

**Responsable de service de garde en milieu familial : dispositions proposées pour une convention collective**

*Revue internationale sur le travail et la société*

Marc Pelletier<sup>1</sup>

**Année** : 2009  
**Volume** : 7  
**Numéro** : 1  
**Pages** : 14-35  
**ISSN** : 1705-6616  
**Sujet** : convention collective, dispositions, services sociaux

**Résumé**

Un jugement récent<sup>2</sup> déclarant inconstitutionnelles des lois québécoises ayant pour effet d'empêcher la syndicalisation de 25 000 salariées essentiellement des femmes oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux d'une part et dans celui des services de garde éducatifs à l'enfance d'autre part a provoqué une vaste campagne de syndicalisation venant appuyer une lutte déjà amorcée depuis 10 ans par les organisations syndicales. Au niveau des procédures judiciaires, le débat se poursuivra maintenant devant la Commission des relations de travail du Québec. Pour 15 000 « responsables de service de garde » des services de garde éducatifs à l'enfance, elles ne seraient plus considérées comme des travailleuses autonomes mais bien comme des salariées. Les organisations syndicales représentatives devront élaborer un projet de contrat collectif de travail contenant des dispositions générales à toutes les conventions collectives du réseau et d'autres dispositions considérant le contexte de travail particulier à l'exercice de la profession. À partir d'une analyse quantitative des clauses générales des conventions collectives du réseau des Centres de la petite enfance et des Bureaux coordonnateurs, les auteurs suggèrent des dispositions supplémentaires ou complémentaires, applicables à cette convention collective qui sera négociée pour les responsables de service de garde.

---

<sup>1</sup> Conseiller syndical, Centrale des syndicats du Québec

<sup>2</sup> 31 octobre 2008, Juge Danielle Grenier, Cour Supérieure du Québec

## **Introduction :**

Une lutte particulièrement longue entre les organisations syndicales et le gouvernement du Québec sur le droit d'association dura 10 ans.<sup>3</sup> Elle a finalement été remportée en novembre 2008 par les syndicats, à la suite du jugement de l'Honorable Juge Danielle Grenier de la Cour Supérieure du Québec et de la décision du Procureur Général du Québec de ne pas porter la décision en appel. Le Ministère de la Famille et des Aînés (MFA) dans un texte laconique<sup>4</sup> a informé la population et les RSG en particulier de ce qui suit : « *Le 24 novembre 2008, le gouvernement a annoncé qu'il ne porterait pas en appel le jugement rendu le 31 octobre dernier par la Cour supérieure du Québec. Ainsi, le jugement a invalidé les articles 56 et 125 à 132 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance. Il découle de ce jugement que les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial sont, depuis le 31 octobre dernier, réputées être des salariées à l'emploi des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial (BC).* »

Le 18 décembre 2003, le gouvernement du Québec avait adopté les deux lois invalidées, soient la Loi 7 et la Loi 8. La Loi 7 qui avait pour effet de modifier la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Elle avait comme introduction explicative les notes suivantes : « *Ce projet de loi modifie la Loi sur les services de santé et les services sociaux afin de préciser, de façon déclaratoire, qu'une ressource intermédiaire ou une ressource de type familial est réputée ne pas être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui recourt à ses services et que toute entente conclue entre eux pour déterminer leurs règles de fonctionnement est réputée ne pas constituer un contrat de travail.* » Cette loi visait 10 000 salariés travaillant comme ressource intermédiaire et ressource de type familial.

En ce qui nous concerne, la Loi 8 modifiait la Loi sur les services de garde éducatif à l'enfance. Cette loi avait comme notes explicatives suivantes : « *Ce projet de loi modifie la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance afin de préciser, de façon déclaratoire, le statut de la personne reconnue comme personne responsable d'un service de garde en milieu familial par un titulaire de permis de centre de la petite enfance et, de la même manière, prévoir que ni cette personne ni celle qui l'assiste ni une personne à son emploi ne sont des salariés du titulaire de permis de centre.* » Cette loi ciblait les 15 000 RSG du Québec. Dans les deux cas, les femmes formaient l'essentiel des salariées. La principale organisation patronale du réseau, l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPPE) a pris acte du jugement et par voie de communiqué sur son site nous informe : par le biais du *Bulletin de travail express*<sup>5</sup> « À titre d'association patronale, l'AQCPPE s'engage dans la négociation de conventions collectives provinciales avec les parties syndicales impliquées.»

## **Une convention collective nationale ?**

À la lecture du *Bulletin Express* l'AQCPPE a l'intention de réunir au plus tôt le comité d'équité salariale et d'amorcer les travaux afin d'y inclure les RSG.

L'AQCPPE s'est donné 2 mandats :

- L'élaboration d'un guide administratif pour tous les BC<sup>6</sup> (CPE/BC) et touchant l'ensemble des RSG et qui viendrait déterminer un ensemble de conditions de travail
- Négocier des conventions collectives provinciales pour les BC (CPE/BC)

---

<sup>3</sup>Centrale des Syndicats du Québec, Site web communiqué

<sup>4</sup>Ministère de la Famille et des Aînés, Site web communiqué

<sup>5</sup>Bulletin express service des relations du travail, 8 décembre 2008

<sup>6</sup>Voir note 4

À notre avis, une négociation nationale pour les 165 CPE/BC et les 15 000 RSG du réseau serait appropriée. Au cours des derniers mois, l'actualité fut inondée de communiqués, de reportages et d'opinions aux lecteurs, démontrant que la situation en matière d'équité et de reconnaissance des RSG était au cœur de la problématique. D'ailleurs, cela c'est finalement traduit par un grand nombre de requêtes en accréditation syndicale déposées au Ministère du travail<sup>7</sup> et ce dans le but d'obtenir une convention collective de travail. Fait à noter : dans le réseau des CPE/BC, l'Association du personnel cadre des centres de la petite enfance du Québec est affiliée à la Confédération Nationale des Cadres du Québec (CNCQ). Or, depuis plusieurs années la CNCQ demande légitimement pour ses membres le droit d'association et de négociation.<sup>8</sup>

Une convention collective nationale uniformiserait et régulariserait les conditions de travail pour les RSG à la grandeur du Québec. Des mises en commun de toutes sortes seraient profitables à l'économie du régime de relations de travail et de la convention collective en particulier. Mais attention, l'uniformisation, la régularisation des conditions de travail, le management national et local doivent tenir compte et respecter le contexte de travail particulier de l'exercice de la profession, et la convention collective doit contenir des dispositions à cet égard. Comme nous le disions précédemment, une convention collective nationale est appropriée mais il y aura aussi des matières locales à négocier et le présent article en ciblera aux deux niveaux.

