

2025-2026

maplaceautravail.com
info@maplaceautravail.org

Rapport annuel

MA PLACE AU TRAVAIL



Rédaction :

Marjorie Peyric, Coordonnatrice aux communications et aux projets spéciaux
Gabrielle Champagne, Coordonnatrice à la mobilisation

Graphisme et mise en page :

Marjorie Peyric, Coordonnatrice aux communications et aux projets spéciaux

Révision :

LN Saint-Jacques, Directeur général par intérim
Julie Nadeau, Présidente

TABLE DES MATIÈRES

Mot de la présidence	1
Mot de la direction	3
À propos	7
Nos engagements - Retour sur les priorités 2025-2026	10
1. Outiller et informer les parents pour transformer l'indignation en action	11
2. Représenter les intérêts des familles auprès des instances politiques	19
3. Mobiliser la communauté	27
4. Collaborer avec les acteurs du milieu	33
5. Être une référence sur la question de la pénurie de places en SGEE et sur ses impacts	40
Gouvernance interne	42
Remerciements	50

MOT DE LA PRÉSIDENTE

C'est avec beaucoup de fierté et d'émotion que je signe ce mot de la présidence, alors que *Ma place au travail* célèbre sa cinquième année d'existence. Impliquée activement depuis maintenant quatre ans, j'ai eu le privilège de voir l'organisation grandir, se structurer, renforcer sa crédibilité et faire entendre la voix des familles avec toujours plus de force et de justesse.

L'année 2025-2026 a été, à bien des égards, une année charnière. Le conseil d'administration, entièrement renouvelé, s'est mobilisé avec rigueur et engagement pour assurer une transition importante : le recrutement d'une nouvelle direction générale. L'arrivée d'Élizabeth marque un moment déterminant pour l'organisation, alors que nous affirmons plus clairement notre positionnement, notamment en reconnaissant le caractère profondément féministe des enjeux que nous portons.



Julie Nadeau
PRÉSIDENTE

Cette année aura également été marquée par un travail structurant sur notre gouvernance. Issue d'un mouvement citoyen porté bénévolement par des mères engagées, *Ma place au travail* poursuit sa transition vers une organisation pleinement constituée, avec une équipe permanente et des responsabilités grandissantes. Dans ce contexte, le conseil d'administration a consacré des efforts importants à clarifier ses rôles, à renforcer ses pratiques et à se recentrer sur ses responsabilités stratégiques, dans une perspective de pérennité. Ce travail, parfois moins visible, est essentiel pour soutenir la croissance de l'organisation et assurer la solidité de ses actions à long terme.

Au cours de la dernière année, *Ma place au travail* a su se positionner avec force dans l'espace public, dans un contexte où l'accès à des services de garde éducatifs à l'enfance continue de soulever des défis majeurs pour des milliers de familles au Québec. À travers les cinq axes d'action que l'organisation s'était donnés en 2025-2026 et les neuf grands chantiers qui en ont découlé, *Ma place au travail* a contribué à documenter, à porter et à faire reconnaître les réalités vécues par les familles, les enjeux qui les traversent et les besoins qui en découlent. Ces démarches rappellent à quel point ces enjeux sont collectifs, systémiques et profondément liés aux droits fondamentaux.

Cette année aura aussi été marquée par une mobilisation exceptionnelle de notre communauté et par un renforcement significatif de nos collaborations avec les acteurs du milieu. Elle témoigne également d'une volonté claire d'élargir notre portée à l'ensemble du territoire québécois, en reconnaissant que les enjeux vécus par les familles ne se limitent pas aux grands centres, mais concernent toutes les régions.

Je tiens enfin à souligner le travail remarquable des membres de l'équipe permanente. Leur engagement, leur rigueur et leur profonde conviction envers notre mission sont au cœur de tout ce que nous accomplissons. Elles portent *Ma place au travail* avec une détermination et une générosité qui forcent l'admiration.

Plus que jamais, je suis fière du chemin parcouru et résolument tournée vers la suite.

Julie Nadeau



MOT DE LA DIRECTION

J'ai toujours appartenu à *Ma place au travail*, même sans en faire intimement partie. Comme femme cisgenre désirant avoir des enfants, je me suis toujours sentie représentée par celles qui ont eu le courage de prendre la route vers l'Assemblée nationale pour revendiquer de l'État qu'il remplisse sa part du contrat social. Le désengagement de l'État néolibéral envers l'égalité fait mal partout. Dans ce cas-ci, il crée une fracture dans la trajectoire économique des mères principalement et il cause un stress mental, physique et émotionnel envahissant.

Ces impacts, *Ma place au travail* les a d'abord revendiqués avec plusieurs centaines de témoignages; cinq ans plus tard, ils sont solidement documentés par des rapports d'analyse et des données probantes.



Élisabeth Brosseau
DIRECTRICE GÉNÉRALE

C'est d'ailleurs toujours la part de professionnalisation qu'impose l'État aux organisations sociales. Revendiquer, ce n'est pas suffisant. Il faut prouver par nous-mêmes, données et analyses à l'appui, ce que les centaines de témoignages racontent. Grâce à plusieurs centaines de militantes convaincues et des partenaires financiers qui ont soutenu ce soulèvement, *Ma place au travail* a relevé ce défi et célèbre cette année son cinquième anniversaire. Quelle fierté de me joindre au mouvement à ce moment-ci, maintenant mère à mon tour!

Alors qu'il y a toujours 30 000 enfants en attente d'une place dans le réseau éducatif à la petite enfance, *Ma place au travail* traverse une période importante. La mobilisation qui l'a fait naître se transforme et de nouvelles voix se joignent au mouvement. Quel rôle *Ma place au travail* continuera-t-elle de jouer dans la trajectoire économique des parents, principalement celle des femmes, tout en conservant sa mission essentielle?

C'est un bonheur de constater que *Ma place au travail* est bien entourée pour renforcer et faire évoluer sa mission. Pour relever tous ces défis, elle peut compter sur des partenaires clés et une équipe militante, professionnelle et dédiée, tant du côté de la permanence que du côté du conseil d'administration que de la direction générale par intérim.

Pour ma part, je suis fière de me mettre en mouvement aux côtés de milliers de femmes et de parents qui revendiquent leur droit à retourner travailler après leur congé parental, et qui, pour ce faire, revendiquent un droit universel à une place en garderie pour chaque enfant. C'est l'honneur d'une vie de parler au nom des parents du Québec et de contribuer à forger une société égalitaire, où la pénalité à la maternité et à la parentalité n'existe plus.



MOT DE LA DIRECTION

J'ai eu la chance d'être témoin de l'énergie investie par Élizabeth pour développer son projet sur la trajectoire économique des fxmmes au courant de l'année 2025. Lorsqu'elle a présenté ses résultats au Sommet sur l'économie sociale en mai 2025, elle a su gagner une très forte adhérence à cette vision féministe de la pénalité financière vécue par les fxmmes et ce, tout au long de leur vie. La parentalité est en outre souvent un point tournant dans le cumul de ces pénalités.

Alors que je la soutenais pour la suite à donner à son projet, j'ai pu l'encourager à postuler chez *Ma place au travail* en présentant cette vision comme la continuité stratégique des activités de l'organisation. L'accueil que le conseil d'administration et que l'équipe réservait à cette idée a été unanime, et confirmait la pertinence de la vision d'Élizabeth.

Il était tout naturel d'accepter la direction générale intérimaire en l'absence d'Élizabeth.comme plan de contingence en assumant la direction générale intérimaire pendant son congé parental. Je me sens choyé' d'assurer une continuité pendant son absence et de travailler à soutenir l'équipe et le conseil d'administration dans ce virage, qui coïncide aussi avec le cinquième anniversaire de l'organisation.

NOTE DE LN

MPAT a une politique de féminisation à l'écrit, ce qui est très louable au vue de notre membrariat. À titre de parent' ayant accouché, je me suis permis d'utiliser l'expression fxmmes, inspiré du terme womxn, afin de rendre visible l'existence des autres modèles parentaux. Finalement, j'utilise personnellement l'apostrophe comme accord afin de sortir de la dynamique binaire de la langue française.



