



Nos priorités de négociation

Chères membres, depuis que nous avons obtenu le droit de négocier collectivement en 2009, la recherche d'une pleine équité avec l'emploi comparateur (éducatrice en CPE) se trouve au cœur de nos revendications.

C'est une question de reconnaissance de la valeur de notre travail de responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE), mais également de justice.

Pour cette nouvelle négociation, le maintien d'une véritable équité avec l'emploi comparateur s'avère incontournable. Le réseau se trouve à la croisée des chemins. Le Québec a perdu plus de 24 000 places en garderie en milieu familial entre 2018 et 2022. Bien que le réseau présente une légère remontée des RSGE, il reste énormément à faire pour stabiliser ce volet.

En parallèle, le gouvernement de la Coalition

Avenir Québec a promis de créer 37 000 places régies et subventionnées additionnelles dans le réseau d'ici 2025-2026 dans son « Grand chantier pour les familles ».

Pour mettre fin à l'exode des RSGE d'expérience et réussir à recruter de nouveaux services de garde éducatifs en milieu familial, le gouvernement doit faire mieux. Il doit nous offrir des conditions décentes, adaptées à la réalité actuelle du marché du travail et de l'économie. Ces conditions doivent également être à la hauteur de nos responsabilités de professionnelles. Ce document résume nos priorités de négociation. Ces dernières ont été établies lors des tournées de consultation auprès de vous et vos collègues, soit près de 3 000 RSGE.

Ce résumé vous permettra de bien les comprendre et de vous les approprier.



Tableau récapitulatif des priorités

Inclure l'emploi comparateur à l'entente collective :	page 3
Bénéficiaire d'un régime de retraite :	page 4
Conserver l'entièreté de la contribution parentale:	page 5
Pouvoir choisir ses jours fériés et cesser l'obligation de reprise :	page 6
Recevoir une prime de reconnaissance de l'expérience :	page 7
Pouvoir s'enrichir plutôt que s'appauvrir :	page 8
Ajouter une compensation financière équivalente à cinq journées :	page 9
Augmenter le nombre de congés non assujettis au 20 % de remplacement :	page 10
Être rémunérée pour le temps de formation :	page 11
Augmenter le nombre de rencontres du Comité national sur les enjeux de la garde en milieu familial :	page 12
Hausser le nombre de RSGE pouvant bénéficier de libérations syndicales :	page 12
Introduire une allocation de transition pour les 18-24 mois :	page 13
Introduire une contribution du ministère au régime d'assurances collectives :	page 14
Recevoir une compensation spéciale pour les enfants quittant abruptement :	page 15
Ajuster la compensation pour les protections sociales :	page 16
Introduire une prime pour les régions éloignées :	page 17
Réfléchir à la possibilité d'offrir des services de garde lors de journées APSS non déterminées :	page 17
Remplacer le terme RSG par RSGE dans l'entente collective :	page 18



Inclure l'emploi comparateur à l'entente collective

Notre dernière bataille pour l'atteinte de l'équité de revenu avec l'emploi comparateur se poursuit. En février 2022, nous avons réussi à arracher une lettre d'entente nous permettant d'obtenir comme emploi comparateur celui d'éducatrice en CPE non qualifiée, à l'échelon 3.

Quelques mois plus tard, le salaire de l'emploi comparateur augmentait grâce à la nouvelle entente dans les CPE. Malheureusement, notre rétribution demeurait basée sur l'ancien échelon salarial, car aucun mécanisme de rehaussement automatique n'est prévu.

Après plus de 10 ans de lutte pour un principe aussi fondamental que l'équité, les choses doivent changer une fois pour toutes. La pérennité des services de garde éducatif en milieu familial en dépend.

Cette demande se trouve au mois de janvier 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons que l'emploi comparateur fasse partie intégrante de l'entente collective. Ainsi, lors du renouvellement de la convention collective des CPE, la rétribution des responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) augmentera automatiquement pour suivre celui de l'emploi comparateur.



Bénéficiaire d'un régime de retraite

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, beaucoup d'employeurs investissent dans cet outil pour attirer et retenir leurs employé-es, et ce, même chez les petites et moyennes entreprises.

Dans le secteur public, les employé-es bénéficient d'un tel régime depuis fort longtemps. Le gouvernement nous le refuse en se cachant derrière l'argument que nous sommes des travailleuses autonomes.

Dans les faits, nous disposons de très peu d'autonomie dans la gestion de notre service de garde. Nous sommes des travailleuses de l'État avec les inconvénients qui en découlent, mais sans les avantages rattachés à ce statut.

