

ACPPU Actualitéⁿ négociation

Les services de garde d'enfants

Il est difficile pour de nombreux membres de la communauté académique de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Tous les parents de bébés ou de jeunes enfants devraient bénéficier de mesures de soutien et avoir accès à des services de garde abordables et de grande qualité pour pouvoir poursuivre des études de niveau postsecondaire et participer au monde du travail. D'un bout à l'autre du Canada, les associations de personnel académique et les administrations d'établissement d'enseignement sont contraintes de trouver des solutions pour pallier l'absence d'un programme national de garderies. Entre autres, elles négocient l'intégration dans les conventions collectives de clauses sur le soutien aux parents et l'accès à des services de garde.

Au fil du temps, les associations de personnel académique ont considérablement fait avancer le dossier du soutien aux parents de jeunes enfants. En effet, bon nombre d'entre elles ont réussi à obtenir des congés (maternité, parental, adoption) et un supplément salarial pour la première année de l'enfant, le tout clairement formulé dans les conventions collectives. Certains employeurs en dehors du secteur de l'éducation, comme des organismes au sein de l'administration fédérale, ont accepté d'inclure dans leurs conventions collectives des clauses qui prévoient un congé parental non payé de plus d'un an, qui prend fin quand l'enfant atteint l'âge d'aller à l'école.

Cependant, que se passe-t-il quand les parents souhaitent, ou doivent, reprendre le travail au terme de la première année du congé? Sur quel soutien peuvent-ils compter pour résister aux pressions conjuguées de la vie

professionnelle et de la vie familiale? Quelles clauses les associations de personnel académique peuvent-elles négocier dans les conventions collectives pour aider les parents ayant de jeunes enfants? Le présent bulletin fournit des exemples de clauses portant sur des mesures de soutien offertes aux parents qui travaillent dans les collèges et les universités pour qu'ils puissent remplir la difficile mission de prendre soin de leurs enfants.

L'énoncé de principe de l'ACPPU sur la prestation des services de garde de personnes à charge

L'énoncé de principe de l'ACPPU sur la prestation de services de garde de personnes à charge stipule que les universités et les collèges devraient assurer, eux-mêmes ou par l'intermédiaire de contractants, des services de garde de jeunes enfants et de bébés sur les campus ou à proximité pour les membres de la communauté académique. Ces services devraient être abordables, accessibles et de grande qualité. L'accessibilité se caractérise entre autres par l'offre d'un nombre suffisant de places pour les enfants du personnel académique. Les services de garde devraient être organisés en fonction des exigences du travail académique. Ils devraient ainsi être offerts durant les heures où les membres du personnel académique et général doivent être au travail, et comprendre aussi des services de halte-garderie et des services de garde en cas d'urgence lorsqu'un jeune enfant ou un bébé tombe malade soudainement. À cette fin, les associations de personnel académique sont encouragées

à négocier des clauses qui garantissent à leurs membres le soutien nécessaire pour s'acquitter de leurs obligations familiales.

Les services de garde d'enfants dans les établissements d'enseignement postsecondaire

Friendly et Macdonald ont constaté que le bilan des universités au chapitre de la prestation de services de garde est meilleur que celui d'autres institutions et employeurs. Selon elles, le soutien (financier et en nature) accordé par les universités aux garderies réglementées sur les campus est, en général, assez grand.¹ Les garderies dans les universités comprises dans l'étude sont situées, pour la plupart, sur les campus. La majorité des garderies en milieu universitaire ne paie aucun loyer, ou un loyer minimal, et bon nombre occupent des immeubles construits spécifiquement pour les loger ou considérablement rénovés. Beaucoup ont indiqué que l'université finance plus de 10 % de leur budget. Les universités et les collèges réservent généralement des places aux enfants du personnel académique et réglementent les frais de garde.² Cependant, dans la plupart des cas, les conventions collectives ne renferment aucune clause sur les services de garde.

