



# **Plateforme de revendications des responsables en services de garde en milieu familial**

**26 octobre 2009**

## **Une longue route**

Le chemin a été long, mais nous y sommes parvenues ....ou presque ! Après des années d'attente, d'espoirs et de désillusions, la décision de la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure du Québec est venue mettre fin à une saga judiciaire amorcée 10 ans plus tôt. Et cette bataille judiciaire, nous l'avons gagnée ! À ce moment-ci de notre histoire, il n'est certes pas inutile de prendre quelques instants pour jeter un œil derrière nous et mesurer le chemin parcouru.

## **Une première vague de syndicalisation**

C'est en 2001 que des éducatrices en milieu familial (EMF) contactent la CSN afin de se syndiquer. Les premières requêtes en accréditation sont déposées. Rapidement, cependant, les CPE s'opposent à notre démarche et déposent des requêtes à la Commission des relations du travail (CRT) pour contester notre statut de salariée. Des audiences sont convoquées et dès 2002, quelques décisions sont rendues en notre faveur. Des syndicats sont alors accrédités, tant à la CSN que dans d'autres organisations syndicales. C'est le cas par exemple du *Syndicat des éducatrices et éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN* accrédité le 5 mars 2002, du *Syndicat des travailleuses de garde en milieu familial de la Montérégie-CSN*, accrédité le 14 octobre 2003.

## **Le coup de force**

Les premiers succès remportés devant les tribunaux du travail suscitent l'intérêt dans le milieu, les requêtes en accréditation se multiplient, jetant la consternation et l'inquiétude tant au gouvernement que chez ses partenaires du réseau des services de garde. Fin automne 2003, le gouvernement Charest, alors à son premier mandat, décide de frapper un grand coup et dépose en rafale une série de lois antisociales et antisyndicales. Parmi celles-ci, les lois 7 et 8<sup>1</sup> qui - pour enrayer le mouvement de syndicalisation naissant – nous retirent le statut de salariée au sens du Code du travail et vont même jusqu'à révoquer les accréditations déjà émises en notre faveur : 25 000 travailleuses et travailleurs perdent ainsi le droit de se syndiquer. Du jamais vu !

L'adoption des lois 7 et 8 aura bientôt fait de mettre sur la glace toutes les requêtes en accréditation qui sont pendantes devant la Commission des relations du travail. À la CSN, les 28 syndicats d'éducatrices en milieu familial, qui représentent plus de 2 300 personnes, sont dans l'impasse.

---

<sup>1</sup> La loi 7 vise les ressources intermédiaires (RI) et familiales (RTF), tandis que la loi 8 touche les responsables de service de garde en milieu familial (RSG). Les deux lois sont semblables et visent le même objectif.

## Résistance et contestation s'organisent

L'histoire ne s'arrête heureusement pas là. Rapidement, la résistance et la contestation judiciaire s'organisent. Les manifestations de protestation contre le gouvernement Charest se multiplient, faisant de celui-ci l'un des gouvernements les plus impopulaires de l'histoire récente du Québec.

Sur le front juridique, des plaintes sont déposées tant au Bureau international du travail pour violation des conventions internationales sur la reconnaissance des droits syndicaux et le travail à domicile, qu'à la Cour supérieure du Québec pour violation du droit d'association et du droit à l'égalité qui sont reconnus par les chartes québécoise et canadienne des droits de la personne.

Entamé en 2003, le procès devant la Cour supérieure du Québec se termine en janvier 2008. Une cinquantaine de journées d'audience sont nécessaires pour venir à bout de la preuve et des plaidoiries.

Pendant ce temps, dans nos rangs, la campagne d'adhésion est stoppée et les audiences en accréditation suspendues. Nous entrons alors dans une phase de résistance. Nous voulons rester regroupées d'abord pour continuer à défendre nos droits, mais aussi pour ne pas devoir tout reprendre à zéro si, comme nous l'espérons, les tribunaux nous donnent raison.

### La patience a payé : une décision historique

Fin octobre 2008, la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure rend jugement dans la cause soumise par la CSN, la CSQ et la CSD. La décision est on ne peut plus claire : les lois 7 et 8 briment la liberté d'association, le droit à la non-discrimination et à l'égalité des femmes garantis par les chartes québécoise et canadienne des droits de la personne. Pour la juge Grenier, le fait de refuser le statut de salariée aux éducatrices en milieu familial, sans autre législation appropriée, viole aussi les règles du droit international qui assurent le droit d'association et la protection du travail à domicile.

Dans ce volumineux jugement de plus de 100 pages, on peut lire que les lois 7 et 8 portent atteinte aux droits et libertés de la personne en nous niant le droit à toute protection sociale ainsi que la capacité de s'associer efficacement qui découle du statut de salariée. Le jugement affirme également que les lois 7 et 8 viennent renforcer la vision stéréotypée associée au travail féminin. Le traitement qui nous est fait est différent parce que le travail accompli en est un de « care » exécuté le plus souvent par

*Les plus récentes données indiquent qu'il y a près de:*

- *15 000 RSG qui disposent de 91 253 places de garde*

- *les RSG sont ainsi responsables de 45 % de l'ensemble des places à contribution réduite*

*Source : MFA,  
Bulletin info RGS*

des femmes à domicile, perpétuant ainsi l'idée que ce travail n'en est pas vraiment un et qu'il ne mérite pas considération. On renforce aussi l'idée que les travailleuses à domicile méritent moins de respect que celles qui œuvrent en installation. Et la juge de conclure que *« cela constitue certes une atteinte à la dignité »*.

Rappelons également qu'en mars 2006, le Bureau international du travail situé à Genève avait aussi donné raison aux organisations syndicales québécoises et recommandé au gouvernement du Québec de modifier les lois en cause afin que les travailleuses visées puissent bénéficier des dispositions du Code du travail, au premier chef du droit d'association, le tout conformément aux principes de la liberté syndicale.

### **Un régime particulier de relations de travail : des droits importants nous échappent encore**

Le 23 novembre 2008, en pleine campagne électorale, le gouvernement Charest annonce qu'il ne portera pas la décision Grenier en appel.

Quelques mois plus tard, le Conseil du Trésor reçoit le mandat de mettre au point un régime particulier de relations de travail inspiré du Code du travail et des principales législations sociales pour les ressources intermédiaires et familiales (RI-RTF), comme pour les éducatrices en milieu familial.

En mai dernier, deux projets de loi sont déposés : le premier concerne les RI-RTF (projet de loi 49) et le second nous concerne (projet de loi 51). Si les organisations syndicales ont été informées et consultées à quelques reprises sur le contenu de ce projet de loi, on ne peut guère parler ici de négociation, le gouvernement n'étant pas obligé de tenir compte de nos propositions.

