



**Commentaires sur le projet de modifications du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance (RSGÉE) proposé par le ministère de la Famille et publié, le 17 juillet 2013, dans la Gazette officielle du Québec.**

**Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ) et les alliances des intervenantes en milieu familial (ADIM)**

**13 Septembre 2013**



*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 200 000 membres, dont 130 000 environ font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), l'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 dans 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, des communications et du municipal.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

*La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ) est, au sens de la 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, chapitre R-24.0.1, L.R.Q. (ci-après « la Loi 51 »), un groupement d'associations reconnues et représente 13 600 RSG. La FIPEQ-CSQ est également affiliée à la Centrale des syndicats du Québec.*

*Les Alliances des intervenantes en milieu familial (ADIM) sont des associations reconnues au sens de la Loi 51. Les ADIM sont reconnues pour représenter les responsables d'un service de garde en milieu familial (ci-après « RSG »). Les treize ADIM sont affiliées à la FIPEQ-CSQ*

## Introduction

Les RSG ont acquis le droit de négocier leurs conditions de travail à la suite d'une décennie de batailles juridiques et politiques.

Pour saisir la réelle portée du régime de négociation collective établi par la Loi 51, il faut tenir compte de l'historique de la Loi 51.

- Amorcées en 2001, les démarches associatives des RSG se sont terminées en 2009, par l'adoption de la Loi 51.
- Le 17 décembre 2003, le projet de loi 8 est adopté sous le bâillon ; il retire aux RSG leur droit d'association en déclarant ces dernières prestataires de services et annule les accréditations alors émises en vertu du régime général du Code du travail.
- La constitutionnalité de cette loi est alors soumise à la Cour supérieure. Le 31 octobre 2008, la Cour supérieure déclare la loi inconstitutionnelle.
- Suivant ce jugement de la juge Danielle Grenier, les RSG sont des personnes vulnérables dont le droit à l'égalité et la liberté syndicale ont été jusqu'alors niés.
- Ce jugement impose donc au législateur de reconnaître aux RSG le droit à l'égalité en leur permettant l'exercice de leur liberté d'association et l'accès à un régime de rapport collectif qui offre les mêmes protections et les mêmes droits que ceux prévalant au régime général du Code du travail.
- La déclaration d'inconstitutionnalité de la loi 8 donne lieu à l'adoption de la Loi 51, sanctionnée le 19 juin 2009.
- La phase de négociation entre les associations et la ministre de la Famille et des Aînés se termine en avril 2011 par la signature de l'Entente collective.
- Ainsi, plus de huit ans s'écourent avant que les RSG puissent se voir reconnaître le droit de s'associer et bénéficier de l'exercice de ce droit.

Il appert des commissions parlementaires que l'objectif de la Loi 51 était de répondre au jugement Grenier, pour assurer le respect du droit à l'égalité et à la liberté d'association des RSG.

Le droit d'association des RSG implique que l'organisation syndicale représentative puisse jouir des moyens nécessaires à la réalisation de sa fonction principale : la représentation et la défense des droits économiques et sociaux des RSG, notamment par la voie de la négociation collective.

L'essence même de la Loi 51 était de créer un régime de négociation pour le groupe spécifique des RSG.

En effet, cette loi prévoit clairement, notamment à son article 30, que le ministre peut conclure une entente collective avec une association de personnes RSG.

De plus, l'article 31 de cette même loi prévoit les objets sur lesquels la négociation peut porter :

31. Une entente collective peut notamment porter sur les matières suivantes :

1° la subvention destinée à financer la prestation de services de garde éducatifs et à donner accès à des programmes et à des services répondant aux besoins des personnes responsables, notamment en matière de régimes sociaux, de santé, de sécurité, de formation et de perfectionnement ;

2° les conditions et modalités applicables aux congés dont peuvent bénéficier les personnes responsables en prenant en compte les congés non rémunérés prévus dans la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ;

3° la procédure de règlement d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une entente collective ;

4° la mise sur pied de comités pour établir les modalités d'application des différents programmes ;

5° les cas, les conditions et les modalités entourant l'indemnisation d'une personne responsable pour les pertes subies en raison de la suspension, de la révocation ou du non-renouvellement de sa reconnaissance, lorsque cette mesure a été annulée par le Tribunal administratif du Québec à la suite d'une contestation formée en vertu de l'article 104 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1). (*nous avons souligné*)

Or, depuis l'adoption de la loi 51, il y a toutes sortes de situations qui démontrent une certaine tendance des représentants du ministère de la Famille, à vouloir limiter la portée du champ du négociable et de l'Entente collective. En premier lieu, on semble vouloir déterminer certaines conditions de travail et d'exercice des RSG par le biais d'instructions ou de directives. On tente également de limiter la portée de l'Entente collective en interprétant restrictivement ses dispositions.

