



La réforme du régime d'assurance-emploi et le réseau des centres de la petite enfance

Mémoire

Déposé le 12 juillet 2013
À la Commission nationale d'examen sur le régime d'assurance-emploi
(Version révisée)

Association québécoise **des CPE**
7245, rue Clark, bureau 401, Montréal (Québec) H2R 2Y4
T 514 326-8008 / 1 888 326-8008 / F 514 326-3322
info@aqcpe.com / www.aqcpe.com

Table des matières

Table des matières.....	2
Présentation de l'AQCE et du réseau des centres de la petite enfance	3
<i>Le réseau des CPE</i>	3
<i>Portrait de la main-d'œuvre du réseau</i>	4
Positionnement général de l'AQCE à l'égard de la réforme du régime de l'assurance-emploi.....	6
<i>Les principales modifications du régime fédéral d'assurance-emploi risquant d'avoir des incidences sur le réseau des CPE, sur les familles et sur les collectivités</i>	7
Les impacts envisagés de la réforme du régime d'assurance-emploi sur le secteur des CPE et sur la famille	9
<i>Les impacts de la réforme sur la main-d'œuvre en CPE</i>	9
<i>Les impacts sur l'offre et la fréquentation des services</i>	9
Les considérations sociales et économiques, notamment en regard de la condition féminine et de la lutte à la pauvreté.....	11
Synthèse et recommandations	14

Note au lecteur :

Puisque la main-d'œuvre du réseau des centres de la petite enfance (CPE) est très majoritairement féminine, le genre féminin est généralement utilisé dans le présent document pour désigner le personnel éducateur, le personnel de soutien et les gestionnaires des CPE et bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial.

Présentation de l'AQCPE et du réseau des centres de la petite enfance

L'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPPE) est un réseau d'entreprises d'économie sociale représentant les intérêts de la très grande majorité des centres de la petite enfance (CPE) et bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial (BC), réunis dans 13 regroupements régionaux de CPE de partout au Québec. Forte d'un tel membership, l'AQCPE est la seule association nationale pleinement représentative des parents-administrateurs de CPE et BC de toutes les régions du Québec.

L'Association est reconnue auprès de ses nombreux partenaires comme un acteur de premier plan en petite enfance et sa mission est d'exercer un leadership national sur l'ensemble des enjeux liés aux services éducatifs et de garde à l'enfance.

L'AQCPE et les regroupements régionaux déploient également plusieurs projets importants de soutien à la qualité de l'intervention éducative et de la gestion. Ces multiples initiatives s'inscrivent dans une stratégie d'amélioration continue de la qualité des services offerts aux enfants du Québec ainsi qu'à leur famille.

Le réseau des CPE

Les CPE et CPE-BC ont une mission à la fois éducative, sociale et communautaire. Cette triple mission a une portée particulièrement importante chez les enfants plus vulnérables à qui le réseau vise à offrir des « chances égales » de développer leur plein potentiel. Les CPE et CPE-BC accueillent également les parents, leur offrant un appui pour exercer leur rôle.

Quelques chiffres...

1 000 centres de la petite enfance :

- > **1 400** installations ;
- > **164** bureaux coordonnateurs de services de garde en milieu familial (BC)

176 000 places à contribution réduite (7\$), réparties dans tout le Québec;

7 000 parents-administrateurs bénévoles.

Les quelque 1000 CPE et CPE-BC du Québec sont des entreprises d'économie sociale, privées et autonomes, sans but lucratif. Répartis sur l'ensemble du territoire québécois, les CPE et les services de garde en milieu familial contribuent à la vitalité économique et à la qualité de vie des familles dans les communautés.

Ces organisations constituent des acteurs importants en regard du développement d'un capital social québécois en plus de contribuer significativement, sur le plan socio-économique, à la hausse du taux d'activité des femmes, à la création d'emplois de qualité – presque essentiellement féminins – de même qu'à briser le cycle de la pauvreté.

La création du réseau des CPE et des services de garde à contribution réduite a, en effet, contribué à une hausse significative du taux d'activité des femmes (de 63% à 75% entre 1997 et 2011) et à une majoration du revenu intérieur du Québec d'au moins cinq (5) milliards de dollars.¹

Portrait de la main-d'œuvre du réseau

Juste après le mouvement Desjardins, le réseau des CPE se classe au sommet du palmarès québécois des entrepreneurs privés offrant de l'emploi au plus grand nombre de travailleurs.

