

Le travail atypique des parents
et la garde des enfants :
description du phénomène et
recension des expériences étrangères
de garde à horaires non usuels

BR-204 (03-2003)

Recherche, analyse et rédaction :

Maude Rochette
Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
Ministère de la Famille et de l'Enfance

Soutien à la recherche documentaire :

France Blackburn
Suzanne Lamy
Direction des communications et de la gestion documentaire
Ministère de la Famille et de l'Enfance

Lecture commentée :

Johanne Gauthier, ministère de la Famille et de l'Enfance
Suzanne Lamy, ministère de la Famille et de l'Enfance
Colette Lanthier, ministère de la Famille et de l'Enfance
Marie Moisan, ministère de la Famille et de l'Enfance (chapitre 3)
Sabin Tremblay, ministère de la Famille et de l'Enfance

Édition :

Direction des communications
et de la gestion documentaire
Ministère de la Famille et de l'Enfance

Pour obtenir un exemplaire de ce document :

Ministère de la Famille et de l'Enfance
600, rue Fullum, Montréal (Québec) H2K 4S7
1122, chemin Saint-Louis, Sillery (Québec) G1S 4Z5

Numéros de téléphone :

Région de Montréal : (514) 873-2323
Région de Québec : (418) 643-2323
Ailleurs au Québec : 1 800 363-0310

Courriel : famille@mfe.gouv.qc.ca
Internet : www.mfe.gouv.qc.ca

Le document peut être consulté sous la rubrique « Publications »
du site Internet du ministère de la Famille et de l'Enfance.

Dépôt légal – 2003
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-40702-4

© Gouvernement du Québec

Le présent document peut être cité ou reproduit,
à condition que la source soit mentionnée.

Remerciements

Nous remercions les personnes suivantes, qui ont répondu à nos demandes d'information acheminées par courriel :

- Ines Alberdi, sociologue, Université de Madrid, Espagne
- Mieke Daems, Université catholique de Louvain, Belgique
- Wolfgang Dichans, ministère de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et des Jeunes, Allemagne
- Karin Ekberg, Norwegian Centre for Child Research, Norvège
- Gisela Eler, Familienservice, organisme conseil auprès des entreprises, Allemagne
- Maria das Dores Guerreiro, sociologue, Université de Lisbonne, Portugal
- Dirk Janke, German Youth Institute, Allemagne
- Kari Jacobsen, ministère de la Famille, Norvège
- Arja Korhonen, responsable, Jukola day care center, Finlande
- Teppo Kroger, professeur, Université de Tempere, Finlande
- Dorte Cohr Lutzen, conseillère en développement des ressources humaines, Danemark
- Ulla Nordenstam, National Agency for Education, Suède
- Glennys Purcell et Joan Corbett, Child Care Services Branch, Australie
- Minna Salmi, gestionnaire de projet, National Research and Development Centre for Welfare and Health, Finlande
- Auli Setala, Association of Kindergarten Teachers in Finland, Finlande
- Eliane Tenten, assistante de coordination, European Work-Life Alliance Balance
- Zelma Y. Toro, coordonnatrice, California Child Care Resource & Referral Network, États-Unis
- Liv Tralla, agente d'information, Department for Information about Sweden, Suède

Table des matières

SOMMAIRE	7
INTRODUCTION	11
1. L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ET DES HORAIRES DE TRAVAIL	13
1.1 L'évolution des emplois et du marché du travail au cours des dernières décennies : quelques constats	13
1.2 Les emplois et les horaires atypiques, leur incidence et leurs principales caractéristiques	16
1.2.1 Une croissance importante au Québec	17
1.2.2 Des horaires de travail de plus en plus variés	17
1.2.3 Différentes caractéristiques du travail atypique et de sa main-d'œuvre	19
1.2.4 Les parents de jeunes enfants très touchés par le travail atypique	20
2. LE TRAVAIL ATYPIQUE ET LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL	21
2.1 Le travail atypique et ses répercussions sur la famille	21
2.1.1 Le travail atypique et la stabilité conjugale	22
2.1.2 Le travail atypique et le retour accéléré au travail à la suite d'une naissance	22
2.1.3 Le travail atypique comme solution à la conciliation famille-travail ?	22
2.2 Le travail atypique et la garde des enfants	23
2.2.1 Des services de garde qui ne répondent pas aux besoins des parents	26
2.2.2 Le recours à plusieurs modes de garde différents	27
2.2.3 Le recours accru à la famille élargie et à des ressources informelles	29
2.2.4 La participation accrue des pères aux soins des enfants	29

3. LES EXPÉRIENCES DE GARDE À HORAIRES NON USUELS RECENSÉES HORS DU QUÉBEC	31
3.1 Les expériences canadiennes	32
3.1.1 Les expériences décrites par Foster et Broad en 1998	32
3.1.2 La garde à horaires non usuels et les milieux de travail	34
3.1.3 L'expérience ontarienne	35
3.1.4 L'expérience québécoise	36
3.2 Les expériences américaine et australienne	37
3.2.1 La garde flexible selon différents modèles d'organisation aux États-Unis	38
3.2.2 Les principaux défis de la garde atypique aux États-Unis	39
3.2.3 L'expérience australienne	40
3.3 Les expériences européennes	41
3.3.1 Les pays européens, à l'exception des pays scandinaves	41
3.3.2 Les pays scandinaves	43
CONCLUSION	47
ANNEXES	
Annexe 1 Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998	49
Annexe 2 Synthèse d'un guide canadien et d'un guide américain relatifs à la mise en place de services de garde atypique, en collectivité et en milieu familial	65
Annexe 3 Exigences particulières entourant la garde de soirée et de nuit dans les <i>Child Care Centers</i> américains et nombre de centres offrant ce type de services, par État ou Territoire, 2001	69
Annexe 4 Synthèse de six expériences américaines de garde atypique	75
BIBLIOGRAPHIE	81

Sommaire

Le Québec n'a pas échappé au développement accéléré des emplois atypiques, ces emplois qui, de manière générale, peuvent être définis comme s'éloignant de la « norme » des emplois permanents à durée indéterminée, assortis de certains avantages sociaux. En 2001, on estimait que les diverses formes d'emplois atypiques touchaient environ le tiers de l'emploi total. Il est ici question, par exemple, d'emplois à temps partiel involontaire, d'emplois autonomes ou encore d'emplois à durée déterminée, comme les emplois contractuels.

Cela n'est pas toujours le cas, mais les emplois atypiques sont souvent caractérisés par des horaires de travail qui, encore une fois, s'écartent de la « norme » du travail de jour, du lundi au vendredi. Cette augmentation quasi exponentielle des horaires de travail est constatée dans bien des pays. Au Canada, à titre d'exemple, on observait en 1995 que 32 % de la main-d'œuvre travaillait selon des quarts de travail autres que des quarts de jour réguliers.

Les jeunes parents très touchés par le travail atypique

Par ailleurs, des écrits confirment que les parents de jeunes enfants sont fortement touchés par le travail atypique. Cela se reflète dans des constats récents posés pour le Québec, à partir des données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) et de celles de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). En effet, dans le premier cas, on a constaté que dans 52 % des familles biparentales répondantes, au moins un des deux parents a un horaire de travail atypique, c'est-à-dire travaille le soir, la nuit ou les fins de semaine, et cette réalité serait même plus accentuée chez les jeunes parents, c'est-à-dire quand la mère a moins de 30 ans. En outre, dans l'enquête récente de l'ISQ, menée auprès de familles ayant des enfants âgés de moins de 5 ans, dans 33,6 % des cas, au moins un des deux conjoints travaille selon un horaire irrégulier.

Si, dans certaines familles, le travail atypique est perçu ou pratiqué parce qu'il constitue une « solution » à la conciliation famille-travail, les conjoints organisant leurs horaires de telle sorte qu'un des deux parents soit continuellement présent auprès des enfants, les écrits rapportent plutôt que le travail atypique donne lieu, en général, à bien des casse-tête, particulièrement quand vient le temps d'organiser la garde des enfants.

Le travail atypique des parents complique l'organisation de la garde des jeunes enfants

À cet égard, les écrits sont clairs et convergent vers les mêmes conclusions. Tout d'abord, il ressort de manière évidente que les besoins de garde de ces parents ne sont pas comblés par les services offerts en général, ceux-ci étant encore largement dispensés le jour, du lundi au vendredi. Ces écarts entre la demande et l'offre sont exacerbés aux États-Unis en raison de la réforme de l'aide sociale qui depuis 1996 pousse bien des mères monoparentales vers des emplois très précaires. Mais ces écarts sont aussi constatés en Australie, par exemple, où l'auteure d'une étude menée auprès d'un groupe d'infirmières souligne qu'en dépit du fait qu'un enfant puisse être laissé sous sa propre garde, la société est toujours réfractaire à l'idée qu'il passe la nuit dans une garderie.

Par ailleurs, le travail atypique des parents comporte également comme conséquence le recours à plusieurs modes de garde différents, souvent chaque semaine. Fréquemment, il s'agira d'une combinaison de services formels et de services informels, mais sachant qu'une des dimensions à privilégier en matière de qualité tient à la continuité dans la fréquentation d'un service par l'enfant, on peut se demander comment les enfants réagissent à ces multiples arrangements. Parmi les services informels utilisés, les grands-parents, surtout les grands-mères, sont particulièrement sollicités.

Enfin, fait plutôt inattendu, plusieurs écrits rapportent que le travail atypique des parents a pour conséquence d'augmenter la participation des pères aux soins de leurs enfants. Si des auteures soulignent cette « retombée positive », on estime qu'il s'agit là d'un chemin compliqué pour en arriver à l'égalité entre les sexes dans le couple!

En somme, comme l'ont fort bien démontré les Québécoises Prévost et Messing (1995) dans une étude qualitative menée auprès d'un groupe de téléphonistes, les arrangements de garde sont pratiquement toujours à recommencer lorsque les horaires sont atypiques. Chez ces téléphonistes, les heures de travail s'étendent de 6 heures le matin à 2 heures la nuit et les horaires de travail sont connus quatre jours à l'avance.

Les principaux constats de cette étude demeurent pour le moins éloquents et illustrent à peu près tous les effets constatés dans les divers écrits consultés :

- *chaque semaine de travail, les téléphonistes effectuaient en moyenne quatre démarches d'arrangement de garde et trois démarches d'échange d'horaire avec leurs collègues ;*
- *en moyenne, il fallait plus de cinq démarches pour qu'un seul échange d'horaire se concrétise ;*
- *plus de la moitié des répondantes désynchronisent leurs horaires de travail avec celui de leur conjoint et pour le tiers de celles-ci, cela signifie travailler en soirée ;*
- *le réseau officiel des services de garde ne représentait à cette époque que 10 % des sources de garde utilisées par les téléphonistes, alors que 60 % provenaient de la famille ; en moyenne, le réseau de garde de chaque téléphoniste comptait quatre personnes.*

La garde à horaires non usuels testée au Québec

Même si les avis entourant cette possibilité demeurent partagés, la garde régie ou reconnue des enfants à des horaires non usuels peut être envisagée comme une solution intéressante pour les parents ayant des horaires de travail atypiques. C'est dans cet esprit qu'en septembre 2000, le ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE)

et une dizaine de services de garde commençaient l'expérimentation de la garde à horaires non usuels, c'est-à-dire la garde de soirée, de nuit et durant la fin de semaine. Cette expérimentation visait à favoriser une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ou scolaires des parents ayant de jeunes enfants, dans un contexte où les horaires de travail et les emplois sont de plus en plus atypiques.

La mise à l'essai de la garde à horaires non usuels s'inscrit aussi dans un objectif de diversification et d'innovation en matière de services de garde, comme le prévoit la Loi sur les centres de la petite enfance.

Outre l'évaluation formelle de ces projets-pilotes, confiée au service de l'évaluation des programmes du MFE et dont les résultats ont été rendus publics en octobre 2002, il a été jugé pertinent que le service de la recherche vérifie, pour sa part, ce qu'il en est de la garde à horaires non usuels dans les autres provinces canadiennes ainsi que dans d'autres pays.

La garde à horaires non usuels dans d'autres pays

Ce type de garde apparaît un peu plus répandu dans les pays scandinaves, mais il ne semble pas développé en général, quel que soit le pays considéré ; c'est à tout le moins ce que l'on peut affirmer à partir des renseignements obtenus et des documents répertoriés.

En effet, il n'a pas été possible de dénombrer précisément les services offrant la garde à horaires non usuels et aucune étude ou analyse portant sur l'évaluation formelle de services de garde à horaires non usuels n'a été repérée. La seule exception concerne les travaux canadiens de Foster et Broad, qui décrivent de manière plus détaillée une quinzaine d'expériences. En outre, la description d'une journée type dans un service suédois mis en place au début des années 80 a aussi été repérée. Cependant, toutes les autres données recueillies ne sont pas pour autant dénuées d'intérêt.

Parce que ces services sont majoritairement nécessaires en raison du régime de travail des parents, on pourrait penser qu'ils sont plus développés en milieu de travail. Cela ne se vérifie pas

au Canada. Aux États-Unis, la garde atypique en milieu de travail est signalée à l'occasion, généralement dans de grandes entreprises, tout comme deux autres modèles qui touchent d'une manière ou d'une autre des employeurs : le modèle du « groupe d'employeurs », dans une localité ou un secteur donné, ou encore le modèle du « partenariat dans la communauté », qui peut regrouper des partenaires de différents milieux, dont des employeurs.

Par ailleurs, autant au Canada (dans un cas au moins) qu'aux États-Unis, des entreprises privées organisent des services flexibles et vendent ces services à des entreprises ; un modèle à peu près semblable a été repéré en Allemagne.

Les expériences canadiennes

Au Canada, l'essentiel des expériences de garde à horaires non usuels, soit une quinzaine, a été rapporté par Foster et Broad (1998a) ; ces expériences permettent de dégager les constats suivants, qui sont aussi relevés dans la documentation américaine :

- *la principale raison motivant l'offre de garde atypique provient du besoin des parents dont les horaires de travail sont atypiques ;*
- *la garde de soirée demeure plus fréquentée que la garde de nuit ;*
- *la garde à horaires non usuels entraîne forcément des modifications aux activités et aux programmes et, à cet égard, il semble que la garde de soirée doit plutôt tenter de recréer une atmosphère familiale et détendue ;*
- *cette garde sous-entend une autorisation spéciale de dépassement du nombre d'enfants pendant la période de transition entre la fin de la journée et le début de la soirée ;*
- *en ce qui a trait au financement, on note que la garde régulière de jour compense, en quelque sorte, pour les coûts de la garde irrégulière ;*
- *en ce qui concerne la routine quotidienne des enfants, il semble que les parents acquièrent plus de confiance lorsqu'ils ont la certitude que le service est de qualité ;*

- *enfin, en plus d'éprouver des difficultés à recruter et à retenir du personnel qualifié, on constate aussi qu'il est compliqué de dénicher des responsables de garde en milieu familial prêtes à offrir ce type de services à long terme ; en outre, lorsqu'elles combinent la garde à horaires non usuels à la garde régulière, le risque d'épuisement est accru.*

Les expériences européennes

En Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne, au Royaume-Uni, au Portugal et en France, le premier groupe de pays européens pour lequel quelques renseignements ont été obtenus, les services de garde à horaires non usuels reconnus semblent très peu développés. La documentation souligne pourtant que là comme dans d'autres pays développés, les emplois comportent des horaires qui sont de plus en plus atypiques et les services de garde actuels ne répondent pas aux besoins des parents qui ont de tels horaires de travail. En général, ce sont des services informels qui comblent ces besoins, parmi lesquels les grands-parents figurent souvent en tête de liste.

Quant aux pays scandinaves, on peut dire qu'à l'exception de la Norvège, la garde à horaires non usuels semble plus développée ; à tout le moins, ce type de garde fait davantage partie des services que les municipalités sont disposées à offrir, même si l'on reconnaît également que la garde informelle est aussi souvent la solution employée par les parents qui ont des horaires de travail atypiques.

Au Danemark, vers la fin des années 90, 41 municipalités auraient signé des accords reconnaissant les besoins de garde d'enfants le soir, la nuit et la fin de semaine, mais il semble que seulement quelques-unes d'entre elles offriraient des services réellement flexibles. Des données plus précises, provenant d'une coalition chargée d'inciter les municipalités à diversifier davantage leurs services, indiquent qu'en fait dix municipalités, comptant en tout 33 centres ou garderies (dont 17 situées à Copenhague) offrent des services prolongés, c'est-à-dire au-delà de 65 heures par semaine ; parmi ces centres, cinq, situés dans quatre villes différentes, ouvrent leurs portes 24 heures sur 24.

En Finlande, les renseignements divergent quelque peu selon les sources. Selon une source officielle, la moitié des municipalités auraient suffisamment de places pour accueillir les enfants dont les parents travaillent la nuit, la fin de semaine ou selon des quarts rotatifs ; pour un informateur universitaire, c'est plutôt le cas des grandes villes, et la demande pour de tels services demeure encore largement supérieure à l'offre. Une autre informatrice, responsable de la coordination des services de garde dans une région finnoise qui compte deux garderies ayant des horaires rotatifs, souligne que l'une d'elles a commencé à offrir des services de 6 h 30 à 22 h 30 dès 1975, alors qu'en 1989 la garde de nuit a été ajoutée à la gamme des services. Un besoin de garde à horaires non usuels peut en général être comblé dans les quatre mois suivant la demande du parent.

Enfin, la Suède semble être le pays scandinave où les services de garde à horaires non usuels seraient offerts dans le plus grand nombre de municipalités, c'est-à-dire 77, et cela depuis quelques décennies déjà. On estime que la garde de soirée et de nuit rend service actuellement à environ 2 200 enfants. Dans un article décrivant une expérimentation commencée en 1978, une auteure constatait que les parents dont les enfants avaient fréquenté ce centre se disaient en général très satisfaits, même si le sentiment de confiance instauré ne suffisait pas toujours à abolir toute trace de culpabilité ressentie par les mères. Celles-ci déployaient tous les efforts pour faire en sorte que leur enfant y passe le moins de temps possible, alors que le personnel estimait plutôt que l'enfant aurait tiré davantage de bénéfices à fréquenter le centre plus assidûment.

En somme, les écrits répertoriés permettent d'affirmer que les parents de jeunes enfants qui doivent composer avec des horaires de travail atypiques sont forcés de se soumettre à des manœuvres parfois fort compliquées et souvent à recommencer dans le but d'organiser la garde de leurs enfants. Par ailleurs, en dépit du fait que ce phénomène du travail atypique gagne en importance, on constate qu'ici comme ailleurs, les services régis sont relativement peu nombreux à pourvoir à ce besoin ; seuls les pays scandinaves semblent se démarquer à cet égard. Enfin, il ressort également que l'organisation de la garde à horaires non usuels n'est pas chose simple sur le plan technique et, sur le plan financier, elle requiert des ressources supplémentaires.

Les réflexions et les analyses entourant cette problématique devraient se poursuivre dans le but d'en savoir davantage sur les expériences de garde à horaires non usuels. Dans ce contexte, il apparaît que la situation qui prévaut dans les pays scandinaves mériterait d'être scrutée de plus près. Par ailleurs, cette question ne doit pas être dissociée de ce qui rend nécessaire cette forme de garde, c'est-à-dire l'atypisme grandissant du travail. Comme le mentionnait une informatrice finlandaise, il faut aussi se demander jusqu'où iront les demandes de flexibilité provenant du monde du travail et, en contrepartie, comment les entreprises définissent leur responsabilité sociale.

Introduction

En septembre 2000, le ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE) et une dizaine de services de garde commençaient l'expérimentation de la garde à horaires non usuels, c'est-à-dire la garde de soirée, de nuit et durant la fin de semaine. Cette expérimentation visait à favoriser une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ou scolaires des parents ayant de jeunes enfants, dans un contexte où les horaires de travail et les emplois sont de plus en plus atypiques. La mise à l'essai de la garde à horaires non usuels s'inscrit aussi dans un objectif de diversification et d'innovation en matière de services de garde, comme le prévoit la Loi sur les centres de la petite enfance.

Outre l'évaluation formelle de ces projets-pilotes, confiée au service de l'évaluation des programmes du MFE et dont les résultats ont été rendus publics en octobre 2002, il a été jugé pertinent que le service de la recherche vérifie, pour sa part, ce qu'il en est de la garde à horaires non usuels dans les autres provinces canadiennes ainsi que dans d'autres pays. Cela fait essentiellement l'objet du chapitre trois du présent document. Des renseignements provenant d'autres provinces canadiennes sont présentés, de même que des écrits relatant des expériences américaines, australiennes et, finalement, des expériences européennes, parmi lesquelles celles des pays scandinaves apportent quelques éclaircissements.

Par ailleurs, étant donné le lien évident qui existe entre le besoin de garde à des horaires non usuels et le travail atypique des parents, il a semblé pertinent de se renseigner davantage sur cette réalité de plus en plus présente. Ainsi, le premier chapitre brosse à grands traits les principaux changements intervenus sur le plan économique et sur le marché du travail, en particulier au cours des dernières décennies. C'est la montée fulgurante des emplois atypiques qui a été marquante au cours de cette période, c'est-à-dire tous ces emplois qui, d'une manière ou

d'une autre, diffèrent de l'emploi permanent à temps plein dont les horaires de travail sont en général le jour, du lundi au vendredi.

On verra notamment que si ces emplois atypiques sont maintenant susceptibles de se retrouver dans à peu près tous les secteurs de l'activité économique, ils sont tout de même présents en plus grand nombre dans le vaste secteur des services, un secteur toujours en développement. Par ailleurs, on notera que les jeunes parents sont fortement touchés par le travail atypique, en dépit des difficultés certaines qu'il suscite quand vient le temps de concilier les responsabilités professionnelles avec les responsabilités familiales.

Ce dernier aspect fait l'objet du deuxième chapitre. Que révèle la documentation sur les liens entre le travail atypique et la conciliation famille-travail? À cet égard, les écrits font bien entendu ressortir des difficultés, comme le retour accéléré au travail des travailleuses autonomes à la suite d'une naissance, mais ils indiquent aussi, paradoxalement, que le travail atypique peut devenir une « solution » à la conciliation famille-travail! Ce chapitre s'attarde à rassembler les écrits qui portent plus spécifiquement sur le travail atypique et la garde des enfants, une dimension déterminante en matière de conciliation famille-travail.

La garde à horaires non usuels ou flexible qui est ici considérée est celle rendue nécessaire principalement en raison du travail ou des études des parents. D'autres modalités de garde flexibles peuvent évidemment être nécessaires et offertes, par exemple lorsque les enfants sont légèrement malades ou pour d'autres raisons urgentes et non prévisibles, mais ces conditions n'ont pas été considérées dans le cadre du présent rapport d'analyse.

Les trois principaux objectifs du document sont les suivants :

- *décrire à grands traits l'évolution des emplois et des horaires de travail survenue depuis quelques décennies ;*
- *illustrer les effets constatés du travail atypique sur la garde des enfants ;*
- *rapporter les expériences étrangères en matière de garde à horaires non usuels.*

1. L'évolution des emplois et des horaires de travail

Au cours des dernières décennies, l'économie et le marché du travail ont connu des transformations importantes dont on commence à mesurer un peu mieux les effets. Citons, parmi les changements majeurs, la transformation progressive des emplois, du modèle typique vers un modèle de plus en plus atypique.

Mais quelles sont les raisons à l'origine de ces changements ? Sur le plan des emplois, comment définir ceux que l'on dit atypiques et dont la croissance est presque inquiétante ? Quelles sont les principales caractéristiques de ces emplois ? Par ailleurs, qu'en est-il des horaires rattachés à ces emplois ? Et enfin, les parents de jeunes enfants sont-ils épargnés par cette quasi-vague de fond ? C'est essentiellement à ces questions que le présent chapitre tente d'apporter des éclaircissements.

1.1 L'évolution des emplois et du marché du travail au cours des dernières décennies : quelques constats¹

L'économie et le marché du travail ont subi des transformations importantes au cours des dernières décennies et ces changements sont toujours en cours. On prend souvent pour point de départ de ces changements la plus grande ouverture des économies nationales aux économies étrangères, augmentant ainsi la pression concurrentielle sur les entreprises. Ce décloisonnement des marchés nationaux est

soutenu par diverses ententes et accords de nature politique et économique, mais il résulte aussi des nombreux changements survenus en matière d'infotechnologie et de communication.

Pour un observateur de tendances, la globalisation des marchés, l'infotechnologie et la dématérialisation du travail sont en train de briser l'unité du temps, de l'espace et de l'action qui marquait le travail de l'époque industrielle (Goldfinger, 1998). En effet, précise l'auteur, le monde du travail n'avance plus au même rythme : les journées et les semaines normales se transforment progressivement, en durée et en intensité, le travail délaisse les lieux consacrés comme le bureau et l'usine, le télétravail gagne du terrain et, enfin, à cause de l'« irrigation informationnelle continue », pour reprendre ses termes, nous sommes dans le règne de l'immédiateté. Selon Presser (2000), la capacité d'être joint à toute heure du jour ou de la nuit par d'autres personnes ailleurs sur la planète sous-entend une disponibilité très grande ; l'usage de plus en plus répandu des ordinateurs, d'Internet, des télécopieurs et des téléphones cellulaires est une preuve tangible de ce phénomène.

Outre ces changements, notons également le passage d'une économie fondée principalement sur la production manufacturière à une économie fondée sur la fourniture de services. Au Canada, entre 1971 et 1996, on estime que 88 % de tous les nouveaux emplois créés appartenaient au secteur des services (Drouin, 2001). Des changements que l'on associe à la nouvelle économie ont été fortement influencés par le développement vertigineux du secteur tertiaire, fondé sur les connaissances des individus plutôt que sur les matières premières. Cette « nouvelle économie », comme on la nomme souvent, compte plus que jamais sur une main-d'œuvre plus instruite pour performer, car autant les anciens que les nouveaux créneaux de production dépendent désormais de connaissances et de

1. Plusieurs des éléments de synthèse présentés dans ce chapitre sont extraits d'une recherche-analyse très bien documentée, menée par le Conseil du statut de la femme du Québec : Lucie DESROCHERS, *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? – Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, 213 p. Voir aussi : Carl DROUIN, *Seeking Flexibility : the Rise of New Forms of Work in Large Canadian Urban Areas (1971-1996)*, Thèse de doctorat soumise au Département de géographie de l'Université de Toronto, 2001, 278 p.

compétences modernes ; l'économie du savoir fait en sorte que la formation des individus s'inscrit de plus en plus dans un processus continu. Mercure (2001) reconnaît les moteurs du développement économique en Amérique du Nord, associés généralement à la « nouvelle économie », comme les suivants : le secteur des ordinateurs, des semi-conducteurs et des logiciels, celui des soins de santé et des produits pharmaceutiques, celui des communications et des télécommunications et, enfin, le vaste secteur de l'instrumentation et de l'optique.

L'arrivée sur le marché du travail de nouvelles catégories de travailleuses et de travailleurs constitue un autre changement important survenu ces dernières décennies ; pensons ici aux jeunes qui occupent un emploi tout en étant aux études, aux mères de jeunes enfants ou encore aux personnes retraitées qui acceptent de travailler de manière ponctuelle.

Or, ces nouveaux contextes, ces nouveaux marchés et ces nouvelles catégories de main-d'œuvre se conjuguent maintenant sur un marché du travail dont les règles et les emplois s'éloignent de plus en plus de ce qui prévalait antérieurement ; il est en outre de plus en plus complexe de déterminer lequel de ces phénomènes a entraîné l'autre. En fait, différentes thèses s'affrontent à cet égard.

Pour expliquer la hausse importante du travail atypique, Presser (2000) soutient que, du point de vue de la demande, la croissance de l'économie des services ainsi que la hausse importante de l'emploi des femmes et le vieillissement de la population sont autant de facteurs qui contribuent à intensifier la demande pour des horaires de travail non usuels. Elle s'exprime ainsi à ce sujet :

As more and more women are employed during the *daytime*, the demand for non-daytime and weekend services increases, because women are less available to shop during the daytime and on weekdays. Increasingly, family members are eating out and purchasing other homemaking services that previously would have been performed by full-time housewives. Moreover, the rise in families' real income due to the growth of dual-earner couples has heightened the

demand for recreation and entertainment during evenings, nights, and weekends. Further, the aging of the population has increased the demand for medical services over a twenty-four-hour day, seven days a week.

En outre, du point de vue de l'offre, Presser se demande pourquoi les Américains acceptent de travailler à des heures non usuelles. À partir des données limitées disponibles, on pense que cela est davantage une exigence du marché du travail qu'en raison d'obligations ou de préférences personnelles ou familiales ou, en d'autres termes, pour des raisons involontaires plutôt que volontaires, et cela même si les femmes sont plus nombreuses à invoquer des raisons familiales. Pour une auteure australienne (VandenHeuvel, 1996), la participation des femmes au marché du travail et l'accroissement des horaires flexibles sont deux phénomènes étroitement liés. Elle explique ainsi son point de vue :

That is, over the last quarter of century, the availability of more women willing to work encouraged employers who required additional staff to create more flexible employment opportunities. At the same time, employers who perceived a competitive advantage by offering more flexible jobs made such employment opportunities more readily available and thus enticed more women into the labour force.

Pour Zeytinoglu et Muteshi (2000), bien des preuves sont là pour démontrer que ces formes d'emplois atypiques constituent des mesures prises par les employeurs pour ajuster les taux de salaires, à la hausse et à la baisse, en fonction des recettes de l'entreprise. Cette flexibilité numérique ou flexibilité externe² fait en sorte que les entreprises dévaluent la relation d'emploi, font du travail une valeur facilement manipulable et déqualifient les processus de travail en cherchant à couper dans tous les coûts fixes.

2. L'expression « flexibilité externe » est employée par opposition à la flexibilité interne, qui favorise plutôt des réorganisations dans les modes d'exécution du travail, par exemple.