LN Saint-Jacques (il.they.them)
DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR INTÉRIM



Mon souci principal lors de cet intérim a été d'assurer un accompagnement ciblé pour l'équipe et le CA, alors qu'elles ont porté l'organisme plusieurs mois en l'absence d'une direction générale. D'un côté, il était important de décharger le conseil d'administration de l'opérationnel tout en renforçant les rôles et responsabilités et la gouvernance. Ces éléments sont centraux pour maximiser les contributions du conseil d'administration et assurer la pérennisation des instances de gouvernance de l'organisation à moyen et long terme.

Et de l'autre côté, il était primordial de soutenir l'équipe afin qu'elle soit en plein contrôle de sa planification et de ses opérations, et qu'elle puisse agir en tout respect d'une réelle conciliation entre le travail et la vie extérieure. Le travail de co-construction entamé sur les conditions de travail s'inscrit en ce sens, guidé par un réel souci d'innover et de renforcer l'appartenance et la culture d'appartenance au sein de l'organisation.

Je suis fier' de savoir qu'Élizabeth reviendra à la fin de l'été avec une organisation, une équipe et des administrateurices qui se sont senti.es soutenu.es, même à raison de quelques heures par semaine. *Ma place au travail* occupe un espace de défense de droit primordial, et avoir contribué au renforcement des capacités de l'organisation pour continuer sa mission - élargie avec l'arrivée d'Élizabeth - m'apporte une joie immense.

À PROPOS

Ma place au travail est née en 2021 d'un cri du cœur d'une maman de Cacouna, confrontée à l'impossibilité de compléter ses études et retourner sur le marché du travail faute de place en service de garde éducatif à l'enfance pour son poupon. Son message, largement relayé sur les réseaux sociaux, a rapidement trouvé un écho auprès de milliers de parents.

Aujourd'hui devenue OBNL, *Ma place au travail* a pour mission de **faire reconnaître les difficultés bien réelles que les familles rencontrent dans leurs recherches d'un service de garde éducatif à l'enfance (SGEE)**, tous types de milieux confondus. L'organisation vise à démontrer les impacts significatifs de cette pénurie sur la vie personnelle, professionnelle et financière des parents, tout en créant un espace de solidarité et d'échange d'informations.

« Avoir accès à une place en service de garde devrait être un droit universel et inconditionnel au Québec »

Ma place au travail œuvre à **tisser des liens** entre parents, acteurs du réseau et décideurs, afin de contribuer à trouver des solutions à court, moyen et long termes pour résoudre cette pénurie. Elle milite également pour **l'accessibilité et la qualité du réseau de SGEE**, considérant ce **droit fondamental** au même titre que l'éducation. La pénurie de places constitue un **enjeu systémique, féministe, d'égalité et d'inclusion**.

MISSION

Agir auprès des instances gouvernementales et des acteurs et actrices concerné.e.s afin que tous les enfants d'âge préscolaire du Québec aient droit à une place de qualité subventionnée en service de garde éducatifs à l'enfance.

VISION

Ma place au travail souhaite contribuer à la création et à la pérennité d'un réseau de services de garde éducatifs à l'enfance inclusif, accessible, abordable et de qualité.

REVENDEICATIONS

- 1** Faire reconnaître le droit universel et inconditionnel à un réseau subventionné
- 2** Augmenter significativement le nombre de places en services de garde éducatifs abordables et de qualité
- 3** Créer un programme d'aide financière temporaire pour les parents sans place
- 4** Simplifier la conversion des garderies privées
- 5** Valoriser les éducatrices grâce à de meilleures conditions de travail
- 6** Rendre les données transparentes et intelligibles
- 7** Créer des mécanismes pour consulter les parents et répondre à leurs besoins

VALEURS

L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Nous croyons que chaque enfant devrait pouvoir avoir une place en milieu de garde, peu importe son origine, son parcours, son mode de vie et ses caractéristiques physiques, comportementales ou intellectuelles.

L'INCLUSION

Nous appuyons, reconnaissons et valorisons la diversité des membres au sein de notre organisme.

L'ÉGALITÉ DES GENRES

Nous considérons que les personnes de tous genres devraient pouvoir s'épanouir professionnellement et personnellement si elles le désirent.

L'AUTONOMISATION

Nous reconnaissons la force et le potentiel de chacun de nos membres et nous favorisons une approche les menant à se dépasser et à utiliser leur pouvoir citoyen.

LA COLLABORATION

Nous croyons qu'en agissant de pair avec les milieux politiques, économiques, citoyens et communautaires, nous pourrions générer des changements de société importants.

LA DÉMOCRATIE

Nous considérons que, en tant que citoyens et citoyennes, nous avons un pouvoir d'agir et nous croyons que l'éducation à la citoyenneté est un vecteur de changement.



NOS ENGAGEMENTS

Pour guider nos interventions dans un contexte de crise persistante, notre plan d'action 2025-2026 s'est articulé autour de **cinq axes fondamentaux**, traduits en **neuf grands chantiers prioritaires**.

Chaque axe reflète notre conviction que chaque famille mérite une réponse concrète à la pénurie de places en SGEE, et que l'indignation citoyenne peut se transformer en actions politiques et sociales tangibles.

NOS CINQ AXES D'ACTION

- Outiller et informer les parents
- Représenter les intérêts des familles auprès des instances politiques
- Mobiliser la communauté
- Collaborer avec les acteurs du milieu
- Être une référence sur la question de la pénurie de places en services de garde et ses impacts

NOS NEUF GRANDS CHANTIERS POUR 2025-2026

- Campagne de communication pour la publication du rapport de recherche
- Tournée des ministères et des partis d'opposition
- Grande manifestation à Montréal
- Consultation citoyenne et livre blanc sur les besoins et aspirations des parents en matière de services de garde
- Campagne d'information sur le réseau pour les familles
- Renforcer l'engagement et le sentiment d'appartenance des membres
- Accroître la portée et la notoriété de *Ma place au travail*
- Accroître la présence régionale de l'organisation sur le terrain
- Développer une influence politique élargie

1 OUTILLER ET INFORMER LES PARENTS

Ma place au travail est née d'un cri du cœur citoyen. Cet axe incarne notre promesse : **personne ne doit rester seul face à la complexité du réseau**. En vulgarisant les enjeux législatifs et administratifs, tels que le déploiement du nouveau portail d'inscription, nous transformons l'information en **levier de pouvoir pour les familles**.



En 2025-2026, cet engagement s'est cristallisé à travers différentes **campagnes de sensibilisation** concrètes et la création d'**outils conçus par et pour les parents**.

1.1. CAMPAGNE SUR LES IMPACTS DE LA PÉNURIE DE PLACES SUR LES PARENTS

En collaboration avec la firme **Mallette**, nous avons mené, en 2024, un projet de recherche documentant les **impacts financiers, professionnels et psychologiques de la pénurie de places** en SGEE sur les parents.

En 2025, nous avons porté les résultats sur la place publique et auprès des partis politiques et ministères pertinents.

Consulter les résultats

Le rapport de recherche est maintenant disponible sur le site de la **bibliothèque de l'Assemblée nationale**!

LES FAMILLES FRAPPÉES DE PLEIN FOUET

par la pénurie de places en services
de garde éducatifs à l'enfance

Les impacts de la pénurie
sont révélés.

Étude sur les impacts financiers,
professionnels et psychologiques de la
pénurie sur les familles québécoises, menée
par la firme Mallette, 2025.

LES FEMMES, ENCORE PLUS TOUCHÉES

68%

des mères n'ont **pas pu retourner
au travail à 100%** à la suite de leur
congé parental, à cause de la
pénurie de place en service de
garde (contre 45% des pères).

71% ont ressenti une tension
ou une **nervosité élevée**
liée à la recherche d'une place
(contre 35% des pères).

Mallette - Étude sur les impacts financiers, professionnels et psychologiques de la
pénurie sur les familles québécoises, mars 2025. Réalisée pour Ma place au travail.

