Les revenus des participantes les placent à majorité dans la classe moyenne, avec une répartition assez égale entre les différentes tranches de salaire, avec seulement 10% des personnes à faible revenu (moins de 30 000\$/année) et seulement 10% avec des salaires très élevés (plus de 80 000\$/année). Cette concentration des participantes dans la classe moyenne s'explique en partie par l'existence de certains programmes permettent aux personnes à faible revenu, notamment les prestataires d'aide sociale, d'être priorisées dans l'attribution des places en CPE. À l'inverse, les personnes avec des revenus très élevés ont peut-être accès à des options de garde privées honorables (nounou, etc.). Quant au niveau d'études, soulignons que plus de la moitié des répondantes avait un diplôme universitaire (54%). Selon l'Institut de la statistique du Québec (2023b), en 2022, 41,5% des femmes entre 25 et 64 ans avaient un diplôme universitaire. L'écart entre ces deux pourcentages peut en partie être expliqué par le fait que les répondantes de MPAT sont plus jeunes que celles interrogées par l'Institut, et que le niveau de scolarité des femmes tend à augmenter avec les années (Institut de la statistique du Québec, 2023b).

Le sondage comptait une très grande majorité de personnes blanches, avec seulement 6,4% de personnes s'identifiant à une minorité ethnique et 1% de personnes issues des peuples autochtones du Canada. Au Québec, en 2021, 18% des personnes de 15 à 64 ans s'identifiaient comme appartenant à une minorité visible (Institut de la statistique du Québec, 2023c). Les nations autochtones représentent, quant à elles, un peu plus de 1% de la population du Québec (Gouvernement du Québec, 2023a). Le fait que la pénurie de places en garderie touche davantage les familles habitant en région plutôt que dans les grands centres urbains du Québec peut expliquer cette faible représentation des personnes racisées au sondage – la population des grandes villes comme Montréal tend en effet à être plus diversifiée.

Enfin, notons que 73,6% des répondantes n'ont pas de place en garderie pour leur(s) enfant(s) et que 25,6% des répondantes en ont. Elles semblent avoir choisi de répondre au sondage pour faire état des difficultés rencontrées au sein du milieu de garde, des coûts de service de garde au privé et de leurs difficultés pour obtenir ces places, entre autres. MPAT s'adressant explicitement à des parents rencontrant des difficultés dans leur recherche de places en garderie, cette proportion n'est pas étonnante.

RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Les résultats de cette recherche seront présentés en deux temps : d'abord, nous dressons le portrait de l'impact du manque de places en garderie sur la vie des mères. Les réponses ont été organisées à l'aide des catégories suivantes : santé mentale, impacts sur la carrière et les études, impact financier, expérience de la maternité, santé et développement des enfants, impacts sur la sphère familiale et le couple. Dans une seconde partie, nous élargissons ce portrait et abordons les impacts de la pénurie de places en garderie à un niveau sociétal. Nous avons regroupé ces enjeux en trois catégories : l'impact sur la pénurie de main-d'œuvre, sur l'identité et les valeurs québécoises et, finalement, sur l'intégration des personnes immigrées.

Impact du manque de places en garderie sur la vie des mères

SANTÉ MENTALE

La situation actuelle de pénurie de places en garderie touche négativement la santé mentale et physique des femmes, une santé déjà fragilisée par la «conciliation famille-travail», comme l'ont montré plusieurs études (Des Rivières-Pigeon *et al*, 2001 ; Lavoie, 2016 ; Seery, 2012 ; citées dans Conseil du statut de la femme, 2024).

L'enjeu de la santé mentale est mentionné plus de 1 600 fois dans l'ensemble du sondage. Notons cependant un biais méthodologique, qui explique partiellement un nombre d'occurrences aussi élevé. En effet, la formulation d'une des questions du sondage initial diffusé par MPAT se lisait comme suit : « Quel effet la recherche d'une place en garderie a-t-elle ou a-t-elle eu sur votre vie familiale (stress, pertes salariales, etc.) ? ». Le fait que le «stress» soit proposé comme exemple d'impact peut expliquer la prégnance des enjeux de santé mentale. Cependant, de nombreuses occurrences proviennent de réponses à d'autres questions du sondage, et confirment que l'impact sur la santé mentale est un enjeu majeur sur la vie des mères face à la pénurie de places en garderie.



Les témoignages faisant état de niveau d'anxiété et de stress dus à la pénurie de places en garderie sont nombreux et détaillés :

ANGOISSE MAJEURE. Stress, tristesse, déprime, colère⁶.

Anxiété, début de médication, stress

C'est une angoisse constante de ne pas savoir si je pourrai retourner travailler, moi qui reçois le seul salaire de la maisonnée.



On dit que l'accouchement c'est la pire souffrance qu'on peut vivre, mais en ce moment je ne peux m'empêcher de me dire que je préférerais revivre cette souffrance mille fois plutôt que de vivre ce calvaire qui nous torture psychologiquement.



Même si mon bébé fait déjà ses nuits, c'est maman, ou papa, qui se réveille à toutes les 2 heures car la peur, l'angoisse et l'impuissance ne quitte jamais notre esprit [...]

Beaucoup font état de crises d'anxiété et de panique :

Anxiété à niveau élevé. Je fais des crises de panique. Je peux me réveiller en sueur en pleine nuit à cause du stress de perdre mon boulot.

Stress avec crises d'anxiété, diminution de concentration.

De nombreuses répondantes expliquent que ces niveaux de stress et d'anxiété se mettent en place très tôt durant le congé de maternité, avant même d'avoir accouché ; ou pour certaines, avant même d'être enceintes :

Un stress dès que j'ai su que j'étais enceinte.

Beaucoup de stress et l'enfant n'est même pas né.

On stresse déjà et je ne suis pas encore enceinte...



⁶ Les fautes et les coquilles ont été corrigées. Cependant, les majuscules aux mots complets ont été laissées, étant donné qu'elles représentent une accentuation volontaire des répondantes.

C'est irréaliste de vivre de l'anxiété face au retour au travail avant même d'avoir eu son enfant et de ressentir le besoin d'avertir les futurs parents qui ne sont pas encore assez informés sur le stress qu'ils devront vivre face au "choix" d'une garderie.

Beaucoup évoquent par ailleurs des sentiments de détresse et de désespoir, et même des cas de dépression :

Je suis triste et désespérée.

Je suis maintenant médicamentée pour dépression à cause de tout cela. Dure d'être seulement une maman.

Épuisement, dépression, troubles anxieux majeurs.

Par ailleurs, pour certaines, cette situation s'accompagne d'idées suicidaires :

Je dois travailler même si je suis à la maison avec le bébé, car je suis entrepreneure. Je n'ai donc pas de perte de salaire, mais je dois accomplir mon travail temps plein à temps partiel et cela, ajouté au manque de sommeil caractéristique lié aux bébés, cause du retard dans mon travail, de la pression, du stress, de l'anxiété, de la dépression, de l'épuisement et des pensées suicidaires.

Présentement ma santé mentale est au plus bas. Je m'occupe seule à 90% de mes deux filles puisque mon conjoint travaille beaucoup et quand il est à la maison, il préfère se reposer. N'ayant aucune place en garderie, je me retrouve à être de plus en plus épuisée et aucun moyen d'avoir du répit puisque la fin de semaine je travaille pour tenter d'aider mon conjoint même si je ne vois pas le bout. J'aurais besoin d'une hospitalisation puisque je sens être vraiment au bout du rouleau et que je pense occasionnellement au suicide bien que je sais que ce n'est pas la bonne solution et que je souhaite de tout cœur ne pas en arriver là. C'est impossible pour moi de me faire hospitaliser puisque mon conjoint devrait rester à la maison sans salaire ça réglerait le problème de la santé mentale en partie mais pas les problèmes d'argent.

Les témoignages font état de troubles du sommeil chez de nombreuses mères, en lien avec leur stress et leur anxiété :

Stress, anxiété, mal à dormir, palpitations.

Beaucoup de stress, de nuits blanches et de tensions à s'en rendre malade.

Santé physique et santé mentale étant liées, beaucoup de mères évoquent, plus largement, au-delà des troubles du sommeil, une dégradation de leur santé physique, avec notamment des cas de somatisation, c'est-à-dire des symptômes physiquement ressentis en lien avec des difficultés d'ordre psychique :

Beaucoup de stress et d'anxiété... Problème de santé maintenant à cause du stress.

Stress immense qui m'a causé un zona.

Plusieurs témoignages reviennent sur des changements de poids, des pertes d'appétit:

Stress, perte de poids, dépression.

Stress immense qui a occasionné une grosse perte de poids et du reflux gastrique...

Angoisse profonde, perte d'appétit et de sommeil.

Enfin, des migraines, des maux de tête et d'autres symptômes physiologiques sont évoqués:

Anxiété+++ rechute TAG [trouble d'anxiété généralisée] et réapparition du TOC [trouble obsessionnel-compulsif] avec pensées intrusives (automutilation), insomnie, rechute arthrite rhumatoïde liée au stress et à l'insomnie, donc difficulté à fonctionner et m'occuper de mon bébé et mes enfants, fatigue intense.

Stress au point d'en vomir et risquer de devoir arrêter l'allaitement (chute drastique de production).

Stress, insomnie, maux d'estomac, mal de tête.

Pour de nombreuses mères, la pénurie de places en garderie cause une détresse psychologique importante, qui se traduit par des niveaux élevés de stress et d'anxiété et des états dépressifs allant jusqu'à l'apparition de pensées suicidaires. Ces difficultés psychologiques se traduisent par ailleurs souvent en problèmes de santé physique, que ce soit à travers des troubles du sommeil, des variations de poids, des problèmes digestifs et des pertes d'appétit, des migraines et des maux de tête ou encore l'aggravation de maladies chroniques (comme l'arthrite rhumatoïde).



IMPACTS SUR LA CARRIÈRE ET LES ÉTUDES

L'impact sur la carrière ou les études des mères revient très souvent dans les réponses à ce sondage. Il est mentionné 398 fois dans le sondage diffusé par MPAT.

Au total, 559 répondantes témoignent être en congé sans solde ou se projettent dans un congé sans solde dû au manque de places en garderie. En comparaison, seulement 57 mères, soit près de 10 fois moins, ont témoigné que seul leur conjoint était ou se projetait dans un congé sans solde – et 4 répondantes ont affirmé que les deux parents étaient ou se projetaient dans ce type de retrait de travail. Dans son avis, le Conseil du statut de la femme (2023) affirme, grâce à un sondage⁷ de 2022, que ce sont effectivement le plus souvent les mères qui modifient leur présence sur le marché du travail pour pallier le manque de places en garderie. Les résultats montrent que 64% des mères interrogées ont dû modifier leur participation au marché du travail, contre 45% des pères interrogés. Notamment, le Conseil note que 20% des mères interrogées ont effectivement retardé leur retour au travail, contre 7% des pères interrogés ; 8% des mères relataient avoir changé d'emploi contre 3% des pères interrogés et enfin 6% avait quitté leur emploi, pourcentage qui ne s'élevait qu'à 1% chez les pères interrogés. L'avis du Conseil relate par ailleurs que « [...] les pères sont significativement plus nombreux, en proportion, que les mères à avoir déclaré que le parcours professionnel de l'autre parent a été affecté » (p. 25).

Les témoignages analysés dans ce rapport relatent en effet de nombreux cas de perte d'emploi pour les mères, qu'il s'agisse d'une démission contrainte ou d'un congédiement :

Je démissionne de mon travail, car mon travail demande 40-60 heures/semaine ce qui est impossible avec un bébé à la maison et un autre en route.

Si je suis dans l'obligation de quitter mon emploi parce que je n'ai pas de garderie. C'est un départ volontaire pour mon employeur et je n'ai aucune garantie que le poste que j'avais va m'attendre. En fait, c'est plutôt certain que la compagnie va me remplacer, car s'ils ne le font pas ils devront faire toutes les démarches pour justifier le besoin à nouveau.

Mon employeur m'a confirmé qu'à partir de septembre, si je ne peux rentrer au travail, ils vont me remplacer.

Présentement en processus de congédiement après mon congé sans solde, parce que je n'ai pas trouvé à temps...

.....

7 Précisions méthodologiques apportées par le CSF : «Le sondage s'est adressé aux mères et aux pères québécois d'au moins un enfant âgé de 5 ans ou moins, ou d'un enfant à naître. Les parents qui y ont participé devaient être capables de s'exprimer en français ou en anglais et avoir déjà eu besoin de services de garde pour leur enfant. Un quota minimum de pères a été fixé dans le but d'effectuer une analyse des résultats en fonction du sexe. Au total, l'échantillon se compose de 650 parents, dont 437 mères, 211 pères et 2 personnes non binaires. Il a été tiré aléatoirement à partir du panel en ligne de Léger, panel qui est représentatif de la population québécoise. Les données recueillies ont été pondérées en fonction du sexe, de l'âge, de la région de résidence et du niveau de scolarité des répondantes et des répondants, sur la base du portrait de la population établi à l'aide du recensement du Canada.» (2023, p. 47)

Il faut noter que ces femmes n'ont pas accès à l'assurance emploi. Que l'on parle de départs volontaires ou de congédiements, elles ne sont pas « disponibles » à l'emploi comme l'exigent les critères de ce régime. Et même si elles le pouvaient, la structure du congé parental épuise l'accumulation du chômage, rendant impossible l'accès à l'assurance emploi après le congé parental (Bouchard et Dhavernas, 2018). Il est important de noter qu'en 2022, le Tribunal de la sécurité sociale du Canada a statué que les dispositions de la loi sur l'assurance emploi excluant les femmes dont le poste a été supprimé pendant le congé parental violaient le droit à l'égalité de celles-ci (Lévesque, 2022). La Cour a demandé au gouvernement de réagir et de modifier ces dispositions – toutefois, au moment d'envoyer sous presse, une telle réforme n'a toujours pas été adoptée.

