



## **UNE ÉTAPE MAJEURE VERS LA RECONQUÊTE DES DROITS**

**Mémoire présenté à la Commission des  
affaires sociales sur le projet de loi 51 :**

**Loi sur la représentation de certaines  
personnes responsables d'un service de garde  
en milieu familial et sur le régime de  
négociation d'une entente collective les  
concernant et modifiant diverses dispositions  
législatives**

**Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)**

**Juin 2009**



*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente quelque 170 000 membres, dont près de 100 000 font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent environ 230 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 72 % de femmes et 33 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## Introduction

C'est depuis 1997 que la Centrale des syndicats du Québec travaille à regrouper, organiser et syndiquer les responsables de service de garde en milieu familial (RSG). Depuis plus de dix ans, la CSQ soutient la lutte de ces femmes et poursuit en leur nom trois objectifs : obtenir pour ces travailleuses le droit de se syndiquer, celui de négocier leurs conditions de travail et le droit à l'égalité par rapport aux autres travailleuses et travailleurs.

En 2001, nous déposons notre première requête en accréditation qui sera suivie d'une soixantaine d'autres requêtes. En février 2002, le commissaire Vignola reconnaissait le statut de salariées aux RSG visées par une requête en accréditation ; par la suite, cette décision a été confirmée par le Tribunal du travail.

En 2003, le gouvernement adoptait les lois 7 et 8, la première visant les ressources de type intermédiaire et les ressources de type familial (secteur de la santé) et la seconde, les responsables de service de garde en milieu familial. La loi 8 précisait que la personne reconnue à titre de personne responsable d'un service de garde en milieu familial par un CPE était une prestataire de services au sens du Code civil et que, nonobstant toute autre disposition inconciliable, elle était réputée ne pas être à l'emploi ni être salariée d'un CPE. Ces lois étaient de nature déclaratoire et applicables aux décisions administratives, quasi judiciaires ou judiciaires, rendues avant l'adoption de la loi. Ces lois n'avaient d'autre objectif que de mettre fin au processus de syndicalisation en cours auprès de l'ensemble de ces travailleuses.

Cependant, les RSG, soutenues par la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ) et la CSQ, allaient continuer leur lutte qui s'inscrit dans celle des femmes pour le droit à l'égalité. La constitutionnalité des lois 7 et 8 sera contestée par les organisations syndicales visées, dont la CSQ qui jouera un rôle majeur dans la contestation de la loi 8. Le 31 octobre 2008, ces deux lois étaient déclarées inconstitutionnelles par la juge Grenier parce que violant la liberté d'association, de même que le droit à l'égalité, droits fondamentaux protégés par les Chartes. Les RSG se retrouvaient ainsi devant la même situation que celle qui prévalait avant l'adoption de la loi : elles pouvaient faire valoir leur statut de salariées et exercer leurs droits. Le gouvernement, en campagne électorale, décidait de ne pas porter le jugement Grenier en appel.

Alors que le gouvernement avait mis en doute la volonté des RSG de se syndiquer, celles-ci allaient démontrer qu'elles demeuraient inébranlables dans leur volonté de se regrouper pour être reconnues, négocier leurs conditions de travail et faire valoir leurs droits. Dès la parution du jugement, et en l'espace de quelques semaines, la CSQ déposait plus d'une centaine de requêtes en accréditation à la Commission des relations du travail (CRT). C'est ainsi qu'aujourd'hui la CSQ représente près de 12 000 des 15 000 RSG, regroupées en 14 associations d'intervenantes en milieu

familial (ADIM), celles-ci étant affiliées à la Fédération des intervenantes en milieu familial du Québec (FIPEQ-CSQ).

En janvier 2009, la CSQ acceptait de suspendre les procédures à la CRT pour participer à la consultation menée par le Conseil du trésor qui avait reçu le mandat de préparer une loi sur un régime de relations de travail pour les RSG.

Nous avons alors évalué que notre devoir de représentation de nos membres nous commandait de participer aux travaux afin de défendre leurs droits et de s'assurer du respect du jugement Grenier, dans un contexte où la bataille judiciaire s'engageait de nouveau sur le statut de salariée des RSG, et ce, devant plusieurs forums, dont la CRT, la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Les bureaux coordonnateurs ayant multiplié les contestations et le procureur général ayant annoncé son intention de contester de nouveau le statut de salariée des RSG, l'obtention de certificats d'accréditation et la première négociation de leurs conditions de travail étaient sérieusement hypothéquées, compte tenu des possibilités de révision et d'appel des différentes décisions judiciaires et des délais encourus.