84k

Personnes touchées
sur les réseaux
sociaux

2k

Interactions sur les
réseaux sociaux : une
preuve de la résonance
du sujet

19k

Personnes touchées
grâce à la
collaboration de nos
partenaires

318 200

Portée estimée de ces entrevues

26

Entrevues effectuées

1.2. ÉLECTIONS MUNICIPALES 2025

Parce que les solutions passent aussi par nos municipalités, nous avons lancé une campagne pour clarifier le rôle des élus locaux dans le développement des places en SGEE. Plus qu'une campagne d'information, c'était aussi un **appel à l'exercice du droit citoyen** et à l'implication dans sa communauté.

Les municipalités, aussi, peuvent s'impliquer dans la création de places en services de garde!

VOICI QUELQUES EXEMPLES

Municipalité de Saint-Clément

- A offert la location de **locaux municipaux**.
- A demandé du **financement** auprès de la MRC pour les travaux de rénovation.
- A **contribué financièrement** à la rénovation des locaux.
- A mis sur pied un **comité Famille** pour élaborer un politique familiale.

Source : Espace Muni 2023. Les services de garde éducatifs à l'enfance, c'est aussi l'affaire des municipalités!



9,7k

Personnes touchées par la campagne

- Entrevue avec une élue pour discuter des raisons de s'intéresser à la politique municipale et comment entrer en contact avec les candidat.e.s et élu.e.s.
- Entrevue avec Espace MUNI pour présenter des possibilités d'implication des municipalités afin de faciliter le développement du réseau sur leur territoire.
- Carrousel de vulgarisation «Les municipalités aussi peuvent s'impliquer»

Visualiser les entrevues

1.3. TRANSITION VERS LE NOUVEAU PORTAIL D'INSCRIPTION EN SGEE

L'année 2025 a été marquée par la fermeture de la plateforme d'inscription *La Place 0-5* et son remplacement par le nouveau **portail d'inscription gouvernemental**. *Ma place au travail* a agi en tant que **vigie**, guidant des milliers de familles désorientées à travers les étapes de transition, les dates importantes, les précautions à prendre tout en récoltant leurs commentaires sur la nouvelle plateforme.

62k

Personnes touchées
sur les réseaux
sociaux

1k

Interactions sur les
réseaux sociaux : une
preuve de la résonance
du sujet

10

Entrevues effectuées

500 000

Portée estimée de ces entrevues

3

Entrevues en anglais

L'équipe a également suivi une formation sur le nouveau portail. La formation était organisée par la Table d'intégration pour l'inclusion en services de garde des enfants ayant besoin de soutien particulier (TISGM), et donnée par le ministère de la Famille.



1.6. AUTRES OUTILS ET PUBLICATIONS DE SENSIBILISATION/VULGARISATION

Sans constituer des campagnes formelles, *Ma place au travail* a également publié différents outils et contenus de vulgarisation au courant de l'année, notamment :

- Carrousel sur l'impact de la pénurie sur les femmes, à l'occasion de la marche mondiale pour les femmes
- Partage d'un kit de mobilisation pour soutenir les personnes éducatrices alors en grève
- Réaction à l'article «Une place à 50\$ par jour est-elle vraiment hors de prix?» dans La Presse afin de rétablir les bonnes informations quant aux frais des SGEE privés. (couverture : 27 871)
- Publications de vulgarisation sur l'avancement du dossier des négociations des personnes éducatrices



1.7. PERFORMANCE NUMÉRIQUE ET MÉDIATIQUE

Nos communications en ligne nous ont permis, encore cette année, de renforcer nos liens avec nos membres et notre public cible, plus largement, et **promouvoir nos actions et réalisations**. Nous avons adopté une approche multi-canal, en utilisant divers outils et plateformes pour maximiser notre portée et notre impact.

RÉSEAUX SOCIAUX

Une croissance régulière de notre communauté

Les médias sociaux sont, depuis nos débuts en 2021, un outil puissant pour diffuser nos messages, rejoindre les familles et engager notre communauté. Notre présence sur Facebook, Instagram et LinkedIn est active et ciblée.

2 024 576

Vues générées par nos publications
pour l'année 2025-2026

+ 26 000

Interactions avec le contenu partagé

23k



10.8k



909



SITE INTERNET

Notre site internet se veut la pierre angulaire de notre stratégie de communication. Régulièrement mis à jour, il offre un accès facile aux ressources que nous offrons et aux actions et événements à venir. Le site internet a été mis à jour entièrement pendant l'année 2024-2025. Cette année, nous avons donc pu mettre l'accent sur la création de contenu au sein du site.

6 475

Vues du site internet

3 703

Sessions enregistrées

2min10

Durée moyenne de session

INFOLETTRE

Lancée en 2024, notre infolettre nous a permis de maintenir un contact intime et régulier avec nos membres, en leur fournissant des informations privilégiées et des rappels importants. Nous avons pris la décision, en 2026, d'ouvrir l'accès à notre infolettre à tous et toutes, puisqu'elle était ultérieurement réservée à nos membres.

667

Abonné.e.s à l'infolettre régulière

52.2%

Taux d'ouverture de l'infolettre régulière

0.68%

Taux de désabonnement à l'infolettre

ILS ONT SOUTENU NOS ACTIONS

Association féministe d'éducation et d'action sociale (AFEAS)

Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec associée à la Centrale des syndicats du Québec (FIPEQ-CSQ)

Fédération de la santé et des services sociaux associée à la Confédération des syndicats nationaux (FSSS-CSN)

Association des garderies privées du Québec (AGPQ)

Service de référence en périnatalité pour les femmes immigrantes de Québec (SRPFIQ)

Association québécoise des CPE (AQCPE)

Valorisons ma profession

Regroupement de CPE de Québec et Chaudière-Appalaches (RCPEQC)

Coalition pour la conciliation famille travail études (CCFTÉ)

Regroupement des CPE de la Montérégie (RCPEM)

Réseau des services à la petite enfance de l'Est-du-Québec (RESPEQ)

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

Association des haltes-garderies communautaires du Québec (AHGCQ)

Relevailles Québec

Équipe de recherche qualité des contextes éducatifs de l'UQAM

Mères au front

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)

Table de concertation pour l'intégration en services de garde des enfants ayant une déficience - Région e Montréal (TISGM)

J'me fais une place en garderie

Réseau pour un Québec Famille (RPQF)

Comité accès garderie

Table de concertation féministe Gaspésie Îles-de-la-Madeleine

Association pour la santé publique du Québec (ASPQ)

Regroupement des organismes communautaires Famille du Bas-Saint-Laurent (TROC)

Centre des familles monoparentales et recomposées de Québec (CFMRQ)

Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP)

Supportons-Lait

Table régionale des organismes communautaires Famille de Lanaudière (TROCFL)

*Cette liste n'est pas exhaustive.

2 REPRÉSENTER LES INTÉRÊTS DES FAMILLES

Porter la voix des parents là où les décisions se prennent est **au cœur de notre engagement**.

Cet axe reflète notre volonté de professionnaliser notre force de frappe politique, tout en préservant notre indépendance. Il s'agit ici de **consolider les leviers nécessaires pour soutenir nos revendications** et pour que l'accès universel et inconditionnel à des services de garde éducatifs à l'enfance subventionnés, accessibles et de qualité devienne une **priorité gouvernementale indiscutable et transpartisane**.

2.1. UNE PRÉSENCE STRATÉGIQUE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Notre expertise est désormais sollicitée de manière systématique lors des grands chantiers législatifs touchant le réseau des SGEE.

MAI 2025

Projet de loi 95 - Loi favorisant l'équité dans l'accès aux services de garde éducatifs à l'enfance subventionnés dispensés par les titulaires

Ma place au travail a effectué un **travail de recherche et d'analyse rigoureux**, dans le cadre des Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi 95. Ce travail s'est concrétisé par le **dépôt d'un mémoire étoffé**, formulant des recommandations concrètes, ainsi qu'un **passage remarqué en commission parlementaire**.