1. « Research Component of University of Manitoba Child Care Feasibility Study, » *Canadian Universities: Background Research and Analysis for a Child Care Feasibility Study for the University of Manitoba*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, 2014.
2. Les récentes rondes de négociation ont permis de bonifier les dispositions prévues pour les services de garde dans les conventions collectives. Par exemple, une comparaison des conventions collectives 2010-2013 et 2013-2017 conclues par la MUNFA montre que le nombre de places en garderie pour les enfants âgés de deux à cinq ans est passé d'au moins 20 à au moins 30 (voir le paragraphe 26.30). Les groupes d'âge ont aussi été revus : les services de garde de jour visent maintenant les enfants âgés de deux à cinq ans et les services de garde après l'école, les enfants âgés de cinq à douze ans, alors qu'auparavant, ils accueilleraient tous deux les enfants de deux à huit ans. La convention en vigueur comprend aussi un engagement à mettre en place des services de garde sur le campus Grenfell, au plus tard le 31 décembre 2015. L'Université Memorial a annoncé un projet de construction d'une garderie à Grenfell évalué à 1,2 million de dollars et, au moment de la publication du présent document, attend le feu vert du gouvernement provincial (de sorte qu'il est peu probable que la date limite du 31 décembre 2015 soit respectée).

L'inscription des services de garde d'enfants dans les conventions collectives du personnel académique

À peine le quart environ des ententes conclues par les associations membres de l'ACPPU³ comprend une clause sur les services de garde d'enfants. Les conventions collectives sont un moyen d'assurer le maintien des services de garde d'enfants en place au lieu de s'en remettre à la bonne volonté de l'employeur. La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Dalhousie en est un bon exemple. Elle stipule ce qui suit :

*Daycare facilities for Members' children shall continue to be available during the term of this Agreement and the daycare centre will operate on a non-profit basis levying fees sufficient to meet its operating costs and liabilities.*⁴

En vertu de cette clause, l'employeur s'engage à maintenir le statu quo en ce qui concerne la fourniture de locaux, la gouvernance et la répartition des places. À l'Université Dalhousie, le centre de services de garde (à but non lucratif et indépendant) exploite deux garderies à Halifax, une pour les enfants âgés de quatre mois à cinq ans (environ 60 places) et l'autre, pour les enfants âgés de trois à six ans (environ 40 places). Les locaux sont fournis gratuitement par l'Université, qui accorde également un soutien financier direct au centre. Une autre garderie située à Truro (Faculté d'agriculture) compte environ 30 places pour des enfants âgés de dix-huit mois à cinq ans. Toutefois, le comité de l'initiative stratégique sur la diversité et l'inclusion de l'Université Dalhousie a

3. Cela comprend les conventions collectives, les manuels, les programmes spéciaux, les protocoles d'entente, etc. Le recensement ne comprend pas les établissements dont les politiques en matière de ressources humaines incluent une disposition sur la garde d'enfants qui ne fait pas partie de l'un ou l'autre des éventuels documents ci-dessus. À noter également que sur les 30 ententes comprenant une disposition quelconque sur la garde d'enfants, 4 s'appliquent à des groupes de membres de l'association du personnel académique de l'Université de l'Alberta (AASUA) et 2 aux membres de l'association du personnel académique de l'Université Algoma (AUFA).
4. Convention collective 2014-2017 de la DFA, par. 32.16.

constaté que ces efforts n'étaient pas suffisants.⁵

La convention collective peut également contenir l'engagement de l'employeur à évaluer les besoins en permanence, et notamment à présenter un rapport sur le nombre de membres du personnel académique en attente d'une place à la garderie. Elle peut conférer à l'administration l'obligation d'examiner diverses solutions pour étendre les services de garde sur le campus lorsque tous les besoins ne sont pas comblés. Elle peut aussi décréter que des représentants du personnel académique doivent siéger à un comité ou conseil consultatif. Enfin, elle peut préciser que les heures d'ouverture de la garderie doivent être fixées en tenant compte des horaires de travail irréguliers de la communauté académique. Il est utile d'inclure ces points dans une position de négociation. Les conventions collectives de l'UWOFA et de l'UWOFA-LA comprennent l'article suivant :

Child Care

1. The Employer shall provide on-Campus day care facilities in which at least fifty spaces are assigned on a priority basis to the children of Members. Hereafter these spaces are referred to as Faculty Priority (FP) spaces.