Plus de **40 000** personnes œuvrent au sein du réseau, dont :

- > **20 000** éducatrices;
- > **15 000** personnes responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) reconnues par un BC;
- > **2 000** gestionnaires;
- > **4 000** personnes occupant des postes de soutien (personnel pédagogique, cuisinières, aides et autres).

Un peu moins de soixante pour cent (60 %) des employées des CPE et BC ne sont pas syndiquées.

Par ailleurs, le règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance impose un ratio d'au moins deux éducatrices sur trois détenant une formation de niveau collégial en éducation à l'enfance (certaines équivalences sont reconnues). Le réseau souhaite maintenant dépasser ce standard et plusieurs corporations ne comptent désormais que du personnel qualifié parmi leurs effectifs.

La recherche de l'atteinte de cette nouvelle norme, doublée au développement constant que le réseau connaît depuis sa création, génère donc une demande de personnel formé, souvent difficile à combler. La situation est encore plus criante dans les territoires où peu d'institutions offrent la formation initiale exigée. Ainsi, en 2011, on relevait un faible taux de chômage dans ce secteur et les perspectives d'emploi y étaient entrevues comme étant « favorables » jusqu'en 2016². Cette même année, 96 % des finissants en éducation à la petite enfance occupaient un emploi lié à leur formation.³

¹ Données sur le PIB relevées en 2008. Source : Fortin, Pierre, Godbout, Luc, St-Cerny, Suzie, *L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux*, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, Université de Sherbrooke, avril 2013 : http://www.usherbrooke.ca/chaire-fiscalite/fileadmin/sites/chaire-fiscalite/documents/Cahiers-de-recherche/Etude_femmes_travail.pdf

²Source : Emploi-Québec, Informations sur le marché du travail : <http://imt.emploiquebec.net>

³ Données du ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport : <http://inforoutefpt.org>

Responsable d'un service de garde en milieu familial : un statut particulier

Avec l'instauration de la loi n° 51 (*Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*), les responsables de services de garde en milieu familial (RSG) reconnues par un bureau coordonnateur se sont vues confirmer leur statut de travailleuse autonome. La loi leur accorde toutefois certains avantages et droits traditionnellement réservés aux salariés, dont le droit d'association à une organisation représentative et celui de négocier leurs conditions d'exercice.

Positionnement général de l'AQCPE à l'égard de la réforme du régime de l'assurance-emploi

Les CPE sont nés d'une réflexion en profondeur sur les besoins des familles. Ils résultent de trente ans de luttes populaires pour permettre notamment aux femmes d'investir le marché du travail, en comptant sur des services de garde de qualité pour leurs jeunes enfants. La création du réseau des CPE était également destinée à contribuer à la lutte contre la pauvreté par l'offre de places à contribution réduite (d'abord à 5 \$, puis à 7 \$ par jour) en service de garde éducatif à tous les parents du Québec, sans égard à leur revenu.

Considérant cela, l'AQCPE est d'avis que la réforme du régime fédéral d'assurance-emploi qui vient d'entrer en vigueur s'inscrit à l'encontre de ces objectifs et qu'elle risque de contrer les effets positifs entraînés par la mise en place de la politique familiale au Québec. Effectivement, les impacts les plus importants des nouvelles mesures instaurées pourraient se faire sentir au plan de la conciliation travail-famille, de la situation des femmes, de l'occupation des territoires et de la lutte à la pauvreté; des enjeux qui se trouvaient au centre des préoccupations ayant mené à la création d'un réseau de services de garde de propriété collective soutenu par l'État.

Puisque la réforme n'est effective que depuis janvier dernier, il est encore tôt pour mesurer pleinement sa portée, tant sur la main-d'œuvre qu'au plan socio-économique et sur la vitalité des communautés. Aussi, tel que démontré plus haut, le réseau des CPE étant, comme bien d'autres secteurs, en situation de pénurie de main-d'œuvre, les conséquences directes à cet égard sont difficilement envisageables pour l'instant. Il apparaît toutefois clair que les nouvelles obligations des prestataires quant à la recherche active d'emploi pourraient avoir une incidence sur la vie familiale et sur l'offre de services, en CPE et en milieu familial.

