

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'ÉTAT DU DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE DES
RESPONSABLES DE SERVICES DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL AU
QUÉBEC

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN DROIT, CONCENTRATION DU TRAVAIL

PAR

MUKALA KASEKA

MARS 2021

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens à offrir mes sincères remerciements à :

Madame Stéphanie Bernstein, ma directrice de recherche, pour son soutien et sa patience tout au long de la rédaction du projet de mémoire et du mémoire;

Les membres de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail- secteur équité salariale qui ont répondu à mes questions en lien avec le sujet de recherche.

Ma famille et particulièrement mon père pour ses commentaires de même que ma communauté congolaise pour son support et sa solidarité.

AVANT-PROPOS

La recherche pour ce mémoire est à jour en juin 2020 pour ce qui concerne l'analyse des ententes collectives des associations représentatives des responsables de garde en milieu familial (RSG), la rémunération de l'ensemble des emplois avec lesquels le métier de RSG est comparé au tableau III.16, la recension des propos disponibles sur Internet des associations syndicales sur la négociation des ententes collectives des RSG et la revue de presse. Au moment du dépôt final, nous avons toutefois décidé de mentionner quelques développements plus récents relatifs aux dernières négociations collectives dans la conclusion du mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	vi
ABRÉVIATION ET ACRONYMES.....	viii
RÉSUMÉ.....	x
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I LA RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE DES RSG : PRÉMISSE.....	7
1.1 Les services de garde éducatifs subventionnés.....	7
1.1.1 Le réseau des services de garde d’hier à aujourd’hui	16
1.2 Les RSG et le contexte de l’adoption de la Loi sur la représentation.....	21
1.2.1 La Loi sur la représentation : description du régime de négociation des RSG.....	25
CHAPITRE II LE DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE : LES FONDEMENTS ET L’ÉVALUATION DES EMPLOIS	31
2.1 Le droit à une rémunération équitable, droit proclamé par l’ONU et l’OIT : définition du concept.....	31
2.1.1 L’équité interne et l’équité externe.....	34
2.2 La non-reconnaissance du travail féminin à domicile.....	37

2.2.1	L'invisibilité du travail féminin à domicile.....	40
2.3	L'équité salariale et la rémunération des services des RSG.....	44
2.3.1.	La discrimination systémique à l'égard du travail féminin et l'équité salariale.....	44
2.3.2	L'équité salariale et la rémunération équitable des RSG.....	48
2.4	La mise en œuvre de la LES au Québec.....	53
2.4.1	L'évaluation des emplois.....	55
2.4.2	Les entreprises sans catégories d'emplois à prédominance masculine.....	62
2.4.3	L'exclusion des travailleurs autonomes.....	64
2.5	La protection des travailleurs autonomes et le travail autonome féminin.....	66
CHAPITRE III		
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DU FINANCEMENT ÉQUITABLE DES RSG.....		
		70
3.1	L'objet de la négociation chez les RSG.....	72
3.2	L'analyse des ententes collectives des RSG.....	73
3.2.1	L'exclusion des RSG de l'équité salariale.....	88
3.3	L'emploi comparable aux fins de la détermination d'une rémunération équitable.....	89
3.3.1	L'emploi comparable et la négociation collective.....	110
3.4	Le contexte général des relations de travail des négociations des ententes des RSG : analyse à partir des médias et revue de presse.....	113
3.5	Réflexion sur le processus de négociation collective entre les RSG et le MFA.....	119
CONCLUSION.....		123

ANNEXE A	
ÉVALUATION DE L'EMPLOI DE L'ENSEIGNANTE AU PRÉSCOLAIRE....	131
ANNEXE B	
REVUE DE PRESSE : LISTE DES JOURNAUX	133
ANNEXE C	
DESCRIPTIONS D'EMPLOIS DE L'ÉDUCATRICE NON QUALIFIÉE ET DE LA RSG.....	135
BIBLIOGRAPHIE.....	138

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
II.1	Caractéristiques exigences du travail féminin souvent oubliées.....60
III.1	Analyse entente collective – Ministère de la famille et Fédération de la santé et des services sociaux et Confédération des syndicats nationaux.....75
III.2	Analyse entente collective – Ministère de la famille et Fédération des intervenantes en centre de la petite enfance du Québec et Confédération des syndicats nationaux.....78
III.3	Analyse entente collective – Ministère de la famille et Regroupement des travailleuses et travailleurs autonomes en centre de la petite enfance.....80
III.4	Qualifications requises – Comparaison de l’emploi d’éducatrice en centre de la petite enfance non qualifiée et du métier de RSG.....93
III.5	Responsabilités assumées - Comparaison de l’emploi d’éducatrice en centre de la petite enfance non qualifiée et du métier de RSG.....94
III.6	Efforts requis - Comparaison de l’emploi d’éducatrice en centre de la petite enfance non qualifiée et du métier de RSG.....95
III.7	Conditions dans lesquelles le travail est effectué - Comparaison de l’emploi d’éducatrice en centre de la petite enfance non qualifiée et du métier de RSG.....96
III.8	Qualifications requises : Comparaison de l’emploi d’éducatrice en centre de la petite enfance qualifiée et du métier de RSG.....97
III.9	Responsabilités assumées : Comparaison de l’emploi d’éducatrice en centre de la petite enfance qualifiée et du métier de RSG.....98

III.10	Efforts requis : Comparaison de l'emploi d'éducatrice en centre de la petite enfance qualifiée et du métier de RSG.....	99
III.11	Conditions dans lesquelles le travail est effectué : Comparaison de l'emploi d'éducatrice en centre de la petite enfance qualifiée et du métier de RSG	99
III.12	Qualifications requises – Comparaison des emplois d'éducatrice en services de garde en milieu scolaire, de l'enseignante au préscolaire et du métier de RSG.....	101
III.13	Responsabilités assumées - Comparaison des emplois d'éducatrice en services de garde en milieu scolaire, de l'enseignante au préscolaire et du métier de RSG.....	103
III.14	Efforts requis - Comparaison des emplois d'éducatrice en services de garde en milieu scolaire, de l'enseignante au préscolaire et du métier de RSG.....	104
III.15	Conditions dans lesquelles le travail est effectué - Comparaison des emplois d'éducatrice en services de garde en milieu scolaire, de l'enseignante au préscolaire et du métier de RSG.....	104
III.16	Rémunérations du métier de RSG et des emplois comparateurs de l'éducatrice non qualifiée, échelon 1 ; de l'éducatrice qualifiée, échelon 1; de l'éducatrice en services de garde en milieu scolaire et de l'enseignante au préscolaire, échelon 1 sans expérience.....	109
	Qualifications requises : sous-facteur expérience - Évaluation de l'emploi d'enseignante au préscolaire.....	131

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AEMFQ :	Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial
BC :	Bureau coordonnateur
BIT :	Bureau international du travail
CCQ :	Code civil du Québec
CEDEF :	Convention sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CHARTE canadienne:	Charte canadienne des droits et libertés de la personne
CHARTE :	Charte québécoise des droits et libertés de la personne
CNESST -ES:	Commission des normes, de l'équité, des normes et de la santé et sécurité (secteur équité salariale)
CPE :	Centre de la petite enfance
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CSQ :	Centrale des syndicats du Québec
CT :	Code du travail
DUDH :	Déclaration universelle des droits de l'Homme
Emploi féminin :	Emploi majoritairement ou traditionnellement féminin
Emploi masculin :	Emploi majoritairement ou traditionnellement masculin

RSG :	Responsable de service de garde en milieu familial
LATMP :	Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles
LES :	Loi sur l'équité salariale
LNT :	Loi sur les normes du travail
Loi sur la représentation :	Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant
MFA :	Ministère de la Famille
OIT :	Organisation internationale du travail
ONU :	Organisation des nations unies
PIDESC :	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
RTTACPE :	Regroupement des travailleuses et travailleurs autonomes des CPE

RESUMÉ

La recherche vise à vérifier si la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant (Loi sur la représentation)* permet l'atteinte d'une rémunération équitable pour les Responsables de services de garde en milieu familial (RSG). Ce régime législatif particulier s'adresse à un groupe de personnes - composé presque exclusivement de femmes - qui effectuent le travail de garde d'enfants dans leur propre domicile. Comme les RSG sont réputées être des travailleuses autonomes, elles n'ont pas les mêmes droits que les personnes salariées, notamment quant à leur rémunération. Pour répondre à notre interrogation, nous explorons la littérature sur la sous-valorisation sociale et économique de ce travail, nous analysons les ententes collectives conclues entre le ministère de la Famille et les associations qui représentent les RSG, et nous regardons les positions publiques de ces associations sur les négociations, ainsi que celles d'autres acteurs, à travers les sites internet des associations et une revue de presse.

Le premier chapitre traite des services de garde subventionnés et du cadre législatif applicable aux services de garde et aux RSG. Le second explique les fondements du droit à une rémunération équitable en droit national et international, les mécanismes d'évaluation des emplois pour établir une rémunération équitable, et l'application des principes au cas particulier du travail autonome féminin. Le dernier porte sur la négociation collective de ce droit. En somme, en s'inspirant de l'approche préconisée par la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, nous concluons que la *Loi sur la représentation* ne semble pas permettre l'atteinte d'une rémunération équitable chez les RSG. Au contraire, nous avons trouvé que la loi maintient une discrimination systémique à l'égard des RSG, et que l'atteinte d'une rémunération équitable est tributaire du rapport de force que peuvent établir les associations représentatives et de considérations budgétaires liées à la mise en œuvre de la politique québécoise de garde à l'enfance.

Mots-clés : responsables de garde en milieu familial, Québec, négociation collective, rémunération équitable, équité salariale.

INTRODUCTION

Les responsables de service de garde en milieu familial (RSG) sont des travailleuses autonomes assurant dans leur domicile des services de garde éducatifs à la petite enfance. Elles se sont fait connaître particulièrement à la suite de l'adoption en 1997 de la politique familiale québécoise, *Les enfants au cœur de nos choix*,¹ laquelle vise une accessibilité universelle aux services de garde éducatifs; c'est-à-dire que l'ensemble des familles québécoises peuvent dorénavant bénéficier de services de garde éducatifs à tarif réduit. L'objectif est de favoriser la réussite scolaire des enfants par des services de garde offrant des activités stimulantes pour assurer le développement global de l'enfant en plus de contribuer à la conciliation travail-famille.

Cette politique découle d'une promesse électorale, et le gouvernement du Parti québécois l'adopte à mi-mandat. Pauline Marois, alors ministre de l'Éducation et ministre responsable de l'Office des services de garde, dit à cet égard qu'il ne reste que deux ans pour que les gens voient l'effet concret de la promesse électorale. Autrement, s'il y a changement de gouvernement, il y a possibilité que la promesse ne tienne pas.² En conséquence, cette promesse est tenue rapidement dans une ère de restructurations

¹ Québec, Ministère de l'Éducation et de la Famille, *Nouvelles dispositions de la Politique familiale Les enfants au cœur de nos choix*, Québec, Ministère de l'Éducation et de la Famille, 1997 [Québec].

² Nathalie Bigras et Gilles Cantin, *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec, recherches, réflexions et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2008 à la p IX.

budgétaires et de ressources limitées. L'effet principal est que l'État a recours à des travailleuses autonomes plutôt qu'à des personnes salariées puisque l'emploi des éducatrices en centres de la petite enfance (CPE) et donc la mise en place de nouvelles infrastructures lui coûte trop cher.

Une saga judiciaire s'ensuit puisqu'un nombre important de RSG veut qu'on les reconnaisse à titre de personne salariée dans le but d'accéder à des droits normalement consentis aux personnes salariées. Éventuellement, de cette saga naît la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde et sur le régime d'une entente collective les concernant (Loi sur la représentation)*³. Cette loi tout en maintenant le statut de travailleuses autonomes des RSG, leur accorde des protections sociales en remplacement des droits normalement consentis aux personnes salariées. Parmi celles-ci, nous comptons le droit à une rémunération équitable caractérisée d'une rémunération minimum associée à un principe d'égalité de rémunération.⁴ Cette protection s'inscrit à l'intérieur de la *Loi sur la représentation*, une loi de négociation collective, laquelle confirme aussi l'exclusion des RSG de la *Loi sur l'équité salariale*⁵ s'appliquant qu'aux personnes salariées. Le droit à une rémunération équitable des RSG devient donc un droit négociable.

Ainsi, notre mémoire porte sur la négociation du droit à une rémunération équitable, négociation dès lors, d'un droit fondamental, qui touche tant à la rémunération minimum qu'à l'équité salariale. Il s'agit ainsi d'explorer si la *Loi sur la représentation* permet la négociation d'une rémunération équitable pour les services des RSG.

³ *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, LQ 2009, c 36.

⁵ *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c E-12.001 [LES].

Le mémoire est divisé en trois chapitres. En premier lieu, nous faisons état des services éducatifs de garde subventionnés, d’hier à aujourd’hui. Brièvement, les services éducatifs de garde subventionnés sont nés dans le cadre du développement de l’État providence et l’adoption de politiques avec visée sociale, au moment de la Révolution tranquille. Plus précisément, ils sont nés des suites de la *Grande charte de l’éducation* visant une réforme du système scolaire qui dit que pour assurer une plus grande réussite scolaire, il faut intervenir plus tôt chez l’enfant et de ce fait, dès la petite enfance. Au début, ces services de garde éducatifs sont offerts aux familles défavorisées, mais ils sont finalement étendus à tous vu la politique familiale *Les enfants au cœur de nos choix*. Aujourd’hui, les services de garde éducatifs offerts par le ministère de la Famille se présentent sous deux grands volets : les services de garde subventionnés et les services de garde non subventionnés.

Le chapitre un, traite en plus du contexte de la *Loi sur la représentation*. Essentiellement, il est question de la saga judiciaire vécue par les RSG où la contestation de la Loi 8⁶ (loi officialisant le statut de travailleuses autonomes des RSG) déclarée inconstitutionnelle par un jugement de la Cour supérieure en 2008,⁷ lequel est à la base de l’adoption de la *Loi sur la représentation*. Finalement, le chapitre décrit le régime de négociation des RSG, donnant droit à la négociation d’ententes collectives sur une base territoriale en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*.⁸

⁶ *Loi modifiant la loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l’enfance*, LQ2003, c 13, art 1 [Loi 8].

⁷ *Confédération des syndicats nationaux et Centrale des syndicats démocratiques c. Québec (Procureur général du Québec)* 2008 CanLII 5076 à la p 107 (QC CS) [Jugement Grenier].

⁸ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 3; *Loi sur les syndicats professionnels*, RLRQ c S-40.

Le chapitre deux se concentre sur la non-reconnaissance et la dévalorisation du travail féminin à domicile, les fondements du droit à une rémunération équitable, l'égalité de rémunération, la rémunération minimum, l'équité salariale de même que sur le concept d'évaluation des emplois c'est-à-dire le calcul de la valeur d'un l'emploi. Pour préciser, l'équité salariale consiste à accorder une rémunération égale pour un emploi féminin et un emploi masculin différent, mais équivalent.⁹ Par conséquent, ce principe veut que l'on compare le travail des RSG à un emploi masculin de valeur équivalente afin de s'assurer que les RSG reçoivent une juste rémunération respectant les fondements de l'équité salariale. À noter que le droit à l'équité salariale est encadré au Québec par la *Loi sur l'équité salariale*. Cette loi reconnaît une discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent un emploi féminin (ou qui exercent du travail féminin). La discrimination systémique est une situation d'inégalité structurelle ayant des effets préjudiciables, intentionnels ou non, sur les membres d'un groupe spécifique.¹⁰ Au niveau du travail féminin, elle conduit à sa non-reconnaissance, son invisibilité, sa déqualification et sa dévalorisation sociale. Pour contrer cette discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard du travail féminin, c'est par l'évaluation des emplois que l'on y arrive, pour pointer la rémunération de l'emploi masculin équivalent.

Le chapitre trois porte sur la négociation collective du droit à une rémunération équitable des RSG. Les RSG ont aujourd'hui signé deux générations d'ententes collectives et sont représentées par quatre associations. Elles sont actuellement en

⁹ Québec, Commission de l'équité salariale (CES), *Rapport du ministre du Travail de mise de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, CES, 2006 à la p 16, en ligne : <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/ES400-101web.pdf>.

¹⁰ Marie-Thérèse Chicha, *L'équité salariale. Mise en œuvre et enjeux*, 3^e éd, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2011 à la p 23.

processus de négociation de la troisième entente collective. La négociation collective est un procédé par lequel une association de personnes salariées ou de travailleuses ou travailleurs et un représentant patronal ou le donneur d'ouvrage discutent afin de s'entendre sur des questions relatives aux rapports de travail et dans le but de conclure une entente collective.¹¹ Elle vise à déterminer des conditions de travail justes et raisonnables pour les travailleuses et travailleurs tant à l'intérieur de l'entreprise ou d'un secteur, qu'en comparaison avec des situations similaires sur le marché du travail.¹² Finalement, nous dirons que pour les RSG la négociation collective doit compenser le fait qu'elle concerne des travailleuses autonomes écartées des lois du travail visant les personnes salariées.¹³ Le chapitre trois présente aussi une analyse des ententes collectives. Il résume sous forme de tableaux les clauses en lien avec la rémunération des RSG et comprend aussi une étude de l'emploi comparable ou comparateur avec lequel le travail des RSG est référé. Les ententes collectives parlent de l'emploi comparateur de «éducatrice en CPE, non qualifiée, échelon 1». L'objectif est de déterminer si cet emploi comparateur permet l'atteinte d'une rémunération équitable. Dans le même chapitre, une revue de presse et une recension des positions des associations représentatives des RSG sont réalisées pour faire la synthèse de la presse sur le sujet de la négociation collective chez les RSG, cerner des problématiques vécues par celles-ci et connaître les positions des associations syndicales dans le cadre des négociations actuelles.

¹¹ Jean Sexton, *Initiation à la négociation collective*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2001 à la p 21 [Sexton].

¹² *Ibid* à la p 37.

¹³ Michel Coutu et al, *La négociation collective dans le secteur public, Droit des rapports collectifs du travail au Québec, Volume 2 - Les régimes particuliers*, 2^e éd, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2014 à la p 364 [Coutu].

Tout ceci évidemment fait le lien avec une justice sociale en matière de rémunération qui s'associe de plus belle au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail d'égale valeur.¹⁴ La justice sociale doit offrir à chaque homme et à chaque femme au travail la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales sa juste participation aux richesses qu'il ou qu'elle contribue à créer.¹⁵ Par conséquent, la RSG doit être récompensée pour ses efforts fournis.

¹⁴ Bureau international du travail, «Égalité de rémunération : guide d'introduction», 1^{ère} éd, Genève, 2013 aux pp 2 et 34 [BIT].