[Lire le mémoire](#)

[Visionner la consultation](#)

NOVEMBRE 2025

Projet de loi 9 - Loi visant à renforcer la laïcité de l'État

Face à certaines dispositions pouvant aggraver la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau des SGEE, *Ma place au travail* a entrepris une **consultation des familles** afin de comprendre leur opinion sur ledit projet de loi et ses dispositions.

La participation de **plus de 1 600 parents** à notre sondage a permis d'alimenter la rédaction d'un **mémoire** qui a ensuite été déposé en commission parlementaire, nous permettant ainsi de représenter les parents de façon concrète et mobilisatrice.

Cette initiative a suscité l'intérêt du *Conseil du statut de la femme*, qui nous a sollicités pour obtenir nos données de sondage et nos recommandations.

Explorer les résultats

Lire le mémoire

2k

Répondant.e.s au sondage, dont 1 600 parents et futurs parents

83 000

Personnes touchées par la campagne de communication (phase de vulgarisation du projet de loi puis phase de divulgation des résultats)

100

Partenaires sollicités, afin de sortir de notre cercle

749

Répondant.e.s ayant utilisé le lien partagé par nos partenaires

1

Mémoire déposé à l'Assemblée nationale, avec des recommandations concrètes basées sur les données récoltées

NOVEMBRE 2025

Projet de loi 12 - Services de garde en communauté

Finale­ment, bien que les res­sources limi­teées nous aient con­traintes à dé­cliner l’offre de par­ti­ci­pa­tion aux con­sul­ta­tions par­ti­cu­lières et au­di­tions pu­bliques pour le pro­jet de loi 12, *Ma place au travail* a pu as­surer un **in­fluence «hors com­mis­sion»** par des ren­contres ciblées avec les par­te­naires du milieu et les élus con­cernés.

DÉCEMBRE 2025

Point de presse avec Québec Solidaire

Ma place au travail a par­ti­ci­pé à un point de presse avec Québec solidaire, le 3 dé­cembre 2025, pour sou­te­nir son pro­jet de loi vi­sant à in­ter­dire le re­cours aux a­gences pri­vées en SGEE sub­ven­tion­nées

[Visualiser le point de presse](#)

Ces mémoires et représentations politiques ont permis à *Ma place au travail* de jouer un rôle d’influence directe et indirecte sur les politiques publiques, tout en contribuant à accroître la légitimité de l’organisation dans les débats publics et politiques.

2.2. DIVERSIFIER ET ÉLARGIR NOTRE INFLUENCE POLITIQUE

Bien que le ministère de la Famille soit l'interlocuteur principal pour les questions liées aux SGEE, d'autres ministères jouent un rôle indirect mais stratégique dans l'accessibilité, la qualité et le financement des SGEE. Pour que notre cause dépasse le seul cadre du ministère de la Famille, nous avons **déployé une stratégie d'affaires publiques** visant à sensibiliser l'ensemble de l'appareil gouvernemental aux impacts transversaux de la pénurie de places, tant sur le plan économique que social.

NOVEMBRE 2025

Rencontre avec le cabinet du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) - volet emploi

Cette rencontre a permis de présenter notre organisme, nos projets et de démontrer que l'accès aux SGEE est un levier indissociable de la participation au marché du travail et de l'autonomie financière des parents, particulièrement celle des mères.

NOVEMBRE 2025

Rencontre charnière avec la nouvelle ministre de la Famille

Cette première rencontre a permis de planter les bases d'une relation renouvelée avec le ministère, de présenter officiellement les résultats de notre projet de recherche sur les impacts de la pénurie sur les familles, les résultats de la première phase de notre consultation citoyenne, et de proposer des pistes de collaboration concrètes pour l'avenir du réseau.

FÉVRIER 2026

Suivi auprès de la ministre de la Famille

Cette rencontre nous a permis de présenter les résultats de la deuxième phase de notre consultation citoyenne et de continuer à renforcer notre collaboration, notamment en établissant un lien de transmission des commentaires sur le nouveau portail d'inscription aux SGEE.

2.3. CRÉATION D'OUTILS D'INFLUENCE PROFESSIONNELS

Pour maximiser l'impact de nos rencontres politiques, nous avons développé cinq documents de synthèse stratégique («*one-pagers*»). **Ces outils permettent de vulgariser des enjeux complexes en données percutantes pour les décideurs.**

Thématiques couvertes :

Pénurie de places
Qualité du réseau
Places réelles versus occupées
Impacts sur les familles
Consultation citoyenne
Résultats du sondage sur le PL9

Distribués à :

Ministre de la Famille
Cabinet du MESS - volet Emploi
Parti libéral du Québec
Québec Solidaire
Parti Québécois

[Visualiser les one-pagers](#)

2.4. UN RÔLE DE PIVOT AUPRÈS DES PARTIS D'OPPOSITION

Notre action non partisane assure que la voix des parents résonne dans tout l'échiquier politique :

APPUI LÉGISLATIF

Participation à un point de presse avec Québec solidaire, le 3 décembre 2025, pour soutenir son projet de loi visant à interdire le recours aux agences privées en SGEE subventionnés.

RENCONTRES STRATÉGIQUES

Discussions stratégiques avec les députés des partis d'opposition responsables des dossiers famille afin de continuer notre plaidoyer, présenter les résultats de notre étude sur les impacts financiers, professionnels et psychologiques de la pénurie de places sur les familles ainsi que les faits saillants de notre consultation citoyenne.

Ces derniers sont particulièrement intéressants pour les différents partis politiques, considérant la période pré-électorale en cours.

L'INFLUENCE POLITIQUE EN CHIFFRES :

2

Mémoires déposés à l'Assemblée nationale

1

Passage en commission parlementaire

12

Rencontres avec des élu.e.s

Globalement, la nouvelle stratégie de relations politiques permet de positionner *Ma place au travail* comme une référence et un leader en matière de défense des droits des parents et des familles au Québec.



2.5. «FUTUR EN CHANTIER» : DES SGEE PENSÉS AVEC ET POUR LES FAMILLES

Futur en chantier: des services de garde éducatifs à l'enfance pensés avec et pour les familles

Projet de consultation citoyenne en cours, mené en collaboration avec l'Institut du Nouveau monde, visant à documenter les réalités, les préoccupations, les besoins et les aspirations des parents du Québec en matière de services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE). Parce qu'au-delà d'avoir une place, les familles ont droit à des services qui leur ressemblent, et dont le développement tient compte de leurs points de vue.

Voici quelques résultats de la phase 1 du projet, effectuée en août 2025 auprès de 970 parents d'enfants âgés de 0 à 5 ans, sous forme de questionnaire en ligne.

89% des familles rencontrent des obstacles lors de la recherche d'une place en SGEE ou dans le milieu actuellement fréquenté

- Manque de places disponibles - **75%**
- Manque de places pour les pouspous - **66%**
- Difficulté à accéder à un service à proximité du domicile ou du lieu de travail - **54,4%**
- Coûts jugés trop élevés - **34,5%**
- Horaires incompatibles avec l'emploi du temps - **30,9%**
- Difficulté à obtenir de l'information claire sur les services et les démarches - **26,7%**
- Qualité éducative perçue comme insuffisante - **24,1%**

Appréciation des services

743 répondant(e)s fréquentent un SGEE, dont une majorité (54,1 %) fréquente un CPE. 93% de ces personnes se disent assez à très satisfaites des services. L'aspect générant le plus d'insatisfaction (20%) est la **STABILITÉ DU PERSONNEL**.

76,4% des parents privilégient la proximité du SGEE avec le domicile plutôt qu'avec le lieu de travail ou d'occupation principale.

98% des parents jugent que la formation et la qualification du personnel est assez ou très importante.

88% des parents estiment assez à très importante leur participation à la gouvernance d'un SGEE.

88% des parents démontrent leur intérêt à être davantage associés aux réflexions sur l'avenir des SGEE.

Pour plus d'informations, contactez l'équipe de Ma place au travail à l'adresse suivante :

✉ info@maplaceautravail.org

Aux yeux des parents, le développement du réseau des SGEE devrait d'abord miser sur les CPE.