Jusqu'à présent, c'est l'obtention du droit de s'associer, du droit de négocier et du droit à l'égalité qui a guidé l'action de la CSQ dans ce dossier. Plus spécifiquement, la possibilité pour ces femmes d'améliorer l'ensemble de leurs conditions de travail, et ce, dans un avenir rapproché, a conditionné notre stratégie, nos prises de position et nos revendications au cours des derniers mois. C'est également dans cette perspective que nous présentons nos commentaires à la suite du dépôt du projet de loi 51, Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives.

Dans l'ensemble, la CSQ salue le projet de loi 51 comme constituant une avancée historique pour les RSG, qui se voient pleinement reconnaître leur droit d'association, fondé sur les mêmes principes que ceux contenus au Code du travail. Le modèle associatif qu'elles ont choisi est respecté et une véritable vie associative leur est maintenant accessible. De plus, l'instauration d'un régime de négociation d'ordre national leur permettra d'avoir accès à la négociation de leurs conditions de travail avec l'État subventionnaire, tout en ayant la capacité d'exercer un véritable rapport de force, constituant un rééquilibrage des forces en présence qui était plus que nécessaire.

En ce qui concerne le droit à l'égalité, bien que le projet de loi marque certains progrès en matière de protections sociales, il demeure qu'en ces matières, le gouvernement choisit de ne pas accorder aux RSG les mêmes droits qu'aux autres travailleuses et travailleurs et qu'il prévoit réglementer pour instaurer un régime particulier de retrait préventif dont nous ne connaissons pas la portée. En outre, le gouvernement fait le choix d'écarter les RSG de l'application de la Loi sur l'équité

salariale. La CSQ demeure critique quant au mécanisme de détermination d'une rétribution juste et équitable qu'il y substitue.

Par ailleurs, la CSQ déplore que le gouvernement, alors qu'il devait mettre sur pied un régime de relations de travail pour les RSG, en profite pour modifier la structure du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance et apporter des modifications importantes à la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance. De plus, il agit sans aucune consultation des divers acteurs en présence et sans aucune justification. Ces dispositions feront l'objet de commentaires spécifiques.

Notre mémoire portera tout d'abord sur le droit d'association des RSG et sur la reconnaissance de leurs associations et nous aborderons le régime de négociation et l'entente collective. Ensuite, nous traiterons des protections sociales et de l'équité salariale et, enfin, nous ferons part de nos commentaires sur les dispositions modifiant la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

## **1. Le droit d'association des RSG**

Le projet de loi transpose l'essentiel des principes contenus au Code du travail en matière de droit d'association, d'accréditation et de protection des droits des travailleurs et travailleuses du Québec. Ces dispositions permettront d'obtenir des reconnaissances des associations d'intervenantes en milieu familial pour les territoires de chaque bureau coordonnateur (ce qui correspond aux certificats d'accréditation). Cette transposition des dispositions du Code du travail octroiera également aux associations le monopole de représentation syndicale et leur imposera un devoir de représentation juste et équitable. La retenue obligatoire de la cotisation permettra aux associations de se structurer de manière à représenter adéquatement leurs membres et à offrir à celles-ci une vie associative dynamique. C'est pourquoi la CSQ tient à marquer sa satisfaction à cet égard.

Cependant, le projet de loi est construit de telle façon que le gouvernement a voulu évacuer le lien de relations de travail entre les associations et les bureaux coordonnateurs, rendant un certain nombre de dispositions difficilement applicables. Par exemple, si l'association est reconnue pour un territoire, comment s'assurer que le bureau coordonnateur ne contestera pas la légitimité de l'association qui fera des représentations sur la façon dont le bureau coordonnateur a exercé un de ses pouvoirs. La reconnaissance de l'association doit également lier le bureau coordonnateur agréé pour le territoire visé.