En juin, lors de la commission parlementaire sur le projet de loi 51, la CSN, tout en reconnaissant les progrès réalisés notamment à l'égard de la reconnaissance du droit d'association et de l'application des lois sociales, a d'ailleurs estimé être encore loin du compte en matière de reconnaissance des droits des éducatrices en milieu familial qu'elle représente. Pour la CSN, des problèmes majeurs demeurent en suspens.

Premièrement, le mécanisme d'équité salariale proposé par le projet de loi comporte une faille majeure, en ce qu'il ne prévoit aucun mécanisme d'arbitrage en cas d'impasse dans la négociation.

Deuxièmement, le projet de loi ne comporte aucune modalité pour encadrer les rapports entre les éducatrices et les bureaux coordonnateurs qui ne sont pas partie à la négociation et dont les pouvoirs de direction et de gestion échappent à tout processus de négociation locale ou provinciale. Ceci est un véritable non-sens compte tenu de l'importance de leur rôle dans notre travail quotidien.

Troisièmement, dans sa version initiale, le projet de loi opérait une modification à la structure des services de garde en scindant définitivement les bureaux coordonnateurs

et les CPE, ces derniers se voyant désormais formellement interdire d'être accrédités à titre de bureau coordonnateur (cet élément sera d'ailleurs retiré du projet de loi final).

Enfin, au chapitre des mesures transitoires, le projet de loi édicte des règles de reconnaissance syndicale différentes de celles généralement reconnues pour toutes les requêtes déposées avant novembre 2008.

Le 18 juin 2009, la *Loi sur la représentation de certaines 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* (projet de loi 51) a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

### **Et maintenant**

Pour nous, cela signifie que - tout en reprenant la campagne de syndicalisation stoppée il y a six ans - nous pouvons aussi nous mettre à travailler sur notre premier contrat collectif de travail : cibler nos demandes, bâtir notre projet, le faire approuver par nos associations respectives et envisager, enfin, le début des négociations.

Bien sûr nous sommes conscientes qu'il y a beaucoup à faire. À ce jour, le MFA et les bureaux coordonnateurs ne se sont guère préoccupés de nos conditions de travail. Si dans le discours public nous sommes des « partenaires précieuses et indispensables », dans la vraie vie, il en va tout autrement. De longues heures de travail non reconnues, aucun congé sauf, bien sûr, ceux que nous nous payons nous-mêmes, aucune aide pour nous former ou nous perfectionner, une rétribution qui, au bout de la ligne, nous donne moins que le salaire minimum. Peu ou pas de moyens de contester les décisions et les règles des bureaux coordonnateurs et des recours bien limités devant le Tribunal administratif du Québec (TAQ) en cas de non-renouvellement, suspension ou révocation de notre reconnaissance.

De plus, l'adoption du projet de loi 51 pose des difficultés particulières en matière de négociation en raison, d'une part, de l'élargissement des pouvoirs réglementaires du ministre que lui confère la nouvelle loi et, d'autre part, en raison du retrait du champ des matières négociables des pratiques des bureaux coordonnateurs, dont plusieurs outrepassent d'ailleurs largement les pouvoirs et responsabilités qui leur sont dévolus par la loi ou les règlements.

Ce n'est pas sans raison que le processus de négociation collective qui est au cœur du Code du travail nous est toujours apparu si important.

#### Pour joindre la CSN

Ligne sans frais :

**1 800 947-6177**

Site Internet

<http://www.csn.qc.ca>

Courriel :

[sesyndiquer@csn.qc.ca](mailto:sesyndiquer@csn.qc.ca)

CCCC

Le présent document énumère – sous forme de principes généraux – les grands changements que nous voulons apporter à nos conditions de travail et d'exercice de notre métier.

## Nos dix grands objectifs

### **1. La reconnaissance de nos droits syndicaux, la liberté d'action syndicale et le droit à une véritable négociation : un terrain à consolider**

En s'attaquant durement à nos droits syndicaux, la loi 8 nous a fait mesurer l'importance de ceux-ci dans le processus d'amélioration de nos conditions de travail. Les droits syndicaux représentent en quelque sorte la porte d'entrée à la reconnaissance de nos droits individuels et collectifs. C'est pourquoi, toutes les conventions collectives de travail au Québec contiennent des dispositions à cet égard.

Les conventions collectives prévoient notamment des règles afin de limiter ou d'encadrer les droits de gestion d'un employeur. Or, comme nous l'avons vu, en faisant adopter le projet de loi 51, le ministre a plutôt prévu un élargissement de ses pouvoirs réglementaires, portant notamment sur les règles et modalités de l'entente de service conclue avec le parent. Dans un projet de loi ouvertement voué au maintien de notre statut de travailleuse autonome, il y a certes là un curieux paradoxe ! Pour nous, autant il est clair que les enfants qui fréquentent nos services de garde ont droit à des services de haute qualité, comparables à ceux offerts en CPE, autant il est tout aussi clair qu'il n'est pas question de laisser le ministre décider seul des modalités du contrat que NOUS signons avec les parents. En ce sens, le modèle de contrat-type avec le parent doit être soumis à la négociation des parties et annexé à l'entente collective.

#### ***C'est pourquoi nous demandons :***

- a. La reconnaissance de nos associations syndicales respectives comme seul et unique agent négociateur pour l'ensemble des éducatrices en milieu familial couvertes par le certificat d'accréditation. Cette reconnaissance doit lier le MFA et le bureau coordonnateur.
- b. Des libérations syndicales afin de permettre à nos déléguées de nous représenter efficacement aux niveaux local, régional et national. Certaines de ces libérations syndicales doivent être défrayées par le MFA.

### **Les libérations syndicales sont nécessaires pour :**

- la gestion des dossiers et affaires courantes du syndicat et la préparation de ses assemblées générales;
- la tenue de rencontres avec le bureau coordonnateur ou le MFA;
- la préparation et l'audience des griefs;
- la participation à tout comité conjoint formé par le bureau coordonnateur ou par le MFA (formation, santé sécurité du travail, etc.);
- la participation aux réunions et instances dûment convoquées par le conseil central auquel le syndicat est affilié, la Fédération de la santé et des services sociaux ou la CSN;
- occuper tout poste électif à la CSN, à la FSSS ou au conseil central.

- c. La transmission par le bureau coordonnateur ou par le MFA des informations essentielles au bon fonctionnement de nos associations.