ÉLÉMENTS CLÉS POUR UN RÉSEAU DE SGEE IDEAL SELON LES PARENTS

1) Qualité de l'encadrement: personnel qualifié, formé en continu, passionné, stable, fiable, bien rémunéré, avec qui les parents peuvent bien communiquer.

2) Environnement éducatif: installations sécuritaires/lumineuses/accueillantes, plein air et nature, milieu stimulant et inclusif, activités variées et adaptées au développement de l'enfant, approche humaine favorisant l'autonomie, l'ouverture et la curiosité.

3) Accessibilité: une place pour tous et toutes, proximité, tarifs abordables, adaptation aux horaires atypiques.

L'un de nos plus grands chantiers cette année fut notre consultation citoyenne menée avec l'**Institut du Nouveau Monde (INM)**. L'objectif : que le développement des SGEE ne se fasse plus sans l'avis de ceux qui les utilisent.

UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE EN DEUX TEMPS

01 Enquête quantitative

970 parents consultés en ligne en août 2025

02 Dialogue qualitatif

140 parents ont approfondi la réflexion lors de séances de discussion, grâce à l'appui de 27 organismes partenaires.

Nous refusons que le réseau se développe sans ceux qui l'utilisent. Grâce à notre partenariat avec l'INM, nous avons jeté les bases d'un **Livre blanc**, dont l'objectif sera d'amorcer une grande discussion autour de notre réseau des SGEE à l'approche des élections provinciales.

Le lancement public du Livre blanc se fera au mois de mai 2026, lors d'un événement ralliant partenaires et acteurs concernés, et sera suivi d'une tournée de présentation et de plaidoyer auprès des partenaires, des acteurs politiques et d'une campagne de communication sur différents canaux.

62 623

Personnes touchées par la campagne

1

Sondage en ligne

970

Parents ayant répondu au sondage de la phase 1

27

Cafés-discussions

140

Personnes ayant pris part aux 27 cafés-discussions de la phase 2

Un one pager des faits saillants de la phase 1 et un résumé des faits saillants de l'ensemble de la consultation ont été présentés aux trois partis de l'opposition, au ministère ainsi qu'à certains partenaires.

Lire le rapport du questionnaire en ligne de l'INM

Lire le compte rendu des séances de discussion de l'INM

**Consulter le one-pager
de la phase 1**

**Consulter les faits
saillants de la
consultation**

3 MOBILISER LA COMMUNAUTÉ

Au-delà des instances politiques, **la force de notre action repose sur la mobilisation des familles** et des acteurs du réseau des SGEE. Nous misons sur la mobilisation pour transformer l'indignation individuelle en un mouvement collectif puissant. Cet axe vise à renforcer le pouvoir d'action des familles en leur offrant des opportunités d'agir, que ce soit dans la rue ou en ligne. En renforçant notre présence et diversifiant nos modes d'action, nous nous assurons que la réalité des familles résonne partout au Québec.

L'année 2025-2026 a été marquée par des moments forts de visibilité où les familles ont occupé l'espace public pour exiger des changements. Ces campagnes ont permis de renforcer l'engagement des parents et la visibilité de notre cause.

3.1. UNE GRANDE MANIFESTATION À MONTRÉAL

L'année 2025-2026 a débuté par un succès historique avec **plus de 1 000 participant.e.s** réuni.e.s pour porter un message clair au gouvernement : malgré les efforts du gouvernement, la pénurie de places est toujours aussi criante et il est plus que jamais temps de revendiquer des SGEE accessibles, inclusifs, abordables et de qualité.

Cette mobilisation a été soutenue par une stratégie numérique d'envergure touchant **plus de 840 000 personnes**. Pour l'occasion, nous avons fait appel à Jessica Barker comme ambassadrice, alliée bien connue de notre cause depuis ses débuts. Nous avons également pu bénéficier de la musique du Burning BRASs Band, une fanfare de cuivre et percussions féministe et activiste composé exclusivement de femmes et de personnes non binaires.



842 268

Personnes touchées par la campagne

26

Entrevues effectuées

50

Partenaires impliqués ayant relayé les informations dans leur infolettre ou leurs réseaux sociaux

320k

Personnes estimées touchées par les entrevues dans les médias

60k

Personnes estimées touchées par les partages de nos partenaires

+ 1 000

Personnes présentes lors de l'évènement

Lors de l'évènement, les participant.e.s ont pu contribuer à une œuvre collective, en apportant un morceau de tissu et en écrivant un nom ou un souhait dessus. L'ensemble des tissus récoltés a été mis en commun sous la forme d'une courtepointe, grâce à la magie des femmes du Cercle de fermières St-Eugène de Granby. Le dévoilement de cette œuvre a été fait le 16 octobre 2025.

[Consulter la page web de l'évènement](#)

3.2. ACTION EN LIGNE POUR LA RENTRÉE #PASDERENTRÉE

Il s'agit maintenant d'une tradition : à chaque rentrée scolaire, nous organisons une action de mobilisation en ligne afin de souligner que le mois de septembre n'est pas toujours synonyme de rentrée pour toutes les familles et encore moins de «disparition de la liste d'attente».

Pour l'occasion, nous avons invité les familles à **partager leur histoire sur les réseaux sociaux** afin de mettre en lumière les multiples réalités invisibles des familles laissées pour compte.

19k

Personnes touchées par la campagne

+ 100

Partages militants

3.3. UNE SOLIDARITÉ ACTIVE AVEC LES TRAVAILLEUSES

La mobilisation de *Ma place au travail* ne s'arrête pas qu'aux places; elle englobe tout l'écosystème des services de garde éducatifs à l'enfance.

Le printemps 2025 a été marqué par la fin de plusieurs mois de négociation pour l'entente collective des personnes éducatrices à la petite enfance. Bien conscientes de l'impact de la pénurie de main-d'oeuvre sur l'accessibilité aux places en SGEE, nous avons activement **soutenu** les travailleuses du réseau, notamment par la diffusion d'un kit de mobilisation, le relais d'initiatives de soutien, ou encore des prises de positions sur les réseaux sociaux.

Pour *Ma place au travail*, la reconnaissance du travail essentiel des personnes éducatrices à la petite enfance ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail sont indissociables de l'accès aux places.



Nous aurons beau créer des milliers de places, si nous n'avons pas d'éducatrices pour s'occuper de nos enfants, nous ne serons pas plus avancés.

3.2. MOBILISATION RÉGIONALE

Dans l'optique d'enrichir et d'améliorer nos pratiques globales de mobilisation, mais particulièrement celles au niveau régional ou local, une rencontre d'échanges a été effectuée avec Ashley Torres, chargée de mobilisation pour Mères au front.

Cet échange riche a permis de faire ressortir des pistes d'action pour diversifier les angles de mobilisation, rejoindre davantage de parents, stimuler un sentiment d'appartenance, faciliter l'inclusion et la participation à des activités puis bien accompagner les initiatives de groupes locaux.

Certaines de ces pistes d'action seront appliquées dès les prochains mois, à travers la mise sur pied d'un comité pilote au niveau local en vue des élections provinciales. L'ensemble de celles-ci nous aident également à approfondir nos réflexions quant à la structure que nous souhaitons donner à notre stratégie de mobilisation régionale ou locale à plus long terme, structure qui a avantage à être bien définie avant sa mise en place, et qui inclura certainement de nouveaux partenaires locaux en plus des parents.

Le processus est bel et bien entamé, et s'inspirer de l'expertise d'un partenaire réputé pour ses pratiques mobilisatrices ne nous aidera qu'à aller plus loin, tout en agissant mieux.



3.4. DIVERSIFIER LES MODES D'ENGAGEMENT

Pour inclure le plus grand nombre et pour s'adapter aux réalités des parents occupés ainsi qu'au contexte géographique du Québec, *Ma place au travail* s'est donné comme objectif de **diversifier ses formats de mobilisation**.

ÉLECTIONS MUNICIPALES 2025

Création d'une page dédiée et diffusion d'outils de sensibilisation (carrousel, guides de mobilisation locale) pour **encourager les parents à interpeller leurs élus de proximité**.