1.1 Both Parties acknowledge that FP spaces cannot be held vacant and may be filled by a non-Member's child if no Member accepts the offer of a space for the date it becomes available.

1.2 The priority for non-FP spaces will be as follows: first priority to full-time members of the University community (faculty, staff and students), second priority to part-time members of the University community, and last priority to members of the outside community.

1.3 The Employer shall provide a report to the Association by December 31 and June 30 of each year, indicating how many children of Members are on the waiting list for each kind of space (infant, toddler, preschool), how long each child has been

on the waiting list and how many children of Members were unable to obtain a child care space for the date for which they indicated a need.

1.4 Based on the reports referenced in Clause 1.3, a review shall be conducted jointly by the Employer and the Association at the end of each year of this Collective Agreement to determine the extent of any unsatisfied demand for child care spaces for the children of Members and recommend options for improvement.

1.5 The day care facility shall have an Advisory Committee whose membership shall include a representative from the Association. This Committee shall meet at least once every six months.

1.6 The design of day care programs for faculty children at the facility shall consider the need for extended hours and flexible enrolment options to accommodate Members' work schedules.⁶

L'exemption de loyer accordée aux garderies sur les campus est une autre forme d'aide aux parents ayant besoin de services de garde. Par exemple, l'Université York remet une subvention annuelle à la garderie, comme suit :

The Employer agrees to maintain its support for the York University Co-operative Daycare Centre according to the terms of the attached Memorandum of Understanding (Appendix G). In addition to the foregoing obligation, the Employer shall support the Lee Wiggins Daycare Centre in the amount of \$25,000 annually. The Administration further agrees to continue its collaborative efforts to define campus childcare needs and to establish improved childcare facilities at York University, including a determination of an appropriate level of University financial support for such facilities over and above that defined in Appendix G.⁷

L'Université York accorde à la garderie sur le campus un soutien financier direct qui représente ses frais de location et d'entretien. Cependant, contrairement aux conventions collectives du personnel académique de

5. *Belong: Supporting an Inclusive and Diverse University. Report and Recommendations of the Committee for Dalhousie's Strategic Initiative on Diversity and Inclusiveness* (Charter 5.2). Dalhousie University, 2015.

6. Convention collective 2014-2018 de l'UWOFA et Convention collective 2011-2015 de l'UWOFA-LA, Article Child and Family Care.

7. Convention collective 2012-2015 de la YUFA, par. 26.14.

l'Université Western et du Collège universitaire Brescia, la convention conclue à l'Université York réserve aux étudiants au moins 60 % des places de la garderie coopérative et le personnel académique n'a pas priorité sur les étudiants.⁸

À l'Université Mount Allison, l'employeur verse deux dollars pour chaque dollar donné par les membres individuels de la MAFA pour l'exploitation d'une garderie située à l'extérieur du campus. La contribution de l'employeur ne peut dépasser 5 000 \$:⁹

*The Employer shall continue to maintain the facility for the York Street Children's Centre. By March 15, of each year of the Agreement, the Employer shall provide an annual donation to the York Street Children's Centre of \$2 for every \$1 donated by employees up to a total donation of \$5,000 per year from the Employer. For the purpose of calculating this donation, by March 1 the Union shall provide the Employer with information regarding the amount of donations made by employees to the York Street Children's Centre over the previous 12 months.*¹⁰