Avec le dépôt du projet de modifications paru dans la Gazette officielle le 17 juillet dernier, on tente encore, à notre avis, de limiter davantage le champ du négociable, pourtant déterminé dans le régime de négociation prévu à la Loi 51, en proposant des amendements à la réglementation qui touchent directement aux conditions de travail et d'exercice de la profession des RSG.

Pour les RSG que la FIPEQ-CSQ représente, ce projet, déposé avant même le début des négociations, constitue un obstacle à leur liberté de négocier le contenu de leurs conditions de travail. Rappelons, en effet, que la FIPEQ-CSQ a déposé son projet d'Entente collective le 20 juin dernier et espère entamer le plus rapidement possible les négociations sur l'ensemble des sujets qu'elle considère faire partie du champ du négociable prévu à la Loi 51.

## **Les propositions de modifications réglementaires publiées dans la Gazette officielle du 17 juillet 2013**

### *Différents sujets abordés par le ministère de la Famille*

Les différents sujets abordés par les propositions de modifications réglementaires, ci-après énumérés, constituent des conditions de travail ou d'exercice des RSG et font donc partie intégrante des éléments sur lesquels devrait porter la négociation du renouvellement de l'Entente collective qui vient à échéance cet automne.

- 1- L'usage de la résidence pour les fins du service de garde, les visites de contrôle et l'accès au service de garde ;
- 2- Les exigences de formation pour les RSG, les assistantes et les remplaçantes ;
- 3- Le remplacement occasionnel de la RSG ;
- 4- La suspension de la reconnaissance ;
- 5- La suspension immédiate à la suite d'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) ;
- 6- Les empêchements ;
- 7- La gestion des employées de la RSG (l'assistante et la remplaçante) ;
- 8- Les exigences d'un certificat médical par le bureau coordonnateur ;
- 9- Le déménagement de la RSG dans un autre territoire ;
- 10- Le traitement des plaintes visant les RSG ;
- 11- Les équipements et le mobilier du service de garde ;
- 12- Les médicaments, les produits toxiques et les produits d'entretien ;
- 13- Le dossier personnel de la RSG.

## **1- L'usage de la résidence pour les fins du service de garde, les visites de contrôle et l'accès au service de garde**

### ***Les principaux changements proposés***

Le projet de modifications réglementaires prévoit, premièrement, l'ajout d'une nouvelle condition à la reconnaissance (ajout d'un paragraphe 6.1 à l'article 51 actuel) laquelle obligerait les RSG à réserver l'ensemble de leur résidence à l'usage exclusif du service de garde.

Deuxièmement, le nouveau règlement envisagé prévoit des visites intégrales de la résidence (incluant la cour et les dépendances) à plusieurs moments : lors de la reconnaissance (art. 53), lors du renouvellement (art. 73), lors du déménagement (art. 70), au retour d'une suspension (art. 80), à la suite de la transmission d'un avis de changement (art. 66), à la suite d'une plainte (art. 86 paragr. 3). Les trois visites à l'improviste par année semblent, à première vue, moins exhaustives, mais les modifications réglementaires ouvrent la porte à la vérification de la conformité aux autres éléments prévus à la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (LSGÉE) et à son règlement, ce qui pourrait mener, dans certains cas, à des visites quasi intégrales.

Troisièmement, plusieurs modifications sont proposées à la section III du chapitre III du règlement. D'abord, une modification est proposée dans le titre puisque le terme « locaux » est changé pour le terme « résidence ». L'ensemble des autres modifications de cette section (art. 87, 88, 89, 98, 99 et 114.1) a pour conséquence d'étendre le service de garde et les obligations qui y sont reliées à de plus nombreuses pièces de la résidence.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

Ce sujet devrait être discuté dans le cadre de la prochaine ronde de négociations. En effet, au mois de juin dernier, la FIPEQ-CSQ a déposé un projet d'entente collective dans lequel elle proposait des ajouts au chapitre déjà existant sur l'autonomie professionnelle et plus particulièrement une série d'articles visant à encadrer la façon de faire lors des visites à l'improviste. Certains de ces articles visaient clairement à limiter les visites de contrôle aux pièces utilisées pour le service de garde, et ce, notamment dans le but d'assurer le respect de la vie privée de la RSG et de sa famille.