## **I. Clauses générales actuelles**

L'approche de cette analyse est quantitative. Elle indique les différentes clauses générales habituelles et quelques dispositions particulières retrouvées dans les 10 conventions collectives québécoises du réseau qui sont analysées. Notons que le corpus de ces conventions collectives semble être un modèle de convention-type. Les deux conventions collectives négociées par des syndicats indépendants sont inspirés par celles des deux principales organisations syndicales de la branche, soient : la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) et la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ).

Bien qu'elles soient riches en informations de toutes sortes, notamment à l'égard de différentes approches ou priorités, comme la pédagogie, les droits parentaux etc., une analyse comparative et qualitative des conventions collectives négociées par les deux principales organisations syndicales, s'adressant aux salariées travaillant en CPE/BC, pourrait faire l'objet d'une communication future. Le tronc commun des conventions de cette branche est semblable à celles structurées par Serge Tremblay (TREMBLAY 2005) et Gérard Hébert (HÉBERT 1992). On y retrouve le même cadre général que celui des autres conventions collectives du secteur privé au Québec. Certaines particularités notables parsèment les conventions collectives du réseau par rapport au secteur privé habituel, dont les suivantes :

- Le CPE/BC applique un régime d'assurances collectives dont il n'est pas le preneur et qui, sous certaines contraintes du Ministère, sera ou non, en partie subventionné par ce dernier. L'employeur doit négocier le contenu et la hauteur de sa participation avec les syndicats accrédités ;
- Un régime de retraite national cotisé paritairement par l'État et les salariées et administré par un tiers ;
- Les échelles salariales et les différentes classes d'emploi sont négociées au niveau national. Pour toute appellation d'emploi non prévue et les caractéristiques s'y rattachant, la négociation se fait au niveau local.

---

<sup>7</sup>Site du Ministère du travail du Québec, Commission des relations du travail, Registre

<sup>8</sup>Symposium CNCQ, Drummondville, 7 et 8 février 2005

- Un encadrement légal et réglementaire contraignant, notamment sur la composition d'un conseil d'administration.

Dans le but de faciliter la compréhension des textes des conventions collectives analysées, les auteurs ont regroupés par sections, des dispositions qui ne sont pas nécessairement ordonnancées de la même manière d'une convention à l'autre.

**Données quantitatives des clauses courantes des conventions collectives pour les salariées travaillant en Centre de la Petite Enfance et Bureau coordonnateur au Québec<sup>9</sup>**

**Tableau 1**

Sections	Clauses générales
1. Identification des parties, but de la convention, définitions des termes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des parties</li> <li>• But de la convention</li> <li>• Définitions des termes</li> <li>• Féminisation des textes</li> <li>• Droits</li> <li>• Non-discrimination</li> </ul>
2. Champ d'application	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juridiction</li> <li>• Agent négociateur</li> <li>• Ententes particulières</li> <li>• Sous-traitance</li> </ul>
3. Gestion du centre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits de la direction</li> <li>• Participation à l'assemblée générale et au Conseil d'administration</li> <li>• Comité de travail sur projet particulier</li> <li>• Équipe de travail</li> <li>• Activités pédagogiques</li> <li>• Autonomie pédagogique</li> <li>• Pratiques interdites</li> </ul>
4. Régime syndical, liberté d'action syndicale, négociation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligation d'adhésion au syndicat</li> <li>• Liberté d'action syndicale</li> <li>• Déduction des cotisations syndicales</li> <li>• Représentation syndicale</li> <li>• Congés pour activités syndicales</li> <li>• Libérations pour fonctions syndicales</li> <li>• Comité de négociation locale</li> <li>• Information syndicale</li> </ul>
5. Participation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de relations de travail</li> <li>• Comité de sélection</li> <li>• Comité de permanence</li> <li>• Comités éventuels</li> </ul>
6. Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, mesures disciplinaires ou administratives	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussions préliminaires</li> <li>• Procédure de règlement des griefs</li> <li>• Procédure d'arbitrage</li> </ul>

<sup>9</sup> Des conventions collectives CSN-CSQ-FTQ et de syndicats indépendants ont été analysées voir la bibliographie. Ces conventions collectives sont disponibles sur le système CORAIL, du Ministère du Travail du Québec

Sections	Clauses générales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvoir de l'arbitre</li> <li>• Frais d'arbitrage</li> <li>• Dispositions particulières</li> <li>• Avis de mesures disciplinaires ou administratives</li> <li>• Principes et définitions</li> <li>• Recours</li> <li>• Délai de péremption</li> <li>• Surcharge de travail</li> </ul>
7. Conditions d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Embauche et démission</li> <li>• Affichage de poste</li> <li>• Candidature</li> <li>• Registre de poste</li> <li>• Attribution de poste</li> <li>• Période d'essai</li> <li>• Période de familiarisation</li> <li>• Attribution de groupes d'enfants et durée</li> <li>• Procédure d'affectation</li> <li>• Liste des disponibilités exprimées</li> <li>• Ancienneté</li> <li>• Période d'essai et acquisition de la permanence</li> <li>• Recrutement externe</li> <li>• Procédure de mise à pied et de rappel au travail</li> <li>• Fermeture, réouverture du centre, indemnité de licenciement</li> <li>• Sous-traitance</li> <li>• Mesures disciplinaires</li> <li>• Dossier personnel</li> </ul>
8. Qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé et sécurité au travail</li> <li>• Mesure d'accommodement</li> <li>• Dispositions proscrivant toute forme d'harcèlement</li> </ul>
9. Organisation du travail, avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée du travail</li> <li>• Aménagement du temps de travail</li> <li>• Répartition des horaires de travail</li> <li>• Période de repos</li> <li>• Activités d'encadrement pédagogique et travail d'équipe</li> <li>• Heures supplémentaires</li> <li>• Banque d'heures compensatoires</li> <li>• Vacances annuelles</li> <li>• Congés fériés</li> </ul>