Le ministère de la Famille souhaite augmenter le nombre de places régies et subventionnées dans le réseau de la petite enfance. Un régime de retraite permettrait d'inciter la relève à rejoindre le réseau et à y demeurer à long terme. La profession de responsable de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) doit cesser d'être vue comme une profession transitoire.

Il est inacceptable que nous consacrons toute notre vie professionnelle sans pouvoir compter sur un « bas de laine » lorsque vient le temps de profiter d'une retraite bien méritée.

Cette demande se trouve au mois de février 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons la mise en place d'un régime de retraite spécifique pour les RSGE régies et subventionnées.



Conserver l'entièreté de la contribution parentale

Peu de gens sont au courant que les responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) ne touchent pas la totalité du 9,10 \$ par enfant par jour versé par les parents. En fait, de cette somme, nous devons mettre de côté 2,10 \$ pour le ministère de la Famille. Lorsque vient le temps d'annoncer une augmentation de la contribution parentale, le gouvernement se garde bien d'expliquer cette situation.

Ainsi, la grande majorité des parents croit, à tort, que les augmentations restent dans les poches de leur RSGE. Or, il n'en est rien ! Cet argent représente donc une forme de taxe déguisée pour les parents utilisateurs.

À la fin du mois, ce 2,10 \$ par enfant par jour représente plus de 200 \$ détournés vers le gouvernement. Pour nous, cet argent permettrait de combler une partie de la hausse de nos coûts d'opération, tels que la facture d'épicerie et d'achat de matériel.

Cette demande se trouve au mois de mars 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons que la totalité du montant de la contribution parentale nous soit versée plutôt que d'en retourner une partie au Conseil du trésor.

Cette demande correspond à la clause 12.09 de l'entente collective.



Pouvoir choisir ses jours fériés et cesser l'obligation de reprise

Que ce soit la journée du 26 décembre, le lundi de Pâques ou le 1^{er} juillet, nous avons besoin de pouvoir « déplacer » des jours fériés afin de répondre aux besoins des parents.

À titre d'exemple, lorsque le 1^{er} juillet tombe en plein milieu de la semaine, la possibilité de déplacer cette journée de fermeture un vendredi ou un lundi permettrait de mieux répondre aux besoins des familles. Celles-ci pourraient ainsi bénéficier du service de garde le 1^{er} juillet qui tombe en milieu de semaine.

Dans le cas du 26 décembre : plusieurs parents qui travaillent ce jour-là auraient besoin de nos services. Nous pourrions alors déplacer ce jour férié le 2 janvier. C'est une question de respect de notre autonomie afin de répondre aux besoins de notre clientèle.

D'autre part, certaines responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) choisissent de travailler selon un horaire de quatre jours par semaine. Leur service est alors fermé le vendredi ou le lundi.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de fin de semaine, ces responsables se trouvent dans l'obligation de fermer au dernier jour ouvrable pour respecter l'obligation de reprendre le jour férié. Cette deuxième journée de fermeture dans une même semaine pénalise les parents.

Ces demandes se trouvent au mois d'avril 2024 dans l'agenda.

NOS DEMANDES

Nous réclamons de ne plus être obligées de reprendre certains jours fériés.

Nous réclamons que les responsables n'aient pas à reprendre de jour férié. Elles ne devraient pas être pénalisées pour avoir choisi un horaire qui facilite leur conciliation travail-famille. L'élément important demeure le respect du nombre de jours maximums d'ouverture prévu.

Ces deux demandes correspondent à la clause 13.05 de l'entente collective, ainsi que l'instruction #11.



Recevoir une prime de reconnaissance de l'expérience

Pratiquement partout sur le marché du travail, les employeurs mettent de l'avant des échelles salariales établies en fonction de l'ancienneté. Cette façon de faire permet de reconnaître l'expérience et de retenir cette main-d'œuvre à l'expertise essentielle. D'ailleurs, cette pratique existe déjà dans l'emploi comparateur (éducatrice en CPE non qualifiée, à l'échelon 3).

Cette demande se trouve au mois de mai 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons une prime triennale de reconnaissance pour les responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) régies et subventionnées afin de valoriser leur bagage de connaissances et éviter que le réseau ne perde des responsables d'expérience.



Pouvoir s'enrichir plutôt que s'appauvrir

Les dernières années ont permis de constater les impacts de l'inflation et de l'augmentation du coût de la vie sur le revenu des familles. Nous ne sommes pas à l'abri de ce phénomène, bien au contraire !