D'autre part, comme l'intention du législateur est de transposer les dispositions du Code du travail, nous vous soumettons que cette transposition ne saurait être sélective et que l'ensemble des conditions, protections et délais qui y sont prévus devrait l'être également. Plus particulièrement, il faut introduire le droit au maintien des conditions de travail des RSG à compter du moment où une demande de

reconnaissance est déposée. De même, tout comme ce que prévoit le Code du travail, la protection contre l'ingérence doit couvrir le financement des associations. En conséquence, et dans l'esprit du jugement Grenier, les associations de RSG telles que définies à l'article 3 du projet de loi ne doivent pas faire l'objet du financement prévu à l'article 91 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

## **Recommandation 1**

**Que le projet de loi soit amendé de manière à transposer l'ensemble des dispositions du Code du travail en matière de droit d'association, et plus particulièrement les éléments mentionnés à l'annexe 1.**

## **2. Le régime de négociation et l'entente collective**

### **2.1 Le mode de négociation**

Au cours des consultations menées par le gouvernement, la CSQ a revendiqué la mise en place d'un régime de négociation nationale permettant aux RSG de négocier directement leurs conditions de travail avec l'État subventionnaire, par l'intermédiaire d'un agent négociateur. Quant à nous, ce régime de négociation devait permettre le réel équilibre des forces en présence en permettant l'exercice de moyens de pression par les RSG pouvant aller jusqu'à la grève et en prévoyant l'accès à des mécanismes de résolution de conflits. Le projet de loi répond en grande partie à nos revendications en matière de négociation et c'est pourquoi la CSQ accueille avec satisfaction le régime de négociation instauré par le projet de loi.

Nous sommes toutefois préoccupés par le fait que le projet de loi ne contienne aucune disposition stipulant que les bureaux coordonnateurs sont liés par l'entente collective conclue entre l'agent négociateur et le ministre, alors que le gouvernement avait indiqué son intention qu'il en soit ainsi au cours des travaux de consultation. D'ailleurs, l'évacuation des bureaux coordonnateurs de l'application ou des dispositions du projet de loi risque d'entraver la capacité des associations de faire des représentations auprès de ceux-ci, de leur déposer les mécontentes (griefs), bref, d'établir de véritables relations de travail.

De plus, nous avons toujours soutenu que le projet de loi devrait contenir une liste des matières négociables, de manière à éviter une négociation préalable de celles-ci. Cela revêt une importance cruciale au moment de la mise en place d'un nouveau régime de négociation. Lors des consultations, les matières suivantes, non incluses au projet de loi, avaient tout de même été évoquées : modalités de versement de la subvention, récupération des trop-perçus et ajustements, modalités de prélèvement

de la cotisation, conditions particulières de garde atypique, vacances et congés fériés, conditions d'exercice de la garde, modalités de récupération des places, accès au dossier, recours. Ces matières négociables devraient apparaître en annexe au projet de loi.

Par ailleurs, les intentions annoncées par le gouvernement au cours des travaux de consultation indiquaient que le régime de retraite et le régime d'assurances collectives faisaient partie de la négociation, ce que le projet de loi devrait explicitement mentionner. Le gouvernement avait également annoncé la possibilité que les parties négocient une étape préalable au recours au Tribunal administratif du Québec en matière de suspension ou de révocation de permis. De plus, le régime devait prévoir la négociation d'un mécanisme visant à régler les litiges ou conflits pouvant survenir à l'occasion des relations qui s'établissent entre les RSG et les représentants du Ministère ou d'un bureau coordonnateur. Cela devait compenser le recours en matière de harcèlement psychologique prévu à la Loi sur les normes du travail.

## **Recommandation 2**

**Que le projet de loi soit modifié par l'insertion d'une disposition stipulant que le bureau coordonnateur est lié par les dispositions de l'entente collective négociée au plan national et par l'ajout d'une annexe mentionnant les matières négociables.**

## **Recommandation 3**

**Que le projet de loi soit modifié par l'ajout, à l'article 30, de l'établissement de régimes collectifs de retraite et d'assurance et des autres matières explicitement annoncées dans les intentions gouvernementales.**