Quand ce n'est pas une démission contrainte ou un congédiement, il s'agit souvent d'une diminution du nombre d'heures travaillées qui est envisagée ou déjà effective :

Je recommence à travailler lundi le 26 avril, heureusement ma mère à la retraite peut s'occuper de ma fille d'ici la fin de l'année scolaire, mais nous n'avons toujours pas de solution pour septembre. J'ai peur de devoir prendre une année à 50% de tâche pour pouvoir continuer à m'occuper de mes enfants à la maison en alternance avec mon conjoint (qui devra alors lui aussi réduire ses heures).

Beaucoup témoignent, *a minima*, vivre avec la peur de perdre leur emploi ou de devoir arrêter leurs études :

En télétravail avec un enfant aussi jeune, j'ai très peur de perdre mon emploi.

J'ai énormément d'anxiété sur le fait de perdre mon emploi. J'en avais commencé un nouveau en janvier en expliquant clairement ma situation. Quelques semaines plus tard, ça ne convenait plus du tout pour mon employeur et j'ai démissionné.

Anxiété de perdre ma job de rêve.

Notons que la pénurie de places en garderie n'entraîne pas toujours la perte d'un emploi ou l'arrêt d'études pour les mères. Certains parents adoptent des stratégies adaptatives au travail, comme le télétravail ou le travail le soir ou la fin de semaine. Dans le sondage, 149 mères évoquent être la seule personne dans leur couple à mettre en place une de ces trois stratégies adaptatives au travail. En comparaison, seulement 28 répondantes affirment que leur conjoint sera le seul à utiliser de telles stratégies, et 50 que les deux parents en adopteront. Notons que la mise en place de ces stratégies adaptatives au travail n'exclut pas en parallèle un retrait partiel du travail, soit une diminution des heures travaillées. Ces stratégies adaptatives au travail entraînent souvent des modes de vie épuisants, aux impacts particulièrement négatifs sur la santé mentale et physique :



Mon conjoint travaille à l'extérieur et est absent pour de longues périodes de temps. Je passe souvent 3 ou 4 semaines seule à la maison avec les enfants. J'ai la chance de pouvoir faire du télétravail, mais le télétravail avec un poupon qui veut tout découvrir est très difficile.





Je travaille, pendant les siestes et le soir. Je me couche souvent très tard pour pouvoir faire toutes mes heures (bien que j'aie diminué mon nombre d'heures travaillées). Je suis en train de devenir folle. J'ai le sentiment d'être négligente dans mon rôle de mère et le sentiment d'être complètement perdue dans mon rôle d'employée. Ma santé physique et mentale en souffre.



Par ailleurs, face à la diminution des heures travaillées ou à la mise en place de stratégies d'adaptation, de nombreuses mères témoignent de difficultés au travail et relatent des réactions d'employeurs peu compréhensifs.

Je suis maman d'un petit garçon de 9 mois. Mon retour au travail était prévu pour le mois d'avril 2022. Évidemment, comme tous les parents, je me butte à une absence de place en garderie malgré toutes mes démarches. Jusqu'ici il n'y a rien de surprenant, malheureusement. La raison pour laquelle je vous écris et la situation que je désire dénoncer réside dans la réaction de mon employeur, soit le Gouvernement du Québec.



Je suis avocate, travaillant pour un Ministère. Je suis permanente. Bien que ma convention collective me permette de revenir au travail à temps partiel, la réaction de mon gestionnaire lorsque cette possibilité a été soulevée est inacceptable. Il m'a répondu : "les grands-parents ça sert à cela". Il a également démontré son intention de refuser une telle demande. Heureusement ma convention prévoit qu'il n'a pas de discrétion et doit accepter tant que je fais minimalement 14h/semaine.



On comprend que cela va entraîner un climat extrêmement tendu lors de mon retour au travail alors que je n'ai aucune autre possibilité. Je trouve extrêmement déplorable qu'il n'y ait aucune considération face à situation actuelle par le Gouvernement lui-même.

D'autres témoignages font état de difficultés semblables avec les employeurs :

Malgré le manque de place en garderie, l'employeur ne trouve pas justifiable le fait de ne pas reprendre le travail.

À force de jongler avec les horaires, la patience et l'acceptation de l'employeur vont en diminuant.

De plus, face à cette nécessité de quitter son emploi, de diminuer ou d'aménager ses heures et son cadre de travail, les répondantes témoignent d'impacts négatifs sur l'avancée de leur carrière et sur leurs avantages sociaux :

Désespérée par la crise, j'ai accepté un emploi qui m'offrait une priorité en CPE. Une priorité je dis, car en appelant au CPE, la dame m'a informée qu'ils avaient tellement de gens que ma priorité n'y changeait rien. Nous sommes deux adultes avec des études supérieures qui ne peuvent travailler à la hauteur de nos ambitions.

Je suis enseignante précaire. Si je refuse un contrat qui m'est octroyé, je perds mes 8 ans d'ancienneté en vue d'une permanence et je recommence le processus à zéro (3 contrats en 3 ans pour accéder à la liste de priorité d'emploi, liste qui compte plus d'une vingtaine de noms en attente d'une permanence depuis 10 ans).

Enfin, certaines évoquent des réorientations de carrière :

Mon retour au travail était dû pour avril 2020, j'ai pris un mois sans solde, puis j'ai recommencé à travailler les fins de semaine. Mon conjoint s'occupait de notre bébé la fin de semaine et travaillait la semaine. Donc aucun moment de couple, aucun moment en famille et aucun moment pour soi-même. De mai à août on a fonctionné comme ça. Par la suite au mois de septembre j'ai pris la décision de quitter mon emploi des 5 dernières années avant que mon couple ne se perde davantage dans cette situation insupportable. Je ne pouvais rester à la maison à m'occuper de la maison et mon bébé, j'avais besoin d'apprendre et de faire quelque chose pour moi. J'ai consulté un orienteur et pris la décision de retourner à l'université. J'ai essayé de tourner cette situation difficile à mon avantage. Depuis octobre 2020 j'ai débuté un baccalauréat à la Teluq qui me permet d'étudier quand j'ai le temps. Donc le jour je m'occupe de mon grand garçon de 21 mois et de la maison, puis le soir et la nuit j'étudie, fait de la rédaction et passe mes examens. De cette façon je peux m'épanouir professionnellement malgré le fait que je n'ai pas de garderie.

Certaines vont même jusqu'à ouvrir leurs propres milieux de garde :

J'ai ouvert mon milieu familial pour être certaine d'avoir une place pour mon fils à mon retour de congé et aussi avoir la chance d'offrir une place aux autres. J'aurais aimé pouvoir avoir le ratio d'une éducatrice en installation ou juste des poupons.

Contrainte d'opérer une garderie pour compenser perte de revenus et de faire 60 heures semaine pour des revenus ridicules.

Pénurie de places en garderie et place des femmes sur le marché du travail

La perte d'un emploi, la réorientation forcée de carrière, la perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux ont des impacts très concrets sur la place des femmes sur le marché du travail au Québec.

Rappelons que la problématique d'accès et du maintien sur le marché du travail pour les femmes et les personnes sexisées⁸ est toujours d'actualité en 2023, au Québec et plus largement au Canada. En effet, malgré de nombreux acquis ces dernières décennies, le marché du travail reste un domaine aux inégalités et discriminations persistantes pour les personnes sexisées.

Quelques enjeux actuels autour de la condition des femmes sur le marché du travail au Canada sont résumés ici :

ÉCART EN TERMES DE PRÉSENCE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En mars 2023, selon Statistique Canada, le taux d'emploi⁹ atteignait 58,9% chez les femmes, alors qu'il était de 65,8% chez les hommes, marquant une différence persistante de 7 points (Statistique Canada, 2023). Comme le rappelle un rapport de Statistique Canada (Moyser, 2017), plusieurs études ont montré que la disponibilité de services de garde à un tarif accessible est essentielle pour permettre et soutenir la présence massive des femmes sur le marché du travail (Gravel, Briand et Bellemare, 2007). En effet, plus les frais de garde sont bas et les places disponibles, plus l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes est faible (Baker, Gruber, Milligan, 2008, cités dans Moyser, 2017). L'accessibilité des services de garde, en particulier leur faible coût, joue toujours un rôle décisif pour permettre aux femmes, particulièrement celles qui sont les plus vulnérables, comme les mères de familles monoparentales ou moins scolarisées, d'accéder au marché du travail (Fortin, Godbout et St-Cerny, 2012; Stalker et Ornstein, 2013; Clavet et Duclos, 2014; Charbonneau, 2017). L'étude de Moyser souligne que le Québec est l'une des provinces au plus faible taux d'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi. Elle rappelle que cela peut s'expliquer par la mise en place du programme universel de garderies à contribution réduite au Québec (1997) ainsi que par l'augmentation du crédit d'impôt provincial remboursable pour frais de garde d'enfants, au profit des parents d'enfants fréquentant des services de garde non subventionnés (2009). On peut donc raisonnablement penser que la pénurie de places en garderie ainsi que la hausse des tarifs des services de garde au privé viennent impacter négativement le taux d'écart entre les sexes au chapitre de l'emploi, faisant perdre à la province québécoise son statut privilégié dans ce classement. (Voir l'encadré 2 pour un portrait de l'évolution des services de garde au Québec et le déploiement des services de garde privés non subventionnés aux dépens des services publics subventionnés.)

INÉGALITÉS SALARIALES

En 2017, selon Statistique Canada, pour chaque dollar gagné par les hommes, les femmes touchaient 0,87\$ (Moyser, 2017). Plusieurs facteurs expliquent cet écart. Tout d'abord, les femmes occupent davantage de postes dans des professions faiblement rémunérées et sont sous-représentées dans des professions hautement rémunérées, et vice-versa pour les hommes. En effet, les métiers traditionnellement rattachés aux femmes (les soins infirmiers et la santé,

8 Terme qui désigne les personnes victimes de sexisme et du patriarcat et qui inclut les femmes cis, les femmes trans et les personnes non binaires perçues comme femmes.

9 Le pourcentage de personnes âgées de 15 ans et plus occupant un emploi (Statistique Canada, 2023).

l'enseignement, le travail social, le travail de bureau ou administratif, les ventes et services [Pat, et Armtrong, 2010, cités dans Moyser, 2017]) sont moins rémunérés que les professions à prédominance masculine, et ce, même à niveau de compétence égale (Moyser, 2017). Cette situation peut être directement expliquée par les théories féministes de la division sexuelle du travail. Celles-ci soutiennent qu'il y a à la fois séparation du travail (certains travaux sont assignés aux hommes, d'autres aux femmes) et hiérarchisation du travail (les travaux des hommes sont davantage valorisés socialement que ceux des femmes) (Guillaumin, 1978; Delphy, 1998 [1970]; Kergoat, 2005). Les femmes sont ainsi traditionnellement assignées au travail du care, un travail peu reconnu et largement dévalorisé¹⁰. Cette situation peut s'observer à la fois dans l'espace domestique, où les femmes effectuent souvent gratuitement la majorité des tâches, mais aussi dans le milieu de l'emploi. Les métiers dits «féminins» sont en effet généralement associés d'une manière ou d'une autre au travail du care, et étaient souvent exercés gratuitement par les femmes au sein du foyer avant d'être professionnalisés, ce qui peut expliquer la faible valeur financière qui leur est accordée (voir Falquet, 2017, p. 123 sur la réorganisation néolibérale du travail du care).

L'étude de Moyser complète ces analyses et rappelle que l'enjeu ne vient pas seulement de la distribution hommes-femmes dans différentes professions dites «féminines» ou «masculines» aux rémunérations inégales. Elle souligne qu'au sein d'une même profession, les femmes gagnent moins que les hommes.

Cela permet d'enrichir l'analyse, en rappelant que les inégalités salariales hommes-femmes vues à travers le salaire horaire moyen s'expliquent principalement par une discrimination fondée sur le sexe, alors que les inégalités salariales reflétées dans les écarts de revenu annuel entre les hommes et les femmes peuvent effectivement être expliquées, du moins en partie, grâce aux théories féministes de la division sexuelle du travail et de la dévalorisation du travail du care.

D'autres raisons peuvent être avancées pour expliquer ces écarts salariaux. Ce sont les femmes qui occupent majoritairement les formes d'emploi «atypiques» sur le marché du travail, comme le travail à temps partiel: en 2015, 18,9% des femmes ayant un emploi travaillaient à temps partiel, alors que cette proportion était de 5,5% chez les hommes. Ainsi, les trois quarts des personnes travaillant à temps partiel étaient des femmes (Moyser, 2017). Il est opportun de noter ici que parmi l'ensemble des raisons expliquant le choix de travailler à temps partiel, s'occuper des enfants était la principale raison chez les femmes. Cette prépondérance du travail à temps partiel chez les femmes, tout comme des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues, peuvent largement être expliquées par le fait que les femmes effectuent la grande majorité du travail du care dans les couples hétérosexuels. Le fait que dans le cycle 25 de l'*Enquête sociale générale (ESG) sur la famille* (citée dans Moyser, 2017), 46,8% des femmes aient pris au moins un congé de maternité ou parental en comparaison à 3,8% de leurs homologues masculins en est une parfaite illustration. Un autre exemple pertinent et directement lié au sujet de ce

10 Joan Tronto définit ainsi le care: «une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre monde, de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie» (Tronto, 2009 [1993], p. 143). Le concept comprend ainsi le travail ménager (l'entretien du logis, la planification, la préparation des repas, l'achat de biens pour le ménage, l'éducation des enfants, etc. [voir Robert, 2017: 15]), mais aussi du travail émotionnel, comme l'écoute et l'empathie nécessaires pour s'adapter à ses proches et les aider, les petites attentions qui permettent d'entretenir une relation, etc. Ajoutons que l'assignation au travail du care n'est pas le résultat d'un penchant naturel pour celui-ci chez les femmes, mais plutôt le résultat de la socialisation genrée des enfants et des stéréotypes perpétrés dans la culture (voir Tronto, 2009 [1993]).

rapport est livré par le Conseil du statut de la femme qui rappelle que 86% des mères d'enfants de 0 à 5 ans interrogées déclarent, quant à la recherche de place en garderie, «que c'est uniquement ou majoritairement elles» qui effectuent cette tâche dans leur couple (2023, p. 12). Les théories de la division sexuelle du travail nous permettent donc aussi d'expliquer que ce sont majoritairement des femmes qui quittent ou perdent leur emploi ou doivent adopter des stratégies d'adaptation, comme la diminution de leurs heures de travail à cause de la pénurie de places en garderie. Il est donc aussi logique que ce soit majoritairement des femmes qui se mobilisent au sein du mouvement MPAT.