L'évolution des emplois et des horaires de travail

Ces mouvements de fond, si l'on peut dire, semblent souvent imposer une nouvelle règle de survie aux organisations, celle de la flexibilité. Pour durer et prospérer dans cette économie, les organisations doivent innover et s'adapter rapidement aux nouveaux besoins de leurs clients ou à leurs nouvelles clientèles. Les organisations, rappelle Diane-Gabrielle Tremblay (1994, cité dans Desrochers, 2000a), recherchent différentes formes de flexibilité : la flexibilité dans les coûts de main-d'œuvre (salaires plus bas et avantages sociaux moindres), la flexibilité technico-organisationnelle (souplesse des équipements productifs et polyvalence du personnel), la flexibilité dans les statuts d'emploi (par exemple, recours intensifié à la sous-traitance) et la flexibilité dans les temps de travail (adapter le temps de travail au volume de la demande).

Ces deux derniers types de flexibilité se rapportent à la flexibilité numérique, c'est-à-dire à tout un ensemble de pratiques permettant aux employeurs de réduire ou d'augmenter leur main-d'œuvre au gré des variations dans les besoins de production (Drouin, 2001). On soutient que cette recherche d'une flexibilité toujours plus grande n'est ni plus ni moins qu'un « mouvement de contournement du salariat » qui se définit en opposition à la relation d'emploi stable. Cette flexibilité concerne maintenant tout ce qui est désigné sous le vocable « emplois atypiques », c'est-à-dire tout ce qui diffère de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée, et englobe la diversification des temps et des horaires de travail (Organisation for Economic Co-operation and Development, 1998).

Il n'y a cependant pas de définition claire du travail ou des emplois atypiques dans les écrits scientifiques et c'est encore surtout par opposition à l'emploi typique que l'on décrit l'emploi atypique. Selon Zeytinoglu et Muteshi (2000), étant donné la dualité du marché du travail³ entre

les emplois centraux et les emplois périphériques, on peut dire que les emplois atypiques se situent en dernier, caractérisés par des heures de travail peu nombreuses ou irrégulières, un faible niveau de salaire et le manque ou l'absence de sécurité d'emploi. La dernière Enquête sur les horaires et les conditions de travail de Statistique Canada (1995) confirme ce constat de manière évidente, à tout le moins pour les statuts d'emploi temporaire et à temps partiel. En effet, dans ces deux cas, l'accès à des avantages comme un régime de retraite, un régime de santé ou dentaire, des congés de maladie payés ou encore des vacances payées est très faible, si on le compare aux emplois à temps plein ; il en est de même pour le salaire horaire moyen, nettement inférieur dans le cas des emplois à temps partiel et temporaires (Lipsett et Reesor, 1997).

Dans les médias et dans certaines recherches, on présente souvent cette nouvelle flexibilité comme un avantage pour la main-d'œuvre parce qu'elle offre une autre possibilité à l'emploi permanent. Par exemple, le travail autonome est vu sous l'angle de la liberté, étant donné qu'aucun horaire formel n'y est rattaché. Dans le même esprit, on soutient parfois que l'emploi à temps partiel, qui s'est développé rapidement au cours des dernières décennies, sert correctement les besoins de jeunes étudiants et de mères qui peuvent ainsi concilier vie familiale et travail et parfois intégrer le marché du travail pour la première fois (Drouin, 2001). Cependant, il importe de noter que l'allongement des études rend le travail rémunéré quasi essentiel pour bien des jeunes et l'on sait maintenant, mieux qu'avant, que, souvent, le travail à temps partiel des mères, ou des travailleurs en général, n'est pas un choix délibéré. En 1995, au Canada, on estimait que 53,4 % des travailleuses et des travailleurs à temps partiel n'avaient pas choisi ce statut (Lipsett et Reesor, 1997). Au Québec, entre 1976 et 1995, le nombre de personnes disant travailler à temps partiel en raison d'obligations personnelles et familiales a chuté considérablement, passant de 12 % à 4,9 % (Matte et autres, 1998).

Cependant, Drouin (2001) note avec à-propos que tous ces changements provoqués par des facteurs macro-économiques peuvent varier d'un pays à l'autre selon les fondements culturels,

3. Cette dualité est bien décrite depuis les travaux de Doeringer et Piore en 1971 : les travailleurs à temps plein constituent le groupe central de l'entreprise (ils sont bien rémunérés, ont de bonnes conditions de travail, etc.), alors que les travailleurs à temps partiel sont recrutés à la périphérie (ils constituent une main-d'œuvre d'appoint, ont des conditions de travail moins bonnes, des liens d'emplois moins réguliers ou moins permanents, etc.).

institutionnels ou politiques en place. À cet effet, il cite en exemple le travail à temps partiel des femmes, très fréquent, à environ 30 % en Allemagne, un pays qui valorise davantage pour les femmes la famille plutôt que le travail. Comparativement à la Finlande, où c'est plutôt l'équité entre les genres qui est prônée, le travail à temps partiel des femmes se situe à 10 %. En outre, il rappelle avec justesse que les changements de nature économique ne sont pas les seuls à considérer dans la structuration du marché du travail ; des changements démographiques et sociaux ont aussi des répercussions sur le marché du travail :

- *par exemple, en matière d'immigration, si un grand nombre de Coréens, de Chinois ou de Juifs, reconnus pour leur qualité d'entrepreneurs, sont accueillis dans une zone donnée, il y a de fortes chances de constater une augmentation de la flexibilité de l'emploi dans cette zone ; dans ce cas, les conditions économiques en place ne sont pas les seules causes de l'accroissement de la flexibilité de l'emploi ;*
- *par ailleurs, au cours des trois dernières décennies, le nombre de ménages a crû substantiellement plus vite que la population, ce qui signifie qu'un grand nombre de petites unités doivent devenir financièrement responsables de leur survie ; c'est le cas des mères monoparentales, souvent limitées aux petits boulots en raison de leurs moins grandes qualifications.*

Nous sommes donc entrés de plain-pied dans une économie caractérisée par la fin de l'emploi assuré jusqu'à la retraite, par la sous-traitance, par les emplois atypiques, par la spécialisation accrue, mais aussi, pour un large segment de la main-d'œuvre, par l'augmentation du chômage et de l'insécurité, notamment sur le plan des protections sociales, devenues inaccessibles ou non adaptées à ces nouvelles réalités. Dans ce contexte, on peut d'ailleurs penser que les femmes risquent d'écoper encore davantage, compte tenu, notamment, de la faiblesse concurrentielle des secteurs d'activité où elles sont encore en majorité.

1.2 Les emplois et les horaires atypiques, leur incidence et leurs principales caractéristiques

Il n'existe pas de définition claire et précise du travail ou des emplois atypiques, aussi parfois appelés « emplois non standards », « emplois non réguliers » ou encore « emplois non traditionnels »⁴. C'est plus souvent par opposition aux caractéristiques d'un emploi typique, notamment sur les plans du statut juridique, de l'accès à des protections sociales et des conditions de travail, qu'on en arrive à déterminer les contours d'un emploi atypique. Dans cet esprit, Desrochers (2000a) a dressé une typologie des emplois atypiques, dont la caractéristique principale est de présenter une « rupture » par rapport aux emplois typiques. Un emploi est défini comme étant typique s'il comporte les conditions suivantes :

- *l'emploi est occupé par une seule personne moyennant un salaire ;*
- *la salariée ou le salarié n'occupe qu'un seul emploi ;*
- *le travail s'effectue dans les lieux indiqués par l'employeur, le plus souvent à sa place d'affaires ;*
- *la durée du contrat de travail est indéterminée ;*
- *l'emploi s'exerce à temps plein, toute l'année, le plus souvent selon un horaire hebdomadaire qui varie entre 35 et 45 heures ;*
- *des régimes d'avantages sociaux publics s'appliquent.*

Ainsi, à partir de cette définition, il est possible de déterminer les principales formes de travail atypique suivantes :

- *le travail à temps partiel ;*
- *le travail autonome ;*
- *le travail à durée déterminée ;*
- *le travail à domicile et le télétravail⁵.*

4. L'appellation « emplois non traditionnels » est cependant aussi associée aux emplois traditionnellement masculins qui sont progressivement occupés par des femmes.

5. Le travail à domicile et le télétravail ne constituent pas toujours des formes ou des statuts d'emplois définis, mais ils peuvent aussi être vus comme différentes sortes d'organisation du travail, au même titre que la sous-traitance ou le recours aux agences de location de personnel.

L'évolution des emplois et des horaires de travail

À l'intérieur de chacune de ces formes d'emploi atypiques, les conditions d'exercice du travail peuvent être très variables d'un emploi à l'autre ou d'un employeur à l'autre et, par conséquent, comporter plus ou moins d'insécurité ou de précarité. Par exemple, le travail à temps partiel peut être permanent, à durée indéterminée et comporter des avantages sociaux, mais à l'opposé, cette forme d'emploi peut aussi être à durée déterminée, de courte durée et ne pas comporter d'avantages sociaux. Par conséquent, l'étendue plus ou moins grande des protections sociales associées à ces emplois, ainsi que les conditions de travail qu'ils comportent, constituent bien souvent une autre manière d'identifier ces emplois. Dans ce cas, on peut penser à l'inaccessibilité de protections sociales comme un régime de retraite ou une assurance maladie, précisément parce que ces protections ont été pensées et mises en place à l'époque où dominait le salariat (Bernier et autres, 2001).

1.2.1 Une croissance importante au Québec

On estime que la croissance rapide du travail atypique est un des phénomènes marquants de l'évolution récente du marché du travail (Matte et autres, 1998). Cependant, selon Zeytinoglu et Muteshi (2000), certaines formes de travail atypiques ne sont pas nouvelles. Elles étaient communes jusque dans les années 40; elles ont décliné pendant la période de grande croissance économique des années 50 et 60, elles ont émergé de nouveau à la fin des années 70 et se poursuivent depuis les deux dernières décennies. La nouveauté réside maintenant dans l'accroissement de la proportion des emplois atypiques parmi tous les nouveaux emplois créés.

Au Québec, en 1995, on évaluait que l'emploi atypique touchait entre 29 % et 36 % de l'emploi total, c'est-à-dire entre 925 000 et 1 150 000 personnes (Matte et autres, 1998).

Le travail autonome et le travail salarié à temps partiel représentent deux formes d'emplois atypiques dont le développement a été particulièrement fulgurant ces dernières années. Au cours des 20 dernières années au Québec, on estime que trois quarts des emplois créés tombent dans cette catégorie. En d'autres termes, entre 1975

et 1995, au Québec, le volume d'emplois a crû de 27 %, mais cette croissance se répartit fort inégalement selon les statuts d'emploi :

- les emplois salariés à temps plein ont augmenté de 6 % ;
- les emplois à temps partiel involontaire se sont accrus de 524 % ;
- les emplois autonomes ont augmenté de 101 % ;
- les emplois autonomes constitués (enregistrés ou constitués en corporation) ont fait un bond de 170 % ;
- le nombre global d'emplois à temps partiel a crû de 139 %⁶ (Matte et autres, 1998).

L'examen de la création d'emplois au cours des dernières années indique plutôt un renversement de cette tendance. Ainsi, 87,3 % des emplois créés entre 1997 et 2001 ont été des emplois typiques (permanents à temps partiel, à l'exclusion des emplois occupés par les étudiants). Toutefois, la part de l'emploi atypique parmi le total des emplois demeure à peu près stable depuis quelques années à environ 36 %, ou 31 % si l'on exclut les étudiants (Bernier et autres, 2003).

1.2.2 Des horaires de travail de plus en plus variés

L'atypisme grandissant du travail et des emplois ne se manifeste pas uniquement à l'égard de la relation d'emploi ou de son statut juridique. Il est aussi fortement caractérisé par le fait que les horaires de travail, qu'il s'agisse des jours de la semaine ou des différentes périodes de la journée, sont de plus en plus variés. En outre, on assiste depuis un certain nombre d'années à une polarisation dans les durées hebdomadaires de travail : des segments importants de la main-d'œuvre travaillent selon des durées très longues ou très courtes. On observe ces deux réalités dans les emplois typiques, mais on a tendance à les associer également au vaste courant de flexibilité du marché du travail.

6. Drouin fait remarquer, en outre, que le volume des emplois à temps partiel est sous-estimé étant donné que des personnes cumulent un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel et ne déclarent que l'emploi à temps plein comme emploi principal.

Aux États-Unis, on estimait en 1991 que près d'un travailleur à temps plein sur cinq (14,3 millions de personnes) travaillait selon un horaire non usuel. On a par ailleurs estimé que plus de 1 000 horaires de travail différents sont en application aujourd'hui dans ce pays (Washington State Child Care Resource & Referral Network, 2000). Aussi, entre 1976 et 1993, les semaines de travail totalisant 49 heures ou plus ont augmenté de manière notable, alors que les semaines de travail de 40 heures ont quant à elles diminué (U.S. Department of Labor, 1997).

On observe également les mêmes tendances en Europe. Selon la troisième enquête européenne sur les conditions de travail menée en 2000 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002), on constate que le travail atypique prend différentes formes (travail posté⁷, de nuit, de soirée, durant les fins de semaine, irrégulier, etc.) et son incidence, importante, est plutôt stable depuis 1995 :

- 22 % des salariés occupent des emplois dont les horaires sont postés, un tiers sur deux postes alternants et un tiers sur trois postes alternants ou plus ;
- 19 % des salariés travaillent au moins une nuit par mois ;
- 47 % des salariés travaillent au moins un samedi par mois et 24 % au moins un dimanche ;
- l'irrégularité des horaires de travail touche 37 % des salariés qui ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque jour ;
- 22 % ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine.

Margot Shields (2000) signale qu'au Canada, en 1980 et en 1995, la proportion d'hommes employés de 25 ans ou plus disant travailler habituellement 41 heures ou plus par semaine est passée de 18 % à 24,3 %, alors que chez les femmes elle est passée de 5,6 % à 8,6 %. Une enquête anglaise récente confirme également

que les horaires de travail sont de plus en plus atypiques. La majorité des personnes interrogées pour les enquêtes et les sondages travaillent en dehors de la semaine de travail normale. En fait, on signale qu'environ 39 % des lieux de travail, visant 40 % de la main-d'œuvre, sont en activité du lundi au vendredi pendant des heures standards (Hogarth et autres, 2001).

Au Canada, l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, menée par Statistique Canada en 1991 et en 1995 relativement aux tendances et aux faits liés aux régimes de travail non conventionnels, enquête non répétée depuis, indique tout d'abord qu'entre ces deux périodes, une diminution de deux points de pourcentage est survenue chez les travailleuses et les travailleurs de jour. En outre, au cours de cette même période, on a plutôt constaté une augmentation des horaires de travail en rotation, de nuit, de soirée, irréguliers, ainsi que des quarts de travail brisés⁸ ; ces augmentations varient de quelques dixièmes de pourcentage à un point complet dans le cas des horaires de travail en rotation. Par ailleurs, on apprend qu'en 1995, au Canada :

- 9,8 % des employés avaient un emploi temporaire ;
- 11,6 % travaillaient à temps partiel ;
- 13,4 % travaillaient d'autres jours de la semaine que du lundi au vendredi ;
- 32 % travaillaient selon des quarts de travail autres que des quarts de jour réguliers (Lipsett et Reesor, 1997).

Par ailleurs, plus précisément parmi ces 32 % de personnes ayant des horaires de travail différents d'un horaire de jour :

- 32 % travaillaient selon des quarts rotatifs, 33 % selon des quarts irréguliers, 16 % selon des quarts de soirée réguliers, 7 % sur appel et 6 % régulièrement la nuit ;
- les femmes travaillaient davantage selon des horaires irréguliers que les hommes, qui eux travaillaient davantage selon des quarts rotatifs ;

7. Le travail posté s'entend du travail effectué selon des quarts, c'est-à-dire selon des « périodes de travail d'un ou de plusieurs employés dans les organisations dont l'activité productive est divisée en deux ou trois espaces de temps successifs au cours des vingt-quatre heures d'une journée » (Dion, 1986).

8. Dion (1986) définit ainsi un quart brisé : « Horaire de travail quotidien divisé en deux périodes ou plus, séparées par des espaces de temps assez prolongés. Le régime du quart brisé se rencontre surtout dans les transports et dans un certain nombre de services comme la restauration. »

L'évolution des emplois et des horaires de travail

- 32 % des mères ayant des enfants âgés de moins de 6 ans travaillaient en rotation et 28 % selon des horaires irréguliers ; chez les pères de cette catégorie, 46 % travaillaient en rotation et 26 % selon des horaires irréguliers ; l'analyse des données a révélé ici que ces mères avaient plus tendance à travailler selon un horaire de soirée fixe et à moins travailler selon un horaire irrégulier (Johnson, 1997).

1.2.3 Différentes caractéristiques du travail atypique et de sa main-d'œuvre

Aux États-Unis, en 1991, Presser a constaté que les horaires atypiques sont présents dans toutes les catégories d'emploi, mais les plus touchés sont les emplois des services, particulièrement les services personnels et les services comme la restauration (Presser, 2000). À cet égard, on observe peu de variation entre les hommes et les femmes, même si les emplois des femmes sont différents des emplois des hommes. Ces résultats font dire à l'auteure qu'en dépit d'une division sexuelle du travail encore prononcée, le mouvement vers une économie fondée sur les services, accessibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, touche les horaires de travail quotidiens et hebdomadaires des hommes et des femmes de la même manière.

À partir des mêmes données, Presser et Cox (1997) ont aussi constaté que moins une personne est scolarisée, plus grandes sont ses probabilités de travailler selon des horaires atypiques. On observe ces résultats autant chez les hommes que chez les femmes, mais des différences de genre sont notées si l'on fait intervenir des facteurs familiaux. En effet, suivant une affirmation courante, le fait de travailler selon des horaires non usuels est en général non désirable et les personnes mariées des deux sexes préféreraient éviter cela si c'était possible. Bien que la probabilité que les gens mariés travaillent la fin de semaine et des jours variables soit plus faible

pour les deux sexes, il semble que le fait d'être marié⁹ limite davantage le travail à des heures non usuelles chez les femmes que chez les hommes.

Ajoutons que pour plusieurs mères peu scolarisées, sans égard aux caractéristiques familiales, l'emploi atypique est vu comme une façon de s'adapter aux besoins du marché du travail et non pas comme une préférence personnelle. En somme, les résultats de cette analyse indiquent que les mères peu scolarisées sont sur-représentées dans des occupations ayant des niveaux élevés d'horaires atypiques, et elles occupent ces emplois en raison des besoins du marché du travail plutôt que par choix personnel.

La situation n'est pas différente au Canada. En 1995, on constatait par exemple que l'emploi temporaire (contractuel, sur appel ou saisonnier) comptait pour 72,2 % des emplois du secteur des services, alors que ce secteur représentait 66,7 % des emplois totaux. Dans un ordre décroissant, il est ici question des domaines de l'éducation et des services qui y sont liés, du commerce au détail, des services sociaux et de santé, des services alimentaires et des services aux entreprises (Lipsett et Reesor, 1997).

Des données comparables ne sont pas disponibles pour le Québec, mais compte tenu de la proximité des économies, on a peu de raisons de croire que la situation serait très différente ici qu'elle ne l'est ailleurs au Canada ou aux États-Unis.

Par ailleurs, des études confirment que le travail atypique touche davantage les femmes que les hommes. Townson (2000) estime qu'au Canada, 40 % des emplois payés des femmes et 27 % des emplois payés des hommes tombent dans la catégorie des emplois atypiques. On sait aussi que les femmes, particulièrement celles des minorités raciales et celles de la classe économique faible, dominent parmi la main-d'œuvre de ces emplois, un constat qui vaudrait autant en Amérique du Nord qu'en Europe ou qu'en Australie (Zeytinoglu et Muteshi, 2000). En somme, pour ces dernières auteures, les dimensions de genre, de race et de classe sociale « imprègnent » le travail atypique.

9. En vertu du *Current Population Survey*, l'enquête utilisée par les auteures Presser et Cox, le terme *married* s'entend des personnes mariées et dont l'épouse ou l'époux est présent, comparativement aux personnes qui n'ont jamais été mariées ou à celles qui l'étaient autrefois (séparées, divorcées ou veuves). Les personnes vivant en union libre sont donc classées ici dans l'une ou l'autre des deux autres catégories.

1.2.4 *Les parents de jeunes enfants très touchés par le travail atypique*

Deux sources de données plus récentes viennent confirmer que le travail atypique, dans ses différentes formes, n'épargne pas les parents de jeunes enfants, un phénomène déjà documenté au début des années 1990 (Lero et autres, 1992).

Tout d'abord, selon des données provenant des deux premiers cycles de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ), exploitées par Marcil-Gratton et Le Bourdais (2000) pour le Québec, il s'avère que dans 68 % des cas, les deux parents ont un emploi rémunéré, et dans la moitié des cas, les deux parents occupent un emploi à temps plein. L'ELNEJ révèle également que dans seulement 44 % des familles biparentales, les parents travaillent à des heures normales. En faisant abstraction du 4 % des familles où les deux parents sont sans emploi, on constate donc que dans 52 % des familles, il y a au moins un parent qui a un horaire de travail atypique, c'est-à-dire le soir, la nuit ou les fins de semaine, et cette réalité est plus accentuée chez les jeunes parents, c'est-à-dire quand la mère a moins de 30 ans. Les données de cette enquête indiquent cependant que le nombre d'enfants dans la famille (trois ou plus) et leur jeune âge (11 ans ou moins) réduit la propension des parents, les mères probablement, à occuper un emploi comportant des horaires atypiques.

Enfin, autre constat important à signaler, les données révèlent également que les parents dans les familles à revenu moyen travaillent davantage selon des horaires atypiques que ceux dans les familles à revenu plus élevé.

Par ailleurs, dans la dernière enquête de l'Institut de la statistique du Québec (2001) réalisée pour le ministère de la Famille et de l'Enfance, visant à vérifier l'utilisation et les préférences des parents d'enfants âgés de moins de 5 ans en matière de services de garde, les données indiquent qu'en ce qui concerne les régimes de travail des parents :

- dans 66,4 % des cas, les heures de travail sont régulières¹⁰ pour les deux conjoints ou la personne en situation monoparentale ;
- dans 25,6 % des cas, les heures de travail sont régulières pour l'un des conjoints et irrégulières pour l'autre conjoint ;
- dans 8,0 % des cas, les heures de travail sont irrégulières pour les deux conjoints ou la personne en situation monoparentale.

Si l'on combine ces deux dernières situations, cela veut dire que dans le tiers des familles québécoises ayant des enfants âgés de moins de 5 ans, au moins un des deux conjoints travaille selon un horaire irrégulier.

Par ailleurs, cette enquête indique aussi que dans la moitié des familles ayant des enfants âgés de moins de 5 ans, au moins un des deux conjoints est susceptible de travailler de manière irrégulière, c'est-à-dire de faire des heures supplémentaires, d'avoir un horaire irrégulier, d'être sur appel, à la pige, etc. Or, parmi ces familles, un peu plus de 40 % doivent faire garder leurs enfants de façon irrégulière. Pour ce groupe de familles :

- dans 60 % des cas, ce sont surtout les heures supplémentaires ou les déplacements à l'extérieur qui expliquent ce besoin de garde irrégulière, alors que dans 21 % d'autres cas, ce serait l'emploi atypique lui-même (travail sur appel, à la pige ou à forfait) qui en serait la raison ;
- lorsque les parents travaillent ou étudient de manière irrégulière, 55 % des enfants se font garder à leur domicile et 40 % se font plutôt garder en milieu familial sans services à 5 \$;
- dans 52 % des cas, la garde irrégulière est nécessaire en soirée, tandis que 20 % des enfants sont gardés le jour entier sur une base irrégulière, 10 % la demi-journée, 6 % les fins de semaine et moins de 1 % durant la nuit ;
- enfin, le recours à la garde irrégulière, dans 25 % des cas, intervient plus de deux fois par semaine.

10. Les heures normales renvoient ici au travail effectué le jour durant la semaine ; par conséquent, travailler ou étudier le soir, la nuit, la fin de semaine ou selon un horaire tournant est considéré comme du travail irrégulier.

2. Le travail atypique et la conciliation famille-travail

Depuis quelques années déjà, des auteures et des auteurs s'affairent à documenter et à décrire la vie des familles qui ont de jeunes enfants et dont les parents travaillent selon des horaires atypiques. En outre, dans ces situations, l'organisation de la garde des enfants est particulièrement scrutée. Des écrits relatifs à ces questions ont été repérés autant au Canada qu'aux États-Unis, en Europe ou encore en Australie, ce qui montre bien l'ampleur du phénomène¹¹.

Ces écrits sont résumés à partir de la section 2.2, mais il a été jugé pertinent de faire état tout d'abord, de manière plus générale, des différentes formes de répercussions du travail atypique sur la famille.

2.1 Le travail atypique et ses répercussions sur la famille

Si le travail atypique des parents touche particulièrement l'organisation de la garde des enfants, il engendre aussi des répercussions sur toute l'organisation de la vie familiale. Khan et Blum (1998) soulignent que les heures de travail non usuelles bousculent non seulement l'horloge biologique des travailleuses et des travailleurs eux-mêmes, mais aussi l'horaire des enfants, la vie sociale de la famille et l'exercice du rôle parental. Presser (2000) constate qu'aux États-Unis, les données empiriques pouvant documenter ces situations sont peu nombreuses, mais conclut néanmoins que le travail à des heures atypiques désynchronise la disponibilité d'un parent pour les interactions et les loisirs avec les autres membres de la famille.

Des enquêtes canadiennes récentes ont confirmé que les personnes ayant des horaires de travail en alternance vivent un plus grand conflit en matière de conciliation famille-travail, comparativement aux personnes travaillant uniquement le jour (Johnson, 1997; Preston et autres, 1999). Par ailleurs, ce conflit retombe souvent sur les épaules des mères. Pour Preston et ses collègues (1999), qui ont interrogé, entre 1993 et 1994, 90 travailleurs de l'industrie du papier et leurs conjointes dans trois communautés de différentes parties du Canada, il ressort clairement que le fardeau de l'adaptation est assumé par les femmes, ce qu'elles vivent comme une obligation, étant donné qu'elles ne s'attendent pas à ce que leur conjoint change d'emploi en raison des bons salaires offerts dans ce secteur.

Selon Fagnani (1999), qui a étudié les effets des horaires de travail atypiques dans des entreprises de la grande distribution¹² en France et en Allemagne, il apparaît évident que la dimension familiale de la vie des salariées et des salariés est très souvent occultée par les responsables des établissements.

Elle souligne que pour s'adapter aux variations de flux de clientèle et élargir l'amplitude des heures d'ouverture, les horaires deviennent très flexibles et l'ouverture systématique des magasins le samedi, et parfois le dimanche, oblige la plupart des salariés à travailler la fin de semaine. Prévost et Messing (2001) citent également plusieurs auteurs français qui ont documenté, par exemple, le fait que le travail posté réduit le temps avec le conjoint, rend plus difficile le suivi scolaire des enfants et crée un sentiment de culpabilité par rapport à la vie familiale en général.

11. Notons aussi que le ministère de la Famille et de l'Enfance analyse les données de l'Étude longitudinale sur le développement des enfants du Québec (ÉLDEQ) se rapportant à cette problématique et un rapport, sous la coordination de la Direction Santé Québec de l'Institut de la statistique du Québec, devrait être publié en 2003.

12. Fagnani définit les entreprises de la grande distribution comme étant les magasins populaires, les grands magasins, les hypermarchés ou encore les supermarchés; ces commerces seraient comparables ici aux magasins à grandes surfaces.

2.1.1 Le travail atypique et la stabilité conjugale

Des chercheuses se sont demandé si des liens existaient entre le travail selon des horaires atypiques et la stabilité conjugale. Aux États-Unis, Presser (2000) s'est notamment demandé si le fait de travailler en soirée, la nuit ou en rotation, par opposition au travail le jour uniquement du lundi au vendredi, pouvait influencer cette stabilité. À partir de deux cycles (1987-1988 et 1992-1994) de la *National Survey of Families and House Holds*¹³, ses conclusions révèlent que les couples sans enfants se débrouillent assez bien pour gérer le stress que ces horaires entraînent, mais quand les couples ont des enfants, ces horaires compliquent la vie familiale considérablement, allant jusqu'à augmenter le risque de divorce. En somme, selon cette étude, l'hypothèse voulant que les horaires non usuels accroissent la probabilité de l'instabilité maritale se vérifie bel et bien, mais dans certaines conditions seulement ; ce sont les quarts de nuit et les quarts rotatifs, et non les quarts de jour pendant la fin de semaine, qui augmentent de manière significative le risque d'instabilité conjugale, et cela se vérifie seulement chez les couples ayant des enfants.

Au Québec, Marcil-Gratton et Le Bourdais (2000) ont vérifié sensiblement la même relation, à partir des données québécoises des deux premiers cycles de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) (1994-1995 et 1996-1997). Elles constatent que le régime de travail des parents est un déterminant important de la probabilité qu'ils ont de se séparer. En effet, dans les familles où les deux parents avaient un horaire atypique ou combinaient travail typique et atypique, il y avait deux fois plus de séparations ; en outre, les familles où l'un des parents avait un horaire atypique et l'autre était sans emploi ont été trois fois plus nombreuses à vivre une séparation.

2.1.2 Le travail atypique et le retour accéléré au travail à la suite d'une naissance

On rapporte également que le travail atypique exige souvent, pour les travailleuses autonomes

en particulier, la reprise rapide du travail après la naissance d'un enfant. À partir de données canadiennes, on a constaté que le retour au travail au cours du mois suivant l'accouchement est très majoritairement le fait des travailleuses autonomes plutôt que des travailleuses salariées ; il est question de 80 % pour les premières et de 16 % pour les secondes (Marshall, 1999). Cette situation s'expliquerait en grande partie par le fait que ces travailleuses ne touchent aucune prestation de remplacement du revenu. Considérant la montée du travail atypique, dont le travail autonome, on peut penser que ce phénomène n'est pas près de se résorber, surtout dans les conditions actuelles qui régissent l'accès au congé de maternité en vertu de la Loi sur les normes du travail.