Or, le projet de modifications réglementaires risque plutôt de porter atteinte au droit à la vie privée de la RSG et de sa famille. En effet, si la résidence de la RSG devient à l'usage exclusif du service de garde, que reste-t-il à l'usage de la famille ? Qu'arrive-t-il des résidences multigénérationnelles ou de la résidence qui sert de famille d'accueil en même temps que de service de garde ?

Enfin, la nouvelle condition à la reconnaissance (paragraphe 6.1 de l'article 51) risque d'entraîner des incohérences dans son application notamment à cause de son libellé. D'autres incohérences et difficultés sont à entrevoir entre l'objectif de donner l'accès aux parents au service de garde et le contrôle de l'accès (art. 98 et 114).

Quoi qu'il en soit, les discussions sur les espaces « publics » et les espaces « privés » de la résidence de la RSG devraient avoir lieu à la table de négociation et le Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance (RSGÉE) devrait être modifié par la suite, si des concordances deviennent nécessaires.

## **2- Les exigences de formation pour les RSG, les assistantes et les remplaçantes**

### ***Les principaux changements proposés***

La nouvelle mouture du règlement envisagé prévoit hausser les exigences de formation tant pour les RSG que pour leurs assistantes et leurs remplaçantes.

Premièrement, selon le projet proposé, les cours de premiers soins devront être adaptés à la petite enfance et inclure un volet sur la gestion des allergies sévères. Ces cours de premiers soins devront être suivis par toutes.

Deuxièmement, la formation deviendra une condition de la reconnaissance. La RSG ne bénéficiera plus de délai pour compléter sa formation après la reconnaissance. Elle devra avoir complété sa formation dans les deux ans précédant la demande. Il en est de même pour l'assistante qui devra avoir complété douze (12) heures avant de pouvoir travailler dans un service de garde en milieu familial. Quant aux remplaçantes occasionnelles, elles devront dorénavant effectuer douze (12) heures de formation portant sur le développement de l'enfant dans les six (6) mois suivant leur entrée en fonction.

Troisièmement, les modifications réglementaires prévoient que toutes les RSG, même celles qui sont déjà qualifiées au sens de l'article 22 du RSGÉE, devront faire six (6) heures de formation par année, dont au moins trois (3) heures portant sur le développement de l'enfant et le programme éducatif.

Enfin, le texte soumis à nos commentaires prévoit une nouvelle condition à la reconnaissance, soit celle d'avoir réussi la formation de base et le perfectionnement annuel.

### **Réactions de la FIPEQ-CSQ**

Premièrement, la formation est un sujet faisant partie intégrante des conditions d'exercice du travail de RSG. En effet, la formation requise pour occuper les fonctions ainsi que le perfectionnement continu sont des sujets que l'on trouve habituellement dans plusieurs conventions collectives, dont celle des employés des secteurs publics et parapublics. D'ailleurs, la formation continue fait déjà l'objet d'une lettre d'entente en annexe de l'Entente collective actuelle. En conséquence, les sujets abordés dans les propositions de modifications règlementaires devraient plutôt être abordés dans le cadre de la négociation.

Au mois de juin dernier, la FIPEQ-CSQ a d'ailleurs exprimé sa volonté, par son projet d'entente collective, de confier à un comité paritaire sur la formation et le perfectionnement notamment le mandat :

- ✓ De définir les activités de formation continue ;
- ✓ D'évaluer les besoins de formation ;
- ✓ De reconnaître les formations ;
- ✓ D'allouer les sommes nécessaires au remboursement des coûts.

Deuxièmement, le financement du Ministère pour la formation continue devra, dans le cadre de la prochaine négociation, être revu à la hausse si celui-ci entend aller de l'avant avec son projet d'exiger que toutes les RSG suivent six (6) heures de formation par année.