Enfin, notons qu'encore aujourd'hui, les femmes occupent des professions qui se situent à des niveaux moins élevés de responsabilité que les hommes et restent sous-représentées dans les postes de direction, dans le secteur privé. En 2015, seulement 25,6% des cadres supérieurs dans le secteur privé étaient des femmes (Moyser, 2017). Encore une fois, les discriminations sexistes, le nombre d'heures limité et les interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues pour s'occuper du travail domestique et ménager peuvent en partie expliquer que les femmes soient sous-représentées dans les postes haut placés. Par ailleurs, l'écart de salaire préexistant à la venue des enfants alimente une augmentation de cet écart salarial. En effet, lorsqu'un couple hétérosexuel doit choisir lequel des deux parents devra rester à la maison (pendant le congé parental, puis après, lorsqu'il n'y a pas de place en garderie disponible), le choix le moins dommageable financièrement est de perdre l'emploi le moins bien rémunéré, qui est souvent celui de la femme. Cela s'ajoute au temps «perdu» qui aurait permis à la femme de faire avancer sa carrière et d'obtenir un poste mieux rémunéré.

La pénurie de places en garderie au Québec vient donc impacter négativement et très directement deux des principaux enjeux liés de la condition des femmes sur le marché du travail au Québec, soit la présence sur le marché du travail ainsi que l'enjeu des inégalités salariales (voir l'encadré 1).

Tout d'abord, il est clair que l'écart entre les sexes en termes de taux d'emploi est aggravé par cette pénurie. Comme le rappelle le Conseil du statut de la femme (2023), le réseau de services de garde aux places à bas tarifs mis en place depuis 1997 a permis d'obtenir une meilleure présence des mères sur le marché du travail au Québec. Le Conseil cite une étude montrant qu'entre 1998 et 2014, le taux d'activité des mères de 20 à 44 ans avec des enfants de 0 à 5 ans est passé de 66% à 79% (Fortin, 2017). Cette crise vient donc affecter négativement la présence des femmes sur le marché du travail. Comme nous l'avons rappelé, ce sont majoritairement les mères qui perdent leur emploi ou sont dans l'obligation de démissionner, se retrouvant ainsi tout simplement coupées du marché du travail. Ce phénomène provient parfois d'un calcul froid et rationnel : il vaut mieux perdre le salaire le plus bas du couple pour espérer ne pas (trop) s'appauvrir. Beaucoup déplorent cette assignation forcée à leur seul rôle de mères :

J'ai étudié 4 ans à l'université. J'ai un métier dans lequel la pénurie de personnel est importante. Je DÉSIRES travailler pour m'accomplir en tant que femme dans ma carrière et être autonome financièrement.

J'adore mon travail et je me vois très mal ne pas y retourner. Avec l'année 2020 j'ai besoin de sortir de nouveau, de m'accomplir en tant que femme professionnelle et non juste comme une maman

puisqu'à la base, je suis une femme. J'adore mon enfant, mais j'ai besoin de me sentir complète dans tous mes rôles (femme, conjointe, maman).

Ce n'est pas mon choix d'être mère à la maison.

À cet effet, beaucoup de témoignages abordent très directement le lien entre la situation actuelle et le recul de la condition féminine :

Je considère que l'absence de service de garde est un recul de la condition féminine. Un service de garde est la LIBERTÉ pour une femme. La liberté de gagner sa vie, de se réaliser au travail, de s'occuper de ses autres enfants, etc. Sans un milieu de garde, je dois me définir seulement dans mon rôle de mère et je suis beaucoup plus qu'une maman.

Je n'en reviens pas qu'en 2021, une femme doive choisir entre sa carrière et avoir une famille alors que même ma propre grand-mère a choisi d'avoir une carrière en même temps qu'elle élevait ses enfants. C'était assez peu commun à l'époque.

Je me sens retourner dans les années 50 alors que la femme doit rester à la maison... Ce n'est pas un choix que j'ai fait de rester avec mon garçon. On me l'impose. On me l'impose par le fait que le gouvernement connaît la situation et ne fait rien.

S'appuyant à nouveau sur les travaux de Fortin (2017 ; 2019), le Conseil du statut de la femme rappelle que la mise en place du réseau de services de garde « a eu des effets positifs sur la situation financière des femmes au Québec » (2023, p. 26). Ainsi, *a contrario*, la pénurie de places en garderie a des effets négatifs sur la situation financière des femmes, ce qui vient aggraver les inégalités salariales hommes-femmes. Premièrement, et de façon très directe, la diminution des heures travaillées, le choix d'un emploi à temps partiel, moins bien rémunéré structurellement, creusent les écarts de salaires entre hommes et femmes, en diminuant la rémunération annuelle des travailleuses. La perte d'avantages sociaux, d'avancées de carrière pour les femmes, évoquées plus haut, exacerbe à son tour les écarts salariaux. Ces écarts impliquent en effet une moindre présence des femmes dans des professions à niveau de responsabilité élevé, davantage rémunérées. Enfin, cette pénurie pousse certaines à quitter ou à ralentir l'avancée de leur carrière dans des « professions à prédominance masculine » (Moyser, 2017) qui sont mieux rémunérées dans l'ensemble :



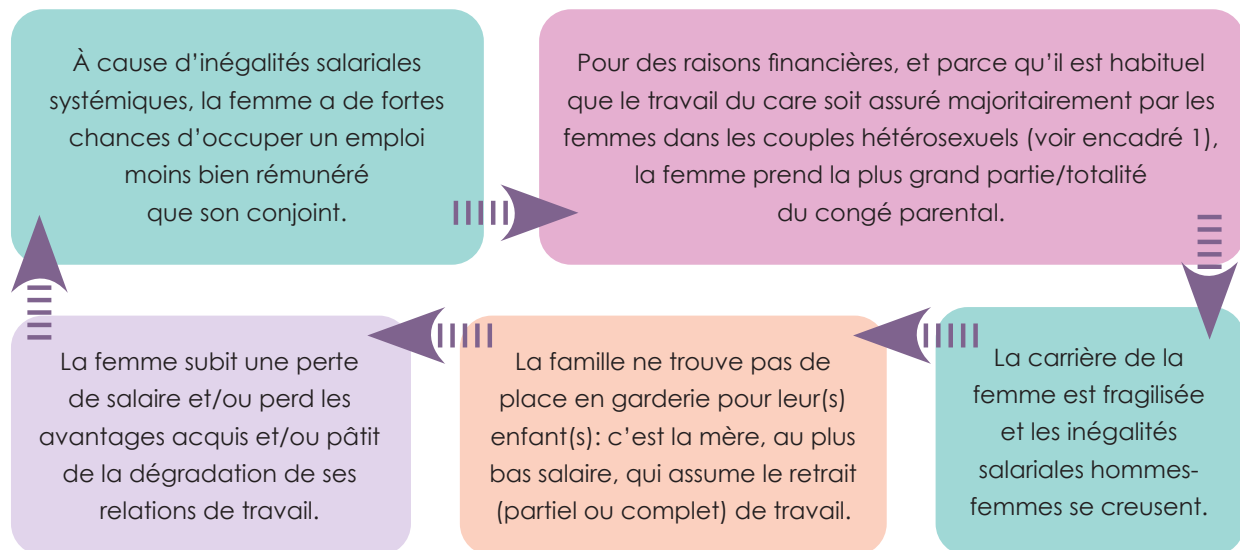
Dans un domaine d'hommes où je dois prouver tous les jours que j'ai ma place autant qu'un homme, quitter en congé sans solde pour mes enfants me ferait prendre un ÉNORME pas de reculons. Je me bats depuis 10 ans pour prouver qu'une femme, malgré le désir de fonder une famille, peut avoir sa place dans un domaine d'hommes. La vie est en train de me prouver le contraire. Peut-être aurais-je dû choisir un métier que je n'aime pas ! ? En tout cas je devrai bientôt rester à la maison et payer de ma santé mentale et financière.



Je suis ingénieure, déjà le milieu de travail est assez masculin en général, mais là sans garderie, je ne peux pas du tout être considérée comme candidate, car la majorité des entreprises n'acceptent pas de diminuer les heures de travail à moins de 40h/sem et la plupart des entreprises obligent à être présent sur place dans l'entreprise. Je suis donc prise à jouer la maman à domicile malgré mon baccalauréat en génie mécanique et 5 ans d'expérience.

Face à la pénurie de places en garderie s'installe un cercle vicieux quant à l'enjeu d'inégalité salariale hommes-femmes qui caractérise le marché du travail actuel. En effet, les femmes ayant structurellement un salaire moins élevé que celui de leurs conjoints dans les couples hétérosexuels, elles sont les plus enclines à quitter leur emploi, à diminuer leurs heures, à se réorienter vers un emploi à temps partiel ou à perdre potentiellement leurs avantages sociaux devant l'absence de place en garderie pour leur(s) enfant(s), ce qui, en retour, vient aggraver les inégalités salariales déjà existantes. Ces décisions de secondariser la carrière des femmes sont souvent prises de manière consensuelle, mais à regret, dans le couple, puisqu'amputer le salaire le moins élevé permet une meilleure survie financière de la famille.

Figure 10– Secondarisation de la carrière des femmes et inégalités salariale hommes-femmes



La pénurie de places en garderie a donc des impacts importants sur la carrière des mères. Celles-ci doivent souvent quitter leur emploi, se retrouvant alors sans revenu. Lorsqu'elles conservent leur emploi, elles doivent généralement adopter des stratégies adaptatives, comme du travail à temps partiel, de soir, de fin de semaine ou encore du télétravail avec leur enfant à la maison. Ces stratégies entraînent parfois des conflits avec l'employeur ainsi que des modes de vie épuisants qui impactent négativement la santé mentale et physique des mères. Certaines arrivent finalement à se réorienter vers une autre profession – mais dans les trois cas de figure, on assiste à une perte d'avantages sociaux et à un ralentissement de l'avancement (voire à un recul) dans leur carrière. Au niveau social, il apparaît clair que cette secondarisation de la carrière des femmes impacte négativement la condition des femmes, menant à des reculs au niveau de leur présence sur le marché du travail et à des inégalités salariales.

IMPACTS FINANCIERS

L'impact financier est un enjeu central pour les familles et les mères. Il est évoqué 671 fois dans les réponses.

À nouveau, notons que la présence de l'exemple des «pertes salariales» dans la question sur l'effet de la recherche des places en garderie sur la famille peut expliquer en partie sa récurrence. Cependant, nous pouvons raisonnablement penser que cet enjeu aurait été évoqué spontanément et souligner que toutes les occurrences sur l'impact financier ne proviennent pas de la réponse à cette question : plusieurs précédaient même cette suggestion de réponse.

L'impact financier sur les femmes et sur le quotidien de leur famille peut tout d'abord être lu comme la conséquence de l'impact sur la carrière professionnelle. En effet, les nombreux cas de retraits de travail, de diminution des heures travaillées ou réorientation dans un emploi à temps partiel, rimant avec diminution du salaire, engendrent aussi une diminution des revenus pour de nombreuses familles.

Par ailleurs, l'impossibilité de trouver une place dans le réseau de places subventionnées pousse les familles à se tourner vers des systèmes de garde privés, et c'est une cause majeure de difficultés financières. Les témoignages sont récurrents. Les familles évoquent des places dans le secteur privé débutant souvent à 45\$/jour, et pouvant aller jusqu'à 59\$/jour (soit en moyenne plus de 1000\$ par mois par enfant)¹¹. Rappelons que le sondage a été mené en 2021 et qu'au moment d'écrire ces lignes, des articles font état de places coûtant 65\$/jour et même 90\$/jour (Deschênes, 2023) :

Ma fille a actuellement une place en garderie que nous payons 46 \$/jour, soit environ 1200 \$/mois. Le prix élevé de la garderie est un frein pour nos projets futur d'avoir d'autres enfants rapidement, car nos finances ne nous permettent pas de payer 2 enfants à 46 \$.

La place que nous avons est dans une garderie non subventionnée. Ma fille y est très bien et j'en suis très satisfaite mais c'est un gros budget à assumer (place à 59 \$/jour).

13 000 \$ de frais de garde par année.

Par ailleurs, la pénurie pousse les familles à accepter toutes sortes d'arrangements avec les milieux de garde afin de réserver ou d'obtenir des places pour leur enfant. Par exemple, la pratique de payer quelques mois sans recevoir de service afin de garantir l'accès au moment voulu s'est installée, ajoutant à la charge financière :

Place payée = place réservée... je dois payer 3 mois dans le «vide» en vue de mon retour au travail fin juillet 2021.

.....

¹¹ Il faut tout de même spécifier que les familles qui ont des places dans le secteur privé reçoivent un crédit d'impôt, qui compense une partie non négligeable de ce qu'elles ont à déboursier. Ce crédit n'arrive normalement qu'à la fin de l'année, ce qui signifie qu'elles doivent payer le montant exigé en attendant le remboursement partiel. Il est toutefois possible pour les familles remplissant certaines conditions de demander à recevoir ce remboursement sous forme de versements anticipés (Revenu Québec, 2024a).