2.1.3 Le travail atypique comme solution à la conciliation famille-travail ?

Étrangement, le travail atypique des parents peut aussi représenter une stratégie visant à concilier le travail et la vie familiale. Encore ici les données sont peu nombreuses, mais des travaux sur la question rapportent que des parents peuvent faire ce « choix » pour différentes raisons : parce que les services de garde ne sont pas adaptés à leurs besoins, pour réduire les coûts de la garde, pour faire en sorte que l'enfant passe moins de temps en garderie ou chez une gardienne, ou encore pour que l'enfant soit gardé en tout temps par au moins l'un des deux parents. Par exemple, au Québec, la dernière enquête de l'Institut de la statistique du Québec (2001) sur les services de garde révèle que dans plus de quatre familles sur dix (44,9%), les conjoints affirment s'être organisés pour aménager leurs horaires de travail ou d'études afin d'éliminer ou de réduire ainsi les heures de garde nécessaires pour les enfants.

Par conséquent, le travail atypique des deux parents peut faciliter la garde des enfants par l'un ou l'autre des parents (Washington State Child Care Resource & Referral Network, 2000 ; Coombe, 1999 ; U.S. Department of Labor – Women's Bureau, 1995 ; Administration for Children and Families, 1999 ; Foster et Broad, 1998a ; Gaucher, 1997). Cependant, on souligne parfois que si cet arrangement est positif pour les enfants, il peut comporter des effets négatifs sur la vie de couple ; en optant pour des temps de travail opposés, les conjoints se voient très peu (Prévost et Messing, 2001 ; Coombe, 1999).

13. Enquête nationale sur les familles et les ménages.

Le travail atypique et la conciliation famille-travail

2.2 Le travail atypique et la garde des enfants

S'il est une question centrale en matière de conciliation famille-travail pour les travailleuses et les travailleurs ayant de jeunes enfants, c'est bien celle de la garde. Différentes recherches indiquent maintenant que la fréquentation d'un service de garde de qualité est bénéfique au développement de l'enfant et divers critères sont reconnus comme garants d'une garde de qualité¹⁴. À notre connaissance cependant, aucune recherche n'a tenté de vérifier quel degré de préoccupation occasionne l'organisation de la garde pour les parents. Cependant, on peut admettre facilement que si les parents présents sur le marché du travail savent leurs enfants en sécurité et entre bonnes mains, il y a plus de chances qu'ils soient bien disposés à accomplir leur travail, comme des auteurs le mentionnent (Perry-Jenkins et autres, 2000).

Un des critères de qualité de la garde consiste à établir une relation stable et continue entre l'éducatrice et l'enfant, une condition que les parents ne peuvent pas toujours respecter. En effet, sans égard à l'horaire de travail des parents, la nécessité de concilier le travail et la famille entraîne souvent le recours à plusieurs arrangements de garde.

Dans une enquête flamande, on a constaté que plus des deux tiers des répondants (67,4 %) n'ont recours qu'à un mode de garde, tandis que près du tiers (32,4 %) ont recours à deux modes de garde régulièrement, la plupart du temps une combinaison d'un service formel (en milieu familial ou collectif), avec les services des grands-parents (Vanpée et autres, 2000).

Pour les États-Unis, l'étude de Capizzano et Adams (2000), effectuée à partir des données de 1997 du *National Survey of America's Families*¹⁵, révèle que près de deux enfants sur cinq (38 %) utilisent plus d'un arrangement de garde chaque semaine; 30 % en utilisent deux et 8 % en utilisent trois ou plus. Cette réalité est plus fréquente chez les enfants âgés de 3 et 4 ans que chez les plus jeunes; 34 % des moins de 3 ans fréquentent des services multiples, comparativement à 44 % pour les enfants de 3 et 4 ans. Ces auteurs ont également constaté que, contrairement à une opinion courante, les enfants de milieux pauvres ne fréquentent pas plus souvent que les enfants de milieux plus aisés plusieurs services de garde; 37 % des enfants de milieux pauvres ont régulièrement des arrangements multiples, comparativement à 40 % des enfants de milieux plus aisés¹⁶. Par ailleurs, pour la plupart des enfants qui utilisent des services multiples, on constate qu'il s'agit d'une combinaison de services formels et informels (un centre ou un service en milieu familial, combiné à une gardienne à la maison ou à un membre de la parenté), et qu'à cet égard également, les familles pauvres ne sont pas différentes des familles plus aisées. En conclusion, les auteurs indiquent que la coordination de la garde multiple peut ajouter au stress de la conciliation famille-travail, mais, se demandent-ils, cela contribue peut-être à accroître le sentiment de confiance des parents; si un service n'est pas disponible, les parents savent qu'ils peuvent compter sur un autre.

Par ailleurs, lorsque le régime de travail des parents est atypique, on peut penser que l'organisation de la garde est plus complexe, notamment parce que les services de garde formels sont très

14. Les critères de qualité les plus souvent notés dans la documentation s'appliquent au comportement de l'éducatrice envers l'enfant, déterminé notamment par sa formation, au ratio éducatrice-enfants, à la taille des groupes, à l'environnement physique, au matériel éducatif et aux conditions de travail du personnel. Un autre critère important, lié aux liens entre l'éducatrice et l'enfant, se rapporte quant à lui à la continuité dans la relation entre l'éducatrice et l'enfant; on estime en général que la qualité de la garde est accrue si elle se déroule de manière assidue entre l'enfant et l'éducatrice et cet aspect est particulièrement important pour les enfants de moins de 4 ans (Tremblay, 2003).

15. Enquête nationale sur les familles américaines. Les familles pauvres ont été sur-échantillonnées et l'analyse met l'accent sur la situation des enfants âgés de moins de 5 ans dont les mères travaillent et pour lesquels de la garde non parentale est prévue.

16. Cette hypothèse est souvent formulée car on sait, par ailleurs, rappellent les auteurs, que les probabilités sont grandes que les parents pauvres aient des horaires de travail atypiques, aient accès à un moins grand éventail de services de garde et aient une composition familiale différente de celle des familles plus riches.

majoritairement offerts le jour, du lundi au vendredi. Ainsi, dans l'étude de Tremblay (2001), des parents soulignent qu'il est difficile de trouver une gardienne à temps partiel, rarement pendant les mêmes journées de la semaine et qui soit disponible à la dernière minute. Dans la partie flamande de la Belgique, les auteurs d'une vaste enquête sur la garde des enfants ont constaté que 21,5 % des répondants devaient changer d'arrangement de garde d'une semaine à l'autre. Les raisons indiquées par ces parents sont les suivantes : dans 12,2 % des cas, les heures de travail d'un des conjoints varient d'une semaine à l'autre, dans 6,3 % des cas, l'un des conjoints travaille selon des quarts rotatifs et dans 2,1 % des cas, ce sont les jours de travail des conjoints qui varient d'une semaine à l'autre. En outre, les auteurs ont également constaté que les mères ayant un emploi atypique utilisent davantage les services en milieu familial reconnus que les services collectifs reconnus, les premiers ayant des horaires plus flexibles (Vanpée, 2000).

Des travaux confirment que l'horaire de travail de la mère est plus déterminant que l'horaire de travail du père quand vient le temps d'organiser la garde des enfants ; on fait référence à ce lien de manière générale (Brayfield, 1995 ; Vanpée et autres, 2000), ou plus particulièrement quant à la responsabilité de trouver et de gérer la garde (VandenHeuvel, 1996 ; Coombe, 1999).

Vanpée et ses collègues (2000), dans une enquête récente très fouillée sur la garde des enfants en Flandres, ont constaté que les mères qui ont un régime de travail typique font garder leurs enfants d'âge préscolaire plus longtemps chaque semaine, comparativement aux mères qui ont un régime de travail atypique (travail posté, travail de nuit, la fin de semaine ou irrégulier) ; 36,2 % des mères dont le travail est typique font garder leurs enfants au moins 40 heures par semaine, ce qui est le cas de 11,4 % seulement des mères dont le travail est atypique. Les auteurs expliquent ces chiffres, peu étonnants selon eux, par le fait que les pères peuvent prendre le relais ou encore que les parents désynchronisent leurs horaires pour que l'un d'eux soit présent auprès

de l'enfant¹⁷. Toutefois, ils soulignent également que le recours moins fréquent à la garde par les mères qui ont des horaires atypiques, surtout celles qui travaillent la nuit, peut aussi s'expliquer par le fait que les services de garde ne sont pas accessibles à ces périodes.

Lorsque les parents occupent des emplois atypiques, leurs horaires de travail sont bien souvent établis à la dernière minute ou peu de temps avant qu'ils ne soient effectifs. Cela est sans compter la situation des personnes qui travaillent sur appel, de qui on attend une disponibilité quasi instantanée, ou encore celle des travailleuses et des travailleurs autonomes, pour qui l'obtention d'un contrat peut dépendre de la rapidité à livrer le produit. Ces situations compliquent particulièrement l'organisation de la garde des enfants.

Fagnani (1999) l'a constaté de manière éloquente en France et en Allemagne en étudiant les entreprises commerciales de grandes surfaces. Les horaires des employées et employés, surtout celles et ceux qui travaillent à temps partiel, sont souvent imprévisibles et variables selon les semaines, les jours ou les saisons. Les heures complémentaires¹⁸ sont fréquemment attribuées au dernier moment ou la veille, alors que selon la législation française du travail, l'employé devrait connaître ses horaires au minimum une semaine à l'avance. Par conséquent, la marge de manœuvre de ces salariées et salariés pour l'aménagement de la garde des enfants est très restreinte.

Au Québec, Prévost et Messing (1995) ont étudié ce type de situation chez un groupe de 30 téléphonistes (28 femmes et 2 hommes), mères

17. L'enquête révèle que parmi l'ensemble des parents qui ont apporté des changements à leur situation de travail dans le but de garder leur enfant eux-mêmes (10 % des répondants), 6,8 % indiquent que la mère ou le père a commencé à travailler la nuit, selon des quarts rotatifs ou à des heures différentes de l'autre conjoint ; en outre, 4,9 % indiquent que la mère ou le père est devenu travailleur autonome.

18. Dion (1986) définit ainsi les heures complémentaires : « Heures qui sont effectuées au-delà du temps de travail régulier prévu par le contrat individuel, mais ne dépassant pas celui qui est fixé par la loi ou les conventions collectives et qui ne font pas l'objet d'une majoration de la rémunération. Se rencontrent particulièrement chez les salariés à temps partiel. »

Le travail atypique et la conciliation famille-travail

d'enfants âgés de moins de 12 ans. Ces auteures ont étudié l'activité même de concilier un horaire de travail fluctuant avec la garde d'enfants. Les horaires sont attribués selon l'ancienneté des téléphonistes, de sorte que les plus anciennes, qui sont plus souvent celles dont les enfants sont plus âgés, ont le premier choix.

Les heures de travail hebdomadaires de ces téléphonistes, qui peuvent s'étendre de 6 heures le matin jusqu'à 2 heures la nuit, sont connues quatre jours à l'avance.

En déterminant les horaires de travail peu de temps avant qu'ils ne soient effectifs, l'employeur a comme objectif d'éviter le plus possible que les clients attendent en ligne avant d'être servis, de même qu'il veut éviter tout surplus de personnel en relation avec le volume des appels. Dans un article subséquent (2001), les auteures expliquent ainsi cette gestion du temps au sein de cette grande entreprise du secteur des communications :

L'objectif de cette gestion des horaires est de maintenir un ratio *personnel en poste/volume des appels* qui soit aussi réduit que possible. La planification des horaires s'appuie sur des prédictions statistiques du volume des appels, à partir de données accumulées par l'entreprise depuis de nombreuses années. Le volume des appels suit des variations sur plusieurs cycles (heures de pointe dans la journée, jours de pointe dans la semaine, dans le mois, dans l'année, etc.) et peut également fluctuer avec la tenue d'événements publics d'envergure (important congrès, élections, éliminatoires du sport national, etc.). Cette planification s'accompagne d'une régulation complémentaire en temps réel, qui consiste à libérer du personnel lorsque le volume des appels diminue. Cette régulation se fait à 15 minutes près, et le personnel ainsi libéré n'est pas rémunéré. Ces périodes de temps libérées sont appelées « temps excusé ». Cette formule n'est pas sans rappeler le « juste à temps » (flux tendu) manufacturier, ici appliqué au secteur des services.

Les principaux constats de cette analyse parlent d'eux-mêmes :

- *chaque semaine de travail, les téléphonistes effectuaient en moyenne quatre démarches d'arrangement de garde et trois démarches d'échange d'horaire avec leurs collègues ;*
- *en moyenne, il fallait 5,3 démarches pour qu'un seul échange d'horaire se concrétise ;*
- *plus de la moitié des répondantes désynchronisent leurs horaires de travail avec celui de leur conjoint et pour le tiers de celles-ci, cela signifie travailler en soirée ;*
- *le réseau officiel des services de garde ne représentait à cette époque que 10 % des sources de garde utilisées par les téléphonistes, alors que 60 % provenaient de la famille ;*
- *en moyenne, le réseau de garde de chaque téléphoniste comptait quatre personnes ;*
- *près de 70 % des téléphonistes de sexe féminin démontraient un indice élevé de détresse psychologique¹⁹, une proportion nettement supérieure à celle qui est observée dans une population comparable à l'échelle du Québec, c'est-à-dire 33 %.*

En somme, parmi tous les travaux consultés, il ressort clairement que le travail atypique des parents se concilie pour le moins difficilement avec la garde des enfants. Plus particulièrement, quatre types de répercussions se dégagent des écrits :

- *les services de garde offerts en général ne répondent pas aux besoins particuliers des parents ;*
- *ceux-ci doivent recourir à plusieurs modes de garde différents ;*

19. La détresse psychologique consiste en des états dépressifs, des états anxieux, en certains symptômes d'agressivité, en troubles cognitifs et en irritabilité. La détresse psychologique ne constitue pas un diagnostic ; c'est plutôt un concept qui tente d'estimer la fréquence et l'intensité des symptômes ressentis par les individus et par la suite, à l'aide d'une échelle de mesure, ceux-ci sont classés en groupes, à risque plus ou moins élevé.

- *parmi ces différents modes, la famille élargie et les ressources informelles sont souvent mises à contribution ;*
- *les pères participent davantage aux soins de leurs enfants.*

2.2.1 Des services de garde qui ne répondent pas aux besoins des parents

Plusieurs travaux soulèvent le fait que les parents qui ont des horaires ou des emplois atypiques se butent à des services de garde qui ne correspondent pas à leurs besoins particuliers.

Ce constat est posé aux États-Unis et cette inadéquation des services aux besoins des parents travailleurs est exacerbée dans le contexte de la réintégration au marché du travail des allocataires de l'aide sociale²⁰, une réintégration d'ailleurs bien souvent compromise en raison du manque de services de garde à des heures non usuelles (Assistant Secretary for Planning and Evaluation, 1998; Jagadeesh Branch et autres, 2001). Selon les différentes régions du pays pour lesquelles des données étaient disponibles, on a estimé qu'entre 10% et 72% des parents travailleurs²¹ auraient besoin de services à des heures non usuelles, alors que l'offre de tels services est évaluée entre 12% et 41% du total des services (Assistant Secretary for Planning and Evaluation, 1998). Certains États essaient de pallier ce besoin, indique-t-on. Par exemple, l'Illinois a investi un million de dollars dans un programme pilote visant à soutenir les services prêts à offrir de la garde en dehors des heures

normales. Khan et Blum (1998) estiment que les mères monoparentales sont particulièrement déchirées à cet égard. Selon ces spécialistes, ces mères n'ont d'autre choix que d'accorder la priorité au travail si elles veulent survivre, alors qu'elles souhaiteraient plutôt l'accorder à leurs enfants.

Deux études australiennes se sont aussi intéressées à cette question. Une première porte sur les arrangements de garde d'un groupe de 100 infirmières, et le constat est que les services de garde ne répondent pas aux besoins de ces travailleuses (Coombe, 1999). Une autre étude (VandenHeuvel, 1996) concerne divers types d'emplois atypiques²², pour lesquels l'auteure a plutôt cherché à savoir pourquoi les mères qui ont des emplois atypiques n'utilisent pas la garde formelle. La majorité des répondantes indiquent qu'elles n'ont pas besoin d'un service formel, et très peu ont révélé qu'elles n'utilisaient pas ces services en raison d'un manque de place ou parce qu'ils étaient trop onéreux. Par ailleurs, l'auteure explique qu'il est possible que ces mères, qui ont accès à des arrangements de garde informels, aient plus de chances d'accepter des emplois ayant des conditions de travail non usuelles. Elle admet toutefois que d'autres recherches sont nécessaires pour savoir comment les options de garde contraignent les options d'emploi des femmes, surtout pour ce qui est des horaires.

Dans le cas des infirmières, les horaires des services de garde ne répondent pas aux besoins des parents qui ont des horaires atypiques, particulièrement ceux qui travaillent en début de soirée, la nuit ou durant les fins de semaine. Coombe (1999) souligne qu'en dépit du fait qu'un enfant puisse être laissé sous sa propre garde,

20. La réforme du régime de l'aide sociale américaine a abouti, en 1996, à l'adoption du *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA). Saint-Pierre et Trudel (2001) expliquent qu'en vertu de cette loi, le prestataire a l'obligation de devenir auto-suffisant, alors que le gouvernement est obligé d'apporter son soutien vers cet objectif. « Pour les familles américaines démunies, l'adoption du PRWORA signifie des changements majeurs dont la perte de leur droit individuel (*individual entitlement*) de recevoir des prestations d'assistance sociale. [...] Le PRWORA marque ainsi la fin du droit garanti à l'assistance sociale, auparavant assuré par le gouvernement fédéral des États-Unis » (p. 38).

21. Une source mentionnée dans ce document estime que 44% des allocataires de l'aide sociale ont des horaires non usuels.

22. Pour les fins de cette étude, l'auteure a utilisé les données du *Working Arrangements Survey* de 1993, qui fournissent plusieurs renseignements sur l'activité professionnelle d'un grand échantillon de mères ayant des enfants âgés de moins de 12 ans, ainsi que sur leur arrangement de garde. Quatre types d'emploi atypiques sont ici pris en considération : les emplois à temps partiel (moins de 35 heures par semaine), les emplois occasionnels (qui ne comportent ni vacances annuelles payées, ni congés de maladie), les emplois à quarts rotatifs (réguliers ou irréguliers) et les emplois qui impliquent du travail en temps supplémentaire sur une base régulière (que les heures soient payées ou non).

Le travail atypique et la conciliation famille-travail

la société est toujours réfractaire à l'idée qu'un enfant passe la nuit dans une garderie ; cela est considéré comme un manquement aux besoins essentiels des enfants. Les principales difficultés éprouvées par les infirmières concernent donc l'accès à un service, la disponibilité de places, la proximité du service par rapport au lieu de travail ou de la résidence et le manque de flexibilité des garderies à organiser les services pour qu'ils répondent correctement aux besoins. Les heures du début de la journée et de la fin de la journée posent un problème, tout comme les situations d'urgence, qui retiennent les infirmières sur place même si la fin de leur quart de travail a sonné. Les infirmières soulignent aussi les difficultés de garde lorsque l'enfant est malade ou lorsque la garderie est fermée en raison d'un jour férié, alors que les hôpitaux demeurent ouverts 365 jours par année. Dans la plupart de ces situations, la solution la plus souvent utilisée est que l'infirmière ou son conjoint utilise ses propres jours d'absence du travail, ses jours de congés de maladie ou ses congés annuels ; certaines éprouvent un malaise à agir ainsi, surtout que cela augmente la charge de travail des collègues, mais c'est souvent la solution la plus simple !

Dans le cas de la France et de l'Allemagne, Fagnani (1999) a elle aussi constaté l'inadéquation des services de garde formels avec les besoins de parents employés dans les grandes surfaces. En France, en général, les crèches sont ouvertes de 7 heures à 18 heures 30 ou 19 heures. En outre, l'enfant doit arriver obligatoirement avant le repas du midi ou avant 10 heures dans certaines crèches. La situation est pire en Allemagne, où les services de garde d'enfants sont moins développés en général et où le travail à temps partiel est considéré comme la seule forme d'emploi légitimée socialement pour les mères de jeunes enfants.

Elle a constaté que pour la garde de leurs enfants :

... les mères doivent donc mettre en place une organisation sophistiquée, mais toujours précaire, et disposer de toute une palette de solutions, en faisant alterner modes de garde formels (l'école maternelle principalement) et informels, en anticipant

sur les risques de défaillance d'une des personnes chargées de la garde de l'enfant et en prévoyant les cas où elles auraient des heures complémentaires à effectuer. En l'absence de solutions, la salariée doit, soit recourir à l'absentéisme, soit s'arranger avec des collègues...

Au Canada, Foster et Broad (1998a) ont tenu des groupes de discussion en Saskatchewan et au Manitoba avec des parents qui ont des emplois ou des horaires atypiques. Les commentaires de ces parents quant à l'organisation de la garde de leurs enfants font bien voir toute la gamme des « solutions » adoptées, des solutions qui constituent bien souvent des pis-aller. Les parents mentionnent en effet qu'ils peuvent :

- *abandonner des emplois ou refuser des promotions pour travailler plutôt à des endroits où des services de garde sont disponibles ;*
- *faire en sorte que les deux conjoints optent pour des temps de travail dissymétriques ;*
- *utiliser plus d'un service de garde, ce qui est plus coûteux parce que tous les services utilisés ne sont pas nécessairement subventionnés, et même s'ils savent qu'un des critères importants de la qualité de la garde est la régularité ou la permanence de la fréquentation d'un même service ;*
- *laisser les enfants seuls sous leur propre garde ;*
- *organiser leurs heures de travail selon la disponibilité des services de garde ;*
- *changer de quart de travail de manière régulière, dans le cas des familles à deux revenus, pour faire en sorte qu'un parent soit à la maison en tout temps.*

2.2.2 Le recours à plusieurs modes de garde différents

La nécessité de recourir à plusieurs modes de garde est une autre des conséquences constatées auprès des parents qui doivent faire garder leurs enfants selon des horaires non usuels, en général, pour la simple raison que

tous les services de garde offerts ne sont pas accessibles 24 heures sur 24.

Selon les Américaines Fox Folk et Yi (1994), plusieurs facteurs peuvent conduire à l'usage de plusieurs arrangements de garde. À partir de données datant de 1987, ces auteures ont constaté que le fait pour les parents de travailler selon un horaire atypique (pouvant inclure les soirées et les fins de semaine) chaque semaine a plus de chances d'entraîner le recours à plusieurs arrangements de garde, étant donné qu'en général, les services sont plutôt disponibles durant les heures normales.

En outre, pour les enfants âgés de 3 à 5 ans, les jardins d'enfants (*nursery school*) et les programmes *Head Start*²³ sont en général offerts à temps partiel. En fait, ce type d'horaire de travail multiplie par deux la probabilité du recours à la garde multiple.

Des données australiennes indiquent également que certains groupes de mères avaient plus de chances que d'autres de combiner différents arrangements de garde, formelle et informelle. C'est le cas, par exemple, des mères dont le plus jeune enfant est d'âge scolaire et qui travaillent régulièrement en heures supplémentaires (VandenHeuvel, 1996). Par ailleurs, dans l'étude qualitative de Coombe (1999), des infirmières australiennes signalent souvent le fait qu'elles doivent faire garder leurs enfants par plusieurs services différents, parfois jusqu'à quatre à l'intérieur de la même semaine.

Une étude qualitative finnoise (Kröger, 2001) réalisée auprès de 25 familles monoparentales, dont 10 ont des horaires de travail atypiques, a permis de constater que dans les familles ayant des horaires standards, la majorité des besoins de garde sont comblés par les services formels. Ce n'est cependant pas le cas des familles ayant des horaires atypiques puisque seulement deux

sur dix pouvaient compter sur les services formels pour combler leurs besoins. L'auteur en conclut que les services formels sont bien conçus pour les familles dont les parents ont des horaires réguliers²⁴.

Au Canada et au Québec, outre les constats de Prévost et Messing (1995) rapportés plus haut, cette réalité est également soulignée dans différents écrits. Par exemple, dans une étude menée en milieu rural au Manitoba, Brockman (1994) a constaté que l'arrangement de la garde est plus compliqué durant les périodes des semailles et des récoltes (*peak times*) pour les familles ayant de jeunes enfants; elles devaient souvent avoir recours à plus d'un mode de garde. En fait, 55 % des familles parvenaient à s'organiser avec un seul mode de garde, mais 30 % devaient se servir de deux modes et 15 % en utilisaient trois ou plus. Par ailleurs, plus récemment au Québec, Tremblay (2001) a fait part des résultats de deux des dix études de cas qu'elle a menées relativement à la conciliation familiale - travail; celles-ci concernent des organisations dans lesquelles le travail s'effectue régulièrement selon des horaires non usuels, c'est-à-dire le service de police d'une grande ville et un centre de villégiature en activité toute l'année. Les parents interrogés font eux aussi état du fait qu'ils doivent avoir recours à une combinaison de modes de garde différents pour combler tous leurs besoins à cet égard. Ces parents mentionnent donc recourir à des garderies, des gardiennes et des grands-parents. Comme le souligne une mère :

Il faut jouer avec deux systèmes de gardiennage. Si on adhère à une garderie organisée la semaine, il faut trouver une gardienne en milieu familial la fin de semaine ou quelqu'un qui vient à la maison.

Par ailleurs, la plupart des études qui en traitent soulignent que les services de garde utilisés par les parents ayant des horaires de travail aty-

23. Aux États-Unis, les programmes *Head Start* s'adressent aux parents à faible revenu; ce type de programme offre un accès à des services de garde à temps partiel et on estime que moins de 20 % des familles admissibles y participent (Saint-Pierre, 1998).

24. Dans la section 3.3.2 du présent document, il est pourtant rapporté que la moitié des villes en Finlande, surtout les grandes, offriraient des services de garde à des heures non usuelles comme en soirée ou la nuit.

Le travail atypique et la conciliation famille-travail

piques sont en fait une combinaison de services formels et de services informels, mais les probabilités sont nettement plus grandes qu'ils utilisent les services informels. Par exemple, à la suite d'une enquête nationale réalisée en 1994 aux États-Unis, on a constaté que les principaux types de services de garde utilisés par les mères dont l'emploi sous-entend des quarts autres que le jour étaient les suivants : 44,8 % à la résidence par un parent ou non, 26,7 % dans la résidence d'une gardienne et 20,5 % dans des centres organisés (Washington State Child Care Resource & Referral Network, 2000).

Dans son enquête australienne de 1996, VandenHeuvel souligne que chez les mères dont l'enfant le plus jeune a moins de 6 ans, l'usage de la garderie (*long day care* ou le système formel) est significativement plus probable parmi celles qui travaillent sur une base permanente que chez celles qui sont occasionnelles. Par ailleurs, les mères ayant un emploi comportant des quarts avaient plus de chances que les autres d'utiliser la garde informelle.

Enfin, une situation comparable a aussi été constatée au Québec dans le cadre de la dernière enquête de l'Institut de la statistique du Québec (2001) sur les services de garde. Les familles qui font garder leurs enfants de manière régulière pour le travail ou les études et dont les deux conjoints ou la personne en situation monoparentale travaillent selon des heures non usuelles utilisent, à 56,8 %, le milieu familial ou la garderie n'offrant pas de places à contribution réduite. Comparativement, les parents dont les heures de travail sont régulières utilisent ces services dans une proportion moindre, à 44 %.

2.2.3 *Le recours accru à la famille élargie²⁵ et à des ressources informelles*

25. Dans un article intéressant sur la vieillesse et la famille, Pitrou (1997) souligne que la disponibilité pour la famille élargie va de pair avec sa proximité spatiale, ce que «... les impératifs de mobilité dictés par les forces économiques...» ne permettent pas toujours. Le recours à la famille élargie pour des besoins de garde ponctuels ou plus réguliers dépend donc de la présence même de cette famille élargie dans un rayon facilement accessible.

Les parents qui ont des horaires ou des emplois atypiques recourent souvent aux membres de leur famille pour faire garder leurs enfants, de même qu'à d'autres types de ressources informelles, une situation encore plus fréquente dans le cas des familles monoparentales. Cette situation est rapportée dans plusieurs des écrits consultés (Jagadeesh Branch et autres, 2001; Presser, 2000; Washington State Child Care Resource & Referral Network, 2000; Fagnani, 1999; Presser et Cox, 1997; Tremblay, 2001; Prévost et Messing, 1995).

Plus précisément, Presser (2000) a constaté que des mères peuvent partager la garde de leurs enfants avec leur propre mère qui travaille à un autre régime. Ce type d'arrangement, estime l'auteure, peut être une source de stress pour la vie conjugale ou les relations intergénérationnelles, mais peut s'avérer une bonne chose pour les enfants du fait qu'il implique un plus grand engagement de la part du père et des grands-parents plutôt que le recours à la garde de substitution.

Dans une étude nationale menée par un organisme de référence américain en matière de services de garde, il semble que les familles dont les parents ont des horaires de travail atypiques ont tendance à préférer que leur très jeune enfant soit gardé par un membre de la famille. Cette même étude rappelle en outre que parmi les grands-parents, ce sont les grands-mères qui sont le plus souvent mises à contribution (Washington State Child Care Resource & Referral Network, 2000).

2.2.4 *La participation accrue des pères aux soins des enfants*

Enfin, l'un des derniers effets découlant de la garde des enfants dont les parents ont des horaires atypiques concerne la participation accrue des pères aux soins de leurs enfants.

Même si l'on constate un plus grand engagement de la part des jeunes pères en général, plusieurs écrits relatifs aux régimes de travail des parents

et à la garde des enfants soulignent ce fait (Presser, 2000; Tremblay, 2001; Washington State Child Care Resource & Referral Network, 2000; Fagnani, 1999; Brayfield, 1995; Preston et autres, 1999).

