

# occasional paper 29

## Travailler vingt-quatre heures sur vingt-quatre Un aperçu des services de garde d'enfants répondant aux horaires de travail atypiques au Canada

### Sommaire

*Si on ne travaille pas de 9 h à 17 h, où faire garder ses enfants?*

Le présent rapport vise à servir d'outil pratique pour les décideurs qui s'emploient à renforcer les politiques et programmes relatifs aux services de garde, les chercheurs qui étudient les questions stratégiques liées aux services de garde, à la famille et au milieu de travail, les intervenants qui se livrent à la promotion de services de garde de première qualité accessibles à toutes les familles canadiennes et à tous les employeurs dont les travailleurs et travailleuses ont un horaire de travail atypique. L'objectif principal est de fournir un rapport actualisé sur la situation des services de garde au Canada offerts aux familles dont l'horaire de travail est atypique.

Le rapport comprend ce qui suit :

- des données et des renseignements sur le travail atypique et les travailleurs et travailleuses ayant un horaire de travail atypique au Canada;
- une recension des écrits pertinents sur les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques;
- une recension sélective des écrits sur les répercussions du travail atypique sur l'équilibre travail-famille en général;

- des renseignements tirés d'une analyse des politiques et des initiatives provinciales et territoriales liées aux services de garde répondant aux horaires de travail atypiques (y compris les initiatives qui ont et qui n'ont pas été soutenues);
- plusieurs études de cas de programmes de garde d'enfants répondant aux horaires de travail atypiques;
- des exemples internationaux de la prestation de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques, et des recherches et des analyses menées à cet égard.

Les obstacles, les possibilités et les questions en matière de garde d'enfants sont cernés et analysés dans le contexte plus général des services de garde au Canada. Dans ce contexte, le rapport comprend des renseignements utiles sur ce qui semble « fonctionner » et sur ce qui ne semble pas fonctionner pour les familles et les services de garde. La dernière section du document fait usage des renseignements pour formuler bon nombre de recommandations à l'intention des gouvernements, des employeurs, des syndicats, des spécialistes des droits de la personne et des parents.

### **Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, le Fonds de garde d'enfants du STTP et les services de garde adaptés aux horaires de travail atypiques**

Le présent rapport sur les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques a été financé par le Fonds de garde d'enfants du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). Conformément aux dispositions de la convention collective du STTP avec Postes Canada, le Fonds a servi à financer le projet dans le cadre de l'engagement du syndicat à aider ses membres à répondre à leurs besoins en matière de garde d'enfants. Financé par Postes Canada et géré par le STTP, le Fonds vise à fournir un soutien et des ressources aux membres du STTP ainsi que de subventionner la recherche susceptible d'aider le STTP à mieux servir ses membres et la communauté en général.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes s'intéresse particulièrement aux services de garde répondant aux horaires de travail atypiques parce que bon nombre de ses membres, en particulier ceux affectés aux établissements postaux, travaillent principalement tôt le matin, tard en fin de journée ou la nuit. Lorsqu'on tient compte des heures supplémentaires, d'autres groupes de travailleurs et travailleuses des postes, comme les facteurs et factrices, travaillent à présent souvent jusqu'en soirée également. Le STTP est le seul syndicat qui représente les travailleurs et travailleuses ayant un horaire de travail atypique dans les communautés partout au Canada et au Québec, donc les difficultés éprouvées par ses membres à obtenir des services de garde reflètent à bien des égards les difficultés en matière de garde d'enfants auxquelles sont confrontés les parents non-membres du STTP dans l'ensemble du Canada.

## Contexte

Pour les familles de partout au Canada, il est difficile de trouver des services de garde réglementés de première qualité et – à l’extérieur du Québec – abordables. Pour les nombreuses familles dont l’horaire de travail est atypique, il est d’autant plus difficile, en dehors des heures de travail « normales », d’avoir accès à des services de garde réglementés abordables qui répondent à leurs besoins – une tâche essentiellement impossible pour la plupart de ces familles.

La majorité des fournisseurs de service de garde qui envisagent de fournir des services qui répondent aux horaires de travail atypiques renoncent à l’idée parce que ce n’est pas viable sur le plan financier ou cessent de fournir ces services après un certain temps. Les frais supplémentaires associés à la prestation de services répondant à un horaire atypique sont insoutenables pour la plupart des fournisseurs de service de garde sans source externe stable de financement supplémentaire.