COLLECTE DE TÉMOIGNAGES

Lancement de 6 appels à témoignages sur des situations concrètes (pénurie de places, qualité des services, impacts sur la vie familiale, expérience utilisateur des services, ..). Les récits récoltés sont utilisés de manière anonyme pour **soutenir nos recommandations et sensibiliser les décideurs**.

SONDAGES ET CONSULTATIONS

Mise en ligne d'un sondage sur le projet de loi 9 et consultation citoyenne (en ligne et en personne), pour permettre aux parents de partager leurs préoccupations et besoins, même s'ils sont occupés et à l'autre bout du Québec. Ces consultations servent à **alimenter nos mémoires, nos outils et nos interventions politiques**.

COLLECTE DE COMMENTAIRES

Appels à commentaires effectués sur les réseaux sociaux, notamment par rapport à l'expérience utilisateur de la nouvelle plateforme d'inscription aux services de garde du gouvernement. Les commentaires recueillis ont été **relayés au ministère de la Famille**.

1 439 012

Personnes touchées par nos
campagnes de mobilisation

+ 26 000

Interactions lors de nos campagnes de
mobilisation, multipliant notre portée

3 017

Personnes ayant répondu à nos sondages
en ligne

+ 100

Témoignages reçus, pour donner
des visages humains à la crise

140

Personnes ayant participé à nos 27
cafés-discussions

4 COLLABORER AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

La crise qui secoue le réseau des SGEE ne pourra être résolue de manière isolée. Cet axe souligne **l'importance que nous accordons à la création d'alliances stratégiques** avec les acteurs du réseau, le milieu de la recherche et les organisations féministes. Ces alliances, lorsqu'elles sont structurées et cohérentes avec la mission de l'organisme, deviennent de **puissants leviers de mobilisation citoyenne, de rayonnement médiatique et de légitimité politique**.

4.1. UN ANCRAGE INSTITUTIONNEL ET MILITANT RENFORCÉ

Cette année, *Ma place au travail* a poursuivi la consolidation de son influence en devenant membre d'organisations clés qui partagent ses valeurs de justice sociale et d'égalité :

ADHÉSIONS STRATÉGIQUES

Déjà membre de la Coalition pour la conciliation travail-étude-famille (CCFTÉ) et de la Fédération des femmes du Québec (FFQ), *Ma place au travail* est désormais fière de siéger parmi les membres du **Collectif pour un Québec sans pauvreté** et du **Chantier de l'économie sociale**.

Des réflexions et démarches ont été amorcées dans le souhait d'adhérer au Collectif petite enfance et au Réseau pour un Québec Famille.

COMITÉS D'INFLUENCE

Ma place au travail ne se contente pas d'être membre, mais s'implique également au sein de divers comités :

- Participation au **comité sur la trajectoire économique des femmes**, du Chantier de l'économie sociale
- Participation au **comité d'organisation du Grand événement**, de la CCFTÉ
- Contribution à la **consultation du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail** (CIAFT) dans le cadre du projet «Ensemble pour l'égalité»
- Participation au **groupe de réflexion sur l'accès aux services pour les familles** du Réseau pour un Québec Famille
- Participation au **comité stratégique de la Coalition féministe** organisé par la FFQ
- Participation à un **comité consultatif** dans le cadre de la **consultation nationale de la TISGM** sur l'inclusion en SGEE des enfants ayant besoin de soutien particulier.

4.2. SOLIDARITÉ ET INTERSECTION DES LUTTES

Pour *Ma place au travail*, la pénurie de places **ne peut être traitée en vase clos** : elle est intrinsèquement liée à la **précarité économique** et aux **droits des femmes**. Tout au long de l'année, nous avons agi en solidarité avec de nombreux mouvements pour porter une vision d'un **Québec plus juste et équitable**.

DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES ET ÉGALITÉ

La crise des places affectant démesurément les mères, notre présence au sein du **mouvement féministe** est donc devenue incontournable :

- Appel à participation à la marche pour souligner le 30ème anniversaire de la marche Du pain et des roses (juin 2025)
- Relais de la Semaine de l'égalité des sexes (septembre 2025)
- Participation à l'Assemblée générale annuelle de la FFQ (septembre 2025)
- Participation d'un contingent de l'organisation à la **Marche mondiale de femmes** (octobre 2025)
- Contribution à une campagne de visibilité médiatique de la trajectoire économique des femmes (mars 2026)
- Partage de plusieurs publications du Collectif 8 mars à l'occasion de la Journée internationale des droits de la Femme (mars 2026)



LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET JUSTICE SOCIALE

Nous croyons sincèrement que l'accès aux SGEE est un rempart contre la précarité. À ce titre, nous avons uni notre voix à celles des organisations de défense des droits sociaux :

- Invitation à participer à l'événement de Mères au Front pour la fête des mères (mai 2025).
- Partage de la campagne «Pousse mais poussettes égales», à l'initiative du Mouvement Action Chômage (MAC) Montréal (avril-juin 2025).
- Appui lors du passage en cours du Comité Accès Garderie (mai 2025), pour défendre le droit fondamental d'accès au réseau des SGEE.
- Partage d'une pétition contre les restrictions budgétaires en éducation (juin 2025).
- Participation au lac-à-l'épaule de la CCFTÉ (juin 2025)
- Participation au lancement du Manifeste pour un Québec sans pauvreté lancé par le Collectif pour un Québec sans pauvreté (septembre 2025).
- Prise de parole lors de la manifestation nationale de la Semaine des chômeurs et chômeuses à l'invitation du MAC de Montréal (octobre 2025).
- Appui lors de la décision de la Cour suprême d'accorder le droit aux demandeurs d'asile aux places subventionnées (mars 2026)
- Prise de parole lors d'une conférence de presse avec le Collectif Bienvenue, afin de demander aux partis politiques de ne pas utiliser la clause dérogatoire dans le dossier de l'accès aux SGEE subventionnés pour les familles demandeuses d'asile (mars 2026)

APPUI INDÉFECTIBLE AUX ACTEURS DU RÉSEAU DES SGEE

La qualité et la pérennité du réseau reposent sur celles et ceux qui le portent.

Ma place au travail ainsi, en 2025-2026, continué de se mobiliser pour **soutenir les travailleuses et travailleurs**, ainsi que **les organisations de la petite enfance** :

- Appui marqué aux éducatrices lors de leurs négociations, notamment lors d'une manifestation de la FIPEQ-CSQ (avril 2025).
- Partage d'un appel à mobilisation lancé par des parents pour soutenir les éducatrices en grève «Parents, on se lève» (avril 2025).
- Prise de parole aux côtés de l'Association québécoise des CPE (AQCPE) pour valoriser les modèles de garde non lucratifs au Sommet de l'économie sociale (mai 2025).
- Participation au Forum des partenaires du ministère de la Famille, grâce à une invitation de l'AQCPE, confirmant notre statut d'interlocuteur pertinent (mai 2025).



- Partage de la semaine québécoise des familles (mai 2025), à l'initiative du Réseau pour un Québec famille.
- Partage du coup d'envoi de la Grande semaine des tout-petits, lancé par le Collectif petite enfance (novembre 2025).
- Relai des résultats du sondage de l'Observatoire des tout-petits sur les attentes des familles pour les élections municipales (octobre 2025).
- Présence remarquée avec un kiosque et une présentation, au Grand rendez-vous de la petite enfance, afin de sensibiliser les professionnels du milieu aux réalités des familles (octobre 2025).
- Cosignature d'une lettre ouverte (avec 84 autres co-signataires) rédigée par le Collectif petite enfance, à l'occasion de la Grande semaine des tout-petits (novembre 2025).



**Nous sommes fiers
de soutenir les
tout-petits et
leur famille!**

**10 ans d'ascension et
encore tant à gravir!**

Ensemble, offrons à chaque tout-petit
les moyens d'atteindre son sommet.