Brayfield (1995) a étudié cette question plus particulièrement, à partir des données du *National Child Care Survey*²⁶ de 1990, qui fournit des informations sur l'emploi des parents et la garde des enfants. Elle conclut que les pères ont plus de chances de prendre soin de leurs enfants lorsqu'ils travaillent à des heures différentes de celles de leur conjointe, mais il demeure tout de même que les caractéristiques temporelles de l'emploi de la mère sont plus déterminantes que celles du père à cet égard. Par ailleurs, il semble que seules les heures particulières de la journée pendant lesquelles un père travaille (quart de jour comparativement à un quart autre que le jour) influencent la probabilité qu'il soit le principal responsable des enfants quand sa conjointe est au travail. Cependant, cet effet va dans la direction opposée pour les parents qui ont des enfants d'âge préscolaire, comparativement à ceux qui ont des enfants d'âge scolaire; un père a plus de chances d'être le premier responsable d'enfants d'âge préscolaire s'il travaille un quart autre que le jour, alors qu'il a plus de chances d'être le premier responsable d'un enfant d'âge scolaire s'il travaille le jour, évidemment en raison de l'horaire scolaire. Étant donné que les emplois atypiques ne sont pas près de disparaître et que les femmes les occupent en grand nombre, Brayfield estime que les hommes constateront de plus en plus que leurs nouveaux rôles incluront davantage de tâches dans le domaine des soins.

De manière générale, Presser (2000) constate que le travail atypique des parents ou de l'un des deux parents provoque un meilleur partage des

tâches dans le couple, un effet inattendu. Elle se demande cependant si cela est le meilleur moyen d'arriver à l'égalité des sexes dans le couple, une question que posent également Preston et autres (1999) dans une étude canadienne. Presser mentionne :

I have also shown that nonstandard work schedules among dual earners cause an increase in men's share of household tasks, although one may question whether this is the best route to gender equality in this regard.

Fagnani (1999) affirme même que le père joue souvent un rôle majeur dans la prise en charge des enfants, dont dépend même le type de participation de la mère au marché du travail. Elle s'exprime ainsi à ce sujet :

Dans cette perspective, la flexibilité agit comme un facteur contribuant à une répartition plus équilibrée des obligations domestiques, car l'investissement du père dans les tâches éducatives conditionne le maintien dans l'emploi de la mère.

Pour des parents québécois ayant des horaires atypiques interrogés par Tremblay (2001), la plus grande participation des pères dans les soins aux enfants est une « retombée » positive. Le conjoint est plus engagé dans l'éducation des enfants, mais aussi dans l'entretien domestique; souvent, il s'occupera d'aller conduire ou chercher les enfants à la garderie, de superviser les devoirs, de donner le bain, de préparer le souper, de faire le ménage, et il passera sa journée de congé, en semaine, avec ses enfants.

26. Enquête nationale sur la garde des enfants.

3. *Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec*

La recherche de renseignements et d'écrits sur l'existence de modes de garde flexibles, de même que sur leur organisation et leur fonctionnement, a porté spécifiquement sur la garde selon des horaires non usuels utilisée de manière régulière en raison des horaires de travail des parents. Nous avons donc exclu de nos recherches d'autres modes de garde flexibles, par exemple la garde d'enfants légèrement malades, en dépit de ses répercussions en matière de conciliation famille-travail²⁷.

Les résultats de la recherche documentaire conventionnelle ont cependant été plutôt minces. Pratiquement aucun ouvrage ou article de nature scientifique n'a été repéré. Des éléments de problématique et des enjeux entourant la garde selon des horaires non usuels sont toutefois présentés à l'occasion dans les écrits. Par exemple, on se questionne sur cet atypisme grandissant du travail qui soumet enfants et parents à des horaires irréguliers, on évoque la nécessité de préserver le bien-être des enfants gardés dans ces circonstances, on invoque les coûts élevés entourant ce type de garde. Dans le cas des États-Unis particulièrement, on dénonce le manque de ces services, dans le contexte de la réforme de l'aide sociale qui, depuis 1996, force le retour au travail des allocataires peu scolarisés, souvent des mères seules, qui n'ont d'autre choix que d'occuper des emplois dont les statuts ou les horaires sont atypiques. Cependant, la majorité des écrits relevés demeurent de nature plutôt descriptive.

Nous avons tout de même fait le choix de présenter ces expériences ou ces descriptions parfois brèves. D'une part, l'état des écrits actuels sur la garde des enfants à des horaires non usuels constitue en soi un indicateur; la préoccupation est présente, mais elle ne donne pas encore lieu à une investigation très approfondie de la part des milieux de la recherche ou des pouvoirs publics. À cet égard d'ailleurs, il semble que l'expérimentation et l'évaluation québécoises des projets-pilotes intéressent certains des informateurs et des informatrices qui ont été sollicités. D'autre part, même si les informations et les écrits compilés sont principalement descriptifs, ils font tout de même état d'une certaine diversité de moyens utiles à connaître. Enfin, ces renseignements permettent de dégager un certain nombre de points communs ou d'enjeux relatifs à la garde selon des horaires non usuels.

Les quatre sections qui suivent font donc successivement état de différents types de renseignements repérés dans les provinces canadiennes, aux États-Unis, en Australie et, finalement, dans les pays européens.

Pour ce dernier groupe de pays principalement, une bonne partie des renseignements recueillis provient de contacts établis par courrier électronique, au départ auprès des membres du réseau européen « Famille & Travail » et, par la suite, auprès de personnes-ressources dans les milieux gouvernementaux et universitaires²⁸. Le réseau

27. La garde d'enfants légèrement malades peut représenter une autre forme de garde flexible et elle peut être nécessaire, quel que soit l'horaire de travail des parents. Au Québec, cette forme de garde n'est pas très développée, et cela n'est peut-être pas étranger au fait que les services de garde québécois limitent le plus possible l'exclusion d'enfants malades. Seuls les cas de maladies comportant un risque élevé de contagion peuvent conduire à l'exclusion temporaire d'un enfant (Provost, 1999).

28. Une première série de courriers électroniques a été expédiée au printemps 2001 et quelques relances ont été faites dans certains pays en février 2002. En général, la demande de renseignements portait sur les aspects suivants : l'existence ou non de services de garde atypique (définis comme la garde de soir, de nuit ou de fin de semaine principalement), les raisons du recours à ce type de garde par les parents, la durée d'existence de ces services, le développement de ces services ou non, leur organisation (par exemple quant aux horaires, au financement, aux ratios) et, enfin, l'évaluation des services.

européen « Famille & Travail » regroupe des expertes et des experts d'organismes universitaires, privés ou gouvernementaux²⁹. Jusqu'à récemment, ce réseau était rattaché à la Commission européenne. Cette cueillette d'information n'a pas été fructueuse à l'égard de tous les pays, mais la réponse des pays scandinaves, notamment, a permis d'aller un peu plus loin³⁰.

Mentionnons enfin que nous avons délibérément choisi de présenter les renseignements se rapportant directement à la garde à horaires non usuels, sans tout d'abord procéder à une mise en contexte quant à l'organisation des services de garde dans les pays sélectionnés. Cet ajout aurait permis de fournir un portrait plus complet. Toutefois, nous souhaitons plutôt, dans un premier temps, recueillir des données sur un large éventail de pays.

3.1 Les expériences canadiennes

Les expériences canadiennes de garde atypique sont peu nombreuses et cela n'est pas étonnant selon la spécialiste Foster (2001), qui lie ce constat à l'état général des services à l'enfance au Canada. Sur le plan canadien en effet, une véritable politique nationale en matière de garde des enfants est réclamée depuis de nombreuses années. Les provinces ont entière juridiction à cet égard et n'ont pas attendu une politique nationale pour développer ces services. Cependant, l'état de ce développement est inégal d'une province à l'autre, alors que la redistribution des fonds fédéraux attendus pourrait conduire à une offre de services plus adéquate. Il n'est donc pas surprenant de constater, toujours selon Foster, que les enfants canadiens ayant besoin de garde

en dehors des heures habituelles en obtiennent, en général, à l'extérieur du système de garde officiel.

3.1.1 Les expériences décrites par Foster et Broad en 1998

En 1998, Foster et Broad (1998a) ont fait état de dix-sept programmes de garde offrant différents types de services prolongés, pour la plupart des extensions de programmes de jour réguliers. Ces programmes ne représentent pas la totalité des programmes de garde à horaires non usuels offerts au Canada à cette période, mais plutôt une sélection de ceux-ci, repérés par les auteurs au gré de leurs visites dans les différentes provinces.

L'annexe 1 décrit plus longuement quinze de ces programmes à partir de huit grandes caractéristiques³¹. Six des programmes proviennent du Manitoba, trois de la Saskatchewan, trois de l'Ontario, un de la Colombie-Britannique, un de l'Alberta et un du Québec; le programme québécois se déroulait dans un centre à but lucratif. On peut résumer très brièvement ces programmes de la manière suivante :

- *à peu près tous les types de garde flexibles sont offerts (garde occasionnelle, à temps partiel, en soirée, la fin de semaine, les jours de la semaine prolongés depuis très tôt le matin jusqu'à minuit), mais on constate que la garde de nuit est très rare et que les centres qui l'ont offerte l'ont rapidement abandonnée en raison de sa trop faible utilisation ;*
- *la principale raison motivant l'offre de garde atypique tient au besoin de garde des parents qui ont des horaires de travail non usuels ;*
- *la fréquentation est évidemment variable d'un centre à l'autre, mais on constate, en général, qu'il y a plus d'enfants inscrits qu'il n'y a d'enfants qui fréquentent les centres effectivement ; la question des coûts trop élevés est invoquée pour expliquer ce constat ;*
- *en général, la garde de soirée est plus fréquente que la garde de nuit et dans le but de concevoir les horaires de garde, les centres*

29. Les expertes et les experts nationaux proviennent des pays suivants : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède.

30. Il importe par ailleurs de noter ici la barrière des langues ; dans certains cas, des informateurs et des informatrices nous renvoyaient à la documentation accessible sur leur site Internet, mais celle-ci n'était traduite ni en français ni en anglais, ou encore nous précisait que les documents susceptibles de nous intéresser étaient disponibles uniquement dans la langue nationale. Dans un cas, celui du Danemark, nous avons jugé pertinent de faire traduire des renseignements repérés dans un site Internet gouvernemental.

31. Deux programmes de garde en milieu familial n'étaient pas assez précis pour faire l'objet d'une description.

Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec

demandent aux parents de fournir leur horaire de travail le plus tôt possible à l'avance ;

- les enfants fréquentant la garde atypique ne sont pas soumis à un programme ou à des activités précises ; en général, on tente de recréer une atmosphère familiale et détendue ;
- en matière de personnel, les variations sont nombreuses, principalement selon le nombre d'enfants présents ; en général cependant, on peut dire que le personnel de soirée est plus difficile à recruter et à retenir ;
- que ce soit à la suite d'une entente spéciale ou par une modification à la loi ou à la réglementation, on autorise un dépassement du nombre d'enfants prévu en général pendant la période de transition entre la fin de la journée et le début de la soirée ;
- en ce qui a trait au financement de ces programmes, en général, en plus des tarifs payés par les parents, on indique le versement de contributions gouvernementales spéciales et on remarque, à quelques occasions, que la garde régulière de jour finance, en quelque sorte, la garde irrégulière.

De toutes ces expériences analysées, Foster et Broad (1998b) concluent que l'organisation de la garde flexible entraîne des difficultés qui peuvent être associées au manque de financement. La garde de soirée ainsi que la garde de nuit sont en général déficitaires et, en outre, il est difficile d'attirer et de retenir du personnel qualifié pour travailler pendant ces plages horaires. Par ailleurs, l'organisation de la garde à des heures non usuelles représente un fardeau administratif important. À cet égard, l'établissement des horaires est complexe étant donné la volonté de maximiser le nombre des inscriptions. Enfin, en raison des exigences que comporte ce type de garde, les responsables de garde en milieu familial qui offrent de tels services n'arrivent pas à les maintenir sur de longues périodes³².

32. Voir l'annexe 2 pour une synthèse faite par Foster et Broad d'un guide canadien de mise en place de services de garde atypique en collectivité et d'un guide américain de mise en place de services de garde atypique en milieu familial.

Par ailleurs, à la suite de l'examen de différentes études qui ont analysé la faisabilité d'offrir des services atypiques, Foster et Broad (1998b) ont constaté des conclusions souvent similaires :

- Le coût quotidien élevé pour les parents
- Le dérangement dans la routine quotidienne des enfants et leur horaire de sommeil

À ce sujet, Foster et Broad rapportent également, sur la base de la documentation consultée et des groupes de discussion avec les parents, les pour et les contre liés au fait que des enfants dorment toute une nuit dans un centre ou dans une autre famille : des responsables se sont dites inquiètes que les horaires des enfants changent chaque jour, que les parents ne soient pas présents aux repas et aux couchers et que les enfants soient réveillés durant la nuit pour être transportés.

Selon les auteurs, l'image du parent, de la mère surtout, qui place son enfant à la garderie pour aller travailler, est encore celle du parent négligent (« Attitudes still seem to be that if parents, particularly mothers, put their children in alternate care while they work they are neglecting them. »). Il semble cependant que cette impression puisse se modifier si les parents acquièrent la certitude que le service en est un de qualité. La question du sommeil des enfants est discutée abondamment, mais aucun consensus n'est atteint ; les parents et les responsables sont d'accord pour dire que les enfants ne souffraient pas du fait de passer la nuit dans un centre et ne s'éveillaient pas si les parents les ramenaient à la maison en plein milieu de la nuit. À une autre rencontre, les parents et les responsables s'entendaient plutôt pour dire que les enfants ne devraient pas dormir ailleurs que dans leur lit.

- La difficulté de recruter des responsables de garde en milieu familial (private home day care providers)

À la suite de groupes de discussion avec des informateurs clés, il ressort que plusieurs soutiennent l'idée que la garde à horaire étendu devrait se pratiquer surtout en milieu familial : les enfants doivent dormir dans une maison et non dans un centre ; il y a moins d'enfants présents ; l'organisation est plus simple dans une maison.

Mais une difficulté importante se pose vu que la même personne est sollicitée pendant de longues heures d'affilée. À Saskatoon, on a déjà constaté qu'en milieu familial, on offre des heures prolongées le temps de constituer une clientèle; après quoi, on réduit l'offre à des heures normales, alors que d'autres responsables réduisent leurs heures de service lorsque leurs propres enfants avancent en âge.

- *Le recrutement et le maintien de personnel qualifié*
- *L'insécurité financière pour le centre ou la responsable en raison d'une utilisation faible ou irrégulière des services*

3.1.2 La garde à horaires non usuels et les milieux de travail

Les garderies en milieu de travail

La garde flexible étant principalement nécessaire en raison des horaires de travail des parents, on pourrait penser que les garderies en milieu de travail offrent plus que les autres ces services flexibles. Or, selon deux études canadiennes portant sur ce type de garderies, cela ne se vérifie pas.

En 1993, Beach et ses collègues³³ mentionnaient que la plupart des services régis recensés offraient seulement des horaires de jour. Les services offrant des horaires irréguliers étaient pratiquement inexistantes au pays à cette époque, même si des données de 1991 indiquaient que près de 44 % des parents ne travaillaient pas selon une semaine standard. Par ailleurs, dans plus de la moitié des milieux de travail analysés qui offraient un service de garde, il y a toujours des employés qui ont des horaires irréguliers; en plus des quarts rotatifs, il y a les quarts réguliers de soirée et de nuit, des quarts brisés, des heures supplémentaires non prévues et du travail à temps partiel et occasionnel. Plusieurs milieux de travail, dans lesquels il y a des garderies, fonctionnent 24 heures sur 24, tous les jours de l'année. Or, 73 % des garderies en

milieu de travail analysées fonctionnaient entre 7 h et 18 h, 37 garderies offraient des horaires prolongés (*extended hours*), c'est-à-dire entre 30 minutes et une heure en plus de l'horaire habituel, et seulement 19 garderies demeuraient ouvertes après 18 h; pourtant, des responsables de 58 garderies ont indiqué avoir eu des demandes pour que les services demeurent ouverts plus longtemps. Seulement deux centres offraient la garde durant les fins de semaine.

Plus récemment, dans une publication sur les garderies en milieu de travail au Canada réalisée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) (Bourbeau, 2001), on notait également que les garderies offrant des services le soir ou la fin de semaine demeurent des exceptions.

Tous les services de garde en milieu de travail n'ont pas fait l'objet d'une analyse, mais on note que la plupart des garderies sondées ouvrent plutôt leurs portes entre 6 h 30 et 7 h 30 et ferment entre 17 h 30 et 18 h. Elles sont habituellement ouvertes pendant dix à onze heures par jour, 5 jours par semaine. On observe cependant qu'il peut être impossible d'offrir des heures d'ouverture prolongées si, par exemple, la garderie est située dans un édifice dont l'accès est limité en soirée, la nuit ou pendant la fin de semaine.

Du point de vue de l'employée ou de l'employé et de ses enfants, il est courant d'entendre que la garderie en milieu de travail n'est pas la panacée, notamment parce qu'elle extrait l'enfant de son environnement résidentiel et, plus tard, de son voisinage scolaire, en plus d'imposer parfois de longs déplacements quotidiens. Dans l'analyse de DRHC, deux autres inconvénients sont signalés. D'une part, les employées et les employés qui dépendent d'une garderie en milieu de travail pour assurer la garde de leur enfant peuvent craindre de changer d'emploi, et ainsi limiter leur mobilité professionnelle, sachant qu'il est parfois complexe de trouver une autre place de garde ailleurs. D'autre part, si les heures d'ouverture d'un service en milieu de travail ne sont pas limitées aux heures ouvrables usuelles, cela pourrait servir de prétexte à un employeur pour imposer des heures de travail plus longues (heures supplémentaires) et pour justifier des changements d'horaire de dernière minute.

33. Les auteures ont analysé tous les services régis dans toutes les provinces qui répondaient à la définition donnée au départ.

Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec

Sur le plan canadien, c'est au Québec qu'il y a le plus grand nombre de garderies en milieu de travail, c'est-à-dire 178 rattachées à un centre de la petite enfance en 2001, comparativement à l'Ontario qui en comptait 82 en 2000. L'analyse annuelle des rapports d'activité des services de garde québécois ne fait pas état du fait que les heures d'ouverture de ce type de services seraient plus étendues. Dans les services de garde québécois en général, les heures d'ouverture vont de 7 h ou 7 h 30 à 17 h 30 ou 18 h (Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2001).

L'expérience du Syndicat canadien des travailleurs et des travailleuses des postes (STTP)

Depuis 1991, le STTP et Postes Canada ont négocié un fonds spécial en matière de services de garde qui totalise maintenant environ 2 millions de dollars. Depuis, différents types de services sont offerts, variant selon les besoins constatés dans les milieux³⁴. De nouveaux services sont parfois mis sur pied ou l'on fait plutôt affaire avec des services déjà existants, mais dans tous les cas, ce travail se fait toujours en collaboration avec des organismes communautaires actifs dans le domaine de la garde des enfants ainsi que dans celui du soutien aux familles. Le fonds spécial permet de réduire les coûts que les parents doivent assumer pour la garde de leurs enfants. En 2000, le fonds du STTP soutenait onze projets à travers le Canada (Lowe, 2001b).

En raison des horaires de travail très variés en vigueur dans ce secteur d'activité, la garde d'enfants selon des horaires non usuels représente l'un des services offerts. Quelques services de garde existants ont des heures prolongées ; c'est le cas à Winnipeg, où des services sont offerts jusqu'à 23 h 30, et plus récemment à Fredericton, où les heures d'ouverture vont de 6 h 30 à 19 h 30. À London, le centre est ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Au Québec, le STTP travaille en collaboration avec un service de garde à but non lucratif depuis 1996 pour offrir des services de garde au domicile des parents ou à celui de la gardienne, des parents dont l'horaire de travail exige de travailler très tôt le matin, en soirée ou durant la nuit. Le fonds spécial sert à financer l'élaboration et l'administration de ce programme, notamment le recrutement et la sélection des gardiennes, de même qu'il permet de réduire les coûts à assumer par les parents.

À Québec précisément, cette formule de garde au domicile de l'enfant a d'ailleurs fait partie des dix projets-pilotes de garde à horaires non usuels initiaux. À cette fin, le STTP a travaillé avec le Centre de la petite enfance Les petits mulots, dans la prolongation d'une collaboration qui existait depuis quelques années déjà, alors que la coordination de l'ensemble des démarches se fait avec le Centre de garde familiale, un organisme à but non lucratif.

3.1.3 L'expérience ontarienne

À la fin des années 80, un groupe de recherche de l'Université de Toronto (Childcare Resource and Research Unit, 1988a) avait entrepris d'évaluer les besoins de garde plus flexibles qui seraient nécessaires en Ontario. Les besoins de flexibilité observés auprès des parents sondés ont été regroupés dans les quatre grandes catégories suivantes :

- *la garde d'enfants malades (sick child care) ;*
- *la garde d'enfants en situation d'urgence ou imprévue (emergency child care) ; cette catégorie peut inclure des situations d'enfants malades, mais vise davantage des situations où un parent est lui-même malade, a un rendez-vous, est en recherche d'emploi, ou encore lorsque la gardienne habituelle d'un enfant est elle-même malade ou doit s'absenter sans préavis ;*
- *la garde d'enfants en milieu rural (child care in rural communities) ; en raison du travail agricole en milieu rural, les besoins de garde ne sont pas uniformes tout au long de l'année, les centres existants sont petits et, par conséquent, ont moins de moyens financiers ;*

34. Parmi ces différents services, mentionnons les suivants : des services à l'intention des enfants d'âge scolaire ou ayant des besoins spéciaux en raison d'un handicap, ou encore des camps d'été.

- la garde d'enfants selon des horaires prolongés (extended hours child care), pour les parents qui ont des horaires de travail atypiques, c'est-à-dire le soir, la nuit et les fins de semaine.

Il a semblé que les services prolongés (soirée, nuit et fin de semaine) étaient surtout utilisés par de jeunes parents seuls (des mères en situation de monoparentalité) qui avaient des horaires de travail atypiques. Les autres types de familles avaient davantage recours à des gardiennes à la maison ou à des arrangements informels avec des gardiennes qui s'accommodaient de ces horaires atypiques.

Par ailleurs, on observait aussi que la parenté ou les parents eux-mêmes alternaient leur quart de travail pour qu'il y ait une présence continue à la maison. Enfin, sur le plan de l'organisation technique de tels services, on avait déjà reconnu que pour être efficaces, les services de garde atypique requièrent du personnel compétent et une gestion serrée, des programmes adaptés, des espaces physiques appropriés, des tarifs abordables et des heures d'ouverture taillées sur mesure.

À la suite de ces travaux préliminaires, le gouvernement ontarien a mis en place treize projets-pilotes de garde atypique. Un rapport d'évaluation intérimaire publié en 1992, après seulement trois mois complets de fonctionnement, a compilé des données sur les aspects suivants : l'inscription et la fréquentation réelle (par exemple les heures d'utilisation journalière), le financement, dont les tarifs demandés aux parents, la durée des services offerts par des responsables de garde en milieu familial, les raisons justifiant le recours à la garde d'urgence et les maladies des enfants.

Malgré le caractère très parcellaire de cette évaluation, elle fournissait déjà quelques pistes de réflexion sur des aspects qui sont toujours d'actualité aujourd'hui. Par exemple, on recommandait de revoir les critères relatifs au soutien financier, surtout dans le cas des familles rurales. On suggérait aussi de réglementer et de financer la garde d'enfants à leur domicile propre lorsque les circonstances le requièrent, notamment dans le cas d'enfants dont les parents travaillent la nuit et d'enfants malades ; dans ce dernier cas, on soulignait l'importance de déterminer des critères de formation pour le personnel. L'accès aux ser-

vices de garde pour les parents qui en ont besoin à temps partiel seulement ou pour des périodes imprévisibles devrait également être facilité. On suggérait en outre de considérer le financement de petites garderies et de la garde en milieu familial privé, et de programmes offrant la garde sur une période de 24 heures.

Selon des renseignements obtenus récemment de la part des services concernés au ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario³⁵, on a mis fin à l'ensemble du projet (*Flexible Services Development Project*) à mi-chemin pour deux raisons principales : les coûts des projets assumés par le gouvernement pour que ce type de garde demeure abordable pour les parents étaient jugés trop élevés et les parents qui utilisaient les services étaient trop peu nombreux pour que ce programme soit viable à long terme. Actuellement, selon l'informatrice de ce ministère ontarien, la majorité des services de garde dans cette province fonctionnent selon des horaires réguliers, mais certains services offrent de la garde atypique, surtout dans les villes où il y a de fortes concentrations de travailleuses et de travailleurs ayant des horaires rotatifs.

3.1.4 L'expérience québécoise

Outre les projets-pilotes de garde à horaires non usuels qui se sont tenus de septembre 2000 à août 2001, la garde à horaires non usuels a été offerte au Québec dans les services régis, dans les services collectifs à but non lucratif et à but lucratif, de même qu'en milieu familial depuis un certain nombre d'années déjà. Ces services sont offerts depuis en dehors de toute norme particulière.

Selon les données disponibles compilées auprès des services de garde par le ministère de la Famille et de l'Enfance, on peut constater que ces services sont surtout offerts le soir, la nuit et pendant les fins de semaine³⁶. En outre, parmi

35. Renseignements obtenus en mai 2002 de Madame Anne Linden-Fraser, du *Early Years and Health Child Development Branch* du ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario.

36. Le soir s'entend ici en général de la période allant de 18 h à minuit, de la nuit, de la période allant de 22 h à 8 h, et la fin semaine peut signifier l'une ou l'autre des journées ou les deux.

Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec

les différents types de modes de garde, on constate aussi que la garde à ces horaires est surtout offerte par des services en milieu familial. Quoi qu'il en soit, lorsqu'on examine l'offre de tels services, on remarque une décroissance importante au fil des ans. Le tableau qui suit illustre ce phénomène.

Évolution de la proportion des installations, des garderies et des milieux familiaux offrant la garde de soir, de nuit et de fin de semaine, de 1998 à 2001

	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %
Installations				
– Soir	3,9	2,7	2,2	2,3
– Nuit	0,2	0,5	0,2	0,4
– Fin de semaine	2,0	1,6	1,2	1,2
Garderies				
– Soir	6,0	8,3	4,3	5,3
– Nuit	0,3	0,2	0,0	0,0
– Fin de semaine	0,8	1,1	0,4	0,7
Milieu familial				
– Soir	75,3	61,1	41,3	28,9
– Nuit	57,3	49,5	26,6	17,1
– Fin de semaine	64,0	48,9	30,8	21,3

Source : MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2002), *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2001*, Québec, ministère de la Famille et de l'Enfance, tableau 3.5, p. 42.

3.2 Les expériences américaine et australienne

L'organisation des services de garde aux États-Unis ne relève pas d'une entité centralisée, mais plutôt de plusieurs, ce qui complique la compréhension de la situation américaine. Dans le cadre d'une vaste recension des écrits sur la prise en charge des enfants dans ce pays, on signale que tous les auteurs consultés s'entendent là-dessus (Saint-Pierre, 1998). Les services de garde officiels peuvent en effet être offerts :

... par l'entreprise privée ou le secteur public, être à but lucratif ou non, à vocation éducative ou axés sur la garde, à temps plein ou à temps partiel, réglementés ou non réglementés ; certains services relèvent du gouvernement fédéral, des

États ou d'instances locales privées ou publiques, etc. La réglementation des services de garde est sous la responsabilité des États. Une grande variation existe toutefois selon les États quant aux normes minimales de sécurité et d'hygiène exigées...

Par ailleurs, les programmes de garde bénéficiant d'un financement public, comme les *Head Start* et les *Early Head Start*, se déroulent encore généralement le jour seulement et pendant trois ou quatre heures par jour (Organisation for Economic Co-operation and Development, Country Notes, 2000).

Il en va de même pour la garde flexible ; les renseignements compilés confirment que les services peuvent être organisés et financés selon plusieurs formules différentes. La garde de soirée et de nuit serait permise dans les *Child Care Centers*³⁷ américains d'au moins 45 États ou Territoires. L'annexe 3 décrit la situation de chacun de ces États, fort variable de l'un à l'autre. Dans 17 États, on indique qu'il existe des exigences particulières, mais elles ne sont pas précisées. Dans les cas où les renseignements sont fournis, on constate qu'en général moins de 5% des centres offrent ce type de garde. Dans les États pour lesquels plus de renseignements sont fournis, on remarque les caractéristiques communes suivantes : la garde ne peut jamais excéder 24 heures consécutives, chaque enfant doit dormir seul dans un lit ou sur un matelas au sol, la literie doit être adéquate, au moins un membre du personnel doit être éveillé en tout temps et les garçons et les filles d'âge scolaire doivent avoir des espaces séparés pour se dévêtir ou pour dormir.

Les données relatives à l'offre et à la demande de services de garde selon des horaires non usuels varient cependant selon les sources et selon les États. Par exemple, on rapporte qu'en Virginie, 22% des usagers des services à la famille auraient besoin de garde à des heures

37. L'organisme qui compile ces renseignements, la *Children's Foundation*, procède à une collecte comparable dans le cas de la garde en milieu familial, mais aucune donnée ne figure en ce qui concerne la garde flexible.

atypiques ; or, une barrière importante à la garde atypique tient au fait que la politique de l'État limite le remboursement des frais de garde à un service utilisé par jour, ce que dénonce une coalition mise en place à la suite de la réforme de l'aide sociale. En matière d'offre, il semble qu'environ 30 % à 40 % des services offrent de la garde à des heures atypiques, dont un très faible nombre offre la garde la nuit ; en outre, on note que la vaste majorité des services, probablement 95 %, se situent en milieu familial (West Virginia Welfare Reform Coalition, 1999).

3.2.1 La garde flexible selon différents modèles d'organisation aux États-Unis

Après que des parents eurent été forcés, en 1993, de laisser leurs enfants endormis dans leur auto, sur le terrain de stationnement de leur employeur, une usine de transformation des aliments en Idaho, le *Western Idaho Community Action Program*, un service de soutien aux familles à faible revenu, a décidé d'entreprendre une réflexion sur les besoins de garde des parents ayant des horaires de travail atypiques (U.S. Department of Labour – Women's Bureau, 1995).