8. L'article 5 de l'annexe G stipule que : « The level of direct financial support by the Board to the Centre shall be determined as follows : For 1985-86, a sum consisting of: (i) \$56,000 (fifty-six thousand dollars); plus (ii) an amount equal to the dollar increase over 1984-85 in the University's rental charge for space occupied at present by the Centre; plus (iii) an amount equal to the dollar increase over 1984-85 in the University's annual charge of thirty-two (32) hours per week DPP cleaning. Thirty-two (32) hours per week shall constitute the basis for calculation of this amount irrespective of the number of hours actually supplied the Centre by the DPP. (c) For 1986-87 and subsequent years, a sum consisting of the previous year's direct financial support plus amounts equal to the dollar increase over the previous year's rental and cleaning charges respectively. » Cette dernière somme globale constituerait, selon l'article 5, le soutien financier direct assuré par le Conseil à la garderie si celle-ci était déplacée.
9. Un grief a été déposé au sujet du refus de l'employeur d'assumer le coût du remplacement du revêtement de sol de la garderie et est actuellement à l'étude. Le ministère de la Famille et des Services sociaux communautaires (qui certifie les garderies) a enjoint à l'employeur de le faire, parce qu'il s'agit d'une question d'hygiène et de santé (L'interprétation du mot « maintenant » est l'objet du grief). « Research on university child care services » de l'association du personnel académique de l'Université Dalhousie, avril 2015.
10. Convention collective 2013-2016 de la MAFA, Memorandum of Agreement.

La gouvernance des garderies

Entre 2010 et 2012, 58 % des nouvelles places dans les garderies canadiennes ont été créées par des organisations à but lucratif, portant ainsi à près de 30 % la proportion de places fournies par ces organisations sur le total des places en garderie.¹¹ La tendance générale d'une plus grande implication du secteur privé dans les activités sur les campus, l'amenuisement du financement public accordé aux universités et la nécessité de trouver d'autres sources de revenus ont poussé bon nombre d'établissements d'enseignement postsecondaire à conclure des partenariats avec des fournisseurs privés à but lucratif de services de garde d'enfants.

Le tiers des répondants au sondage effectué par Friendly et Macdonald a indiqué avoir une relation contractuelle (contrat d'abonnement d'entreprise) avec la société de Toronto Kids & Company. Comme le font remarquer Friendly et Macdonald, « Ce n'est pas du tout la même situation que lorsqu'un fournisseur de services de garde dans la collectivité (par exemple, un groupe d'étudiants ou le YMCA) exploite une garderie réservée à la communauté universitaire ou que l'université a conclu une entente pour utiliser un nombre précis de places dans un centre communautaire. » [traduction]¹²

Dans une enquête sur les services de garde d'enfants menée en 2004, l'ACPPU a constaté que la plupart des garderies étaient dirigées par une tierce partie, essentiellement des organisations privées à but non lucratif et des coopératives. En revanche, les garderies en place dans les universités de la Colombie-Britannique, de Guelph, Queen's et de Toronto étaient dirigées par l'université. Le modèle de gouvernance d'une garderie peut influencer fortement sur la dotation en personnel, l'accès aux services ainsi que la qualité et le coût des services. Ces questions peuvent être négociées par les associations, particulièrement dans un contexte où les universités réduisent leurs coûts, externalisent des activités et s'associent de plus en plus avec des entreprises.

11. Ferns, C. and Friendly, M. *The state of early childhood education and care in Canada 2012*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, 2014.

12. Friendly and MacDonald, 2014.

Aide financière relative aux frais de garde

Sur l'ensemble des conventions collectives d'associations membres de l'ACPPU qui renferment une clause sur la garde d'enfants, la moitié ne se limite pas à garantir l'accès à des services de garde ni à offrir un soutien aux membres du personnel académique, elle leur procure aussi une aide financière. Le remboursement des frais de garde peut être consenti aux membres admissibles afin de compenser au moins une partie des dépenses engagées pour faire garder leurs enfants. La convention collective peut également préciser les obligations de l'employeur relativement à la mise à la disposition du personnel académique de garderies à l'intérieur et à l'extérieur des campus, et à l'accès à ces garderies. Par exemple, l'Université de l'Alberta accorde une indemnité de garde d'enfants aux professeurs, bibliothécaires, agents professionnels administratifs (APA) et agents des services à la faculté (ASF) occupant des postes réguliers, ainsi qu'au personnel académique contractuel à temps plein nommé pour une période d'au moins huit mois.¹³ À l'heure actuelle, cette indemnité couvre 50 % des frais de garde admissibles, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par an et par enfant admissible. Elle est également versée aux retraités de l'Université.