Les difficultés financières évoquées par les répondantes face aux coûts très importants des services de garde privés et non subventionnés ne sont pas étonnantes devant l'évolution du milieu des services de garde au Québec (voir l'encadré 2). La très faible croissance, voire la stagnation, des places en garderie subventionnées et l'investissement gouvernemental sous forme de crédit d'impôt ont poussé les familles à se tourner vers des services non subventionnés, qui ont connu une croissance fulgurante. On peut ainsi penser que la forte demande actuelle sur les places non subventionnées en contexte de pénurie dans les services subventionnés a incité les services de garde lucratifs à augmenter leurs tarifs, pour des journées au coût minimum de 45\$/jour en 2023, quand le gouvernement québécois estimait un tarif journalier dans une garderie non subventionnée à 35\$ en 2013 (Gouvernement du Québec, 2013). Rappelons que ce coût est bien « minimal » et qu'aujourd'hui, comme nous l'avons écrit, ce coût journalier tourne d'avantage autour de 65\$ à 90\$ (Deschênes, 2023).

Les réponses indiquent par ailleurs que les impacts financiers sur les familles sont variés. De nombreuses mères évoquent la difficulté pour leur famille de répondre à leurs besoins de base :

Tout juste assez pour que les enfants puissent manger, mais rien de plus.

Je suis mère solo depuis le début. Aucun papa déclaré. Depuis décembre j'étais censée reprendre le travail et je n'ai pas pu, car il n'y avait pas de place [en garderie]. Je suis donc sans salaire depuis janvier. Nous n'avons le droit à aucune aide gouvernementale. J'ai tout pris mes économies. Je suis à bout.... J'ai peur de ne plus être capable de subvenir aux besoins de mon enfant plus longtemps.

Beaucoup de stress, si nous perdons mon revenu nous serons sous le seuil de la pauvreté.

Certaines mères mentionnent par ailleurs des situations de faillite, crainte ou effective. Pour d'autres foyers, la situation entraîne un épuisement des économies ou un endettement :

Mon conjoint a un travail trop dangereux pour emmener le petit avec lui. C'est un agriculteur qui fait de nombreuses heures, mais il ne fait que survivre avec son revenu. Il ne peut pas avoir la charge financière de la famille. Selon moi il sera difficile de faire l'épicerie dans le mois qui suivra la fin de mon congé de maternité. L'entreprise de mon conjoint pourra nous aider mais on s'endettera en contrepartie... Nous avons déjà plusieurs idées mais la plus simple et celle que nous avons prévue lors de la création de ce bébé était une garderie à la fin de mon congé de maternité.



Nous vivons à un seul revenu, celui de mon conjoint car plus élevé, et ce n'est pas suffisant pour payer l'hypothèque, les factures (dont celle d'électricité qui est plus élevée parce que ça fait deux hivers que je passe à la maison avec ma fille), payer la nourriture, etc. Nous pigeons donc dans nos économies chaque semaine, et nous ne savons pas combien de temps nous pourrions tenir le coup comme ça.



Enfin, pour les personnes plus aisées financièrement, la situation entraîne *a minima* une baisse du niveau de vie :

Mon conjoint et moi n'avons pas les moyens de perdre un salaire. Si on ne trouve pas de garderie et que je reste coincée chez moi, nous allons devoir vendre notre maison achetée en mai 2020 (nous avons travaillé fort pour pouvoir l'acheter) et nous devons louer un petit appartement...

On se fait des budgets serrés et on espère qu'il n'arriva pas un pépin/bris quelconque...

Biologiste et ingénieure, je dois retourner travailler fin mai et je n'ai pas de place en milieu de garde pour mon petit de 10 mois. Si je ne peux retourner travailler, notre famille aura de la difficulté à payer notre nouvelle maison (nous venons d'aménager à Sept-Îles).

L'impact financier a des conséquences d'autant plus graves pour les mères à la tête d'une famille monoparentale¹² ou soloparentale¹³. En effet, en isolant les témoignages des mères solo et monoparentales sur ce point, il ressort des préoccupations majeures, comme « *subvenir aux besoins de mon enfant* », « *Me permettre d'avoir un toit sur la tête pour moi et ma fille* ». Une autre particularité reste l'enjeu des aides sociales. N'ayant pas accès à l'assurance emploi à la suite d'un congé de maternité (Bouchard et Dhavernas, 2018), les mères soloparentales ou monoparentales expliquent devoir se tourner vers différents types d'aide, « *le BS* », « *l'aide financière de dernier recours* », « *l'AFE [aide financière aux études]* », ce qui est un marqueur de leur plus grande précarité économique. Ce type d'aide sociale est souvent accompagné d'un certain stigma social et tend à générer de la honte (Samson et Allaire, 2021).

Précisons enfin que les impacts financiers peuvent aussi concerner les proches de la famille, comme le montre ce témoignage partagé sur la page Facebook de MPAT :



Ma mère de 63 ans (grand-mère de mon enfant) s'appauvrira, car elle devra diminuer ses heures au travail pour garder ma fille 1-2 journées par semaine pour que je puisse retourner au travail à temps partiel.



12 « Situation dans laquelle un parent seul s'acquitte de l'ensemble des fonctions parentales au sein d'une famille [...] La monoparentalité peut être issue d'une séparation, du décès d'un parent ou d'une grossesse non planifiée, par exemple. » Vitrine linguistique (2021), *Monoparentalité*. Gouvernement du Québec. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8369064/monoparentalite>

13 « Situation dans laquelle une personne choisit d'avoir un enfant seule, malgré le fait qu'elle est sans partenaire, souvent en faisant appel à une technique de procréation médicalement assistée ou à l'adoption. [...] Dans le contexte de la soloparentalité, l'enfant n'a juridiquement qu'un seul parent déclaré. » Vitrine linguistique (2021), *Soloparentalité*. Gouvernement du Québec. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26559396/soloparentalite>

Les services de garde au Québec, le financement public et le déploiement des garderies privées

HISTORIQUE DES SERVICES DE GARDE AU QUÉBEC

- Mise en place d'un «programme universel de services de garde à contribution réduite» au Québec en 1997 sous l'impulsion de Pauline Marois, alors ministre de l'Éducation (Lalonde-Graton, 2002) : c'est la création du réseau des Centres de la Petite Enfance (CPE). Celui-ci joue un rôle essentiel dans l'accessibilité des services de garde : depuis leur création, l'utilisation des services de garde réglementés par les familles ayant des enfants d'âge préscolaire a significativement augmenté (Kohen et collab., 2008). Outre les CPE, on compte aussi dans le réseau des garderies subventionnées les Responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) et les Garderies privées subventionnées (GPS). Quelques années plus tard, on note la naissance en parallèle des Garderies privées non subventionnées (GPNS). (Couturier et Hurteau, 2016).
- La formalisation de ces services de garde (toutes catégories confondues) a rendu illégal tout autre arrangement de garde qui implique un transfert d'argent. Bien qu'elle ait été rédigée dans l'intention d'assurer un contrôle de la qualité de ces services de garde, la loi sur les services de garde privés en milieu familial est très contraignante et a mené à la fermeture de beaucoup de milieux, particulièrement avec la pandémie.
- Au départ, les places à contribution réduite, dans le cadre du programme, coûtaient 5\$ par jour à tous les parents. Le tarif est porté à 7\$ par jour en 2004. En 2015, le gouvernement décide, pour la première fois, de lier le tarif de la place au revenu familial (Moyser, 2017; Couturier et Hurteau, 2016). Au 1^{er} janvier 2024, le tarif de base est de 9,10\$ par jour, auquel s'ajoute une contribution additionnelle à Revenu Québec lors de la déclaration de revenus.

ÉVOLUTION DES SERVICES DE GARDE AU QUÉBEC

- Entre 1998 et 2006-2007, on note une forte croissance du nombre de places dans le réseau de garderies subventionnées (CPE, RSG, GPS). Le gouvernement investit particulièrement dans le développement de CPE (qui connaît une croissance de 104% passant de 36 606 en 1998 à 74 573 en 2006) (Couturier et Hurteau, 2016). Durant ces mêmes années, les places en GPNS sont limitées; en 1998, elles représentent moins de 1% du total des places (Couturier et Hurteau, 2016).
- Le paysage des services de garde au Québec a énormément évolué depuis plus d'une décennie. Les années 2007-2008 marquent l'explosion des places en Garderies privées non subventionnées (Mathieu, 2019; Lapierre, 2007), alors que la croissance des places en réseau subventionné (GPNS) ralentit. En 2009, le gouvernement met d'ailleurs en place le crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants pour les parents payant des services de garde non subventionnés. Celui-ci n'est normalement reçu par les parents qu'au moment du dépôt de leur déclaration de revenus, et ils doivent donc déboursier le plein montant avant de recevoir le remboursement. Il est toutefois important de noter que les parents peuvent demander à être remboursés plus fréquemment sous la forme de versements anticipés, s'ils répondent aux conditions établies par le gouvernement (Revenu Québec, 2024a).
- Entre 2011 et 2016, l'évolution des nouvelles places en CPE est presque stagnante, avec une croissance de seulement 9% (Coutier et Hurteau, 2016). On remarque la même dynamique pour les deux autres services subventionnés. Les RSG augmentent seulement de 4% entre

2007 et 2015. *A contrario*, le développement des places en GPNS est spectaculaire : le nombre de places passe de 4538 en 2007 à 51 843 en 2015, soit une croissance de 1042% (Couturier et Hurteau, 2016). L'étude menée par des chercheurs de l'Institut de recherche et d'information socioéconomique (IRIS) souligne que le gouvernement du Québec laisse le seul secteur privé répondre à la croissance démographique des enfants âgés de 0 à 5 ans que connaît la province pendant cette même période.

- La pandémie de COVID-19 a compliqué davantage la situation. Les tâches des éducatrices et des RSG se sont beaucoup alourdies. Certains estiment qu'environ 1500 services de garde en milieu familial ont fermé leurs portes entre mars et octobre 2020 à cause de la pandémie (Lemieux, 2021). Alors que la pénurie de main-d'œuvre s'étend à l'ensemble de la société, les éducatrices peuvent plus facilement se réorienter vers d'autres emplois mieux rémunérés ou avec de meilleures conditions de travail. Le manque de places en garderie force également des milliers de femmes à rester à la maison, contribuant ainsi à la pénurie de main-d'œuvre. Au moment d'écrire ses lignes, 37 260 enfants sont en attente d'une place, 44 647 enfants sont inscrits sur la liste, mais n'ont pas immédiatement besoin d'une place, 29 612 femmes enceintes sont préinscrites pour leur enfant à naître (Plante, 2023).

POLITIQUE DE CRÉDIT D'IMPÔT ET BAISSÉ DES FINANCEMENTS PUBLICS

- À partir de 2009, avec l'arrivée de la ministre des Finances Monique Jérôme-Forget, le gouvernement met en place une politique de crédit d'impôt qui encourage les parents à se tourner vers les services de garde non subventionnés (Couturier, Hurteau, 2016). Ce facteur peut expliquer l'explosion du nombre de places en leur sein, mentionnée plus haut. La priorité est alors mise sur le crédit d'impôt, qui devra permettre d'assurer un tarif similaire pour une place en garderie à tous les ménages au revenu de 125 000\$ ou moins, que ces derniers fréquentent un service subventionné ou non. Les ménages n'ont plus d'intérêt financier à se tourner vers les services subventionnés hérités de la loi de 1997. Or, à travers le crédit d'impôt, le gouvernement se retrouve à «subventionner indirectement» les milieux privés sans que ceux-ci ne soient soumis aux mêmes contrôles et exigences que les CPE. Les milieux privés sont en effet à but lucratif, n'offrent pas tous les mêmes conditions de travail à leur personnel ni la même qualité éducative et, contrairement aux CPE, ils ne sont pas gérés collectivement.
- À cela s'ajoute la politique du gouvernement fédéral qui permet de déduire les frais de garde, jusqu'à un montant de 8000\$ du revenu annuel. Cela représente une incitation supplémentaire pour les familles à s'orienter vers le privé.
- La contrepartie de cette politique de crédit d'impôt est la baisse du financement public des milieux de garde subventionnés, et ce, pour les trois types : CPE, RSG et GPS. Entre 2012-2013 et 2016, les subventions de fonctionnement dans les CPE ont diminué de 70,9 millions de dollars, celles pour les RSG de 57,6 et de 9,9 millions de dollars pour les GPS. Ces compressions se traduisent par des suppressions de postes et une détérioration des conditions de travail du personnel (Castro, 2006; Lapierre, 2007), ce qui décourage les éducatrices à la petite enfance à s'engager ou à rester dans la profession (Bigras et Cantin, 2000). Le résultat est une pénurie de main-d'œuvre et la fermeture de nombreux services de garde en milieu familial. Enfin, si, dans l'ensemble, les subventions de fonctionnement connaissent bien une croissance de 6% entre 2006-2007 et 2015-2016, celle-ci ne parvient pas à suivre l'augmentation du nombre de places offertes qui s'élève elle à 20% (Couturier, Hurteau, 2016).

- Il faut toutefois noter qu'aujourd'hui, le calcul du crédit d'impôt s'est complexifié et il n'est plus toujours aussi avantageux pour les familles de se tourner vers des milieux de garde privés et non subventionnés. En effet, pour une famille qui aurait par exemple un revenu annuel de 100 000\$, il faudrait trouver un milieu de garde à 41 \$/jour pour arriver au même coût qu'en milieu de garde subventionné. Or, comme nous l'avons évoqué, les familles témoignent plutôt de places commençant à 45 \$/jour et allant jusqu'à 65 \$/jour, voire 90 \$/jour. Pour une famille avec un revenu annuel de 100 000\$, une place à 60 \$/jour revient ainsi à 24,59 \$/jour, soit un coût significativement plus élevé que pour une place en milieu subventionné (Gouvernement du Québec, 2023b).