**LA GRANDE
SEMAINE DES
TOUT-PETITS**

10^e édition

**17 au 23
novembre 2025**
grandesemaine.com



- Invitation à participer la consultation nationale pour l'inclusion en SGEE des enfants ayant besoin de soutien particulier de la Table de concertation pour l'inclusion en services de garde des enfants ayant besoin de soutien particulier - région de Montréal (TISGM) (février 2026).
- Participation à l'assemblée constitutive du Collectif petite enfance en tant qu'organisation observatrice (mars 2026).

4.3. RAYONNEMENT ET TRANSFERT DE CONNAISSANCES

Nous avons diversifié nos plateformes pour **rejoindre les parents et les décideurs différemment** :

PODCASTS

Participation au podcast de la **Clinique Matrescence** pour aborder les impacts de la pénurie de places sur les familles et discuter du réseau, d'une manière générale, et des chemins différents pour trouver une place (août 2025).

Participation au podcast de la **Table de concertation féministe Gaspésie Îles-de-la-Madeleine** pour discuter de la pénurie de places en Gaspésie et de ses impacts sur les familles et la société (mars 2026).

CAUSERIES

Présentation devant le **Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)** sur l'impact du réseau des SGEE sur l'autonomie financière des femmes (mai 2025).

5 ÊTRE UNE RÉFÉRENCE SUR LA QUESTION DE LA PÉNURIE DE PLACES

Cet axe souligne la volonté de *Ma place au travail* de s'imposer comme **figure d'expertise incontournable** pour toute question qui touche l'accessibilité aux places en SGEE et sur les réalités vécues par les familles sans place. Il affirme notre **rôle de vigie** : nous analysons, nous alertons et nous proposons des solutions basées sur la **connaissance fine du terrain** et des **besoins des parents** afin d'influencer durablement les politiques publiques.

5.1. RÔLE DE VIGIE ET D'ANALYSE CONTINUE

Ma place au travail assure une **veille constante** pour décoder l'actualité complexe du réseau des SGEE et offrir une **analyse claire et fiable** aux parents et aux médias.

ANALYSE DES DONNÉES OFFICIELLES

Nous suivons et analysons de très près les chiffres fournis par le ministère de la Famille, notamment chaque tableau de bord du développement du réseau, les réponses aux études des crédits budgétaires, les divers documents déposés par le ministère de la Famille, etc.

ANALYSE CONTINUE DES CONTEXTES POLITIQUES

Afin de nous **adapter à un environnement politique en constante évolution**, nous avons mis en place un système de veilles médiatique et politique. Nous suivons ainsi l'actualité parlementaire, les différents travaux en commissions qui pourraient affecter le réseau, les périodes de questions à l'Assemblée nationale, etc.

VULGARISATION DES ENJEUX

Par la création de publications, capsules ou encore d'outils, nous rendons accessibles des sujets techniques (projets de loi, négociations, avancements de projets, budgets, etc), consolidant notre position de référence informative.

5.2. RAYONNEMENT ET SOLLICITATIONS D'EXPERTISE

Notre crédibilité se mesure à la qualité des acteurs qui se tournent désormais vers nous pour obtenir des données fiables :

RÉFÉRENCES MÉDIATIQUES

Les médias nous contactent désormais régulièrement pour apporter un **éclairage basé sur le terrain** à leurs reportages. Trois communiqués de presse ont été envoyés en 2025, toutefois, l'équipe de *Ma place au travail* est très régulièrement sollicitée par les médias directement pour effectuer des entrevues.

SOLLICITATIONS INSTITUTIONNELLES

Le contact proactif du Conseil du statut de la femme pour obtenir nos données, de la commission parlementaire des relations avec les citoyens pour participer à deux audiences publiques, ou encore de la bibliothèque de l'Assemblée nationale pour obtenir l'autorisation d'ajouter notre rapport de recherche sur les impacts de la pénurie de places sur les familles à son répertoire démontrent que notre expertise est désormais reconnue par grandes instances de la province.

GOVERNANCE INTERNE

L'année 2025-2026 a été une année riche de défis en termes de gouvernance, marquée notamment par une période de six mois sans direction générale. Toutefois, l'équipe a pu compter sur un **conseil d'administration fraîchement renouvelé** lors de la dernière assemblée générale, et engagé à la soutenir dans cette période de transition.

6.1. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Ma place au travail est fière de pouvoir compter sur un conseil d'administration dévoué afin d'assurer une gouvernance rigoureuse. En 2025-2026, les administratrices ont été de véritables partenaires stratégiques pour l'équipe permanente, assurant la continuité de la mission malgré l'absence de direction générale pendant plusieurs mois. Leur présence soutenue et leur engagement a permis que les décisions prises reflètent les valeurs et la vision de *Ma place au travail*, et soient ancrées dans la réalité des familles qu'elle représente.

Étaient administratrices en 2025-2026 :

- Julie Nadeau, présidente
- Gabrielle Blais, vice-présidente
- Carolane Perreault-Dufour, trésorière
- Vicki Ranger, secrétaire
- Audrey-Anne Roberge, administratrice
- Laurence Bernard-Fontaine, administratrice
- Amélie Mongrain, administratrice (jusqu'en janvier 2026)

Nous en profitons également pour remercier avec beaucoup d'émotion les administratrices sortantes, qui se sont énormément impliquées pour *Ma place au travail*, et qui, pour certaines, ont continué de s'impliquer après la fin de leur mandat pour assurer une **transition fluide** avec les nouvelles administratrices :

- Oriane Couchoux
- Alexie Brind'Amour
- Anouk Laforest
- Émilie Gagné-Loranger
- Charlotte Laramée
- Christine Bellefeuille

6.2. RECRUTEMENT ET TRANSITION À LA DIRECTION GÉNÉRALE

Le conseil d'administration a également pris en charge le recrutement d'une nouvelle direction, en se faisant accompagner par l'agence **Fauve**. À l'automne 2025, l'équipe permanente a ainsi fièrement accueilli **Élizabeth Brosseau** dans son nouveau poste de directrice générale. Étant enceinte lors de son embauche, celle-ci s'est tout de suite attaquée à différents mandats prioritaires, afin de pouvoir consolider la capacité d'action de l'organisation.

Une rencontre de travail de l'équipe permanente, en personne, en novembre 2025, a permis de faire le bilan de l'été, passé à équipe réduite, et de retravailler le plan d'action 2025-2026. Ensemble, l'équipe permanente a ainsi pu :

- redéfinir les priorités stratégiques;
- avoir une vision claire des dates clés du calendrier;
- et prioriser les projets à venir.

En janvier 2026, la direction générale a pris son congé parental, et LN Saint-Jacques a été mandaté à titre de direction générale par intérim, assurant la continuité et la stabilité de l'organisation.

6.3. L'ÉQUIPE PERMANENTE

En 2025-2026, l'équipe permanente a continué de faire preuve d'un engagement exceptionnel et d'une résilience remarquable. Suite au départ de la direction générale en mars 2025, les membres de la très petite équipe ont su porter la mission avec brio durant la période de transition.

Cette année a été marquée par l'arrivée d'Élizabeth Brosseau à la direction générale, apportant un souffle nouveau et une vision stratégique renouvelée.



Élizabeth Brosseau
DIRECTRICE GÉNÉRALE



Marjorie Peyric
COORDONNATRICE AUX
COMMUNICATIONS ET
AUX PROJETS SPÉCIAUX



Gabrielle Champagne
COORDONNATRICE À LA
MOBILISATION

CONTRACTUELS

Un **plan de contingence** a été mis sur pied afin d'assurer la continuité des dossiers stratégiques, le déploiement de notre plan d'action et soutenir l'équipe durant le congé parental de la direction, puisqu'ayant été engagée enceinte. Deux contractuels ont ainsi été engagés par *Ma place au travail* afin de mettre leur expertise et leurs compétences au service de sa mission.

- LN Saint-Jacques, direction générale par intérim
- Claire Sarazin, stratège en financement

6.4. AMÉLIORATION DES PRATIQUES ET GOUVERNANCE INTERNE

Cette année, l'équipe de *Ma place au travail* a amorcé plusieurs démarches pour améliorer ses façons de travailler, **renforcer la cohésion de l'équipe permanente**, repenser ses procédures et cultiver une **culture organisationnelle à l'image des valeurs que prône l'organisation**.