Sections	Clauses générales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congés maladie</li> <li>• Congés pour évènements familiaux et sociaux</li> <li>• Congés mobiles</li> <li>• Assurance collective</li> <li>• Assurance responsabilité</li> <li>• Droits parentaux</li> <li>• Congés sans traitement</li> <li>• Congé sabbatique à traitement différé</li> <li>• Régime de retraite</li> <li>• Formation professionnelle et perfectionnement</li> <li>• Budget de formation</li> <li>• Frais de séjour et de déplacement</li> </ul>
10. Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Équité salariale</li> <li>• Salaires et classification</li> <li>• Expérience antérieure et formation</li> <li>• Règles d'intégration aux échelles salariales</li> <li>• Création d'une nouvelle classe d'emploi</li> <li>• Mutation</li> <li>• Versement des salaires</li> <li>• Rétroactivité et rappel de salaire</li> </ul>
11. Dispositions générales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits acquis</li> <li>• Travail à temps partagé</li> <li>• Durée de la convention collective</li> <li>• Modification de la convention collective</li> </ul>
Annexes et lettres d'entente (avenants à la convention)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificat d'accréditation</li> <li>• Titres d'emploi et description de tâches</li> <li>• Échelles salariales</li> <li>• Classification, classement et statut des salariées à la date d'entrée en vigueur de la convention</li> <li>• Liste d'ancienneté</li> <li>• Régime de congé sabbatique à traitement différé</li> <li>• Ratios personnel/enfants en vigueur</li> <li>• Contrat d'embauche</li> <li>• Registre des accidents du travail et des maladies professionnelles</li> </ul>

## II. Dispositions proposées pour une convention collective RSG et CPE/BC <sup>10</sup>

En faisant les « adaptations nécessaires » aux clauses existantes dans les conventions collectives du réseau des CPE/BC énumérées au tableau 1, les dispositions générales suivantes sont proposées en supplément ou en complémentarité. La forme féminine est utilisée tout comme dans les conventions collectives analysées. Pour cette partie, nous nous sommes inspirés de deux conventions collectives françaises soient : la Convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge Française et de la Convention Collective Nationale du Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur.

### **Tableau 2 - section 1**

Les parties nationales sont les associations patronales provinciales comme l'Association Québécoise des Centre de la Petite Enfance, le Conseil Québécois des Services de Garde Éducatifs à l'Enfance<sup>11</sup> d'une part et la fédération syndicale représentant nationalement les RSG d'autre part et, localement, le CPE/BC employeur et l'association syndicale détenant l'accréditation syndicale du groupe de salariées visées. L'objet du présent accord est de mobiliser les moyens nécessaires afin d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses et de déterminer pour ces dernières des conditions de travail équitables visant à promouvoir leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail. La convention collective a également pour but de favoriser la meilleure qualité des services offerts aux enfants et aux parents. Finalement, la présente convention collective a comme but de développer la professionnalisation du métier de RSG.

Pour commencer, les parties doivent affirmer leur intention de reconnaître la qualification que les salariés acquièrent par :

- l'exercice de la profession;
- les formations attestées par un diplôme;
- l'expérience reconnue.

La qualification ainsi acquise permettra la reconnaissance des compétences et assurera la qualité des services dans le respect de la mission et des valeurs du CPE/BC. Par ailleurs, l'isolement de la salariée, dans l'exercice de la profession, des autres collègues RSG et des diverses catégories de personnel du CPE/BC employeur, ne lui permet pas d'organiser efficacement l'information et la concertation nécessaires à la connaissance et à l'évolution de la convention collective. Cela peut être contraignant pour sa participation à la vie de son organisation syndicale. La communication est donc primordiale. Il faut trouver des moyens pour s'assurer que l'application de la convention collective et son évolution à l'exercice de la représentation syndicale soient accessibles et qu'elles constituent une première au niveau des droits collectifs de ces salariées enfin reconnues. Les définitions sont à développer. Quelques éléments sont énumérés au tableau 2. Notons tout de même que la définition de salariée RSG demeure particulière. Elle peut être secondée par une assistante dont elle assume actuellement le salaire. L'assistante doit-elle être considérée comme une salariée du CPE/BC?<sup>12</sup>

### **Tableau 2**

<b>Section</b>	<b>Dispositions proposées</b>
1. Identification des parties, but de la	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Identification des parties</b></li></ul>

<sup>10</sup> Dispositions applicables aux RSG en faisant les adaptations nécessaires

<sup>11</sup> À ce jour, nous ne connaissons pas la forme que prendra l'organisation de la représentation patronale

<sup>12</sup> La plupart des requêtes en accréditation déposées par la centrale syndicale CSN, incluent les assistantes. Voir à ce sujet le Registre du site du Ministère du Travail du Québec

Section	Dispositions proposées
convention, définitions des termes	<p>Au niveau national et local</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>But de la convention</b> Établir des rapports ordonnés entre les parties. Favoriser de bonnes relations, des conditions de travail équitables. Sécurité, bien-être, satisfaction au travail. Qualité des services offerts aux enfants et aux parents.</li> <li>• <b>Définitions des termes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Responsable de service de garde en milieu familial</li> <li>○ Assistante</li> <li>○ Équipe de relève</li> <li>○ Compte épargne temps</li> <li>○ Salaire mixte</li> <li>○ Liste d'attente, etc.</li> </ul> </li> </ul>

### Tableau 3-section 2

Le champ d'application de la convention collective a pour objet de régler les rapports entre le CPE/BC et ses salariées RSG. Bien qu'elle devrait participer à la sélection de son assistante s'il y a lieu, la RSG n'est pas l'employeur de toute personne l'assistant dans son travail. À notre avis, ces personnes assistantes sont sous la responsabilité contractuelle du CPE/BC. Ce dernier devrait établir une liste d'assistantes au sens de l'article 8 de la Loi pour assister une RSG dans ses fonctions s'il y a lieu. La notion de champ d'application géographique prend son sens en vertu de la législation elle-même; « Un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial est un titulaire de permis de centre de la petite enfance agréé par le Ministre pour coordonner, dans un territoire délimité, les services de garde éducatifs offerts par les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial qu'il a reconnues et pour surveiller l'application des normes établies par règlement les concernant. »<sup>13</sup> Un territoire peut être de quelques uns à plusieurs kilomètres carrés. Toutes les RSG du CPE/BC sont couvertes par la convention collective.

### Tableau 3

Section	Dispositions proposées
2. Champ d'application	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Champ d'application</b> Rapports entre RSG et le CPE/BC</li> <li>• <b>Champ d'application géographique</b> Le champ d'application de la présente convention comprend l'ensemble du territoire délimité, par le permis délivré par le Ministre.</li> </ul>

<sup>13</sup> Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance, art.40.



### Tableau 4-section 3

Il est à préciser que c'est le CPE/BC qui détient l'agrément du Ministre pour les fins de reconnaissance d'un service de garde en milieu familial et non pas la RSG. Dans une convention collective française analysée c'est l'Assistante maternelle<sup>14</sup> qui détient l'agrément (et le parent est l'employeur). Des dispositions sont prévues par le Code du travail du Québec en cas d'aliénation totale ou partielle d'une entreprise. Une disposition supplémentaire de prévoyance concernant la possibilité d'implanter des projets de partenariat public-privé (PPP) en garde familiale serait à négocier par les syndicats.