Un horaire de travail atypique présente de nombreuses variantes qui sont aujourd’hui communes. Il peut s’agir de quarts de travail légèrement prolongés (commençant dès 6 h ou se terminant à 19 h 30 ou 20 h), de quarts effectués plus tard dans la journée (jusqu’à 23 h 30 ou plus tard), de quarts de nuit ou de fins de semaine. Bien qu’il n’y ait aucune définition officielle de l’expression « heures normales de travail », on juge qu’elles couvrent les heures de travail de 9 h à 17 h ou de 8 h à 18 h; Postes Canada définit les heures de travail réputées ne pas être un travail par quarts comme se situant entre 7 h et 18 h.

Les parents dans les communautés de tout le Canada sont d’avis que les heures d’ouverture des services de garde ne répondent pas aux besoins des travailleurs et travailleuses qui travaillent tôt le matin, en soirée ou la nuit; qui ont des quarts rotatifs ou fractionnés, qui occupent un emploi temporaire ou sur appel, ou qui ont un autre horaire atypique ou irrégulier. Au Canada, l’expérience et la recherche montrent que le financement actuel des services de garde et les autres politiques publiques font en sorte qu’il est difficile ou impossible pour la plupart des services de garde de répondre aux horaires de travail atypiques. Bien que certains gouvernements provinciaux et territoriaux aient, à l’occasion, mis à l’essai des projets pilotes ou versé une aide financière spéciale pour permettre aux services de garde de prolonger leurs heures d’ouverture, ces initiatives ont été peu nombreuses et n’ont généralement pas été maintenues. Par conséquent, il n’est pas surprenant de constater que peu de services de garde réglementés proposent des heures d’ouverture susceptibles de répondre aux besoins des parents ayant un horaire atypique.

Il est clair que le fait de ne pas avoir de système universel pour la garde d'enfants offrant un financement soutenu et des options flexibles aux familles nuit au développement et au maintien de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques. En ce qui concerne les services de garde répondant aux lois du marché au Canada, le financement public est inégal et restreint, la plupart des services étant principalement assurés par les frais exigés des parents. Les frais exigés des parents sont déjà hors d'atteinte pour bon nombre de familles et ne peuvent pas être haussés pour couvrir le coût total des programmes de garde d'enfants répondant aux horaires de travail atypiques (lesquels ont tendance à être plus dispendieux que les programmes réguliers) sans qu'ils soient financièrement inaccessibles à la majorité des familles.

### **Ce que nous savons au sujet des travailleurs et travailleuses ayant un horaire atypique au Canada**

Selon une analyse menée en 2008 des données de l'*Enquête sociale générale* de 2005, certaines caractéristiques des horaires de travail atypiques et des travailleurs et travailleuses ayant un horaire de travail atypique sont pertinentes pour la garde d'enfants.

- 28 % des Canadiens et Canadiennes ayant un emploi ont effectué un quart autre qu'un quart de jour normal.
- 82 % des travailleurs et travailleuses de quarts travaillaient à temps plein.
- Les types de travail par quarts les plus courants comportaient des horaires par rotation ou irréguliers.
- 37 % de tous les travailleurs et travailleuses de quarts à temps plein et 70 % de tous les travailleurs et travailleuses de quarts à temps partiel étaient des femmes.
- Six travailleurs et travailleuses de quarts sur dix (sept journaliers et journalières sur dix) étaient mariés.
- Le pourcentage de couples ayant des enfants de moins de 15 ans était à peu près le même chez ceux qui effectuaient des heures normales de travail (27,5 %) et chez ceux dont l'horaire était atypique (29,6 %).
- 22 % des couples dont l'un des membres effectuait régulièrement des heures en soirée avaient des enfants, par rapport à 30 % des couples travaillant de jour.

Dans la population canadienne, on ne connaît pas actuellement le pourcentage de travailleurs et travailleuses qui ont un horaire de travail atypique et qui sont à faible revenu. Cependant, selon les données de 2001, 40 % des travailleurs et travailleuses à faible revenu avaient un horaire de travail atypique par rapport à 25 % des autres travailleurs et travailleuses.

## **Ce que nous savons au sujet des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques**

Dans l'ensemble du Canada, on offre très peu de services de garde réglementés le soir, les fins de semaine et la nuit, ou sur base de rotation ou de demande pouvant répondre aux horaires des travailleurs et travailleuses ayant un horaire de travail atypique. À l'heure actuelle, il n'y a aucun répertoire de tels services, quoique trois provinces (le Manitoba, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique) ont un outil permettant aux parents de chercher en ligne des services réglementés offerts après les heures d'ouverture normales.