Troisièmement et toujours dans le contexte du renouvellement de l'Entente collective, certains ajustements du montant de la subvention devront faire l'objet de discussions pour tenir compte de tous les éléments essentiels à l'établissement d'une rémunération juste et équitable, et notamment les exigences de formation requises par le travail et les coûts d'exploitation du service de garde. En effet, si les employées de la RSG, c'est-à-dire les assistantes et les remplaçantes, doivent être davantage formées, elles réclameront de meilleurs salaires.

De plus, ce projet soulève d'autres questions et problématiques :

- Disponibilités des nouvelles formations exigées ;
- Manque de diversité quant aux activités de formation proposées ;
- Difficultés de recrutement du personnel (assistante et remplaçante) ;
- Disqualification des candidates RSG ayant suivi leurs formations depuis plus de deux (2) ans ;
- Introduction d'une nouvelle condition, celle de réussir obligatoirement les formations.



En définitive, nous sommes d'avis que l'ensemble des impacts des propositions de modifications réglementaires devrait être discuté et évalué dans le cadre de la prochaine négociation ou, éventuellement, par le nouveau comité de perfectionnement dont les fonctions et les mandats pourraient être modifiés.

### **3- Le remplacement occasionnel de la RSG**

#### ***Les principaux changements proposés***

Le nouveau texte déposé dans la *Gazette officielle du Québec* propose de réglementer formellement ce qu'est le remplacement occasionnel en précisant un pourcentage (20 %) de jours par année durant lesquels la RSG pourra se faire remplacer par une autre personne dans le service de garde. Pour s'assurer que la RSG ne dépasse pas le pourcentage de remplacement imposé, une nouvelle disposition exige la tenue d'un registre des « absences » par la RSG. Ce document devra, selon le projet, être conservé par la RSG pendant six (6) ans. Enfin, ledit registre pourrait être consulté par le bureau coordonnateur sur demande de celui-ci.

#### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

Cette proposition réglementaire va d'abord à l'encontre de l'Entente collective actuelle, laquelle prévoit que la RSG peut se faire remplacer lors de libérations pour activités syndicales sans que cela ne soit comptabilisé dans le nombre de jours utilisés annuellement (voir article 5.10 de l'Entente collective).

D'autre part, ce sujet devrait faire l'objet de discussions à la table de négociation. En effet, la FIPEQ-CSQ a déposé, le 20 juin dernier, des demandes à l'effet de permettre aux RSG de se faire remplacer, dans certaines situations particulières, pour des périodes pouvant exceptionnellement dépasser le 20 % proposé dans le projet de modifications réglementaires. En effet, la FIPEQ-CSQ souhaite discuter avec le Ministère de certains aménagements dans le cas notamment d'invalidité et de retour progressif.

Enfin, les modifications réglementaires proposées, notamment la tenue d'un registre, affectent l'autonomie de la RSG et sont des sujets qui devraient clairement être discutés dans le cadre de la négociation. En effet, la tenue d'un registre d'absence et de présence au travail introduit un nouveau lien de subordination entre les bureaux coordonnateurs et les RSG, notamment en ce qui touche le contrôle, l'assiduité ou l'absentéisme au travail.

## **4- La suspension de la reconnaissance**

### ***Les principaux changements proposés***

Premièrement, il est proposé d'apporter quelques précisions à l'égard de certaines situations particulières, dont celles du retrait préventif et de l'invalidité.

Deuxièmement, le texte prévoit prolonger la période de suspension de la reconnaissance jusqu'à un maximum vingt-quatre (24) mois.

Également, les suspensions pour activités associatives (libérations syndicales) sont balisées par de nouvelles conditions telles que l'obtention de l'aval du ministre pour la date indiquée par le ministre et pour la période qu'il détermine, etc.

Enfin, il est proposé de reporter à la fin de la suspension le processus de renouvellement de la reconnaissance.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

D'abord, la FIPEQ-CSQ est pour le moins surprise par les propositions de modifications règlementaires relatives aux libérations pour activités associatives, lesquelles contreviennent clairement à l'Entente collective actuelle. En effet, est-il vraiment nécessaire de rappeler que les droits à des libérations pour activités associatives et les modalités d'obtention qui y sont reliées sont prévus dans l'Entente collective et qu'on ne peut unilatéralement les restreindre, les encadrer ou les modifier ? De plus, certaines demandes ont été déposées au mois de juin pour réclamer davantage de libérations syndicales et plus de flexibilité. En conséquence, nous croyons que le Ministère a un intérêt certain à attendre les conclusions de la prochaine ronde de négociations avant de modifier l'article 79 de son Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

Deuxièmement, les congés sans subvention constituent une matière clairement identifiée sur laquelle doit porter une Entente collective (voir le paragraphe 2 de l'article 31 de la Loi 51). D'ailleurs, dans le dépôt syndical du mois de juin, la FIPEQ-CSQ a déposé une série de demandes en ce sens (les congés sans subvention pour raisons familiales ou parentales, pour événements tragiques, pour le perfectionnement, etc.).