Le présent mémoire dresse donc un inventaire des principaux impacts que risquent d'entraîner les nouvelles dispositions du régime fédéral d'assurance-emploi, plus particulièrement en ce qui concerne :

- > la main-d'œuvre en CPE;
- > la fréquentation des services, la mobilité de la clientèle et l'offre de service des corporations et des RSG;
- > divers aspects socio-économiques tels que la conciliation travail-famille, la condition des femmes, l'occupation des territoires et la lutte à la pauvreté.

Les principales modifications du régime fédéral d'assurance-emploi risquant d'avoir des incidences sur le réseau des CPE, sur les familles et sur les collectivités

Incluse au projet de loi omnibus C-38 adopté en juin 2012, la réforme de l'assurance-emploi est entrée en vigueur en janvier dernier. Elle fut annoncée par Diane Finley, ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences du gouvernement canadien, comme venant « préciser les responsabilités des chômeurs qui reçoivent de l'assurance-emploi ».

Les nouvelles dispositions du régime introduisent **trois catégories distinctes de prestataires** pour lesquels les obligations relatives à la recherche active d'emploi diffèrent :

Le travailleur de longue date

Il doit avoir cotisé pendant sept (7) des dix (10) dernières années ET ne pas avoir reçu de prestations au cours des cinq dernières années.

Les conditions de recherche d'emploi auxquelles il est soumis :

De la première à la 18^e semaine⁴, il peut chercher un **emploi dans son domaine**, rémunéré au minimum à 90 % de son salaire antérieur. Après ce délai, il doit se trouver un **emploi semblable**, rémunéré au **minimum à 80 %** de son salaire antérieur.

Le prestataire fréquent

Il a eu recours à l'assurance-emploi à au moins trois (3) reprises, pour un total d'au moins 60 semaines au cours des cinq (5) dernières années

Les conditions de recherche d'emploi auxquelles il est soumis :

De la première à la 6^e semaine, il peut chercher un **emploi semblable** à son emploi habituel, rémunéré au **minimum à 80 %** de son salaire antérieur. Dès la 7^e semaine, il doit cependant accepter **n'importe quel travail** pour lequel il a des aptitudes – même s'il doit suivre une formation pour se qualifier –, rémunéré au **minimum à 70 %** de son salaire antérieur.

Le prestataire occasionnel

Il ne fait partie d'aucune des deux catégories citées précédemment.

Les conditions de recherche d'emploi auxquelles il est soumis :

De la première à la 6^e semaine, il peut chercher un **emploi dans son domaine**, rémunéré au **minimum à 90 %** de son salaire antérieur. De la 7^e à la 18^e semaine, il peut chercher un **emploi**

⁴ Il est à noter que les délais mentionnés ci-dessus incluent les deux semaines du délai de carence. Elles incluent également les semaines où les travailleurs combinent emploi à temps partiel et prestations d'assurance-emploi.

semblable à son emploi habituel, rémunéré au **minimum à 80 %** de son salaire antérieur. Dès la 19^e semaine, il doit accepter **n'importe quel travail** pour lequel il a des aptitudes – même s'il doit suivre une formation pour se qualifier –, rémunéré au **minimum à 70 %** de son salaire antérieur.

Les nouvelles dispositions du régime d'assurance-emploi viennent en outre **préciser les caractéristiques d'un « emploi convenable »**. Celui-ci doit convenir à l'état de santé et aux capacités physiques de la personne, il ne doit pas être incompatible avec ses croyances religieuses et ne pas nécessiter plus d'une heure de transport.

Les impacts envisagés de la réforme du régime d'assurance-emploi sur le secteur des CPE et sur la famille

Les impacts de la réforme sur la main-d'œuvre en CPE

Le secteur de l'éducation à la petite enfance est toujours en croissance et les exigences relatives à la formation du personnel éducateur entraînent une forte demande de personnel spécialisé dans les installations. La multiplication des garderies privées (subventionnées et non-subventionnées) dans certaines régions contribue également à ce phénomène.