Plusieurs politiques et outils ont été créés ou révisés dans le courant de l'année 2025-2026, et ces travaux de professionnalisation se poursuivront dans la prochaine année :

- Mise à jour des **Règlements généraux** (adoptés lors de l'AGA 2025)
- Processus de **consultation** de l'équipe permanente sur les conditions de travail
- Rédaction d'une **Politique de conditions de travail**
- Mise à jour de la **Politique sur la protection des renseignements personnels**
- Rédaction d'une **Politique d'utilisation des cartes de crédit**
- Rédaction d'une **Politique de prévention du harcèlement**
- Processus d'**analyse de risques organisationnels** et de conformité législative
- Implantation d'un **calendrier de travail** pour le conseil d'administration
- Mise en place d'un **tableau de bord de suivi avec le conseil d'administration**;
- Mise en place d'un **tableau de bord de suivi de rencontres avec l'équipe**

Ces améliorations ont permis de clarifier les processus, renforcer la gouvernance et faciliter la vie quotidienne de l'équipe permanente.

Toujours soucieuse d'être à jour dans ses pratiques, l'équipe de *Ma place au travail* a également assisté à plusieurs **formations et webinaires** :

- Les fondamentaux d'une approche pratique en gestion de projet (12 heures, en ligne) - Formation continue offerte par l'Université Laval (avril 2025)
- Modules 4 et 5 de la formation GEO Bénévoles (Préparer l'implication bénévole et Soutenir l'implication bénévole) - Formation autonome en ligne offerte gratuitement par le Réseau d'action bénévole du Québec (RABQ) (juin-juillet 2025)
- Les bases des relations gouvernementales pour OBNL (3 heures, en ligne) - Formation offerte par Espace OBNL (octobre 2025)
- Relations gouvernementales pour OBNL : une boîte à outils (3 heures, en ligne) - Formation offerte par Espace OBNL
- Les rendez-vous d'ESPACE OBNL - L'innovation sociale pour réinventer vos pratiques OBNL (1 heure, en ligne) (Novembre 2025)
- Webinaire Optimisation de votre revue de presse : de la collecte à l'usage (1 heure, en ligne) - Offert par Référence Média (février 2026)
- Webinaire Innover en conciliation travail-famille (1 heure, en ligne) - Formation offerte par le Réseau pour un Québec famille (février 2026)

Ces activités ont permis de **renforcer les compétences** de l'équipe et d'**améliorer la qualité de ses interventions** auprès des familles, des partenaires et des décideurs.

6.5. FINANCEMENT

Comme pour nombre d'OBNL, les défis financiers n'épargnent pas *Ma place au travail*. À partir de 2023, nous avons bénéficié de la générosité de notre bailleur de fonds principal, la Fondation Lucie et André Chagnon, qui a réitéré son soutien avec une nouvelle entente en 2025. Bien que cette entente ne soit pas encore à échéance, l'un des mandats prioritaires pour la nouvelle direction générale, est de **diversifier et pérenniser les sources de financement**.

À cet effet, *Ma place au travail* a engagé une ressource externe pour soutenir la direction dans cette tâche. Le soutien de Claire Sarazin, stratège en financement, permettra à l'équipe d'amorcer une réflexion stratégique au sujet du processus de financement, d'identifier les projets porteurs d'avenir, et d'effectuer plusieurs dépôts de projets.

Nous avons reçu en février 2026 la nouvelle qu'un financement rétroactif à l'automne 2025 nous était offert dans le cadre du Programme de soutien financier aux orientations gouvernementales en action communautaire et action bénévole, volet Promotion des droits. Ce soutien à la mission globale reconnaît la contribution de l'organisation apportée à la société et nous permet de continuer nos revendications.

Nous souhaitons exprimer notre profonde gratitude à nos bailleurs de fonds. Leur soutien et leur collaboration sont déterminants pour la réalisation de nos projets.



Avec la participation financière de :



6.6. BÉNÉVOLES

En tant que mouvement citoyen devenu OBNL, *Ma place au travail* accorde toujours une vive importance à l'action bénévole. 2025-2026 fût une période de réflexions et d'essais quant aux façons d'impliquer des personnes bénévoles, puis de stimuler et de faciliter l'engagement. Ce processus se poursuit, dans l'optique de développer des pratiques gagnantes et innovantes.

Au cours de l'année, à travers ces expériences, plusieurs personnes ont contribué à l'accomplissement de nos projets et au bon fonctionnement de l'organisme. Que ce soit en partageant leurs idées, en offrant leur expertise, en nous donnant un coup de main sur le terrain ou en participant au rayonnement de nos messages et actions, leur contribution fût précieuse et grandement appréciée. La générosité des bénévoles amplifie notre impact et assure que nos actions demeurent ancrées dans les réalités des parents du Québec.

Nous exprimons toute notre reconnaissance aux personnes ayant fait partie de notre groupe contact de bénévoles en cours d'année :

- Christine Bellefeuille
- Éléonore Durocher-Bergeron
- Alexandra Elsliger
- Lilian Escomel
- Simone Gagné-Raynauld
- Frédérique Gaudet
- Anouk Laforest
- Clémentine Le Luron
- Marianne Martin
- Julie Nadeau
- Déborah Pavan
- Marianne Pertuiset-Ferland
- Emma Rose Pierart
- Audrey-Anne Roberge
- Émilie Tran
- Aline Winant

6.7. MEMBRARIAT

Depuis 2021, il est possible de soutenir la mission de *Ma place au travail* en devenant membre. Les membres, provenant des quatre coins du Québec, **représentent la diversité et la richesse des familles du territoire.**

En date du 26 février 2026, *Ma place au travail* comptait **791 membres**, dont **11 membres observateurs** (représentant des organismes ou syndicats qui partagent nos valeurs et contribuent à notre mission par leur expertise et leur soutien).

Les membres peuvent s'impliquer activement lors d'événements, de rencontres de comités spécifiques ou au sein du conseil d'administration. Ils ont la possibilité de se réunir une fois par année, lors de l'Assemblée générale annuelle, et ont alors l'occasion de s'impliquer au sein de la gouvernance de *Ma place au travail*.



REMERCIEMENTS

Depuis sa création, *Ma place au travail* poursuit sa mission : défendre le droit des familles à un service de garde éducatif à l'enfance accessible, subventionné et de qualité. Cette année encore, grâce à une mobilisation active et à des actions collectives, nous avons pu continuer de faire entendre la voix des parents et maintenir cet enjeu au centre des priorités sociales et politiques.

Rien de tout cela ne serait possible sans l'engagement, la solidarité et la confiance de nos allié.e.s.

Merci aux parents, qui transforment leurs expériences et défis quotidiens en paroles collectives puissantes. Votre courage et votre détermination donnent tout son sens à nos actions.

Merci à nos bénévoles, pour votre énergie, vos idées et votre temps, qui permettent à *Ma place au travail* de rester vivante, inclusive et mobilisatrice.

Merci à notre équipe permanente et à notre conseil d'administration, pour votre vision partagée, votre rigueur et votre capacité à relever les défis avec solidarité et créativité.

Merci à nos partenaires, qui enrichissent nos réflexions, amplifient nos messages et renforcent l'impact de notre mouvement.

Merci également à la Fondation Lucie et André Chagnon, au Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales, ainsi qu'à tous les donateurs individuels qui soutiennent notre mission avec confiance. Votre appui est essentiel pour préserver notre indépendance, notre force de mobilisation et notre capacité à agir.

Enfin, merci aux élu.e.s et représentant.e.s politiques de tous horizons qui ont pris le temps d'échanger avec nous. Votre écoute et votre ouverture au dialogue sont précieuses pour faire avancer les droits des familles.

Ensemble, nous continuons de bâtir un mouvement citoyen fort, solidaire et déterminé à garantir à chaque enfant une place de qualité et à chaque parent la possibilité de concilier travail et famille sans compromis.

✉ info@maplaceautravail.org

🖱 maplaceautravail.org