Troisièmement, la FIPEQ-CSQ souhaite également discuter dans le cadre de la prochaine négociation d'accommodements possibles dans le cas de certaines invalidités qui se prolongeraient au-delà des délais autorisés par le règlement. Aussi, la règle des vingt-quatre mois d'absence proposée dans les modifications règlementaires apparaît comme une limite à l'application du droit à l'accommodement prévu à la Charte des droits et libertés de la personne.

Enfin, le projet de modifications réglementaires pose d'autres difficultés qui mériteraient d'être plus amplement analysées et discutées dans le forum approprié, soit celui qui nous est offert cet automne. Ces difficultés sont notamment :

- Dans certaines situations, de donner un préavis de départ ou de retour au travail (par exemple lors d'une invalidité) ;
- L'application de cet article dans les cas d'événements successifs de nature différente qui justifient une suspension.

## **5- La suspension immédiate à la suite d'un signalement au DPJ ;**

### ***Les principaux changements proposés***

Le Ministère propose que la suspension du service de garde se fasse dès le « signalement » plutôt qu'à la suite d'un « signalement retenu ».

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

Dans le contexte du renouvellement de l'Entente collective, la FIPEQ-CSQ a déposé au mois de juin dernier une demande voulant que le revenu de la RSG faisant l'objet d'une suspension, à la suite d'une intervention de la DPJ, soit maintenu pendant toute la durée de la suspension.

La modification réglementaire proposée suscite des questionnements quant à son application. En effet, cette proposition semble ouvrir la porte à n'importe quel type de signalements qui ne justifieraient pas nécessairement le déclenchement d'une enquête ou la suspension immédiate du service de garde.

Dans ce contexte, nous croyons nécessaire de débattre à la table de négociation la question de la rémunération pendant la suspension immédiate ainsi que celle du moment où la suspension deviendrait effective.

## **6- Les empêchements**

### ***Les principaux changements proposés***

D'abord, la définition d'« empêchements » réfère à un article de plus de la loi (art. 27 LSGÉE). En conséquence, la notion d'empêchements est élargie par l'introduction d'une série d'infractions.

Ensuite, le Ministère suggère d'imposer une nouvelle obligation aux RSG, celle de fournir au bureau coordonnateur une copie du consentement à la vérification des

empêchements en plus de l'attestation d'absence d'empêchement ou la déclaration pouvant révéler un empêchement.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

L'absence d'empêchements ayant un lien avec la tenue d'un service de garde est une condition de la reconnaissance, mais aussi du maintien de celle-ci. En conséquence, il s'agit d'un sujet hautement sensible pour les membres que nous représentons notamment parce que l'appréciation des comportements passés des RSG par les bureaux coordonnateurs peut avoir un impact définitif sur la situation professionnelle de nos membres.

Pour cette raison, nous croyons opportun de renvoyer ce sujet à la négociation qui débutera très bientôt.

En effet, plusieurs problématiques ont été soulevées par les RSG relativement aux empêchements et qui mériteraient d'être débattues dans le forum approprié, telles que :

- Les délais que prennent certains bureaux coordonnateurs à transmettre le consentement à la vérification au corps de police concerné ;
- Les frais élevés pour l'émission des documents attestant l'absence ou révélant la présence d'un empêchement ;
- La lourdeur du processus et le manque de flexibilité pour le personnel temporaire ou occasionnel (absence de mesures intermédiaires pour les remplaçantes et les assistantes) ;
- Le délai de trois ans pour le renouvellement des empêchements parfois difficile à respecter à cause de facteurs externes à la RSG (délais administratifs, lourdeur du processus, nouvelles exigences telles que la prise d'empreintes digitales).