¹⁵ OIT, «Justice sociale» (10 juin 2020), en ligne : <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--fr/index.htm>.

CHAPITRE I

LA RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE DES RSG : PRÉMISSE

Le droit à une rémunération équitable est consenti aux RSG par l'intermédiaire de la *Loi sur la représentation*.¹⁶ Il doit en principe assurer le droit à l'égalité de rémunération pour ces dernières qui sont les piliers du réseau familial des services de garde éducatifs subventionnés.

Le présent chapitre raconte l'histoire du développement des services de garde éducatifs subventionnés, explique le rôle des RSG dans le cadre de ces services et présente la *Loi sur la représentation* et son contexte d'adoption.

1.1 Les services de garde éducatifs subventionnés

Le Québec adopte en 1997 une politique familiale intitulée *Les enfants au cœur de nos choix*¹⁷ dont la réalisation passe entre autres par un projet d'universalité des services de garde éducatifs. Pour rendre possible cette universalité des services de garde éducatifs, l'État opte au moment de la mise en œuvre de la politique, pour le

¹⁶ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3.

¹⁷ Québec, *supra* note 1.

développement en majorité de places en milieu familial,¹⁸ un service de garde assuré par les RSG. Éventuellement, elles connaissent une saga judiciaire qui mène vers l'adoption de la *Loi sur la représentation* en 2009.¹⁹ Cette loi constitue un cadre de négociation des conditions de travail des RSG.

C'est au moment de la *Révolution tranquille* des années 1960 que l'État québécois saisit une première fois la nécessité de doter la province de services de garde promouvant non seulement des normes de qualité des services, mais une vocation éducative également. À ce moment, la société québécoise vit des bouleversements, des changements de mentalité, notamment par rapport à la place des institutions religieuses, qui poussent le citoyen et éventuellement le gouvernement libéral de l'époque sous Jean Lesage, à remettre en question leur vision de l'éducation, de la sécurité sociale et de la famille.²⁰ On entre alors dans une ère où l'État en tant qu'État providence cherche à assurer un certain niveau de prospérité sociale à l'ensemble de la population et donc intervient dans l'ensemble de ces domaines. La politique familiale devient alors une politique sociale.²¹

Selon Lalonde-Graton, en lien avec l'accès des femmes au marché du travail, des statistiques de 1967 montrent que les besoins en matière de services de garde sont

¹⁸ Micheline Lalonde-Graton, *Des salles d'asile aux centres de la petite enfance*, Sainte-Foy, Presse de l'Université du Québec, 2002 à la p 242 [Lalonde-Graton].

¹⁹ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3.

²⁰ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 20-21.

²¹ Jane Jenson, «Les réformes des services de garde pour jeunes enfants en France et au Québec : une analyse historico institutionnaliste» (1998) 17 :1-2 *Femmes, citoyenneté & représentation* 182 à la p 203 [Jenson].

considérables vu les milliers de mères d'enfants d'âge préscolaire occupant un emploi.²² À cet égard, l'État intervient et convient de la nécessité de hausser le nombre de garderies tout en favorisant des services de qualité et un volet éducatif, lequel s'inscrit dans ce qui est appelé à l'époque la «Grande charte de l'éducation» visant une réforme du système scolaire en vigueur.²³

En 1969, un rapport réalisé par le Conseil du développement social Montréal Métropolitain (CDMM) recommande que les garderies deviennent des centres de jour éducatifs offrant un programme d'activités en vue d'un «développement émotionnel, affectif, social, physique-moteur et intellectuel aux enfants de 0 à 6 ans.»²⁴ En 1971, un mémoire du Comité interministériel sur l'étude des garderies déposé au Conseil des ministres, se basant sur le rapport du CDMM recommande l'élaboration d'une réglementation permettant d'assurer de meilleures conditions pour les travailleuses des services de garde et en même temps, met de l'avant qu'il doit y avoir une plus grande préoccupation du bien-être de l'enfant. Lalonde-Graton indique que ce mémoire revient sur l'idée que l'établissement de programmes doit fournir à l'enfant une expérience complète visant son développement physique, affectif, intellectuel et social.²⁵

²² Lalonde-Graton, *supra* note 18.

²³ Lalonde-Graton, *supra* note 18.

²⁴ Conseil du développement social du Montréal Métropolitain, *Des centres de jour éducatifs pour les enfants de Montréal inventaire des besoins, solutions*, Montréal, Conseil du développement social du Montréal Métropolitain, 1970 [non paginé] (introduction générale).

²⁵ Lalonde-Graton, *supra* note 18 à la p 24.

Sur ce point, elle écrit que le Comité interministériel signale qu'un programme de services de garde de jour doit s'inscrire dans le cadre d'une politique familiale et sociale et s'adresser aux enfants de tous milieux.²⁶ Néanmoins, l'auteure poursuit en disant qu'il favorise comme solution à court terme des services de garde uniquement offerts aux enfants issus de milieux défavorisés et de familles monoparentales dont les mères sont sur le marché du travail.²⁷ Il recommande en plus la collaboration et la participation des parents à l'administration des services de garde. De l'ensemble de ces éléments, le Conseil interministériel retient le choix de l'offre des services de garde aux milieux défavorisés et familles monoparentales et promet du même coup l'établissement d'une politique et de normes concernant les services de garde. La même année le ministère des Affaires sociales conclut à la nécessité d'une intervention étatique dans les services de garde de jour.²⁸

Au même moment, étant donné l'enjeu grandissant des services de garde de jour, le Conseil canadien de développement social (CCDS), organisme national à but non lucratif et institut de recherche spécialisé en matière de politiques sociales, organise une première conférence canadienne sur les services de garde de jour et recommande, entre autres lors de celle-ci, comme expliqué par Lalonde-Graton, que les services de garde «fassent partie de l'ensemble des services sociaux nécessaires aux familles contemporaines.»²⁹

²⁶ Lalonde-Graton, *supra* note 18 à la p 26.

²⁷ Lalonde-Graton, *supra* note 18 à la p 27.

²⁸ Lalonde-Graton, *supra* note 18 à la p 28.

²⁹ Lalonde-Graton, *supra* note 18 à la p 28.

Finalement, c'est en 1972 que sont adoptées les premières normes provinciales régissant les services de garde tel que promis par le ministère des Affaires sociales. Ces normes visent l'application de « programmes variés et équilibrés pour les soins et les activités de développement de jeunes enfants. Éducatifs, mais non scolarisant, ils doivent être adaptés à l'âge des enfants et à leur milieu socioculturel ». ³⁰

Ces premières normes sont le reflet des normes sociales fédérales du moment notamment de la politique familiale fédérale centrée sur les mesures d'aide à la famille. ³¹ Ce que l'on souhaite par ces normes sociales c'est corriger les bévues du marché et aider les personnes défavorisées. ³²

Date de cette même époque, vu l'importance accordée aux services de garde éducatifs pour le bon développement de l'enfant, l'introduction de la subvention de ces services de garde. Au Québec, ces subventions sont consenties tout d'abord par le gouvernement fédéral et au vu du déploiement de garderies pour les milieux défavorisés. ³³ Mais peu à peu ces subventions fédérales diminuent et il en résulte la fermeture de garderies. ³⁴ Dans le but de freiner ces fermetures, un regroupement de parents forme le Comité de liaison des garderies populaires (CLGP) qui se donne pour mandat d'allier le

³⁰ Lalonde-Graton, *supra* note 18 à la p 29.

³¹ Josée Bergeron, *Les politiques familiales et imaginées de l'État-Providence : les politiques familiales en France, au Canada et au Québec de 1945 à 1993*, Thèse de doctorat en sciences politiques, University Carleton, 1996 à la p 27 [non publié].

³² Jenson, *supra* note 21 à la p 203.

³³ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 30-34.

³⁴ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 30-34.

gouvernement provincial, par l'intermédiaire de son ministre des Affaires sociales, à la survie des garderies.³⁵ Néanmoins, le gouvernement provincial se montre peu collaboratif et refuse les recommandations émises par le CLGP sur le financement et la gestion par le gouvernement provincial d'un réseau universel de services de garde au Québec. À ce moment, le gouvernement fédéral se retire définitivement du dossier des services de garde au Québec. Effectivement, relativement au partage des compétences, «au Canada les gouvernements provinciaux et territoriaux sont responsables des services de garde et du développement de politiques sur le sujet».³⁶

Pour poursuivre, en décembre 1973 lorsque les centrales syndicales, soit la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) (maintenant la Centrale des syndicats du Québec – CSQ) décident d'appuyer le CLGP, le gouvernement provincial revoit sa position.³⁷ Le dossier est dès ce moment confié à la ministre Lise Bacon en janvier 1974 qui reprend le relais de la subvention des services de garde au Québec et cela, sous le nom de la *Politique en matière de services de garde* ou «Plan Bacon».³⁸ L'objectif est de répondre à un besoin criant de places en milieux défavorisés.³⁹ Éventuellement, une loi est adoptée. La *Loi sur les services de garde à l'enfance*⁴⁰, laquelle est entrée en vigueur en 1979. Elle vient ainsi confirmer

³⁵ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 30-34.

³⁶ Statistiques Canada, *Les services de garde au Canada, 2014*, par Marie Sinha, Ottawa, Statistiques Canada, 30 octobre 2014 à la p 5.

³⁷ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 30-34.

³⁸ Québec, Ministère des Affaires sociales (MAS), *Politique en matière de service de garde*, Québec, MAS, 1974.

³⁹ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 38-39.

⁴⁰ *Loi sur les services de garde à l'enfance*, LQ 1979, c 85.

l'implantation d'un réseau de services de garde avec exonération financière pour les familles à faible revenu.

Quelques années après l'adoption de cette loi, le financement et surtout l'accessibilité aux services de garde, constituent d'épineux problèmes.⁴¹ Plus particulièrement, de cette époque jusqu'en 1997, les places dans le réseau demeurent insuffisantes, limitant de ce fait l'accès aux services de garde et l'accès au marché du travail de plusieurs parents. Les familles de classe moyenne n'ayant pas accès au programme d'exonération financière doivent faire garder leurs enfants dans le réseau privé dont la qualité des services n'est pas assurée ou restent privées d'un service de garde étant donné les coûts.⁴² Tout ceci, jumelé à la reconnaissance de l'importance des services de garde éducatifs pour le développement et l'égalité des chances des enfants pour la réussite scolaire⁴³ et suite à un constat que l'État n'arrive pas à offrir des services de garde cohérents, efficaces et vraiment éducatifs, une Commission des États généraux sur le système d'éducation est organisée en 1996. Elle recommande d'élargir à tous l'accès aux services de garde à l'enfance éducatifs subventionnés.⁴⁴ Une réforme des services de garde a alors lieu en 1997. Cette réforme a lieu aussi parce que le premier ministre de l'époque Lucien Bouchard souhaite resolidifier la doctrine sociale de son parti au pouvoir, le Parti Québécois. Pour réaliser cette réforme, Pauline Marois à ce

⁴¹ Jocelyne Tougas, «La restructuration des services de garde éducatifs au Québec : les cinq premières années» (2002) Childcare Resource & Research Unit Centre for Urban & Community Studies de l'Université de Toronto Document de travail 1- [Tougas].

⁴²*Ibid.*

⁴³ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 238-239.

⁴⁴ Québec, Commission des États généraux sur l'éducation, *Rapport final sur Les états généraux sur l'éducation 1995-1996, Rénover notre système d'éducation : dix chantiers prioritaires*, Québec, Commission des états généraux sur l'éducation, 1996 à la p 22.

moment ministre de l'Éducation et de l'Office des services de garde, annonce la mise en œuvre de la politique familiale, *Les enfants au cœur de nos choix*⁴⁵ avec des buts précis en matière de services de garde soit «favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances».⁴⁶ Parallèlement, cette mesure vise à favoriser la conciliation travail-famille et l'accès des femmes au marché du travail.⁴⁷

Afin de rendre possible l'atteinte des objectifs de la politique familiale, le développement de places en garderie se fait en majorité en milieu familial puisque des restrictions budgétaires empêchent la ministre Marois de favoriser la création de centres de la petite enfance (CPE) supplémentaires,⁴⁸ soit des «établissements qui fournissent des services dans une installation [...] des services de garde éducatifs».⁴⁹ Elle est obligée de privilégier les RSG, que le ministère considère être des travailleuses autonomes au sens du Code civil du Québec (CcQ).⁵⁰ Douze mille nouvelles places sont ainsi créées.⁵¹ Le développement de places en milieu familial coûte effectivement moins cher en termes d'infrastructures, d'équipements, de fournitures, d'hypothèques et de charges sociales liées au travail salarié. La garde en milieu familial est plus facile et par ricochet plus rapide à développer dû à une immobilisation déjà en place soit les

⁴⁵ Québec, *supra* note 1.

⁴⁶ Québec, *supra* note 1 à la p 13.

⁴⁷ Québec, *supra* note 1.

⁴⁸ Lalonde-Graton, *supra* note 18 aux pp 240-241.

⁴⁹ *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, RLRQ, c 8.-2, art 1[Loi sur les centres de la petite enfance].

⁵⁰ CcQ (1991), art 2098.

⁵¹ Lalonde-Graton, *supra* note 18 à la p 242.

domiciles des RSG.⁵² De surcroît, il n’y a pas de charges en lien avec la rémunération de la personne responsable de l’alimentation ou de la personne préposée à l’entretien ménager. Autre élément important pour le gouvernement, encourager le développement de la garde en milieu familial devient aussi un moyen de créer de meilleurs emplois dans un secteur d’emplois où la discrimination systémique fondée sur le sexe à l’égard du travail féminin est présente comme nous verrons dans le prochain chapitre.⁵³

Cette politique familiale mène à l’adoption de la *Loi sur les centres de la petite enfance*⁵⁴ qui en 2006 devient la *Loi sur les services de garde éducatifs à l’enfance*⁵⁵. C’est encore le cas aujourd’hui en 2020. Au moment de l’adoption de la politique en 1997, la contribution parentale aux services de garde subventionnés est de 5\$ par jour, aujourd’hui, il en coûte aux parents 8,35\$.⁵⁶

⁵² Tougas, *supra* note 41 à la p 38.

⁵³ Jenson, *supra* note 21 à la p 213.

⁵⁴ *Loi sur les centres de la petite enfance*, *supra* note 49.

⁵⁵ *Loi sur les services de garde éducatifs à l’enfance*, RLRQ c S-4.1.1 [Loi sur les services de garde].

⁵⁶ *Règlement sur la contribution réduite*, RLRQ c S-4.1.1 r 1, art 5 (au 1^{er} janvier 2020) Une contribution parentale additionnelle basée sur le revenu familial a été abolie en 2019 par la *Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions des discours sur le budget du 17 mars 2016, du 28 mars 2017, du 27 mars 2018 et du 21 mars 2019*, LQ 2020 c 5, art 1-13.

1.1.1 Le réseau de services de garde d’hier à aujourd’hui

Le réseau de services de garde au Québec se présente aujourd’hui sous deux grands volets : les services de garde subventionnés et les services de garde non subventionnés. Le réseau des services de garde subventionnés comprend des CPE, des garderies subventionnées reconnues par le ministère de la Famille (MFA) et des RSG reconnues par un bureau coordonnateur (BC)⁵⁷ de la garde en milieu familial.⁵⁸ Les services de garde non subventionnés comprennent les garderies privées non reconnues par le ministère de la Famille ou qui n’ont pas besoin d’un permis délivré par celui-ci, de même que les personnes physiques œuvrant en milieu familial, mais qui ne sont pas reconnues par un BC.⁵⁹ Ces services de garde non reconnus sont offerts dans des organismes communautaires, dans des camps de jour ou de vacances ou des services de garde en milieu scolaire. La *Loi sur les services de garde* a ainsi pour but:

De promouvoir la qualité des services de garde éducatifs fournis par les prestataires de services de garde qui y sont visés en vue d’assurer la santé, la sécurité, le développement, la réussite éducative, le bien-être et l’égalité des chances des enfants qui reçoivent ces services, notamment ceux qui présentent des besoins particuliers ou qui vivent dans des contextes de précarité socio-économique. Elle a également pour objet de favoriser le développement harmonieux de l’offre de services de garde en tenant compte des besoins des parents, notamment en facilitant la conciliation de leurs responsabilités

⁵⁷ « Le bureau coordonnateur de la garde en milieu familial est un titulaire de permis de CPE ou une personne morale à but non lucratif, autre qu’un titulaire de permis de garderie, agréé par le ministre, pour exercer des fonctions de coordination des services de garde en milieu familial.», *Loi sur les services de garde éducatifs à l’enfance*, *supra* note 55, art 40.

⁵⁸ MFA, «Services de garde reconnus» (10 juin 2020), en ligne : <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/parents/types/Pages/index.aspx>> et *Loi sur les services de garde*, *supra* note 55, art 40.

⁵⁹ MFA, «Services de garde non reconnus» (10 juin 2020), en ligne : <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/parents/types/Pages/index.aspx>>.

parentales et professionnelles, ainsi que de leur droit de choisir le prestataire de services de garde. Elle s'applique aux CPE, aux garderies et aux personnes reconnues à titre de RSG ainsi qu'aux bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial agréés par le ministre.⁶⁰

Le 8 décembre 2017 est adoptée la *Loi visant à améliorer la qualité éducative et à favoriser le développement harmonieux des services de garde éducatifs à l'enfance* qui modifie la *Loi sur les services de garde*. Elle vient « renforcer l'obligation pour les éducatrices et éducateurs de promouvoir et favoriser la réussite éducative des enfants et d'assurer la santé et la sécurité et le bien-être des enfants ».⁶¹

D'autre part, l'universalité des services de garde implantée en 1997, lors de l'adoption de la politique familiale profite aux parents d'origines culturelles et socio-économiques diverses. Il s'agit d'un service jugé essentiel pour la conciliation travail-famille notamment pour les femmes et leur égalité des chances en termes d'accès à l'emploi.⁶² Malgré ces faits, on peut se questionner aujourd'hui en 2020, sur le désir de l'État d'insister sur cette universalité des services de garde. L'histoire raconte en effet un premier moment où le réseau privé a pris de l'avance sur le réseau public et actuellement, il faut surveiller les intentions du gouvernement depuis l'implantation officielle de son projet d'étendre l'accès à la maternelle aux enfants de quatre ans en 2017.⁶³ Est-ce que cette situation va avoir pour effet de mettre de l'avant le réseau privé

⁶⁰ *Loi sur les services de garde*, supra note 55, art 1.

⁶¹ *Loi visant à améliorer la qualité éducative et à favoriser le développement harmonieux des services de garde éducatifs à l'enfance*, 1^{ère} sess, 41^e lég, Québec, 2017, préambule. [Loi 143].