Comme mentionné précédemment, il s'agit d'une situation de travail particulière exercée au domicile de la RSG, sans la présence d'une gestionnaire. Cette dernière intervient dans un environnement d'économie sociale de services aux personnes à domicile. Une part importante de la gestion s'exerce à distance. Des dispositions à la convention collective devront établir les paramètres de ce type de gestion. Par exemple, nous n'avons qu'à penser aux différentes technologies de surveillance qui pourrait être utilisées, sans déroger aux lois à la protection de la vie privée. Il semble y avoir une ambiguïté face au rôle de l'agente de conformité, salariée elle aussi, ayant comme mandat de traiter les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des RSG et de réaliser la surveillance du milieu familial déterminée par règlement. Les rapports avec les parents utilisateurs étant d'une extrême proximité, une disposition annonçant une politique par exemple, serait appropriée. Une disposition conventionnelle sur le respect à la vie privée et familiale de la RSG devrait être négociée. Le travail s'effectuant à son domicile, cet apport comme certaines contraintes devraient être reconnus et les droits de la RSG à sa vie privée protégés.

Tableau 4

Section	Dispositions proposées
3. Gestion du centre	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Agrément</b> Du CPE/BC</li><li>• <b>Partenariat Public-Privé</b> Disposition de prévoyance</li><li>• <b>Gestion à distance</b> Définir ce type de management; Encadrement, vie privée, Télé supervision</li><li>• <b>Relations avec parents utilisateurs</b> Politique</li><li>• <b>Autonomie de la RSG</b> Lieu de travail Vie privée</li></ul>

Tableau 5-section 4

Compte tenu de la longue bataille menée par les organisations syndicales québécoises pour la reconnaissance des RSG, une disposition doit rappeler leur liberté d'opinion et d'action. L'environnement particulier du travail, incite à la libre circulation des délégués syndicaux au domicile de la RSG sous certaines conditions. Quant aux négociations nationales et locales elles seront à déterminer par les parties. À notre avis, ce qui relèverait du national serait davantage lié aux clauses pécuniaires lourdes, comme la rémunération, les avantages sociaux, les primes, les

<sup>14</sup> Profession semblable à celle de responsable de service de garde

assurances, les congés pour événements familiaux et sociaux, les congés maladie, la retraite et les congés annuels, les jours fériés et certaines matières non pécuniaires. On peut s'attendre à ce que les négociations locales portent davantage sur les matières de culture locale, comme par exemple l'organisation du travail, la détermination de certains congés mobiles, l'éthique, etc.

**Tableau 5**

<b>Section</b>	<b>Dispositions proposées</b>
4. Régime syndical, liberté d'action syndicale, négociation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Liberté d'action syndicale</b> Liberté d'opinion et liberté syndicale Liberté de circulation des délégués syndicaux</li> <li>• <b>Négociation nationale</b> Matières à négocier nationalement</li> <li>• <b>Négociation locale</b> Matières à négocier localement</li> </ul>

**Tableau 6-section 5**

« L'éthique renvoie à un ensemble de normes comportementales auxquelles les membres d'une organisation doivent se soumettre, qu'ils soient dirigeants ou employés » (BERNATCHEZ 2002)<sup>15</sup>. À la question : Qu'est-ce qu'un code d'éthique ? L'Association des éducatrices en milieu familial du Québec-AÉMFQ<sup>16</sup> répond : « C'est l'ensemble des règles qui régissent le comportement de chacune des membres de l'AÉMFQ, sans qu'il relève d'une juridiction légale. » Nous sommes d'avis qu'une disposition annonçant une politique portant sur l'éthique serait appropriée tant dans les rapports de travail entre l'employeur et la RSG que dans les relations de ces dernières avec les parents utilisateurs et les enfants. La formation d'un comité national ayant comme mandat de traiter les matières portant sur la profession comme l'implication professionnelle, le savoir-faire et l'autonomie, l'organisation du travail, le sens relationnel et pédagogique intégré ou non à celui sur la formation professionnelle, décrit plus loin dans la section 9 du tableau 10, aurait pour effet de valoriser la profession.

**Tableau 6**

<b>Section</b>	<b>Dispositions proposées</b>
5. Participation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Éthique</b> Comité éthique</li> <li>• <b>Comités éventuels</b> Professionnel Valorisation des RSG</li> </ul>

**Tableau 7-section 6**

À notre avis, la conciliation serait un mode alternatif approprié de prévention et de résolution des conflits et devrait être obligatoire, notamment au chapitre de l'interprétation de la convention collective, la médiation pré-arbitrale serait aussi un atout. L'introduction de dispositions portant sur la procédure allégée sur des matières négociées entre les parties locales réduirait les délais et les coûts de la procédure d'arbitrage de grief. Compte tenu de l'environnement dans lequel évolue la RSG, une disposition portant sur la suspension administrative, voire préventive, devrait être

<sup>15</sup>Jean –Claude Bernatchez, « La convention collective », Presses de l'Université du Québec

<sup>16</sup>AÉMFQ, Code d'éthique, une question de professionnalisme

incluse dans la convention collective nationale. La RSG ne devrait pas subir de suspension de salaire tant et aussi longtemps qu'un employeur n'aurait pas terminé son enquête et pris les décisions adéquates.

**Tableau 7**

Section	Dispositions proposées
6. Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, mesures disciplinaires ou administratives	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conciliation</b> Proposition de mesures utiles Interprétation de la convention collective nationale</li> <li>• <b>Procédure allégée d'arbitrage de grief, médiation préarbitrale</b> Économie de délais et de coûts</li> <li>• <b>Suspension administrative</b> Suspension avec salaire</li> </ul>

**Tableau 8-section 7**

L'employeur sous certaines conditions peut exercer son droit de retrait de l'enfant sans qu'il ne s'agisse d'un bris de contrat. La RSG peut, elle aussi, décider de ne plus accueillir l'enfant confié, moyennant un préavis sujet à indemnité dans le cas de non respect de la période préétablie. La RSG devrait avoir droit à une période d'essai pour chaque enfant confié. Pendant cette période, elle pourrait décider de ne plus accueillir l'enfant sans procédure particulière. Les conventions collectives françaises étudiées, prévoient une période d'essai par enfant confié, s'étalant entre 2 et 4 mois, dépendant du nombre de jours calendaire de garde. En France, cette période d'essai s'adresse à toutes les parties.