Impact financier de la pénurie de garderies et indépendance financière des femmes

Alors que le Conseil de la famille et de l'enfance répète depuis une vingtaine d'années au gouvernement que les compressions budgétaires dans les programmes de garderies entravent l'autonomie financière des femmes (Villeneuve, Tremblay et Forget, 1999), les répondantes au sondage de Ma place au travail soulignent elles aussi qu'au cœur de leurs préoccupations financières se trouve l'enjeu de leur indépendance financière vis-à-vis de leur conjoint. Elles témoignent de leur crainte de perdre leur indépendance financière, et donc de dépendre de leur conjoint ou des allocations, ou relatent avoir déjà perdu cette indépendance. Ce témoignage publié sur la page Facebook du mouvement est particulièrement éloquent :

C'est épouvantable de penser que je devrai dépendre du gouvernement (allocation) et de mon conjoint pour aller me faire nettoyer les dents chez le dentiste... pour mettre de l'essence dans ma voiture, ou pour m'acheter une boîte de tampons...

Rappelons quelques dates pour souligner que l'indépendance financière des femmes vis-à-vis de leur mari, et plus largement l'indépendance en tant que sujet à part entière sont des enjeux encore pressants au Québec et dans le monde, tant les acquis juridiques et sociétaux à cet égard sont relativement récents.

- C'est seulement en **1955** que les restrictions au droit au travail des femmes sont supprimées dans la fonction publique fédérale (Conseil du statut de la femme, 2008).
- Au Québec, c'est seulement en **1964** que les femmes mariées obtiennent la pleine capacité juridique, grâce à la Loi sur la capacité juridique de la femme mariée. Les Québécoises peuvent alors exercer une profession différente de celle de leur mari, administrer leurs propres biens, intenter des actions en justice et conclure des contrats (Collectif Clio, 1982, p. 427-429). La loi supprime par ailleurs le devoir d'obéissance de la femme à son mari et établit «l'égalité des conjoints dans la société matrimoniale» (Collectif Clio, 1982, p. 428).
- Ce n'est qu'en 1968 que le Parlement fédéral adopte la Loi sur le divorce. Avant cette date, le mariage était quasiment indissoluble (Conseil du statut de la femme, 2008).

- C'est en 1980 qu'un système de pensions alimentaires est mis sur pied, bien que la perception de la pension ne soit pas automatique. Enfin, ce n'est qu'en 1995 que la Cour suprême du Canada déclare que l'État est en droit d'imposer la pension alimentaire pour une ex-conjointe afin de subvenir aux besoins des enfants (Conseil du statut de la femme, 2008).

Ainsi, l'égalité dans la loi (*égalité de jure*) ne se traduit pas toujours par l'égalité dans les faits (*égalité de facto*) (Pagé, 2017, p. 550). Si, dans la loi, le droit au travail et la pleine capacité juridique sont accordés aux femmes depuis maintenant plusieurs décennies, dans les faits, la pénurie de places en garderie, assignant de nombreuses mères à la maison, vient gêner et fragiliser ce droit au travail ainsi que leur indépendance financière. Ajoutons que l'indépendance financière des femmes est aussi fragilisée par l'enjeu des inégalités salariales hommes-femmes, qui sont aggravées par la crise actuelle des places en garderie, comme rappelé plus haut dans la section «Impacts financiers». Cet enjeu est d'autant plus important que l'indépendance financière des femmes est souvent l'un des facteurs déterminants pour leur permettre de quitter une situation de violence conjugale (Herla, 2023).

Les impacts financiers de la pénurie de places en garderie sont donc majeurs dans la vie des mères. Ils découlent non seulement des pertes salariales, mais aussi du coût élevé des services de garde non subventionnés vers lesquels les femmes doivent se tourner ainsi que des arrangements coûteux qu'elles prennent avec les différents services de garde pour se garantir une place. Ces problèmes financiers entraînent *a minima* la perte de leur indépendance financière et une diminution du niveau de vie de leur famille, mais vont parfois jusqu'à causer des difficultés à répondre à leurs besoins de base, à l'épuisement des économies, à de l'endettement et, finalement, à des faillites.



EXPÉRIENCE DE LA MATERNITÉ

La pénurie de places en garderie affecte fortement l'expérience de la maternité, et ce, à différents stades : avant l'accouchement, pendant et après le congé parental, quand s'installe le temps où elles se voient contraintes de rester à la maison avec leur(s) enfant(s), en attente d'une place en garderie.

Pour beaucoup de mères, cette recherche est si chronophage qu'elle affecte le temps passé avec leur nouveau-né et sa qualité :

Énormément de stress !!! Au lieu de passer du temps de qualité avec mon enfant je le passais sur Facebook à regarder les sites de places en garderie et j'en rêvais la nuit.

Certaines évoquent aussi l'impression de ne pas avoir les compétences nécessaires au bon développement et éveil de leur enfant :

Pour lui permettre de socialiser et de se développer sainement. Je pense que je suis une bonne mère, mais j'ai étudié pour être ingénieure, je ne connais rien en développement de l'enfant et je n'ai pas l'impression de pouvoir l'accompagner à son plein potentiel.

Ces situations entraînent évidemment beaucoup de stress :

J'ai peur d'accoucher car j'ai peur de ne pas trouver une garderie.

Je ne profite pas de mon congé. Je fais de l'anxiété, je suis stressée et aussi jalouse de toutes celles qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel et qui ont accès à un service de garde à temps plein.

Elles sont aussi nombreuses à mentionner des sentiments d'impatience envers leurs enfants et des sentiments de culpabilité :

Ce sentiment de ne pas être à la hauteur comme mère puisque je suis incapable de trouver une place pour mon enfant.

Enfin, certaines vont même jusqu'à exprimer une forme de regret quant à la naissance de leur enfant, aux vues des conditions actuelles :



Je ne profite pas de ma grossesse à cause du stress. Je suis maman solo et j'ai tout bien planifié parce que je suis quelqu'un de bien organisée. Mais avoir connu l'ampleur de la crise des garderies, j'aurai mis mon projet de côté.



Pour les mères qui se voient obligées de rester chez elles pour faire face à la pénurie de places en garderie, ces difficultés s'accompagnent aussi d'un isolement social, qui peut être caractérisé comme une des causes de la dégradation de la santé mentale des mères évoquée plus haut :

J'ai besoin de socialiser tout autant que mes enfants avec des gens de mon âge. C'est un besoin vital.

Ainsi, cette pénurie a souvent un impact négatif sur l'expérience de la maternité des répondantes : elles témoignent que le temps et l'énergie dépensés dans la recherche complexe d'une place en garderie diminuent la quantité et la qualité du temps passé avec leur(s) enfant(s). La complexité des recherches, combinée à une assignation forcée à leur seul rôle de mère, font vivre aux répondantes du stress, de l'impatience, de la culpabilité, de l'isolement et même des regrets par rapport à leur choix d'avoir un enfant ou des insécurités par rapport à leurs habiletés parentales.

SANTÉ ET DÉVELOPPEMENT DES ENFANTS

En parallèle de ces expériences de maternité perturbée, les mères rapportent des enjeux de développement pour leurs enfants.

En effet, devant la pénurie de places en garderie, les enfants confinés chez eux sont coupés d'une partie importante de leur développement social qui a lieu d'habitude dans les garderies. Les répondantes font état de situations où les enfants ont connu très peu de personnes extérieures à la cellule familiale depuis leur naissance, une situation exacerbée par la pandémie de COVID-19. Beaucoup de ces jeunes enfants n'ont pas pu, dans leurs premiers mois, voire leurs premières années de vie, socialiser avec d'autres enfants :

Mon fils est né au début de la 2^e vague [de la pandémie de COVID-19]. Il n'a vu et connu personne depuis [8 mois]¹⁴. J'aimerais tellement qu'il puisse socialiser. Aussi, mon chum et moi on est des gens calmes et de peu de mots.



Même si on est hyper bienveillants, parfois j'ai peur qu'on ne soit pas assez "stimulants" pour notre enfant. Finalement, on parle beaucoup anglais à la maison, alors j'aimerais qu'il consolide son français à la garderie.



Il n'a pas de frère ou sœur, il a 16 mois et il n'a jamais touché à un autre enfant. Ce n'est pas normal qu'un enfant de cet âge n'ait jamais eu de câlin d'un autre enfant, n'ait jamais eu d'ami-e avec qui jouer. Quelles sont les conséquences que ça va avoir ? Il vit clairement un grand manque, il est seul avec maman à longueur de journée depuis qu'il est né. Ce n'est pas normal d'avoir aucun contact avec personne comme ça.



¹⁴ La deuxième vague de COVID-19 a débuté à la fin août 2020 au Québec (Institut national de santé publique du Québec, 2022) et le sondage a été rempli par les membres de MPAT à la fin avril 2021.

Les mères rapportent par ailleurs que ce n'est pas seulement l'absence de places en garderie qui impacte les enfants, mais aussi les changements plus largement associés à la crise des places en garderie :

Je sais que les milieux familiaux peuvent être une belle option, mais pour nous ce ne sera plus une option, parce que nous sommes trop à leur merci. Mon garçon de 4 ans (en 3 ans et demi de fréquentation) a vécu 4 fermetures (maladie, plus envie d'avoir un milieu familial, Covid, maladie) et 1 retrait volontaire (parce que nous avons découvert que le milieu était vraiment inadéquat). Je ne veux plus être prise au dépourvu et je ne veux plus que mon garçon vive ENCORE une sorte d'abandon.

Face à cette situation, les conséquences sur le développement des enfants se font sentir. De nombreux témoignages racontent des difficultés et souffrances sociales déjà présentes chez ces enfants :

Mon plus vieux a un extrême besoin d'être stimulé sur tous les plans par quelqu'un d'autre que moi ! Mon petit né au début de la pandémie n'a jamais vu personne d'autre que ses parents et est antisocial, contrairement à l'autre qui est malheureux de ne pas avoir d'ami et qui s'ennuie à la maison.

C'est critique pour le développement (moteur, social, langage, etc.) d'un enfant d'être en contact avec d'autres enfants de son âge et d'autres adultes. Les enfants apprennent en observant, en étant en contact, en écoutant, en imitant, en partageant, en socialisant. Elle est enfant unique, elle n'a accès à AUCUN autre bébé/enfant. En ce contexte de pandémie, nos contacts humains sont pratiquement inexistantes et je vois les impacts sur ma fille. Elle est totalement effrayée des gens, elle ne semble pas se sentir en confiance sans ma présence. C'est TRÈS inquiétant pour nous.



Bébé actuellement a peur des nouvelles personnes. Il hurle puisqu'il n'est pas en mesure de socialiser à des périodes critiques dans son développement. Ses apprentissages doivent tous être supportés par nous même sans avoir de détachement sur ses acquis réels.



Au niveau de son développement social, ma fille était déjà très "sauvage" suite à la situation de Covid, personne ne pouvait l'approcher sauf moi, elle a besoin de voir des gens.

D'autres rapportent diverses difficultés comportementales :

Nous avons été chanceux que j'étais en congé maternité à partir de la naissance de ma fille et que mon conjoint était en télétravail (donc a pu garder son emploi). Par miracle, nous avons réussi à avoir une place dans un MF [milieu familial] accrédité en septembre pour mon garçon. Il y était bien, mais une semaine après le retour des fêtes, nous avons été mis à la porte du MF [milieu familial] sans préavis sans trop d'explications. Mon gars qui commençait à être propre a complètement arrêté de vouloir utiliser la toilette, il a arrêté de faire ses nuits et il faisait des crises si je quittais la pièce où il était.

Ma plus âgée a aussi un besoin de socialiser ; plusieurs crises de sa part et sentiment d'abandon et d'incompréhension vu qu'elle voyait d'autres enfants aller à la garderie mais pas elle.

Socialisation, aider aux problèmes de comportement reliés au manque de stabilité et trop d'écran (comme je fais du télétravail il écoute plus la tv qu'en temps normal), pour bouger et apprendre à vivre avec d'autres personnes.

Enfin, des mères décrivent des retards de langage :

Mon conjoint était papa à la maison jusqu'à tout récemment, nous avons décidé que ça ne fonctionnait plus. Manque de stimulation toujours à la maison, pas de socialisation possible avec la Covid. Ma 3 ans a un gros retard de langage, nous attendons de voir un orthophoniste depuis plus d'un an. Pour son bien nous avons décidé de l'envoyer en garderie, cela est définitivement très bénéfique pour elle.

Importance de l'éducation à la petite enfance et moindre qualité dans les services de garde à but lucratif

- **Il existe un consensus scientifique autour de l'importance de l'éducation à la petite enfance (0 à 5 ans)** (Irwin, Siddiqi et Hertzman, 2007 ; Mustard, 2010). De nombreuses recherches ont prouvé que la période de la petite enfance était cruciale pour le développement et l'apprentissage des enfants (Bigras et Limay, 2012, citées dans Couturier et Hurteau, 2016). Les connexions neurologiques se modulent durant ces premières expériences (Couturier et Hurteau, 2016).
- **Le rôle de l'État dans cette période est central**, puisqu'il permet à la fois de compléter l'éducation parentale à la petite enfance grâce à l'appui d'expertes, les éducatrices, ainsi que de pallier les inégalités socio-économiques entre les parents pour assurer que tous les enfants aient accès aux mêmes standards d'éducation (Couturier et Hurteau, 2016).
- **L'éducation à la petite enfance est par ailleurs un enjeu majeur pour l'ensemble d'une société.** C'est un investissement public qui participe fortement à la prévention de la pauvreté et à contrer la pénurie de main-d'œuvre. Elle permet de se prémunir contre de futurs coûts dans le système de la santé et de la justice (Heckman, 2000 ; Alexander, Ignjatovic, 2012, cités dans Couturier et Hurteau, 2016). Pour Heckman, prix Nobel d'économie en 2000, « [...] il est possible, à l'aide d'investissements dans la petite enfance, d'aplanir les inégalités sociales » (2008, cité dans Couturier et Hurteau, 2016).
- L'étude de l'IRIS (Couturier et Hurteau, 2016) rappelle que **les services de garde subventionnés offrent une qualité de services supérieure aux services de garde à but lucratif**. L'étude compare le nombre de plaintes reçues par type de services de garde. Les GPS et les GPNS ont des taux de plainte bien plus élevés que les RGS et les CPE. À titre d'exemple, en 2015-2016, les GPNS ne représentent que 18,6% de l'ensemble des places en garderie, mais totalisent 42% du total des plaintes pour qualité mauvaise (2016).