Dans plusieurs études et analyses, on fait remarquer qu'on peut dégager différents types de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques (heures d'ouverture légèrement prolongées, service de garde qui se prolonge jusqu'en fin de soirée ou jusqu'à la nuit, service de garde offert la nuit et les fins de semaine).

Il y a aussi des types de conditions de travail souples, de mesure d'adaptation ou de politiques qui peuvent régler certains problèmes de services de garde vécus par des travailleurs et des travailleuses qui ont un horaire de travail atypique; le Royaume-Uni et l'Australie présentent plusieurs bons exemples de telles politiques. Au Canada, le principal exemple de cette approche est illustré par la décision rendue dans l'affaire Fiona Johnstone, laquelle a donné lieu à une interprétation juridique de la législation sur les droits de la personne au Canada selon laquelle la protection contre la discrimination en raison de la « situation de famille » inclut les responsabilités en matière de garde d'enfants. Plusieurs autres causes judiciaires ont renforcé cette interprétation de mesures d'adaptation prises en fonction de la situation de famille.

## **Ce que nous savons au sujet de la recherche sur les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques**

Le rapport résume la recherche canadienne et d'autres documents sur les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques ainsi que la recherche sur les répercussions du travail atypique sur la vie de famille, l'équilibre travail-vie et le bien-être de l'enfant. Selon une recension des écrits menée au titre du présent rapport, il y a très peu de recherches canadiennes ou de documents sur les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques. Une exception est celle de l'étude menée par Albanese en 2007 sur les responsabilités des mères à l'égard du travail et de la famille dans les régions rurales du Québec. Les personnes qui ont participé à son étude ont signalé que le programme de garde d'enfants de 7 \$<sup>1</sup> par jour leur permettait d'occuper un emploi à temps partiel ou faiblement rémunéré, ou de se consacrer à la recherche d'un nouvel

---

<sup>1</sup> Le gouvernement du Québec a légèrement augmenté les frais de garde d'enfant au Québec en 2015, lesquels sont désormais déterminés en fonction du revenu.

emploi ou de s'inscrire à un recyclage professionnel. Malgré la popularité du programme de garde d'enfants, les horaires des garderies ne couvraient pas les horaires de travail atypiques et représentaient un sujet de préoccupation pour la plupart des personnes interrogées. Cette étude a permis de confirmer les résultats d'une étude menée par Preston et divers collaborateurs en 2000 au Québec, à Terre-Neuve et en Alberta, qui indique que : [Traduction] « [...] le fardeau des ajustements aux quarts de travail incombe principalement aux femmes [...] ». De plus, une évaluation des 10 projets pilotes concernant les horaires de travail atypiques du gouvernement du Québec au début des années 2000 a fourni beaucoup de renseignements sur les différents types de services répondant aux horaires de travail atypiques et sur ce qu'en ont pensé les parents. L'évaluation a permis de confirmer que le recours à ces services variait beaucoup, mais qu'ils étaient importants pour les parents qui en dépendaient. Selon les résultats de l'étude, la stabilité des services de garde et le fait qu'il s'agissait d'un seul accommodement, et non de plusieurs, étaient particulièrement importants.

Selon une étude ontarienne menée en 2011 par Pagnan, Lero et MacDermid Wadsworth, c'est en s'assurant que les deux parents ne travaillent pas en même temps que la majorité de participants réglait le problème. Finalement, même si des données canadiennes ne sont pas disponibles, les chercheurs américains ont constaté que les travailleurs et travailleuses à faible revenu se montrent plus enclins à effectuer des quarts atypiques et imprévisibles, et que pour ces personnes, les horaires de travail limitent profondément les choix de services de garde (confirmé récemment dans une analyse de la société *Urban Institute* de 2015).

Bien qu'on examine, dans le cadre d'un certain nombre d'études canadiennes récentes, les questions liées à la conciliation travail-famille et au travail atypique, la question des services de garde n'y est pas abordée. Dans le cadre d'une étude menée en 2004, Strazdins et divers collaborateurs ont comparé des enfants âgés de 2 à 11 ans chez les familles ayant des horaires de travail normaux et atypiques à l'aide des données de l'*Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes*. Les chercheurs ont conclu qu'il serait nécessaire d'obtenir plus de données sur le recours aux services de garde et que « certains liens à la vie familiale et au bien-être de l'enfant découleraient d'un manque de services de garde abordables ou accessibles ».