À l'exemple des conventions collectives des CPE, les parties devront négocier les heures d'ouverture, l'accueil régulier et la semaine régulière de travail, y compris le ratio, les absences prévues et imprévues de l'enfant. Une disposition sur la création d'une équipe de relève composée de RSG (ou d'assistantes ?) pourrait être retenue particulièrement pour effectuer les remplacements, lors de congés, de maladie, de perfectionnement ou d'absences imprévues au domicile propre de la remplaçante ou à celui de la RSG. La responsabilité de remplacer la RSG incombe à l'employeur.

La Gouverneure générale du Canada, en novembre 2008, s'adressant à la Nation soulignait; « l'importance de la sécurité d'emploi pour les familles et les collectivités ». <sup>17</sup> «La période de turbulence mondiale soulève des défis réels pour le Canada. » <sup>18</sup> et « Notre gouvernement est conscient des pressions qui s'exercent sur les simples travailleurs et travailleuses canadiens et les entreprises qui leur procurent un emploi. » <sup>19</sup> Il n'est pas évident d'inclure une disposition de sécurité d'emploi pour une RSG, effectuant son travail à domicile, avec une clientèle de passage, sur un territoire plus ou moins étendu et dont les parents utilisateurs sont aussi soumis aux difficultés économiques. Toutefois, nous croyons qu'il y a intérêt pour les RSG à obtenir une clause de sécurité d'emploi, qui pourrait prendre la forme d'un préavis de fermeture du CPE/BC, d'une prime de licenciement, de placement prioritaire des enfants à confier doublé d'une liste d'attente de clientèle éventuelle et d'une inscription à une liste de rappel.

Pour les RSG œuvrant en milieux autochtones, des dispositions particulières devraient être négociées localement, notamment au chapitre de la langue de travail, la culture, les valeurs.

<sup>17</sup> Discours du Trône 19 novembre 2008

<sup>18</sup> Idem

<sup>19</sup> Idem

**Tableau 8**

Section	Dispositions proposées
7. Conditions d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrat de travail</b> Rupture du contrat Indemnité au prorata du temps travaillé</li> <li>• <b>Période d'essai</b> RSG</li> <li>• <b>Durée de l'accueil</b> Ratios Accueil régulier Accueil annuel, hebdomadaire, journalier et occasionnel Accueil effectué sur une année complète Accueil effectué sur une année incomplète Absences prévues ou non de l'enfant</li> <li>• <b>Équipe de relève</b> RSG Remplacement de la RSG</li> <li>• <b>Sécurité d'emploi</b> Préavis Placement prioritaire Liste d'attente clientèle éventuelle Indemnité de licenciement Liste de rappel</li> <li>• <b>Conditions particulières pour les RSG autochtones</b> La langue de travail, culture, valeurs.</li> </ul>

**Tableau 9 -section 8**

L'Employeur doit favoriser l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) notamment par le maintien de rapports humains harmonieux. Des indicateurs reconnus en QVT tel que le sentiment d'appartenance au groupe de travail<sup>20</sup>, les pratiques de participation des personnes aux décisions qui les concernent, les conditions de travail, l'équilibre entre la vie privée et le travail ainsi que le perfectionnement professionnel. Dans un contexte de travail tel que celui vécu par les RSG, une disposition prévoyant une politique de l'employeur à ce sujet serait pertinente.

**Tableau 9**

Section	Dispositions proposées
8. Qualité de vie au travail (QVT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Disposition introduisant une politique QVT</b> Sentiment d'appartenance au groupe de travail</li> </ul>

<sup>20</sup> Tenant compte de l'isolement de la RSG

### Tableau 10-section 9

Les heures d'astreinte correspondent à l'obligation pour la RSG de demeurer à son domicile pendant une période de temps afin d'être en mesure de répondre à une demande de la part de l'employeur. Par exemple, une RSG ayant effectué le choix d'être intégrée à l'équipe de relève, et qui, sans travailler, doit rester disponible pour intervenir en cas de besoin. La rémunération de ce temps d'astreinte pourrait se faire sur la base d'une prime. Ces heures pourraient être accumulées à l'intérieur d'un Compte épargne temps (CET)<sup>21</sup>. Quant à l'indemnité d'attente,<sup>22</sup> la RSG, justifiant une certaine ancienneté, devrait obtenir une indemnité par période d'attente, lorsqu'il n'y a aucun enfant ou en nombre moindre que celui autorisé au permis. Cette indemnité pourrait être versée dans le CET.

La formation professionnelle<sup>23</sup> est un élément essentiel de la professionnalisation du métier de RSG. Des dispositions conventionnées doivent prévoir la création d'un comité national de formation ayant comme mandat notamment l'adoption d'une politique incitative de formation professionnelle répondant aux volontés exprimées, tant personnelles que collectives. Une politique de formation continue reconnaissant à la RSG un droit individuel à une formation pertinente à l'emploi pourrait être négociée. Cette formation, d'une durée à déterminer, pourrait être cumulable. De même, une disposition concernant une liste d'appel pour les RSG en attente d'enfants pourrait être négociée. Une telle disposition comme celle d'une liste de rappel pour les RSG sécuritaires aura notamment pour effet la rétention du personnel de garde en milieu familial, en assurant la possibilité d'avoir des revenus pendant les périodes d'absence de parents utilisateurs.

La sécurité sociale et la protection sociale des RSG sont les mêmes que celles de l'ensemble des salariées au Québec. Comme salariées, elles auraient notamment droit à l'assurance-emploi. Elles n'auront plus à verser la part de l'employeur tel que fixée par les règles régissant les travailleurs autonomes à la Régie des rentes du Québec. Une disposition indiquant l'ensemble des protections sociales cotisées, devra être indiquée. Une disposition prévoyant certaines absences avec ou sans rémunération de la RSG devra être intégrée à la convention collective, ainsi que les absences servant ou non de calculs pour fins de cumul et répartition de contribution. Également, une disposition prévoyant la rémunération de la RSG par le CPE/BC lors de l'absence non prévue d'un enfant, par exemple, pour causes de maladie ou d'accident est souhaitable. En général, il est de la responsabilité de l'employeur de gérer avec le parent utilisateur l'absence de l'enfant.

La RSG a l'obligation de détenir une police d'assurance responsabilité civile<sup>24</sup> et d'en faire la preuve auprès du CPE/BC. L'employeur devrait rembourser la portion de cette assurance couvrant les obligations règlementaires et celle couvrant l'espace d'utilisation par les enfants, du domicile de la RSG. Cette disposition devrait être évaluée par les parties en fonction des règles fiscales. De cette manière, la RSG pourrait choisir la disposition la plus avantageuse pour elle en matière de fiscalité. Des travailleurs fournissant leurs outils de travail, comme par exemples, un instrument de musique, une automobile, bénéficient de certaines déductions fiscales. Le principal outil de travail de la RSG étant sa maison, de là l'importance d'une telle disposition.

