

Bulletin no 11 - Relations du travail - 6 septembre 2012

En relations de travail, les dossiers ont parfois tendance à évoluer plus rapidement à l'approche des vacances estivales. Ainsi, des développements ont eu lieu récemment dans certains dossiers et nous profitons de cette occasion pour vous en faire part.

Tout d'abord, nous vous expliquerons brièvement le contenu de l'entente de principe survenue avec le Ministère de la Famille et des Aînés (MFA) afin de régler la mésentente portant sur l'instruction 11.

Ensuite, nous vous ferons un rapport sur les dernières discussions ayant eu lieu avec nos vis-à-vis du MFA dans le cadre du sous-comité mixte et du comité national de l'entente (CNE).

Instruction 11 – Entente de principe

Après presque une année de discussions au CNE, nous sommes heureux de vous annoncer que le conseil de stratégie et d'action (l'instance de la FIPEQ composée des élues des 13 ADIM du Québec) nous a donné le mandat de régler la mésentente concernant l'instruction 11 conformément à l'entente de principe intervenue avec le MFA. Bien que les textes doivent être finalisés, le règlement proposé implique des changements à l'entente collective et à l'instruction 11.

Voici dans un premier temps, les changements à l'entente collective qui sont proposés :

- L'article 3.1. de l'instruction 11 reprend en partie les termes de l'article 12.11 de l'entente collective qui traite des journées prédéterminées d'APSS (fériés). On y prévoit notamment les modalités entourant les fériés qui coïncident avec un samedi, auquel cas la fermeture du service a lieu le vendredi et des fériés qui coïncident avec le dimanche, auquel cas la fermeture a lieu le lundi. L'instruction 11 ajoute une nouvelle modalité pour les RSG qui offrent des services la fin de semaine. Dans ces cas, on vient préciser que la RSG devra fermer le jour même. Force est de constater que cette modalité est conforme à l'esprit de l'entente collective. Elle fera donc l'objet d'une modification à l'article 12.11.
- L'article 3.2 de l'instruction 11 est particulièrement problématique puisqu'il vient imposer que les journées de fermeture pour les APSS non-déterminées doivent obligatoirement correspondre à des journées qui coïncident avec un jour durant lequel une prestation de service est prévue aux ententes de service de la RSG. Cette disposition est très préjudiciable pour les RSG qui offrent des services à temps partiel (moins de 5 jours par semaine) puisqu'elles devront fermer pour une période plus longue que celles qui offrent des services à temps complet. Le règlement proposé est à l'effet que le nombre de jours de fermeture soit établi au prorata (en proportion) de l'offre de service de la RSG, c'est-à-dire du nombre de journées d'ouverture. Il est à noter que ce calcul s'établirait par une moyenne des journées d'ouverture de l'année de référence précédente. Nous croyons que cette mesure sera favorable aux RSG. Les textes doivent cependant être finalisés.

- L'article 7.2 de l'instruction 11 détermine unilatéralement que les 2.5 premiers jours de la semaine sont toujours ceux qui doivent être considérés comme les journées faisant l'objet d'une exemption de la contribution parentale (ECP) pour les parents qui y ont droit. Par ailleurs, l'article 12.29 de l'entente collective prévoit que la RSG peut réclamer cette allocation au BC lors des journées non-déterminées d'APSS, mais ne prévoit pas cette mesure pour les journées prédéterminées (fériés). Résultat, les fériés coïncidant avec les 2.5 premiers jours de la semaine ne pouvaient être réclamés, ni au parent, ni au BC. Nous sommes heureux de vous annoncer que le MFA a accepté de modifier l'article 12.29 de l'entente collective pour que la RSG puisse également réclamer cette allocation au BC lors des journées prédéterminées.
- L'article 7.6 de l'instruction 11 reprend en partie les termes de l'article 12.22 de l'entente collective qui traite du versement du solde des APSS pour les RSG dont la reconnaissance est suspendue pour une période d'au moins 120 jours (par exemple, pour la maternité). Selon la proposition de règlement, la disposition 12.22 de l'entente collective serait modifiée pour que vos représentantes libérées syndicalement puissent avoir accès au même droit. Les termes seraient également clarifiés pour s'assurer que le versement puisse s'effectuer avant la suspension lorsque cette dernière est prévisible pour au moins 120 jours, plutôt qu'après.