À la suite d'un sondage mené auprès des services de garde reconnus de l'Idaho, la plupart en milieu familial, on a constaté que seulement 11 % offraient la garde 7 jours sur 7. Un sondage mené auprès des parents a révélé que ceux-ci souhaitent pouvoir faire garder leurs enfants à des heures non usuelles, étant donné que leurs arrangements actuels n'étaient pas stables ; dans les faits, ils étaient toujours en train de modifier l'arrangement de la garde de leurs enfants. Dans ce contexte, différents types d'organisation de services de garde flexibles en émergence ont été repérés dans l'ensemble du pays et présentés comme des modèles dont les communautés pourraient s'inspirer.

Voici les trois grands modèles :

- le Single Employer Model (*employeur seul*) constitue en général un programme sur mesure pour répondre aux besoins du personnel d'un employeur donné ; un employeur peut prendre cette décision pour trois raisons principales : attirer des employés, les retenir et hausser leur degré de satisfaction ;
- le Employer Consortium Model (*groupe d'employeurs*) est en fait un regroupement de différents employeurs qui décident de discuter ensemble de besoins communs et d'explorer des stratégies de financement : ce modèle peut inclure des entreprises de différentes tailles et il peut y avoir des consortiums locaux, appartenant à un secteur donné, alors que d'autres peuvent être inter-sectoriels ou même nationaux ;
- le Community Partnership Model (*partenariat dans la communauté*) est un modèle qui peut inclure un nombre très varié de partenaires comme des syndicats, des employeurs, des organismes de référence et de soutien en matière de garde d'enfants, des professionnels des services de garde, des parents, des instances gouvernementales locales ou d'autres groupes communautaires. Ensemble, ces partenaires cherchent à déterminer les besoins et les solutions les plus appropriées, à mettre leurs ressources en commun et à partager les expertises de chacun ; la force de ces partenariats, estime-t-on, réside dans la diversité de ses membres, de ses ressources, de ses expertises et de ses contacts.

L'annexe 4 décrit plus en détail les expériences présentées dans chacun des trois modèles, mais certains aspects plus particuliers peuvent être signalés, par exemple :

- à l'usine de Toyota dans le Kentucky (*modèle employeur seul*), l'horaire de la garde atypique est le même que celui du second quart de travail, qui va de 17 h 15 à 2 h 15 ; les enfants d'âge scolaire sont assistés pour les devoirs et les leçons entre 16 h 30 et 18 h, après quoi ils prennent leur repas et vont au lit vers 21 h ; les enfants plus jeunes prennent leur repas à peu près à la même heure, mais vont au lit vers minuit trente ; ces deux groupes d'enfants quittent le centre à la fin du quart de travail des parents, c'est-à-dire à 2 h 15 ;
- à Atlanta, en Géorgie, de grands hôteliers du centre-ville se sont regroupés pour offrir à leur personnel des services de garde adaptés à leurs horaires de travail ; les services sont ouverts 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ; des services complémentaires sont également prévus, par exemple des ateliers sur l'éducation des enfants, et une partie du centre est réservée aux enfants ayant des maladies bénignes ;

Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec

- près de l'aéroport de San Francisco, à Burlingame, un partenariat dans la communauté permet d'offrir des services de garde dès 5 heures et jusqu'à minuit ou plus tard si nécessaire ; les parents peuvent modifier leur horaire d'utilisation des services chaque mois, de même qu'ils peuvent allonger la durée quotidienne de la garde de leur enfant s'ils sont retenus au travail à la dernière minute pour effectuer des heures supplémentaires.

Les Children's Choice Learning Centers³⁸ : un autre modèle d'organisation de garde flexible aux États-Unis

Les Children's Choice Learning Centers sont en fait des entreprises privées qui offrent des services de garde selon des horaires non traditionnels à des enfants légèrement malades. Ces entreprises font affaire avec des employeurs dont les heures de travail sont continues ou allongées. Actuellement, les centres mis en place par l'entreprise se concentrent dans le sud-ouest des États-Unis, au Texas et au Nevada principalement, et les entreprises et les organisations qui achètent ces services appartiennent aux secteurs suivants : des hôpitaux, des municipalités, des centres d'appels et de télécommunications et des casinos.

Un centre³⁹ a été mis en place sur le terrain de stationnement d'un des quatre casinos de Station Casino, qui emploie 2 500 personnes. Selon le directeur des ressources humaines du casino, cette solution est avantageuse car on estime qu'elle devrait réduire le taux de roulement du personnel, dans une région où le taux de chômage est de moins de 3%, et faciliter la vie de plusieurs employées qui sont des mères monoparentales. Jusqu'à maintenant, environ 600 enfants, de très bas âge jusqu'à 12 ans, ont fréquenté le service, dont la capacité est de 250 enfants. Environ 200 enfants le fréquentent

en soirée, alors que le jour et la nuit, il y en a environ 50⁴⁰.

Les tarifs vont de 17\$ à 28\$ par jour, mais les parents à faible revenu sont admissibles à des subventions fédérales (données aux États sous la forme de montants forfaitaires) qui peuvent réduire le coût journalier à aussi peu que 3\$ ou 4\$. Chaque mois, les parents réservent les jours de garde dont ils pensent avoir besoin et ils peuvent téléphoner une heure à l'avance si un changement intervient. Ils ne paient que pour les jours de garde effectivement utilisés et une tarification horaire est aussi possible pour des fréquentations de quatre heures ou moins.

Le centre offre un programme éducatif adapté à l'âge des enfants, de faibles ratios éducatrice-enfants, un terrain de jeu, une pièce distincte pour les mères qui allaitent et des pièces séparées pour le sommeil des filles et des garçons. À la demande des parents qui travaillent la nuit, le centre peut aussi garder les enfants éveillés durant la nuit avec des sessions de jeu ; cette formule permet aux parents et aux enfants (de moins de 6 ans) de dormir ensemble le jour à la maison.

3.2.2 Les principaux défis de la garde atypique aux États-Unis

Plusieurs des documents consultés en arrivent à la même conclusion : les défis posés par la garde atypique sont nombreux, mais sa nécessité est grande compte tenu des horaires de travail de plus en plus variés qui sont observés et du fait que les enfants de ces parents doivent être en sécurité et correctement pris en charge.

Aux États-Unis, cette situation est d'ailleurs exacerbée par la réforme de l'aide sociale de 1996 qui, comme il en a été fait mention au chapitre 2, a forcé le retour sur le marché du travail d'allocataires peu scolarisés, dont un grand nombre de mères seules, qui occupent des emplois peu

38. Voir ce modèle d'organisation à l'adresse suivante : <http://www.childrenschoice.com>.

39. Les renseignements qui suivent sont extraits du site Internet *The Night Shift Initiative*, <http://www.nightshift.com/articles/childcare.htm>.

40. À la suite d'une entente avec la ville de Kansas City, les employés municipaux (policiers, pompiers et travailleurs hospitaliers) peuvent aussi avoir recours aux services offerts par le centre.

qualifiés dont les horaires sont bien souvent atypiques et pour lesquels les besoins de garde d'enfants sont très mal ou non comblés.

Voici quelques grands défis constatés et quelques solutions suggérées :

- *un des défis consiste à réussir à recruter et à conserver le personnel ; dans certains cas, on note que des centres offrent une prime au personnel qui travaille à des heures atypiques, ce qui facilite l'attraction et le maintien ;*
- *la garde atypique sous-entend des modifications aux activités, aux programmes et à d'autres pratiques, notamment du fait que les enfants gardés en soirée ou la nuit ont besoin de plus d'attention individuelle ; or, on constate un manque de directives ou de modèles quant à l'application d'un programme d'activité approprié à la garde durant des heures non usuelles ; on suggère alors de s'inspirer des horaires appliqués à la maison par les parents ainsi que de leurs préférences ; il est aussi recommandé d'adhérer à une routine et à un horaire de coucher réguliers ;*
- *la gestion de la période de transition de la fin de l'après-midi, lorsque la période de garde de jour se termine et que celle de soirée commence, représente aussi un défi du fait que les ratios éducatrice-enfants sont difficiles à respecter ; dans ces circonstances, on recommande aux responsables des centres de réclamer une dérogation auprès de l'agence en charge de leur accréditation ;*
- *sur le plan économique, il en coûte plus cher d'offrir des services à des heures non usuelles ; la fréquentation n'est pas régulière, alors qu'il n'est pas toujours possible de réduire les heures de travail du personnel et de les augmenter de nouveau quand la fréquentation augmente ; en outre, on note que de tels services ne pourraient être offerts en comptant sur la seule contribution des parents utilisateurs ; d'autres partenaires doivent s'engager (la communauté, les programmes Head Start, des employeurs, etc.) ; en raison des coûts, on recommande que tout projet réponde préalablement à un besoin clairement identifié et documenté ; si le besoin est effectivement présent, il y a tout de même lieu d'amorcer l'offre de garde atypique par un projet-pilote, ce qui limite l'investissement et réduit les risques au*

départ ; par ailleurs, on indique aussi que pour augmenter les chances de succès, il est préférable de tenter de situer le centre près de concentrations d'employeurs ainsi que d'employées et employés qui travaillent à des heures atypiques ;

- *la garde atypique, souvent combinée à la garde de jour, entraîne en outre un usage intensif du matériel, du mobilier et de tous les équipements, dans un édifice où des dispositifs de sécurité pour la nuit doivent être prévus ; le temps nécessaire à consacrer à l'entretien est parfois difficile à trouver et les frais relatifs au remplacement de tous ces équipements risquent d'être plus grands ;*
- *dans le cas particulier de la garde atypique en milieu familial, plusieurs embûches peuvent se présenter : mentionnons l'accumulation des tâches pouvant conduire à l'épuisement de la responsable, surtout si elle combine la garde atypique à la garde de jour, le manque de sommeil, le lien de confiance à maintenir avec les parents. Ajoutons à cela la difficulté d'obtenir une assurance responsabilité dans ces cas, les sociétés d'assurance estimant souvent la garde de soirée et de nuit comme étant plus à risque, l'ajustement constant aux horaires changeants des parents et, enfin, le fait de concilier ce travail particulier avec sa propre vie familiale, une situation qui nécessite d'établir et de conserver des frontières étanches.*

3.2.3 L'expérience australienne

Dans la fédération australienne, les services à la petite enfance sont offerts par divers types d'entités : des organisations publiques et des organisations privées, certaines à but non lucratif et d'autres à but lucratif. La plupart des services de garde offerts le jour sont des services privés à but lucratif (Organisation for Economic Co-operation and Development, Background Reports, Press et Hayes, 2000).

En 1999, le *Department of Family and Community Services* (FaCS), le ministère fédéral australien responsable des services de garde, a commencé à tester la garde non usuelle pour répondre aux besoins des parents ayant des horaires de travail atypiques ou dont les enfants sont légèrement malades. C'est la formule du *in-home care* qui a alors été mise en place, c'est-à-dire la garde au

Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec

domicile de l'enfant par une gardienne autorisée. Depuis cette époque, le FaCS a reconnu 161 services de type *in-home care* ; ces services visaient des parents ayant des horaires de travail atypiques et d'autres vivant dans des régions rurales ou éloignées.

Selon la documentation consultée, il semble que la garde flexible se concentre maintenant plus particulièrement sur les besoins des familles vivant en milieu rural et dans les régions éloignées et moins sur ceux des familles qui vivent en milieu urbain. Quoi qu'il en soit, différents types de services sont déployés sur le vaste territoire australien, par exemple :

- *la garde occasionnelle pour les familles qui se déplacent d'une ville à l'autre aux fins de l'exploitation de leur entreprise agricole ;*
- *divers services mobiles ou itinérants (garde, prêt de jeux et de livres, conseils aux parents, etc.) ;*
- *une garde régulière à la ferme, pour des périodes continues pouvant aller jusqu'à quatre semaines.*

Lorsqu'ils ont recours à ces services de garde à leur résidence, les parents bénéficient du *Child Care Benefit*, une allocation versée aux services, à une gardienne approuvée ou à un centre, réduisant ainsi le coût que doit assumer la famille. Mais une famille peut aussi décider de payer le plein tarif pendant l'année et réclamer l'allocation au moment de produire sa déclaration de revenus. Les parents qui utilisent les services reconnus peuvent toucher jusqu'à 2,84 \$ CA (2,58 \$ AU) de l'heure à ce titre.

Par ailleurs, si les parents travaillent, s'ils sont en recherche d'emploi, aux études ou en formation, ils peuvent bénéficier d'une allocation pour jusqu'à 50 heures de service par semaine.

3.3 Les expériences européennes

Comme nous l'avons mentionné au commencement du présent chapitre, les renseignements recueillis sur la garde atypique en Europe proviennent principalement de contacts établis par courrier électronique, au départ avec les membres du Réseau européen « Famille & Travail », qui

regroupe des expertes et experts d'organismes gouvernementaux, universitaires ou privés. Ce mode de collecte faisait suite à une recherche documentaire plus conventionnelle, mais peu fructueuse.

3.3.1 Les pays européens, à l'exception des pays scandinaves

La garde à horaires non usuels ne semble pas être développée dans ce premier groupe de pays européens, c'est-à-dire la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne, le Royaume-Uni, le Portugal et la France. C'est à tout le moins ce qu'on peut constater à partir des documents consultés⁴¹ et des renseignements non documentaires qui ont été recueillis.

Dans la plupart de ces pays cependant, on mentionne que le travail atypique des parents les confronte rapidement à l'inadéquation des services de garde reconnus, encore très majoritairement dispensés le jour, du lundi au vendredi. En outre, selon ce qui ressort assez souvent des documents consultés, ce sont souvent les grands-parents, plus précisément les grands-mères, qui viennent combler ces besoins de garde plus particuliers.

Quelques éléments d'information propres à chacun de ces pays peuvent cependant être notés.

Belgique

Dans la partie flamande de la Belgique, il y aurait autant d'enfants gardés par des grands-parents que par des services reconnus et subventionnés ;

41. Des renseignements plus généraux sur la garde atypique ont été extraits d'une série de rapports nationaux produits pour les fins d'une conférence de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) portant sur l'éducation et la garde des jeunes enfants (*Starting Strong: Early Childhood Education and Care*). Cette conférence, tenue en juin 2001, a été organisée conjointement par l'OCDE, le ministère de l'Éducation et de la Science de la Suède et l'Agence nationale de l'éducation de la Suède. Huit rapports nationaux (*Background Reports*) européens ont été dépouillés, en plus de celui de l'Australie et du rapport des observateurs (*Country Notes*) dans le cas des États-Unis. Toutes les références à ces rapports renvoient à l'entrée « ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) » dans la bibliographie.

de récents changements visent à accroître la qualité des services et à les rendre plus flexibles; par exemple, la garde prolongée, c'est-à-dire au-delà de dix heures par jour, est considérée, mais dans le cadre de ces réflexions, l'intérêt de l'enfant doit toujours dominer, précise-t-on (OECD).

Par ailleurs, selon des données compilées en 1998 par le ministère flamand de l'Enfance et de la Famille (Kind en Gezin), 55 % des mères et 73 % des pères ayant des enfants d'âge préscolaire avaient une forme ou une autre d'horaire atypique⁴² (Kind en Gezin, 2000). Ainsi que nous l'avons mentionné dans le chapitre 2, une vaste enquête sur la garde des enfants, publiée en 2000, a en outre révélé que le travail atypique cause des problèmes aux parents, qui doivent, pour 21,5 % des répondants, modifier leur arrangement de garde d'une semaine à l'autre (Vanpée et autres, 2000).

Dans la partie francophone de la Belgique, on note qu'en raison de l'évolution de l'emploi, notamment quant à l'accroissement de la précarité et de la flexibilité, une « orientation est prise en faveur d'un assouplissement des modes de garde traditionnels (accueil à temps partiel dans les crèches, par exemple) » (OECD).

Pays-Bas

Aux Pays-Bas, on mentionne que dans certains secteurs, des garderies en milieu de travail sont ouvertes 24 heures sur 24, par exemple dans le secteur hospitalier et dans celui des transports publics (OECD).

Allemagne

En Allemagne, selon un informateur du *German Youth Institute*, la recherche d'améliorations pour rendre les services existants plus flexibles touche les aspects suivants :

- *allonger les heures d'ouverture quotidienne, par exemple de 6 h le matin à 17 h en fin de journée ;*

42. Pour les fins de cette enquête, on définit le travail comme étant atypique (*working at special times*) s'il signifie travailler durant la semaine ou la fin de semaine avant 7 h ou après 20 h, ou encore travailler durant les fins de semaine.

- *abolir la fermeture des services en demi-journée ; actuellement, les kindergarten sont ouverts de 7 h à midi, fermés de midi à 14 h et rouverts de 14 h à 16 h ;*

- *resserrer les liens entre les services de garde et les services de loisirs et l'école.*

Par ailleurs, le *back-up care* serait présent, ce que l'on pourrait traduire par la garde d'urgence ou de remplacement suscitée par un événement inattendu ; une informatrice de *Familienservice*, une organisation privée chargée d'offrir des services aux familles et de vendre des services aux entreprises, mentionne toutefois que seulement quelques entreprises s'intéressent au *back-up care* ; en outre, un centre offrant des services atypiques serait présent à Munich et un autre à Francfort, et la société Ford en offrirait un à Cologne ; enfin, il y aurait quelques *children hotels* privés qui s'occupent des enfants pendant la nuit ; il y en aurait au moins deux à Berlin et un à Cologne.

Portugal

Au Portugal, une informatrice signale que les services de garde étant très peu développés dans son pays malgré le haut taux de participation des mères au marché du travail (64 % des femmes âgées de 15 à 64 ans), il ne faut pas s'étonner que la garde à des horaires atypiques le soit encore moins ; la ligne aérienne nationale, TAP, disposerait d'un service de garde ouvert 24 heures sur 24 pour répondre aux besoins de son personnel ; en outre, une expérience récente conduite à la télévision nationale, RTP, aurait permis de former des gardiennes disponibles pour aller à la résidence des parents qui travaillent durant la nuit.

France

En France, on estime que c'est la garde au domicile des parents qui est la mieux adaptée aux parents confrontés à des horaires contraignants et irréguliers, ce qui expliquerait la popularité de l'Allocation de garde d'enfant à domicile⁴³

43. En vertu de l'AGED, l'État assume une partie des cotisations sociales à payer pour l'emploi d'une employée au domicile de parents.

Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec

(AGED) constatée par Fagnani (2000) à la fin des années 90, à tout le moins pour les parents suffisamment aisés pour bénéficier des déductions fiscales ; Cyr et Moisan, dans le cadre d'un stage effectué en France en 1988 pour l'Office des services de garde à l'enfance du Québec, avaient constaté que le besoin de garde pour la nuit et la fin de semaine causait des problèmes aux parents français, que les ressources étaient limitées pour répondre à ce besoin et que le soutien financier de l'État était quasi-inexistant.

3.3.2 Les pays scandinaves

Norvège

La Norvège serait celui des pays scandinaves où les services de garde sont le moins développés. Les auteurs du rapport national préparé pour l'Office de coopération et de développement économiques mentionnent tout de même, en conclusion, que le développement futur des services de garde dans ce pays devrait mieux tenir compte des besoins des parents travailleurs qui ont des horaires atypiques (OECD). Une informatrice norvégienne confirme cet état de fait, mais souligne que le principal hôpital d'Oslo offre des services de garde en soirée.

Danemark

Les autorités locales, responsables de la mise en place des services de garde, peuvent organiser les services d'une manière flexible, de façon à répondre adéquatement aux besoins locaux ; les décisions entourant les heures d'ouverture des services sont donc prises sur le plan local. En outre, les tendances récentes observées sur le marché du travail (horaires atypiques, temps partiel, congés prolongés, etc.) ont une influence sur l'organisation des services de garde. Ainsi, quelques municipalités offrent des services de garde la nuit et ces expériences iraient en augmentant, étant donné les retombées positives constatées (OECD).

Par ailleurs, selon deux informatrices danoises, vers 1997, 41 municipalités sur un total de 275 auraient signé des accords reconnaissant les besoins de garde d'enfants le soir, la nuit et la fin

de semaine. Toutefois, il semble que seulement quelques municipalités offriraient des services flexibles. Selon les informatrices, tout porte à croire que la plupart des familles ayant des besoins de garde flexible s'organiseraient pour que leurs enfants soient pris en charge à leur domicile.

Cette offre de garde atypique résulte d'une initiative mise en place autour de 1993, à laquelle participent maintenant 27 organisations et entreprises publiques et privées. Sous le nom de *Projekt Børnepasning* ou Projet Services de garde, cette coalition cherche par différents moyens à influencer les municipalités pour qu'elles diversifient leurs services de garde dans le but de répondre plus correctement aux besoins des parents dont les horaires de travail sont atypiques.

En outre, au moyen d'échanges d'expériences, la coalition souhaite aussi que les entreprises danoises soient plus attentives aux besoins des parents travailleurs. Pour la coalition, il est nécessaire d'offrir des services de garde en dehors des horaires habituels, non seulement pour la sécurité des parents et des enfants, mais parce que les services de garde doivent répondre à tous les types de besoins des parents.

La coalition mène également un sondage annuel sur les heures d'ouverture des services de garde. Au printemps 2001, environ 76% des municipalités ont répondu au sondage. Pour l'ensemble des centres qui reçoivent des enfants de moins de 6 ans, les heures d'ouverture sont en moyenne de 52,4 heures, avec une amplitude allant de 45,17 heures à 73,9 heures. Parmi ces 90 centres, 9 seulement ouvrent leurs portes plus de 55 heures par semaine. Par ailleurs, dans 10 municipalités différentes, 33 centres (dont 17 sont situés à Copenhague) offrent des services de garde selon des horaires prolongés, c'est-à-dire au-delà de 65 heures par semaine. Parmi ceux-ci, 5 centres ouvrent leurs portes 24 heures sur 24, dans quatre villes différentes. En outre, on signale que quelques municipalités ont permis que des services de garde en milieu familial soient aussi ouverts 24 heures sur 24.

Finlande

En Finlande, où l'organisation des services de garde est également une responsabilité locale, les besoins pour la garde atypique ont crû dans presque toutes les municipalités, petites ou plus grandes, et cela est parfois perçu comme un problème (OECD). Cet accroissement des besoins pour la garde atypique est également confirmé par une informatrice, qui signale elle aussi que cela suscite un certain débat.

Des sondages indiquent qu'entre 8 % et 9 % de tous les enfants en service de garde ont des parents dont les horaires de travail sont atypiques. Selon des estimations, la moitié des municipalités ont suffisamment de places pour accueillir les enfants dont les parents travaillent la nuit, la fin de semaine ou selon des quarts rotatifs (OECD). Pour un autre informateur, les municipalités sont très libres d'offrir et d'organiser les services qu'elles veulent. Selon lui, ce sont surtout les plus grandes villes qui offrent des services flexibles, mais la demande demeure encore supérieure à l'offre. Au départ, les municipalités recrutaient des gardiennes reconnues qui se rendaient au domicile des parents, mais de plus en plus les services atypiques se déplacent vers les garderies.

Une autre informatrice, responsable de la coordination des services de garde pour une région, mentionne que dans la ville d'Hämeenlinna (46 000 habitants), il y a deux garderies dont les horaires sont rotatifs (*shift day care centers*): Ahvenisto et Kaivokatu. Dans la garderie d'Ahvenisto, il y a trois groupes le jour (6 h à 17 h 30) et trois groupes à horaire tournant (« rotatif »). Ces services sont ouverts tous les jours, 24 heures sur 24 et toute l'année. Dès 1975, les services étaient ouverts de 6 h 30 à 22 h 30 et en 1989, la garde de nuit a été ajoutée à la gamme des services.

Actuellement, à la garderie d'Ahvenisto, la garde à horaire non usuel touche environ 70 enfants dans trois groupes différents. Les parents de ces enfants travaillent dans un centre hospitalier, dans des restaurants, des manufactures, des centres commerciaux et des services de sécurité publique (polices et pompiers). Trente-trois enfants en général sont présents la nuit en raison du travail des parents et occasionnellement, il y

a plus de 50 enfants les samedis et dimanches en matinée.

Ils partent après 8 h ou 10 h ou arrivent vers midi et partent le jour suivant en soirée. Le ratio pour la garde de jour est de quatre éducatrices pour sept enfants chez les enfants de 1 à 3 ans, de une éducatrice pour sept enfants chez les enfants de 3 à 7 ans; dans le cas de la garde à horaire non usuel, le ratio est de une éducatrice pour cinq enfants.

Selon cette informatrice, en raison de l'irrégularité de leurs habitudes de sommeil, les enfants qui sont gardés en soirée ou selon des horaires rotatifs ne se sentent pas toujours bien, ils ont souvent sommeil et sont parfois agressifs; en fait, comme leurs parents, ils sont fatigués toute la journée. Ce ne serait pas le cas des enfants qui sont gardés toute la nuit; ceux-ci s'endorment facilement et se réveillent rarement avant 7 h ou 8 h, après dix à douze heures de sommeil. Cette informatrice ne mentionne cependant pas si ces constats résultent d'une évaluation systématique ou plutôt de ses seules perceptions personnelles.

Lorsqu'un parent a besoin de ce type de garde pour son enfant, il doit s'inscrire et une « charte de services » garantit que la municipalité pourra répondre à ses besoins dans les quatre mois suivant la demande. Toutefois, si ce besoin résulte de l'obtention d'un emploi ou d'une formation dont le parent aurait été informé à la dernière minute, la garde atypique peut être organisée dans un délai de deux semaines. Chaque année, les parents évaluent les services dans leur garderie et ceux qui utilisent la garde à horaire non usuel se disent même plus satisfaits que les autres, rapporte cette informatrice; là encore, on ne précise pas comment cette évaluation est effectuée de la part des parents.

Suède

En général, les garderies suédoises sont ouvertes toute l'année et les heures d'ouverture sont ajustées ou adaptées aux heures de travail des parents. Des services de garde selon des horaires atypiques peuvent être offerts en garderie ou en milieu familial. Cependant, les heures d'ouverture des services de garde sont adaptées surtout aux besoins des parents qui ont

Les expériences de garde à horaires non usuels recensées hors du Québec

des horaires usuels, c'est-à-dire les jours de semaine, en général entre 8 h et 17 h. Par conséquent, on note que pour certaines familles, le besoin de garde à des heures atypiques demeure problématique (OECD).

Plus concrètement, des informatrices indiquent que la garde flexible dont les parents ont besoin en raison de leur travail ou de leurs études est offerte dans 77 municipalités et environ 2200 enfants y sont inscrits. La garde flexible s'entend des périodes allant de 19 h à 6 h 30. La garde de soirée ou de nuit requiert l'inscription des enfants, tout comme pour la garde régulière, et le financement de ce type de service est comparable à celui qui s'applique pour la garde de jour.

Ce type de garde serait offert depuis quelques décennies en Suède, mais il ne semble pas que ces services aient augmenté considérablement au fil des ans. Une informatrice ne pense pas que ces services aient fait l'objet d'une évaluation particulière, à tout le moins sur le plan national ; des municipalités ont peut-être procédé à cet exercice, mais il n'a pas été possible d'en savoir davantage⁴⁴.

L'expérience de la ville suédoise de Surahammar, décrite en 1984

Par ailleurs, dans un des seuls articles repérés sur des services de garde atypiques offerts à des parents ayant des horaires de travail particuliers, on relate une expérience suédoise qui a commencé en 1978, après que le gouvernement eut offert une subvention dans le but d'expérimenter la garde non usuelle (Borg Khan, 1984). Quelques villes avaient alors été retenues et c'est l'expérience de la ville de Surahammar, située au centre de la Suède, qui est rapportée ici. L'activité économique de cette ville de 11 500 habitants était fondée sur le fer et on y comptait

trois usines, dans lesquelles le travail posté était pratiqué régulièrement⁴⁵.

Avant de commencer l'expérience, on a mené un sondage auprès des familles qui étaient susceptibles de recourir à ce type de services et trois modes de garde ont été soumis à leur choix : *family-day-nurses*, que l'on peut associer à la garde en milieu familial probablement, la gardienne au domicile de l'enfant et le *small-group-homes*, de toute évidence la garde collective, mais en petit groupe. Les résultats du sondage ont indiqué que c'est ce dernier mode qui intéressait le plus grand nombre de parents. Par la suite, onze familles ont été sélectionnées pour participer au projet-pilote.

Le *small-group-home*, appelé *Lyan* ou le Nid, a choisi d'organiser les services de manière qu'ils puissent être utilisés partiellement comme une garderie de jour ordinaire et partiellement comme une garderie de nuit (*night-home*). Le service a été conçu pour accueillir douze enfants, six le jour et six la nuit.

Le Nid s'était donné les principes de fonctionnement suivants :

- *l'offre d'un service de qualité, c'est-à-dire l'application adéquate des idées, des expériences et des méthodes pédagogiques, assurée par le recours à du personnel compétent et qualifié*⁴⁶ ;
- *la proximité par rapport au lieu de résidence de l'enfant ;*
- *l'identification du centre à une résidence privée (homelikeness), notamment quant à l'organisation intérieure des pièces et à la décoration ;*
- *la continuité dans les activités dans le but de respecter le plus possible la vie normale de l'enfant ;*
- *la nuit d'apprentissage, qui signifiait que le parent et l'enfant devaient dormir au Nid au moins une nuit avant que l'enfant n'y dorme seul.*

44. Une demande de renseignements complémentaires a été faite au responsable des services de garde de la municipalité de Borlange, signalée comme étant une des municipalités offrant des services atypiques, mais la demande est demeurée sans réponse.

45. L'auteur renvoie à la garde non usuelle ou atypique dans les termes suivants : *child care during unsocial hours* ou *inconvenient working-times*.

46. Des éducatrices préscolaires (*preschool teachers*) avaient la responsabilité des activités le jour alors que la nuit, celles-ci étaient confiées à des *nurses*.