⁶² Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS), *Les services de garde au Québec : champ libre au privé*, par Eve-Lyne Couturier et Philippe Hurteau, IRIS, Montréal 2016 à la p 13 [Couturier et Hurteau].

⁶³ Ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur (MEES), *Programme de formation de l'école québécoise. Éducation préscolaire 4 ans*, MEES, Québec, 2017.

à nouveau puisque les enfants seront dirigés vers la maternelle quatre ans ce qui diminue les nécessités d'investissements dans le réseau des services de garde éducatifs comme nous le voyons plus loin? La problématique est que le réseau privé demeure plus dispendieux comme nous le voyons tout de suite.

En résumé, si entre 1997 et 2006, l'investissement se fait d'abord et avant tout dans le réseau des services de garde subventionnés incluant une augmentation du nombre de places en milieu familial de l'ordre de 309% pour cette même période, en 2007, les choses changent.⁶⁴ Les services de garde subventionnés pèsent lourd sur les finances publiques. L'investissement ralentit considérablement pour favoriser le réseau privé selon l'hypothèse de l'Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS).⁶⁵ Pour soutenir ces propos, entre 2010 et 2018, les garderies privées non subventionnées représentent en moyenne 68.2% des nouvelles places offertes aux parents.⁶⁶ Quelles raisons sous-tendent ces choix? L'orientation de l'action gouvernementale semble changer en la matière. Il y a modulation en 2007 des tarifs de services de garde subventionnés en fonction du revenu des parents, une bonification du crédit d'impôt provincial pour garderies non subventionnées⁶⁷ et une déduction fiscale pour frais de garde du fédéral. Concrètement, la modulation des frais de garde en fonction du revenu familial avant qu'elle ne soit abolie, concerne les revenus familiaux

⁶⁴ Couturier et Hurteau, *supra* note 62.

⁶⁵ Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS), *Combien coûterait la transformation des garderies privées en CPE?*, par Philippe Hurteau, IRIS, Montréal, octobre 2018 à la p 2 [Hurteau].

⁶⁶ Hurteau, *supra* note 65 à la p 9.

⁶⁷ Québec, Ministre des Finances, *Budget 2006-2007* (mars 2006) à la p A48.

de 78 320 \$ et plus.⁶⁸ Donc 43.8 % des ménages québécois (selon le dernier recensement de 2016)⁶⁹ doivent payer cette contribution additionnelle. Mais avec la bonification du crédit d'impôt rehaussant l'aide fiscale dédiée aux parents qui envoient leurs enfants dans les garderies privées⁷⁰ et la déduction pour frais de garde du fédéral,⁷¹ l'impact est une diminution de l'écart de tarif entre la contribution parentale aux services de garde subventionnés et les frais pour services de garde pour garderies privées non subventionnées,⁷² pour ces 43.8% des ménages québécois. Il est dans ce sens plus avantageux pour ces parents québécois d'envoyer leur enfant au privé qui offre un plus grand éventail de services, comme la flexibilité au niveau des heures d'ouverture.⁷³

Cette situation relate globalement l'évolution de l'histoire des frais de services de garde subventionnés jusqu'en 2018, année d'élections provinciales. Cette année, le premier ministre élu, Monsieur François Legault, annonce à compter de 2019 l'abolition de la modulation des frais de garde subventionnés en fonction du revenu familial.⁷⁴ Cette

⁶⁸ Québec, MFA, Communiqué *Évaluer la provision par paie pour la contribution additionnelle pour services de garde subventionnés*, Québec, MFA, 21 mars 2019, en ligne : <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/provision_fr.asp>.

⁶⁹ Québec, Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Le Québec chiffres en main*, Québec, ISQ, 2018 à la p 30.

⁷⁰ Hurteau, *supra* note 65 à la p 4.

⁷¹ Couturier et Hurteau, *supra* note 62 à la p 25.

⁷² Hurteau, *supra* note 65 à la p 4.

⁷³ Couturier et Hurteau, *supra* note 62 à la p 26.

⁷⁴ Québec, Ministre des Finances, *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, Québec, Ministre des Finances, 3 décembre 2018 à la p A.7.

abolition a pour objectif le retour à la tarification unique et l'amélioration du soutien financier aux familles. Sur ce dernier point, le gouvernement souhaite en fait remettre de l'argent dans le portefeuille des familles.⁷⁵ Néanmoins, aujourd'hui, il est peut-être encore plus avantageux pour les parents québécois d'envoyer leur enfant au privé pour les raisons susmentionnées vu l'aide fiscale qui leur est accordée.

En plus, le projet de maternelle quatre ans du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Jean-François Roberge, pose ses propres enjeux. Il dit à ce sujet «qu'il faut ouvrir les portes du réseau scolaire plus tôt à tous les enfants du Québec pour entre autres dépister des problèmes d'apprentissage plus tôt.»⁷⁶ Mais, selon l'avis de la CSN, par exemple, le projet d'accès à la maternelle à quatre ans vient «dédoubler et concurrencer les services déjà existants.»⁷⁷ D'abord, on compte la fermeture de services de garde faute de clientèle partie à la maternelle pour les enfants de quatre ans, ensuite, les importants investissements à l'élargissement de la maternelle pour les enfants de quatre ans ne peuvent simultanément servir au développement des services de garde éducatifs. De ce fait, l'universalité des services de garde éducatifs devient à nouveau menacée. Évidemment, un investissement inférieur dans les services de garde éducatifs équivaut possiblement à un investissement moindre dans des conditions de travail acceptables pour les RSG, y compris relativement à leur rémunération.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Cité dans CSN, *Mémoire sur le projet de loi n°5 sur la Loi modifiant la loi sur l'instruction publique et d'autres dispositions à l'égard des services de l'éducation préscolaire destinés aux élèves âgés de 4 ans*, 2019 à la p 7.

⁷⁷ *Ibid* à la p 8.

Pour continuer, dans la section qui suit, nous faisons état de la situation des RSG et de la saga judiciaire ayant mené à l'adoption de la *Loi sur la représentation* servant de cadre de la négociation du financement de leurs services, et donc de leur rémunération

1.2 Les RSG et le contexte de l'adoption de la *Loi sur la représentation*

L'État a recours aux RSG, travailleuses autonomes, pour permettre la concrétisation de l'universalité des services de garde éducatifs subventionnés. Cependant, une fois ce réseau mis en place, les RSG connaissent des problèmes de relations de travail.

À noter, selon une recherche de Martine D'Amours de 2013, les RSG sont à 99,4% des femmes⁷⁸ et se retrouvent à 70% dans la tranche d'âge de 35 à 54 ans.⁷⁹ 84% des RSG sont nées au Québec et 13,4% en Europe, Afrique, Asie, Océanie, Amérique centrale et du Sud. Elles se retrouvent, toujours selon la même recherche, en plus grande proportion dans les régions de Chaudière-Appalaches, Laurentides, Montérégie, Montréal et la Capitale-Nationale.⁸⁰

Ce corps d'emploi est officiellement né en 1979 à la suite à l'adoption de la *Loi sur les services de garde à l'enfance*⁸¹, instituant le réseau de services de garde en milieu

⁷⁸. Martine D'amours, *Identités au travail et représentation collective. Le cas des responsables de services de garde en milieu familial*, Québec, Agence de recherche universités-communauté – Innovation, travail et emploi, 2013 à la p 14 [D'Amours].

⁷⁹ *Ibid* à la p 13 [D'Amours].

⁸⁰ D'Amours, *supra* note 78 à la p 13.

⁸¹ *Loi sur les services de garde à l'enfance*, *supra* note 40, art 8.

familial. À l'entrée en vigueur de cette loi, sous la responsabilité des agences de services de garde en milieu familial⁸², des éducatrices à la petite enfance sont officiellement reconnues par l'État et à titre d'entrepreneures, elles offrent à partir de leur domicile des services de garde aux parents.

L'intérêt porté aux RSG par les médias et juristes en droit du travail prend de l'ampleur principalement à partir de l'adoption de la politique *Les enfants au cœur de nos choix*⁸³ en 1997. La question des droits au travail est dès l'instant mise de l'avant. Bon nombre de RSG revendiquent un statut de salariée plutôt que de travailleuse autonome puisqu'agissant à l'époque sous la coordination des CPE, elles doivent s'engager à ce moment à «fournir aux enfants des services de garde éducatifs et se soumettre au contrôle et à la surveillance du titulaire du CPE. »⁸⁴ Cette présence de contrôle suggère alors une relation de travail subordonnée.⁸⁵

Ainsi, elles déposent peu à peu dès 1999 des requêtes en accréditation syndicale par l'entremise de la CSN et de la CSQ, à titre de salariées. Ce statut est contesté par les CPE, qui arguent que les RSG sont des travailleuses autonomes. La reconnaissance par le Tribunal du travail du statut de salariée des RSG a lieu en 2003 lorsqu'il rend deux décisions à cet effet : les affaires *Centre de la petite enfance La Rose des vents c.*

⁸² «Organisme agissant en qualité de bureau coordonnateur, habilité à gérer l'ensemble des services de garde fournis en milieu familial par les personnes qu'il a reconnues à titre de personnes responsables d'un service de garde en milieu familial», *Loi services de garde à l'enfance, supra* note 40, art 1.

⁸³ Québec, *supra* note 1.

⁸⁴ *Loi sur les centres de la petite enfance, supra* note 49, art 8.

⁸⁵ Rachel Cox, *Condition féminine Canada, Pour en faire un véritable emploi, des stratégies pour améliorer les conditions de travail des RSG*, Ottawa, Condition féminine Canada, 2005 à la p 10.

*Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ) et Centre de la petite enfance la Ribouldingue c. Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN.*⁸⁶ Le Tribunal cible l'évaluation du rendement et le contrôle et la surveillance par les CPE des prestations de services des RSG et un manque de jouissance de l'autonomie caractéristique de l'entrepreneur indépendant qui gère son entreprise, pour justifier ce statut de salariées.

La même année, le Gouvernement du Québec, adopte sous bâillon en réaction à la reconnaissance du statut de salariées aux RSG par le Tribunal du travail, la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance (Projet de loi 8 ou PL 8)* venant établir par une présomption légale irréfragable (c'est-à-dire qui ne peut être renversée indépendamment des faits de la relation de travail) du statut de travailleuses autonomes des RSG.⁸⁷ Certains disent que cette loi est adoptée pour des raisons purement budgétaires⁸⁸ notamment pour éviter les charges sociales reliées au statut de salariée. De même, elle permet la conclusion d'ententes non sur les conditions de travail et la rémunération des RSG, mais sur l'exercice de leur profession, le financement du service de garde, la mise sur pied et le maintien de programmes et de services répondant aux besoins de l'ensemble des RSG. De ce fait, le *PL 8* annule les accréditations syndicales accordées⁸⁹ sous le *Code du travail* du Québec.⁹⁰ En 2006, cette loi est jugée contraire à la *Convention n°87 sur la*

⁸⁶ *Centre de la petite enfance La Rose des Vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial (CSQ)* 2003 CanLII 48444 au para 158 (QC TT) [Affaire La Rose des Vents] et *Centre de la petite enfance la Ribouldingue c. Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN* 2003 CanLII 27094 aux para 35 et 36 (QC TT) [Affaire La Ribouldingue].

⁸⁷ *Loi 8, supra* note 6, art 1

⁸⁸ Coutu, *supra* note 13 à la p 344.

⁸⁹ *Loi 8, supra* note 6, art 1 et 73.3.

liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail (OIT) ratifiée par le Canada en 1972,⁹¹ par le Comité de la liberté syndicale.⁹² En 2008, la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure la déclare inconstitutionnelle en vertu des articles 2(d) concernant la liberté d'association et 15(1) concernant l'égalité devant la loi, l'égalité de bénéfice et la protection égale de la loi⁹³ parce que discriminatoire selon le motif du sexe notamment, de la *Charte canadienne des droits et libertés*.⁹⁴

Le gouvernement décide de ne pas en appeler de ce jugement et le législateur adopte alors le 13 juin 2009, la *Loi sur la représentation*.⁹⁵ Cette loi confirme le statut de travailleuses autonomes des RSG en vertu de la *Loi sur les services de garde* en maintenant toujours une présomption légale irréfragable de leur statut.⁹⁶ Globalement, contrairement au *PL 8*,⁹⁷ cette loi accorde un véritable droit de négocier des ententes

⁹⁰ *Code du travail* Ct, RLRQ (1964) c C-27.

⁹¹ *Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 17 juin 1948, Organisation internationale du travail (OIT) (entrée en vigueur 4 juillet 1950).

⁹² *Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Centrale des syndicats démocratiques et Fédération des travailleurs et travailleuses démocratiques*, Cas n° 2333, (2006), Rapport du Comité de la liberté syndicale 340^e rapport à la p 95 (Comité de la liberté syndicale).

⁹³ Jugement Grenier, *supra* note 7.

⁹⁴ *Charte canadienne des droits et libertés (Charte canadienne)*, partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11 [Charte canadienne].

⁹⁵ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3.

⁹⁶ *Loi sur les services de garde*, *supra* note 55, art 40 et 52.

⁹⁷ *Loi 8*, *supra* note 6.

collectives sur les conditions de travail. L'objectif recherché par les RSG par cette bataille judiciaire est une amélioration des conditions de travail. N'oublions pas qu'en tant que travailleuses autonomes, elles sont écartées des lois d'ordre public du travail soient la *Loi sur l'équité salariale (LES)*⁹⁸, la *Loi sur les normes du travail (LNT)*⁹⁹, la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (LATMP)*¹⁰⁰, la *Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST)*¹⁰¹ et le *Code du travail*.¹⁰²

1.2.1 La *Loi sur la représentation* : description du régime de négociation des RSG

La *Loi sur la représentation* est un régime de négociation collective présentant des droits consentis aux personnes salariées tout en reconnaissant les RSG à titre de travailleuses autonomes.¹⁰³ Elle accorde un droit d'association et de négociation d'ententes collectives sur une base territoriale. Aux fins de la *Loi sur la représentation*, le territoire est attribué en vertu de l'article 44 de la *Loi sur les services de garde*.¹⁰⁴ Il

⁹⁸ *LES*, *supra* note 5.

⁹⁹ *LNT*, RLRQ c N-1.1.

¹⁰⁰ Le travailleur autonome peut néanmoins s'inscrire individuellement à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par la loi. *LATMP*, RLRQ c A-3.001, art 18.

¹⁰¹ *LSST*, RLRQ, c S-2.1, art 40-48.

¹⁰² *Ct*, *supra* note 90.

¹⁰³ Stéphanie Bernstein, «Sector-Based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: The case of self-employed home childcare workers in Quebec», dans J. Fudge et K. Sankaran, *Blurring Legal Boundaries: Commercialization and Informalization of work*, Oxford, Hart, 2012 aux pp 13-14 [Bernstein].

¹⁰⁴ « L'agrément détermine le nombre de places donnant droit à des services de garde subventionnés à répartir par le bureau coordonnateur dans le territoire qui lui est attribué » *Loi sur les services de garde*, *supra* note 55, art 44.

ne peut y avoir deux associations représentatives de RSG sur un même territoire et affiliées à un même bureau coordonnateur (BC).¹⁰⁵ Les BC mentionnés-le, sont écartés du processus de négociation.¹⁰⁶ La CSN avance que cela a pour effet de fragiliser le rapport de force des RSG puisqu'elles n'ont aucun contrôle sur l'autorité des BC à leur égard, elles ne sont que soumises sur ce point.¹⁰⁷ Les RSG sont liées par un contrat de service de trois ans avec les BC. Plus précisément, la reconnaissance des RSG par le BC est accordée pour une période de trois ans et qui peut être renouvelée.

La *Loi sur la représentation* s'applique aux RSG dont les services de garde sont subventionnés en vertu de la *Loi sur les services de garde* et aux associations qui les représentent¹⁰⁸ et énonce clairement que «toute personne responsable d'un service de garde en milieu familial a droit d'appartenir à une association de personnes responsables de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.»¹⁰⁹ Les associations sont formées sous la *Loi sur les syndicats professionnels*¹¹⁰ qui indique que : «le syndicat professionnel a pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres devant exercer la même profession, le même emploi ou des métiers

¹⁰⁵ Bernstein, *supra* note 103 à la p 14.

¹⁰⁶ Confédération des syndicats nationaux (CSN), *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 certaines dispositions législatives*, Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales, Québec : CSN, 3 juin 2009, aux pp 9-10

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 1.

¹⁰⁹ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 2.

¹¹⁰ *Loi sur les syndicats professionnels*, RLRQ, c S-40 et *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 3.

similaires.»¹¹¹ L'article 18 de la *Loi sur la représentation* précise justement que l'association des RSG a les droits et pouvoirs suivants :

Défendre et promouvoir les intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels des personnes responsables; 2) coopérer avec tout organisme poursuivant des intérêts similaires; 3) procéder à des recherches et à des études sur toute matière susceptible d'avoir des conséquences sur les conditions économiques et sociales des personnes responsables [...].¹¹²

C'est à travers ce même article qu'est formulé le droit des RSG de négocier et de conclure une entente collective. L'entente doit également compenser les RSG pour la perte du droit d'accès aux droits consentis aux salariés.¹¹³ Cette entente doit prévoir une procédure de règlement des mésententes, la mise sur pied de comités, une compensation pour les pertes subies lors des mesures suivantes imposées par le ministre ou le BC : annulation, révocation, suspension ou non-renouvellement de la reconnaissance de la RSG.¹¹⁴ À propos de la compensation pour la perte du droit d'accès aux droits consentis aux salariés, les ententes conclues octroient aux associations des RSG la possibilité de négocier une subvention de l'État pour suppléer entre autres choses aux congés prévus par la *LNT*,¹¹⁵ ainsi qu'en vue d'une protection

¹¹¹ Michel Coutu et al, *Droits des rapports collectifs du travail au Québec, Volume 1 – Le régime général*, 2^e éd, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2013 à la p 385.

¹¹² *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 18.

¹¹³ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 32.

¹¹⁴ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 3.

¹¹⁵ *LNT*, *supra* note 99.

en vertu de la *LATMP*¹¹⁶ et de la *LSST*,¹¹⁷ eu égard au retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite.¹¹⁸

Les RSG sont exclues du droit à l'équité salariale prévue à l'article 9 de la *Loi sur l'équité salariale* parce qu'elles sont des travailleuses autonomes. Cette exclusion est renforcée par l'article 109 de la *Loi sur la représentation*¹¹⁹ prévoyant une interdiction aux RSG de porter plainte en vertu de la *LES*.¹²⁰ Pour pallier en partie cette double exclusion, la *Loi sur la représentation* leur permet en vertu de son article 32 «de négocier une subvention pour un financement comparable à la rémunération de personnes exerçant des activités analogues. » Pour ce faire, les associations syndicales et le gouvernement identifient des emplois dans des secteurs d'activités similaires à celui des RSG et déterminent leur valeur. Éventuellement, cet emploi comparable doit permettre de calculer une rémunération équitable pour les RSG. Bien qu'il ne soit pas nettement indiqué que l'on traite d'équité salariale ici, le ministre de la Famille de l'époque Tony Tomassi, en fait mention lors de l'étude détaillée de la *Loi sur la représentation* à l'Assemblée nationale. Au moment de l'étude de l'article 108 du projet de loi (aujourd'hui l'article 109),¹²¹ le ministre met en liaison ce qu'il nomme la

¹¹⁶ *LATMP*, *supra* note 100.