### **Informations utiles au syndicat**

- La liste des éducatrices en milieu familial comprises dans l'unité de représentation, leurs coordonnées, le nombre de places au permis, le nombre de places occupées, la date d'entrée en vigueur et d'expiration du permis (liste remise à tous les mois).
- Les avis concernant toute modification apportée au permis d'une éducatrice.
- La copie de tout avis ou note à caractère administratif ou disciplinaire (non-renouvellement, suspension et révocation de reconnaissance, avis de non-conformité, etc.) acheminé à une éducatrice.
- La transmission de l'information concernant la situation financière du bureau coordonnateur ainsi que toute information pouvant affecter l'offre de service en milieu familial.

- d. La création d'une table de concertation locale. Cette table aurait pour principales fonctions de discuter de toute question concernant l'organisation des services et du travail, la qualité des services, les questions de prévention en matière de santé et sécurité du travail et de tenter de régler les mésententes et griefs opposant l'association ou un de ses membres et le bureau coordonnateur.
- e. La négociation des principaux paramètres de l'entente de service conclue avec le parent et la reconnaissance que les règles de régie interne d'une responsable de service de garde peuvent en faire partie. Un contrat type doit être annexé à l'entente collective.

- f. Une clause de non-discrimination nous protégeant contre toute menace, contrainte ou discrimination pour les motifs prévus aux chartes canadienne et québécoise de la personne.

### **Motifs de discrimination reconnus par les chartes**

Les motifs de discrimination prohibés par les chartes sont : la race, la couleur, la nationalité, l'origine sociale, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation de moyen pour pallier ce handicap.

## **2. Un renforcement de la formation continue et du perfectionnement : premier pas vers une meilleure reconnaissance professionnelle**

Nous sommes des éducatrices, pas de simples « gardiennes » d'enfants. À ce titre, nous voulons que notre rôle dans le développement global des tout-petits qui nous sont confiés soit pleinement reconnu. Cependant - nous le reconnaissons d'emblée - nous venons d'horizons divers, avec des parcours académiques différents, des expériences de travail variées. Plusieurs d'entre nous ont un nombre impressionnant d'années d'expérience auprès des enfants et ont ainsi développé, au fil du temps, des compétences et des habiletés qui ne sont ni valorisées, ni reconnues. D'autres ont un cursus scolaire fort semblable à celui des éducatrices en installation, mais cela n'est pas reconnu. D'autres encore débutent dans le métier et auraient bien besoin davantage de support et de formation qui s'ajouteraient aux actuelles exigences de base.

Les bureaux coordonnateurs ont pour responsabilité de nous fournir support et assistance. Ils doivent aussi s'assurer que les sessions de perfectionnement obligatoire, nous soient accessibles. Deux problèmes se posent. D'une part, nous ne sommes pas consultées sur nos besoins réels en formation, ce qui fait que, trop souvent, les activités de formation offertes ne sont adaptées ni à nos besoins ni à notre réalité. D'autre part, aucune aide financière ne nous est apportée, de sorte que nous devons assumer seules l'ensemble des coûts liés à notre formation ou à notre perfectionnement. Certains bureaux coordonnateurs ne se gênent d'ailleurs aucunement pour exiger des frais très élevés pour la documentation remise.

Nous voulons être associées à l'évaluation et à la définition de nos besoins de formation et de perfectionnement. Nous voulons aussi que pour tout perfectionnement obligatoire exigé par le ministère, celui-ci assume l'ensemble des frais de scolarité exigés (inscription, scolarité, documentation, etc.) et rembourse les frais encourus pour le remplacement, le repas, le gardiennage et le transport.

Pour nous, il est clair que le chemin vers une meilleure reconnaissance professionnelle passe par des changements importants dans l'accessibilité à la formation continue et au perfectionnement, dans la reconnaissance de nos acquis et de nos compétences et dans la définition des exigences requises. Il faut faire davantage, il faut faire autrement et nous voulons être au cœur de ces changements.

### ***C'est pourquoi nous demandons :***

- a. La création d'un fonds dédié à la formation continue et au perfectionnement alimenté par une contribution du ministère correspondant à 1 % des sommes consacrées à notre rétribution.
- b. La mise sur pied d'un comité conjoint de formation composé de représentants du MFA et de chaque groupement d'associations de RSG.

#### **Mandat du comité conjoint de formation**

- Évaluer les besoins particuliers de formation et de perfectionnement des EMF.
- Établir des priorités et élaborer un plan de formation continue.
- S'assurer que les programmes de formation et de perfectionnement offerts aux niveaux local ou régional répondent aux besoins exprimés et que la formation soit qualifiante (reconnue).
- Procéder à la reconnaissance des activités de formations et des compétences acquises par les EMF et faciliter l'accès à la formation manquante.
- Allouer – à même le *Fonds de formation* - les sommes nécessaires au remboursement des coûts liés à la formation ou au perfectionnement obligatoire.
- Établir des critères pour soutenir financièrement les éducatrices qui souhaitent poursuivre leur formation ou se perfectionner.

- c. Le remboursement des dépenses réelles encourues pour la formation obligatoire exigée par le MFA ou par tout autre ministère ou organisme (inscription, scolarité, matériel pédagogique, transport, repas, gardiennage ainsi que des coûts de remplacement, s'il y a lieu).

**3. La reconnaissance du travail accompli passe aussi par l'amélioration des conditions d'exercice de notre travail, de notre qualité de vie et de celle de notre famille**

Notre tâche est exigeante et nos heures de travail sont longues. Les quelque dix heures de travail auprès des enfants exigent une attention sans faille et sollicitent toute notre énergie. Leur départ, en fin de journée, ne fait que marquer le début de notre deuxième journée de travail, celle qu'on ne voit pas, celle qu'on ne nomme pas, pour mieux l'ignorer : l'entretien, la cuisine, la préparation des activités du lendemain, les courses, les diverses tâches administratives à accomplir.... cela fait beaucoup au bout de la semaine. Qu'on ne vienne surtout pas nous dire qu'il suffit de mieux planifier et s'organiser !

Bien sûr, nous reconnaissons que le caractère particulier de notre travail qui s'effectue au sein même de nos maisons rend l'établissement d'un cadre horaire plus « normal » difficile à réaliser. Mais cela ne doit surtout pas servir de prétexte pour continuer à ignorer l'ensemble du travail que nous accomplissons, notre besoin de souffler un peu pour continuer à aimer ce que nous faisons.

Nos aspirations ne sont pas différentes de celles de toutes les travailleuses et travailleurs du Québec et, en ce sens, nous voulons que notre tâche de travail soit mieux reconnue. Nous voulons davantage de moyens pour mieux concilier vie personnelle, famille et travail. Nous ne demandons pas la lune, seulement ce qui est la norme dans tous les autres milieux de travail : des vacances, des congés fériés, des congés sociaux et des congés parentaux dignes de ce nom.