Une journée type au Nid se déroule ainsi :

- à 5 h du matin, le personnel de nuit s'éveille et se prépare à s'occuper des premiers enfants à se réveiller eux aussi ;
- à 5 h 30, les premiers enfants de la garde de jour arrivent ; s'ils sont très jeunes, on tente de les faire dormir ;
- à 6 h, la première employée de jour arrive ; on boit un thé et le rapport de la nuit est fait ; on prépare le petit déjeuner et on réveille les enfants qui fréquentent l'école ;
- à 7 h, la deuxième membre du personnel de jour arrive et le personnel de nuit s'en va ;
- entre 6 h 30 et 7 h 30, c'est l'heure du petit déjeuner ;
- à 7 h 30, les enfants d'âge scolaire partent pour l'école et la troisième employée du quart de jour commence sa journée de travail ;
- à 8 h, les enfants dont les parents ont travaillé tard en soirée retournent chez eux avec leurs parents et les enfants de jour arrivent ; à la suite du petit déjeuner, des jeux et d'autres activités tranquilles commencent ; les petits se réveillent et prennent un repas ; durant le reste de l'avant-midi, des enfants vont dehors et les plus petits font une sieste ;
- vers 10 h 30, on prépare le dîner et une employée s'occupe des enfants qui ne dorment pas ;
- à 11 h 30, la quatrième employée du quart de jour arrive ;
- entre 11 h 30 et 12 h 15, le personnel et les enfants mangent ensemble ;
- à 12 h 30, il y a une brève période de repos et de lecture de contes ; les plus petits dorment un moment ;
- entre 13 h et 13 h 30, les parents qui ont travaillé durant la nuit viennent récupérer leurs enfants ;
- à 13 h 30, les enfants de la nuit (night-children), dont les parents vont travailler durant l'après-midi et la soirée, commencent à arriver ; les enfants d'âge scolaire sont laissés au Nid et l'employée dont la journée de travail a commencé à 6 h quitte les lieux ;
- à 14 h 30, les parents viennent chercher les enfants arrivés à 5 h 30 ;
- à 15 h, une collation est servie ;
- entre 16 h et 18 h, le calme s'installe au Nid ; les enfants du jour sont retournés chez eux et ceux qui sont là peuvent visionner la télé ; parallèlement, une employée peut faire cuire du pain et des tâches de nettoyage et d'entretien sont en cours ;
- à 17 h 30, on prépare le souper ; les enfants de la nuit arrivent et les parents qui le veulent peuvent mettre leur enfant au lit ;
- à 19 h 30, le personnel de nuit arrive ; il y a lecture de contes et il se peut qu'un enfant plus âgé regarde la télé ; enfin, le personnel de jour s'en va ;
- à compter de 22 h, le Nid est plongé dans le sommeil ; la plupart des enfants dorment sans interruption pendant toute la nuit s'ils n'ont pas le rhume ou la grippe.

La satisfaction des parents

Les parents dont les enfants fréquentent le Nid sont en général très satisfaits des services offerts. Ils apprécient ce sentiment de sécurité pour leurs enfants, de même que l'ambiance familiale recréée par le petit groupe.

En dépit du sentiment de confiance instauré, on note que des mères se sentent tout de même coupables et qu'elles sont prêtes à tout faire pour réduire le plus possible le temps que l'enfant passe au Nid. Pourtant, le personnel estime que l'enfant tirerait plus de bénéfices s'il passait plus de temps dans le groupe. En outre, pour assurer la continuité, il est important que les mêmes personnes, employées et enfants, se voient chaque jour ou aussi régulièrement que possible de telle sorte qu'elles puissent mieux se connaître.

Au moment où l'auteur a écrit son article, en 1984, le Nid était devenu un service permanent qui accueillait un plus grand nombre d'enfants qu'au départ. Les tâches de gestion sont effectuées en rotation parmi les membres du personnel et chaque employée en a la responsabilité pendant une durée de deux mois.

Conclusion

La croissance importante des emplois atypiques ces dernières années est un phénomène observé non seulement au Québec, mais également dans la plupart des économies développées. Ces emplois se caractérisent surtout par le fait qu'ils comportent des horaires de travail qui s'écartent bien souvent de la norme des horaires de jour, du lundi au vendredi. Ces emplois sont par exemple des emplois autonomes, des emplois à temps partiel involontaires ou encore des emplois sur appel dont les horaires de travail peuvent aller de la soirée à la nuit, en passant par des horaires brisés ou déterminés à la dernière minute.

Les écrits confirment que les parents de jeunes enfants sont fortement touchés par le travail atypique. Dans une enquête récente de l'Institut de la statistique du Québec pour le compte du ministère de la Famille et de l'Enfance, menée auprès de familles ayant des enfants âgés de moins de 5 ans, il ressort que dans 33,6 % des cas, au moins un des deux conjoints travaille selon un horaire irrégulier.

Dans certaines familles, le travail atypique des parents constitue en quelque sorte une « solution » à la conciliation famille-travail, les conjoints organisant leurs horaires de telle sorte qu'un des deux parents soit continuellement présent auprès des enfants. Toutefois, les écrits rapportent plutôt que le travail atypique donne lieu, en général, à bien des casse-tête, particulièrement quand vient le temps d'organiser la garde des enfants.

Les conséquences du travail atypique des parents sur l'organisation de la garde des enfants sont en effet nombreuses et les écrits consultés convergent vers les mêmes conclusions. Tout d'abord, il ressort de manière évidente que les besoins de garde de ces parents ne sont pas comblés par les services offerts en général, ceux-ci étant encore largement dispensés le jour, du lundi au vendredi. Le travail atypique des parents comporte également comme conséquence le recours à plusieurs modes de garde différents,

souvent à renouveler chaque semaine ; fréquemment, il s'agira d'une combinaison de services formels et de services informels, les grands-parents, surtout les grands-mères, étant particulièrement sollicités.

La garde à horaires non usuels apparaît un peu plus répandue dans les pays scandinaves, mais en général elle n'est pas très développée ; cela est à tout le moins ce que l'on peut affirmer à partir des informations obtenues et des documents inventoriés. En effet, non seulement il n'a pas été possible de dénombrer précisément les services offrant la garde à horaires non usuels, mais aucune étude ou analyse portant sur l'évaluation formelle de services de garde à horaires non usuels n'a été repérée. La seule exception concerne des travaux canadiens de Foster et Broad, qui décrivent de manière plus détaillée une quinzaine d'expériences, et la description d'une journée type dans un service suédois, mis en place au début des années 80.

En Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne, au Royaume-Uni, au Portugal et en France, le premier groupe de pays européens pour lequel quelques renseignements ont été obtenus, les services de garde à horaires non usuels reconnus semblent très peu développés. La documentation souligne pourtant que là comme dans d'autres pays développés, les emplois comportent des horaires qui sont de plus en plus atypiques et les services de garde actuels ne répondent pas aux besoins des parents qui ont de tels horaires de travail. En général, ce sont des services informels qui comblent ces besoins, parmi lesquels les grands-parents figurent souvent en tête de liste.

Quant aux pays scandinaves, on peut dire qu'à l'exception de la Norvège, la garde à horaires non usuels y semble plus développée ; à tout le moins, ce type de garde fait davantage partie des services que les municipalités sont disposées à offrir, même si l'on reconnaît également que la garde informelle est aussi souvent la solution

employée par les parents qui ont des horaires de travail atypiques. Par exemple, une informatrice finlandaise souligne le cas d'une garderie qui a tout d'abord offert la garde à horaires non usuels de 6 h 30 à 22 h 30 dès 1975, alors qu'en 1989 la garde de nuit était ajoutée à la gamme des services.

Les écrits répertoriés permettent donc de soutenir que les parents de jeunes enfants qui doivent composer avec des horaires de travail atypiques sont forcés de se soumettre à des stratégies compliquées et souvent à recommencer dans le but d'organiser la garde de leurs enfants. Par ailleurs, en dépit du fait que ce phénomène du travail atypique gagne en importance, on constate qu'ici comme ailleurs, les services régis sont relativement peu nombreux à pourvoir à ce besoin ; seuls les pays scandinaves semblent se démarquer à cet égard. Enfin, il ressort également que l'organisation de la garde à horaires non usuels n'est pas chose simple sur le plan technique et, sur le plan financier, elle requiert des ressources supplémentaires.

Les réflexions et les analyses traitant de cette problématique devraient se poursuivre dans le but d'en savoir davantage sur les expériences de garde à horaires non usuels. Dans ce contexte, il apparaît que la situation qui prévaut dans les pays scandinaves mériterait d'être scrutée de plus près. Par ailleurs, cette question ne doit pas être dissociée de ce qui rend nécessaire cette forme de garde, c'est-à-dire l'atypisme grandissant du travail. Comme le mentionnait une informatrice finlandaise, il faut aussi se demander jusqu'où iront les demandes de flexibilité provenant du monde du travail et, en contrepartie, comment les entreprises définissent leur responsabilité sociale.

Annexe 1

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

1. Discovery Children's Centre, Winnipeg, Manitoba

(à but non lucratif, géré par des volontaires)

Garde atypique offerte Garde à temps partiel (flex room), occasionnelle et pendant des heures prolongées.

Raisons pour offrir la garde atypique Les changements administratifs du gouvernement ont fait perdre certaines places subventionnées ; l'estimation des besoins présents dans la communauté (garde à temps partiel, garde en soirée et garde des poupons).

Fréquentation On compte 33 enfants inscrits, mais seulement entre 9 et 13 fréquentent le centre régulièrement.

Horaires Au départ, on souhaitait offrir la garde de 13 h à minuit, mais comme les parents qui ont besoin de garde en soirée en ont aussi besoin le jour, on a rapidement décidé d'offrir la garde de 6 h 30 à minuit ; les parents doivent faire part de leurs besoins pour la semaine à venir au plus tard le vendredi à 16 h 30 ; un programme informatique a été conçu pour organiser les horaires du centre.

Programme ou activités Le directeur s'attend à ce que le programme soit différent parce que les enfants en garde atypique sont dans des groupes multiâgés ; les activités sont optionnelles ; après 18 h, les enfants ont accès à tous les espaces du centre ; si plus d'enfants étaient inscrits, une employée supplémentaire pourrait être recrutée, ce qui permettrait de diviser les enfants en groupes.

Financement La tarification horaire sous-entend tout de même des tarifs différents selon que la garde est de soir ou de durée prolongée ; les parents qui ont besoin de garde à temps partiel sont désavantagés parce que les subventions dépendent des places occupées à temps plein ; en mai 1998, le gouvernement manitobain a offert de verser une subvention d'opération pour la garde flexible, mais seulement pour la portion des heures flexibles utilisées le soir, offre en outre assortie d'une obligation pour le centre de fournir des services à d'autres périodes (par exemple la fin de semaine) si des parents les réclament.

Personnel Deux employées jusqu'à 21 h 30, une autre occasionnelle jusqu'à passé minuit, seulement si des enfants sont présents ; la garde est payée au moins 3 heures ; le centre avise l'employée au moins 24 heures à l'avance, sinon il paie la totalité du quart de travail ; l'agent de bureau travaille une journée de plus par semaine, mais cela n'est pas encore suffisant.

Loi et réglementation On permet maintenant que la période de transition entre la fin de la journée et le commencement de la soirée ne respecte pas le nombre maximal d'enfants si le personnel, les parents et l'organisme qui donne le permis sont d'accord.

2. River Avenue Co-Operative Day Nursery, Winnipeg, Manitoba
(à but non lucratif, géré par des volontaires)

Garde atypique offerte	Horaires prolongés ; en 1987-1988, le service était ouvert 24 h sur 24 ; après le changement de gouvernement, on a voulu fermer, mais 15 parents ont demandé à ce que ces services se poursuivent ; les services sont donc disponibles jusqu'à minuit trente.
Raisons pour offrir la garde atypique	À la demande d'un officier du gouvernement.
Fréquentation	Aucune donnée.
Horaires	Il y a deux horaires : de 7 h à 17 h 45 et de 14 h à minuit trente ; la direction du centre évalue les besoins avec l'horaire de travail des parents ; des périodes de 4 heures seulement peuvent être réservées.
Programme ou activités	Si les enfants arrivent au centre en fin de matinée ou au début de l'après-midi, ils se joignent au programme de jour ; mais la garde irrégulière ne favorise pas des rapports suivis entre enfants et éducatrices et la qualité de la garde est par conséquent moindre.
Financement	La situation est stable avec le financement actuel ; selon la directrice, si le gouvernement veut percevoir plus de taxes sur le revenu, il faut qu'il finance davantage des centres prêts à offrir des horaires de garde atypiques ; le financement supplémentaire souhaité devrait être appliqué à la garde atypique.
Personnel	Au total 14 employées, une occasionnelle, les autres permanentes ; la garantie de permanence des employées permet la continuité du service ; le personnel d'entretien travaille en soirée (de 22 h 30 à minuit trente), ce qui permet d'avoir une seule autre éducatrice en poste.
Loi et réglementation	Le permis du service reconnaît qu'il peut y avoir dépassement du nombre d'enfants permis entre 14 h et 18 h et la gestion du dépassement est laissée à la discrétion du centre ; les 10 places réservées pour un usage rotatif ne font pas partie du permis ; le gouvernement reconnaît dans une entente spéciale que le centre mène un projet-pilote.

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

3. Down's Children Centre, Winnipeg, Manitoba

(à but non lucratif, géré par des volontaires)

Garde atypique offerte La garde de soirée et durant la fin de semaine, le printemps, l'été, l'automne ; lorsque l'hippodrome est ouvert à l'année, le centre fonctionne de 5 h 30 à minuit trente, 365 jours par année.

Raisons pour offrir la garde atypique Les besoins des jeunes familles gagnant leur vie avec les courses de chevaux.

Fréquentation Aucune donnée.

Horaires Les courses de chevaux sont parfois déterminées à la dernière minute, certaines peuvent être annulées tardivement et remplacées par d'autres ; donc la fréquentation du centre est très variable durant la fin de semaine ; dans plusieurs familles, deux parents travaillent dans ce domaine, ce qui sous-entend que l'enfant est au centre le matin, en repos avec ses parents l'après-midi et de retour au centre en soirée ; avec la permission d'accueillir des enfants de l'ensemble de la communauté, le centre peut demeurer ouvert toute l'année.

Programme ou activités Une atmosphère familiale en soirée, les enfants sortent parfois assister aux courses.

Financement Au départ, le centre n'obtenait pas plus de financement gouvernemental parce que les enfants y passaient de dix à douze heures par jour ; le manque à gagner était comblé par la *Horsemen's Association* ; le gouvernement a par la suite financé 7 jours par semaine et maintenant le centre est financé l'équivalent d'une fois et demie pour les heures étendues prolongées ; la gratuité des locaux offre un avantage important et pendant sept ans la directrice a travaillé à temps plein bénévolement.

Personnel Durant les saisons de courses, 15 employés s'occupent de l'entretien ménager ; le personnel est plus difficile à trouver pour la garde le matin et en soirée, mais en soirée la supervision est régulière et constante.

Loi et réglementation Aucune donnée.

4. Twenty-Four Hour Child Care Co-Operative, Regina, Saskatchewan (à but non lucratif, géré par des volontaires)

Garde atypique offerte	Au départ, il y avait 6 places pour la nuit, mais elles étaient rarement utilisées, si bien que l'on offre à présent les jours et les soirées, parce que la demande pour ces places est plus grande.
Raisons pour offrir la garde atypique	Ouvert en 1977, après que le centre des femmes de la ville de Regina eut réalisé une étude sur les besoins en services de garde.
Fréquentation	Variable, mais le nombre magique serait de 5 enfants, parce que ce nombre permet de couvrir les frais d'exploitation.
Horaires	Au départ, pour les enfants de 2 à 12 ans, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ; vers la fin des années 80, les heures ont été réduites et s'ajustent aux besoins des parents ; par exemple, en novembre 1997, le centre était ouvert de 5 h 15 à 2 h 30 ou jusqu'à ce que le dernier enfant soit parti ; on demande aux parents de fournir leur horaire de travail une semaine à l'avance, mais s'il y a un changement de dernière minute et que des places sont disponibles, un parent peut laisser son enfant ; les refus sont très rares ; le centre est flexible quant à la durée que passe un enfant dans le service, mais toutes les heures sont enregistrées et si les heures sont beaucoup trop longues, la direction du centre suggère au parent de faire garder l'enfant à sa résidence.
Programme ou activités	Aucune donnée.
Financement	Le centre reçoit des subventions du gouvernement provincial, mais pour qu'il demeure ouvert, le personnel et les parents procèdent à des collectes de fonds annuelles de 50 000 \$ à 80 000 \$.
Personnel	Le centre compte sur du personnel occasionnel qui travaille régulièrement : deux employés en soirée et jusqu'à la fermeture au petit matin et une employée qui procède à l'ouverture le matin ; comme les parents déposent les enfants de manière rapprochée, l'employée peut toujours demander l'aide d'un parent s'il y a urgence.
Loi et réglementation	Les autorités compétentes de la province ont autorisé le dépassement du nombre total d'enfants pendant une demi-heure l'après-midi.

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

5. Souris Valley Child Care Co-Operative, Weyburn, Saskatchewan (à but non lucratif, géré par des volontaires)

Garde atypique offerte Au départ, le centre était ouvert 24 heures sur 24, du lundi au vendredi et les fins de semaine si nécessaire; après six mois, le centre ouvrait de 6h à minuit (il n'était pas assez utilisé la nuit pour être viable financièrement).

Raisons pour offrir la garde atypique À l'automne 1994, un sondage auprès de parents travailleurs a fait ressortir le besoin de garde de poupons et la garde à horaire prolongé; un des objectifs du centre est aussi d'offrir des services de garde occasionnels durant les saisons de pointe en milieu rural.

Fréquentation Aucune donnée.

Horaires La plupart des parents fournissent leur horaire de travail un mois à l'avance, mais d'autres ne connaissent leur horaire qu'une semaine à l'avance.

Programme ou activités Aucune donnée.

Financement Aucune donnée.

Personnel Six employées permanentes, une à temps partiel et dix occasionnelles; le centre peut fonctionner en soirée avec une employée si le ratio est respecté (on juge cette option assez sécuritaire, puisque le centre est situé dans un hôpital); si tous les enfants partent avant la fermeture, l'employée procède à l'entretien et prépare la programmation.

Loi et réglementation Aucune donnée.

6. Star Day Care, Moose Jaw, Saskatchewan
(à but non lucratif, géré par des volontaires)

Garde atypique offerte	Au départ, le centre était ouvert 24 heures sur 24 (de 1989 à 1997), mais la fréquentation était insuffisante la nuit ; maintenant, le centre est ouvert quand les parents ont besoin de garde pour leurs enfants et en général, cela signifie de 6 h à 21 h 30 ou 22 h ; grande flexibilité ; un parent appelé pour travailler à la dernière minute peut téléphoner au directeur du centre chez lui et la garde de l'enfant est organisée rapidement.
Raisons pour offrir la garde atypique	Un sondage auprès d'employés d'hôpitaux et de magasins a révélé un besoin de garde à des horaires prolongés.
Fréquentation	Le centre offre 45 places flexibles avec 33 enfants inscrits et une <i>nursery school</i> ; il fonctionne de 9 h 30 à 11 h 30 ; la fréquentation peut être à temps plein, à temps partiel ou à la dernière minute.
Horaires	Aucune donnée.
Programme ou activités	Aucune donnée.
Financement	Par les tarifs payés par les parents et les subventions du gouvernement provincial ; le financement est le même, qu'un enfant soit présent pendant huit ou neuf heures ou qu'il fréquente le service pendant des heures prolongées.
Personnel	Quatre employées à temps plein et certaines occasionnelles ; les employées permanentes travaillent selon des quarts rotatifs ; une employée est présente tôt le matin et en soirée ; les urgences sont facilement gérées puisque les employées vivent toutes près du centre.
Loi et réglementation	Aucune donnée.

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

7. Westend Day Care Centre, Portage La Prairie, Manitoba (à but non lucratif, géré par des volontaires)

Garde atypique offerte La garde est offerte jusqu'à minuit et les fins de semaine.

Raisons pour offrir la garde atypique Répondre aux besoins des parents qui travaillent dans une entreprise importante, un hôpital et des chaînes de restauration rapide.

Fréquentation Le permis indique 70 enfants et 100 sont inscrits; habituellement, 10 enfants sont présents en début de soirée et vers 23 h 45 il reste environ 3 enfants.

Horaires Le centre est ouvert de 6 h 30 à minuit, 363 jours par année (sauf à Noël et le Premier de l'an); la réceptionniste et le directeur préparent les horaires, à partir des demandes des parents, qui doivent les signaler au plus tard le jeudi; les changements de dernière minute seraient peu nombreux.

Programme ou activités Aucune donnée.

Financement La garde atypique offerte ne permet pas de percevoir de financement supplémentaire et la plus grande difficulté tient au fait d'avoir deux éducatrices en soirée pour trois enfants et pendant les fins de semaine, le centre est perdant; en fait, la fréquentation du jour finance celle de la soirée et de fin de semaine, mais sans ce type de services, la fréquentation de jour ne serait pas la même.

Personnel Au total 25 personnes, c'est-à-dire 13 à temps plein, 5 occasionnelles et 7 à temps partiel; le centre ouvre le matin avec une employée et la porte est de nouveau déverrouillée vers 7 h 30; en soirée, deux employées sont toujours présentes; les enfants gardés en soirée apportent leur souper étant donné que leur petit nombre ne justifie pas le recrutement d'une cuisinière; l'entretien ménager se fait en matinée; l'éducatrice à temps plein travaille de 11 h 30 à 19 h 30, tous les jours; deux éducatrices à temps plein travaillent quatre jours par semaine de 15 h ou 16 h jusqu'à minuit et deux éducatrices à temps partiel travaillent de 16 h à minuit; ainsi, la période de transition en après-midi se déroule bien; si les ratios ne sont pas respectés, les enfants peuvent être déplacés d'un groupe à l'autre.

Loi et réglementation Au printemps 1998, le Manitoba a changé ses lois et règlements pour permettre un dépassement du nombre total d'enfants pendant une courte période en après-midi; l'accord des parents et de l'organisme qui accorde le permis est cependant requis; la direction note, toutefois, que ces situations sont peu fréquentes puisque les enfants arrivés à 6 h 30 ne sont généralement plus présents à 15 h.

8. Canadian Auto Workers Child Care Centres, Ontario

(à but non lucratif, subvention de source syndicale)

Garde atypique offerte	La garde en soirée et en 1997, le centre a examiné la possibilité d'offrir la garde de nuit, mais la demande est faible ; selon la direction du centre, les parents ignorent encore que cette possibilité existe.
Raisons pour offrir la garde atypique	Aucune donnée.
Fréquentation	La fréquentation est réservée aux travailleurs membres du Syndicat canadien de l'automobile ; le centre de Windsor est ouvert depuis 1992 et le permis autorise 12 poupons, 20 trottineurs, 32 préscolaires et exploite une maternelle pour 14 enfants ; la même capacité est permise en soirée, mais en général 25 enfants prennent le souper et de 10 à 12 passent la nuit ; les données varient d'une semaine à l'autre et, par exemple, pendant la semaine précédant l'entretien avec la direction, 50 enfants ont pris le souper et 30 y ont dormi ; ces nombres sont toutefois des maxima.
Horaires	Le centre est ouvert aux mêmes heures que le sont les usines, en plus du temps de déplacement, et si des usines demeurent ouvertes en heures supplémentaires, le centre demeure aussi ouvert ; mais les changements d'horaires signalés par des parents sont à ce point nombreux que la gestion des places est très complexe ; pour contrer la situation antérieure (toutes les 15 minutes, un enfant arrivait ou partait, si bien que le groupe était constamment perturbé), il a été convenu qu'aucun enfant ne pourrait arriver ou partir entre 9 h et midi et entre 13 h 30 et 14 h 30 ; en général, les quarts de travail des employées se chevauchent de 15 à 30 minutes.
Programme ou activités	Les groupes sont multiâges et parfois, les éducatrices vont diviser les groupes pour faire des activités ; tous les enfants se couchent vers 20 h 30 et si un enfant doit partir vers 21 h, il peut lire au lit en attendant que son parent arrive.
Financement	Les centres touchent un financement particulier du Child Care Fund du Syndicat canadien de l'automobile, qui couvre environ 55 % des dépenses ; les parents assument environ 30 % du coût et environ 20 % est réservé à une subvention de relèvement salarial pour les éducatrices.
Personnel	Le financement suffisant permet de mieux rémunérer le personnel et ainsi de réduire le taux de roulement ; le personnel est syndiqué au Syndicat canadien de la fonction publique et bénéficie d'avantages qui sont même supérieurs à ceux des employés du secteur de l'automobile ; toutes les éducatrices sont qualifiées en petite enfance : 13 travaillent à temps plein (salaire initial de 17,02 \$ de l'heure) et 19 à temps partiel (salaire initial de 13,91 \$ de l'heure) ; la semaine de travail des employées à temps partiel dépend des horaires des parents, certaines employées ont des heures de travail habituelles, mais l'horaire peut varier d'une semaine à l'autre ; outre les éducatrices, une assistante-directrice et une coordonnatrice de projet sont présentes.
Loi et réglementation	Aucune donnée.

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

9. Knox Day Nursery, Winnipeg, Manitoba

(à but non lucratif, subvention de source syndicale)

Garde atypique offerte La garde de soirée, c'est-à-dire jusqu'à 23 h 30 ; le centre ouvre ses portes à 6 h 30 le matin.

Raisons pour offrir la garde atypique À la suite d'une entente avec le Syndicat des postiers, qui a assumé les coûts additionnels, notamment les coûts associés à un ajout au bâtiment principal vu la volonté d'accueillir des enfants d'âge scolaire.

Fréquentation Le permis du centre autorise 88 enfants, mais on ne précise pas combien de ceux-ci fréquentent le centre en dehors des heures habituelles ; des enfants de facteurs sont présents tôt le matin, alors qu'en soirée, ce sont surtout les enfants de parents travaillant dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie.

Horaires La préparation des horaires de travail des employés est la tâche la plus difficile ; en principe, les parents fournissent leur horaire de travail le jeudi et les horaires sont préparés à partir de leurs besoins, mais dans toute la mesure du possible, le centre tentera de répondre à la demande tardive et imprévue d'un parent : une autre employée est rappelée au travail, ou la directrice prolonge sa journée de travail ; dans tous les cas, on assure que le ratio personnel-enfants est respecté.

Programme ou activités Au début du programme, les enfants arrivés en après-midi s'intégraient aux autres ; depuis qu'ils sont plus nombreux, le centre a décidé de réduire le nombre d'enfants dans une salle et les enfants de la soirée sont assignés à cette salle ; mais les enfants ne sont pas assez nombreux pour être divisés en groupes et ils participent davantage au choix des activités ; on favorise une atmosphère détendue et la plupart des enfants dorment à 20 h 30.

Financement Lorsque la garde de soirée a débuté, 8 places additionnelles ont été ajoutées, mais comme le centre dépassait déjà la limite supérieure réglementaire, qui est entrée en vigueur par la suite, et que l'agence gouvernementale a toujours toléré ce dépassement total, on estime peu probable que ces 8 places puissent bénéficier d'un financement particulier autre que le financement d'exploitation, comme s'il s'agissait de places de jour ; toutefois, si un enfant passe plus de 12 heures par jour au centre, le financement totalise une place et demie ; le financement du Syndicat des postiers est essentiel, mais il demeure que la garde de jour finance la garde de soirée ; un comité de parents bénévoles cherche différents moyens visant à développer ce programme.

Personnel Le centre compte 25 employées, dont des occasionnelles ; à l'ouverture du programme de soirée, deux employées à temps plein additionnelles ont été ajoutées ainsi qu'une employée occasionnelle ; la convention collective a été adaptée de telle sorte qu'un quart de travail a une durée de 9 heures au lieu de 8 ; la personne qui supervise en soirée travaille de 14 h 30 jusqu'à 23 h 30 et il y a toujours deux employées jusqu'à la fermeture à 23 h 30, sans égard au nombre d'enfants présents.

Loi et réglementation L'agence provinciale de réglementation collabore bien pour faciliter la garde de soirée et a accordé la permission de dépasser le nombre d'enfants autorisés entre 14 h et 17 h.

10. City of Windsor Child Care Centre, Jefferson Centre, Windsor, Ontario

(à but non lucratif, subvention de source syndicale)

Garde atypique offerte	Le permis autorise 63 enfants le jour et 30 en soirée; les heures prolongées sont pratiquées depuis 1995; le centre gère aussi la garde de fin d'après-midi pour les enfants d'âge scolaire (dans la salle de classe de l'école située tout près) et ceux encore présents à 18 h se déplacent avec l'éducatrice au centre de garde; depuis 1997, le centre est aussi ouvert le samedi, en général de 6 h 30 à 19 h 30.
Raisons pour offrir la garde atypique	Au départ, la garde de soirée visait à répondre aux besoins des parents fréquentant le centre d'apprentissage (<i>Adult Learning Centre</i>); en effet, à la suite de compressions budgétaires, le centre offrait seulement des cours du soir; maintenant, ce sont surtout des parents travailleurs qui ont recours aux services du centre.
Fréquentation	Au total, 153 enfants sont inscrits et 85 touchent des subventions; les poupons ne sont pas acceptés et en soirée, entre 9 ou 10 enfants sont présents; la plupart ont moins de 8 ans; le samedi, le centre accueille entre 20 et 30 enfants.
Horaires	Il n'y a pas deux familles qui ont des les mêmes besoins en temps de garde, donc la confection des horaires est complexe.
Programme ou activités	Aucune donnée.
Financement	Le centre est financé, pour ses frais d'exploitation, par la municipalité; une durée de cinq heures et demie ou moins de garde est facturée comme une demi-journée, et au-delà de ce nombre d'heures, le tarif d'une journée complète est appliqué.
Personnel	Le personnel est syndiqué et touche un salaire équitable; une coordonnatrice, une réceptionniste, une cuisinière et un concierge (l'entretien se fait en soirée), tous à temps plein; 2 employées sont présentes en tout temps; s'il y a peu d'enfants en soirée (moins de 3 ou 4), une seule éducatrice est présente avec le concierge et à la fermeture, celui-ci la raccompagne à son auto; le souper est préparé par un service de traiteur situé à proximité et la livraison se fait à 18 h; s'il y a plus de 25 enfants en soirée, des plats supplémentaires sont pris dans le congélateur du centre; la coordonnatrice demeure disponible sur appel en soirée.
Loi et réglementation	L'agence qui accorde le permis accepte généralement les modifications, puisque les normes appliquées par le centre sont plus élevées que ce qui est requis.