L'éventualité que la main-d'œuvre nouvellement diplômée en petite enfance s'éloigne de son champ d'expertise pour se tourner vers d'autres secteurs existe néanmoins. Comme pour le secteur de l'éducation, la porte d'entrée des finissants vers un emploi stable est souvent le remplacement des ressources régulières, notamment par le biais des services de remplacement mis en place par les regroupements régionaux de CPE. Aussi, les obligations introduites avec le nouveau régime d'assurance-emploi pourraient empêcher ces travailleuses de se rendre disponibles pour effectuer des remplacements, ce qui risquerait d'accroître la difficulté de certains CPE de trouver de la main-d'œuvre qualifiée.

Une vigie des mouvements de la main-d'œuvre en CPE s'avèrera donc nécessaire au cours des prochaines années afin de mesurer les impacts réels des nouvelles dispositions introduites dans le régime d'assurance-emploi.

D'un point de vue général, il est à déplorer que le gouvernement fédéral ait privilégié des mesures pénalisant la grande majorité des chômeurs, notamment pour contrer une pénurie de main-d'œuvre qui touche pourtant des domaines qui requièrent souvent des compétences particulières. Ainsi, la réforme du régime de l'assurance-emploi ne vise pas la bonne cible; pour contrer les effets de la pénurie de main-d'œuvre qui guette plusieurs secteurs d'activité, on aurait plutôt intérêt à mettre en place des moyens facilitant la formation et le recrutement de ressources, de même que des mesures de soutien aux petites entreprises, notamment celles des secteurs saisonniers, pour favoriser la rétention de leur personnel.

Les impacts sur l'offre et la fréquentation des services

Dans le secteur des CPE et des services de garde en milieu familial, les effets les plus évidents des nouvelles dispositions de l'assurance-emploi risquent de se faire sentir au plan de l'offre de services et de la fréquentation de ceux-ci par les familles.

En effet, les obligations relatives à la recherche active d'un emploi et la notion d'« emploi convenable » pourraient entraîner des impacts considérables sur l'organisation des services de garde.

Le temps de déplacement vers un emploi, déterminé dans les nouvelles règles comme étant « convenable » (jusqu'à une heure), aura une incidence significative sur la gestion des travailleurs de leur horaire quotidien.

- > Au-delà du fait que cette contrainte, telle que formulée, pourrait être appliquée différemment selon les situations (la distance « convenable » pourrait être plus longue selon l'historique d'emploi et selon la région, notamment), l'organisation de la vie familiale, il va s'en dire, risque d'en subir les contrecoups. On note déjà, avec le phénomène de l'étalement urbain, que plusieurs CPE et services de garde en milieu familial situés en banlieue des grands centres sont forcés d'ajuster leurs heures d'ouverture en ouvrant plus tôt et plus longtemps pour accommoder les parents qui travaillent en ville. Ces cas se multiplieront avec les nouvelles dispositions en vigueur. Cette situation n'est pas souhaitable, ni au plan organisationnel ni en ce qui en ce qui a trait au bien-être des enfants, qui pourraient ainsi passer de plus longues heures en service de garde.
- > Dans certaines régions où les emplois saisonniers sont la norme, on doit craindre un mouvement démographique significatif, accentuant l'exode en cours depuis plusieurs décennies. La main-d'œuvre continuera de se diriger vers des régions où la population s'est déjà rapidement densifiée au cours des dernières années (particulièrement les territoires plus au sud de Lanaudière et des Laurentides, de même qu'à Laval et dans certaines MRC en périphérie de la ville de Québec⁵) et où l'on note une pénurie encore plus criante de places en services de garde.
- > Cet exode démographique risque également d'entraîner des conséquences au plan de l'offre de services en milieu familial dans ces territoires souvent vastes et où la garde en milieu familial constitue pour bien des ménages l'option la plus commode et accessible. Selon l'Alliance de recherche universités-communautés Innovations, travail, emploi, 77,4 % des conjoints des RSG sont salariés et 15,6 % sont travailleurs autonomes⁶. Plusieurs RSG pourraient donc être appelées à fermer ou à déménager leur service de garde dans les cas où le travail de leur conjoint les forcerait à changer de lieu de résidence.