## ***C'est pourquoi nous demandons :***

### **a. Treize congés fériés payés**

- Le droit à un congé férié payé à l'occasion de chacune des fêtes suivantes: 1<sup>er</sup> et 2 janvier, Vendredi saint et lundi de Pâques, Journée nationale des patriotes, 24 juin, 1<sup>er</sup> juillet, fête du Travail, Action de grâce, 24, 25, 26 décembre et 31 décembre.
- Un rehaussement de 4,98 % de notre subvention pour tenir compte du paiement de ces congés.
- Lorsqu'un congé férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant.
- Lorsque le 1<sup>er</sup> juillet tombe en milieu de semaine, l'éducatrice peut prendre entente avec les parents afin de convenir du moment où le congé sera reporté et le service de garde fermé.
- De manière générale, le service de garde sera fermé à l'occasion de ces congés. Si, par ailleurs, nous choisissons de maintenir le service de garde ouvert, le bureau coordonnateur sera avisé du nom de la personne remplaçante.



## **b. Des vacances annuelles payées**

- Un (1) an et plus de service : dix 10 jours de congé payés.
- Trois (3) ans et plus de service : vingt 20 jours de congé payés.
- Dix (10) ans et plus de service : vingt-cinq 25 jours de congé payés.
- Toute personne peut prendre jusqu'à vingt (20) jours de congé additionnels à ses frais.
- Chaque semaine de vacances donne droit à une indemnité équivalente à 2 % de la rétribution totale reçue dans l'année de référence. Cette indemnité tient compte de toutes les sommes reçues du bureau coordonnateur ainsi que de toute indemnité qui aurait été versée durant l'année en raison d'une absence pour maladie, accident, retrait préventif ou de l'un des congés parentaux prévu au RQAP.

### **Modalités entourant le congé annuel**

- Le congé annuel est divisible et peut être pris, dans l'année, au moment de notre choix.
- Au moins trente (30) jours à l'avance, le bureau coordonnateur et les parents seront avisés du moment où nous comptons prendre nos vacances.
- La période de service qui donne droit aux vacances et au calcul de l'indemnité de vacances s'étend du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.
- De manière générale, le service de garde sera fermé à l'occasion du congé annuel. Si, par ailleurs, nous choisissons de maintenir le service de garde ouvert, le bureau coordonnateur sera avisé du nom de la personne remplaçante (qui devra cependant être autorisée).

## **c. Des congés sociaux payés : décès dans notre famille, mariage, divorce**

### Congés à l'occasion de décès

- Cinq (5) journées à l'occasion du décès du conjoint-e, de son enfant (ou celui du conjoint) ou de l'un de ses petits-enfants (ou de celui du conjoint)
- Trois (3) journées à l'occasion du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une sœur.

- Une (1) journée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre ou d'une bru, de l'un de ses grands-parents, du père ou de la mère de son conjoint, du frère ou de la sœur de son conjoint.
- Un (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de 240 kilomètres du lieu de notre résidence.

#### Congés à l'occasion d'un mariage ou d'un divorce

- Deux (2) jours à l'occasion de son mariage ou de son union civile.
- Un maximum de deux (2) jours sans traitement pour assister au mariage de son enfant (ou de celui de son conjoint), de son petit-enfant (ou de celui de son conjoint), de son frère ou sa sœur, ou du frère ou de la sœur de son conjoint.
- Un (1) jour pour se présenter à la cour à l'occasion de son divorce ou de sa séparation légale.

#### Modalités de prise du congé et paiement

- La rétribution régulière de l'éducatrice est maintenue pour chacune de ces journées d'absence.
- De plus, pour chacune des journées donnant droit à un paiement, le bureau coordonnateur rembourse à l'éducatrice qui a maintenu le service de garde ouvert les coûts de remplacement encourus. Le remboursement se fait dans les trois (3) semaines de la remise des pièces justificatives pertinentes.
- Aucune autorisation du bureau coordonnateur n'est nécessaire pour la prise de ces congés.

#### **d. Le droit à des congés parentaux coordonnés au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).**

- Ceci comprend le congé de maternité et de paternité, le congé parental, le congé d'adoption. Ces congés sont rémunérés selon les dispositions du régime.
- Règle générale, la prise de ces congés implique la suspension des activités du service de garde. Toutefois, l'éducatrice peut choisir de maintenir son service ouvert et de faire appel à une remplaçante, laquelle devra être préautorisée.

- Le MFA assume la moitié de la contribution exigible pour la participation de l'éducatrice en milieu familial au régime.

### **Les congés parentaux du RQAP**

- **Maternité** : le droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines consécutives. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'éducatrice. Ce congé est aussi accessible lors d'interruption de grossesse après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- **Paternité** : le droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives, lequel doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.
- **Congé parental** : le droit – suite à un congé de maternité ou de paternité - à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines. Ce congé peut être partagé entre les parents.
- **Congé d'adoption** : le droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines. Ce congé est accessible à l'un ou l'autre des parents et peut aussi être partagé.

#### **e. Le maintien de nos droits pendant un congé parental et la reprise de nos activités**

### **Droits associés aux congés parentaux**

- Le bureau coordonnateur ne peut procéder au non-renouvellement, à la suspension ou à la révocation de la reconnaissance d'une EMF en raison de la prise de l'un ou l'autre des congés ou l'exercice d'un droit prévu au chapitre des droits parentaux.
- Maintien des conditions prévues au permis, incluant le nombre de places reconnues.
- Maintien de la participation aux assurances collectives et au régime de retraite aux conditions de ces régimes et maintien de la contribution du MFA.
- Accumulation du droit aux vacances payées.
- Accumulation du temps de service.
- Au moins quarante-cinq (45) jours avant l'expiration de l'un des congés prévus à cette section, l'éducatrice fait parvenir au bureau coordonnateur un avis indiquant la date de reprise de ses activités. Celui-ci doit dès lors enclencher la procédure prévue à l'article 80 du règlement (entrevue et visite, remise de nouveaux documents). Il doit aussi tenir compte de la disponibilité exprimée pour référer des parents à l'éducatrice, de sorte que celle-ci soit en mesure d'opérer à pleine capacité le plus rapidement possible.

- L'ensemble des congés parentaux (et des droits reliés) prévus à cette section sont aussi accessibles aux conjoints de même sexe.

#### **f. Des congés spéciaux**

- Le droit à des congés pour obligations familiales pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- Le droit de s'absenter pour de plus longues périodes en cas de maladie ou d'accident grave (potentiellement mortel) concernant un membre de la famille ou en cas d'événement grave survenu à son enfant ou à son conjoint (décès par suicide ou suite à un acte criminel).
- Le droit de s'absenter avec rémunération en cas d'assignation comme jurée ou témoin.