## **2.2 L'exercice des moyens de pression et les mécanismes de résolution des conflits**

La CSQ accueille fort positivement l'introduction de mécanismes de résolution des conflits comme la médiation et l'arbitrage de différend. De même, la reconnaissance du droit de grève des RSG, indissociable de leur droit d'association et de leur droit de négocier, marque un progrès considérable pour celles-ci. Nous soulignons toutefois que le projet de loi encadre sévèrement l'exercice des moyens de pression en définissant l'action concertée de manière très large, en assujettissant l'exercice de l'action concertée à un long préavis et en permettant que le ministre réponde à cette action concertée par une diminution ou une cessation du versement de la prestation dans des cas autres que la diminution ou la cessation de services. Enfin, en cas d'exercice d'une action concertée, il est primordial de prémunir les RSG contre la réaffectation possible des places à d'autres personnes par les bureaux coordonnateurs. En conséquence, nous formulons la recommandation suivante :

### **Recommandation 4**

**Que le projet de loi soit modifié de manière à ce que l'action concertée visée soit celle qui a pour effet de diminuer ou de cesser la prestation des services, qu'elle soit assujettie à un délai de sept jours et que les RSG soient protégées contre les réaffectations opérées par les bureaux coordonnateurs.**

## **3. Les lois de protection sociale et la rétribution équitable**

Même privées du statut de salariées, les RSG peuvent néanmoins participer aux régimes visés par la Loi sur l'assurance parentale (RQAP) et la Loi sur le régime des rentes du Québec (RRQ), en payant le taux de cotisation applicable au travailleur ou à la travailleuse autonome, qui est supérieur à celui de la personne salariée. En outre, elles peuvent bénéficier de la protection de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), en s'inscrivant à la CSST comme travailleuse autonome, dans la mesure où elles n'engagent pas elles-mêmes une assistante.

La CSQ estime que la compensation pour la différence entre leur taux de cotisation au RRQ et au RQAP et celui qui est exigé d'une personne salariée comme prévu à l'article 31 du projet de loi constituera un progrès intéressant pour les RSG dans la mesure où la négociation et la détermination d'une rétribution juste et équitable permettront de rehausser significativement leur revenu net d'entreprise.

Il n'en demeure pas moins que le projet de loi renvoie ces compensations à la négociation, alors que lors des travaux de consultation il était envisagé que ce projet établisse cette compensation, fondée sur la différence entre les taux de



cotisation, applicable au revenu net d'entreprise. Dans le cas de l'inscription à la CSST, cette compensation était fondée sur le taux en vigueur pour le secteur d'activité. Cette façon de faire avait l'avantage de compenser totalement la RSG, alors que la négociation d'une compensation unique risque d'engendrer des iniquités.

## **Recommandation 6**

**Que le projet de loi soit modifié de manière à déterminer la compensation versée à chaque RSG, leur permettant de participer au RRQ et au RQAP et de bénéficier de la protection accordée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.**

### **3.1 Le statut des RSG et la LATMP**

À titre de travailleuses autonomes, les RSG peuvent bénéficier des dispositions de la LATMP en s'inscrivant elles-mêmes à la CSST, dans la mesure où elles n'engagent pas une assistante.

Si elles engagent une assistante, elles peuvent s'inscrire auprès de la CSST à titre d'employeur (art. 18 LATMP), mais elles ne sont alors couvertes que pour les fonctions qu'elles exercent à titre de « travailleuses ». Si elles subissent une lésion professionnelle alors qu'elles exercent une fonction administrative, elles ne pourront bénéficier de la protection de la loi.

Par ailleurs, en embauchant une assistante, elles perdent leur statut de travailleuse autonome au sens de la LATMP. Le projet de loi 51 et la Loi sur les services éducatifs de garde à l'enfance visant des travailleuses autonomes, pourraient-elles alors se voir exclues de son application ? Ce n'est certainement pas l'intention du législateur puisque la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance prévoit spécifiquement que les RSG peuvent embaucher une assistante.

Toutefois, cette incohérence devrait être réglée en ajoutant au projet de loi une définition de « travailleuse autonome », qui tienne compte du fait que la RSG peut avoir une ou des assistantes à son emploi.

De plus, la LATMP devrait également être amendée pour prévoir la situation des RSG qui ont une assistante, afin qu'elles soient protégées de façon complète par la loi, même quand elles exercent une fonction administrative qui découle des fonctions qui leur sont dévolues par la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

Enfin, une remarque en regard de la compensation financière qui sera versée aux RSG pour leur permettre d'être inscrites à la CSST afin de bénéficier de la protection accordée à la LATMP : il est nécessaire, pour éviter toute ambiguïté, que les conditions et les modalités de versement de cette compensation soient ajoutées à la liste des matières négociables.