La convention du personnel académique de l'Université Queen's prévoit le remboursement des frais de garde jusqu'à concurrence de 2 250 \$ par an, comme suit :

1. Members with dependent children under the age of seven and Members who have dependent children under the age of twelve in before and/or after school programs or school professional activity days, are eligible for reimbursement of child-care costs as follows:

(a) Members must provide receipts by February 1st for expenses incurred during the previous calendar year.

(b) Reimbursement will be made only for child-care expense payments that meet the Canada Revenue Agency definitions for the Child Care Expenses Deduction.

(c) Reimbursement for dependent children under the age of seven will be made if the child-care costs are incurred at the usual facility attended by the child. Reimbursement will not be provided for casual care. A member on Academic Leave will be reimbursed for child-care expenses incurred at facilities away from the child's normal place of residence if the expenses qualify under (b).

(d) If both parents are eligible, only one may claim the Child-Care Benefit.

(e) The plan maximum of \$2,250.00 per child will be provided annually, based on a calendar year. There are no carryover provisions if the full \$2,250.00 is not used in any given year.

(f) Eligible dependent children are natural, step, common-law or adopted children or wards.

(g) The nominal value of the fund for this plan is \$351,714 in each of the four years of the collective agreement. In the event that the value of eligible claims is less than the total amount available, the surplus shall be carried forward and added to the fund for the following calendar year or transferred to the Tuition Support Plan. Similarly, should there be a shortfall in any given year, the deficit to the plan shall be carried forward to the following calendar year. The participation rate, reimbursement levels, funding and administration of this plan will be evaluated each year.¹⁴

En vertu de la convention collective négociée entre la section locale 3902 du SCFP (unité 1 : assistants à l'enseignement) et l'Université de Toronto, un fonds d'aide financière (de 652 000 \$ en 2011-2012, 777 000 \$ en 2012-2013 et 902 000 \$ en 2013-2014) peut servir au remboursement des frais de garde. Comme l'indique la lettre d'intention conjointe portant sur ce fonds :

The Union shall establish criteria for the Fund, subject to the provision that the Fund be used for the sole purpose of providing financial assistance, on an objective basis, to members of CUPE, Local 3902. The parties agree that the criteria may include, but not be limited to, the impact of child

13. Voir <http://www.hrs.ualberta.ca/en/Benefits/LifeEvents/ChildCare/AcademicChildCareBenefit.aspx> pour de plus amples informations. Voir également la lettre au personnel académique envoyée le 15 janvier 2013 par l'Université de l'Alberta et l'AASUA au sujet des modifications aux avantages sociaux.

14. Convention collective 2011-2015 de la QUFA, Annexe M.

*care expenses and the impact of increases in education-related expenses.*¹⁵

Dans d'autres établissements, le remboursement des frais de garde est autorisé dans des circonstances exceptionnelles seulement, mais peut toutefois s'appliquer à la garde occasionnelle et au recours à un gardien ou une gardienne. Les conventions collectives conclues pour le personnel académique à temps plein et à temps partiel de l'Université d'Algoma prévoient le remboursement de frais de garde exceptionnels jusqu'à concurrence de 50 \$ par jour pour les professeurs devant enseigner à l'extérieur du campus, chaque cas étant évalué par l'employeur. À la dernière ronde de négociation de la convention collective 2015-2018 à l'Université Hearst, l'association est parvenue à faire accepter à l'employeur une clause semblable, soit le remboursement de 50 \$ par nuit pour la garde d'enfants entre 18 h et 8 h.¹⁶

Les associations de personnel académique doivent envisager de négocier des clauses de ce genre afin de garantir des services de garde et le plus grand soutien possible à leurs membres. Cependant, que peuvent-elles faire lorsque l'accès à des services de garde sur le campus ou à proximité de celui-ci ou des mesures de soutien ne sont pas garantis?