⁵ *Migration interrégionale, MRC et régions administratives, Québec (25 mars 2013)*, Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, www.bdso.gouv.qc.ca

⁶ D'Amours, Martine, *Identités au travail et représentation collective : le cas des responsables de services de garde en milieu familial – Rapport synthèse*, Cahier de transfert diffusé par l'Alliance de recherche universités-communautés Innovations, travail et emploi, juin 2013

Les considérations sociales et économiques, notamment en regard de la condition féminine et de la lutte à la pauvreté

Plus globalement, l'AQCE joint sa voix aux nombreux acteurs et organisations ayant fait valoir les importantes secousses sociales et économiques que pourraient entraîner les dispositions mises en place avec cette réforme. Les CPE et bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial jouent un rôle important au plan de la lutte à la pauvreté et de la vitalité des communautés où ils sont implantés. À cet égard, nombreux aspects socio-économiques sur lesquels agit le réseau sont en jeu.

Les femmes risquent particulièrement de subir de nombreux contrecoups des nouvelles obligations édictées par la réforme.

- > Dans le secteur de l'enseignement comme dans celui des services sociaux, les femmes occupent la majorité des emplois et sont souvent en situation de précarité en début de carrière. Le réseau des CPE ne fait pas exception⁷ :

CPE	92,1 % des postes de cadre sont occupés par des femmes 97,8 % des postes d'éducatrice sont occupés par des femmes
CPE-BC	95,5 % des gestionnaires sont des femmes 98,6 % du personnel de soutien pédagogique est féminin 99,5 % des RSG sont des femmes

- > Par ailleurs, dans l'industrie du tourisme et de la restauration, elles occupent souvent des emplois saisonniers, peu rémunérés.
- > On sait que, dans les ménages, les femmes ont encore, en moyenne, un salaire moins élevé que leur conjoint⁸. Les planchers de rémunération déterminés pour chaque catégorie de prestataires pourraient donc désavantager nettement les femmes.
- > On pourrait assister à un certain mouvement de défection des femmes du marché du travail. Dans les cas où l'un des conjoints tarderait à se trouver un emploi et que ses conditions salariales devenaient ainsi de moins en moins avantageuses, on peut en effet

⁷ Source : *Situation des centres de la petite enfance, des garderies et de la garde en milieu familial – Analyse des rapports d'activités 2010-2011 soumis par les services de garde et les bureaux coordonnateurs*, ministère de la Famille, avril 2013

⁸ En moyenne et sur une base hebdomadaire, 851,68 \$ pour les hommes contre 666,21 \$ pour les femmes.
Source : *Rémunération hebdomadaire moyenne des employés selon diverses caractéristiques, moyennes annuelles*, Québec, 2008-2011, www.stat.gouv.qc.ca

présumer que la décision que seulement l'un des deux conjoints travaille semble plus attrayante au plan économique pour certains ménages.

La création de « catégories de prestataires » de même que les nouvelles obligations relatives à la recherche d'un emploi risquent d'entraîner bon nombre de travailleurs dans une spirale vers la pauvreté, en plus de maintenir les ménages à faibles revenus dans cette condition.

- > En étant forcés d'accepter un emploi à un salaire significativement inférieur à celui de l'emploi précédemment occupé, les travailleurs verront, d'un emploi à l'autre, leurs revenus et leurs conditions de travail se détériorer graduellement. Ceux qui sont déjà à faibles revenus voient diminuer ainsi leurs chances de se sortir du cercle de la pauvreté.
- > Par ailleurs, le problème de pénurie de main-d'œuvre reste entier, particulièrement pour les secteurs nécessitant des qualifications particulières. Avec les modifications apportées aux modalités du régime, on risque bien davantage d'assister à un déplacement de la main-d'œuvre qualifiée vers des domaines qui ne sont pas en lien avec leur champ d'expertise.

La réforme du régime fédéral de l'assurance-emploi va à l'encontre des initiatives visant à favoriser une occupation optimale du territoire.

- > Tel qu'illustré plus haut, les dispositions entrées en vigueur en janvier dernier pourraient fortement accroître l'exode des populations des régions-ressources vers les grands centres et décourager les familles de s'établir ou de demeurer dans certains territoires, faute de perspectives attrayantes et sûres. En conséquence, plusieurs secteurs économiques risquent de souffrir d'un manque criant de main-d'œuvre, les emplois saisonniers se précarisant encore davantage.
- > Toute la vitalité sociale, économique et culturelle de ces communautés s'en trouverait ainsi affectée.