### **3.2. La LSST et le régime de retrait préventif**

Depuis le jugement Grenier, les RSG qui veulent se prévaloir du retrait préventif à titre de salariées ont éprouvé d'énormes difficultés. Bien que la CSST les ait déclarées admissibles, les bureaux coordonnateurs ont multiplié les contestations et ont soutenu ne pas être les employeurs, de telle sorte qu'elles sont privées de prestations pendant les trois premières semaines de ce congé. C'est pourquoi la CSQ n'a accepté de participer aux travaux de consultation menés par le gouvernement qu'après avoir obtenu l'assurance que les RSG auraient accès au régime de retrait préventif.

Une travailleuse autonome ne peut bénéficier des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) puisque, à la différence de la LATMP, cette loi ne comporte pas de définition de travailleuse autonome. Pour pallier cette situation et dans le but de respecter le droit à l'égalité des RSG, le projet de loi précise que le gouvernement peut, par règlement, établir un régime de retrait préventif et peut, par règlement toujours, prévoir le financement et le mode de gestion de ce régime. En même temps, le projet de loi spécifie à l'article 107 que la LSST ne s'applique pas à une RSG, et ce, dès la date de la présentation du présent projet de loi.

Il est clair que le texte actuel du projet de loi ne reflète pas les intentions exprimées par le ministre du Travail lors de sa présentation en chambre, à l'effet que les RSG se voyaient désormais accorder le droit au retrait préventif. La CSQ constate aujourd'hui avec indignation que l'effet combiné des articles 57, 107 et 110 du projet de loi crée un vide juridique à compter de la présentation dudit projet et risque également de faire perdre des droits aux RSG qui ont commencé une période de retrait préventif avant la présentation de la loi. Ces dispositions sont aussi inconstitutionnelles en ce que le vide juridique qu'elles créent ramène les RSG dans la même situation que celle qui prévalait sous la loi 8 déclarée à cet égard, invalide, inopérante et sans effet par la juge Grenier, parce que contraire à la Charte canadienne des droits et libertés et à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Par ailleurs, tout comme le droit à la LATMP clairement prévu à l'article 31, le droit au retrait préventif doit être intégré à la loi par une référence aux articles pertinents de la LSST en y faisant les adaptations nécessaires (articles 42 à 48 et 36 à 37,3) et il doit s'appliquer dès l'entrée en vigueur de la loi. Ce n'est qu'ainsi que le droit à l'égalité des RSG sera respecté. À cet égard, rappelons que selon les intentions

gouvernementales annoncées en avril dernier, la loi devait introduire un régime de retrait préventif et seules les modalités d'exercice du droit devaient être prévues par règlement.

Outre le droit au retrait préventif, la LSST prévoit pour les travailleuses et travailleurs le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Ce droit ne se retrouve pas dans le régime de protection sociale élaboré par le projet de loi. Au cours des consultations menées par le gouvernement, celui-ci avait explicitement indiqué que les parties pourraient négocier le droit de cessation du service, ce qui n'a pas été inclus dans les matières négociables.

### **Recommandation 7**

**Que le projet de loi soit modifié de manière à combler le vide juridique en matière de retrait préventif.**

### **3.3 La détermination d'une rétribution juste et équitable**

En modifiant la Loi sur les services éducatifs de garde à l'enfance pour définir les RSG comme des travailleuses autonomes travaillant à leur propre compte et pour séparer les bureaux coordonnateurs des CPE, le gouvernement les soustrait à l'application de la Loi sur l'équité salariale qui s'applique aux travailleurs autonomes à certaines conditions.