### **Politiques et initiatives provinciales et territoriales relatives aux services de garde répondant aux horaires de travail atypiques**

Une recherche en ligne de tous les sites Web des ministères provinciaux et territoriaux et des ministères fédéraux a été menée dans le cadre d'une analyse provinciale et territoriale. Des entrevues téléphoniques avec les représentants de la plupart des provinces et territoires chargés des soins aux enfants ont aussi été menées.

Aucune des provinces et aucun des territoires ne disposent d'une politique ou d'un programme d'ensemble visant à assurer l'accès à des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques. Dans la plupart des cas, on en savait peu sur la demande, l'importance et les questions se rapportant aux services de garde répondant aux horaires de travail atypiques. Plusieurs représentants ont indiqué que, selon eux, il y avait peu ou pas de demande de services de garde à des heures atypiques. Trois provinces de l'Atlantique avaient des règlements particuliers établissant des limites pour la prestation de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques, mais ces règlements sont en cours de modification.

Le Manitoba et la Saskatchewan fournissent un financement supplémentaire aux programmes de garde d'enfants répondant aux horaires de travail atypiques. Au Manitoba, les fonds d'exploitation et les places de garde subventionnées pour les programmes répondant aux horaires de travail atypiques équivalent à une fois et demie le montant normal. Les représentants du Manitoba ont indiqué qu'ils passaient en revue les politiques de financement afin de mieux définir les heures de travail prolongées. En Saskatchewan, les garderies ouvertes de 80 à 120 heures par semaine reçoivent une subvention plus élevée (25 %) pour les services à la petite enfance par place, alors que celles ouvertes plus de 120 heures par semaine reçoivent 50 % de plus de la subvention par place. Ces deux provinces se trouvent parmi les trois provinces (la Colombie-Britannique étant la troisième) où l'on peut trouver les programmes de garde d'enfants répondant aux horaires de travail atypiques au moyen des sites Web gouvernementaux. L'Alberta fournit une subvention pour heures prolongées (un montant supplémentaire de 100 \$ par mois) directement aux parents qui travaillent ou qui sont aux études pendant des heures prolongées et qui sont admissibles à une place de garde subventionnée. Ce montant peut être utilisé pour tout type de service de garde réglementé ou non réglementé.

En 2000, le Québec a lancé un projet pilote et a créé 10 garderies répondant aux horaires de travail atypiques qui étaient financées au-delà du financement de base, et dont les heures d'ouverture pouvaient, dans certaines situations, se situer hors du cadre des règlements. Une évaluation détaillée a été menée en 2002, mais un an plus tard, il n'y avait plus de financement supplémentaire. Même si la majorité de ces garderies existent toujours, il appert qu'une seule offre un service répondant aux horaires de travail atypiques (offert jusque tôt en soirée). Même si les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques au Québec ne font l'objet d'aucun financement supplémentaire, les garderies et les centres de la petite enfance recevant du financement (à but lucratif et non lucratif) sont admissibles à être subventionnés par l'État en vue d'offrir des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques au moyen du

financement public habituel fondé sur la formule du Québec conformément à la réglementation.

Les provinces et territoires ont indiqué qu'aucune recherche ou aucun projet visant à aborder la question des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques n'étaient en cours. L'Ontario, selon une enquête de 2012, a indiqué que 10 % des garderies réglementées ouvraient avant 7 h et fermaient après 18 h (l'enquête ne portait pas sur les services de garde réglementés en milieu familial, que l'Ontario supposait être plus souples que les garderies dans la prestation de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques).

### **Ce que nous savons au sujet des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques d'après des études de cas**

Cinq études de cas portant sur les programmes de garde d'enfants répondant aux horaires de travail atypiques ont été menées dans le cadre du projet. Quatre des cinq programmes à l'étude étaient uniquement des garderies : l'un d'eux était un programme autonome; trois faisaient partie d'organisations qui avaient plusieurs garderies, et une organisation offrait des services de garde en milieu familial. Ils étaient tous situés dans des régions urbaines, et offraient des services variant de 24 heures à des heures d'ouverture prolongées d'une heure le matin et d'une demi-heure le soir. Toutes les garderies ont signalé que leurs programmes répondant aux horaires de travail atypiques étaient quelque peu différents de leurs programmes de jour réguliers.