Chaque jour, nous devons fournir des collations et des repas nutritifs, basés sur le Guide alimentaire canadien. En 2022 seulement, le coût du panier d'épicerie a bondi de 10 %, un sommet en 40 ans ! Sans oublier les frais d'achat de matériel pour les enfants qui montent de façon importante d'année en année.

En divisant la somme qui reste dans nos poches par toutes les heures travaillées, nous réalisons malheureusement que nous travaillons sous le salaire minimum, et ce, pour offrir des services de qualité visant à assurer le développement des enfants dans la phase critique du 0-5 ans.

Cette demande se trouve au mois de juin 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Notre revenu doit faire l'objet d'une hausse annuelle dans le but d'arrêter de nous appauvrir et réussir à améliorer notre pouvoir d'achat. Nous réclamons l'ajout à l'entente collective d'une « clause d'enrichissement » basée sur l'indice des prix à la consommation.



Ajouter une compensation financière équivalente à cinq journées

À l'heure actuelle, nous ne bénéficions que d'une seule journée de congé avec compensation financière pour raisons personnelles. En raison de l'augmentation de la charge de travail, il est tout à fait normal de pouvoir compter sur des journées de congé durant l'année, en dehors de nos vacances annuelles (absence de prestation de services subventionnés/APSS non déterminés).

Cette demande se trouve au mois de juillet 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons l'ajout de cinq nouveaux congés APSS non déterminés sans obligation de fermeture. Ce dernier élément demeure fondamental. Pour répondre aux besoins de notre clientèle et pour demeurer compétitives face aux autres services de garde, tels que les CPE, nous devons limiter le nombre de jours de fermeture obligatoire de nos services.



Augmenter le nombre de congés non assujettis au 20 % de remplacement

Selon l'entente collective et le Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, nous pouvons utiliser les services d'une remplaçante jusqu'à concurrence de 20 % du total des jours d'ouverture de notre service sur une base annuelle, soit l'équivalent de 47 jours pour un service ouvert cinq jours par semaine.

Cette demande se trouve au mois d'août 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Dans le but de trouver un équilibre entre le travail, la famille et la vie personnelle des responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE), nous réclamons que le service ne soit pas assujetti à la limite imposée par le 20 % de remplacement lorsque la RSGE est remplacée pour un congé de maternité, de paternité, parental, de maladie ou toutes autres situations prévues à l'article 15 de l'entente collective.

Cette demande concerne également l'article 81.1 du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.



Être rémunérée pour le temps de formation

Chaque année, le ministère de la Famille nous oblige à suivre des formations de perfectionnement pour un total de six heures. De plus, à intervalle de trois ans, nous devons renouveler notre formation en réanimation cardiorespiratoire (RCR).

Ramenées sur une base annuelle, ces obligations de formation équivalent à huit heures de formation pour chaque responsable. Ces formations doivent se faire les soirs et les fins de semaine afin d'éviter de fermer notre service et de causer des désagréments à notre clientèle. Ces heures viennent s'ajouter à celles de notre semaine de travail déjà bien chargée! Ces heures de formation représentent aussi un enjeu en matière de conciliation travail-famille.

Cette demande se trouve au mois de septembre 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons l'équivalent de huit heures de temps de formation payé par année.

Cette demande correspond à l'article 8 de l'entente collective.



Augmenter le nombre de rencontres du Comité national sur les enjeux de la garde en milieu familial

Le Comité national sur les enjeux de la garde en milieu familial se rencontre deux fois par année, à intervalle de six mois. Ce comité est composé de représentants du ministère de la Famille, de vos représentantes de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) et des associations des bureaux coordonnateurs. Étant donné l'importance des enjeux à traiter et leur quantité, il est impossible pour ce comité de faire avancer les dossiers en seulement deux rencontres par année (pour un total de quatre heures de rencontres par année).

Hausser le nombre de RSGE pouvant bénéficier de libérations syndicales

À l'heure actuelle, le nombre de responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) pouvant bénéficier de libérations syndicales pour occuper une fonction au sein du mouvement CSN est limité à quatre personnes.

Pourtant, au cours des dernières années, le nombre de RSGE a augmenté de façon importante à la CSN et leurs enjeux aussi. Il devient donc nécessaire de revoir cette disposition afin de permettre à davantage de responsables de s'impliquer syndicalement dans l'ensemble du mouvement pour faire connaître la réalité de ce secteur et faire avancer les dossiers qui les concernent. **Ces demandes se trouvent au mois d'octobre 2024 dans l'agenda.**

NOS DEMANDES

Conséquemment, nous réclamons que le comité se réunisse au moins huit fois chaque année.