¹¹⁷ *LSST*, *supra* note 101.

¹¹⁸ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 32 et 108. De plus, depuis septembre 2019, la RSG a droit au retrait préventif en vertu du *Règlement sur le retrait préventif de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial*, RLRQ, c R-24. 1, r 1.

¹¹⁹ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 109.

¹²⁰ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 109.

¹²¹ Québec, Assemblée nationale, Commission des affaires sociales (CAS), « Étude détaillée du PL n°51: Loi sur la représentation » dans *Journal des débats de la CAS* vol 41, n° 38 (16 juin 2009), art 108 [Québec].

rémunération équitable en remplacement de l'équité salariale et l'article 31 du projet de loi (aujourd'hui l'article 32).¹²²

Pour poursuivre au sujet de la négociation de la subvention, l'article 33 de la *Loi sur la représentation* prévoit qu'une entente collective ne peut porter sur :

Une règle, une norme ou une mesure établie dans la *Loi sur les services de garde* ou sur l'entente de services devant être conclue entre le parent et la personne responsable, notamment en ce qui a trait aux modalités de paiement de la contribution du parent, à la description de l'offre de services de la personne responsable ainsi qu'aux services requis par le parent.¹²³

En d'autres termes, cela veut dire que le parent et la RSG ne peuvent négocier le montant de la contribution parentale et les éléments contenus dans la *Loi sur les services de garde et ses règlements*. La rémunération des RSG découle donc uniquement de la négociation avec le ministère de la subvention gouvernementale des places en milieu familial.

Finalement, la *Loi sur la représentation* reconnaît aux RSG le droit à des moyens de pression incluant le droit de grève comme celui prévu par le *Code du travail* ou dans le jargon de la *Loi sur la représentation*, une « action concertée ».¹²⁴ Elle prévoit aussi des mécanismes de résolution de conflits : la médiation et l'arbitrage. Cela dit, nous comprenons que la *Loi sur la représentation* sert de compromis relativement à la perte

¹²² *Ibid*, art 31.

¹²³ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 33.

¹²⁴ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 49.

des RSG d'accès aux droits consentis aux salariés et constitue une réponse au Jugement Grenier laquelle se prononce sur le sujet du droit à l'égalité des RSG. Le message est clair : « On n'accorde pas aux RSG le même traitement qu'aux éducatrices en CPE parce que leur travail est exécuté par des femmes à domicile. »¹²⁵

En résumé, l'adoption de la politique familiale, *Les enfants au cœur de nos choix*, est ce qui pousse l'État à rendre universel les services de garde éducatifs. Pour réaliser cette universalité, Pauline Marois s'appuie sur le recrutement en grand nombre de RSG sur lesquelles repose la garde en milieu familial. Éventuellement, des problèmes de relations de travail surviennent. Les RSG réclament le statut de personnes salariées ce qui est refusé par l'adoption sous bâillon le *PL8*. La juge Grenier déclare cette loi inconstitutionnelle et il y a adoption de la *Loi sur la représentation*. Cette loi, tout en maintenant le statut de travailleuses autonomes des RSG, vient parer à la perte de droits consentis aux personnes salariées. Entre autres, la *Loi sur la représentation* reconnaît le droit à une rémunération équitable des RSG, incluant une solution de rechange pour leur exclusion de la *LES*.

¹²⁵ Jugement Grenier, *supra* note 7 para 372.

CHAPITRE II

LE DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE : LES FONDEMENTS ET L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Le chapitre qui suit approfondit la notion du droit à une rémunération équitable et traite de la non-reconnaissance de la valeur du travail féminin, de l'équité salariale et du concept de l'évaluation des emplois.

2.1 Le droit à une rémunération équitable, droit proclamé par l'Organisation des Nations unies (NU) et l'OIT : définition du concept

Le droit à une rémunération équitable est garanti en droit international en tant que droit de l'Homme. La *Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)* et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)*, pour ne citer que les instruments les plus pertinents qui établissent que ce droit de l'homme doit être assuré à toute personne. Ces instruments contiennent des droits inaliénables de l'être humain quel que soit la nationalité, le lieu de résidence, le sexe, l'origine ethnique ou nationale, la couleur, la religion, la langue ou autre condition.¹²⁶

¹²⁶ NU, «Droits de l'homme» (10 juin 2020), en ligne : <https://www.un.org/fr/sections/issues-depth/human-rights/>.

La *DUDH* à son article 23 proclame que «quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.»¹²⁷ Le Pacte avance que «toute personne a le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables, assurant notamment un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ainsi qu'une existence décente.»¹²⁸

Le *PIDESC* prévoit ainsi une rémunération minimum et un principe d'égalité de rémunération en tant que condition de travail juste et favorable,¹²⁹ droit conféré à toute personne sans distinction aucune. L'indication toute personne souligne que ce droit s'applique à tous les travailleurs incluant les travailleurs indépendants.¹³⁰ Pour les femmes, une rémunération équitable doit inclure une rémunération égale à celle de leurs collègues masculins pour un travail de valeur égale. Elles doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes.¹³¹

¹²⁷ *DUDH*, Rés AG 2, Doc off AG NU, 3^e sess, supp n°13, Doc NU A/810 (194-8).

¹²⁸ *PIDESC*, Rés 2200 A (XXI), Doc off AG NU, 1966, Doc NU 1453 art 7.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ *PIDESC*, *supra* note 128 et Observation générale no 23(2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art 7 du *PIDESC*).

¹³¹ *PIDESC*, *supra* note 128.

Une des composantes d'une rémunération équitable, le salaire minimum, un instrument de lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité¹³², offre un moyen de garantir aux travailleurs une rémunération permettant une existence décente.¹³³ Divers instruments de l'OIT prévoient la fixation d'un salaire minimum pour assurer une protection des salariés contre des salaires excessivement bas.¹³⁴ «Le salaire minimum doit de ce fait pouvoir garantir un niveau de vie adéquat, garantir un minimum aux travailleurs surtout en bas de l'échelle dans une optique de réduction des vulnérabilités, des inégalités salariales, de la pauvreté, de rééquilibrage du rapport de force entre les travailleurs et les employeurs.»¹³⁵ Il doit aussi protéger les travailleuses et travailleurs qui ont des emplois atypiques sur les plans de la durée et du lieu de travail (temps partiel, travail à domicile), travailleuses et travailleurs en dehors des relations de travail conventionnelles et donc en situation de vulnérabilité.¹³⁶

Pour continuer, « l'adoption du salaire minimum s'inscrit généralement à travers un programme de politiques publiques sociales »¹³⁷ « dont les objectifs sont de promouvoir l'amélioration de la position sociale et économique de groupes d'individus

¹³² Janine Rodgers et Jill Rubery, «Perspectives - Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité» (2003), 142 :4 R Intl du travail 589 à la p 591 [Rodgers et Rubery].

¹³³ *DUDH*, *supra* note 127.

¹³⁴ Voir notamment : *Convention n°131 sur la fixation des salaires minima*, 3 juin 1970, OIT, (entrée en vigueur le 29 avril 1972).

¹³⁵ Bernstein, «Le droit à des conditions de travail justes et favorables : un retour aux fondements de la décence au travail», dans Pierre Bosset et Lucie Lamarche, dir, *Droit de cité pour les droits économiques, sociaux et culturels*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2011 93 à la p 119.

¹³⁶ Rodgers et Rubery, *supra* note 132.

¹³⁷ Rodgers et Rubery, *supra* note 132 à la p 590.

et travailleurs les plus vulnérables : les femmes, les migrants, les jeunes, les personnes avec limitations fonctionnelles. »¹³⁸ Ces politiques publiques visent la protection sociale et l'égalité des chances des individus.¹³⁹

Les femmes sont particulièrement gagnantes par l'imposition d'un salaire minimum. Soumises à des écarts salariaux, « le salaire minimum est de nature à réduire la discrimination ancrée dans la structure générale des salaires et des avantages. Elle peut être un instrument utile pour favoriser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. »¹⁴⁰ « À cet effet, l'égalité de rémunération, également politique publique sociale, doit être adoptée en complément avec celle du salaire minimum pour réellement permettre cette égalité salariale étant des instruments de lutte contre la discrimination. »¹⁴¹

2.1.1 L'équité externe et l'équité interne

Pour rajouter sur ces propos, précisément sur la rémunération minimum garantissant un minimum aux travailleurs, un niveau de vie adéquat, elle est une composante du travail décent qui vaut pour l'ensemble des travailleurs incluant les travailleurs autonomes.¹⁴² Le travail décent englobe l'accès à un emploi de qualité convenablement

¹³⁸ Rodgers et Rubery, *supra* note 132 à la p 590.

¹³⁹ Sandrine Dauphin, « Le champ des politiques sociales» (2010), 1 :157 Informations sociales 6 aux pp 6-7.

¹⁴⁰ Rodgers et Rubery, *supra* note 132 à la p 594.

¹⁴¹ Rodgers et Rubery, *supra* note 132 à la p 604.

¹⁴² Bernstein, *supra* note 135 à la p 110.

rémunéré, au respect des principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social.¹⁴³

Dans le terme rémunération équitable, on peut lire évidemment le mot équité. Ce mot réfère à attribuer à chacun ce qui lui est dû sans partialité à un sentiment ou à une perception de justice par apport à une situation donnée.¹⁴⁴ Dans les milieux de travail, il est plus souvent question d'équité externe et d'équité interne.¹⁴⁵ L'équité externe réfère à la rémunération compétitive par apport au marché et l'équité interne assure une rémunération pour des emplois de valeur comparable au sein d'une même entité¹⁴⁶. En théorie, une rémunération équitable pour les RSG doit l'être par apport aux emplois similaires présents sur le marché du travail et par apport aux emplois de valeur comparable au sein du réseau des services de garde éducatifs subventionnés.

Pour revenir précisément à notre sujet de recherche, il faut distinguer le droit à l'équité salariale de l'égalité salariale et de la parité salariale. L'égalité salariale c'est offrir une même rémunération pour un travail identique, sans distinction de genre, c'est-à-dire que le sexe n'est pas pris en considération dans l'application du principe. La parité ou relativité salariale c'est offrir une rémunération équivalente pour des emplois ayant des

¹⁴³ BIT, «Économie informelle et travail décent : guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers l'informalité – Travail décent et économie informelle», 1^e, Genève 2013 aux pp 11-12.

¹⁴⁴ Larousse, *sub verbo* « équité », en ligne
<<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9quit%C3%A9/30712>>.

¹⁴⁵ Alexandre Côté, «L'équité au travail : une question de perception» (10 juin 2020), en ligne : <<http://www.portailrh.org/impression/default.aspx?f=48469>>.

¹⁴⁶ *Ibid.*

exigences similaires.¹⁴⁷ Le travail n'est pas identique, mais la valeur des emplois est similaire. Également, il n'y a pas de distinction de genre. L'équité salariale signifie assurer une rémunération égale à l'emploi féminin à celui d'emploi différent masculin, mais de valeur équivalente.¹⁴⁸ La distinction de genre se fait parce que l'on cherche à cibler une discrimination systémique fondée sur le sexe.

L'équité, l'égalité et la parité salariale sont des constitutifs de l'équité interne. En matière de gestion des ressources humaines, l'équité interne est une condition nécessaire puisque la salariée ou le salarié évalue "l'échange" qu'il a avec son employeur c'est-à-dire sa contribution (par exemple : prestation de travail, expérience, efforts, temps de présence) versus sa rémunération.¹⁴⁹ Ensuite, «il compare sa rémunération avec celle d'une autre personne considérée comme point de repère ou référent. »¹⁵⁰ En substance, il souhaite un traitement équitable. Ce souhait vaut aussi pour les groupes ou les catégories de travailleurs. Particulièrement, on parle de l'importance du traitement équitable entre mêmes fonctions¹⁵¹ comme d'une question de justice organisationnelle. La justice organisationnelle est cette « perception de l'équité sur le lieu de travail. Elle réfère aux règles et aux normes sociales qui régissent

¹⁴⁷ Sylvie St-Onge et Roland Therrien, *Gestion de la rémunération*, 2^e éd, Montréal, Gaétan Morin éditeur, 2006 à la p 144 [St-Onge et Therrien].

¹⁴⁸ Ce principe est également consacré dans la *Convention 100 sur l'égalité de rémunération*, 6 juin 1951, OIT (entrée en vigueur le 23 mai 1953), art 1 [Convention 100].

¹⁴⁹ Jean-Marie Peretti, *Les clés de l'équité dans l'entreprise*, Paris, Éditions D'Organisation, 2014 [Peretti].

¹⁵⁰ St-Onge et Therrien, *supra* note 147 à la p 145.

¹⁵¹ St-Onge et Therrien, *supra* note 142 à la p 145.

l'entreprise. »¹⁵² Donc logiquement, les RSG vont souhaiter le même traitement que les éducatrices en CPE. En terminant, à la base du droit à une rémunération équitable repose nécessairement un fondement de non-discrimination fondée sur le sexe, autre concept d'équité, à la base de la recherche de reconnaissance du travail féminin.

2.2 La non-reconnaissance du travail féminin à domicile

Pour comprendre le cadre conceptuel entourant notre problématique de recherche en l'occurrence, la non-reconnaissance du travail féminin à domicile, faisons ressortir les éléments suivants du Jugement Grenier concernant les RSG : «le travail à domicile est perçu comme une extension des tâches domestiques et des responsabilités familiales, traditionnelles et non rémunérées des femmes.»¹⁵³ Sur le même sujet dans l'étude *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, les auteures disent que «tout travail effectué par les femmes à domicile qu'il soit rémunéré ou non a tendance à être traité symboliquement comme s'il s'agissait de travail domestique.»¹⁵⁴ Le travail domestique est reconnu par l'OIT comme étant sous-évalué, invisible, également effectué principalement par des femmes et des jeunes filles qui deviennent particulièrement exposées à la discrimination fondée sur le sexe liée aux conditions d'emplois et de travail et aux autres violations des droits humains.¹⁵⁵ En conséquence,

¹⁵² Amar Fall, «Justice organisationnelle, reconnaissance et motivation intrinsèque : résultats d'une étude empirique» (2014) 69 :4 Relations Industrielles 709 à la p 711.

¹⁵³ Jugement Grenier, *supra* note 7 para 372.

¹⁵⁴ Condition féminine Canada, *Les femmes et le travail domicile : le cadre législatif canadien*, par Stéphanie Bernstein, Katherine Lippel et Lucie Lamarche, Ottawa, Condition féminine Canada, 2001 à la p 10.

¹⁵⁵OIT, «Les travailleurs domestiques» (10 juin 2020), en ligne: <<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-fr/index.html>>.

il n'est pas trop audacieux ici de soutenir que le travail féminin des RSG, des éducatrices à la petite enfance à domicile, peut faire l'objet d'une non-reconnaissance. Ceci est exprimé dans le Jugement Grenier où on lit que le travail de *care* réalisé à domicile fait l'objet d'une sous-évaluation et d'une sous-rémunération.¹⁵⁶

Dans cet ordre d'idées, Pascale Molinier définit le travail du *care* en tant qu'activités génériques dont on ne peut se passer (soigner, assister, entretenir, prendre soin) pour maintenir, perpétuer et réparer nos corps, nous-mêmes et notre environnement, et ce, en réponse à des besoins essentiels des êtres humains.¹⁵⁷ Martine D'Amours définit de son côté le travail de *care* comme une expérience de service impliquant une relation personnelle où la travailleuse répond à un besoin exprimé par le bénéficiaire. Elle mentionne que le travail de *care* est le prolongement du travail domestique.¹⁵⁸

Travail assigné aux femmes en priorité en tant qu'expression naturelle de leur rôle,¹⁵⁹ le travail du *care* entre de ce fait dans les débats de division sexuelle du travail surtout lorsqu'il est réalisé à la maison.¹⁶⁰ Dans son évaluation, on oublie bien souvent les charges physiques, psychiques, émotionnelles et éthiques qu'il nécessite, lesquelles ne sont pas prises en considération dans l'établissement de la rémunération.¹⁶¹ On oublie

¹⁵⁶ Jugement Grenier, *supra* note 7 para 152.

¹⁵⁷ Pascale Molinier, *Le travail du care*, Paris, La Dispute/Snédit, 2013 à la p 35 [Molinier].

¹⁵⁸ D'Amours, *supra* note 78 à la p 3.

¹⁵⁹ Molinier, *supra* note 157 à la p 39.

¹⁶⁰ Natali Benelli et Marianne Modak, «Analyser un objet invisible : le travail de care», (2010) 5:1 Revue française de sociologie 39 à la p 41.

¹⁶¹ Molinier, *supra* note 157.

en plus le sens de l'écoute, les qualités d'attention, le sens des responsabilités¹⁶², les capacités d'organisation, de coordination, de bonne gestion du temps, qu'il nécessite.¹⁶³

Ce travail est aussi réalisé dans des proportions anormalement élevées, par les personnes de couleur et issues des communautés culturelles¹⁶⁴ et est inégalement distribué selon la classe sociale.¹⁶⁵ Il est ensuite dévalorisé, invisible et sous-payé.¹⁶⁶ Pascale Molinier à nouveau ajoute que les travailleuses du *care* sont pour l'essentiel en bas de l'échelle sociale.¹⁶⁷

Les préjugés et stéréotypes sociaux à l'égard du travail féminin sont en partie responsables de cette dévalorisation du travail du *care*. Il faut comprendre que la manière de concevoir le *care* est façonnée par les ancrages culturels et sociaux. Sur ce point, le préjugé est un « jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe

¹⁶² Pierre Hébrard, «Compétence et travail du care dans la formation aux métiers de la relation humaine» (9 juin 2015) *Corpus des Fabriques* (blogue), en ligne : < <http://corpus.fabriquesdesociologie.net/competence-et-travail-du-care-dans-la-formation-aux-metiers-de-la-relation-humaine/>>.

¹⁶³ Aurélie Damamme et Patricia Paperman, «Care domestique, des histoires sans début, sans milieu, sans fin» (2009) 2 :37-38 *Multitudes* 98 à la p 100 [Damamme et Paperman].

¹⁶⁴ Molinier, *supra* note 157 à la p 12.

¹⁶⁵ Damamme et Paperman, *supra* note 163.