Ainsi, la pénurie de places en garderie réduit les opportunités de socialisation des enfants, ce qui leur cause différentes difficultés comportementales et des retards de langage. Cette crise de l'éducation à la petite enfance est double au Québec. Elle concerne bien sûr tous les enfants n'ayant pas de place en garderie, peu importe le milieu de garde, qui sont ainsi privés d'un cadre essentiel à leur développement et à leur apprentissage. Mais elle est aussi induite par la tendance globale, impulsée par les politiques gouvernementales, à privilégier les garderies privées au détriment des garderies subventionnées (voir l'encadré 2), ce qui implique que de plus en plus de jeunes enfants fréquentent des milieux dont la qualité des services est moindre (voir l'encadré 4).

IMPACTS SUR LA SPHÈRE FAMILIALE ET LE COUPLE

Mentionnons enfin que les réponses font état d'impacts qui englobent plus largement la sphère familiale.

De nombreuses mères évoquent tout d'abord un impact sur leur couple. Ce fait est corroboré par le Conseil du statut de la femme qui révèle que 17% des parents interrogés « estiment que les difficultés vécues au moment de la recherche ont entraîné des répercussions négatives sur leur relation avec l'autre parent » (2023, p. 27). La situation peut être synonyme de perte de temps de qualité passé avec le-la partenaire, puisque les parents ont tendance à travailler en alternance afin que l'un puisse garder le ou les enfant(s) lorsque l'autre travaille :

Réorganisation de l'horaire de travail, vie de couple quasi impossible, maman travaille de soir et papa le jour.

J'ai repris en janvier, même sans garderie. Notre système D c'est : je fais mon temps plein sur 4 jours, je suis en congé du samedi au lundi inclusivement ; mon conjoint est en congé les jeudis et vendredis et mes beaux-parents gardent notre enfant les mardis et mercredis. C'est pas facile de ne plus voir mon conjoint et de ne plus avoir de temps off ensemble.

Éloignement du papa moins présent puisque travaille pour deux et quitte à l'extérieur.

D'autres témoignages évoquent des tensions dans le couple, conflits et disputes, et pour certain-e-s même, des séparations. Les témoignages relatent de nombreuses sources de conflits entourant le vécu de la pénurie de places en garderie : tensions liées à la précarité financière, le stress, la fatigue. Beaucoup de conflits se cristallisent autour du choix du partenaire qui devra quitter son emploi pour garder le ou les enfant(s), retrait majoritairement subi par les femmes. Des conflits naissent aussi autour de la perte d'autonomie et d'indépendance financière pour les femmes dans le couple et autour du partage des responsabilités :

Chicanes de couple (qui de nous deux doit mettre sa carrière entre parenthèses ?).

Tension au sein du couple parce que mon conjoint ne fait pas de démarches...

Chicane de couple... dont une séparation qui me semble inévitable.

La pénurie de places en garderie touche plus largement la vie familiale, comme en attestent de nombreux témoignages qui évoquent diverses modifications des plans de vie. Certaines mères mentionnent tout d'abord des modifications de leurs plans concernant la conception d'un deuxième ou troisième enfant. Certaines familles décident de devancer la date de la conception de leur prochain enfant pour éviter une interruption de leur congé parental, alors que d'autres pensent à abandonner leur désir d'un autre enfant :

On a toujours voulu deux enfants, mais nous n'avions jamais pensé que les faire rapprochés serait une solution comme on ne trouvait pas de garderies. Nous n'avons pas vraiment eu le choix, mon contrat de travail étant terminé je devais trouver du boulot pour moi, mais je n'ai toujours pas de garderie. Bébé 2 est donc en route ! Ça nous donne un peu de temps supplémentaire disons la venue de bébé deux en novembre pour trouver une place pour ma fille.



Mon conjoint et moi pensons fortement le faire vasectomiser malgré notre fort désir d'avoir un deuxième enfant.



Je dois retourner au travail au mois d'août maximum car je n'aurai plus de RQAP et étant pris sans milieu de garde je devrai rester à la maison avec mon enfant.

Les répondantes évoquent par ailleurs des plans de déménagement, soit pour se rapprocher de la famille, afin d'obtenir de l'aide, ou pour s'établir dans une plus grande ville où la pénurie est moins importante :



Mes gars ont maintenant 19 mois, je suis épuisée et nous avons mis notre maison de Sainte-Adèle en vente pour plusieurs raisons dont la grande pénurie de milieux de garde dans la région.



Nous nous rapprochons de la ville et espérons du fond du cœur trouver un milieu de garde avec deux places.

Ce témoignage, repartagé sur la page Facebook du mouvement, est particulièrement marquant :

En parallèle, question d'ajouter les bretelles à la ceinture, elle a monté un dossier pour faire venir sa sœur du Cameroun afin de l'assister avec le bébé. Tout cela en pleine pandémie. Ses deux plans n'ont toujours pas abouti. Et les revenus ont cessé. « Je me retrouve, comme : qu'est-ce que je fais ? » lance-t-elle, à court de plans de rechange.

C'est là qu'elle a même pensé à envoyer le poupon chez sa sœur, au Cameroun, le temps de trouver une place en garderie ici. Mais la situation sanitaire mondiale l'en décourage. «C'est vraiment déchirant ! On est en situation de pandémie. C'est un risque énorme d'aller laisser mon enfant dans un environnement où le plateau technique [médical] n'est pas adéquat. On est à 14 heures de vol, sans compter le temps d'escale»

L'impact financier, évoqué plus haut, pousse aussi certaines familles à se défaire de leurs biens immobiliers, ou à repousser un projet d'achat :

Mon conjoint et moi avons prévu faire l'achat d'une maison cet été. Nous vivons en appartement et nous aimerions pouvoir avoir plus grand afin d'avoir un 2e enfants d'ici un an ou deux ! Si je dois prendre un congé sans solde, cela repoussera notre projet et cela nous apporte beaucoup de stress et d'incertitudes !

Pour certaines personnes, c'est leur plan de retraite qui est affecté par la situation, comme l'explique ce témoignage repartagé par la page Facebook du mouvement :



Nous avons perdu des milliers de dollars en salaire, nous empêchant d'acheter une maison ou de prévoir notre retraite. Au moins, nous avons un garçon heureux et en santé qui ne se rend pas compte que notre gouvernement l'a abandonné [...].



Enfin, les réponses au sondage indiquent que les impacts de la crise de places en garderie peuvent être étendus à la sphère familiale élargie, aux grands-parents notamment. Tout d'abord, cela occasionne des tensions familiales et une certaine dépendance des parents envers les grands-parents, qui viennent prêter main forte en l'absence de places en garderie :

Ma mère garde ma fille alors que je travaille dans le milieu de la santé. Je suis très inquiète de risquer de lui transmettre le virus... et je vis énormément de culpabilité à ce qu'elle garde ma fille à temps plein, car ne n'est pas son rôle... Je n'ai pas trouvé de garderie donc, je ne sais pas combien de temps cela va durer. Si ma mère devenait épuisée ou tombait malade je serais obligée d'être en sans solde.

Meilleur rapport avec ma mère quand elle n'élève pas mes enfants.

Pour certains grands-parents, cela rime avec une modification de leurs plans de fin de carrière :

Ma mère, professeure à l'Université Laval, songe même à prendre sa retraite anticipée car elle ne peut concevoir que je ne puisse retourner travailler à ce moment afin de me permettre de me sécuriser un contrat pour l'année suivante.

Mon père, qui a pris sa retraite dans la dernière année et qui n'habite pas dans la même ville que moi, est venu vivre chez moi pour s'occuper de mon garçon pendant que je travaille. À noter que mes parents sont toujours mariés et vivent ensemble normalement. Ils se sont donc « séparés » pour me permettre de travailler le temps qu'on trouve une place en garderie.

Cette aide des grands-parents peut aussi toucher leur santé physique et mentale :

Ma mère s'est épuisée à essayer de m'aider avec son travail.

Une grand-mère proche aidante ayant répondu au sondage MPAT attestait de ces impacts :



Je suis une grand-mère travaillant en service essentiel, qui doit prendre des jours de congé pour aider ma fille, je dois reprendre les heures absentes de l'entreprise pour réussir à rencontrer les exigences de mon travail. Ceci occasionne une charge mentale et physique au-delà de mes capacités.



Enfin, comme le rappelle ce témoignage repartagé sur la page Facebook du groupe, cette crise dont la majorité des impacts est vécue par les mères, se reporte aussi, dans la même logique, majoritairement sur les grands-mères :

Je crois qu'il y a une limite à interpellier les grands-mères pour garder nos enfants. Ces femmes, elles ont déjà donné et payé de leur vie personnelle et professionnelle, à une époque où le système était encore plus déficient que le nôtre.

Les impacts sont donc multiples. Ils concernent tout d'abord la santé mentale des mères : les répondantes sont nombreuses à rapporter de la détresse psychologique, des niveaux élevés d'anxiété ou des états dépressifs. La pénurie de places en garderie vise aussi la carrière des femmes : faute de pouvoir faire garder leurs enfants, elles adoptent des stratégies adaptatives au travail, se réorientent vers un autre domaine ou perdent carrément leur emploi. Dans tous les cas, elles perdent des avantages sociaux, retardent l'avancement de leur carrière et, bien souvent, encaissent des pertes salariales. La crise actuelle a donc aussi des effets financiers sur les femmes, non seulement à cause de ces pertes, mais aussi parce qu'elles doivent souvent se tourner vers des solutions coûteuses. Les répondantes témoignent ainsi de difficultés financières qui vont parfois jusqu'à la faillite.

L'expérience de la maternité est aussi marquée négativement : l'assignation forcée au rôle unique de mère isole les femmes, nuit à leur santé mentale et à leur relation avec leur enfant. Les répondantes sont aussi nombreuses à rapporter des conséquences sur la santé et le développement de leurs enfants, comme des difficultés comportementales ou des retards de

langage. Finalement, comme nous venons de le voir, la pénurie de places en garderie a des incidences sur la sphère familiale et le couple, à commencer par une diminution du temps de qualité que les parents peuvent passer ensemble et à la naissance de conflits dans le couple, qui mènent parfois à des séparations. Certaines témoignent de modifications à leurs plans de vie, notamment par rapport à la conception d'un autre enfant et au lieu de résidence. Finalement, plusieurs grands-parents, et en particulier des grands-mères, viennent en aide aux parents et se retrouvent touchés par la crise.

La crise des places en garderie : des impacts à l'échelle sociétale

Les réponses au sondage mené par MPAT soulignent également que les impacts liés à la pénurie de places en garderie s'étendent à l'échelle sociétale.

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les réponses rappellent tout d'abord que la crise des places en garderie participe à la pénurie de main-d'œuvre au Québec, puisque de nombreuses mères sont obligées de cesser de travailler pour rester à la maison avec leur(s) enfant(s). Rappelons que ce sondage a été diffusé au moment où la pandémie de COVID-19 était encore aiguë, et les répondantes ont souligné que le Québec s'est alors privé de travailleuses essentielles pour lui faire face :

Pour information, mon travail consiste à accompagner les chercheurs en santé (pas mal essentiels en ce moment mes petits chercheurs) dans leur gestion financière et administrative, afin qu'ils puissent se consacrer à faire de la recherche et pas de l'administration/gestion. Pas ce qu'il y a de plus stratégique en ce moment, que des chercheurs fassent des suivis budgétaires plutôt que de la recherche parce qu'il n'y a pas de place en garderie...

Plus largement, cette crise est venue intensifier une pénurie de main-d'œuvre déjà existante au Québec. En effet, parmi les cinq secteurs les plus affectés par cette pénurie, on trouve le secteur des soins de santé et assistance sociale (Statistique Canada, 2022). Or, ce dernier emploie majoritairement des femmes (81%) (Gouvernement du Canada, 2022), et concerne le plus de travailleur·euse·s au Québec (14,2% de l'emploi québécois) (Gouvernement du Canada, 2022). Comme nous l'avons vu auparavant, ce sont majoritairement les femmes qui quittent leur emploi, ou diminuent leurs heures travaillées pour faire face au manque de places en garderie, nous pouvons ainsi raisonnablement penser que cette pénurie a exacerbé la pénurie de main-d'œuvre au Québec dans ce secteur. Ces témoignages le confirment :



Je suis infirmière clinicienne au CLSC, donc je suis travailleuse essentielle. Le gouvernement ne cesse de dire qu'il manque d'infirmières et moi, je ne peux pas retourner au travail et prêter mainforte à mes collègues, car je ne trouve aucune garderie pour mon fils qui a présentement 13 mois. Je serais censée avoir recommencé à travailler depuis [2 mois] et ce n'est pas possible.



N'ayant pas de place en CPE pour ma fille, je devrai être un minimum de 7-8 mois sans solde. Je suis enseignante et il y a présentement une pénurie de personnel dans ce domaine.