Une argumentation serrée à l'appui des services de garde

Avant toute chose, il est essentiel d'évaluer la proportion de vos membres qui ont besoin de services de garde. Vous feriez bien de mener un sondage auprès d'eux pour connaître l'étendue de leurs besoins et leurs arrangements. Voici quelques questions que vous pourriez leur poser : Avez-vous actuellement de la difficulté à avoir accès à des services de garde? À combien s'élèvent vos frais de garde?

15. Convention collective 2011-2014 du SCFP, section 3902, unité 1 [assistants à l'enseignement], Joint Letter of Intent: Financial Assistance Fund.

16. Voir le sous-paragraphe 16.2.2 de la convention collective en vigueur.

Quel genre de service utilisez-vous actuellement (garderie en milieu familial, centre de services de garde, autre) et s'agit-il d'un choix? Quelle est la plage horaire pour laquelle vous avez besoin de services de garde? La qualité du service de garde vous satisfait-elle?

Il faut également s'assurer que les données actuelles et complètes sur les services de garde disponibles (sur le campus et localement) sont compilées, que ce soit par l'employeur, un comité mixte ou, au besoin, l'association. Il importe de disposer des renseignements suivants sur tous les fournisseurs de services de garde indépendants agréés : l'offre de services de garde par groupe d'âge (bébés, tout-petits, enfants d'âge préscolaire et enfants d'âge scolaire),¹⁷ la longueur des listes d'attente, les heures d'ouverture et l'emplacement de la garderie.¹⁸ La situation variera selon le campus, la localité et la province.

Études de faisabilité sur les services de garde

Il est toujours préférable de négocier des engagements qui seront clairement libellés dans les conventions collectives. Cependant, il faut parfois se résoudre à accepter une lettre d'intention. Une lettre d'intention doit préciser au minimum : la composition du comité mixte, un échéancier, les ressources mises à la disposition du comité par l'employeur pour que celui-ci puisse remplir son mandat (comme des études de faisabilité du financement) et un engagement financier adéquat de l'employeur pour le projet. Bon nombre de clauses sur la garde d'enfants imposent aux employeurs de mettre sur pied des comités d'enquête chargés de mener des études de faisabilité en l'absence de services de garde facilement accessibles. Le degré d'engagement à agir et à obtenir des résultats varie selon les initiatives.

17. Les bébés ont généralement entre zéro et dix-huit mois, les tout-petits, entre dix-huit mois et deux ans et demi, les enfants d'âge préscolaire, entre deux ans et demi et cinq ans, et les enfants d'âge scolaire, cinq ans et plus (selon l'annexe 3 de la *Loi sur les garderies* de l'Ontario).

18. On estime généralement que les garderies en milieu familial fournissent environ 80 % de toutes les places en garderie dans l'ensemble du Canada.

La convention collective 2010-2014 conclue par l'association du personnel académique de l'Université Acadia établit un processus et un échéancier comme suit :

The Parties to this Agreement mutually recognize the desirability of the availability of high quality child care services for children (ages 6 weeks to 12 years) of staff, students and other members of the University, and undertake as follows:

- (a) the Board and the Association shall establish the Acadia University Child Care Committee ("The Committee");*
- (b) the Committee shall consist of two (2) representatives of the Board, two (2) representatives of the Association, and one (1) representative from the broader University community to be jointly decided;*
- (c) the Board and the Association shall appoint their respective representatives to form the Committee within sixty (60) days of the signing of this Collective Agreement;*
- (d) by 1 September 2012, the Committee shall submit to the Board and the Association a business plan reflecting the needs of the groups represented on the Committee that will include and not be limited to the following:*
 - (i) Market Analysis*
 - (ii) Financial Overview (including funding, income and cash flow)*
 - (iii) Operations and Management Design*
 - (iv) Implementation Plan¹⁹*