¹⁶⁶ Evelyn Nakano Glenn «Pour une société du care». (2016) 3 :4 *Cahiers du ère* 199.

¹⁶⁷ Molinier, *supra* note 157 à la p 14.

de personnes donné ou à une catégorie sociale ». ¹⁶⁸ Et le stéréotype est une idée consensuelle, socialement partagée, une généralisation excessive. ¹⁶⁹ Ensemble, les préjugés et stéréotypes conduisent à l'entretien d'une discrimination ou d'un traitement différent d'une personne ou d'un groupe de personnes. Chez les RSG, ces préjugés et stéréotypes entretiennent une discrimination fondée sur le sexe, qui se manifeste notamment par la déqualification, la dévalorisation et l'invisibilité de leur travail.

2.2.1 L'invisibilité du travail féminin à domicile

Comment justifier l'invisibilité du travail féminin à domicile ? En fait, les préjugés et stéréotypes sociaux nourrissent une déqualification et dévalorisation du travail féminin. La déqualification s'opère lors du jugement des qualifications professionnelles de l'individu ou d'un groupe de personnes. ¹⁷⁰ Ce jugement est en corrélation directe avec les différents phénomènes de discrimination directe (une loi, une politique ou une pratique discriminatoire de manière ouverte et avouée), indirecte (relevant d'une loi, d'une politique ou d'une pratique apparemment neutre, mais ayant un effet discriminatoire), ¹⁷¹ mais surtout systémique (situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction sur le marché du travail de pratiques, de décisions et de comportements individuels et institutionnels ayant des effets préjudiciables

¹⁶⁸ Sylvain Delouvé et Jean-Baptiste Légal, *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Paris, Dunod, 2008 à la p 13 [Delouvé et Légal].

¹⁶⁹ Delouvé et Légal, *supra* note 168 à la p 11.

¹⁷⁰ Alain Berset et al, «Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique» (1999) 15 :3 *Revue européenne des migrations internationales* 86 aux pp 89-93.

¹⁷¹ CDPDJ, «Discrimination directe et indirecte» (10 juin 2020), en ligne : <http://www.cdpedj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>.

voulus ou non, sur les membres d'un groupe spécifique),¹⁷² présents dans notre environnement social. Ces phénomènes de discrimination sont le résultat de rapports de force inégalitaires qui vont soutenir des comportements, pratiques et attitudes de la part de ceux détenant le plus grand rapport de force. Ces derniers vont tout simplement juger de la valeur des qualifications des parties en position d'infériorité.

L'État, les employeurs, les associations professionnelles, les établissements d'enseignement et autres institutions font partie des acteurs pouvant nourrir ces comportements, pratiques et attitudes discriminatoires.¹⁷³ La déqualification du travail féminin s'inscrit alors dans ce cadre où elle est le produit de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des femmes.

À la suite de cette déqualification du travail féminin, la dévalorisation de ce dernier est le fait d'un construit social où les qualifications professionnelles requises pour l'exercice d'emplois féminins sont considérées, au moment des premières entrées des femmes sur le marché du travail, développées dans le cadre du travail domestique et donc font l'objet d'une absence de reconnaissance professionnelle.¹⁷⁴ Aujourd'hui, la déqualification du travail féminin s'articule généralement à travers une absence de reconnaissance de l'ensemble des caractéristiques et exigences de l'emploi féminin lors de l'évaluation des emplois ou d'un jugement sur la complexité du travail féminin. Le travail féminin est donc dévalorisé puisque de un, la qualification professionnelle est aussi une construction sociale sexuée (elle est le résultat des rapports sociaux, d'un

¹⁷² Chicha, *supra* note 10 à la p 23.

¹⁷³ Marie-Thérèse Chicha, «Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal» (2012) vol 24 Can J of Women & the Law 82 à la p 88 [Chicha].

¹⁷⁴ Genevieve Cresson et Nicole Gadrey, «Entre famille et métier : le travail du care», (2004) 23 :3 Nouvelles questions féministes 26.

rapport de force inégalitaire hommes–femmes)¹⁷⁵ et de deux, «le prestige d’un emploi, sa valeur repose sur ce qu’une société valorise»¹⁷⁶ Maintenant, ce processus de déqualification et de dévalorisation d’un travail dans certains cas va conduire à son invisibilité, car le travail invisible est socialement non reconnu et en soi non valorisé.¹⁷⁷

L’invisibilité du travail féminin à domicile se situe dans la continuité de cette déqualification et dévalorisation d’emplois féminins. Mais encore, elle se lie à l’invisibilité du travail domestique. Pour tout dire, il y a encore hésitation à considérer le travail domestique non rémunéré réalisé dans le cadre de la famille comme du réel travail.¹⁷⁸ On peut néanmoins mesurer sa valeur en termes de PIB (produit intérieur brut) qui mesure la valeur de tous les biens et services produits à l’intérieur d’une nation sur une période donnée ce qui inclut le travail domestique réalisé par les ménages.¹⁷⁹

À ce propos, d’abord et avant tout, l’iniquité de traitement dont sont victime les RSG du fait de leur travail de *care* à domicile est en lien direct avec l’association de leur œuvre à du travail domestique, socialement sous-valorisé et posant des enjeux de reconnaissance à titre de travail réel.¹⁸⁰ Le travail réel s’associe à du travail productif,

¹⁷⁵ Margaret Maruani, *Travail et emplois des femmes*, 3^e éd, Paris, Éditions La découverte, 2006 à la p 49 [Maruani].

¹⁷⁶ Yves Hallée, «La citoyenneté et la reconnaissance du travail féminin : une convergence souhaitable et nécessaire» (2005) 6 :4 Relations Industrielles 762 à la p 765 [Hallée].

¹⁷⁷ Olivier Cléach et Guillaume Tiffon, *Invisibilisations au travail : des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Éditions Octares, 2017 à la p 15 [Cléach et Tiffon].

¹⁷⁸ Barbara Ky, «Enjeux économiques et éthiques de la mesure du travail non rémunéré des femmes» (2013) 10 :2 Éthique & économique 87 à la p 89.

¹⁷⁹ *Ibid* à la p 92.

¹⁸⁰ Elsa Galerand et Daniele Kergoat, «Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail» (2008) 27 :2 Nouvelles questions féministes 67 à la p 68

soit un travail considéré producteur d'un bien ou service ayant une valeur d'échange ou marchande.¹⁸¹ La valeur du travail réel correspond en un sens au travail exécuté à l'extérieur du domicile (marché du travail) auquel est associé le monde de la production, de l'emploi productif, de l'activité professionnelle.¹⁸² En ce sens, la valeur du travail réel se calcule par rapport au marché des biens et services régis par des normes, des règles, des relations d'autorité et de pouvoir ou constructions sociales.¹⁸³ Le travail domestique réalisé à domicile pour le ménage, s'il veut être considéré à titre de travail réel doit se qualifier à titre de travail productif ayant une valeur d'échange ou marchande ou tel que l'avance Guylaine Vallée, à titre d'activité de travail reconnue par le droit du travail.¹⁸⁴

Le travail des RSG, bien que réalisé à domicile, est un travail rémunéré, professionnalisé, productif et nécessairement reconnu sur le marché du travail, mais affecté par les mêmes enjeux de déqualification, dévalorisation et invisibilisation que connaît le travail féminin en général. Notons qu'en Ontario, tel qu'écrit dans le rapport de recherche de Rachel Cox à la note 85, une évaluation du métier de RSG aux fins de l'équité salariale a lieu en 1990 et conclut que le travail est largement sous-valorisé. Ces phénomènes de déqualification, dévalorisation et invisibilisation du travail féminin sont ce qui éventuellement conduit à l'adoption par voie législative du principe de l'équité salariale au Québec.

¹⁸¹ Hedwige Peemans-Poullet, «Division sociale du travail» (1974), n°2 Les cahiers du GRIF 37 à la p 39.

¹⁸² Maruani, *supra* note 175 à la p 45.

¹⁸³ Yves Schwartz, «Conceptualisation du travail. Le visible et l'invisible» (2004) 2 :152-153 L'Homme et la société 47 à la p 66.

¹⁸⁴ Guylaine Vallée, «Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail» (1999) 54 :2 Relations Industrielles 277 à la p 278.

2.3 L'équité salariale et la rémunération équitable des services des RSG

Le fondement de l'équité salariale est une sous-valorisation du travail féminin en raison d'une discrimination systémique à l'égard des femmes. Dans la suite, nous allons aborder cinq points, à savoir la discrimination systémique, la mise en œuvre de la *LES*, l'évaluation des emplois, l'exclusion des travailleurs autonomes et la protection du travail autonome féminin.

2.3.1 La discrimination systémique à l'égard du travail féminin et l'équité salariale

Rappelons la définition de la discrimination systémique : une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction sur le marché du travail de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels ayant des effets préjudiciables voulus ou non, sur les membres d'un groupe spécifique.¹⁸⁵ Et nous comprenons que le marché du travail est structuré par les mêmes rapports de force ou rapports inégalitaires présents dans notre environnement social. Pour renchérir cette idée,

Les stratifications sociales modifient les conceptions sociétales au sujet des valeurs et des attitudes qui sont considérées comme source de normes sur le lieu de travail. Ces attitudes sont habituellement associées à certains groupes sociaux, les autres censés ne pas les posséder et de ce fait, ne bénéficient pas de chances égales.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Chicha, *supra* note 10.

¹⁸⁶ BIT, «L'égalité au travail : relever les défis», 1^e éd, Genève, 2007 à la p 17.

D'où origine la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard du travail féminin? En fait, de la déqualification du travail féminin. Dans les champs économiques et professionnels, les savoir-faire non acquis dans un cadre institutionnel, comme ceux acquis par le travail non rémunéré effectué par les femmes au soutien du ménage et des personnes, ne sont jugés à titre de réelles qualifications professionnelles parce qu'ils ne répondent pas complètement à sa définition technique ou scientifique

Ces champs économiques et professionnels sont régies par des règles qui leur sont propres. Sur le plan économique, évoquons la valeur marchande de la qualification professionnelle, car cette dernière doit avoir un impact plus important que les savoir-faire sur le potentiel productif d'une société car elle certifie les capacités d'un individu à exercer un métier.¹⁸⁷ Sur le plan professionnel, on réfère aux qualifications requises par l'institution pour exercer un métier ou une profession ou à la façon dont les qualifications requises sont acquises. Ensemble ces règles dictent la valeur de la qualification professionnelle ou établissent sa définition technique ou scientifique.

Relativement à la rémunération du travail féminin lors de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, elle s'attribue non pas selon la valeur de leur travail, mais en tant que revenu d'appoint¹⁸⁸ en complément du revenu de l'homme ou du mari vu son rôle social d'être le pourvoyeur principal de la demeure. Cette rémunération ne correspondant pas à la valeur réelle de l'emploi, s'octroie dans un cadre capitaliste (d'accumulation au maximum de capital) dicté entre autres par une idéologie

¹⁸⁷ Isabelle Lacroix « L'éducation au Québec : un consensus en équilibre? », dans Robert Bernier, dir, *Les défis québécois. Conjonctures et transitions*, Québec, Les Éditions Presses de l'Université du Québec, 2014.

¹⁸⁸ Roger Chartier, « La rémunération du travail féminin » (1953) 8 :3 *Relations Industrielles* 309 à la p 312.

d'infériorité naturelle des femmes qui conduit les employeurs à revoir à la baisse d'autant plus leurs salaires. Aujourd'hui, les basses rémunérations offertes pour le travail féminin sont conditionnées par l'absence, comme mentionné précédemment, de reconnaissance de l'ensemble des caractéristiques et des exigences du travail lors de l'évaluation de l'emploi ou du jugement sur la complexité du travail féminin. Pour terminer, ce jugement sur la complexité du travail peut certainement influencer l'évaluation de l'emploi.

Parallèlement à cette déqualification et dévalorisation du travail féminin, existe le phénomène de la ségrégation, effet aussi d'une discrimination systémique. Ce phénomène s'assimile à un processus de séparation sociale entre groupes d'individus du fait entre autres du sexe, de la race, et de la position sociale.¹⁸⁹ Ce phénomène se construit sur le marché du travail par le jeu d'allocations différenciées des hommes ou des femmes dans divers groupes professionnels¹⁹⁰ et explique bien souvent des pratiques discriminatoires à l'embauche,¹⁹¹ pratiques reflétant l'organisation des rapports sociaux.

Le problème de la ségrégation professionnelle est qu'elle dirige les femmes vers les emplois les moins rémunérateurs.¹⁹² Elles se retrouvent alors pénalisées par un

¹⁸⁹ Chicha, *supra* note 10 à la p 15.

¹⁹⁰ Thomas Couppié et Dominique Epiphane, «La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail.» (2006) 93 *Revue française de sciences sociales* 11 à la p 13.

¹⁹¹ *Ibid*

¹⁹² Chicha, *supra* note 10 à la p 15.

processus de ségrégation dans l'ensemble pour des questions de rapports sociaux inégalitaires entre les hommes et les femmes.¹⁹³

Plus concrètement, la ségrégation s'est reproduite sur le marché du travail où la femme occupe en très forte proportion les métiers associés aux soins aux personnes et à la relation d'aide et de service (ex. : enseignantes, travailleuses sociales, professionnelles de la santé, adjointes administratives).¹⁹⁴ En résumé, tant au niveau de la ségrégation professionnelle que de la division sexuelle du travail, on note un traitement différent en raison d'une conceptualisation genrée du travail féminin, à l'origine d'un traitement salarial différent. Cela contredit de ce fait, le principe du droit à l'égalité défendu par notre constitution dans la *Charte canadienne des droits et libertés de la personne (Charte canadienne)* à l'article 15¹⁹⁵ et ensuite, par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne (Charte)* aux articles 10, 16 et 19 interdisant la discrimination en emploi fondée sur le sexe.¹⁹⁶

Pour édifier le lien entre la discrimination salariale et le Jugement Grenier, rappelons à cet effet que la juge avance qu'on n'accorde pas aux RSG le même traitement qu'aux autres travailleurs parce que le travail accompli en est un de *care*, exécuté par des femmes, à domicile. Conséquemment, les conditions de travail que l'on accorde aux

¹⁹³ Roland Pfeferkorn, «Inégalités et rapports sociaux», dans Roland Pfeferkorn, *Rapports de classe, rapports de sexe*, Paris, Éditions La Dispute, 2007 à la p 2. Les rapports sociaux sont des conflits entre groupes sociaux. Lorsqu'ils se côtoient, ces groupes sociaux reproduisent la division sociale inégalitaire.

¹⁹⁴ François Desrochers et Eve-Lyne Couturier, IRIS, *L'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public*, Montréal, IRIS, 2019 à la p 22 [Desrochers et Couturier].

¹⁹⁵ *Charte canadienne*, *supra* note 94, art 15.

¹⁹⁶ *Charte*, LRQ 1976 c C-12, art 10 et 16.

RSG, seront le reflet d'une discrimination fondée sur le sexe, mais aussi du fait qu'elles appartiennent à un groupe particulier, soit celui des travailleuses de care à domicile, que la juge Grenier associe à un motif analogue de discrimination sous l'article 15(1) de la Charte canadienne.¹⁹⁷

En conclusion sur la situation du travail féminin, « l'inégalité de pouvoir des travailleuses au niveau politique comme au niveau des entreprises, est la pierre angulaire de leur discrimination salariale ». ¹⁹⁸ Cet état de fait au Québec, soit celui de la discrimination salariale systémique fondée sur le sexe à l'égard du travail féminin mène à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale en 1996*¹⁹⁹.

2.3.2 L'équité salariale et la rémunération équitable des RSG

Au départ, spécifions que le droit à l'équité salariale découle du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Ce droit à l'égalité de rémunération est notamment reconnu par l'OIT depuis 1951 dans la *Convention 100 sur l'égalité de rémunération*. L'organisation affirme qu'il s'agit d'un élément clé de la justice sociale. Par la suite, ce droit est inclus en 1958 dans la *Convention 111 sur la discrimination en matière*

¹⁹⁷ Jugement Grenier, *supra* note 7 para 372.

¹⁹⁸ Marie-Thérèse Chicha, «L'adoption et la mise en œuvre de l'équité salariale au Québec : l'existence d'un double standard» (2002) 47 *Lien social & Politiques* 85 à la p 87.

¹⁹⁹ *LES*, *supra* note 5.

d'emploi, en 1966 dans le *PIDESC* et en 1979, sous la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF).²⁰⁰

L'article 1 de la *Convention 100* de l'OIT, le premier instrument juridique international traitant de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, ratifiée par le Canada en 1972, parle de l'égalité de rémunération comme une rémunération fixée sans discrimination fondée sur le sexe.²⁰¹ La rémunération comprend «le salaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement.»²⁰² Par la suite, l'article 2 de la convention dit que chaque État membre doit encourager et veiller à assurer à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs le principe de l'égalité de rémunération.²⁰³

Au Québec, le principe de l'équité salariale est d'abord inscrit dans la *Charte québécoise* sous l'article 19 qui prévoit que « Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. »²⁰⁴. L'article 19 s'applique aux

²⁰⁰ CEDEF, Rés AG 34/184, Doc off AG NU, 1979.

²⁰¹ *Convention 100 sur l'égalité de rémunération*, 6 juin 1951, OIT (entrée en vigueur le 23 mai 1953), art 1 [Convention 100].

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ *Convention 100*, *supra* note 201, art 2.

²⁰⁴ La différence entre cet article et la *LES* est au niveau des motifs visés de discrimination, l'article 19 vise tous les motifs cités à l'article 10 de la *Charte* alors que la *LES* ne vise que le sexe. Les plaintes de discrimination salariale fondées sur le sexe uniquement (y compris dans les entreprises de moins de 10 salariés) sont transférées à la CNESST-ES qui a notamment un pouvoir d'enquête en vertu de l'article 93 par 7 de la *LES* et des articles 49.1 de la *Charte*. La CDPDJ demeure compétente pour l'imposition de toute mesure ou remède pour les cas de discrimination salariale fondée sur d'autres motifs de discrimination.

cas d'iniquité salariale pour tous les motifs interdits de discrimination prévus à l'article 10 de la *Charte*, et pas seulement pour le motif de sexe comme c'est le cas pour la *LES*. Les salariées travaillant pour une entreprise ayant moins de dix employés peuvent ainsi se prévaloir de cet article pour faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération. Pour les entreprises ayant dix personnes salariées et plus à leur emploi, c'est la *LES* qui trouve application.