D'autre part, la modification proposée à l'article 1 sur la définition d'empêchement va plus loin que ce que la LSGÉE autorise. En ce sens, cette proposition nous semble modifier la portée de la Loi.

## **7- La gestion des employées de la RSG (l'assistante et la remplaçante)**

### ***Les principaux changements proposés***

Le Ministère propose principalement le renvoi de la responsabilité des employées de la RSG (assistante, remplaçante) à cette dernière. En conséquence, la RSG devra, selon la proposition, détenir tous les documents sur l'assistante et la remplaçante et permettre au bureau coordonnateur de consulter ces documents sur demande. En contrepartie, les bureaux coordonnateurs ne feraient plus d'entrevues avec l'assistante. Les exigences pour être remplaçante occasionnelle sont également rehaussées.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

La FIPEQ-CSQ demeure très préoccupée d'assurer le respect du statut de travailleur autonome des RSG. Lors de la négociation de la première Entente collective, une clause est venue préciser que la RSG recrute et sélectionne elle-même son assistante, sa remplaçante et sa clientèle. Dans le contexte de la prochaine négociation qui débutera sous peu, notre organisation syndicale a déposé plusieurs propositions visant à préciser davantage la nature de ce statut et de cette autonomie.

Nous considérons également que l'autonomie dont dispose la RSG à l'égard de l'exploitation de son service de garde devrait lui permettre de gérer son personnel sans être supervisée par le bureau coordonnateur sur l'ensemble des éléments contenus aux dossiers des employés qu'elle recrute.

Soulignons également que le rehaussement des exigences liées à l'embauche des remplaçantes occasionnelles risque de créer des difficultés additionnelles pour recruter des remplaçantes. Les modifications règlementaires proposées constituent une embûche de plus dans l'exercice du travail des RSG et leur enlèvent la flexibilité souvent nécessaire dans la gestion du service de garde.

En conséquence, nous croyons que ces questions devraient être abordées dans le cadre des négociations et plus particulièrement lorsque seront traitées les questions du statut et de l'autonomie des RSG.

## **8- Les exigences d'un certificat médical par le bureau coordonnateur**

### ***Les principaux changements proposés***

Le projet d'amendement aux règlements prévoit que le bureau coordonnateur pourrait exiger un certificat médical à la RSG si le bureau coordonnateur a des motifs de croire qu'elle n'a plus les capacités physiques et mentales de s'occuper de jeunes enfants.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

Ce type d'exigences soulève toujours la question du droit à l'intégrité de la personne et du droit à la vie privée. Aussi, il s'agit d'un sujet qu'il ne faut pas prendre à la légère et qui doit être traité avec doigté. En conséquence, nous croyons utile et nécessaire de prendre le temps de discuter avec le Ministère, dans le cadre de la négociation, des situations potentielles et des motifs qui pourraient justifier qu'un bureau coordonnateur exige un certificat médical.

## **9- Le déménagement de la RSG dans un autre territoire**

### ***Les principaux changements proposés***

Le projet prévoit que la RSG qui déménage dans un autre territoire doit donner un avis écrit de trente (30) jours à son bureau coordonnateur.

La RSG a l'obligation de rouvrir dans le nouveau territoire soixante (60) jours après l'arrêt des activités dans le territoire du bureau coordonnateur qu'elle quitte ;

Le bureau coordonnateur d'origine doit transférer l'original du dossier au nouveau bureau coordonnateur dans les dix (10) jours de l'arrêt des activités ;

Le bureau coordonnateur que la RSG quitte doit conserver une copie de l'ensemble du dossier de la RSG.

Un délai de quinze (15) jours au lieu de dix (10) est accordé au bureau coordonnateur pour vérifier la conformité du milieu.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

La FIPEQ-CSQ revendique, comme il appert de ses demandes déposées en juin, une priorité d'octroi de places subventionnées lors du déménagement, que la RSG ait des ententes de service en vigueur ou non. Aussi, il y a lieu de se demander si la RSG qui déménage dans un territoire où aucune place subventionnée n'est disponible à court terme sera obligée de rouvrir dans les (60) soixante jours. Encore là, le nécessaire arrimage entre l'Entente collective et la réglementation milite en faveur d'un report du projet d'amender à court terme le RSGÉE pour faire place à la négociation d'une nouvelle entente collective.