Un certain nombre de facteurs ont contribué au succès déclaré de ces programmes de garde d'enfants répondant aux horaires de travail atypiques. D'abord, le fait d'être associé à une plus grande organisation faisait toute la différence : toutes les personnes interrogées ont identifié ce facteur comme ayant contribué de façon importante au succès. Cela était lié à la capacité de la plus grande organisation d'absorber certains des frais supplémentaires du programme répondant aux horaires de travail atypiques. Un autre facteur était celui de la capacité administrative des plus grandes organisations, puisque l'établissement d'un horaire pour les parents et les employés exige une gestion très considérable par rapport aux programmes de jour. De plus, l'accès à un grand bassin d'employés était un atout essentiel que fournissait la grande organisation, y compris la possibilité de mobilité professionnelle au sein de l'organisation en tant qu'outil de recrutement destiné aux employés.

Un deuxième facteur ayant contribué de façon importante au succès serait celui d'un financement supplémentaire en plus des frais exigés des parents et du financement public habituel. Quatre des cinq programmes ont reçu des fonds supplémentaires, qu'ils ont indiqués comme étant essentiels au succès du maintien du service répondant aux horaires

de travail atypiques. Deux sources possibles de ce financement supplémentaire étaient le financement public (selon les études de cas du Manitoba et de Saskatchewan) et le financement des employés et syndical. Dans un cas de financement syndical, les fonds supplémentaires ont été fournis par le STTP et le Syndicat des employés des postes et des communications, alors que dans l'autre cas, un grand organisme de service polyvalent, un consortium de services englobant les employeurs, les organisations et les syndicats leur exige de payer des frais afin d'obtenir l'accès pour ses employés et ses membres. Ce dernier programme était financé à l'origine par le gouvernement de l'Ontario, mais n'était plus financé lorsqu'un nouveau gouvernement a été élu au cours des années 1990.

Parmi les obstacles dégagés dans les études de cas, citons les suivants : le besoin et le recours irrégulier, l'abordabilité, la préférence à trouver d'autres solutions de garde pouvant répondre aux horaires de travail atypiques, comme le travail en alternance des conjoints. La question des quarts de travail irréguliers ou rotatifs, créant le besoin de garde à temps partiel ou sur demande, a aussi été déterminée comme étant un obstacle, en partie parce que cela est exigeant sur le plan administratif; une personne interrogée a fait remarquer que, pour ce qui est d'établir les horaires pour les enfants et les employés, les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques exigent 50 % de plus sur le plan administratif par rapport au programme de jour. Enfin, on a indiqué que le recours changeant à ces services fait qu'il est difficile de soutenir ces programmes sans financement supplémentaire. Le programme de garderies en Ontario qui ne reçoit aucun financement supplémentaire a aussi mentionné la mise en œuvre de la maternelle à temps plein comme exerçant une importante pression financière sur le programme.

Pour résumer, les études de cas ont permis de souligner le rôle que jouent l'infrastructure et le financement en tant qu'éléments clés contribuant à l'établissement et au maintien de programmes répondant aux horaires de travail atypiques. Parallèlement, il est clair que les personnes responsables de concevoir et de gérer ces programmes jouent un rôle déterminant.

## **Conclusions**

La recherche menée pour le présent rapport vient renforcer la perspective selon laquelle l'établissement et le maintien de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques exigent la mise en place d'un service universel d'éducation et de garde à l'enfance de première qualité financé et dirigé par l'État, par lequel sont financés les programmes visant à répondre aux besoins des familles et des enfants. De plus, selon les écrits, les entrevues et les discussions avec les représentants gouvernementaux et les études de cas, il appert que les obstacles pour les parents et les fournisseurs de services semblent être relativement les mêmes dans l'ensemble du Canada. En général, une approche systémique à l'établissement et au maintien de programmes de même qu'un

financement public fiable, adéquat et soutenu versé directement aux établissements auraient une incidence profonde sur l'accessibilité et l'abordabilité des services de garde pour les Canadiens et Canadiennes, y compris ceux et celles ayant un horaire de travail atypique.