### **4. Faciliter le remplacement**

Obtenir davantage de congés ou de possibilités de s'absenter ne signifiera pas grand-chose si nous ne pouvons compter sur des personnes capables de nous remplacer, souvent au pied levé. Nous le savons toutes, le remplacement est un véritable casse-tête. Isolées, chacune dans nos maisons, il est en effet difficile de s'assurer la disponibilité de remplaçantes qualifiées.

Le remplacement n'est pas un problème personnel avec lequel on n'a qu'à se débrouiller. Devoir fermer le service de garde en raison d'un événement imprévu (maladie, décès dans notre famille, etc.) parce que nous ne trouvons personne pour nous remplacer, n'est pas sans conséquence sur les enfants et leurs parents. Et ce n'est pas non plus sans conséquence sur nos relations avec les parents. Confier notre service de garde à une personne qu'on ne voit que quelques fois par année, n'est pas davantage idéal. Le fait de pouvoir compter sur une certaine régularité dans les remplacements, facilite le recrutement et permet aussi de pouvoir compter sur des personnes qui, au fil des remplacements, acquerront davantage d'expérience et d'habiletés.

Cela fait plusieurs années maintenant que les éducatrices en milieu familial interpellent le ministère et les bureaux coordonnateurs sur cette question. Le moins que l'on puisse dire, c'est que jusqu'à présent, les choses n'ont pas beaucoup bougé !

Les éducatrices en milieu familial offrent près de la moitié des places à contribution réduite au Québec. Le ministère et les bureaux coordonnateurs ne peuvent plus continuer à se laver les mains d'un problème aussi important. Ils doivent offrir leur pleine

collaboration afin que nous puissions bénéficier des congés et absences auxquels nous avons droit.

***C'est pourquoi nous demandons :***

**a. Une augmentation substantielle du bassin de personnes aptes à effectuer des remplacements par la mise en œuvre des moyens suivants :**

- La constitution au niveau de chaque bureau coordonnateur d'une banque de remplacement pour pallier nos absences. Cette banque est formée de personnes référées par les éducatrices, des personnes qui choisissent de s'inscrire ou de personnes de la liste de rappel des CPE du territoire qui indiquent leur disponibilité.
- L'utilisation des places temporairement vacantes chez une autre éducatrice en milieu familial ou dans un CPE.

**b. Davantage de responsabilités au bureau coordonnateur à l'égard du remplacement :**

**Responsabilités du bureau coordonnateur  
en matière de remplacement**

- Fiduciaire de la banque de remplacement : le bureau coordonnateur est chargé de tenir à jour la liste des personnes susceptibles d'effectuer des remplacements de court ou moyen terme. L'éducatrice qui a besoin de se faire remplacer obtient les coordonnées des personnes disponibles ou des endroits où des places sont disponibles.
- Exigences réglementaires : le bureau coordonnateur est chargé de voir à ce que toutes les personnes inscrites sur la banque de remplacement répondent aux exigences réglementaires prescrites (cours de secourisme, vérification des antécédents judiciaires).
- Services administratifs : Le bureau coordonnateur offre sans frais aux responsables des services de garde, les services de préparation de la paye, de remise aux programmes publics (AE, CSST, RRQ, etc.) et d'émission de divers documents administratifs (relevés d'emploi, T-4, etc.) des remplaçantes. L'éducatrice, qui choisit d'utiliser ce service, fournit au bureau coordonnateur toutes les informations nécessaires à l'émission de la paye de la remplaçante (nom, adresse, date du remplacement, nombre d'heures effectuées, NAS, etc.) et lui remet un chèque couvrant les coûts de remplacement.

### **c. Statut des remplaçantes**

- Les remplaçantes sont embauchées par l'EMF et sont salariées au sens du Code du travail.

## **5. L'occupation des places disponibles et les ratios**

L'occupation des places de notre service de garde est une question névralgique qui touche la capacité des services de garde subventionnés à répondre aux besoins des parents ainsi que notre propre capacité à prendre en charge ces enfants ou ces poupons.

Bien que des milliers de parents soient à la recherche d'une place en service de garde, il arrive que nos places ne soient pas toutes occupées. Plusieurs raisons expliquent cela : mauvais arrimage entre les places disponibles et les besoins des parents, déficience de l'information, règles en matière d'ouverture des places subventionnées, etc.

Des efforts doivent être consentis afin de consolider les installations et services déjà existants. Il y a donc lieu de mettre en œuvre des moyens qui faciliteront l'occupation des places disponibles dans les meilleurs délais. Il y a aussi lieu d'apporter un peu de souplesse sur l'application des règles qui régissent les ratios prescrits par la LSGEE et les règlements à l'égard des enfants de l'éducatrice ou ceux de son assistante.

### ***C'est pourquoi nous demandons :***

- a. De meilleures garanties sur l'occupation des places autorisées par la généralisation à chaque bureau coordonnateur d'une liste d'attente centralisée.
- b. L'optimisation des services de garde existants par l'engagement du bureau coordonnateur à prioriser, dans un territoire ou partie de territoire, les RSG qui ont des places vacantes (ou qui sont susceptibles d'en avoir à court terme) sur l'accréditation de nouvelles RSG. Cette disposition doit faire l'objet de discussion et de suivi par la table de concertation locale.
- c. Le maintien des règles actuelles quant au choix des enfants que nous accueillons.
- d. La possibilité d'accueillir nos enfants de moins de neuf ans à la maison lorsque notre conjoint ou un adulte proche est présent sur les lieux pour s'en occuper.

## **6. Mieux baliser les usages à l'occasion des visites de supervision**

Disons-le d'emblée, nous ne remettons pas en cause les pouvoirs de surveillance et d'encadrement confiés par voie réglementaire et législative aux bureaux coordonnateurs. Ainsi, nous acceptons le fait que ceux-ci effectuent des visites à l'improviste à notre domicile (évaluation annuelle, visites de contrôle, etc.). Nous acceptons et comprenons aussi qu'il est important de rencontrer les adultes habitant avec nous.

Toutefois – le diable étant souvent dans les détails – ces visites ne doivent pas donner lieu à une fouille en règle des pièces exclusivement réservées à notre famille (sauf pour des motifs graves). Un droit de visite n'est pas un droit de perquisition et il n'y a pas lieu que des représentantes des bureaux coordonnateurs se permettent de telles intrusions dans nos vies privées. De même, il nous apparaît inapproprié de convoquer en entrevue notre conjoint ou nos enfants de plus de 14 ans alors qu'ils sont au travail ou à l'école. Il s'agit là de simples règles de respect du droit à la vie privée et de courtoisie élémentaire à l'endroit des membres de notre famille.