Il est à noter que ces changements s'accompagneraient nécessairement de modifications à l'instruction 11 afin d'assurer une mise en application cohérente.

D'autres modifications sont également proposées. Toutefois, les dispositions qui suivent traitent strictement de l'instruction 11 et non de l'entente collective. Voici la nature des principaux changements :

- L'article 4.2 est certainement un grand irritant de l'instruction 11. Selon cette disposition, la RSG doit envoyer un avis simultanément au BC et aux parents pour les aviser de leurs journées d'APSS, alors que l'entente collective ne prévoit qu'un avis au parent. Nous sommes heureux de vous annoncer que le MFA a accepté de retirer l'obligation d'envoyer un avis au BC.
- Certaines dispositions de l'instruction 11 prévoient notamment que les RSG qui n'offrent pas de service pendant l'été peuvent inclure leurs journées d'APSS à l'intérieur de ces périodes. Comme ces dispositions sont avantageuses, elles seront simplement étendues afin que les RSG qui sont suspendues, peu importe le motif, puissent en bénéficier également.

Puisque la procédure de règlement d'un litige peut s'assimiler à une forme de négociation, on ne peut obtenir gain de cause à toutes nos revendications. Ainsi, certains points demeurent inchangés. En voici deux exemples :

- À l'article 4.3 de l'instruction 11, il est prévu qu'une RSG qui ne respecte pas son obligation de fermeture pour toutes ses journées d'APSS verra sa subvention coupée, selon le nombre de jours où elle aurait dû fermer. Malheureusement, nous croyons qu'il serait très difficile de contester cet aspect juridiquement. C'est pourquoi nous avons demandé à ce que le BC

envoi au moins un avis à la RSG pour qu'elle puisse s'ajuster avant qu'une coupure ne survienne. Le MFA a catégoriquement refusé cette demande.

- L'annexe 1.1. de l'instruction 11 détermine la méthode de calcul des APSS prédéterminés, lequel est établi selon une moyenne de l'occupation annuelle de l'année de référence précédente. Nous avons revendiqué que la méthode de calcul permette de se rapprocher davantage du taux du jour, tel que prévu à l'entente collective. Malheureusement, nous nous sommes butés à des difficultés techniques importantes, notamment l'occupation irrégulière de certaines RSG et le fait que le montant d'APSS doit être annoncé à l'avance.

Les élues des 13 ADIM ainsi que l'équipe des relations de travail de la CSQ estiment que les termes de cette entente sont satisfaisants puisqu'ils répondent aux principales préoccupations que les RSG nous ont signifiées au cours de la dernière année. Ainsi, nous croyons inopportun de référer le litige à un arbitre, puisque ce processus est long et incertain.

Évidemment, si le MFA devait revenir sur sa parole ou si les nouveaux textes s'avéreraient insatisfaisants, nous nous sommes gardés la latitude nécessaire pour faire trancher la mésentente collective par un tiers.

Finalement, puisque des modifications à l'entente collective sont proposées, la mise en application de cette entente ne pourra se concrétiser qu'avec un vote favorable de la majorité des membres du Québec. Ainsi, nous pourrions finaliser le règlement dès l'obtention d'un vote majoritaire au Québec, vraisemblablement au terme des assemblées générales de l'automne.

Entretemps, les BC n'ont pas l'obligation légale de respecter l'entente de principe tant que celle-ci n'est pas finalisée. En conséquence, les RSG qui subiraient des inconvénients durant la période de transition sont invitées à interpeller leur ADIM régionale.

Comité national de l'entente (cne)

Cotisation syndicale

Nous vous rappelons que nous avons toujours une mésentente active concernant la cotisation syndicale. Nous avons exposé au MFA que cette situation tarde depuis trop longtemps et que de nombreux problèmes d'ajustements seront à régler en conséquence. Entre autres, nous leur avons envoyé un courriel très clair quant aux montants à cotiser. Pourtant, les consignes envoyées aux BC par le MFA ont été différentes puisque le MFA remet en question la présence ou non d'une part non cotisable de protections sociales de 18,593 % au sein des APSS. Après que les représentants du MFA se soient fait expliquer qu'ils n'avaient aucune juridiction quant aux cotisations syndicales, il a finalement été convenu que les BC allaient effectuer les prélèvements sur les montants que nous avons indiqués en février, sans pour autant nommer *protection sociale* une part non cotisable de 18,593 %

applicable sur le montant d'APSS. Cela signifie concrètement que le montant cotisé sur les APSS sera un peu moindre. Nous leur avons également demandé de faire cet ajustement de façon rétroactive, ce qui devrait permettre de régler à tout de moins une partie des problèmes liés à la cotisation.