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

11. TLC Child Care, Smithers, Colombie-Britannique (à but lucratif)

Garde atypique offerte Horaires prolongés, c'est-à-dire de 7 h à 22 ou 23 h.

Raisons pour offrir la garde atypique Deux chômeuses qui ont profité d'un programme de retour en emploi ont eu l'idée d'offrir ce type de garde.

Fréquentation En soirée, il y a seulement 2 enfants, alors que le sondage préalable révélait un besoin plus grand; selon les responsables, si la demande de garde atypique ne peut être comblée rapidement, les parents s'organisent autrement, presque sur-le-champ, et il y a très peu de chances qu'ils fassent une seconde demande.

Horaires Aucune donnée.

Programme ou activités Aucune donnée.

Financement Aucune donnée.

Personnel Si le centre offre à nouveau la garde de soirée, il sera difficile de trouver et de retenir du personnel qualifié.

Loi et réglementation Le permis autorise 10 enfants en soirée avec une employée et celle-ci peut aussi dormir au centre à la condition qu'elle soit dans la même pièce que les enfants; une douche a été installée à l'occasion des rénovations, au cas où la garde de soirée serait à nouveau offerte.

12. Gramma Maria's Infant Day Care Ltd, Winnipeg, Manitoba
(à but lucratif)

Garde atypique offerte Horaires prolongés, c'est-à-dire de 6 h 30 à minuit, 6 jours par semaine.

Raisons pour offrir la garde atypique Un sondage mené par la direction du centre auprès de parents révélait un besoin pour les jeudis et vendredis soirs ainsi que le jour durant la fin de semaine.

Fréquentation Le permis de garde prolongée prévoit des places pour 52 enfants ; pendant les soirées du lundi au mercredi, il y a en général 8 enfants ou moins, et une employée ; les jeudis et vendredis, il y a en général moins de 16 enfants, et deux employées ; le samedi, le centre ferme en général à 20 h parce que tous les enfants sont partis à cette heure.

Horaires Les parents fournissent leur horaire aussitôt qu'ils le peuvent et le centre compile les informations recueillies ; l'horaire de la journée est révisé plusieurs fois par jour ; les demandes de dernière minute peuvent ainsi être considérées plus facilement, surtout en soirée, car il y a moins d'enfants que durant le jour.

Programme ou activités Une atmosphère plus détendue que pendant la journée (lecture de contes, plus de temps libre et de temps pour le jeu).

Financement Comme un seul des quatre centres offre la garde à des heures prolongées, la survie financière du programme est mieux assurée (les quatre centres sont situés très près les uns des autres).

Personnel Le centre compte sur 10 employées à temps plein le jour et une à temps plein également pour la soirée, les autres étant des employées occasionnelles ou à temps partiel ; le centre n'a pas de cuisinière parce que les repas ne sont pas fournis ; l'employée qui assure la transition en fin de journée débute à l'heure du déjeuner et termine à 18 h 30 ; en soirée, une seule employée travaille, à compter de 17 h 30 ; la direction estime que l'environnement du centre (classe moyenne-élevée) est assez sécuritaire et le centre est équipé d'un système d'alarme.

Loi et réglementation Aucune donnée.

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

13. The Children's Place, Ottawa, Ontario (à but lucratif)

Garde atypique offerte La garde est offerte 24 h sur 24 depuis janvier 1987.

Raisons pour offrir la garde atypique Aucune donnée.

Fréquentation Au début, un des deux centres demeurait ouvert la nuit pour un enfant, avec une employée ; pendant les deux premières années, la garde de jour des deux centres a financé la garde de soirée et de nuit ; la directrice tient à réserver des places subventionnées pour les parents qui ont des besoins de garde pour la soirée et la nuit ; il y a environ 45 enfants le samedi ; en moyenne, 40 enfants soupent au centre en semaine, et vers le milieu de la nuit, il y a en moyenne 8 enfants ; s'il y a 5 enfants ou moins, à l'exception de poupons, une seule employée est présente.

Horaires Le centre reçoit l'horaire des parents un mois à l'avance ; il peut accommoder les parents qui ont des modifications d'horaire et les demandes de changements à la dernière minute sont plus faciles à combler en soirée que le jour.

Programme ou activités Le centre n'a pas de programme pour les enfants d'âge scolaire, mais ceux-ci ne sont présents que la fin de semaine et en soirée ; en général, à compter de 17 h 30, les enfants sont regroupés en petits groupes (*familial groupings*).

Financement Pour la garde prolongée, un montant forfaitaire (différent d'une subvention d'exploitation ou d'une subvention ordinaire) est versé par le gouvernement ; le reste du financement provient des subventions obtenues pour la garde de jour ; les parents ne procèdent pas à des levées de fonds.

Personnel La directrice gère les deux centres et chaque centre a une superviseure et une assistante superviseure ; la superviseure du centre de garde ouvert 24 h sur 24 travaille le jour et une fin de semaine par mois ; l'assistante travaille du mardi au samedi, de 11 h 30 à 19 h 30 ; les deux centres emploient 85 personnes, dont 35 au centre 24 h sur 24, et parmi ces dernières, 17 travaillent le jour ; un autre groupe de 10 employées ont des quarts de travail réguliers ; on n'exige pas que le personnel de nuit ait une formation particulière, mais cela doit être approuvé par l'agence provinciale responsable.

Loi et réglementation La garde prolongée n'est pas prévue dans la réglementation ; à la suite d'une entente spéciale, l'agence autorise la présence de 20 enfants durant la nuit (10 poupons et très jeunes enfants et 10 autres plus âgés) ; comme il n'y a pas de place pour 20 lits, les enfants qui partent à minuit dorment dans les couchettes qui sont utilisées durant le jour.

14. Mistigri, Sainte-Foy, Québec
(à but lucratif)

Garde atypique offerte	Jeudi et vendredi de 17 h 30 à 21 h 30, ainsi que les samedis et dimanches de 8 h à 18 h ; ce type de garde a été offert pendant 5 mois seulement en raison de la trop faible fréquentation.
Raisons pour offrir la garde atypique	Aucune donnée.
Fréquentation	25 enfants ont fréquenté le centre au cours d'une période de 5 mois, ce qui a amené l'abandon du service.
Horaires	Aucune donnée.
Programme ou activités	Aucune donnée.
Financement	La garde typique servait à financer la garde atypique, ce qui incommodait les parents utilisant seulement la garde typique.
Personnel	Le centre avait recruté deux éducatrices qui travaillaient chacune 26 heures par semaine.
Loi et réglementation	Aucune donnée.

Synthèse des expériences canadiennes de garde atypique décrites par Foster et Broad en 1998

15. Lotsa Tots Child Care, Red Deer, Alberta

(à but lucratif)

Garde atypique offerte Pendant huit ans, de 6 h à 23 h 30 ; pendant huit autres années, de 6 h à 21 h 30 ; en juillet 1998, le centre a commencé à fermer ses portes à 19 h 30 les jours de la semaine ; cette réduction progressive a été occasionnée par la baisse du nombre d'employés du centre pour personnes handicapées où est située la garderie, et par des licenciements dans des manufactures avoisinantes.

Raisons pour offrir la garde atypique Aucune donnée.

Fréquentation Aucune donnée.

Horaires Les parents indiquent leurs besoins aussitôt que possible et le centre leur demande de vérifier les disponibilités de garde restantes avant d'accepter un changement d'horaire ou des heures supplémentaires ; selon la directrice, les employeurs des parents seraient compréhensifs à cet égard ; pour la garde de soirée, un avis d'au moins 24 heures est demandé aux parents.

Programme ou activités Les activités en soirée sont toujours plus flexibles en raison de la petite taille des groupes ; des enfants se couchent à 19 h 30 ; des parents préfèrent que leurs enfants demeurent éveillés, parce que s'ils dorment une heure, ils veulent jouer lorsqu'ils rentrent à la maison ; d'autres restent endormis quand les parents viennent les chercher.

Financement Aucune donnée.

Personnel Le centre emploie 19 personnes et la direction indique qu'il est difficile de conserver du personnel qualifié pour les soirées ; plusieurs voient la garde de soirée comme un poste d'entrée dans le centre, l'apprentissage étant facilité parce que les soirées sont plus calmes que les journées ; si les enfants sont éveillés, il y a toujours 2 employées et selon les activités au programme, 2 employées peuvent aussi s'occuper de quelques enfants seulement ; le personnel ne travaille pas en rotation.

Loi et réglementation Jusqu'en avril 1998, la loi albertaine exigeait qu'il y ait deux employées dans le centre en présence de 4 enfants ou plus ; le ratio est maintenant de 7 enfants pour une employée ; le centre doit appliquer des directives concernant les horaires prolongés, qui font partie intégrante de son permis.

Annexe 2

Synthèse d'un guide canadien et d'un guide américain relatifs à la mise en place de services de garde atypique, en collectivité et en milieu familial

Aspects considérés	Guide canadien (1998)¹ (en collectivité)	Guide américain (2000)² (en milieu familial)
Analyse des besoins	La garde atypique est nécessaire dans la plupart des cas; bien préciser les moments de la journée/semaine pendant lesquels les parents auraient des besoins; moins nécessaire si le service vise les besoins d'un employeur ou s'il y a déjà une longue liste d'attente pour ce type de service.	Il est nécessaire d'en parler avec les membres de la famille de la responsable.
Financement	Outre le financement obtenu par le tarif payé par les parents et les subsides gouvernementaux, des commandites d'employeurs ou de syndicats sont possibles.	Aucune donnée.
Tarification	Pour la garde atypique, la grille de tarification varie en général selon l'âge des enfants et le nombre d'heures passées au service.	Le tarif devrait se rapprocher de celui qui est demandé dans les environs; recueillir les informations manquantes auprès de l'agence du secteur et en parler aux autres familles de la responsable de garde; le tarif peut être horaire, quotidien, hebdomadaire ou mensuel et il peut aussi varier selon le revenu des parents.
Coûts de départ	Ajout d'espace pour le sommeil, parfois distinct pour les filles et les garçons plus vieux, pour les soins personnels; lits et literie; achat d'un autre réfrigérateur, et espace nécessaire; système de sécurité aux portes, surveillance électronique, éclairage extérieur.	Pour la garde de nuit, chaque enfant devrait avoir son espace, un lit approprié selon l'âge et la literie nécessaire, à moins qu'elle ne soit fournie par les parents.
Coûts directs	Salaires et autres avantages pour le personnel; nourriture; matériel de bricolage, jouets; plus de matériel administratif; provisions pour mauvaises créances; transport à la résidence des éducatrices selon la réglementation; assurances; recrutement et formation continue du personnel; publicité.	
Coûts récurrents (incluent l'équipement particulier)	Coûts d'exploitation augmentés en raison des horaires prolongés: salaires, administration et gestion; réparation et entretien; électricité et chauffage.	

Aspects considérés	Guide canadien (1998) ¹ (en collectivité)	Guide américain (2000) ² (en milieu familial)
Promotion du service atypique	La promotion devrait se faire de manière continue : auprès d'employés ayant des horaires atypiques, publicité dans les quotidiens, etc.	Si temps et argent sont disponibles, penser à du matériel écrit (dépliant ou brochure, par ex.) qui peut être distribué dans différents lieux publics et à une annonce qui peut être publiée dans les quotidiens ; le service doit aussi être annoncé dans les agences de référence en matière de garde, présentes dans presque tous les États ; ne pas négliger le bouche à oreille ; cibler les entreprises de l'entourage dont les heures de travail sont atypiques ; tenir à jour un registre des moyens utilisés et des personnes jointes pour la publicité du service.
Établissement et maintien d'une fréquentation adéquate	Plus le centre est grand, plus les chances sont grandes d'en arriver à une bonne fréquentation en dehors des heures normales, ce qui facilite le financement du service ; mais il peut aussi arriver qu'un centre soit fréquenté justement parce qu'il offre la garde atypique.	Aucune donnée.
Programme, périodes d'activité et périodes de repos	Aucune donnée.	Prévoir un matériel suffisant, approprié et sécuritaire pour répondre aux besoins d'enfants de différents âges, dont les enfants d'âge scolaire ; les activités pour les enfants plus âgés devraient être prévues à l'avance et pouvoir se dérouler sans la supervision directe de la responsable ; prévoir des activités, jeux et jouets pour les moments de repos (cartes, casse-tête, poupées, livres, musique, cahier de chansons, etc.) et prévoir les collations de soirée, que les enfants peuvent contribuer à préparer ; pour les enfants d'âge scolaire, s'entendre avec les parents sur les limites entourant le visionnement de la télé, l'utilisation de jeux vidéo et du micro-ordinateur.
Loi et réglementation	Dans la plupart des provinces canadiennes, les lois et règlements ne distinguent pas la garde de jour de la garde de soirée, de nuit et de fin de semaine.	À plusieurs égards, il est mentionné que la responsable doit s'assurer de respecter la réglementation en vigueur dans son État, sans plus de précisions cependant.
Gestion de la garde atypique	Le travail administratif peut être augmenté de 30 à 50 % ; la plus grande part va à la détermination des horaires personnel-enfants ; la gestion des horaires des parents peut se faire à partir d'un calendrier hebdomadaire ou mensuel, mais une réceptionniste à temps plein représente la situation idéale.	Aucune donnée.

Synthèse d'un guide canadien et d'un guide américain relatifs à la mise en place de services de garde atypique, en collectivité et en milieu familial

Aspects considérés	Guide canadien (1998)¹ (en collectivité)	Guide américain (2000)² (en milieu familial)
Transition entre les quarts	La fiche quotidienne utilisée pour la garde régulière peut aussi l'être pour la garde atypique ; si possible, les quarts de travail devraient se chevaucher pendant au moins 15 minutes pour permettre une période de transition.	Aucune donnée.
Personnel	La mesure la plus importante de la qualité est la continuité de la présence de l'éducatrice, un critère encore plus important en garde atypique ; la rémunération du personnel chargé de la garde atypique ne devrait pas être inférieure à celle du personnel de jour ; le personnel chargé de la garde atypique peut travailler en rotation, mais si les enfants fréquentant la garde atypique sont présents au centre toujours au même moment, ce n'est pas une bonne idée.	La responsable de la garde familiale peut compter en partie sur sa famille immédiate, mais étant donné sa lourde charge de travail (amplifiée par la garde de soirée et de nuit), elle doit se ménager des moments de repos et de détente pour elle-même.
Sécurité et urgences	Aucune donnée.	Le principal conseil est d'inspecter la maison en ayant à l'esprit les aspects suivants : lieu où les enfants dorment et où le responsable dort ; organisation des espaces de sommeil entre les enfants qui passent la nuit et ceux qui partent au cours de la nuit ; emplacement de la salle de bain par rapport à l'endroit où dorment les enfants ; éclairage pendant la nuit et tôt le matin, dans la maison et à l'extérieur ; sécurité des environs (prévoir une évacuation de la maison en cas d'urgence), etc.
Fiche de santé des enfants	Aucune donnée.	Une fiche et un registre d'information sur la santé des enfants sont recommandés, de même que le consentement des parents au cas où des traitements médicaux d'urgence seraient requis.
Fiche d'information sur les enfants, leurs intérêts, etc.	Aucune donnée.	Il est recommandé de préparer une fiche contenant divers renseignements sur les enfants : coordonnées complètes, habitudes alimentaires et de sommeil.
Besoins particuliers des enfants	Aucune donnée.	Si l'enfant est gardé le soir ou la nuit, il est recommandé qu'il apporte un objet (ourson, couverture, etc.) significatif pour lui.

Aspects considérés	Guide canadien (1998) ¹ (en collectivité)	Guide américain (2000) ² (en milieu familial)
Garde de nuit	Aucune donnée.	En général, tout ce qui est prévu pendant les périodes de repos et de sommeil le jour devrait s'appliquer si des enfants sont gardés la nuit ; s'il y a lieu, respecter les règlements applicables à la garde de nuit ; s'informer de la routine et des habitudes de l'enfant à l'approche du coucher ³ .
Garde de fin de semaine	Aucune donnée.	En général, les parents et les responsables favorisent des activités moins structurées que durant la semaine ; l'intégration à la vie familiale normale est recommandée (courses, visites au centre communautaire, etc.) ; informer les parents des déplacements prévus avec la famille de la responsable de garde ; si des déplacements plus longs sont prévus, obtenir le consentement des parents.
Liens avec les parents (première rencontre et maintien du contact)	Aucune donnée.	La première rencontre peut se dérouler à l'aide d'un aide-mémoire écrit ; prévoir un coin où l'enfant peut s'amuser pendant la visite de la maison (intérieur et extérieur) avec le parent ; questionner les parents sur leurs attentes à l'égard du service et sur diverses caractéristiques de l'enfant ; il est recommandé de conclure une entente écrite avec les parents quant à la nature plus précise du service acheté par le parent ; il importe de trouver une manière de parler régulièrement avec les parents de l'évolution de l'enfant, surtout s'il est gardé le soir ou la nuit ; il est impératif de discuter des habitudes de l'enfant autour de l'heure du coucher, une période plus stressante pour les enfants ; tout problème particulier doit être signalé et discuté en premier avec les parents ; en toute circonstance, le maintien d'une bonne qualité de communication entre les parents et la responsable est essentielle.

1. Lori FOSTER et Dave BROAD (1998b), *The Ins and Outs of Extended-hours Child Care: A How-to Guide*, Regina, University of Regina, Social Policy Research Unit, 55 p.
2. CALIFORNIA CHILD CARE RESOURCE AND REFERRAL NETWORK/CALIFORNIA CHILD CARE INITIATIVE PROJECT (Jacqueline LOWE) (2000), *Meeting the Needs of Working Parents: A Guide for Family Child Care Providers Offering Early Morning, Evening, Overnight and Weekend Child Care*, San Francisco, California Child Care Resource and Referral Network, 31 p.
3. On suggère de poser aux parents les questions suivantes : À quelle heure l'enfant se couche-t-il et se réveille-t-il normalement ? L'enfant s'endort-il rapidement ou lentement ? La lumière et le bruit nuisent-ils à son sommeil ? Dort-il habituellement seul dans une chambre ou avec d'autres enfants ou adultes ? Quelle routine précède immédiatement son coucher ? Comment le reconforter s'il ne dort pas ? Dort-il dans la pénombre complète ou non ? Quelle est la routine pour son bain ? De quelle assistance a-t-il besoin pour le bain, l'habillement, la toilette ? Quelles sont les attentes des parents quant au respect de la pudeur des enfants ? L'enfant a-t-il des problèmes de somnambulisme, de cauchemar, d'énurésie nocturne ?

Annexe 3

Exigences particulières entourant la garde de soirée et de nuit dans les Child Care Centers américains et nombre de centres offrant ce type de services, par État ou Territoire, 2001

État ou Territoire¹	Exigences particulières	Nombre de centres offrant ce type de services
Alabama	Bain, personnel et organisation du coucher-sommeil.	46 centres sur 1 385 ont un permis pour ce type de garde
Arizona	Activités, lit, bain et soins personnels, personnel recruté.	93 sur 2 357
Arkansas	Organisation du coucher et sommeil, ratio, programme, alimentation et santé.	Inconnu
Caroline-du-Nord	Signaux de sortie lumineux, repas et activités adaptés, lit ou couchette avec matelas de 4 pouces d'épaisseur.	Inconnu
Colorado	Repas de soirée nutritif, collation avant d'aller au lit, activités calmes précédant le coucher, bain et vêtements de nuit appropriés, lits et couchettes séparés, draps et couvertures lavables ou matelas de 2 pouces au sol, température au sol entre 68 et 72 °F; la permission parentale est nécessaire pour que l'enfant dorme sur le sol; le personnel de nuit doit être éveillé et demeurer près de la zone où les enfants dorment; ratio: 1-6, 2-7 à 12, et un adulte supplémentaire pour chaque groupe de 12 enfants ou moins.	En 1991, 12 % des centres offraient des services en soirée et 11 % la nuit ² , sur un total de 2 632 centres en 2001
Dakota-du-Sud	Le ratio régulier doit être maintenu durant toutes les heures d'ouverture.	Inconnu
Floride	La garde de soirée peut s'étendre de 18 h à 7 h; les normes du jour s'appliquent à l'exception de l'espace de jeu extérieur qui n'est pas requis; le personnel de nuit n'a pas à répondre aux exigences de formation autrement requises; durée maximale de moins de 24 heures.	267 sur 6 303
Géorgie	Espaces séparés pour les garçons et les filles de 8 ans ou plus pour les changements de vêtements; un équipement pour dormir doit être fourni; le souper et la collation avant le coucher.	Environ 14 sur 2 556

État ou Territoire ¹	Exigences particulières	Nombre de centres offrant ce type de services
Hawaii	Consultation préalable des parents nécessaire, sélection de jouets appropriés à des activités calmes, lits et couchettes confortables, literie et vêtements de nuit fournis par les parents, distance de 3 pieds entre les lits, assistance du personnel pendant les repas, personnel à proximité des enfants pendant leur sommeil ; les enfants doivent dormir dans le bâtiment principal ; les lieux doivent prévoir au moins une douche, un bain ou autre équipement pour le bain des enfants.	Inconnu
Illinois	Exigences prévues mais non détaillées ; ces services seraient en général liés aux milieux de travail, comme les hôpitaux ou d'autres employeurs qui fonctionnent selon des quarts de travail rotatifs.	Inconnu
Indiana	Prévention des incendies.	6 sur 682
Iowa	Des équipements particuliers ne sont pas exigés pour le bain ; couchette, lit et literie doivent être fournis.	Inconnu
Kentucky	Différentes particularités relatives au coucher et aux heures.	Inconnu
Louisiane	Pour les centres subventionnés par l'État et pour ceux qui ne le sont pas : literie et lit appropriés ; minimum de deux employés, quel que soit le nombre d'enfants présents ; les garçons et les filles de plus de 6 ans doivent dormir dans des pièces différentes.	Environ 96 sur 2 110
Maryland	Pas de réglementation particulière, mais un centre qui souhaite offrir un tel service doit préalablement obtenir l'accord de l'État en soumettant un plan d'intervention écrit.	Un sur 2 385
Michigan	La zone où les enfants se couchent doit être distincte des autres zones ; les lits et les matelas doivent être équipés d'un couvre-matelas résistant à l'eau, et appropriés à la taille des enfants.	Inconnu
Minnesota	Matelas.	À peine quelques-uns sur 1 590
Mississippi	Repas, coucher et bain.	5 sur 1 760

*Exigences particulières entourant la garde de soirée
et de nuit dans les Child Care Centers américains
et nombre de centres offrant ce type de services,
par État ou Territoire, 2001*

État ou Territoire ¹	Exigences particulières	Nombre de centres offrant ce type de services
Missouri	Un permis spécifique est requis si un centre offre ce service de manière régulière ; dans toute la mesure du possible, le personnel doit personnaliser les contacts avec les enfants au moment du coucher et du réveil (les rapports réguliers aux parents concernant ces deux périodes sont favorisés) ; assurer le sommeil régulier des enfants qui passent toute la nuit, alors que d'autres peuvent quitter le centre avant ; les effets de toilette des enfants doivent être identifiés à leur nom ; prévoir des espaces séparés pour les garçons et les filles d'âge scolaire pour l'habillement ; le personnel doit être à proximité pendant le sommeil des enfants ; une employée doit demeurer éveillée en tout temps ; les seuls adultes autorisés à être présents sont le personnel et les parents.	143 centres sur 1 691 ont un permis pour ce type de garde
Montana	Le personnel doit demeurer éveillé ; la sécurité personnelle doit être assurée dans le cadre d'un plan ; il faut offrir un repas nutritif.	Entre 5 et 10 sur 251
Nebraska	Éclairage d'urgence.	Environ 50 sur 798
Nevada	Le code des incendies de l'État prévoit des dispositions particulières en cas de garde de nuit.	13 sur 438
New Jersey	Heures du coucher, activités de soirée, équipement relatif au coucher et aux vêtements de nuit.	31 sur 3 800
New York	Douche ou bain disponible, exercice d'évacuation au moins une fois par mois, routine quotidienne ou programme écrit (repas, siestes, etc.) adapté à la garde de nuit (bonnes pratiques d'hygiène, préparation pour la nuit, brossage des dents et toilette en accord avec les parents). Les directives relatives à ce type de garde sont actuellement en cours de révision.	Peu de centres, sur un total de 3 655 dans cet État
Nouveau-Mexique	50 pieds carrés d'aire de jeu par enfant, un personnel éveillé, lit, literie et matelas, repas et collation appropriés ; la garde ne doit pas excéder 24 heures consécutives.	2 sur 992
Oklahoma	Respect du ratio ; tout le personnel doit demeurer éveillé en tout temps ; l'éclairage d'urgence doit être installé ; le coucher est prévu sur le sol seulement ; literie, oreiller fournis ; le déjeuner doit être servi aux enfants qui ont passé la nuit au centre ; l'organisation du bain et du brossage des dents est prévue ; la durée maximale de présence est de 24 heures ; respect du code du bâtiment.	Environ 2 % des 1 945 centres

État ou Territoire ¹	Exigences particulières	Nombre de centres offrant ce type de services
Oregon	Maintien du ratio ; au moins deux employées présentes en tout temps et au moins une éveillée en tout temps ; seules les personnes autorisées peuvent accéder au centre ; formation du personnel aux mesures d'évacuation d'urgence, éclairage d'urgence dans chacune des pièces où sont les enfants, activités calmes avant d'aller au lit, disponibilité des jouets, distance à respecter entre les enfants qui dorment et ceux qui sont éveillés ; les pièces où les enfants dorment doivent être munies de deux sorties d'urgence ; les enfants qui passent la majorité de la nuit au centre doivent avoir une couchette, un lit ou un matelas et une literie ; la literie doit être lavée une fois par semaine ou chaque fois qu'un enfant différent utilise le lit ; les enfants doivent avoir des lits séparés ; chaque enfant doit avoir des articles de toilette distincts ; le souper et le déjeuner sont fournis aux enfants sur place.	Aucun
Pennsylvanie	La garde de nuit est définie comme la garde entre 19 h et 7 h. Ratio, supervision, siestes et couchers, collation en soirée, articles nécessaires pour le repos et le bain.	Inconnu
Texas	Respect des consignes de sécurité en cas d'incendie, personnel éveillé en tout temps, équipement approprié pour le couchage.	Inconnu
Virginie-Occidentale	Personnel éveillé dans la même pièce que les enfants, couchette, lit, matelas et literie appropriés ; la garde ne peut excéder 24 heures consécutives ; l'organisation du bain doit être prévue ; il doit y avoir un personnel suffisant au coucher et au réveil des enfants ; le programme doit être adapté.	2 sur 474
Washington	Le programme, l'équipement et le personnel doivent être adaptés aux besoins physiques et psychologiques des enfants qui sont présents la nuit ; le ratio prévu pour le jour doit être maintenu la nuit ; le personnel doit demeurer à proximité (visuelle et auditive) des enfants pendant qu'ils dorment ; le service doit être organisé de telle sorte que le sommeil des enfants ne soit pas perturbé au moment de l'arrivée ou du départ d'autres enfants ³ .	Inconnu
Wisconsin	La garde de nuit est définie comme la garde entre 21 h et 5 h.	60 sur 2 289

*Exigences particulières entourant la garde de soirée
et de nuit dans les Child Care Centers américains
et nombre de centres offrant ce type de services,
par État ou Territoire, 2001*

État ou Territoire ¹	Exigences particulières	Nombre de centres offrant ce type de services
Wyoming	Repas complet à 20 h et déjeuner le matin ; les enfants doivent dormir dans des lits séparés ; la pièce prévue pour le sommeil des enfants doit respecter les règles sociosanitaires ; les garçons les filles de 6 ans ou plus doivent dormir dans des pièces distinctes ; au moins un adulte doit être éveillé en tout temps ; le ratio doit être maintenu et une tournée des pièces où les enfants dorment doit être effectuée toutes les heures ; les enfants ne peuvent dormir au sous-sol, à moins qu'il y ait deux sorties vers l'extérieur ; les règles relatives à la sécurité en cas d'incendie doivent être respectées.	Inconnu

Source : THE CHILDREN'S FOUNDATION (2001), *2001 Child Care Center Licensing Study*, Washington, The Children's Foundation, 254 p.

1. Dans le cas des États et du Territoire suivants, la garde de soirée et de nuit est offerte, mais les exigences ne sont pas précisées : Californie, Connecticut, Delaware, Idaho, Kansas, Maine, Massachusetts, New Hampshire, Dakota-du-Nord, Ohio, Porto Rico, Rhode Island, Caroline-du-Sud, Tennessee, Utah, Vermont, Îles Vierges et Virginie. Par ailleurs, aucun renseignement n'est disponible dans le cas de l'Alaska et du District of Columbia.
2. COLORADO OFFICE OF RESOURCE AND REFERRAL AGENCIES (1997), *Finding the Balance: A Child Care Data Report*, Englewood, Colorado Office of Resource and Referral Agencies, p. 4.
3. Une autre source (WASHINGTON STATE CHILD CARE RESOURCE & REFERRAL NETWORK [2000], *Non-Standard Work hour Child Care Project*, Tacoma, Washington State Child Care Resource & Referral Network, p. 30) indique que depuis peu, la réglementation a été modifiée de telle sorte que la *child care provider* (peut-être s'agit-il de la responsable de garde en milieu familial) ne peut dormir pendant la nuit si elle garde des enfants. On estime que cette nouvelle règle éliminera en six mois la garde de nuit.