La *LES* est née en 1996 à la suite de mouvements de femmes, d'associations syndicales, s'engageant dans des luttes pour exiger une loi proactive en matière d'équité salariale,²⁰⁵ par laquelle le fardeau de démontrer la discrimination n'incombe plus aux salariés. En effet, avant l'adoption de la loi, les personnes salariées doivent faire la preuve d'une discrimination salariale fondée sur le sexe auprès de la Commission des droits et libertés de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). Au-delà de l'inefficacité de ce mécanisme de plaintes, on parle de l'inefficacité d'une approche qui n'incite pas les employeurs à être proactifs dans la lutte contre la discrimination à l'égard des travailleuses.²⁰⁶

C'est dans ce contexte que la Coalition en faveur de l'équité salariale, composée de groupes de femmes, d'associations syndicales et de chercheuses, dépose en 1992 au premier ministre de l'époque, Robert Bourassa, une pétition signée par plus de 65 000 personnes pour l'adoption de la *LES*.²⁰⁷ La même Coalition revendique l'adoption

²⁰⁵ Chicha, *supra* note 10.

²⁰⁶ JurisClasseur, *Droit du travail : Rapports individuels et collectifs du travail*, Fascicule 21 « Rémunération » par Annick Desjardins para 24 [JCQ Droit du travail].

²⁰⁷ Louise Boivin, *L'application de la Loi québécoise sur l'équité salariale ou respect d'un droit fondamental confié à l'entreprise : observations empiriques et réflexion critique*, Thèse de doctorat en sciences politiques, Université du Québec à Montréal, 2015 aux pp 52-53 [non publié].

d'une loi lors de la Marche des femmes « Du pain et des roses » en 1995. Le premier ministre prend alors l'engagement de déposer un projet de loi sur l'équité salariale, confirmant une promesse électorale faite l'année précédente.²⁰⁸ La loi est adoptée en 1996.

L'objectif de la *LES* se lit à son article 1 : «la présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.»²⁰⁹ La loi cherche à éliminer les préjugés sexistes toujours bien enracinés dans l'évaluation des emplois et à reconnaître de ce fait, la totalité des caractéristiques du travail féminin afin qu'il soit rémunéré à sa juste valeur.²¹⁰ À ce sujet, selon Statistiques Canada, soulignons que l'écart de salarial entre les hommes et les femmes au Québec en 2017 est de 10.2%, alors qu'il était de 15.8% en 1997 lors de l'entrée en vigueur de la *LES* et de 9.9% en 2015.²¹¹ L'écart fluctue; on comprend alors que ce phénomène de discrimination systémique fondée sur le sexe perdure dans le temps.

Cet écart mesure la différence entre les revenus moyens horaires, hebdomadaires, mensuels ou annuels, des hommes et des femmes.²¹² Cet écart s'explique non

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ *LES*, *supra* note 5, art 1.

²¹⁰ Québec, Commission de l'équité salariale (CES), *Rapport du ministre du Travail de mise de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, CES, 2006 à la p 16, en ligne : <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/ES400-101web.pdf>.

²¹¹ Cité dans Québec, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS), *Rapport du Ministre sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, MTESS, 2019 à la p 16 et dans CSQ, «La loi sur l'équité salariale fête ses 20 ans» (10 juin 2020), en ligne : <https://www.lacsq.org/equite-salariale/la-loi-sur-lequite-salariale-fete-ses-20-ans/>.

²¹² BIT, *supra* note 14 à la p 14.

seulement par des facteurs socio-économiques reliés à plusieurs variables propres aux caractéristiques de la personne (expérience, scolarité), à l'emploi (travail à temps partiel ou plein), au milieu de travail (taille de l'entreprise et couverture syndicale), mais aussi à un écart résiduel inexplicé.

Plus clairement, l'écart s'explique par un cumul d'expérience de travail moindre chez les femmes particulièrement en raison de la maternité; leur plus faible présence dans les filières d'études menant à des professions lucratives que sont les sciences, les mathématiques et technologies de l'information du fait entre autres d'une ségrégation éducative; le travail à temps partiel plus important chez les femmes; leur plus grande présence dans les petites et moyennes entreprises (PME) qualifiées d'entreprises aux ressources plus limitées;²¹³ et leur plus grande présence sur le marché secondaire du travail (marché des emplois non qualifiés, aux faibles rémunérations, aux faibles conditions de travail).²¹⁴ Quand on fait fi de ces facteurs socio-économiques, l'écart restant ou résiduel est celui attribuable à une discrimination systémique fondée sur le sexe et sur lequel s'attarde la *LES*.²¹⁵

²¹³ Sophie Reboud et Martine Séville, «De la vulnérabilité à la résilience : développer une capacité stratégique à gérer les risques dans les PME» (2016) 29 :3-4 R Intl P.M.E 27 à la p 32.

²¹⁴ Bruno Lamotte et Emmanuelle Puissant, «Segmentation du marché du travail et précarité de l'aide à domicile. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils agir?» (2010) 44 :7 Économies & sociétés 1213 à la p 1217.

²¹⁵ Chicha, *supra* note 10 aux pp 14-15.

L'idée de l'équité salariale signifie un salaire égal pour un emploi différent, mais de valeur égale.²¹⁶ La justice en matière de rémunération entre hommes et femmes est ce qui sous-tend l'équité salariale et est rattachée à une conception de justice sociale.²¹⁷ Selon l'OIT, cette justice sociale « offre à chaque homme et à chaque femme au travail la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales sa juste participation aux richesses qu'il ou qu'elle contribue à créer ». ²¹⁸ L'équité salariale est donc une revendication sociale et économique de la valeur du travail féminin. Elle doit en théorie assurer la pleine reconnaissance de la valeur du travail de la RSG pour des questions fondamentales de justice en matière de rémunération, et plus largement, de justice sociale. Mais, comme nous allons voir, le cadre législatif général qu'est la *LES* exclut les RSG de sa portée.

2.4 La mise en œuvre de la LES au Québec

La section de l'équité salariale de la Commission des normes de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST) (la Commission de l'équité salariale est intégrée à la CNESST en 2015) est responsable de la mise en œuvre de la *LES* au Québec. Elle définit la discrimination salariale systémique comme « un traitement salarial inéquitable des femmes dont la valeur du travail est infériorisée en raison de préjugés ». ²¹⁹ Pour arriver à l'élimination de cette discrimination salariale systémique

²¹⁶ *Convention 100, supra* note 201.

²¹⁷ BIT, *supra* note 14 aux pp 2 et 34.

²¹⁸ OIT, *supra* note 15.

²¹⁹ Québec, *supra* note 210.

découlant de la dévalorisation et déqualification du travail féminin et parvenir à une justice en matière de rémunération, la *LES* impose une obligation quasi universelle aux employeurs qui est celle de réaliser l'équité salariale.

Cette obligation incombe à toutes les entreprises et organismes publics, privés et à but non lucratif, ayant à leur emploi 10 personnes salariées et plus. Les obligations de la loi sont modulées en fonction de la taille de l'entreprise (10-49, 50-99 et 100 personnes salariées et plus).²²⁰ La loi prévoit de plus des exclusions à ses articles 8 et 9 : les étudiants, les stagiaires, les cadres supérieurs, les salariés subventionnés par Emploi-Québec, les policiers et pompiers et les travailleurs autonomes.²²¹

Spécifions à nouveau que les RSG sont présumées être des travailleuses autonomes et donc écartées de l'application de la *LES*. Pour le MFA cela justifie probablement qu'il ne peut y avoir de recours à un comparateur masculin comme s'est engagé le Ministre Tony Tomassi au moment de l'étude détaillée de la *Loi sur la représentation* en parlant des principes similaires à ceux d'un exercice d'équité salariale comme nous l'avons lu. Néanmoins, la réflexion peut s'orienter sur l'existence d'une relation de travail (un individu offrant des services à autrui ou un client) non pas sur une relation d'emploi classique et non dans le but de revoir le statut de travailleuses autonomes des RSG, mais pour penser à des emplois comparateurs à l'intérieur de toutes entités avec lesquelles les RSG sont en relation en l'occurrence les BC²²² et le MFA. L'argument de l'entreprise-réseau (maison-mère et les divers agents auxquels elle a recours dont

²²⁰ Québec, *supra* note 210.

²²¹ *LES*, *supra* note 5, art 8 et 9.

²²² *Loi sur les services de garde*, *supra* note 55, art 40.1.

les sous-traitants et les travailleurs indépendants)²²³ peut être exploité. Les BC (bureaux coordonnateurs) peuvent être jugés en tant qu'agents et le MFA comme maison-mère. Dans le cas de la relation de travail et de l'entreprise-réseau, Pierre Verge dans son texte fait le lien avec le droit du travail contemporain.

Pour poursuivre, l'obligation de réaliser l'équité salariale implique une évaluation objective des emplois d'une même entreprise afin d'en déterminer leur valeur et conclure ou non à une égalité salariale entre les emplois féminins et les emplois masculins servant d'emplois comparateurs.²²⁴ S'il n'y a pas d'égalité salariale, la loi exige l'ajustement du salaire de l'emploi féminin. Cette valeur s'établit en tenant compte des facteurs suivants : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué.²²⁵ La section suivante parle de l'évaluation des emplois.

2.4.1. L'évaluation des emplois

Le BIT définit l'évaluation des emplois comme « une technique permettant de déterminer d'une manière systématique la position relative d'un poste par rapport aux autres dans une hiérarchie des salaires, sur la base de l'importance des tâches afférentes

²²³ Pierre Verge, «Les instruments d'une recomposition du droit du travail : de l'entreprise réseau au pluralisme juridique» (2011) 52 :2 Cahier de droit135 [Verge].

²²⁴ Québec, *supra* note 210 à la p 22.

²²⁵ LES, *supra* note 5, art 57.

à ce poste ». ²²⁶ Elle sert à mesurer la contribution du travail à l'organisation. ²²⁷ On évalue les emplois pour contrer la déqualification et la dévalorisation (ou sous-valorisation) du travail féminin qui sont le reflet des préjugés et stéréotypes. ²²⁸ Ces phénomènes, reflets de rapports sociaux hommes-femmes sont en fait des rapports au pouvoir. ²²⁹

Pour revenir sur nos propos, l'évaluation des emplois servant à contrer la déqualification et dévalorisation du travail féminin, établit la pleine valeur du travail ou de l'emploi féminin. On devient ainsi en mesure de comparer ce travail ou cet emploi à son comparateur masculin de valeur équivalente pour conclure ou non à une égalité salariale.

De façon générale, on recommande une évaluation analytique des emplois qui permet d'examiner systématiquement toutes les exigences des emplois d'une entreprise, de les évaluer et les comparer à l'aide de critères communs, précis et détaillés. ²³⁰ En bref, c'est un processus objectif et non basé sur l'énoncé du marché sur la valeur de l'emploi. Car l'évaluation des emplois faite en fonction du marché tient compte du jeu de l'offre et de la demande et reproduit les préjugés et stéréotypes sociaux qui fondent la

²²⁶ cité dans : Séverine Lemièrre, «Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable» (2006) 1 :15 Travail, genre & sociétés 83 à la p 86 [Lemièrre].

²²⁷ Pascal Ughetto, «Référentiels de compétences : ce que l'instrument fait à la logique compétence» dans *Les Référentiels contre l'activité. En formation, gestion, certification*, Toulouse, Éditions Octarès, 2014 à la p 35.

²²⁸ Lemièrre, *supra* note 226 à la p 93.

²²⁹ Lemièrre, *supra* note 226 à la p 93.

²³⁰ BIT, «Promouvoir l'équité au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre», 1^{ère} éd, Genève, 2008 à la p 26.

discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard du travail féminin et par conséquent, les écarts de rémunération entre hommes et femmes.²³¹ En plus de ne pas tenir compte de l'équité interne dans l'entreprise, l'évaluation des emplois faite en fonction du marché, ne tient pas compte de façon explicite des quatre facteurs permettant de déterminer la valeur des emplois cités plus haut : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions de travail. Ces facteurs sont généralement reconnus et acceptés tant au niveau des praticiens en matière d'évaluation et de rémunération que des organismes intéressés par l'équité salariale, et sont principalement appliqués dans les systèmes d'évaluation des tâches qui permettent un processus neutre.²³² En outre, ces facteurs permettent d'utiliser des critères communs pour évaluer à la fois les emplois masculins et féminins²³³ et sont nécessaires et suffisants pour évaluer toutes les tâches accomplies, quel que soit le secteur d'activité.²³⁴ Finalement, la *LES* dit que ces facteurs doivent être appliqués en tenant compte de la mission de l'entreprise par une pondération c'est-à-dire une note qualifiant leur importance relative les uns par rapport aux autres.

L'objectif de comparaison des emplois en matière d'équité salariale répond ainsi à une logique de recherche de l'emploi de valeur comparable. La théorie de la valeur comparable cherche à éviter que des critères d'évaluation apparemment neutres qui

²³¹ CNESST, *Recensement des bonnes pratiques en équité salariale*, Québec, CNESST, 2019 à la p 10.

²³² CNESST, *supra* note 231 à la p 12.

²³³ CNESST, *supra* note 231 à la p 12.

²³⁴ CNESST, *supra* note 231 à la p 13.

véhiculent des préjugés, stéréotypes ou autres mécanismes cachés faussent l'évaluation des emplois.²³⁵

De ce point de vue, on veut limiter l'effet de halo associé à la connaissance préalable de l'emploi, éviter les jugements sur la complexité du travail, c'est-à-dire qu'on veut éviter d'évaluer un emploi que l'on connaît, envers lequel on a possiblement des préjugés et des stéréotypes.²³⁶ Par surcroît, on sait que des biais peuvent s'introduire à toute étape du processus d'évaluation des emplois,²³⁷ notamment si l'on veut parler de discrimination indirecte, par exemple une méthode d'évaluation qui ne mesure pas la dextérité alors que l'entreprise emploie un bon nombre de couturières, emploi à forte prédominance féminine.²³⁸ Au final, une évaluation neutre sans biais sexistes va permettre de faire ressortir l'ensemble des caractéristiques et exigences de l'emploi féminin, des caractéristiques souvent invisibles, pour faire ressortir sa pleine valeur. Au Québec, cette valeur se détermine par un système de pointage (exemple : 800 points).

²³⁵ Ontario, Bureau de l'équité salariale, *Document soumis au groupe de travail des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique*, Ontario, Bureau de l'équité salariale, 2016 à la p 5.

²³⁶ Dominique Gaucher, «Sommes-nous encore loin de l'évaluation non sexiste des emplois? Réflexion en marge d'une enquête» (2005) 5 :2 *Recherches féministes* 159 à la p 163 [Gaucher].

²³⁷ *Ibid*, *supra* note 236 à la p 160.

²³⁸ Information sur la marché du travail (IMT) Emploi Québec, «selon les données les plus récentes, l'emploi exige de travailler avec précision et présente un taux de présence féminine de 84%» (10 juin 2020) en ligne : http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_statprof_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=QC&ssai=0&PT4=53&aprof=6342&motpro=couturiere&cregn=QC&PT1=3&PT2=21&pro=6342&PT3=10&type=01&cregncmp2=QC&msta=1.

La CNESST-ES parle de ces caractéristiques du travail féminin, souvent oubliées ou sous-estimées à titre de savoir-faire non reconnu « parce qu'elles sont moins connues des personnes responsables de l'évaluation des emplois et parce que ces caractéristiques tel l'effort physique, sont généralement associées à des emplois masculins. »²³⁹ Ces caractéristiques sont en corrélation avec les quatre facteurs d'évaluation des emplois et les sous-facteurs associés à ceux-ci. Le tableau suivant présente ces caractéristiques :

²³⁹ CNESST, «L'évaluation des emplois : Prendre en compte les caractéristiques des emplois féminins», (2019) CNESST Document de travail DC 200-1000.

II.1 Caractéristiques et exigences des emplois féminins souvent oubliés

Qualifications requises	
Sous-facteurs	Caractéristiques et exigences des emplois féminins souvent oubliés
Formation	-Exigences autres que scolarité de base requise -Connaissances en informatique -Connaissances de normes, politiques et méthodes.
Expérience	-Expérience préalable -Apprentissage et adaptation
Autres qualifications	-Capacité rédactionnelle -Esprit d'équipe -Sens de l'initiative -Aptitude à l'organisation et à la planification -Habilités en relations interpersonnelles
Dextérité et coordination	-Motricité fine (mouvements des doigts et des mains) et coordination (des yeux et des mains)
Responsabilités assumées	
Sous-facteurs	Caractéristiques et exigences des emplois féminins souvent oubliés
Coordination et supervision	
Communications	-Communications générales -Avis et conseil -Formation
Efforts requis	
Sous-facteurs	Caractéristiques et exigences des emplois féminins souvent oubliés
Effort intellectuel	-Autonomie et jugement -Polyvalence -Créativité -Adaptation
Concentration et attention sensorielle	
Effort psychologique	
Conditions de travail	
Sous-facteurs	Caractéristiques et exigences des emplois féminins souvent oubliés
Environnement physique	-Risques physiques -Risques biologiques -Risques chimiques
Environnement psychologique	-Rythme de travail -Horaire de travail -Relations interpersonnelles

Pour finir, à la suite du processus d'évaluation des emplois, il doit y avoir comparaison des rémunérations des emplois féminins et masculins. La *LES* prévoit deux méthodes pour estimer les écarts salariaux : la méthode individuelle et la méthode globale.²⁴⁰ La méthode individuelle assure, au sein d'une même entreprise, la comparaison entre les emplois féminins et masculins de même valeur.²⁴¹ S'il y a écart salarial, il faut le corriger. S'il n'y a pas d'emploi comparateur de même valeur au sein de l'entreprise, l'équité salariale se calcule selon la règle de trois, une règle de calcul de la proportionnalité, entre la valeur des emplois et leur rémunération. Par exemple, à la suite d'une évaluation de l'emploi en ayant recours à une méthode d'évaluation analytique, une valeur de 800 points est attribuée à l'emploi d'éducatrice en CPE et la rémunération offerte est de 20\$. Pour le travail de RSG valant 900 points à la suite de la même évaluation, quelle rémunération faut-il offrir? La règle de trois qui permet de calculer cette rémunération devant être offerte pour le travail de RSG est la méthode de calcul de la proportionnalité principale de la *LES*. La méthode globale quant à elle, assure la comparaison entre l'emploi féminin et la tendance salariale masculine dans l'entreprise représentée par une courbe de régression spécifiant la rémunération et la valeur des emplois masculins.²⁴² Pour définir l'équité salariale dans ce cas, si l'emploi féminin se situe en dessous de la courbe, il faut le ramener à la courbe pour aller chercher la rémunération de l'emploi masculin équivalent.

Cette équité salariale doit demeurer tout au long de la vie de l'entreprise si bien que la *LES* exige une évaluation du maintien de l'équité salariale sur une base périodique de cinq années suivant l'exercice initial d'équité salariale qui se réalise au moment où l'entreprise devient assujettie à la loi ou lorsqu'elle atteint 10 personnes salariées et

²⁴⁰ *LES*, *supra* note 5, art 61.