La souplesse dans l'organisation du travail des RSG, doit être maintenue dans la mesure du possible. Cette flexibilité est avantageuse pour la RSG et le parent utilisateur. Une disposition

<sup>21</sup> Voir Compte épargne temps, section 9

<sup>22</sup> Voir la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge Française

<sup>23</sup> Voir l'article 42 al.7, de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'Enfance

<sup>24</sup> Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, art.51 al.9

précisera les heures d'ouverture, la période continue d'accueil de l'enfant qui est de 10 heures pour une amplitude de 11 heures calculée sur une base quotidienne. Les pauses et la période de repas sont rémunérées si elles ne peuvent être prises. Compte tenu du contexte de travail, lorsque la RSG est dans l'impossibilité de les prendre, elles pourraient être cumulées dans le CET<sup>25</sup> suggéré par les auteurs. Les heures supplémentaires seront rémunérées et majorées. L'employeur devra gérer toute problématique éventuelle découlant du comportement du parent utilisateur à cet égard et une disposition devra protéger les droits de la RSG, en la matière.

À notre avis, l'aménagement du temps de travail pourrait se faire sur une base annuelle, le cadre de référence pouvant être l'année scolaire. Dans sa planification annuelle, l'employeur pourra tenir compte plus facilement des périodes normales et basses d'activités, des présences enfants, égales ou inférieures à 12 mois, des heures de travail de la RSG effectuées sur une même période etc. Cet aménagement du temps de travail est en corrélation avec le type de rémunération suggérée à la section 10. La semaine normale de garde en milieu familial se déroule du lundi au vendredi. Le repos hebdomadaire sera de 2 jours consécutifs. Nous suggérons de négocier la garde atypique localement et la rémunération s'y référant, au niveau national. De même, la planification annuelle des congés fériés et payés et l'introduction de congés mobiles pourraient être fixés au calendrier localement, en tenant compte des besoins des parents utilisateurs.

« Le compte épargne temps »<sup>26</sup> (CET) permettrait à toute salariée qui le désire, justifiant une ancienneté continue minimale, de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunération, en les capitalisant dans un compte afin de les utiliser postérieurement, pour financer une période de congés sans solde. Cette disposition existe déjà dans bon nombre de conventions collectives au Québec sous différentes appellations comme une banque d'heures supplémentaires, une banque de temps cumulé, etc. L'ouverture d'un CET devrait se faire annuellement à la même période sur une base volontaire de la RSG. Un nombre limité de journées pourrait y être cumulé. Le CET pourrait être alimenté par : les congés annuels payés et les congés fériés non utilisés, les heures supplémentaires, les pauses et les périodes de repas travaillées, les heures d'astreinte et certaines primes comme celles sur la désinfection, l'entretien ménager, l'épicerie et la préparation des repas (DEMEP)<sup>27</sup> qui ne peuvent se faire en présence d'enfant. Sous certaines réserves, ce compte pourrait être utilisé pour régulariser sur une période mensuelle par exemple, la rémunération de la RSG, en tenant compte de facteurs comme l'aménagement du temps de travail. En tout temps, moyennant un préavis, la RSG pourrait fermer ce compte dont le résiduel lui sera crédité.

Une disposition nationale définissant la période de service continu et le quantum des congés payés devrait être celui du secteur public québécois. Une disposition locale portant sur la prise des congés devrait prévoir deux semaines continues de congé pendant la période estivale, la répartition de ceux-ci ou même leur report partiel dans le CET. Cette disposition est incontournable compte tenu des besoins du parent utilisateur. De plus, l'employeur devrait tout de même adopter une politique envers la clientèle, à ce chapitre.

Sous réserve de la législation applicable aux salariées enceintes ou qui allaitent, la RSG pourrait bénéficier d'une disposition visant une réduction de l'horaire de travail sans perte de salaire pendant la période de grossesse. Puisqu'elle a droit au programme du Régime québécois d'assurance parentale, à titre de salariée, nous suggérons qu'une disposition portant sur le congé parental sans traitement à temps partiel, en complément de celui prévu à la législation.<sup>28</sup> Toute disposition concernant les droits parentaux doivent s'appliquer sans discrimination aux droits et

---

<sup>25</sup> Section 9, tableau 10

<sup>26</sup> Convention collective Croix-Rouge Française art.7.3.00

<sup>27</sup> DEMEP (Désinfection, entretien ménager, épicerie, préparation des repas)

<sup>28</sup> Loi sur les Normes du travail, L.R.Q., chapitre N-1.1, mise à jour 1<sup>er</sup> janvier 2009

avantages prévus à la convention collective. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit accorder les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Nous sommes d'avis que les RSG devraient bénéficier du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec, l'article 56 de la Loi<sup>29</sup> ne les reconnaissant pas ayant été invalidé.

**ÉTableau 10**

Section	Dispositions proposées
9. Organisation du travail, avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Heures d'astreinte</b> RSG de l'équipe de relève Limitation Compensation</li> <li>• <b>Indemnité d'attente</b> RSG en attente d'un enfant confié par le CPE/BC</li> <li>• <b>Formation professionnelle</b> Comité national de formation professionnelle Politique de formation continue Professionalisation Droit individuel à la formation</li> <li>• <b>Liste d'appel</b> RSG disponibles en attente d'enfants utilisateurs</li> <li>• <b>Protection sociale</b> Sécurité sociale Cotisation versée</li> <li>• <b>Absence de la RSG</b> Avec rémunération Sans rémunération</li> <li>• <b>Absence de l'enfant</b> Rémunération de la RSG Gestion de l'employeur</li> <li>• <b>Assurance responsabilité civile</b> Partage du coût de l'assurance Coût résiduel des obligations règlementaires Espace utilisé</li> <li>• <b>Périodes d'accueil et horaires</b> Souplesse Heures d'ouverture Heures quotidiennes d'accueil Amplitude Pauses Horaire hebdomadaire</li> </ul>

<sup>29</sup> Article 56 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance

	<p>Heures supplémentaires Aménagement du temps de travail sur une base annuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Congés fériés et payés</b> Planification annuelle Mobiles</li> <li>• <b>Repos hebdomadaire</b> Journées consécutives Garde atypique</li> <li>• <b>Compte épargne temps</b> Heures d'astreinte Indemnité d'attente Jours de repos non utilisés Congés payés non utilisés Jours fériés non utilisés Heures supplémentaires Pauses travaillées Périodes de repas travaillées Primes DEMEP Matières décidées localement</li> <li>• <b>Congés payés</b> Quantum et service continu Prise des congés Répartition Compte épargne temps Politique pour la clientèle</li> <li>• <b>Droits parentaux</b> Réduction d'horaire sans perte de salaire Régime québécois d'assurance parentale Congé parental sans traitement à temps partiel Garanties lors du retour au travail</li> <li>• <b>Régime de retraite</b> Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec</li> </ul>
--	--

### Tableau 11-section 10

Au chapitre de la rémunération des RSG, la formation d'un comité et les éléments d'un programme d'équité salariale devront être constitués et développés par un comité sectoriel,<sup>30</sup> dont le programme aura été approuvé par la Commission de l'équité salariale. En connaissance des données de l'exercice, notamment au chapitre de la valeur de l'emploi RSG, deux modèles de système de rémunération sont présentés. Le modèle 1 propose une rémunération combinant strictement un salaire horaire et des échelles correspondant au nombre de places au permis.

<sup>30</sup> Comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance



### Modèle 1<sup>31</sup>

1 place au permis	2 places au permis	3 places au permis	X, Y, Z places au permis <sup>32</sup>
Salaire horaire A	Salaire horaire B	Salaire horaire C	Salaire horaire D, E, F...

À notre avis, le modèle 2 est plus avantageux pour la qualité des services, pour des raisons de stabilité de l'enfant ou du groupe, et pour la relation de la RSG avec les parents utilisateurs. En plus du bien-être des enfants, l'avantage pour les RSG se retrouve notamment dans leur planification annuelle, leur salaire, une stabilité et une certaine sécurité d'emploi. En tenant compte du nombre de places au permis, nous proposons un salaire mixte, combinant un salaire horaire de base, la reconnaissance des années d'expérience et une allocation par place au permis selon un pourcentage à être négocié.

### Modèle 2<sup>33</sup>

Salaire horaire	Année d'expérience <sup>34</sup>	1 place au permis	2 places au permis	3 places au permis	X, Y, Z places au permis <sup>35</sup>
A	1 année d'expérience	Allocation 1	Allocation 2	Allocation 3	Allocation 4, 5, 6
B	2 années d'expérience	Allocation 1	Allocation 2	Allocation 3	Allocation 4, 5, 6
C	3 années d'expérience	Allocation 1	Allocation 2	Allocation 3	Allocation 4, 5, 6

Le calcul se fait de la façon suivante : le salaire de base, étant égal au salaire horaire de base multiplié par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail, multiplié par 52 semaines réparties sur 26 périodes de paie. Les années d'expérience doivent être reconnues et négociées. L'allocation pourrait être basée sur la moyenne anticipée d'un taux d'occupation annuel<sup>36</sup> versé périodiquement, en établissant la moyenne annuelle d'occupation anticipée divisée par 12. Sous réserve des dispositions de la convention collective, un réajustement pourrait être nécessaire compte tenu de l'occupation réelle, par exemple, par trimestre. Cette allocation est versée mensuellement. Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Les journées d'absence autorisées par la convention collective ne doivent pas être soustraites à la moyenne annuelle ni à l'occupation réelle, qu'elles soient de l'enfant ou de la RSG. Le salaire de base et l'allocation sont assujettis aux avantages sociaux, aux protections sociales et au régime de retraite.

Les primes pour la garde atypique, comme celle effectuée les week-ends ou la nuit, doivent être négociées au niveau national tout comme une allocation quotidienne versée par le CPE/BC pour les frais de repas servis aux enfants et ce, réajusté annuellement. Sous réserve des règles de fiscalité, n'est pas considérée comme de la rémunération toute forme de compensation pour les frais généraux, comme les fournitures, frais de fonctionnement, d'entretien et de réparations, repas, assurances qui pourraient être remboursés par l'employeur. La RSG est indemnisée par

<sup>31</sup> Pour une première année de convention collective

<sup>32</sup> Un salaire horaire différent à l'échelle déterminé par le nombre de place au permis

<sup>33</sup> Pour une première année de convention collective

<sup>34</sup> Pour une première année de convention collective, les années d'expérience sont à titre indicatif seulement

<sup>35</sup> Une allocation différente déterminée par le nombre de place au permis

<sup>36</sup> L'importance du nombre de places au permis

l'employeur pour toute contribution fiscale que cette dernière pourrait être contrainte à effectuer pour ces frais.

**Tableau 11**

<b>Section</b>	<b>Dispositions proposées</b>
10. Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Équité salariale</b> Comité sectoriel</li> <li>• <b>Salaire mixte</b> Salaire de base, expérience et allocation Places au permis Présence enfant Périodicité Primes pour garde atypique et autres</li> <li>• <b>Frais généraux</b> Compensation</li> </ul>

**Tableau 12-section11**

Après entente entre les parties aux instances appropriées, la convention collective peut être modifiée nationalement et localement. La convention collective ne peut être annulée du fait de la nullité d'une de ses clauses ou d'une partie d'une de ses clauses. À l'échéance de la convention collective de travail, les conditions de travail continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Une copie électronique est accessible en tout temps et une copie écrite de la convention est remise à chacune des RSG dans le mois suivant sa signature. Une copie est remise à toute nouvelle RSG lors de son embauche. La convention est écrite au féminin. À moins que le contexte ne s'y oppose, elle s'applique aux personnes visées sans égard au sexe. Un avantage individuel correspondant à un droit dont la RSG bénéficiait avant la négociation et la mise en vigueur de cette première convention collective, doit être stipulé et être considéré comme un droit acquis. Une modification d'un droit négocié entre la RSG et l'employeur n'entraîne pas automatiquement l'annulation de tous les droits acquis.

**Tableau 12**

<b>Section</b>	<b>Dispositions proposées</b>
11. Dispositions générales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Convention collective</b> Amendement à la convention Nullité d'une disposition Durée Distribution Féminisation des textes</li> <li>• <b>Droits acquis</b> Modification</li> </ul>

**Tableau 13-Annexes et lettres d'entente (avenants à la convention)**

En septembre 2010 plus de 90 000 places seront attribués en milieu familial, soit 41% de l'ensemble des places subventionnées au Québec<sup>37</sup>. Près de 15 000 RSG au Québec travaillent actuellement en service de garde en milieu familial. Les parties ont donc intérêt à travailler ensemble dans le but de favoriser un milieu de travail sain et productif et de s'assurer que les

<sup>37</sup> Info RSG, Ministère de la Famille et des Aînés, octobre 2008

enfants et les parents utilisateurs continuent de recevoir des services de qualité. Une entente sur la création d'un Comité paritaire national de relations du travail (CPNRT) doit être établie vu l'importance d'entretenir de bonnes relations patronales- syndicales. Le CPNRT pourrait constituer un forum précieux de rencontres de travail permettant de trouver des solutions viables, de régler les différends, de faire progresser la profession et la qualité des services.