Le gouvernement propose plutôt un mécanisme de rétribution juste et équitable assujéti à la négociation entre les parties. Ce mécanisme ne garantit pas une juste évaluation de la valeur de cet emploi, ni l'atteinte de l'équité selon les principes reconnus en matière d'équité salariale. Il ne définit pas quels sont les emplois comparables, ni ne détermine les balises que les parties devront respecter en adoptant la méthodologie qu'elles utiliseront. La détermination d'une rétribution juste et équitable comme prévu au projet de loi devrait compenser le fait que la Loi sur l'équité salariale ne s'applique pas aux RSG

### **Recommandation 8**

**Que le projet de loi soit amendé de manière à ce que le mécanisme de détermination d'une rétribution juste et équitable s'inspire des principes prévus à la Loi sur l'équité salariale.**

#### **4. Les modifications à la Loi sur les services éducatifs à l'enfance**

C'est avec étonnement que la CSQ constate que le gouvernement a introduit au projet de loi un ensemble de modifications à la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance, dont la plus importante est la séparation juridique entre les bureaux coordonnateurs et les CPE. Le gouvernement a agi sans aucune consultation préalable, alors qu'il s'apprête à prendre des décisions qui auront un impact considérable sur le réseau. D'autre part, le projet de loi introduit, à l'article 92, une modification à la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance pour permettre au ministre d'instituer des ententes de subvention et des ententes de service qui influencent directement les conditions d'exercice de la garde. Nous ne pouvons passer sous silence ces importantes modifications.

##### **4.1 Des bureaux coordonnateurs distincts des CPE**

L'abrogation des articles 9 et 40 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance a pour conséquence d'évacuer complètement les CPE de l'administration des services de garde en milieu familial et d'opérer une séparation juridique entre les bureaux coordonnateurs et les CPE.

La CSQ s'oppose fermement à cette modification des structures du réseau, et ce, pour trois raisons fondamentales.

Premièrement, la CSQ milite depuis plusieurs années pour un seul réseau public de garde éducative au Québec et tient à son maintien. En effet, l'amélioration constante de la qualité des services rendus aux enfants passe par une mission éducative partagée dans tout le réseau de la garde subventionnée. Ce réseau permet une proximité et les échanges professionnels des RSG avec leurs collègues éducatrices en installation. Il permet également une intégration des services de soutien pédagogique des deux modèles de garde. Or, le gouvernement fragilise le réseau en accentuant l'étanchéité entre les deux secteurs du réseau, qui ont pourtant beaucoup en commun. Le ministre de la Famille semble privilégier deux catégories de garde au Québec sans pouvoir le justifier.

Deuxièmement, la distinction des volets « installation et familial » n'est pas seulement d'ordre juridique et administratif, mais elle dissimule l'intention du gouvernement de perpétuer l'isolement caractéristique du travail des responsables en service de garde. Cela contribue à accentuer les préjugés à l'égard de la valeur du travail des responsables en service de garde en milieu familial par rapport à celui des éducatrices en installation, préjugés accentués par le fait que ce travail s'effectue à domicile. L'intégration professionnelle des RSG au réseau est avantageuse puisque cela leur permet d'être partie prenante des programmes

éducatifs mis en place dans les CPE et de profiter d'un milieu professionnel stimulant.

En outre, nous craignons que l'isolement des RSG du réseau des CPE serve d'argument au ministre de la Famille pour limiter leur accès à une rétribution équitable par rapport à la rémunération de leurs collègues éducatrices et qu'il se répercute négativement sur l'évaluation de la valeur de leur travail, alors que les travailleuses de ces deux catégories d'emplois exercent des emplois analogues. À l'aube d'une négociation de la rétribution des RSG, le gouvernement devrait reculer dans ses intentions, démontrant ainsi sa bonne foi à l'égard de la détermination d'une rétribution juste et équitable.

Troisièmement, les coûts qu'entraîne une telle restructuration du réseau privent celui-ci d'investissements nécessaires à sa consolidation. Nous sommes d'avis que les investissements dans le réseau de service de garde devraient prioritairement être affectés à l'ouverture de nouvelles places de garde éducatives et à l'amélioration des conditions de travail des ressources humaines travaillant dans le réseau. Il est plutôt inquiétant de voir que le gouvernement privilégie de nouveaux changements de structure alors que la population revendique davantage de places subventionnées et que les responsables en service de garde se préparent à négocier un rehaussement considérable de leur rétribution, fondée sur la véritable valeur de leur travail.