²⁴¹ *LES*, *supra* note 5, art 63.

²⁴² *LES*, *supra* note 5, art 62.

plus. Cette évaluation du maintien consiste à considérer l'ensemble des événements survenus dans l'entreprise, à vérifier s'ils ont pu générer de nouveaux écarts salariaux et à les corriger. Dès qu'il y a écart, il faut le corriger pour la période pendant laquelle il a été généré.

Partant de cela, quel lien établir entre la *LES* et la *Loi sur la représentation*? Cette dernière impose un régime de négociation à des travailleuses autonomes soit des prestataires de services offrant des services de garde à l'enfance, un milieu d'emplois typiquement féminins. En même temps, les travailleuses autonomes et spécifiquement les RSG sont exclues de la *LES*.

Le travail des RSG n'a pas de comparateur masculin au sein d'une entreprise au sens de la *LES* puisque l'on parle de travailleuses autonomes qui travaillent dans leur domicile. En faisant abstraction pour le moment du statut de travailleuse autonome des RSG, regardons ce que dit la *LES* lorsqu'il n'existe pas d'emploi comparateur masculin au sein de l'entreprise.

2.4.2 Les entreprises sans catégories d'emplois à prédominance masculine

En l'absence d'emplois masculins dans l'entreprise, la *LES* veut que l'équité salariale s'établisse en fonction de comparateurs fictifs, et ce, en vertu du *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine (Règlement)*.²⁴³ Le *Règlement* fournit deux catégories d'emplois masculins.

²⁴³ *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance féminine*, RLRQ c E-12 001 r 2.

Il s'agit des emplois de contremaître et de préposé à la maintenance. D'autres appellations figurent dans le *Règlement* pour nommer ces comparateurs : gérant, chef d'équipe, superviseur et coordonnateur pour l'emploi de contremaître et concierge, homme à tout faire et journalier pour l'emploi de préposé à la maintenance. Le législateur fait le choix de ces catégories masculines fictives, car elles constituent des emplois connus, que l'on retrouve dans la plupart des entreprises.²⁴⁴ L'employeur agit comme si les deux comparateurs existent réellement dans l'entreprise. Il leur attribue une rémunération en tenant compte de la réalité de l'entreprise, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise, de la région où elle œuvre. Ces comparateurs fictifs deviennent donc les emplois masculins de l'entreprise servant à conclure à l'existence ou non d'écarts salariaux. L'équité salariale peut aussi être établie en ayant recours à au moins deux comparateurs masculins existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée.

Pour mettre en contexte ce règlement, les éducatrices en CPE ont accès à l'équité salariale depuis 2006. Pour les aider dans la réalisation de leur démarche d'équité salariale, le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine développe un guide intitulé *Démarche type d'équité salariale des services de garde et des bureaux coordonnateurs assujettis à la LES*.²⁴⁵ Dans le guide, on peut lire que la très grande majorité des CPE n'ont pas de comparateurs masculins et ainsi, pour permettre l'application de la loi, elles doivent avoir recours aux comparateurs masculins fictifs nommés plus haut.

²⁴⁴ Québec, Assemblée nationale, CAS, «Étude détaillée du Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance féminine» dans *Journal des débats de la CAS* vol 38 n°35 (Remarques préliminaires).

²⁴⁵ MFA, «Démarche type d'équité salariale des services de garde et des bureaux coordonnateurs assujettis à la LES» (2006) MFA Document de travail DPMORR.

2.4.3 L'exclusion des travailleurs autonomes

La *LES* prévoit qu'aux fins de la loi, le travailleur autonome est une personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société et qui n'a pas de salarié à son emploi.²⁴⁶ La différence essentielle entre le salarié et le travailleur autonome réside dans l'existence d'un contrat de travail entre le salarié et l'employeur, lequel implique nécessairement un lien de subordination entre les parties. En ce qui a trait au travailleur autonome, il est lié par un contrat d'entreprise ou de service, lequel implique l'absence d'un lien de subordination.²⁴⁷

De fait, le *CcQ* définit le contrat de travail comme « celui par lequel une personne, le salarié s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une personne. »²⁴⁸ Dans l'affaire *Affaire Personne physique et Conseil du Trésor*, une décision rendue en vertu de la *LES*, on lit que la subordination se vérifie dans les faits si :

- La personne doit être tenue personnellement à l'exécution du travail auquel elle s'est engagée;
- Il doit y avoir encadrement, l'imposition de règles de conduite ou de comportement, contrôle de la quantité ou de la qualité du travail, des méthodes ou des moyens de travail, des conditions de travail.²⁴⁹

²⁴⁶ *LES*, *supra* note 5, art 9.

²⁴⁷ *Aspasie inc.*, 2006 CanLII 63475 QC CES [Aspasie].

²⁴⁸ *CcQ*, *supra* note 48, art 2085.

²⁴⁹ *Affaire Personne physique et Conseil du Trésor*, 2010 CanLII 94077 au para 73 QC CES [Affaire personne physique].

Or, le *CcQ* énonce que : «Le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas de l'entrepreneur ou le prestataire de service, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.»²⁵⁰ L'entrepreneur ou le prestataire de services a ainsi le «...libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution.»²⁵¹ «Le travailleur autonome conserve comme rémunération la différence entre le montant versé pour le travail par [le client ou le donneur d'ouvrage] et les coûts encourus pour effectuer ce travail.»²⁵²

En poursuivant, d'une part, l'article 9 de la *LES* exclut les travailleurs autonomes de son application : « La présente loi ne s'applique pas à un travailleur autonome, à savoir la personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi.»²⁵³ D'autre part, l'article 109 de *Loi sur la représentation* interdit aux RSG de porter plainte à la CNESST-ES en vertu de la *LES*. On comprend qu'il y a alors double exclusion des RSG du droit à l'équité salariale. Néanmoins, il importe de noter que l'exclusion des travailleurs autonomes de la *LES* n'est pas systématique. En effet, une relation d'emploi assujettie à la *LES* peut être confirmée lorsque « le travailleur autonome exerce pour un client des activités similaires à celles de l'entreprise c'est-à-dire qu'il réalise des tâches correspondant à

²⁵⁰ *CcQ*, *supra* note 50, art 2098.

²⁵¹ *CcQ*, *supra* note 50, art 2099.

²⁵² Martine D'Amours, «Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail», Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 2006 à la p 37.

²⁵³ *LES*, *supra* note 5, art 9.

la mission ou aux activités régulières de l'entreprise donneuse d'ouvrage. »²⁵⁴ Dans ce cas, on va assimiler le travailleur autonome à un salarié.²⁵⁵ L'application de cette possibilité d'inclusion à la *LES* aux RSG n'est toutefois pas possible en raison de la présomption irréfragable du statut de travailleuses autonomes de ces dernières.

2.5 La protection des travailleurs autonomes et le travail autonome féminin

À priori, signalons « qu'à partir de la fin du XIX siècle, le droit du travail s'élabore progressivement pour limiter les abus les plus criants du libéralisme. Il reconnaît que le travail n'est pas une marchandise comme une autre et rompt avec la logique des contrats qui induit une inégalité entre les parties et affirme la nécessité de protéger celui qui vend sa force de travail.»²⁵⁶ Sous ce rapport, Martine D'Amours affirme que la dépendance économique du travailleur autonome face à un seul donneur d'ouvrage le rend névralgique ou vulnérable.²⁵⁷ Les RSG signent des contrats de trois ans avec les

²⁵⁴ *LES*, *supra* note 5, art 9.

²⁵⁵ Cette disposition sur une possible relation d'emploi est au départ adoptée dans le but de protéger les travailleuses du textile à domicile, au statut controversé de travailleuses autonomes et donc peut-être écartées injustement de la *LES*. Madame Harel, la ministre responsable de la loi, dit à ce sujet que ces travailleuses sont soit des travailleuses autonomes ou soit des personnes salariées œuvrant à domicile. L'objectif du législateur est alors de n'exclure que les réels travailleurs autonomes au sens du *CcQ* : Québec, Assemblée nationale, Commission des affaires sociales (CAS), «Étude détaillée du PL n°35: Loi sur l'équité salariale» dans *Journal des débats de la CAS* vol 35, n° 45 (7 novembre 1996), art 8.

²⁵⁶ D'Amours, *supra* note 252 à la p 33.

²⁵⁷ D'Amours, *supra* note 252 à la p 37.

BC et doivent s'engager à offrir leurs services 10 heures par jour.²⁵⁸ Ces obligations rendent difficile la multiplication des donneurs d'ouvrage, ou encore, l'occupation d'un second emploi en même temps. Signalons en outre que, selon le BIT, même les travailleurs autonomes ont droit à une protection contre l'atteinte aux droits fondamentaux au travail.²⁵⁹ Pour situer le tout dans un contexte québécois, rappelons que :

Le chapitre I de la Charte québécoise énonce des libertés et droits fondamentaux de portée générale. Plusieurs d'entre eux ont une incidence directe à l'égard du milieu, des relations et des conditions de travail. Ces droits et libertés s'imposent à toute situation ou relation de travail sans se limiter au travail subordonné.²⁶⁰

En plus, l'article 46 de la Charte québécoise édicte que « toute personne qui travaille à droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ». Selon Carol Jobin, « s'il est évident qu'une telle disposition est applicable au salarié en vertu d'un contrat de travail et au salarié assujetti à un régime juridique de détermination des conditions de travail, le langage utilisé permet d'envisager qu'elle le serait également à d'autres situations où on constate un rapport de travail. »²⁶¹ Ensuite, comme le souligne Martine D'Amours :

²⁵⁸ *Loi sur les services de garde*, supra note 55, art 55 et Règlement sur les services de garde à l'enfance, RLRQ c S-4. 1.1, r.2, art 51 [Règlement sur les services de garde] et Québec, MFA, «Les services de garde éducatifs à l'enfance, Des règles du jeu claires», Québec, MFA, 2018 à la p 6.

²⁵⁹ BIT, «La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation», 1^e éd, Genève, 2015 à la p 3.

²⁶⁰ JurisClasseur Droit du travail, fasc Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail par Carol Jobin JRCT-8.6 para 214 [JCQ Droit du travail].

²⁶¹ *Ibid* para 216.

Le travail autonome comme forme particulière de travail atypique, se démarque des autres formes de travail atypique (emplois salariés à temps partiel, emplois temporaires,) notamment parce qu'il est la seule forme de travail à être à peu près complètement exclue de la protection des lois du travail et des régimes de mutualisation (partage) des risques associés au travail.²⁶²

Ces risques sont sociaux et professionnels : la possibilité de sous-emploi; l'accident, ou la maladie professionnelle et l'invalidité; la perte de capacité de travail dû à l'âge avancé; la parentalité; la faute professionnelle ou la possibilité d'être poursuivi pour les fautes graves qui peuvent survenir dans l'exercice du travail; et la désuétude des connaissances entraînant une diminution de l'employabilité.²⁶³ Ensemble ces risques entraînent lorsqu'ils se manifestent des pertes de revenus selon Martine D'Amours.²⁶⁴

En liaison avec le travail féminin, le travail autonome reproduit les écarts de rémunération hommes-femmes vu le temps consacré par les femmes aux responsabilités familiales et qu'elles se retrouvent en plus grande proportion dans les domaines les moins rémunérateurs.²⁶⁵ Néanmoins, le travail autonome demeure une voie d'échappement prise par les femmes (notamment celles qui sont scolarisées et qui peuvent compter sur le revenu d'un conjoint).²⁶⁶ Les RSG présentent toutefois un profil mitigé de scolarité. Selon l'étude de Martine D'Amours, 50.6% d'entre elles ont une

²⁶² D'Amours, *supra* note 252 à la p 3.

²⁶³ D'Amours, *supra* note 252 à la p 112.

²⁶⁴ D'Amours, *supra* note 252 à la p 112.

²⁶⁵ D'Amours, *supra* note 252 à la p 72.

²⁶⁶ D'Amours, *supra* note 252 à la p 72.

scolarité de niveau postsecondaire et 49.4% une scolarité de niveau secondaire ou moins.²⁶⁷

En résumé, la garantie d'une rémunération équitable prévue à la *Loi sur la représentation* doit assurer aux RSG comme le veut le Jugement Grenier, une protection sociale. La rémunération équitable vient à corriger une discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard du travail féminin. Plus précisément, pour les RSG, elle doit reconnaître à sa juste valeur, un travail réalisé à domicile connaissant des difficultés de reconnaissance sociale.

Nous verrons dans le prochain chapitre que la *Loi sur la représentation* propose aux parties d'appliquer un mécanisme d'évaluation du travail des RSG, mais étant une loi de négociation collective, le droit à une rémunération équitable des RSG devient un droit négocié. Ainsi, nous amorçons une réflexion sur l'impact de la négociation sur ce droit. Le chapitre traite aux premiers abords, de l'emploi comparateur au travail des RSG et de l'analyse des ententes collectives en vigueur des RSG.

²⁶⁷ D'Amours, *supra* note 78.

CHAPITRE III

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE POUR LES RSG

La négociation collective est un «procédé par lequel d'une part un employeur et d'autre part un syndicat cherchent à en venir à une entente sur des questions relatives aux rapports de travail dans l'intention de conclure une convention collective à laquelle les deux parties souscrivent.»²⁶⁸ Vu notamment la mission sociale des syndicats (engagement dans des luttes sociales telle la revendication d'un salaire minimum à 15\$), la négociation devient le moyen privilégié de droit de cité pour les travailleuses et travailleurs.²⁶⁹ Le droit de cité renvoie aux droits civils et politiques c'est-à-dire, entre autres, à la protection contre toute forme de discrimination et au droit de participer à la politique par le biais du droit de vote.²⁷⁰ Cela étant, «la négociation en milieu de travail est l'extension des principes démocratiques qui gouvernent nos sociétés. Habités à participer à leur gouvernement par le droit de

²⁶⁸ Sexton, *supra* note 11 à la p 21.

²⁶⁹ Sexton, *supra* note 11 à la p 8.

²⁷⁰ Danièle Lochak, « La citoyenneté; un concept juridique flou » dans *Citoyenneté et nationalité : perspectives en France et au Québec*, dir, Dominique Colas, Claude Emeri et Jacques Zylberberg, Paris, Presses universitaires de France, 1991 179 à la p 180.

vote, les individus au travail ont le droit de participer à l'établissement de leurs conditions de travail. »²⁷¹

La négociation collective est donc un moyen d'imposer un régime de justice sociale, un ordre en milieu de travail, de civiliser les rapports de travail.²⁷² Et finalement, elle est un instrument d'équité interne et externe sur tous les aspects de la réalité du travail. Elle vise donc à déterminer des conditions de travail justes et raisonnables pour les travailleurs tant à l'intérieur de l'entreprise qu'en comparaison avec des situations similaires sur le marché du travail.²⁷³

Dans la même lignée, la négociation collective permet d'aborder les problématiques d'inégalités salariales et de faibles revenus.²⁷⁴ L'OIT avance en plus que la négociation collective est identifiée comme un important facteur de réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. À cet égard, citons l'étude d'Yves Hallée qui traite de l'impact des exercices d'équité salariale sur la négociation collective et sur la gestion de la rémunération. L'étude est réalisée auprès des secteurs universitaires, de la santé et des services sociaux et des municipalités. Elle révèle que pour ces organisations, « l'équité salariale est un objet de négociation qui aura un effet durable sur la gestion de la rémunération. En plus d'assurer l'équité interne, ces pratiques de

²⁷¹ Sexton, *supra* note 11 à la p 8.

²⁷² Sexton, *supra* note 11 à la p 37.

²⁷³ Sexton, *supra* note 11 à la p 37.

²⁷⁴ BIT, Négociation collective. Guide de politique, 1^{ère} éd, Genève, 2016 à la p 60.

rémunération formalisées à l'intérieur d'une convention collective permettront d'atténuer le risque de voir réapparaître une discrimination salariale ». ²⁷⁵

Mettons sur-le-champ en contexte la négociation collective chez les RSG. À titre de rappel, résumons succinctement l'histoire pour en venir à la négociation des premières ententes collectives des RSG. Peu de temps après l'adoption de la politique familiale de 1997, les RSG travailleuses autonomes revendiquent le statut de personne salariée. Le gouvernement réagit en adoptant le *PL8* qui déclare le statut de travailleuse autonome des RSG. Deux centrales syndicales, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) dénoncent l'inconstitutionnalité du *PL8*. Elle est effectivement jugée contraire à la *Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT et inconstitutionnelle par la Cour supérieure, car elle brime la liberté d'association et le droit à l'égalité des RSG. Le législateur adopte par la suite la *Loi sur la représentation*. En date d'aujourd'hui, les RSG indépendamment des associations auxquelles elles appartiennent, ont signé deux générations d'ententes collectives. Dans la section suivante, nous analysons ces ententes en insistant plus exactement sur les points en lien avec la rémunération équitable des RSG.

3.1 L'objet de la négociation chez les RSG

Dans le cadre de la *Loi sur la représentation*, la négociation ne peut porter ni sur une règle, ni sur une norme découlant de la *Loi sur les services de garde* et ses règlements,

²⁷⁵ Yves Hallée, «L'équité salariale : un enjeu de gestion de la rémunération et de négociation en contexte syndiqué» (2014) 10:1 Regards sur le travail à la p 1.

ni sur l'entente de service qui lie le parent à la RSG. Mais, la rémunération équitable est nommément prévue comme objet de négociation à l'article 32 de la *Loi sur la représentation*. Selon Urwana Coiquaud, parce que les RSG sont des travailleuses autonomes écartées des droits normalement consentis aux personnes salariées

La négociation du financement équitable doit théoriquement compenser financièrement ce désavantage. Notons que le législateur établit une liste non limitative des sujets de négociation possibles, comme l'octroi d'avantages, l'accès aux programmes et aux services nécessaires ou utiles aux personnes responsables ou aux ressources, notamment l'accès aux régimes sociaux, de santé, de sécurité, de formation et de perfectionnement. Ces travailleuses doivent donc s'appliquer à reconquérir par la négociation et selon les indications de la loi, nombre de droits qui, pour le salarié, sont déjà assurés puisque d'ordre public.²⁷⁶

3.2 L'analyse des ententes collectives des RSG

Les ententes collectives sont analysées pour faire état du financement ou de la rémunération accordés aux RSG depuis les premières négociations d'ententes collectives, ce qui nous permet parallèlement de comprendre l'évolution de la rémunération des RSG, le traitement de la rémunération, les conditions de travail accordées selon les associations et les disparités entre ces associations.