La RSG doit appliquer le programme éducatif du MFA comportant un ensemble d'activités ayant pour but le développement global de l'enfant. Ces activités seront précisées dans le partage des coûts et des subventions entre la salariée et l'employeur. D'autres types d'activités comme certains frais supplémentaires pour l'hygiène personnel, les repas particuliers, et les sorties, sont à prévoir avec le parent utilisateur. Les différentes consignes et informations concernant l'enfant telles que : la santé, les soins, les médicaments, le médecin de référence, les consignes en cas d'urgence (les différentes autorisations parentales, les personnes autorisées à contacter ou à prendre charge de l'enfant lors de l'absence des parents etc.) seront précisés également. Il est de la responsabilité de l'employeur d'informer la RSG des différentes politiques, lois et règlements ou dispositions fiscales s'appliquant à la garde en milieu familial. Au sujet des règles fiscales, le nouveau statut des RSG annonce peut-être une nouvelle interprétation de la réglementation concernant la différence ou certaines similitudes entre une employée et une travailleuse indépendante.<sup>38</sup>

**Tableau 13**

<b>Section</b>	<b>Dispositions proposées</b>
Lettres d'entente et annexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comité paritaire national de relations du travail</b> Mandat</li> <li>• <b>Programme éducatif</b> RSG CPE/BC Frais supplémentaires</li> <li>• <b>Consignes et informations concernant l'enfant</b> Santé Régime alimentaire Autorisations diverses Personnes à contacter</li> <li>• <b>Communication du Ministère</b> Politiques et réglementation</li> <li>• <b>Règles fiscales</b> Renseignements à diffuser aux RSG Obligations diverses</li> </ul>

### **Conclusion**

Les Responsables des services de garde ont enfin obtenu le droit d'association et le droit à la négociation. Les organisations syndicales les représentant ont fourni d'immenses efforts depuis une décennie, pour faire découvrir à la société l'apport, de ces travailleuses. Leurs attentes sont grandes et légitimes. Certaines procédures judiciaires se poursuivront devant la Commission des

<sup>38</sup> Agence du revenu du Canada, Employé ou Travailleur indépendant, RC4110 (F) Rév. 08

relations de travail du Québec. Des questions sont soulevées et des réponses sont attendues sur l'application de normes du travail, ou concernant leur statut fiscal. Mais une autre question demeure : L'État québécois légifèrera-t-il à nouveau à l'égard des RSG et leurs conditions de travail ?

Lors de la recherche effectuée pour la rédaction du présent article, les auteurs ont été impressionnés par le grand nombre de tâches méconnues ou occultées devant être exécutées par les RSG. Nous croyons que ces travailleuses effectuent plus de 60 heures de travail par semaine actuellement. Tout dépendant de la position occupée par le lecteur, la nôtre est en appui à la démarche des RSG, certains diront que dans notre analyse, nous avons ratissé trop large et d'autres pas assez. Nous espérons avoir contribué positivement par nos propositions à une réflexion pouvant être utile à l'élaboration d'un projet de convention collective. Pour terminer, nous avons confiance que les organisations syndicales représentant les RSG mettront tout en œuvre pour obtenir pour ces travailleuses des conditions de travail équitables.

## **Bibliographie**

### **Conventions collectives :**

#### **Centrale des Syndicats Nationaux**

**Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance du Saguenay-Lac-Saint-Jean - FSSS-CSN**, Bureau coordonnateur de la garde en milieu familial de l'arrondissement de Jonquière, 2007-2010, 58 p

**Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de la MRC Rouyn-Noranda-CSN-CPE Fleur et Miel**, -2006-2010, 76 p

**Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal (CSN)**, CPE Les Casinours, 2003-2006, 66 p

**Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de Québec Chaudière-Appalaches(CSN)**, CPE Les Petits Mulots, 2007-2010,74 p

#### **Centrale des Syndicats du Québec**

**Syndicat des intervenantes en petite enfance de l'Estrie(CSQ)**, Centre de la petite enfance Manche de Pelle, 2004-2010, 76 p

**Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal(CSQ)**, Centre de la petite enfance Youpi inc., 2005-2010,106 p

**Centrale des Syndicats du Québec** (commissions scolaires francophones) 2005-2010, 272 p

#### **Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec**

**Syndicat Québécois des employées et employés de service local 298**, CPE La Douce Couvée, 2005-2007, 44 p

**Syndicat Québécois des employées et employés de service local 298**, CPE La Maison des Bambins, 2007-2010, 56 p

#### **Syndicats indépendants**

**Syndicat des employées du Centre de la petite enfance La Campamuse**, Centre de la petite enfance La Campamuse inc.2003-2008, 73 p

**Syndicat des employées du Centre de la petite enfance Le Siffleux**, Centre de la petite enfance le Siffleux, 2002-2005 56 p

#### **Syndicats français**

**Fédération des services publics et de santé-Force Ouvrière et Autres**, Convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge Française, 2003, 289 p

**Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux et Autres**, Convention Collective Nationale du Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur, 2004, 54 p

#### **Association non accréditée**

**Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial du Québec**, Code d'éthique, 2008, 6 p

#### **Législation**

**et**

#### **règlementation**

Code du travail du Québec, L.R.Q., c.C.-27, éd. Yvon Blais, 13<sup>e</sup> édition, pp-191-265

Loi sur les Normes du travail, L.R.Q., chapitre N-! .1, mise à jour 1<sup>er</sup> janvier 2009

Loi sur les services de garde éducatifs à l'Enfance, L.R.Q., chapitre S-4.1.1. (à jour 2008-12-15) et Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, gazette officielle du Québec, à jour 2008-04-05

Agence du revenu du Canada, « Employé ou Travailleur indépendant », RC4110 (F) Rév. 08

**Livres**

**Bernatchez J.C.** (2003), La convention collective, Presses de l'Université du Québec, 451 p

**Hébert G.** (1992), Traité de négociation collective, Gaëtan Morin éditeur, 1242 p

**Tremblay S. et Autres** (2005), Rédaction d'une convention collective Guide d'initiation, Presses de l'Université du Québec, Centrale des Syndicats Démocratiques, 184 p