## **Recommandations formulées à partir des résultats de l'étude**

### *À l'intention du gouvernement fédéral*

1. Fournir un leadership solide à l'échelle fédérale afin d'établir un cadre et système stratégique global de services d'éducation et de garde à l'enfance (SEGE) tout en respectant les compétences provinciales, territoriales et autochtones à l'égard des programmes sociaux.
2. Élaborer un cadre stratégique complet de SEGE fondé sur l'accès universel (y compris les parents ayant des horaires de travail atypiques) et s'éloigner du système axé sur le marché qui fait en sorte qu'il est difficile de créer et de maintenir des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques. Une partie du cadre stratégique consisterait en un plan pour le transfert soutenu et à long terme de fonds fédéraux au titre de SEGE aux provinces et territoires.
3. Collaborer avec les provinces et territoires afin d'établir un programme de recherche, de données et d'évaluation qui comprend la question des services de garde pour les travailleurs et travailleuses ayant des horaires de travail atypiques, de même que la prise en considération d'autres politiques appuyant les familles et visant à répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses ayant des horaires de travail atypiques.
4. Mettre sur pied un groupe de travail national, composé entre autres de représentants provinciaux et territoriaux, d'employeurs et de membres syndicaux, en vue d'étudier la situation des familles dont les parents ont un horaire de travail atypique, et formuler des recommandations de diverses options visant à fournir un meilleur soutien.

### *Aux gouvernements provinciaux et territoriaux*

5. Revoir et analyser l'approche de chaque province et territoire à l'égard des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques et déterminer la demande de services répondant aux horaires de travail atypiques.
6. Concevoir une approche stratégique qui permettrait d'offrir et d'appuyer les services de garde répondant aux horaires de travail atypiques là où il y a demande à l'échelle locale.
7. Concevoir une approche visant à fournir un financement public afin de reconnaître le coût réel de prestation de services répondant aux horaires de travail atypiques.

8. Fournir aux parents des documents d'information en ligne et imprimés sur les services de garde réglementés offrant des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques.

*Aux employeurs*

9. Tenir compte des besoins des travailleurs et travailleuses qui sont des parents au moment de mettre en application les conditions de travail et les politiques telles que les horaires, les quarts et les mesures d'adaptation.
10. Élaborer des politiques d'entreprise visant précisément à aborder les enjeux auxquels sont confrontées les familles en ce qui concerne les horaires de travail atypiques. Ce travail devrait être fait en collaboration avec les syndicats de même qu'avec d'autres employés et groupes de travail pertinents, et devrait reconnaître que certaines circonstances exigent un horaire de travail atypique.

*Aux spécialistes des droits de la personne*

11. Étudier des recours judiciaires fondés sur les droits et d'autres recours visant la situation actuelle des services de garde qui n'appuie pas les parents ayant besoin de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques, y contribuer et en concevoir. Ce travail devrait être fondé sur les conceptions des droits de la personne en matière de soins aux enfants, de responsabilités de famille et des droits de la femme (comme la décision rendue dans l'affaire Fiona Johnstone et d'autres décisions canadiennes en matière des droits de la personne reposant sur les mesures d'adaptation, la *Convention relative aux droits de l'enfant* et la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* [CEDAW]).

*Aux syndicats*

12. Collaborer avec les syndicats et les partenaires communautaires afin de mettre sur pied un groupe de travail pour discuter de la question des services de garde offerts après les heures d'ouverture normales.
13. Faire la promotion, auprès des gouvernements, de la question de l'accès aux services de garde en général et des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques en particulier.
14. Concevoir et fournir des ressources destinées aux membres (comme le site Web « Trouver des services de garde de qualité », la recherche et les documents d'information) pour les aider à s'attaquer au problème des services de garde répondant aux horaires de travail atypiques.
15. Continuer à fournir un soutien dans le cadre de projets pilotes et d'autres initiatives spéciales dans ce secteur afin de répondre aux besoins des membres et

- de donner des exemples de services de garde répondant aux horaires de travail atypiques qui ont connu du succès.
16. Étudier et analyser des approches stratégiques syndicales innovatrices visant les familles qui pourraient répondre aux besoins en matière de garde d'enfants des membres ayant un horaire de travail atypique.

*Aux parents ayant un horaire de travail atypique*

17. Se joindre à d'autres pour promouvoir un programme universel national de garde d'enfants qui répondrait aux besoins de toutes les familles, y compris celles dont les horaires de travail sont atypiques.
18. Se renseigner le plus possible sur les options de garde d'enfants, quoiqu'elles soient restreintes, afin de maximiser la possibilité de trouver un service de garde convenable, abordable et de qualité.