### ***C'est pourquoi nous demandons :***

- a. Le respect du droit à la vie privée : l'établissement d'une consigne à l'effet que – sauf s'il y a des motifs sérieux de croire que la santé, la sécurité et le bien-être des enfants sont compromis - les visites des représentantes du bureau coordonnateur devraient se limiter aux pièces et espaces utilisés pour les services de garde ou qui sont accessibles aux enfants.
- b. Le respect des horaires et contraintes des membres de nos familles : l'établissement d'une consigne à l'effet que les entrevues prévues à la LSGEE avec les membres de nos familles se font soit sur rendez-vous à des heures mutuellement convenues ou en dehors des heures de travail ou de cours des membres de notre famille.

## **7. Un élargissement et une amélioration de la procédure de règlement des mécontentes**

La meilleure convention collective de travail ne vaut pas grand-chose si on n'a pas les moyens de la faire respecter, si les recours sont interminables, complexes, onéreux et si les personnes appelées à juger des litiges n'ont pas de pouvoir de réparation.

### ***C'est pourquoi nous demandons :***

- a. L'établissement d'une procédure locale pour tenter de régler toute mécontente concernant l'application ou l'interprétation de l'entente collective.

### **Principaux éléments d'une procédure locale de règlement des litiges et mécontentes**

- Le droit de déposer un grief (individuel, de groupe ou syndical) pour contester tout litige ou mécontente concernant l'application ou l'interprétation de l'entente collective ou toute décision du bureau coordonnateur suite à la plainte d'un parent. Le dépôt du grief doit se faire dans les six (6) mois des faits, ou de l'événement y donnant lieu. Une copie du grief est acheminée au MFA.
- La désignation par le ministre dans chacun des bureaux coordonnateurs d'une personne chargée de l'application de la procédure locale de règlement des mécontentes. Celle-ci rencontre la plaignante et l'association et dispose ensuite de quinze (15) jours pour rendre une décision écrite.
- À toutes les étapes de ce processus, l'EMF peut, si elle le souhaite, être accompagnée d'une représentante de l'association.

- b. Le droit de recourir à une procédure d'arbitrage pour toutes les mécontentes (à l'exception du non-renouvellement, de la suspension ou de la résiliation de contrat qui font l'objet d'une procédure particulière).

### **Le recours à l'arbitrage**

- La possibilité pour l'association de soumettre une mécontente à l'arbitrage si celle-ci n'a pas été réglée à l'étape précédente. Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- L'arbitre est choisi conjointement par l'association et le responsable aux litiges. À défaut d'entente, l'association demande au ministère du Travail de désigner un arbitre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail. Ses frais et honoraires sont divisés à parts égales entre les parties.
- La représentante de l'association, l'EMF et les témoins à un arbitrage voient leur rémunération maintenue pendant la durée des audiences ou de leur témoignage.

- c. L'inclusion dans l'entente collective d'une procédure de traitement des plaintes des parents. Une telle procédure doit avant tout permettre de régler le problème en amont, avant que le conseil d'administration du bureau coordonnateur statue sur la plainte (plainte écrite, faits précis, explication directe entre le parent et l'EMF, médiation par le bureau coordonnateur, possibilité pour l'éducatrice de présenter son point de vue au conseil d'administration (C.A) du bureau coordonnateur, etc.).

## **8. Des règles claires et équitables en matière de non-renouvellement, de suspension et de révocation de permis**

Le non-renouvellement, la suspension ou la révocation de reconnaissance sont pour nous l'équivalent des mesures administratives ou disciplinaires applicables aux travailleuses et travailleurs. Ce n'est pas sans raison que dans les milieux de travail syndiqués, les conventions collectives contiennent des dispositions pour encadrer sur la forme comme sur le fond, les règles en matière de suspension et de congédiement.

Toutes les conventions collectives contiennent également des recours devant un arbitre du travail pour contester les mesures disciplinaires prises par un employeur. Dans tous les cas, l'arbitre apprécie l'ensemble des faits et circonstances ayant mené à la décision et peut maintenir, casser ou modifier la mesure prise par l'employeur.

Le recours obligatoire au Tribunal administratif du Québec, qui nous est imposé par la loi, est plus limité. D'une part, le juge ne peut que maintenir ou casser la décision prise par le C.A. du bureau coordonnateur et ne peut donc pas la modifier. D'autre part, l'arbitre qui renverse la décision du bureau, ne dispose pas d'un pouvoir de réparation.

Nous devons donc chercher à resserrer au maximum les règles entourant la décision d'un bureau coordonnateur de procéder au non-renouvellement, à la suspension ou à la révocation de reconnaissance d'une éducatrice en milieu familial. Nous devons aussi obtenir pleine réparation pour les torts subis, dans le cas où le tribunal nous donnerait gain de cause.

### ***C'est pourquoi nous demandons***

#### **a. Accès à notre dossier**

- Le droit de consulter notre dossier et d'obtenir copie de toute pièce qui y est déposée.
- Aucun avis défavorable, rapport, note ou réprimande versé au dossier d'une éducatrice ne pourra lui être opposé, si plus de douze (12) mois se sont écoulés depuis leur dépôt, sauf si des faits de même nature lui ont aussi, entre temps, été reprochés.

#### **b. Des règles claires, équitables et uniformes en matière de non-renouvellement, de suspension ou de résiliation de reconnaissance**

- Le bureau coordonnateur convient d'appliquer ces mesures de manière uniforme et progressive (avis verbal, avis écrit déposé au dossier, suspension et révocation), sauf s'il s'agit d'une faute lourde.

- Le bureau coordonnateur qui a l'intention de procéder au non-renouvellement, à la suspension ou à la révocation de reconnaissance d'une EMF doit le faire par un avis écrit qui précise les motifs et les faits reprochés.
  - Dans le cas d'un non-renouvellement, l'avis d'intention doit être transmis au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la reconnaissance.
  - Dans le cas d'une suspension ou d'une révocation de reconnaissance, l'avis d'intention doit être transmis dans les trente (30) jours des faits reprochés (ou de la connaissance de ces faits).
- L'EMF a le droit d'être entendue par le C.A. du bureau coordonnateur avant que celui-ci ne rende sa décision finale. Celle-ci doit être prise et communiquée par écrit à l'éducatrice dans les trois (3) jours qui suivent la tenue du C.A. Elle doit lui préciser les motifs et faits précis qui justifient la décision, y compris si celle-ci fait suite à une plainte formulée par un parent. Seuls ces motifs et ces faits pourront être invoqués devant le Tribunal administratif du Québec.
- La suspension d'une EMF pour enquête ne doit pas dépasser trente (30) jours de calendrier. Si au terme de cette suspension, sa reconnaissance est maintenue, elle est rétablie dans tous ces droits et reçoit une compensation pour les pertes financières encourues.