Enfin, les réponses relatent aussi des exemples de travailleuses essentielles qui sont obligées de quitter leur emploi dans des secteurs où une pénurie de main-d'œuvre se fait sentir à l'échelle régionale :



Après 10 ans d'études universitaires, je suis enfin sur le point de terminer mon doctorat en psychologie. J'ai trouvé un emploi pour le Centre Jeunesse du Bas-Saint-Laurent en août 2019. Le gouvernement m'a d'ailleurs offert une bourse de 30 000 \$ pour que je vienne y travailler étant donné la pénurie de professionnels ici. Bien qu'il y ait cinq postes de psychologues d'ouverts dans notre équipe, nous sommes seulement deux psychologues à couvrir tout le territoire. Depuis mon congé de maternité, ma collègue s'est retrouvée seule pour tenir le tout à bout de bras. Mon retour au travail est prévu pour le mois d'août 2021. Malheureusement, comme je n'ai toujours pas de place en garderie, cela ne semble pas du tout réaliste.



Cette situation est fâchante à plusieurs niveaux. Premièrement, ce sont des dizaines et des dizaines d'enfants qui devront attendre encore plus longtemps sur des listes d'attente [...]. C'est fâchant également étant donné la mauvaise gestion de l'argent payé par nos impôts. [...] Bref, le fait que je ne puisse pas retourner au travail va non seulement avoir un impact sur le bien-être des enfants et des familles de la DPJ, mais c'est également beaucoup d'argent des contribuables gaspillé alors qu'il pourrait être réinvesti ailleurs.

IDENTITÉ ET VALEURS QUÉBÉCOISES

Les réponses à ce sondage ont fait ressortir que « l'identité québécoise » était aussi touchée, au sens où les valeurs et acquis que les Québécois-es considèrent comme partie intégrante de leur province sont atteints. Des témoignages affirment que cette crise vient affaiblir ou perturber cette identité, en premier lieu parce que le Québec est censé être un modèle au Canada avec son réseau public de services de garde éducatifs à l'enfance :

Des parents déchirés qui ne savent plus vers qui se tourner. Alors que notre réseau est supposé donner l'exemple au pays entier, et que les gouvernements au pouvoir ont successivement fermé l'oreille.

Mentionnée plus haut, la question de l'utilisation des impôts payés par les contribuables québécois-es est revenue à plusieurs reprises. Ces témoignages indiquent une certaine désillusion des citoyennes face au modèle de société qu'on leur propose, en décalage avec leur conception de la société québécoise. Voici un exemple édifiant :

J'ai fait des calculs (et peut-être que je me trompe en quelque part, je ne suis pas du tout fiscaliste, ou comptable ou dans le domaine des sciences économiques).

Si nous sommes (disons) 51 000 parents (disons des mères dans la plus grande majorité des cas) à ne pas trouver de place en garderie ; et que le salaire moyen des femmes au Québec est de 23,58 \$/h (selon le Conseil du Statut de la femme), et qu'en moyenne les femmes font 35h/sem (selon ISQ).....

C'est collectivement 42 090 300 \$ qui se perdent chaque semaine pour les femmes ! Oui oui, 42M \$ PAR SEMAINE ! Et si l'on calcule que le taux d'imposition au Québec pour ce salaire moyen est d'environ 15%, c'est 6,3M \$ d'impôts CHAQUE SEMAINE qui ne vont pas dans notre cagnotte collective pour les projets collectifs... comme les CPE et les services de garde subventionnés...

Je suis certaine que ce calcul est grossier, qu'il y a plein de détails à revoir : n'empêche, la pénurie des places en garderie a un impact gigantesque sur les femmes, individuellement et collectivement.

Ma frustration est juste grandissante. La négligence du gouvernement actuel dans le dossier des places en services de garde est aberrante et inacceptable ; elle coûte cher en titi aux femmes et c'est injuste. Elle coûte cher au Québec en entier, qui d'une part se voit privé de revenus d'impôts et qui, d'autre part, perd des employées (tsé, la pénurie de main-d'œuvre !).

Par ailleurs, l'impact de la crise sur l'égalité hommes-femmes provoque aussi chez les citoyennes de la frustration, de la colère et de la déception par rapport à la société québécoise :

Qu'est-ce que ça dit sur les priorités du gouvernement ? Qu'on se fout des femmes, parce qu'elles y travaillent et parce que ce sont malheureusement encore elles qui font le « choix » qui n'en est pas toujours un, de rester à la maison.



DÉCOURAGEMENT de ma part (gros impact sur la santé mentale) :
malgré tous nos efforts, réaliser que l'on vit dans une société qui ne prend pas
plus à cœur le développement de ses tout-petits et l'égalité
hommes-femmes donne un goût amer.



INTÉGRATION DES PERSONNES IMMIGRÉES

Enfin, les réponses ont mis en lumière un autre impact sur la société québécoise, qui concerne l'intégration des personnes immigrées. Les témoignages font état de parcours d'intégration difficiles, voire brisés, pour des mères qui se retrouvent bloquées chez elles et perdent accès à la communauté d'accueil, à leur cercle de sociabilité construit ou encore à une place sur le marché du travail québécois difficilement obtenue au fil des années :

Je suis une mère immigrante et soloparentale, en plus d'être une bibliothécaire très heureuse dans sa profession. Depuis mon déménagement au Québec, il y a 8 ans, je travaille fort pour ma carrière et mon futur. J'ai appris le français, j'ai fait une maîtrise, j'ai trouvé un emploi dans une bibliothèque publique merveilleuse, et j'ai gravi des échelons jusqu'à l'obtention de mon poste de bibliothécaire tant rêvé ! Si je ne trouve pas de garderie, je perdrai mon emploi parce que je n'ai pas de famille au Québec pour m'aider. Je pourrais amener ma mère pour rester avec moi et garder ma fille pendant quelques mois, mais son visa touristique ne lui permet pas de rester au Canada plus que six mois. Après ça, je devrai faire le choix déchirant entre perdre mon emploi ainsi que toutes ces années de travail acharné, ou envoyer ma fille pour rester avec ma mère dans le pays pauvre et dangereux que j'ai quitté pour construire ma vie au Québec. Je suis sûre qu'avec un petit peu de volonté politique les politiciens québécois peuvent donner un futur beaucoup plus doux à moi et à mon bébé.

Il est donc difficile, socialement, pour les nouvelles personnes arrivantes, de découvrir le fonctionnement de la société d'accueil, de se construire un cercle social. Mais les impacts négatifs en termes d'intégration se font d'abord ressentir sur le plan légal, en termes de statuts d'immigration :

Comme nous sommes en permis de travail temporaire (nous sommes Français), si je ne peux pas reprendre mon poste en janvier faute de système de garde, nous n'aurons plus de permis de travail et devons quitter le Québec après 4 ans de vie ici...

Les difficultés financières liées à la pénurie de places en garderie peuvent être d'autant plus importantes pour les personnes immigrées, qui n'ont pas le droit au retour d'impôts anticipés tant qu'elles n'ont pas leur résidence permanente¹⁵:

Mon fils a une place en garderie privée non subventionnée. Je sais que je devrais m'estimer chanceuse d'avoir une place, mais c'est difficile financièrement. Depuis août 2018 il est inscrit sur la place 0-5 ans afin d'avoir une place subventionnée. Ma difficulté est que nous sommes nouveaux arrivants en attente de résidence permanente et que nous n'avons pas droit au retour d'impôts anticipés comme les familles québécoises. Depuis septembre 2018, nous devons donc payer 42 \$ par jour pendant une année entière jusqu'à notre déclaration d'impôts. C'est très difficile. Et une fois le crédit d'impôt réceptionné, on est loin du tarif des subventionnés à 8,50 \$. Cela nous coûte

.....

15 En effet, pour avoir droit aux versements anticipés du crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants, une des conditions est d'avoir soit la citoyenneté canadienne; la résidence permanente; ou le statut de demandeur d'asile (Revenu Québec, 2024b)

plus que le double par jour. Les premiers mois de notre arrivée au Québec j'avais deux enfants en garderie et mon salaire ne suffisait pas à payer les plus de 1900 \$ de frais mensuels.

Les témoignages soulignent par ailleurs que la pénurie de places en garderie freine l'intégration permise par l'apprentissage de la langue du pays d'accueil, notamment pour les enfants :

Je suis immigrante et je parlerai à ma fille dans ma langue maternelle. Elle aura besoin d'une garderie pour apprendre le français depuis son plus jeune âge de façon à être bien intégrée à la société québécoise.

Enfin, face à ces difficultés, plusieurs témoignages évoquent des questionnements sur un retour au pays natal, même et principalement alors que ce dernier n'est pas désiré :

Depuis le début de la pandémie, moi et ma conjointe travaillons dans l'ombre afin de permettre aux ministères, organisations publiques et privées de pouvoir travailler à distance en assurant la transformation numérique de leurs infrastructures. Bébé à maintenant 7 mois et papa (moi) est avec lui jusqu'à ses 11 mois, car maman s'est occupée de lui les 6 premiers mois. Ma conjointe est Roumaine et est arrivée au Québec il y a 1 an et demi via le programme des travailleurs hautement spécialisés. Je suis de retour au Québec depuis 2018 après 4 ans en Roumanie. Avec la situation actuelle au Québec au niveau des places en services de garde, nous considérons sérieusement de retourner en Roumanie. Là-bas, les congés parentaux sont d'une durée de 2 ans avec un salaire à 80%. De plus, il y a plein de services de garde de toutes sortes avec 2-3 langues parlées et des programmes éducationnels. Il est également facile de trouver une nounou à domicile pour un prix raisonnable. Bref, on a choisi le Québec mais ma conjointe est un peu dépassée par la situation actuelle dans les services de garde, elle regarde le site [laplace0-5](#) et ne sait pas trop quoi en penser...



Questionnement pour rentrer dans notre pays d'origine
(nous sommes immigrants ici depuis 3 ans) nous ne nous sentons pas
accueillis par le gouvernement québécois (pas de place en CPE,
pas de médecin de famille...).



Ainsi, cette crise vient aussi affaiblir, ou du moins questionner, le statut de « terre d'accueil » de la province.

Les répondantes ont soulevé de nombreux impacts à l'échelle de la société québécoise. Elles ont d'abord évoqué le fait que la pénurie de places en garderie prive le Québec de nombreuses travailleuses, alors qu'il fait face à une pénurie de main-d'œuvre. Les répondantes ont également souligné que la crise ébranlait leur vision de l'identité et des valeurs québécoises, notamment parce que le réseau de services de garde au Québec sert de modèle au reste du pays et que l'égalité hommes-femmes est un principe défendu par l'État québécois. Finalement, cette pénurie a un effet important sur l'intégration des personnes immigrées, qui vivent les conséquences de cette crise de manière amplifiée, notamment à cause de la précarité de leur statut.

CONCLUSION

À la lueur des réponses au sondage, les impacts de la pénurie de places en garderie affectent profondément non seulement les parents (et en premier lieu les mères), les enfants et leur entourage élargi, mais également la société québécoise dans son entièreté. Il nous semble ainsi capital de revenir en conclusion sur quelques éléments évoqués concernant les répercussions sociales de cette crise.

Tout d'abord, la pénurie de places en garderie a un **important impact économique**. On peut penser immédiatement au fait qu'elle cause l'appauvrissement d'une partie de la population : de nombreuses répondantes ont perdu leur emploi, se sont réorientées vers un emploi moins payant ou ont diminué leurs heures de travail. Dans cette dynamique, on note **une secondarisation des carrières des femmes**. De plus, le stress financier est à l'origine d'enjeux de santé mentale importants pour ces parents. Ces réalités sont exacerbées chez les femmes immigrantes qui n'ont pas ou peu de réseau familial en mesure de les soutenir, et dont l'intégration à la société québécoise dépend fortement de leur insertion sur le marché du travail ou dans d'autres structures sociales extérieures au foyer (éducation, bénévolat, etc.).

En outre, toutes les mères contraintes de rester à la maison contribuent à alimenter la pénurie de main-d'œuvre au Québec, d'autant plus que les femmes sont surreprésentées dans de nombreux domaines où cette pénurie est particulièrement aiguë, comme l'enseignement et la santé. En se privant de travailleuses, le gouvernement renonce ainsi aux impôts et donc, à des sources de revenus. Sans compter que la pénurie de main-d'œuvre et la crise des places en garderie engendrent toutes deux des dépenses gouvernementales supplémentaires. Afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre, l'État doit investir dans la formation de personnel en déployant notamment des incitatifs financiers, comme c'est le cas par exemple pour les préposé-e-s aux bénéficiaires (Radio-Canada, 2023), alors que des travailleuses déjà formées seraient disponibles si elles avaient une place en garderie pour leurs enfants. Les investissements faits en éducation à la petite enfance permettraient aussi à l'État québécois de faire des économies à long terme « dans les services de santé, d'éducation, de sécurité et de justice, et ce, principalement en raison de l'efficacité des investissements dans la prévention des problèmes liés au développement humain » (page Facebook de MPAT citée dans Pepin et al., 2023, p. 175; voir aussi Heckman, 2000; Couturier et Hurteau, 2016). C'est un argument qui a d'ailleurs beaucoup été mis de l'avant par le groupe MPAT sur sa page Facebook.

Ensuite, il est impossible de passer sous silence la façon dont cette pénurie est intimement liée aux **conditions de vie des femmes au Québec**. Bien sûr, nous l'avons vu, la crise de places en garderie diminue la présence des femmes sur le marché du travail, contribue activement à augmenter les inégalités salariales hommes-femmes et à appauvrir les femmes et leur famille. De nombreuses femmes perdent de surcroît leur indépendance économique, ce qui les rend plus susceptibles d'être victimes de violence et en particulier de violence conjugale. Mais cette crise est aussi indissociable d'une baisse de la valeur sociale et monétaire accordée au travail du care (Mathieu, 2019) qui se reflète dans les mauvaises conditions de travail et le bas salaire des éducatrices à la petite enfance. Sur sa page Facebook, MPAT a d'ailleurs fait des liens entre, d'un côté, la pénurie de places en garderie, le manque de personnel, en particulier d'éducatrices, et les problèmes de rétention et de recrutement dans la profession, et de l'autre les mauvaises

conditions de travail et les bas salaires. MPAT a donc appuyé publiquement le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail des éducatrices à la petite enfance (Pepin *et al.*, 2023, p. 177). Cette lutte était notamment menée dans le cadre de négociations serrées par rapport aux conventions collectives des éducatrices, négociations qui se sont seulement soldées après plusieurs séquences de grèves (Girard-Bossé, 2021).