Nous réclamons que huit personnes puissent bénéficier de libérations syndicales pour occuper une fonction au sein du mouvement CSN.



Introduire une allocation de transition pour les 18-24 mois

La période 18-24 mois requiert une supervision très importante bien qu'elle soit moindre que celle des poupons. En effet, cette phase du développement de l'enfant présente plusieurs défis en ce qui concerne différentes sphères d'apprentissage, telles que moteur, langagier, cognitif et socio-affectif.

De plus, durant cet intervalle, les enfants vivent une période importante de socialisation apportant son lot de défis qui demande des actions bien ciblées pour leur développement social. Pour toutes ces raisons, ils nécessitent une attention particulière, supérieure à celle des enfants de plus de 24 mois.

Cette demande se trouve au mois de novembre 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons une allocation de transition pour la période 18-24 mois.



Contribution du ministère au régime d'assurances collectives

En tant que responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE), régies et subventionnées, le gouvernement nous oblige à adhérer à des assurances collectives. Ces assurances privées ont toutefois un coût élevé, qui augmente chaque année.

En contrepartie, les responsables qui adhèrent aux assurances collectives permettent au gouvernement de faire des économies puisque leurs assurances remplacent plusieurs couvertures de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

Cette demande se trouve au mois de décembre 2024 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons qu'une prime exceptionnelle soit versée aux RSGE régies et subventionnées qui adhèrent aux assurances collectives. Pour les services non régis, cette prime servira de mesures incitatives à joindre le réseau et à y demeurer.



Recevoir une compensation spéciale pour les enfants quittant abruptement

Nous comprenons que les parents doivent avoir le choix du service de garde pour leur(s) enfant(s) et que leur situation peut changer dans le temps.

Malheureusement, nous apprenons trop souvent le départ d'un enfant à la toute dernière minute.

Dans plusieurs cas, le remplacement de cet enfant peut prendre quelques semaines, voire des mois. Cette situation imprévisible engendre une perte monétaire pour notre service et impacte directement notre revenu familial.

Cette demande se trouve au mois de janvier 2025 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons que la responsable de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) reçoive une compensation spéciale pour combler la perte de revenu lors du départ subit d'un enfant.



Ajuster la compensation pour les protections sociales

Une partie de notre rétribution est constituée de 20,434 % de compensation pour les protections sociales, c'est-à-dire le régime d'assurances collectives, le régime de retraite, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la Régie des rentes du Québec (RRQ), le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Fonds des services de santé (FSS). La valeur des pourcentages pour chaque régime peut varier annuellement.

Cette demande se trouve au mois de février 2025 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons une révision de cette portion des avantages afin de refléter l'évolution des taux.

Cette demande concerne le tableau présenté à la dernière page de l'entente collective (p. 67, ventilation des protections sociales).



Introduire une prime pour les régions éloignées

Dans certaines régions éloignées, le coût de la vie s'avère beaucoup plus élevé qu'ailleurs dans la province. Nous avons parmi nos membres, des ressources en régions éloignées, par exemple aux Îles-de-la-Madeleine.

Le secteur public profite déjà de clauses de « disparités régionales » qui permettent d'ajuster la rémunération en fonction des différences du coût de la vie loin des grands centres.

Réfléchir à la possibilité d'offrir des services de garde lors de journées APSS non déterminées

Présentement, l'obligation de fermeture lors de journées APSS fragilise la fidélité de la clientèle des RSGE dans certaines régions.

Ces demandes se trouvent au mois de mars 2025 dans l'agenda.

NOS DEMANDES

Nous réclamons une prime pour les responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE) situées en régions éloignées.

Nous réclamons que le ministère s'assoit avec nous pour réfléchir aux moyens à mettre en place pour venir en aide aux RSGE qui perdent leur clientèle en raison de l'obligation de fermeture lors des journées APSS non déterminées.



Remplacer le terme RSG par RSGE dans l'entente collective

En tant que responsables de service de garde éducatif en milieu familial (RSGE), nous sommes formées et compétentes. Nous sommes des professionnelles essentielles du développement de la petite enfance lors de la phase cruciale du 0-5 ans. N'ayons pas peur de le crier haut et fort !

Cette demande se trouve au mois d'avril 2025 dans l'agenda.

NOTRE DEMANDE

Nous réclamons que le mot « éducatif » soit inscrit noir sur blanc dans l'entente collective. Pour nous, il s'agit d'un signe de reconnaissance et de valorisation pour notre travail.