À l'Université de Saint-Boniface, une lettre d'entente signée en 2014 pendant les négociations avec les syndicats représentant les employés sur le campus a été intégrée à la convention collective 2012-2016 de l'APPUSB, ainsi qu'à celles des professeurs de l'École technique et professionnelle (APÉTP) et du personnel à l'appui des services académiques (PASA). Cette lettre portait sur l'établissement d'un Centre d'excellence enfant, famille et communauté, dont la mission serait de fournir des services de garde, dont certains en français,

au personnel et aux étudiants de l'Université ainsi qu'à la communauté environnante, et de servir de centre d'apprentissage et de laboratoire. En voici un extrait :

Attendu que l'Université de Saint-Boniface (USB) a confié une étude exploratoire en matière de services de garde à la firme Cécile Gousseau Inc. Le rapport final de l'étude a été remis à l'USB le 3 avril 2012. Il met en évidence un besoin important de service de garde pour enfants jusqu'à l'âge de douze (12) ans ainsi que l'intérêt prononcé du personnel et des étudiants de l'USB et de la communauté pour la mise sur pied d'un service de garde pour enfants. ... Attendu que l'USB souhaite élaborer une proposition de financement pour la mise en oeuvre d'un projet de Centre d'excellence enfant, famille et communauté. Il s'agit de la planification d'un Centre d'excellence qui aurait comme but de combler le besoin de services pour enfants, et qui démontrerait également des pratiques exemplaires en matière de techniques d'éducation et de soins des jeunes enfants et de soutien aux familles. Le Centre servirait ainsi de laboratoire qui enrichirait l'enseignement dans plusieurs programmes d'études et de site de recherche pour les professeures et professeurs de l'USB. Les parties s'entendent que, dans le cadre du processus d'élaboration de la proposition de financement pour la mise en oeuvre du Centre d'excellence enfant, famille, communauté, l'USB mettra sur pied un comité consultatif composé de membres internes et externes. Une professeure du programme Éducation de la jeune enfance siègera au comité consultatif. L'USB mènera également des consultations ciblées à chaque étape du processus de mise en oeuvre du projet auprès de personnes qui possèdent les diverses expertises requises pour mener le projet à bon port.²⁰

Malheureusement, l'administration de l'Université a décidé, à l'automne 2015, d'abandonner ce projet après que d'énormes ressources en temps, en argent et autres y eurent été consacrées, comme une série de consultations publiques, un sondage, deux études de marché, une étude architecturale, des négociations collectives et un engagement de 700 000 \$ de la part de l'Association étudiante de l'Université de Saint-Boniface.

19. Convention collective 2010-2014 de l'AUFPA, par. 57.10.

20. Convention collective 2012-2016 de l'APPUSB, Lettre d'entente sur le centre d'excellence enfant, famille et communauté à l'Université de Saint-Boniface.

Les services de garde dans les collèges

Alors que la disponibilité et le coût des services de garde varient grandement selon les localités, y compris selon les collèges, notre examen des collèges en Ontario a révélé qu'un seul établissement, le Collège Mohawk, n'avait jamais offert de services de garde sur le campus. La plupart des campus intègrent les services de garde à des programmes existants d'éducation de la petite enfance.²¹ Les autres offrent les services de garde habituels, séparément d'un quelconque programme d'éducation de la petite enfance du collège.²²

Cependant, de nombreux collèges en Ontario ont mis fin à leur programme de services de garde sur le campus au cours des dix dernières années en raison des compressions effectuées par le gouvernement provincial dans le financement de tels services, les établissements ne prenant pas le relais. À titre d'exemple, le Collège Cambrian a fermé sa garderie Play and Learn et aboli son programme Carrousel Family Child Care le 30 juin 2010. Le Collège Canadore a cessé d'assurer des services de garde de jour sur place en 2008. L'UOIT a repris la garderie que le Collège Durham avait fermée en 2009. Le Collège Fanshawe a aboli son programme le 30 juin 2004. La garderie Fleming a fermé ses portes le 23 juin 2012. Le 30 juin suivant, le Collège Loyalist a fermé son centre d'éducation de la petite enfance. En avril 2013, la garderie sur le campus de Welland du Collège Niagara, alors un centre syndiqué intégré au programme d'éducation de la petite enfance, a cessé ses activités à ce titre; elle a été rouverte le 1^{er} mai 2013 par un fournisseur de services de garde à but non lucratif et indépendant (A Child's World). Le Collège Northern (campus Porcupine) a aboli son programme de services de garde Caboose le 24