Rappelons également que la FIPEQ-CSQ porte une autre demande de ses membres ayant un lien avec le déménagement, soit celle d'obtenir un congé sans subvention d'une durée maximale de six (6) mois pour déménager ou pour effectuer des rénovations à la résidence dans laquelle les services de garde sont rendus. L'obtention d'une telle possibilité remettrait également en question le libellé actuellement projeté de l'article 68 du RSGÉE.

Enfin, l'examen des modifications règlementaires envisagées a amené plusieurs autres réactions de la part des membres consultées, lesquelles dénoncent de façon majoritaire le manque de flexibilité dans la séquence (le calendrier) de déménagement proposée aux articles 68, 69 et 70.

## **10- Le traitement des plaintes visant les RSG**

### ***Les principaux changements proposés***

Le projet de modifications règlementaires propose que la visite qui fait suite à une plainte vise à en vérifier l'objet et le bien-fondé.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

Cette suggestion d'amendement au règlement peut, à première vue, sembler être un pas dans la bonne direction puisqu'il s'agit d'un début d'encadrement du processus de traitement de plainte.

Cependant, la FIPEQ-CSQ a clairement manifesté, dans son dépôt syndical du mois de juin, son intention d'encadrer davantage le processus de traitement de plainte que ne le suggèrent les modifications règlementaires. En effet, notre organisation syndicale a déposé un chapitre complet sur cette seule question. En conséquence, nous considérons que le projet d'amendement du règlement interfère avec les demandes dont nous désirons discuter à la table de négociation.

## **11- Les équipements et le mobilier du service de garde**

### ***Les principaux changements proposés***

Le projet de modification du règlement instauré par le Ministère prévoit une série de règles relatives à l'équipement et au mobilier du service de garde allant de l'obligation d'avoir un téléphone autre qu'un cellulaire dans la résidence jusqu'à l'identification de la literie destinée aux enfants en passant par les règles de désinfection des pataugeoires.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

Toujours au chapitre de l'autonomie professionnelle des RSG, la FIPEQ-CSQ a déposé en juin des propositions qui visent à assurer l'autonomie dont devrait disposer la RSG dans l'aménagement des locaux, dans le choix de l'équipement, du mobilier et des jouets utilisés dans le service de garde. Encore une fois, les changements règlementaires proposés constituent des limitations à cette autonomie sans qu'il ait été possible d'en définir les balises à une table de négociation. Les RSG sont fières d'offrir aux parents un service de garde qui a ses caractéristiques propres, sa couleur locale et qui pourrait disposer d'équipement moins standardisé tels qu'une maisonnette fabriquée par un conjoint, un petit théâtre de marionnettes artisanal, etc. De trop nombreuses règles finissent par nuire à ces caractéristiques propres aux services de garde en milieu familial.

## **12- Les médicaments, les produits toxiques et les produits d'entretien**

### ***Les principaux changements proposés***

Plusieurs règles sont également envisagées concernant la gestion et l'administration des médicaments ainsi que l'entreposage des produits toxiques et d'entretien. Le projet prévoit notamment :

- Que les médicaments destinés aux enfants soient dans leur contenant ou emballage d'origine, étiquetés et identifiés à la personne à qui ils sont destinés, sinon la RSG ne peut conserver ces médicaments ;
- Qu'il faut se débarrasser des médicaments périmés ;
- Ce que doit précisément contenir l'autorisation écrite du parent pour l'administration d'un médicament ;
- La pesée de l'enfant minimalement aux trois mois (voir le protocole pour l'administration de certains médicaments). Cette pesée doit être revalidée par le parent qui doit apposer ses initiales sur le formulaire d'autorisation chaque fois qu'un nouveau poids est inscrit sur ledit formulaire ;



- Que les produits toxiques et d'entretien soient remisés sous clé ;

### ***Réactions de la FIPEQ CSQ***

Encore une fois, cet ajout de règles constitue de nouvelles limites à l'autonomie professionnelle des RSG. Rappelons que nous avons demandé dans notre dépôt syndical le renforcement et la reconnaissance de l'autonomie dont devraient disposer nos membres.

En effet, si on s'appuie notamment sur le statut qui a été dévolu aux RSG aux articles 40 et 52 de la LSGÉE, la FIPEQ-CSQ a toutes les raisons de revendiquer le respect de l'autonomie de la RSG et de son statut de travailleur autonome. Le Ministère ne peut prévoir toutes les situations par voie réglementaire, et par conséquent une certaine flexibilité devrait être accordée aux RSG tout en répondant aux exigences raisonnables de sécurité.