## **Recommandation 9**

**Que toutes les dispositions concernant les modifications à la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance concernant les bureaux coordonnateurs soient retirées du projet de loi**

### **4.2 Les ententes de service et les ententes de subvention**

C'est à la lumière de l'expérience vécue par les RSG au cours de l'automne 2008 que la CSQ évalue la portée des articles 92, 78 et 83 du projet de loi. Le ministre avait alors adopté une instruction rendant obligatoire la signature, par les RSG, d'un engagement prévoyant notamment l'utilisation de l'entente de service avec le parent et dont il avait déterminé le contenu, sous peine de retirer la subvention ou des places. Cet engagement avait aussi pour effet d'établir les frais pour certaines contributions additionnelles, d'établir les frais pour une prestation de garde additionnelle et de lier la RSG aux dispositions de l'instruction.

Par l'effet combiné de l'engagement, de l'imposition de l'entente de service et de l'instruction n<sup>o</sup> 5, la prestation de garde additionnelle offerte par la RSG était fixée à cinq dollars de l'heure; la RSG devenait responsable d'une entente qu'elle n'avait

pas rédigée alors qu'elle n'était aucunement protégée par le ministère en cas de contestation du contrat par un parent; toute modification à cette entente de service devenait impossible; le nombre d'heures continues de garde était déterminé de même que les motifs permettant au bureau coordonnateur de refuser d'octroyer des places subventionnées. Le bureau coordonnateur pouvait retirer une place à la RSG n'ayant pas été en mesure de la combler dans les 90 jours; des motifs permettant de suspendre le versement d'une subvention ou de diminuer ou de retirer les places subventionnées étaient précisés. Enfin, une procédure de suspension, diminution ou retrait des subventions ou des places était établie et seul un mécanisme de révision de ces décisions par le ministère était prévu, sans aucune autre forme de recours.

Sans recours juridique efficace à l'encontre de ces décisions, la situation des RSG était plus précaire et leur autonomie plus factice que jamais. Nous craignons que certains bureaux coordonnateurs utilisent abusivement ou injustement ce pouvoir de retirer des places à une RSG et qu'ils ne respectent pas les principes de justice naturelle tels que le droit d'être avisée des motifs de la décision ou d'avoir l'occasion de présenter ses observations.

Après avoir provoqué un tollé chez les RSG parce qu'introduisant des conditions de travail inférieures à ce qui prévalait dans leurs propres ententes de service et parce qu'accentuant leur précarité face aux pouvoirs exercés par les bureaux coordonnateurs, le ministère a retiré ces mesures dans la foulée du jugement Grenier.

Or, en dépit du jugement, le gouvernement introduit par les articles 78, 83 et 92 du projet de loi le pouvoir d'édicter des contraintes et des normes similaires à celles exigées à l'automne 2008. Il ramène les inquiétudes, les questionnements et les problèmes que les RSG ont alors vécus.

À l'engagement, le projet de loi substitue l'entente de subvention. Cette entente peut déterminer la forme et le contenu, ainsi que les mentions obligatoires ou toute autre clause que doit contenir l'entente de services de garde qui doit être utilisée entre la RSG et le parent ; les modalités et le montant de toute contribution ou de tous frais additionnels qui peuvent être demandés ou reçus par une RSG pour des biens et des services déterminés en vertu des exemptions prévues par règlement et les modalités et le montant de toute prestation additionnelle de services de garde fournis à un enfant occupant une place subventionnée.

Il est inacceptable que le gouvernement profite de l'adoption d'un projet de loi instituant un régime de négociation pour introduire parallèlement des dispositions permettant d'imposer, au moyen des instructions, des ententes de subvention et d'une entente de service des conditions d'exercice de la garde qui devraient faire l'objet de négociation parce que constituant des conditions de travail.

Il est vrai que le texte de l'article 92 du projet de loi indique l'entente de service ne peut contrevenir aux dispositions de l'entente collective, mais, comme nous l'avons déjà évoqué, le projet de loi ne dresse pas la liste des matières négociables et l'article 32 indique que l'entente collective ne peut porter sur une règle, une norme ou une mesure établie dans la Loi sur les services éducatifs à l'enfance et ses règlements. Au cours des travaux de consultation, nous avons exprimé des craintes à l'égard d'un possible rétrécissement du champ du négociable si le ministre édicte des normes portant sur des conditions de travail ou s'il en introduit dans l'entente de service qu'il impose. C'est pourquoi, comme nous l'avons évoqué, le projet de loi doit être amendé de manière à ce qu'une liste des matières négociables soit précisée. En outre, le pouvoir du ministre d'édicter des règles, mesures ou normes doit être limité aux conditions d'exercice de la garde qui ne constituent pas des conditions de travail.