#### **c. Les droits de l'éducatrice en milieu familial**

- Un accès à l'ensemble des informations détenues par le bureau coordonnateur sur les éducatrices en milieu familial.
- Le droit d'être accompagnée en tout temps par une représentante de l'association, si elle le désire.
- Aucun aveu signé par une éducatrice ne peut être déposé devant le tribunal sauf s'il s'agit d'un aveu signé en présence d'une représentante de l'association.

#### **d. Le recours au Tribunal administratif du Québec**

L'EMF dispose de soixante (60) jours pour contester la décision du C.A. du bureau coordonnateur au Tribunal administratif du Québec (TAQ).

## e. Des pouvoirs de réparation

Le recours au TAQ ne permettant pas d'obtenir pleine réparation pour les torts subis par l'EMF qui obtiendrait gain de cause, il faut convenir d'un mécanisme qui y palliera. On doit d'abord chercher à s'entendre avec le bureau coordonnateur mais en bout de course, si aucune entente n'est possible, un tiers neutre doit pouvoir trancher le litige.

### **Procédure pour obtenir réparation suite à une décision favorable du TAQ**

- Si la décision du bureau coordonnateur est renversée par le TAQ, les parties ont 30 jours pour s'entendre sur les sommes dues.
- Le règlement monétaire doit comprendre toutes les sommes perdues par l'EMF ainsi que l'ensemble des droits et avantages prévus à l'entente collective. La compensation doit s'étendre jusqu'à ce que l'EMF ait pu reprendre ses activités régulières.
- Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le litige est soumis à un arbitre de mésestantes dont la décision est exécutoire.

## 9. Des protections en matière de maladie ou d'accident

Dans l'état actuel des choses, si nous sommes malades, si nous sommes victimes d'un accident du travail ou si nous sommes enceintes et que notre travail présente des dangers pour nous ou notre enfant à naître, nos choix sont fort limités : suspendre nos activités, continuer à travailler ou tenter de trouver une remplaçante. Parfois, il n'y a pas de choix possible et il faut nous résigner à fermer le service de garde.

Au plan financier, si certaines d'entre nous ont souscrit à fort prix une assurance invalidité, d'autres n'ont strictement aucune protection et risquent donc de tout perdre en cas de coup dur. Cette grande insécurité face à la maladie et aux accidents est source de stress et d'inquiétude. Il est grandement temps que nous nous donnions les moyens d'y remédier.

Par ailleurs, mentionnons que 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* prévoit la publication d'un règlement portant sur la mise sur pied d'un régime particulier de retrait préventif et d'accident du travail, dont il faudra aussi tenir compte.

## ***C'est pourquoi nous demandons en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle :***

### **a. Des mesures préventives en matière de santé et sécurité au travail**

- La reconnaissance de l'importance de faire de la sensibilisation, de l'information et de la formation sur les moyens, méthodes et outils appropriés pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir notre santé.
- La mise sur pied d'un comité conjoint dont le mandat principal est de dresser un portrait de la situation en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle et d'identifier des solutions afin d'en diminuer le nombre. Ce mandat peut aussi être confié à la table de concertation locale.
- Le recours à l'expertise et aux ressources professionnelles de l'ASSSTAS (Association sectorielle en santé sécurité du travail des affaires sociales) pour fournir la documentation et proposer des formations adaptées à notre réalité.
- L'octroi par le MFA d'un budget visant l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail des éducatrices en milieu familial. Ce budget, dont l'utilisation est décidée par le comité conjoint en consultation avec les EMF, peut notamment servir pour procéder à l'achat d'équipement mobile et de moyens de protections individuelles pour aider à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles ou encore à toute campagne de vaccination volontaire jugée utile. Le budget mis à la disposition du comité est de 250 \$ pour chaque EMF rattachée au bureau coordonnateur.

### **b. Une protection et des recours en cas de harcèlement psychologique :**

- Une protection contre le harcèlement psychologique nous reconnaissant le droit à un contexte de travail exempt de harcèlement psychologique et engageant le bureau coordonnateur et le MFA à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser.
- Une éducatrice qui estime être victime de harcèlement psychologique de la part d'un représentant du ministère ou du bureau coordonnateur, peut déposer un grief.

### **Définition du harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail**

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la travailleuse et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. (LNT art. 81.18)

#### **c. Un droit équivalent au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite**

Dans notre situation, le droit au retrait préventif signifie le droit de suspendre nos activités sans perte de droits, lorsque les conditions d'exercice de notre travail constituent une menace pour notre santé, celle de notre enfant à naître ou celle de notre poupon, tel qu'attesté par un certificat médical émis par notre médecin traitant.

### **Les droits associés au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite**

- Le droit de suspendre nos activités sur production à la CSST du certificat médical de notre médecin traitant.
- Le paiement de toutes les journées d'absence (du 1<sup>er</sup> jour de cette absence jusqu'à 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement) selon les dispositions du régime.
- Les coûts associés au régime particulier de retrait préventif de l'EMF sont assumés par le MFA.

#### **d. Le droit de s'absenter en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

- La durée de cette absence est définie par le certificat médical émis par notre médecin traitant.
- Cette absence est coordonnée aux dispositions prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Elle inclut notamment, le droit à une indemnité, le droit des services d'assistance médicale et de réadaptation (physique, sociale et professionnelle) ainsi que diverses autres indemnités (décès, gardiennage, équipements, etc.).

- Règle générale, les activités du service de garde seront suspendues. Toutefois, l'EMF peut choisir de maintenir son service de garde ouvert et faire appel à une remplaçante, laquelle devra cependant être préautorisée.

**e. Le maintien de nos droits pendant une absence liée à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à un retrait préventif**

**Droits de l'éducatrice en retrait préventif  
ou victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

- Le bureau coordonnateur ne peut procéder au non-renouvellement, à la suspension ou à la révocation de reconnaissance d'une éducatrice en raison d'une absence ou de l'exercice d'un droit prévu en matière de retrait préventif, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Maintien des conditions prévues au permis, incluant le nombre de places reconnues.
- Maintien de la participation aux assurances collectives et au régime de retraite aux conditions de ces régimes et maintien de la contribution du MFA.
- L'accumulation du temps de service.
- L'accumulation du droit aux vacances payées.
- La reconnaissance du droit de reprendre nos activités à la suite de cette absence dans le cas où le service de garde a été suspendu. (N.B. : ce droit est généralement reconnu pour une période de 24 mois).
- Les coûts associés à la couverture de l'éducatrice en milieu familial par les dispositions de la LATMP sont à la charge du MFA. Celle-ci doit, cependant, s'inscrire à la CSST comme travailleuse autonome.