## **13- Le dossier personnel de la RSG**

### ***Les principaux changements proposés***

Les modifications réglementaires prévoient l'obligation pour le bureau coordonnateur de conserver les dossiers des RSG qui ont cessé leurs activités, et ce, pendant les six (6) années qui suivent la cessation de leur reconnaissance. Les bureaux coordonnateurs devront aussi, selon le projet, conserver une copie du dossier des RSG qui ont déménagé.

### ***Réactions de la FIPEQ-CSQ***

Le sujet du dossier personnel de la RSG est un sujet préoccupant pour la FIPEQ-CSQ et pour les membres qu'elle représente puisque le dossier de la RSG inclut nécessairement des éléments à caractère disciplinaire. C'est pour cette raison que nous avons traité de ce sujet à de multiples occasions et sur différents angles lors du dépôt de nos demandes syndicales au mois de juin dernier. En effet, rappelons que nous avons notamment revendiqué :

- La détermination de contenu du dossier de la RSG détenu par le bureau coordonnateur ;
- L'accès au dossier (rapide et gratuit) ;
- L'obtention de mécanismes pour contester certaines décisions du bureau coordonnateur (particulièrement les mesures disciplinaires) ;
- Le retrait de certaines décisions du bureau coordonnateur du dossier de la RSG telles que : les plaintes non retenues, les avis de contravention non fondés, les suspensions, révocations, non-renouvellements annulés par un tribunal ou retirés par le bureau coordonnateur, les mesures disciplinaires qui sont au dossier de la RSG depuis plus de neuf (9) mois et qui n'ont été

suivies à l'intérieur de ce délai d'aucune autre mesure portant sur des faits identiques ou similaires.

En conséquence, le contenu du dossier de la RSG détenu par le bureau coordonnateur est un sujet qui risque d'être amplement débattu dans le cadre de la négociation et qui doit d'ailleurs l'être dans ce forum. En effet, toutes les traces du parcours professionnel de nos membres sont dans ces dossiers. Dans ce contexte, il est clair que le syndicat doit avoir droit au chapitre et pouvoir discuter dans un contexte approprié de l'accès et du contenu de ces dossiers. Enfin, ajoutons que si les bureaux coordonnateurs doivent conserver le dossier des RSG pendant d'aussi nombreuses années, il devient encore plus primordial de revoir ensemble ce qu'il inclut.

## **Conclusions**

Les sujets abordés par les modifications règlementaires proposées par le ministère de la Famille sont des conditions de travail ou d'exercice des responsables d'un service de garde en milieu familial que nous représentons et font donc partie intégrante du champ du négociable dans le cadre du présent processus de renouvellement de l'Entente collective.

Les quelque 13 600 RSG que nous représentons attendent avec impatience le début des négociations, notamment parce qu'elles ont de nombreuses demandes à adresser au gouvernement et au ministère de la Famille. Or, les modifications règlementaires proposées constituent un encadrement encore plus contraignant ayant pour effet de limiter davantage leur autonomie dans l'exercice de la profession. Dans ce contexte, nous considérons que le fait de réglementer de plus en plus les conditions d'exercice en milieu familial risque d'inciter les RSG à exploiter leur service de garde au privé, où aucune règle n'est applicable ou tout simplement de s'orienter dans un autre domaine.

Par conséquent, si nous voulons préserver ce service public essentiel et combler les besoins de garde des parents du Québec, il importe de discuter des conditions d'exercice de la profession avec celles qui l'exercent au quotidien.

Nous réitérons donc notre demande d'entreprendre les discussions sur l'ensemble de ces sujets à la table de négociation.

## **Recommandations**

En conséquence, le Conseil de stratégie et d'action FIPEQ-CSQ, qui est composé des représentantes de chacune des treize (13) ADIM, s'est réuni à Laval le jeudi 5 septembre 2013 et a résolu, à l'unanimité, de demander au gouvernement du Québec par l'entremise du ministère de la Famille de :

**Sursoir, par un moratoire, à son intention de modifier le Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, et ce, jusqu'à la conclusion d'une Entente collective avec notre association représentative des responsables d'un service de garde en milieu familial.**



D12487  
Le 13 septembre 2013