### **Recommandation 10**

**Que la Loi sur les services éducatifs à l'enfance soit modifiée de manière à ce que les règles, les normes ou les mesures établies en fonction de la loi ou ses règlements ne puissent porter sur les conditions de travail des RSG.**

### **Conclusion**

Comme nous l'avons déjà fait publiquement, la CSQ salue le projet de loi qui reconnaît aux RSG leur droit de s'associer et le droit de négocier leurs conditions de travail, et ce, après plus de dix ans de luttes, tant au plan politique qu'au plan judiciaire. Dorénavant, les RSG peuvent se regrouper, s'organiser et travailler à l'amélioration de leurs conditions de travail, comme toutes les autres travailleuses et tous les autres travailleurs au Québec,

Afin que cette étape majeure qui vient d'être franchie dans la lutte qu'elles mènent pour reconquérir leurs droits trouve tout son sens, nous insistons sur quatre éléments fondamentaux. Premièrement, les bureaux coordonnateurs doivent être liés par les dispositions relatives au droit d'association et de négociation et, plus précisément, ils doivent être liés aux dispositions de l'entente collective qui sera négociée. En second lieu, les RSG doivent avoir pleinement accès à un régime de retrait préventif, sans qu'un vide juridique ne subsiste. Troisièmement, le mécanisme de détermination d'une rétribution juste et équitable doit permettre d'améliorer de manière significative la rétribution des RSG, conformément aux principes d'équité salariale reconnus. Enfin, pour la CSQ, il est impératif que l'ensemble des dispositions modifiant la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance pour créer une nouvelle structure de services de garde en séparant les bureaux coordonnateurs des CPE soit retiré du projet. Non seulement le gouvernement n'a consulté aucun des acteurs en cause à ce sujet, mais il contribue

à faire dévier le débat et à détourner l'attention de ce qui devrait faire l'objet d'un travail sérieux de la part du législateur : l'établissement d'un régime de relations de travail adapté à la réalité des RSG.

Enfin, la CSQ insiste pour que le projet de loi soit adopté dès ce printemps, car la priorité, pour les RSG, c'est la négociation et l'amélioration de leurs conditions de travail, et ce, dès cet automne.



**Annexe 1 – Éléments du Code du travail à transposer (Recommandation 1)**

- **Amender les articles 8, 10, 11, 13 et 14 du projet de loi afin que la reconnaissance de l'association vise le bureau coordonnateur agréé pour le territoire.**
- **Introduire le maintien des conditions de travail prévu au premier paragraphe de l'article 59 du Code du travail.**
- **Amender l'article 6 du projet de loi en ajoutant les mots « ou financer » et introduire une disposition modifiant l'article 91 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance afin qu'il ne puisse s'appliquer aux associations de RSG définies à l'article 3 du projet de loi.**
- **Amender l'article 8 pour prévoir un délai de cinq jours.**
- **Amender l'article 19 pour inclure la remise d'un état comme stipulé à l'article 47.1 du Code du travail.**
- **Amender l'article 21 de manière à ce que l'association ne paie les frais que si elle a contrevenu à l'article 20.**
- **Retirer du projet de loi les articles 23 et 24.**
- **Amender l'article 27 pour qu'il s'applique en cas de modification juridique à la structure des bureaux coordonnateurs et qu'il mentionne un avis préalable et un délai.**
- **Amender l'article 54 du projet de loi afin d'y introduire la présomption prévue à l'article 17 du Code du travail, le gouvernement ayant annoncé son intention d'introduire des dispositions similaires aux articles 15 à 19 du Code du travail.**
- **Amender l'article 55 du projet de loi pour y ajouter les paragraphes b) et f) de l'article 100.12 du Code du travail.**
- **Amender les articles 63 à 68 de manière à transposer les amendes prévues au Code du travail.**
- **Amender l'article 69 en y mentionnant les bureaux coordonnateurs.**
- **Amender l'article 103 en y introduisant aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du second alinéa le pourcentage de membres requis pour obtenir un scrutin (35 à 50 %).**