***C'est pourquoi nous demandons en matière  
d'absence maladie et d'invalidité***

**a. Absence maladie court terme**

- La possibilité de s'absenter pour maladie et l'octroi de 7 jours de congé payés. Notre rétribution sera haussée de 2,68 % à chaque quinzaine pour tenir compte du paiement de ces congés.

## **b. Le droit à une absence maladie long terme**

- La possibilité de suspendre nos activités (ou de se faire remplacer) pour une période maximale de 104 semaines en raison d'une maladie ou d'une invalidité.
- Cette absence maladie peut être couverte par une protection en assurance-salaire.

## **c. De meilleures protections par une gamme d'assurances comportant une assurance-salaire, une assurance-vie et une assurance médicaments et frais médicaux**

En matière d'assurance collective, nous voulons adhérer au régime d'assurance collective détenu par le Comité d'assurance FSSS-FP (CSN) auprès de la SSQ. Ce régime d'assurance offre une protection en assurance-vie, en assurance-maladie et en assurance-salaire. Il offre aussi le choix entre trois types de couverture : individuelle, familiale et monoparentale.

Plus de 100 000 personnes adhèrent à ce régime, ce qui assure des primes et des protections fort intéressantes.

### **Cette demande implique la mise en place de certaines conditions**

- Le preneur de la police d'assurance est le comité d'assurance FSSS-FP (CSN).
- L'administration du régime est confiée aux bureaux coordonnateurs (adhésion des participantes, prélèvement des primes et remise à l'assureur SSQ).
- Un partage égal du coût des primes d'assurance entre l'EMF et le MFA (établi sur la base du plan individuel).

## **10. Un ajustement de notre rémunération et de meilleures protections financières**

Pour peu que l'on tente de calculer notre véritable taux horaire, on se rend vite compte que celui-ci est inférieur au salaire minimum..... Ceci en échange de très longues heures de travail et d'aucune garantie à court, moyen et long termes. Les enfants qui quittent cette année seront-ils remplacés par d'autres ? Qu'arrive-t-il si demain matin, pour une raison ou une autre, je dois suspendre les activités de mon service de garde ? Serais-je en mesure de rencontrer les emprunts que j'ai contractés pour adapter mon domicile aux exigences réglementaires et me procurer les meubles et équipements nécessaires ? Que me réserve la retraite ? Tant de questions, tant d'inquiétudes pour

lesquelles, jusqu'à présent, un peu tout le monde dans ce réseau a fait la sourde oreille, comme si cela ne les concernait pas.

Il n'est pas normal que nous soyons si faiblement rémunérées et protégées pour le travail si important que nous accomplissons auprès de ces milliers d'enfants qui nous sont confiés du matin au soir, cinq jours par semaine. Jusqu'à présent, notre statut de travailleuse autonome opérant à domicile a eu bon dos pour justifier pareil traitement.

Cela doit changer. Il faut revoir les paramètres de notre rémunération, entreprendre une démarche d'équité salariale, discuter de retraite et de fiscalité et convenir de règles différentes avec les bureaux coordonnateurs portant sur le versement de la rémunération et sur les frais accessoires qu'ils exigent.

### ***C'est pourquoi nous demandons***

#### **a. Des ajustements à notre rémunération pour tenir compte :**

- De la contribution du MFA pour notre participation aux divers régimes publics (RRQ, FSSS, RQAP, LATMP, etc.)
- De l'octroi de congés payés (maladie, fériés, vacances).

#### **b. Une indexation annuelle de la subvention**

#### **c. Une démarche en équité salariale et des recours en cas d'impasse**

- Une démarche en équité salariale prenant en compte l'ensemble des paramètres entourant notre prestation de travail (diversité des tâches, niveau de responsabilité, rémunération, jours et heures de travail, vacances et congés, etc.) et un mécanisme de comparaison avec des emplois similaires.
- La possibilité de référer le dossier à un arbitre neutre et indépendant en cas de litige.

Des travaux seront nécessaires afin, notamment, de distinguer la partie de notre rémunération qui sert essentiellement à couvrir nos dépenses de fonctionnement et celle qui nous rémunère pour le service rendu (et qui constitue en quelque sorte notre salaire).

Cette opération servira aussi à déterminer notre niveau de protection et de contribution au RRQ, à la CSST, au RQAP et en assurance-salaire et assurance-vie. Elle est aussi nécessaire à des fins fiscales pour tirer meilleur avantage des dispositions applicables aux travailleurs autonomes.

**d. Un régime de retraite**

- La constitution d'une sous-table de travail chargée de proposer et mettre sur pied un régime de retraite adapté à notre situation.
- Son mandat principal consiste à déterminer le type de régime à proposer, à en définir les règles et les coûts, à définir le mandat des administrateurs. Sa proposition sera soumise à consultation auprès des associations de RSG.
- Le régime est alimenté à 50 % par la contribution de l'EMF et à 50 % par la contribution du MFA.

**e. La modification de certaines règles touchant le versement de notre rémunération**

- Le versement de la subvention à jour fixe à toutes les deux semaines par dépôt bancaire.
- Le bureau coordonnateur ne peut faire aucune retenue sur la rémunération due, sauf celles autorisées par l'EMF, par loi ou par l'entente collective.
- Le bureau coordonnateur doit verser la subvention prévue pour un enfant qui fréquente notre service de garde, même si le parent de cet enfant omet ou néglige de payer la contribution réduite ou ne fournit pas certains documents requis par le règlement ou la loi.
- Le bureau coordonnateur continue de verser la subvention de la RSG même s'il n'a pas reçu sa réclamation dans les temps requis. Il fait les ajustements nécessaires au versement suivant.
- S'il y a erreur sur la rétribution due à l'EMF, imputable au bureau coordonnateur, celui-ci la corrige dans les cinq jours suivants.
- Si des sommes ont été versées en trop à l'éducatrice, le bureau coordonnateur récupère les sommes dues à raison de 10 % par période de versement, jusqu'à extinction de la dette.

**f. Un encadrement des frais exigés par le bureau coordonnateur**

Il y a nécessité de convenir de règles précises sur les frais qui peuvent être exigés par le bureau coordonnateur.

- Services régis : aucuns frais ne peuvent être exigés pour l'accomplissement de toute formalité confiée au bureau coordonnateur en vertu de la loi, de la réglementation ou de l'entente collective.

- Services supplémentaires : tout service supplémentaire offert par un bureau coordonnateur doit être offert au prix coûtant (principe de l'autofinancement). Les frais d'intérêt exigés pour tout retard de paiement de l'éducatrice ne doivent pas excéder le taux d'intérêt légal.

\*\*\*\*\*