De façon générale, la loi ne traite pas convenablement les problématiques d'ordre économique et social des régions-ressources et des régions éloignées ni celles liées à des pénuries de main-d'œuvre et fait reposer la responsabilité de l'emploi sur l'individu plutôt que sur la collectivité.

- > Le gouvernement fédéral met de l'avant, avec cette réforme, une vision étroite et réductrice des causes du chômage et de la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs. De surcroît, il fait preuve de méconnaissance, voire même de mépris des réalités des populations occupant les régions où l'économie repose sur des industries

saisonnères. Cette conception laisse au travailleur lui-même le fardeau entier de se trouver un emploi (le rendant même, dans certains cas, responsable de sa condition), sans égard aux facteurs externes pouvant altérer ses chances d'y parvenir. Par ailleurs, il est clair que les nouvelles dispositions en vigueur font complètement fi des éventuelles conséquences sociales, environnementales et économiques qu'elles pourraient entraîner à long terme.

Synthèse et recommandations

- > Le réseau des CPE étant en contexte de pénurie de main-d'œuvre, les effets directs de la récente réforme du régime d'assurance emploi sur ce secteur sont difficilement mesurables à ce jour.
- > À long terme, la main-d'œuvre spécialisée (en petite enfance comme dans d'autres domaines) risque toutefois de s'éloigner de son champ d'expertise, tournant le dos aux emplois plus précaires qui lui sont offerts en début de carrière (remplacements, emplois à temps partiel) pour en choisir d'autres, plus sûrs.
- > Les critères définissant la notion d'« emploi convenable » ainsi que les nouvelles obligations des prestataires quant à la recherche active d'un emploi risquent d'avoir des impacts sur la conciliation travail-famille, de même que sur l'offre de services de garde (heures d'ouverture, déplacement des ressources en milieu familial, etc.).
- > Plusieurs impacts sociaux et économiques sont également à entrevoir suite à cette réforme, notamment :
 - des mouvements démographiques importants et une migration vers des régions déjà à forte densité populationnelle;
 - une défection des femmes du marché du travail;
 - la dévitalisation des régions-ressources et des territoires où l'on compte une large proportion d'emplois saisonniers;
 - l'accroissement du nombre de ménages en situation de pauvreté.

Considérant ce qui précède, l'AQCE formule à la Commission les recommandations suivantes :

Recommandations quant aux représentations à effectuer auprès du gouvernement fédéral

1. Faire valoir les risques de dévitalisation des régions éloignées et d'exode vers les grands centres entraînés par la réforme du régime de l'assurance-emploi, de même que les effets corollaires d'ordre socio-économique;
2. Revendiquer que soient revues les mesures nouvellement en vigueur pour les remplacer notamment par des mesures spécifiques de soutien aux travailleurs saisonniers œuvrant dans des secteurs particuliers et dans régions éloignées;

3. Mettre de l'avant la nécessité et la pertinence de soutenir l'innovation sociale et l'émergence d'initiatives créatrices d'emploi afin de stimuler l'économie et la vitalité des régions éloignées.

Recommandations adressées au gouvernement du Québec

1. Favoriser, par des mesures incitatives et de soutien :
 - > l'innovation et la création de petites entreprises dans les régions éloignées et dans les régions à forte concentration d'emplois saisonniers;
 - > l'établissement de jeunes familles dans les régions éloignées;
 - > la rétention de la main-d'œuvre dans les petites entreprises, particulièrement celles des secteurs saisonniers.
2. Assurer une vigie des mouvements de la main-d'œuvre en CPE au cours des prochaines années et ce, afin de :
 - > mesurer les impacts réels des nouvelles dispositions introduites dans le régime fédéral d'assurance-emploi ;
 - > d'être en mesure de proposer des solutions à la pénurie croissante à laquelle fait face le réseau.
3. Mettre en place, en partenariat avec les acteurs du réseau des CPE, des interventions pour assurer la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des services de garde éducatifs et ce, sur l'ensemble du territoire québécois.