juin 2010. Le Collège St. Clair a fermé sa garderie sur place le 31 mars 2009. Après presque 40 ans d'existence, le centre de la petite enfance du Collège St. Lawrence a fermé ses portes le 31 juillet 2008. Des raisons financières ont été à l'origine de toutes ces fermetures.

Conclusion

Des clauses bien libellées sont nécessaires pour protéger et étendre les services de garde offerts aux parents qui travaillent. Elles s'imposent également pour garantir à ces parents l'accès aux services, voire l'élargir. Les membres du personnel académique peuvent unir leurs efforts pour garantir et étendre le soutien et les services offerts aux parents de bébés et de jeunes enfants. L'ACPPU est à votre disposition si vous avez besoin d'aide pour rédiger des clauses efficaces.

21. Il s'agit des collèges Algonquin, Centennial, Conestoga, Confederation, George-Brown, Humber, La Cité collégiale, Lambton, Northern (campus de Moosonee), Sault, Seneca (campus King et Newnham) et Sheridan.

22. Il s'agit des collèges Boréal et Georgian (dont la garderie sur le campus est dirigée par le YMCA).

Lecture complémentaire

Baker, M., J. Gruber et K. Milligan, *What Can We Learn From Quebec's Universal Child Care Program?*, C.D. Howe Institute, Toronto, 2006.

Battle, K., S. Tordjman et M. Mendelson. *More Than a Name Change: The Universal Child Care Benefit*, Caledon Institute of Social Policy, 2006.

Centre for Spatial Economics. *Literature Review of Socioeconomic Effects and Net Benefits: Understanding and Addressing Workforce Shortage in Early Childhood Education and Care (ECEC) Project*, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, Ottawa, 2009.

Coontz, E.K. *Bringing Families Together: A Guide to Parent Cooperatives*, University of California Centre for Cooperatives, Davis, 2003.

Fortin, P., L. Godbout et S. St-Cerny. *L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux*, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke, Sherbrooke, 2012.

Friendly, M. « The \$17.5 billion question: Has the Universal Child Care Benefit given families 'choice in child care'? », *Child Care Briefing Notes*, 15 octobre 2013, Childcare Resource and Research Unit, Toronto, 2013.

Friendly, M. et S. Halfon. « Think child care is no longer a women's issue? », Childcare Resource and Research Unit, Toronto, 2013.

Friendly, M., S. Halfon, J. Beach et B. Forer. *Early Childhood Education and Care in Canada 2012*. Childcare Resource and Research Unit Blog, Toronto, 2013.

Organisation de coopération et de développement économiques. PF3.1 : *Dépenses publiques relatives à la garde et à l'éducation des très jeunes enfants*, OCDE, Paris, 2013.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Examen thématique de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants de l'OCDE, points saillants des recommandations*, OCDE, Paris, 2003.

Prentice, S. « Old Dollars, New Sense: Recent Evidence and Arguments about Child Care Spending », *Our Schools/Our Selves*, vol. 18, no 3 (printemps 2009), Centre canadien de politiques alternatives, Ottawa, 2009.

Services économiques TD. *L'éducation préscolaire présente des avantages généralisés et durables*, Étude spéciale des Services économiques TD, Toronto, 27 novembre 2012.

UNICEF. *La transition en cours dans la garde et l'éducation de l'enfant. Tableau de classement des services de garde et d'éducation des jeunes enfants dans les pays économiquement avancés (Bilan Innocenti 8)*. UNICEF, Centre de recherche Innocenti, Florence, 2008.