Au moment d'aller sous presse, trois grèves historiques sont en marche dans le secteur public au Québec : celle de la Fédération Autonome de l'Enseignement (FAE), celle de la Fédération Interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et celle du Front commun, constitué de quatre grandes organisations syndicales (la Fédération des employées et employés de services publics [FEESP-CSN], la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation [FPPE-CSQ], le Syndicat canadien de la fonction publique [SCFP] et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux [Front commun, 2023]). Cette grève a été qualifiée de féministe dans l'espace public, notamment en raison de la place importante qu'y occupent les revendications pour de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail des métiers associés au *care* et occupés majoritairement par des femmes (Delvaux, 2023). L'enjeu de la place des femmes sur le marché du travail et de la reconnaissance et de la valorisation des métiers liés au *care* est ainsi encore à l'avant-plan de l'actualité.



BIBLIOGRAPHIE

- Bigras, N. et Cantin, G. (2000). Bilan et prospectives. Dans N. Bigras, G. Cantin et Congrès de l'ACFAS. *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec : Recherches, réflexions et pratiques* (p. 193-211). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Binet, L. (2002). *L'accessibilité aux centres de la petite enfance : le point de vue de parents sans emploi et en situation de pauvreté*. Direction de la santé publique de Québec, Régie régionale de la santé et des services sociaux. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/377817>
- Bouchard, K. et Dhavernas, J. (2018). Chômage et maternité : l'aberration du congé parental. *Revue À bâbord!*, (74). <https://www.ababord.org/Chomage-et-maternite-l-aberration-du-conge-parental>
- Brunson, L., Carrière, J., Pitre, P. et Castonguay, V. (2000). Accessibilité et utilisation des ressources à la petite enfance par les familles en milieux défavorisés. Dans N. Bigras, G. Cantin et Congrès de l'ACFAS. *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec : Recherches, réflexions et pratiques* (p. 71-82). Québec : Presses de l'Université du Québec. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/uqam/detail.action?docID=3260351>
- Cao, H. et Villeneuve, P. (1998). La localisation des garderies dans l'espace social de l'agglomération de Québec. *Cahiers de géographie du Québec*, 42, 35-65.
- Castro, E. (2006). L'équité salariale : un long chemin pour les travailleuses des centres de la petite enfance. *Recherches féministes*, 19(1), 147-152.
- Charbonneau, J. (2017). *L'impact des tarifs de garde sur l'offre de travail des femmes au Canada*. Mémoire de maîtrise en économie, Université du Québec à Montréal.
- Clavet, N.-J. et Duclos, J.-Y. (2014). Le soutien financier à la garde d'enfants : les effets sur le travail des femmes, le revenu des familles et les finances publiques. *Canadian Public Policy*, 40(3), 224-244.
- Ciceri, C., McAndrew, M., Bourguignon, A. et Lavoie, H. (2004). *L'accueil et l'intégration des enfants immigrants ou de familles immigrantes dans les services de garde : recension des écrits au Québec, au Canada et dans d'autres sociétés*. Montréal : Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, direction des communications.
- Collectif Clio (dir.) (1982). *L'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*. Montréal : Quinze.
- Conseil du statut de la femme (2008). 35^e anniversaire Conseil du statut de la femme. *La constante progression des femmes*. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/1906829>
- Conseil du statut de la femme (2023). *L'accès aux services de garde : un impératif pour les femmes du Québec*. [Avis] https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_acces_services_garde.pdf
- Couturier, E.-L. et Hurteau, P. (2016). *Les services de garde au Québec : champ libre au privé*. Montréal : IRIS.
- Delphy, C. (1998 [1970]). Avant-propos. Dans *L'ennemi principal*. 1 Économie politique du patriarcat (p. 3-29). Paris : Éditions Syllepse.

- Delvaux, M. (2023, 29 novembre). Une grève féministe. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/dialogue/opinions/2023-11-29/une-greve-feministe.php>
- Deschênes, L. (2023, 21 octobre). Pénurie de places en garderie : privées d'un salaire à la maison, des familles en arrachent. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2023/10/21/privées-dun-salaire-a-la-maison-des-familles-en-arrachent>
- Desharnais-Préfontaine, N., Pisanu, S., Bellemare, A. M. et Merry, L. (2021). Les politiques publiques affectant négativement les familles demandeuses d'asile avec des jeunes de 0 à 5 ans au Québec. *Canadian Journal of Public Health/Revue canadienne de santé publique*, 112(1), 128-131.
- Falquet, J. (2016). *Pax neoliberalia. Perspectives féministes sur (la réorganisation de) la violence*. Donnamarie-Dontilly: Éditions iXe.
- Fortin, P., Godbout, L. et St-Cerny, S. (2013). L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1858>
- Fraser Mustard, J. (2010). Développement du cerveau dans la petite enfance et développement humain. Dans R. E. Tremblay, M. Boivin, RDeV. Peters (dir.). *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants* [en ligne]. [https://www.enfant-encyclopedie.com/importance-du-developpement-des-jeunes-enfants/selon-experts/developpement-du-cerveau-dans-la-petite`](https://www.enfant-encyclopedie.com/importance-du-developpement-des-jeunes-enfants/selon-experts/developpement-du-cerveau-dans-la-petite)
- Front commun (2023). *Les organisations du Front commun*. Front commun. <https://www.frontcommun.org/les-organisations/>
- Gingras, L., Godbout, M. et Audet, N. (2011). *Enquête sur l'utilisation, les besoins et les préférences des familles en matière de services de garde, 2009 : portrait québécois et régional*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Girard-Bossé, A. (2021, 12 décembre). La grève dans les CPE prend fin. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2021-12-12/la-greve-dans-les-cpe-prend-fin.php>
- Gouvernement du Canada (2022). *Profil sectoriel – Soins de santé et assistance sociale – Guichet-Emplois*. Récupéré le 3 août 2023 de https://www.guichetemplois.gc.ca/content_pieces-eng.do?cid=16906
- Gouvernement du Québec (2023a). *Les 11 nations autochtones du Québec*. <https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/premieres-nations-inuits/profil-des-nations/a-propos-nations>
- Gouvernement du Québec (2023b). *Coût d'une place en service de garde – 2023*. <https://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/outils/garde-net-fr.asp>
- Guillaumin, C. (1978). Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes. *Questions Féministes*, (2), 5-30.
- Gravel, A.-R., Briand, L. et Bellemare, G. (2007). *Les centres de la petite enfance un mode de gestion féministe en transformation : une analyse des modes de prise de décision et d'organisation du travail*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

- Heckman, J.-J. (2000). *The real question is how to use the available funds wisely. The best evidence supports the policy prescription: Invest in the very young*. Chicago: the Ounce of Prevention Fund and the University of Chicago Harris School of Public Studies.
- Herla, R. (2023). *Comment protéger l'emploi et l'autonomie financière des femmes victimes de violences conjugales*. CVFE absI - Dire NON aux violences conjugales! <https://www.cvfe.be/publications/analyses/468-comment-protoger-l-emploi-et-l-autonomie-financiere-des-femmes-victimes-de-violences-conjugales>
- Institut de la statistique du Québec (2023a). *Naissances et fécondité*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/naissances-fecondite-bilan-demographique>
- Institut de la statistique du Québec (2023b). *Niveau de scolarité*. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/education/niveau-scolarite>
- Institut de la statistique du Québec (2023c). *Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021 – Un aperçu*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/portrait-minorites-visibles-marche-travail-quebec-2021-aperçu>
- Institut national de santé publique du Québec (2022). *Ligne du temps COVID-19 au Québec*. <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/donnees/ligne-du-temps>
- Kergoat, D. (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. Dans M. Maruani. *Femmes, genre et sociétés* (p. 94-101). Paris: La Découverte.
- Kohen, D., Dahinten V. S., Khan, S. et Hertzman, C. (2008). Child Care in Quebec: Access to a Universal Program. *Canadian Journal of Public Health/Revue canadienne de santé publique*, 99(6), 451-455.
- Lalonde-Graton, M. (2002). *Des salles d'asile aux centres de la petite enfance: la petite histoire des services de garde au Québec*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Lapierre, V. (2007). Les services de garde au Québec: des garderies populaires aux centres de la petite enfance. *Education Canada – Toronto*, 47(2), 38-41.
- Lemieux, F. (2021, 5 avril). Un groupe de parents québécois réclame plus de places en garderie. *Journal Métro*. <https://journalmetro.com/actualites/national/2629126/des-parents-quebecois-reclament-plus-places-garderie/>.
- Lévesque, L. (2022, 12 janvier). Assurance-emploi: Victoire pour des travailleuses en congé de maternité qui perdent leur emploi. *La Presse*, <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2022-01-12/assurance-emploi/victoire-pour-des-travailleuses-en-conge-de-maternite-qui-perdent-leur-emploi.php>
- Mathieu, S. (2019). La transformation de l'offre de services de garde au Québec: une brèche dans la collectivisation du travail de reproduction sociale? *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 56(2), 204-223.
- Ministère de la Famille (2014). *Portrait des garderies non subventionnées du Québec*. Gouvernement du Québec. https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/portrait_gns.pdf

- Moisan, M. (2012). *Mieux accueillir et éduquer les enfants d'âge préscolaire, une triple question d'accès, de qualité et de continuité des services*. Avis à la Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Québec : Conseil supérieur de l'éducation.
- Moyser, M. (2017, 8 mars). *Les femmes et le travail rémunéré*. Statistique Canada, Ministre de l'Industrie. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>
- Office québécois de la langue française (2021). *Monoparentalité*. Gouvernement du Québec. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8369064/monoparentalite>
- Office québécois de la langue française (2021). *Soloparentalité*. Gouvernement du Québec. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26559396/soloparentalite>
- Organisation mondiale de la santé. Commission des déterminants sociaux de la santé (2007). *Le développement de la petite enfance : un puissant égalisateur* (p. 1-82). Rédigé par L. G. Win, A. Siddiqi et C. Hertzman.
- Pagé, G. (2017). *Les femmes et la démocratie au Québec et au Canada*. Dans A. G. Gagnon, *La politique québécoise et canadienne : une approche pluraliste* (2^e édition) (p. 529-554). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Pepin, A., Pagé, G. et Paris, C. (2023). *Les mobilisations pour les garderies et Ma Place Au Travail : un renouveau du féminisme libéral en ligne*. Dans P. Dufour, L. Bherer et G. Pagé, *Québec en mouvements : continuité et renouvellement des pratiques militantes* (p. 163-181). Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Plante, C. (2023, 15 septembre). *La liste d'attente pour une place en garderie s'allonge malgré les investissements*. Le Devoir. <https://www.ledevoir.com/societe/798153/liste-attente-place-garderie-allonge-malgre-investissements>
- Radio-Canada. (2023, 16 mai). *Québec relance la formation accélérée de préposés aux bénéficiaires*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1979868/formation-preposes-beneficiaires-aout>
- Revenu Québec (2024a). *Versements anticipés du crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants*. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-frais-de-garde-denfants/versements-anticipes/>
- Revenu Québec (2024b). *Conditions d'admissibilité aux versements anticipés du crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants*. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-frais-de-garde-denfants/versements-anticipes/conditions-dadmissibilite/>
- Riopel, A. (2019, 17 décembre). *Pénurie de places en garderie : le mouvement de contestation se poursuit*. Le Devoir. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/569293/penurie-de-places-en-garderie>
- Robert, C. (2017). *Toutes les femmes sont d'abord ménagères*. Montréal : Éditions Somme Toute.
- Samson, E. et Allaire, É. (2021). *Les préjugés : un obstacle majeur à la lutte contre la pauvreté*. Avis pour en comprendre la nature, les sources, les effets, et pour développer des indicateurs de mesure. Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/cepe/publications/RA_avis_prejuges_CEPE.pdf

- Schué, R. (2021, 12 mai). Combien d'enfants sont réellement en attente d'une place subventionnée ? Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1792395/enfants-garderie-cpe-quebec-famille-liste-attente>
- Stalker, G. et Ornstein, M. (2013). Quebec, Daycare, and the Household Strategies of Couples with Young Children. *Canadian Public Policy*, 39(2), 241-262.
- Statistique Canada (2022). *Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada* <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/tendances-penurie-main-oeuvre-canada>
- Statistique Canada. (2023, 6 avril). *Le Quotidien — Enquête sur la population active, mars 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230406/dq230406a-fra.htm>
- Tremblay, D.-G. (2002). Les femmes sur le marché du travail au Québec et au Canada. *Travail, genre et sociétés*, 8(2), 193-211. <https://doi.org/10.3917/tgs.008.0193>
- Tremblay, M. et Bigras, N. (2000). Les défis du travail dans un service de garde en contexte de vulnérabilité. Dans N. Bigras et G. Cantin, *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec : Recherches, réflexions et pratiques* (p. 109-126). Québec : Les Presses de l'Université du Québec. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/uqam/detail.action?docID=3260351>
- Tronto, J. C. (2009 [1993]). *Un monde vulnérable, pour une politique du care*. Paris : La Découverte.
- Villeneuve, D., Tremblay, D.-G. et Forget, M. (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier : avis*. Québec : Conseil de la famille et de l'enfance.