Documentation à transmettre – liste des RSG

Afin d'aider les syndicats à entrer rapidement en communication avec leurs nouveaux membres et aussi afin de les diriger vers l'assurance collective, une proposition de modification de l'article 4.08 est présentement discutée avec le MFA. Celle-ci ferait en sorte que les listes nous parviendraient plus fréquemment, elles seraient plus complètes et permettraient d'identifier rapidement les nouvelles RSG.

Sous-comité mixte

Fiches sommaires

Dans le cadre du sous-comité mixte, des fiches seront produites sur les sujets qui méritent des discussions au Comité mixte, notamment lorsqu'une interprétation des lois et règlements est nécessaire ou lors de problématiques récurrentes applicables à toutes les RSG.

Problématiques spécifiques

Questionnaire et entrevue lors du renouvellement : Certains BC ont pris l'initiative de développer de longs questionnaires à remplir dans le cadre du renouvellement de la reconnaissance. Tant l'outil (questionnaire) que la nature des questions posaient problème. Il a été entendu avec le MFA que le questionnaire n'était pas obligatoire. Quant à la nature des questions, certaines divergences d'opinions subsistent (ex. : programme éducatif). La problématique sera transmise au Comité mixte.

Politique provisoire d'octroi de places : Selon le MFA, ces politiques permettent aux BC d'octroyer des places en fonction des besoins des parents. Selon nous, plusieurs dispositions de ces politiques contreviennent au droit de choisir sa clientèle. Nous vous rappelons que la problématique est traitée de façon plus large au Comité mixte, plus spécifiquement dans le cadre des discussions sur l'instruction 8.

Enregistrement des conversations sans consentement

Lors d'appels téléphoniques logés par les RSG, un BC avait l'habitude d'enregistrer les conversations sans aviser la RSG. Suite à une intervention auprès du MFA, le BC a mis fin à cette pratique.

Remplacement et empêchement de l'assistante

Un questionnement subsiste quant à la procédure qui permet à une RSG de pallier aux problèmes engendrés par le départ de son assistante, notamment pour son remplacement ainsi que pour l'obtention de l'attestation d'absence d'empêchement de la nouvelle assistante. La problématique sera transmise au Comité mixte.

Obligation de formation pour les RSG (Art. 59 du RSGÉE) :

Les parties se sont entendues pour que la suspension de l'obligation de la formation de six (6) heures prévue à l'article 59 du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance (RSGÉE)* soit appliquée à toutes les suspensions.

Par ailleurs, selon le MFA, l'année de référence pour suivre la formation annuelle débute suite à l'acquisition par la RSG du programme de formation de 45 heures prévu à l'article 57 du RSGÉE. Contrairement à la pratique de plusieurs BC, cette année n'est donc pas fixe dans le temps, mais varie pour chaque RSG. Nous leur avons soumis l'idée d'uniformiser les pratiques et de s'entendre sur une interprétation commune quant à la définition de l'année de référence. Des discussions sont toujours en cours.

Entreposage des produits d'entretien

L'article 121 du RSGÉE indique l'obligation pour les RSG de tenir les produits d'entretien hors de la portée des enfants. Selon certains BC, l'expression *hors de la portée* indique nécessairement en hauteur. Ils émettent donc des avis de contravention aux RSG qui ont rangé leurs produits d'entretien dans des cabinets qui sont bas (ex. : sous l'évier), même si ces cabinets sont barrés. Selon nous, il s'agit d'une mauvaise compréhension de l'expression *hors de la portée*. Cette problématique sera transmise au Comité mixte.

Votre équipe des relations du travail,

Michèle Beaumont
David Mercier
Vincent Perrault
Aude Vézina