Annexe 4

Synthèse de six expériences américaines de garde atypique (U.S. Department of Labor – Women’s Bureau, 1995)

1. Toyota Motor Manufacturing, Georgetown, Kentucky (employeur seul)

Profil de l'employeur	6 000 travailleurs ; 25 % de femmes ; environ 2 000 travailleurs durant le 2 ^e quart (17 h 15 à 2 h 15) et peu de travailleurs durent le 3 ^e quart.
Raisons pour offrir la garde atypique	Il y avait peu de services de garde dans les environs, mais l'entreprise avait déjà l'idée d'en offrir lorsqu'elle s'est établie en 1988 ; au départ, le centre était ouvert 24 h sur 24 et une capacité de 99 enfants a été atteinte en trois mois ; un nouvel emplacement a été construit en 1993 ; il est administré par une corporation indépendante.
Programme et services	Le centre est ouvert 24 h sur 24, il accueille 230 enfants de 6 semaines à 13 ans ; le programme est adapté aux besoins des parents qui travaillent en rotation et font des heures supplémentaires ; la liste d'attente est d'environ 90 enfants ; les enfants d'âge scolaire reçoivent une assistance pour leurs devoirs entre 16 h 30 et 18 h ; ils prennent leur repas et vont au lit vers 21 h les jours d'école ; les enfants présents au 2 ^e quart mangent vers 18 h 30, s'amuse et vont au lit vers minuit trente ; les deux groupes d'enfants quittent le centre à la fin du quart de travail des parents à 2 h 15.
Gestion et financement	Toyota a un employé qui travaille en liaison avec le personnel qui gère le centre ; un comité-conseil composé de parents est présent ; Toyota assume les coûts associés à l'édifice et fournit une contribution annuelle ; le tarif demandé aux parents est inférieur d'environ 40 % au prix du marché local.

2. Massachusetts Bay Transportation Authority (MBTA), Boston, Massachusetts (employeur seul)

Profil de l'employeur	Propriétaire et opérateur du système de transport en commun de la grande région de Boston ; 6 966 travailleurs, dont 1 452 femmes ; environ 5 500 d'entre eux opèrent en transit et les horaires de travail sont susceptibles de changer tous les trois mois ; le choix des routes se fait selon l'ancienneté ; les horaires vont de la matinée à la soirée, en passant par les jours de la semaine, les fins de semaine et les quarts brisés.
Raisons pour offrir la garde atypique	En 1989, le MBTA élaborait le plan d'une garderie en milieu de travail, mais on réalisait alors qu'il y avait un besoin pour la garde atypique et en raison de la dispersion des sites, on réalisait aussi que les employés devaient avoir le choix entre une garderie près du travail ou de leur résidence ; en outre, le MBTA voulait augmenter la satisfaction et le rendement des employés, réduire l'absentéisme, les taux de roulement et les retards.
Programme et services	Deux types de services sont offerts : un service préférentiel auprès de l'agence locale de ressources et de référence dans le but d'aider l'employé à trouver le service qui convient le mieux à ses besoins, et l'accès privilégié à des ressources de garde ; le MBTA fait affaire avec 32 garderies reconnues, dont 23 situées dans les environs de Boston.
Gestion et financement	Le service de référence est financé en totalité par le MBTA ; le MBTA subventionne en partie les places occupées – à la garderie utilisée par le parent travailleur – , en fonction du revenu, de l'âge des enfants et de l'emploi à temps plein ou partiel de l'employé.

3. Close to home, Phoenix, Arizona (groupe d'employeurs)

Profil de l'employeur	En mars 1993, 9 entreprises conviennent de former le <i>American Collaboration for Quality Dependent Care</i> .
Raisons pour offrir la garde atypique	Des employeurs étaient soucieux de l'offre et de la qualité des services et du manque de services à des heures atypiques ; en travaillant avec des consultants locaux et nationaux, ils ont convenu d'un programme répondant à ces besoins et utilisant les ressources présentes dans la communauté.
Programme et services	Un projet de recrutement de gardiennes en milieu familial a été conçu pour les besoins de garde des parents ayant des horaires multiples et rotatifs ; les gardiennes bénéficiaient d'incitatifs et de services de soutien, par exemple, un pairage entre une gardienne expérimentée et une nouvelle recrue, des ateliers gratuits sur l'organisation de la garde atypique, une subvention de départ pour participer au programme alimentaire, des chèques-cadeaux, un rabais sur l'assurance santé et un bulletin d'information.
Gestion et financement	La gestion est assumée par une entité distincte des entreprises participantes.

Synthèse de six expériences américaines de garde atypique (U.S. Department of Labor – Women’s Bureau, 1995)

4. Central Atlanta Hospitality Childcare, Inc., Atlanta, Géorgie (groupe d’employeurs)

Profil de l’employeur	Plusieurs des grands hôtels du centre-ville d’Atlanta qui ont fondé une organisation à but non lucratif chargée de trouver une solution aux besoins de garde des parents qui travaillent dans ce secteur d’activité.
Raisons pour offrir la garde atypique	En 1993, le directeur du personnel de l’hôtel Marriott Marquis a sollicité ses collègues des autres grands hôtels ; tous convenaient que des employés dont les besoins de garde sont comblés ont une meilleure performance au travail, une meilleure productivité et des absences réduites, de même qu’un plus faible taux de roulement ; au milieu de 1995, on annonçait le financement et l’ouverture du Children’s Inn à Atlanta.
Programme et services	Des services de garde sont offerts à environ 1 000 familles à revenu modeste, travailleurs de l’hôtellerie ; les services sont offerts 24 h sur 24, 7 jours sur 7 ; des services complémentaires comprennent des ateliers sur l’éducation des enfants, un centre de ressources pour les parents vivant des situations de crise, une partie des services vise les enfants ayant de petites maladies ; un centre d’apprentissage (<i>learning center</i>) est aussi offert à 250 enfants ; le personnel du centre bénéficie d’un programme de formation dans le but d’offrir des services de qualité.
Gestion et financement	Le centre est géré par le <i>Americare Early Learning Centers</i> ; une corporation de développement économique d’Atlanta garantit le financement de base pour la mise en place du centre et les hôtels participants se sont engagés à financer plus de la moitié du tarif hebdomadaire de la garde, en plus de contribuer financièrement de manière importante au développement du projet.

5. Palcare, Burlingame, Californie (partenariat dans la communauté)

Profil de l'employeur	Palcare est un organisme à but non lucratif, exonéré d'impôt, dont la mission est d'offrir des services de garde aux employés travaillant à l'aéroport international de San Francisco ainsi que dans les environs ; le groupe promoteur comprend : des syndicats, la commission des aéroports de San Francisco, de petits et de grands employeurs, dont la United Air Lines et Mills Peninsula Hospital, des agences gouvernementales locales et du comté, le conseil de coordination des services de garde et des individus de la communauté.
Raisons pour offrir la garde atypique	La crise en matière de services de garde a d'abord fait l'objet de discussions par des leaders syndicaux de l'industrie des lignes aériennes de cette région (parents stressés, enfants qui dorment dans l'auto, enfants sur les lieux de travail, arrangements de garde à refaire en raison des changements d'horaires) ; le partenariat a mené deux sondages auprès des employés pour bien évaluer les besoins des parents ; le processus s'est étendu sur une période de dix ans, des premières discussions jusqu'à l'ouverture du centre en 1993.
Programme et services	Le centre, situé dans un édifice rénové près d'une gare de trains et d'un arrêt d'autobus, peut accueillir 150 enfants, âgés de 3 mois à 5 ans, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ; en général, le centre est ouvert de 5 h à minuit ou au-delà si nécessaire ; les parents peuvent modifier leur horaire d'utilisation chaque mois et peuvent étendre la durée du service lorsqu'ils apprennent à la dernière minute qu'ils doivent faire des heures supplémentaires ; 258 enfants sont inscrits, 69 poupons, 49 très jeunes (1 ou 2 ans) et 140 préscolaires, la plupart le jour et environ 15 à 25 enfants durant les soirées et les fins de semaine ; un programme assurant la qualité est appliqué et les conditions de travail du personnel sont supérieures à ce qui est offert en moyenne dans la région, un autre gage de la qualité des services.
Gestion et financement	Le comité de direction est composé de 16 volontaires provenant des entités participantes ; un comité-conseil composé de parents est aussi présent ; en 1993 et en 1994, des fonds ont été versés par plus de 17 organisations, et des dons sont régulièrement versés pour financer la qualité et assurer la flexibilité des services offerts.

Synthèse de six expériences américaines de garde atypique (U.S. Department of Labor – Women’s Bureau, 1995)

6. Tri-County Child Care Task Force, Watkins Glen, New York (partenariat dans la communauté)

Profil de l'employeur	Ce comité a été créé en 1987 pour examiner les besoins de garde (accessibilité, financement, qualité, atypisme) des parents de cette région du nord de l'État de New York ; il est composé de 23 membres incluant des représentants d'employeurs locaux, d'écoles, d'agences de référence, de l'organisme de charité United Way et d'autres organismes à but non lucratif.
Raisons pour offrir la garde atypique	Dans cette région, on avait constaté que plusieurs entreprises réduisaient leurs effectifs et au même moment demandaient à la main-d'œuvre restante de travailler à des heures atypiques et de faire beaucoup d'heures supplémentaires ; les membres du groupe de travail ont sensibilisé les employeurs à cette réalité et trois de ceux-ci ont convenu de participer plus concrètement à la recherche de solutions ; selon eux, les besoins de garde non comblés pouvaient réduire la productivité et susciter plus de roulement ; intervenir en matière de services de garde était dorénavant vu comme une stratégie d'affaires à long terme.
Programme et services	Les employeurs participants sont soutenus dans l'analyse des besoins de leurs employés ; les services de garde disponibles dans les environs seront également évalués ainsi que l'offre des services informels à ceux qui offrent la garde atypique ; un éventail des solutions de garde possibles sera transmis aux entreprises intéressées.
Gestion et financement	Un mécanisme de financement conjoint regroupant United Way et le Fonds d'investissement en matière de petite enfance de l'État de New York apporte des contributions ; les entreprises participantes contribuent aussi au financement.

Bibliographie

- ADMINISTRATION FOR CHILDREN AND FAMILIES (1999). *Access to Child Care for Low-Income Working Families*, [s. l.], U.S. Department of Health and Human Services, 2 p.
- ASSISTANT SECRETARY FOR PLANNING AND EVALUATION (Principal organisme-conseil du U.S. Department of Health and Human Services) (1998). *Specialized Child Care*, [s. l.], U.S. Department of Health and Human Services, 29 p.
- BEACH, Jane, Martha FRIENDLY et Lori SCHMIDT (1993). *Work-Related Child Care in Context: A Study of Work-Related Child Care in Canada*, Toronto, University of Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban & Community Studies, 51 p.
- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport soumis au ministère du Travail, Québec, ministère du Travail, 800 p.
- BERNIER, Jean, Rodrigue BLOUIN, Gilles LAFLAMME, Fernand MORIN et Pierre VERGE (sous la dir. de) (2001). *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 156 p.
- BORG KHAN, Gurli (1984). « Child care programmes in Sweden for children with shift-working parents », *Early Child Development and Care*, vol. 17, p. 307-318.
- BRAYFIELD, April (1995). « Juggling Jobs and Kids: The Impact of Employment Schedules on Fathers' Caring for Children », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 57, n° 2, p. 321-332.
- BROCKMAN, Lois M. (1994). *Child Care and Child Safety for Farm Children in Manitoba*, Rapport préparé et financé par le Manitoba Rural Development, avec la coopération du Manitoba Women's Institute, [s. l.], Brandon University, Rural Development Institute, 54 p.
- BRYCE, Valerie (2001). « Le consortium des employeurs dans le cadre du programme de garde d'enfants à court terme porte ses fruits », *Interaction*, vol. 14, n° 4, p. 34-35.
- CALIFORNIA CHILD CARE RESOURCE AND REFERRAL NETWORK/CALIFORNIA CHILD CARE INITIATIVE PROJECT (Jacqueline LOWE) (2000). *Meeting the Needs of Working Parents: A Guide for Family Child Care Providers Offering Early Morning, Evening, Overnight and Weekend Child Care*, San Francisco, California Child Care Resource and Referral Network, 31 p.
- CAPIZZANO, Jeffrey, et Gina ADAMS (2000). *The Number of Child Care Arrangements Used by Children under Five: Variation across States*, Washington, The Urban Institute, 8 p.
- CHILD CARE ACTION CAMPAIGN (1997). *Child Care for Infants and Toddlers and during Non-traditional Hours*, New York, Child Care Action Campaign, Issue Brief n° 9, 8 p.
- CHILDCARE RESOURCE AND RESEARCH UNIT (2000). *Early childhood care and education in Canada: Provinces and Territories 1998*, Toronto, University of Toronto, Childcare Resource and Research Unit, 92 p.
- CHILDCARE RESOURCE AND RESEARCH UNIT (1988a). *Flexible and Innovative Child Care Models: 3. Preliminary Report*, Toronto, University of Toronto, Childcare Resource and Research Unit, 26 p.
- CHILDCARE RESOURCE AND RESEARCH UNIT (1988b). *Flexible and Innovative Child Care Models: 1. Assessing Community Need for Child Care*, 29 p.; 2. *Sample Questionnaires*; 3. *Preliminary Report*, 26 p., Toronto, University of Toronto, Childcare Resource and Research Unit.
- CHILDREN'S FOUNDATION (2001). *2001 Child Care Center Licensing Study*, Washington (DC), The Children's Foundation, 254 p.
- CHILDREN'S FOUNDATION (2000). *2000 Family Child Care Licensing Study*, Washington (DC), The Children's Foundation, 232 p.

- COLORADO OFFICE OF RESOURCE AND REFERRAL AGENCIES (1997). *Finding the Balance: A Child Care Data Report*, Englewood, Colorado Office of Resource and Referral Agencies, 15 p.
- COMMONWEALTH OF AUSTRALIA (2001). *Flexible Child Care in Rural and Remote Australia*, [s. l.], Department of Family and Community Services, 14 p.
- COOMBE, Kennece (1999). « Who's Caring for Us? Shiftworking Women and Childcare », *Early Childhood Folio*, 4, p. 33-36.
- COX, Amy G., et Harriet B. PRESSER (1999). « Nonstandard Employment Schedules Among American Mothers: The Relevance of Marital Status », dans *Work and Family* (sous la dir. de Toby L. Parcel et Daniel B. Cornfield), Thousand Oaks, Sage Publications, 288 p.
- CYR, Noëlline, et Richard MOISAN (1988). *Réponses aux besoins de garde particuliers en France*, [s. l.], Rapport d'étude présenté à l'Office des services de garde à l'enfance, Québec, 129 p.
- DALY, Kerry (2000). *De plus en plus vite: la reconfiguration du temps familial*, Texte préparé à la demande de l'Institut Vanier de la famille, Ottawa, 23 p.
- DESROCHERS, Lucie (2000a). *Travailler autrement: pour le meilleur ou pour le pire? – Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 213 p.
- DESROCHERS, Lucie (2000b). *Emploi atypique cherche normes équitables*, Avis, Québec, Conseil du statut de la femme, 71 p.
- BARBEAU, Carole (2001). *Les garderies en milieu de travail au Canada – 2001*, Programme du travail, Hull, Développement des ressources humaines Canada, 92 p.
- DION, Gérard (1986). *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 993 p.
- DROUIN, Carl (2001). *Seeking Flexibility: The Rise of New Forms of Work in Large Canadian Urban Areas (1971-1996)*, Thèse de doctorat soumise au Département de géographie de l'Université de Toronto, 278 p.
- FAGNANI, Jeanne (2000). *Un travail et des enfants: petits arbitrages et grands dilemmes*, Paris, Éditions Bayard, 197 p.
- FAGNANI, Jeanne (1999). « Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail-famille: l'exemple des employées de la grande distribution en France et en Allemagne », *Droit social*, n° 3, p. 244-249.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (Pierre BOISARD, Damien CARTRON, Michel GOLLAC et Antoine VALEYRE) (2002). *Temps et travail: la durée du travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 62 p.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (Pascal PAOLI et Damien MERLLIÉ) (2001). *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 72 p.
- FORTNEY, Jill (2001). « Colorier en dehors des lignes: une métaphore qui évoque la souplesse dans l'éducation de la petite enfance », *Interaction*, vol. 14, n° 4, p. 29-30.
- FOSTER, Lori (2001). « Les services de garde flexibles: faisons-nous preuve de négligence envers nos enfants? », *Interaction*, vol. 14, n° 4, p. 25-26.
- FOSTER, Lori, et Dave BROAD (1998a). *Flexible Child Care for Flexible Workers*, Regina, University of Regina, Social Policy Research Unit, 115 p.
- FOSTER, Lori, et Dave BROAD (1998b). *The Ins and Outs of Extended-hours Child Care: A How-to Guide*, Regina, University of Regina, Social Policy Research Unit, 55 p.
- FOX FOLK, Karen, et Yunae YI (1994). « Piecing Together Child Care With Multiple Arrangements: Crazy Quilt or Preferred Pattern for Employed Parents of Preschool Children? », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 56, n° 3, p. 669-680.
- FRIENDLY, Martha, Gordon CLEVELAND et Tricia WILLIS (1989). *Services de garde adaptables au Canada, Rapport sur les services de garde en soirée, la nuit et les fins de semaine, en cas d'urgence et pour les enfants malades, et en milieux ruraux*, Toronto, University of Toronto, The Childcare Resource and Research Unit, 67 p.

- GAUCHER, Dominique (1997). « *Les écoles, des vacances, pis de l'aide quand t'en as besoin* » : la conciliation famille-travail dans les établissements de santé et de services sociaux, rapport déposé à l'AHQ, la CQCHR, la FCLSC, l'ACJQ et l'ACHAPQ, [province de Québec], 278 p.
- GOLDFINGER, Charles (1998). *Travail et hors-travail : vers une société fluide*, Paris, Éditions Odile Jacob, 351 p.
- HOGARTH, Terence, Chris HASLUCK et Gaëlle PIERRE (2001). *Work-Life Balance 2000: Results from the Baseline Study*, [s. l.], Department for Education and Employment (Gouvernement du Royaume-Uni), Research Brief n° 2494 p.
- HOWE, Susan, et Heather SWAIL (1998). *Service de garde d'enfants d'urgence : son incidence, sa pratique et ses innovations – Une perspective canadienne*, Andrew Fleck (*Work and Family Partnerships*), Projet subventionné par Visions des services de garderie, Développement des ressources humaines Canada, programme de partenariat de développement social, Ottawa, Groupe conseil des services à l'enfance, 143 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001). *Rapport d'enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde éducatifs* (sous la coordination de Françoise TARTE), Québec, Institut de la statistique du Québec, 100 p. et annexes.
- JAGADEESH BRANCH, Sujatha, Cynthia GODSOE, Sherry LEIWANT, Roslyn POWELL, Cary LaCHEEN et Rebecca SCHARF (2001). « Child care for families leaving temporary assistance for needy families », *Clearinghouse Review*, 527, 17 p.
- JOHNSON, Karen L. (1997). *Shiftwork from a Work and Family Perspective*, Hull, Développement des ressources humaines Canada, 73 p.
- KAHN, Peggy, et Linda M. BLUM (1998). « Not just 9 to 5: The problems of nonstandard working hours », *Working USA*, vol. 2, n° 4, p. 51-59.
- KARLSSON, Malene (1995). *L'assistance maternelle en Europe*, [s. l.], Commission européenne (Réseau de la Commission européenne sur les modes de garde d'enfants et les autres mesures destinées à concilier les responsabilités professionnelles et familiales), 72 p. (V/5187/95-FR).
- KIND en GEZIN (Ministère de l'Enfance et de la Famille de la communauté Flamande de Belgique) (2000). *Child in Flanders*, [s. l.], 115 p.
- KRÖGER, Teppo (2001). *Care Arrangements in Single Parent Families National Report : Finland*, [s. l.], 66 p. (Document transmis par l'auteur).
- LERO, Donna S., et autres (1992). *Étude nationale canadienne sur la garde : les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*, Ottawa, Statistique Canada et Santé et Bien-être social Canada, 151 p. (n° 89-529F au catalogue).
- LIPSETT, Brenda, et Mark REESOR (1997). *Flexible Work Arrangement: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Hull, HRDC-DRHC, 62 p.
- LOWE, Elaine (2001a). « Aider les familles à répondre à leurs besoins », *Interaction*, vol. 14, n° 4, p. 35-36.
- LOWE, Elaine (2001b). « Lorsque le travail par postes est la norme : une entrevue avec Jamie Kass », *Interaction*, vol. 14, n° 4, p. 30-32.
- MARCIL-GRATTON, Nicole, et Céline LE BOURDAIS (2000). *La conciliation famille-travail comme facteur de stress : multiplicité des situations et diversité des besoins de soutien des familles au Québec*, Québec, Séminaire du partenariat « Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles », 25 p. et annexes (Document de travail).
- MARSHALL, Katherine (1999). « L'emploi après la naissance d'un enfant », *Perspective*, vol. 11, n° 3, p. 20-28 (Statistique Canada, n° 75-0010XPF au catalogue).
- MATTE, Denis, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, ministère du Travail, 88 p.
- MAYER, Debra, Eloussa POLYZOI et Kaye KERR (2001). « Services de garde d'urgence – Problèmes et enjeux », *Interaction*, vol. 14, n° 4, p. 26-28.

MERCURE, Daniel (2001). « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », dans les Actes du colloque *Démographie et famille : les impacts sur la société de demain*, tenu les 28 et 29 novembre 2000, Québec, Conseil de la famille et de l'enfance, p. 74-86.

MINISTRY OF COMMUNITY AND SOCIAL SERVICES OF ONTARIO (1992). *The Flexible Services Development Project 1991: Interim Status Report*, Toronto, Queen's Printer for Ontario, 131 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (1998). *La flexibilité à l'épreuve de l'égalité : flexibilité de l'emploi et égalité entre les sexes* (préparé par Margaret MARUANI), Conférence à haut niveau tenue à Oslo les 12 et 13 octobre 1998 et organisée conjointement par l'Organisation de coopération et de développement économiques, le ministère de l'Enfance et de la Famille et le ministère du Travail et de l'Administration publique de la Norvège, 1998, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques (Collection « Documents de travail »).

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *Starting Strong: Early Childhood Education and Care Conference*, Conférence tenue à Stockholm du 13 au 15 juin 2001 et organisée conjointement par l'Organisation de coopération et de développement économiques, le ministère de l'Éducation et des Sciences de la Suède et l'Agence nationale de l'éducation suédoise :

Background Reports:

- LAEVERS, Ferre, Ruth JANSSENS et Jan LAURIJSSEN. *Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy, Background Report Flanders (Belgium)*, Research Centre for Early Childhood & Primary Education, [s. l. n. d.], Katholieke Universiteit Leuven, 54 p.
- BERTRAM, Tony, et Christine PASCAL. *The OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care: Background Report for the United Kingdom*, [s. l. n. d.], University College Worcester, Centre for Research in Early Childhood, 101 p.
- MINISTRY OF HEALTH, WELFARE & SPORT et MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE & SCIENCE (Septembre 2000). *Early Childhood Education and Care Policy in the Netherlands*, La Haye, 124 p.
- GUNNARSSON, Lars, Barbara MARTIN KORPI et Ulla NORDENSTAM (Décembre 1999). *Early Childhood Education and Care Policy in Sweden, Background Report Prepared for the OECD Thematic Review*, Stockholm, Ministry of Education and Science, 83 p.
- THE NORWEGIAN MINISTRY OF CHILDREN AND FAMILY AFFAIRS (29 décembre 1998). *OECD – Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy, Background Report from Norway*, [s. l.], 48 p.
- THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS (2000). *Early Childhood Education and Care Policy in Denmark, Background Report OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy*, Copenhagen, 63 p.
- *Early Childhood Education and Care Policy in Finland, Background report prepared for the OECD Thematic Review on Early Childhood Education and Care Policy*, [s. l.], mai 2000, 74 p.
- MINISTRY OF EDUCATION (Department of Basic Education). *Early Childhood Education and Care Policy in Portugal – Background Report*, [s. l. n. d.], 142 p.
- PRESS, Frances, et Alan HAYES (Mai 2000). *OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy – Australian Background Report*, Sydney, Macquarie University, Institute of Early Childhood, 90 p.

Country Notes:

- *OECD Country Note – Early Childhood Education and Care Policy in the United States of America*, [s. l.], juillet 2000, 65 p.
- *La politique d'éducation et de garde des jeunes enfants en Communauté française de Belgique*, Note par pays de l'OCDE, [s. l.], juillet 2000, 55 p.

PERRY-JENKINS, Maureen, Rena L. REPETTI et Ann C. CROUTER (2000). « Work and Family in the 1990s », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 62, n° 4, p. 981-998.

Bibliographie

- PITROU, Agnès (1997). « Vieillesse et famille : qui soutient l'autre? », *Lien social et Politiques – RIAC*, 38, p. 145-157.
- PRESSER, Harriet B. (2000). « Nonstandard Work Schedules and Marital Instability », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 62, n° 1, p. 93-110.
- PRESSER, Harriet B. (1998). « Toward a 24 hour Economy: The U.S. Experience and Implications for the Family », dans *Challenges for Work and Family in the Twenty-First Century* (sous la dir. de Dana Vannoy et Paula J. Dubeck), New York, Aldine De Gruyter, p. 39-47.
- PRESSER, Harriet B. (1995). « Job, Family, and Gender: Determinants of Nonstandard Work Schedules Among Employed Americans in 1991 », *Demography*, vol. 32, n° 4, p. 577-598.
- PRESSER, Harriet B., et Amy G. COX (1997). « The work schedules of low-educated American women and welfare reform », *Monthly Labor Review*, vol. 120, n° 4, p. 25-34.
- PRESTON, Valerie, Damaris ROSE, Glen NORCLIFFE et John HOLMES (1999). *Shift Work, Childcare and Domestic Work : Division of Labour in Canadian Paper Mill Communities*, Montréal, INRS-Urbanisation, 29 p.
- PRÉVOST, Johanne, et Karen MESSING (2001). « Stratégie de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales », *Le travail humain*, tome 64, n° 2, p. 119-143.
- PRÉVOST, Johanne, et Karen MESSING (1995). *L'activité de conciliation d'un horaire de travail irrégulier et de la garde des enfants chez un groupe de téléphonistes : étude ergonomique sur le thème de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales*, Rapport de recherche présenté à la Fédération des travailleurs du Québec, Montréal, CINBIOSE-UQAM, 35 p.
- PROVOST, Sylvie (1999). « Camille fait de la fièvre ce matin : peut-elle fréquenter le service de garde? », *Bye-Bye les microbes*, Québec, ministère de la Famille et de l'Enfance, vol. 2, n° 3, p. 2.
- SAINT-PIERRE, Marie Hélène (sous la supervision de Renée B.-Dandurand) (1998). *La prise en charge des enfants aux États-Unis : présentation d'une recension informatisée des écrits*, Document préparé dans le cadre du Partenariat Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles, Montréal, INRS-Culture et Société, 66 p.
- SAINT-PIERRE, Marie Hélène, et Anne-Marie TRUDEL (sous la supervision de Frédéric Lesemann et Renée B.-Dandurand) (2001). *Axes et enjeux des politiques fédérales américaines en direction des familles : présentation d'une recension informatisée des écrits*, Document préparé dans le cadre du Partenariat Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles, Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société, 122 p.
- SHIELDS, Margot (2000). « Les longues heures de travail et la santé », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 12, n° 1, p. 53-62.
- TOWNSON, Monica (2000). *A Report Card on Women and Poverty*, Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives, 15 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2001). *La vie en double : les difficultés des pères et des mères en matière d'articulation emploi-famille*, Rapport sur la démarche qualitative de recherche (études de cas par entrevues), Document remis au Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche, 82 p.
- TREMBLAY, Françoise, et Robert DELISLE (2002). *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2001 : analyse des rapports d'activité 2000-2001 soumis par les services de garde*, Québec, ministère de la Famille et de l'Enfance, 60 p.
- TREMBLAY, Sabin (2003). *Enquête Grandir en qualité – Recension des écrits sur la qualité des services de garde*, Québec, ministère de la Famille et de l'Enfance, 37 p.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR – BUREAU OF LABOR STATISTICS (1997). « How long is the workweek? », *Issues in Labor Statistics*, Summary 97-2, 2 p.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR – WOMEN'S BUREAU (1995). *Care Around the Clock : Developing Child Care Resources Before Nine and After Five*, 31 p.

- VANDENHEUVEL, Audrey (1996). « The Relationship Between Women's Working Arrangements and their Child Care Arrangements », *Australian Bulletin of Labour*, vol. 22, n° 4, p. 288-305.
- VANPÉE, Karlien, Leen SANNEN et Georges HEDEBOUW (2000). *Child care in Flanders: Use, choice of child care type and evaluation by parents*, Recherche réalisée pour Kind en Gezin, le ministère flamand de la Famille et de l'Enfance, [s. l.], Université catholique de Louvain, 195 p.
- WASHINGTON STATE CHILD CARE RESOURCE & REFERRAL NETWORK (2000). *Non-Standard Work hour Child Care Project*, Document préparé pour le U.S. Department of Labor – Women's Bureau et The Governor's Head Start State Collaboration Project of Washington State, Tacoma, Washington State Child Care Resource & Referral Network, 51 p.
- WEST VIRGINIA WELFARE REFORM COALITION (1999). *Proposal to Department of Health and Human Resources: Strategies for Expanding the Availability of Child Care During Nontraditional Work hours* (Document extrait du site Internet de l'organisme).
- ZEYTINOGLU, Isik Urla, et Jacinta Khasiala MUTESHI (2000). « Race, Gender and Class Dimensions of Nonstandard Work », *Relations industrielles*, vol. 55, n° 1, p. 133-167.

Sélection de sites Internet consultés :

- <http://www.afcio.org/women/survey1.htm>
- <http://www.brighthorizons.com>
- <http://www.childrenschoice.com>
- <http://www.nascd.com>
- <http://www.nightshift.com>
- http://www.welfarereform.org/proposal_dhhr.html
- <http://www.dol.gov/dol/wb/public/media/reports/care.htm>
- http://www.welfare.org/childcare_leavers.htm
- <http://www.vifamily.ca/ivf/cftt/daly/dalyf.htm>
- <http://www.facs.au>
- <http://www.acf.dhhs.gov/news/press/1999/ccreport.htm>
- <http://www1.oecd.org/els/education/ecec/docs.htm>
- <http://www.kindengezin.be/cif/Default.htm>
- <http://www.stcc.on.ca>
- <http://aspe.hhs.gov/isp/ancillary/ChCare.htm>