Les associations syndicales représentant les RSG sont la CSN, la CSQ, le Regroupement des travailleuses et travailleurs autonomes des CPE (RTTACPE) et l'Association des éducatrices et éducateurs en milieu familial (AÉMFQ). La CSN regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs sous principalement huit fédérations : des professionnelles, de la santé et des services sociaux, du commerce, de

²⁷⁶ Coiquaud, *supra* note 13 à la p 364.

la construction, des communications, des enseignantes et enseignants, de l'industrie manufacturière, des employées et employés de services publics.²⁷⁷ Elle a signé jusqu'à aujourd'hui deux ententes, de 2011 à 2013 et de 2015 à 2019 cette dernière rétroactive à 2013. La CSQ regroupe plus de 200 000 membres principalement du secteur public notamment du domaine de l'éducation.²⁷⁸ Elle a signé jusqu'à aujourd'hui deux ententes, de 2011 à 2013 et de 2015 à 2019, cette dernière étant rétroactive à 2013. Le RTTACPE²⁷⁹ et l'AEMFQ²⁸⁰ sont des associations de professionnelles reconnues en vertu de l'article 13 de la *Loi sur la représentation* qui fait référence à la majorité absolue pour reconnaître une association sur un territoire.²⁸¹ Les deux associations ont signé jusqu'à aujourd'hui deux ententes, dans les deux cas de 2011 à 2013 et 2015 à 2019, cette dernière étant rétroactive à 2013. À préciser, les RSG membres de l'AEMFQ ont adhéré à la première entente conclue par la CSQ de 2011 à 2013.

Rappelons avant de poursuivre que la *Loi sur la représentation* accorde un droit d'association et de négociation d'ententes collectives sur une base territoriale : «l'association remplit, quant à la représentation des personnes responsables dans un territoire, les conditions prévues à la présente loi. »²⁸²

²⁷⁷ CSN, «À propos de la CSN» (10 juin 2020), en ligne : < <https://www.csn.qc.ca/#> >.

²⁷⁸ CSQ, «La CSQ» (10 juin 2020), en ligne : < <http://www.lacsq.org/la-csq/>>.

²⁷⁹ Québec, MFA, *Entente collective MFA et RTTACPE*, Québec, MFA, 30 janvier 2015 [Entente RTTACPE].

²⁸⁰ Québec, MFA, *Entente collective MFA et AÉMFQ*, Québec, MFA, 4 décembre 2015 [Entente AÉMFQ].

²⁸¹ *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 13.

²⁸² *Loi sur la représentation*, *supra* note 3, art 3.

Les modalités de la négociation de la rémunération des RSG sont prévues à l'article 32 de la *Loi sur la représentation* :

Dans la négociation devant mener à l'établissement de la subvention des RSG, les parties déterminent ce qui constitue, pour une prestation de service complète, un financement comparable à la rémunération de personnes exerçant des activités analogues. Pour ce faire, les parties identifient des emplois dans des secteurs d'activité apparentés et adoptent la méthodologie appropriée pour en faire l'évaluation. Les parties établissent un financement qui fait en sorte que le revenu net provenant de l'exploitation du service de garde en milieu familial de la personne responsable ayant une prestation de services complète soit équitable par rapport au salaire annuel des emplois évalués, en appréciant, notamment, le nombre de jours travaillés.

Maintenant, les tableaux qui suivent résument les clauses sur les subventions gouvernementales en lien avec l'article 32 concernant le financement ou la rémunération équitable des RSG.

III.1 Ministère de la Famille et FSSS – CSN²⁸³

Entente 2011-2013		Entente 2015-2019 (Rétroactive à 2013)
La subvention – article 13.05		La subvention – article 13.05
La subvention déterminée conformément à la Loi sur la représentation est une allocation de base par jour d'occupation pour les enfants de 59 mois et moins admissibles à une place à contribution réduite au 30 septembre de chaque année intégrant une allocation pour les journées d'absence de prestation de service subventionnées (APSS) et une compensation pour protections sociales.		La subvention déterminée conformément à la Loi sur la représentation est une allocation de base par jour d'occupation pour les enfants de 59 mois et moins admissibles à une place à contribution réduite au 30 septembre de chaque année et une allocation pour APSS et une compensation pour protections sociales.
Allocation supplémentaire pour	10.00\$	10.97\$

²⁸³ Québec, MFA, *Entente collective MFA et CSN*, Québec, MFA, 30 juin 2015 [Entente CSN].

enfant de 17 mois ou moins		
Allocation supplémentaire pour enfants handicapés de 59 mois ou moins	34.43\$	34.96\$
Allocation pour enfant d'âge scolaire	2.35\$ pour chaque journée de classe	2.57\$ pour chaque journée de classe
Prestation de service complète		Prestation de service complète
Prestation de services : 5 jours par semaine		Prestation de services : 5 jours par semaine
Nombre de jours d'occupation par place subventionnée : 236		Nombre de jours d'occupation par place subventionnée : 234
Aux fins de l'établissement de la subvention, les parties conviennent qu'avec la méthodologie de comparaison des emplois appropriée, les activités analogues aux activités d'une RSG pour une prestation de service complète sont exercées à titre d'éducatrice non qualifiée, à l'échelon 1 (art 13.01)		Aux fins de l'établissement de la subvention les parties conviennent qu'avec la méthodologie de comparaison des emplois appropriée, les activités analogues aux activités d'une RSG pour une prestation de service complète sont exercées à titre de membre du personnel de garde non qualifié, à l'échelon 1 (art 13.01)
Les parties déclarent avoir utilisé la méthodologie de comparaison des emplois appropriée, et ce, afin de leur permettre de déterminer la valeur de la subvention (art 13.04)		Les parties déclarent avoir utilisé la méthodologie de comparaison des emplois appropriée, et ce, afin de leur permettre de déterminer la valeur de la Subvention (art 13.04)
Valeur de la subvention par jour par enfant		Valeur de la subvention par jour par enfant
27.43\$		29.46\$ au 1 ^{er} avril 2018 et application d'une clause remorque (majoration selon le taux d'augmentation de la rémunération accordé aux salariés du secteur public) ²⁸⁴

²⁸⁴ Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2^e éd., Québec, Presses de l'Université Laval, 1986, *sub verbo*, «clause remorque ou de parité salariale : disposition d'une convention collective par laquelle un employeur s'engage à accorder automatiquement les gains ou les avantages supérieurs qui pourraient être obtenus dans d'autres entreprises déterminées.»

Retenues sur la subvention par jour par enfant pour les journées d'APSS	Retenues sur la subvention par jour par enfant pour les journées d'APSS
Retenue de 6% pour les journées d'APSS	2.95\$
17 journées non déterminées d'APSS par année de référence	17 journées non déterminées d'APSS par année de référence
Journées prédéterminées d'APSS : Jour de l'An, Lundi de Pâques, Journée des Patriotes, Fête nationale du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël.	Journées prédéterminées d'APSS : Jour de l'An, Lundi de Pâques, Journée des Patriotes, Fête nationale du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël, lendemain de Noël.

On note à la suite de l'analyse de ces ententes :

- Une augmentation des allocations supplémentaires pour les enfants de 17 mois ou moins, les enfants en situation de handicap de 59 mois ou moins et les enfants d'âge scolaire.
Une augmentation de la subvention entre les deux générations d'ententes, soit de 27.43 à 29.46\$, avec l'application d'une clause remorque pour la seconde entente, de 2015-2019. La clause remorque stipule que la valeur de la subvention pour la prestation de service complète prévue à la clause est majorée le cas échéant, du taux d'augmentation de la rémunération accordée aux salariés du secteur public aux mêmes dates.
- Une diminution du nombre de jours d'occupation par place subventionnée de 236 à 234.
- Pour les deux ententes, les parties déclarent avoir utilisé la méthodologie d'évaluation des emplois prévue à l'article 32 afin de déterminer la valeur de la subvention.
- Pour les deux ententes, les parties identifient l'emploi d'éducatrice non qualifiée, échelon 1 en CPE, à titre d'emploi comparateur.
- La négociation d'une journée fériée de plus dans la seconde entente, soit le lendemain de Noël.

III.2 Ministère de la famille et FIPQ – CSQ²⁸⁵ et AEMFQ²⁸⁶

Ententes 2011-2013 CSQ et AEMFQ		Entente 2015-2019 CSQ (rétroactive à 2013)	Entente 2015-2019 AEMFQ (rétroactive à 2013)
La subvention – article 13.01		La subvention – article 13.01	La subvention – article 13.01
La subvention déterminée conformément à la Loi sur la représentation est une allocation de base par jour d’occupation pour les enfants de 59 mois et moins admissibles à une place à contribution réduite au 30 septembre de chaque année et une allocation pour APSS et une compensation pour protections sociales.		La subvention déterminée conformément à la Loi sur la représentation est une allocation de base par jour d’occupation pour les enfants de 59 mois et moins admissibles à une place à contribution réduite au 30 septembre de chaque année et une allocation pour APSS et une compensation pour protections sociales.	Allocation de base par jour d’occupation pour les enfants de 59 mois et moins admissibles à une place à contribution réduite au 30 septembre de chaque année et une allocation pour APSS et une compensation pour protections sociales.
Allocation supplémentaire pour enfant de 17 mois ou moins	10.00\$	10.97\$	10.97\$
Allocation supplémentaire pour enfants handicapés de 59 mois ou moins	34.43\$	36.46\$	36.46\$
Allocation pour enfant d’âge scolaire	2.35\$	2.57\$	2.57\$ pour chaque journée de classe
Prestation de service complète		Prestation de service complète	Prestation de service complète
Prestation de service : 5 jours par semaine.		Prestation de service : 5 jours par semaine.	Prestation de service : 5 jours par semaine
Nombre de jours d’occupation par place subventionnée : 237		Nombre de jours d’occupation par place subventionnée : 234	Nombre de jours d’occupation par place subventionnée : 234

²⁸⁵ Québec, MFA, *Entente CSQ* et MFA, Québec, MFA, 30 juin 2015 [Entente CSQ].

²⁸⁶ Entente AEMFQ, *supra* note 280.

Valeur de la subvention par jour par enfant	Valeur de la subvention par jour par enfant	Valeur de la subvention par jour par enfant
27.43\$	29.46 \$ au 1 ^{er} avril 2018 et application d'une clause remorque	29.46\$ et application d'une clause remorque (majoration selon le taux d'augmentation de la rémunération accordé aux salariés du secteur public)
Retenues sur la subvention par jour par enfant pour les journées d'APSS	Retenues sur la subvention par jour par enfant pour les journées d'APSS	Retenues sur la subvention par jour par enfant pour les journées d'APSS
2.15\$	2.69\$	2.55\$
17 journées non déterminées d'APSS par année de référence	17 journées non déterminées d'APSS par année de référence	17 journées non déterminées d'APSS par année de référence
Journées prédéterminées d'APSS : Jour de l'An, Lundi de Pâques, Journée des Patriotes, Fête nationale du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël	Journées prédéterminées d'APSS : Jour de l'an, Lundi de Pâques, Journée des Patriotes, Fête nationale du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël, lendemain de Noël	Journées d'APSS prédéterminées : Jour de l'An, Lundi de Pâques, Journée des Patriotes, Fête nationale du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël, lendemain de Noël.

Pour la CSQ, on note à la suite de l'analyse de ces ententes :

- Une augmentation des allocations supplémentaires pour enfants de 17 mois ou moins, handicapés de 59 mois ou moins et d'âge scolaire de même que de la subvention entre les deux générations d'entente soit de 27.43 à 29.46\$ avec l'application d'une clause remorque pour la seconde génération d'entente, 2015-2019.
- La clause remorque stipule que la valeur de la subvention pour la prestation de service complète est majorée le cas échéant, du taux d'augmentation de la rémunération accordé aux salariées et salariés du secteur public, et ce, aux mêmes dates.
- Une diminution du nombre de jours d'occupation par place subventionnée soit de 237 à 234.

- Les deux ententes ne font pas mention de l'utilisation de la méthodologie d'évaluation des emplois prévue en vertu de l'article 32.
- Les deux ententes ne font pas mention d'emploi comparateur.
- La négociation d'une journée fériée de plus pour la seconde entente, le lendemain de Noël.

Pour l'AEMFQ, on note les changements suivants :

- L'AEMFQ est couverte en 2011-2013 par l'entente de la CSQ pour la même période. En 2015, elle signe sa propre entente collective.
- Une augmentation des allocations supplémentaires pour enfants de 17 mois ou moins, handicapés de 59 mois ou moins et d'âge scolaire de même que de la subvention entre les deux générations d'entente soit de 27.43 à 29.46\$ avec l'application d'une clause remorque pour la seconde entente, de 2015-2019.
- La clause remorque stipule que la valeur de la subvention pour la prestation de service complète est majorée du taux d'augmentation accordé aux salariés du secteur public, et ce, aux mêmes dates.
- On ne fait pas mention de l'utilisation de la méthodologie d'évaluation des emplois prévue en vertu de l'article 32.
- Les deux ententes ne font pas mention d'emploi comparateur.
- Une diminution du nombre de jours d'occupation par place subventionnée soit de 237 à 234.
- La négociation d'une journée fériée supplémentaire, le lendemain de Noël.

III.3 Ministère de la Famille et RTTACPE²⁸⁷ des CPE

Entente 2011-2013	Entente 2015-2019 (rétroactive à 2013)
La subvention – article 12.05	La subvention – article 12.05
La subvention déterminée conformément à la Loi sur la représentation est une allocation de base par jour d'occupation pour les enfants de 59 mois et moins admissibles à une place à contribution réduite au 30 septembre de chaque année et une allocation pour APSS et une compensation pour protections sociales.	La subvention déterminée conformément à la Loi sur la représentation est une allocation de base par jour d'occupation pour les enfants de 59 mois et moins admissibles à une place à contribution réduite au 30 septembre de chaque année et une allocation pour APSS et une compensation pour protections sociales.

²⁸⁷ Entente RTTACPE, *supra* note 279.

Allocation supplémentaire pour enfant de 17 mois ou moins	10.00\$	10.97\$
Allocation supplémentaire pour enfants handicapés de 59 mois ou moins	34.43\$	36.46\$
Allocation pour enfant d'âge scolaire	2.35\$ pour chaque journée de classe	2.57\$ pour chaque journée de classe
Prestation de service complète	Prestation de service complète	
Prestation de service fournie : 5 jours par semaine. Nombre de jours d'occupation par place subventionnée : 237	Prestation de service fournie : 5 jours par semaine. Nombre de jours d'occupation par place subventionnée : 237	
Aux fins de l'établissement de la subvention les parties conviennent qu'avec la méthodologie de comparaison des emplois appropriée, les activités analogues aux activités d'une RSG pour une prestation de service complète sont exercées à titre de membre du personnel de garde mon qualifié, à l'échelon 1 (art 12.01) Les parties déclarent avoir complété de manière définitive et à leur satisfaction mutuelle les démarches requises par l'article 32 de la Loi sur la représentation, et ce, afin de leur permettre de déterminer la valeur de la subvention (art 12.04)	Aux fins de l'établissement de la subvention les parties conviennent qu'avec la méthodologie de comparaison des emplois appropriée, les activités analogues aux activités d'une RSG pour une prestation de service complète sont exercées à titre de membre du personnel de garde non qualifié, à l'échelon 1 (art 12.01) Les parties déclarent avoir utilisé la méthodologie de comparaison des emplois appropriée et ce, afin de leur permettre de déterminer la valeur de la subvention (art 12.04)	
Valeur de la subvention par jour par enfant	Valeur de la subvention par jour par enfant	
27.43\$	29.46\$	

Retenues sur la subvention par jour par enfant pour les journées d'APSS	Retenues sur la subvention par jour par enfant pour les journées d'APSS
2.38\$	2.69\$
17 journées non déterminées d'APSS par année de référence	17 journées non déterminées d'APSS par année de référence
Journées prédéterminées d'APSS : Jour de l'An, Lundi de Pâques, Journée des Patriotes, Fête nationale du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël.	Journées prédéterminées d'APSS : Jour de l'An, Lundi de Pâques, Journée des Patriotes, Fête nationale du Québec, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâces, Noël, lendemain de Noël.

On note à la suite de l'analyse de ces ententes :

- Une augmentation des allocations supplémentaires pour enfants de 17 mois ou moins, handicapés de 59 mois ou moins et d'âge scolaire de même que de la subvention entre les deux générations d'entente soit de 27.43 à 29.46\$ avec l'application d'une clause remorque pour la seconde entente, de 2015-2019.
- La clause remorque stipule que la valeur de la subvention pour la prestation de service complète est majorée du taux d'augmentation de la rémunération accordée aux salariées du secteur public, et ce, aux mêmes dates. Le maintien du nombre de jours d'occupation par place subventionnée à 237.
- Pour les deux ententes, les parties déclarent avoir utilisé la méthodologie d'évaluation des emplois prévue à l'article 32.
- Les deux ententes font mention de l'emploi d'éducatrice non qualifiée, échelon 1 à titre d'emploi comparateur.
- La négociation d'une journée fériée supplémentaire, le lendemain de Noël.

Comme bilan, mentionnons que nous avons en gros les mêmes conditions pour les quatre associations. Nous pouvons parler globalement d'une amélioration des conditions de rémunération constatée en premier lieu par une augmentation des allocations supplémentaires pour enfants de 17 mois ou moins, pour enfants handicapés de 59 mois ou moins, pour enfants d'âge scolaire, de même qu'une augmentation de la subvention pour la prestation de service complète, en plus de l'application d'une clause remorque. Le tout se traduit par une augmentation de la rémunération des RSG. En deuxième lieu, nous pouvons parler d'une diminution du nombre de jours de travail par

an pour l'ensemble des associations à l'exception du RTTACPE. Finalement, il y a la négociation d'une journée fériée payée supplémentaire par an. Nous constatons également que :

- La retenue pour les journées d'APSS est plus importante dans l'entente conclue par la CSN.
- Le nombre de journées travaillées annuellement dans l'entente conclue par le RTTACPE est plus élevé pour l'entente de seconde génération, en comparaison avec les autres associations, soit 237 plutôt que 234 jours.
- L'emploi d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, comme emploi comparateur est cité dans deux ententes sur sept.
- On ne fait pas mention de l'utilisation de la méthodologie d'évaluation des emplois dans deux ententes sur sept.

Nous constatons que la négociation collective a pour résultat une augmentation de la rémunération des RSG. Or, seule une étude du revenu net qui tient compte des déductions reliées notamment aux dépenses d'exploitation d'une garderie en milieu familial peut nous permettre de déterminer la véritable mesure de l'augmentation dans l'optique de l'atteinte d'une rémunération équitable. Une telle étude dépasse les objectifs de ce mémoire, et notre analyse ne peut être qu'approximative sur ce point. Pour poursuivre, une rémunération équitable doit logiquement accorder à la RSG non seulement une rémunération minimum, mais une égalité de rémunération qui élimine la discrimination systémique fondée sur le sexe. Le PIB est aussi un autre élément à prendre en considération dans l'établissement des rémunérations, car le PIB et l'inflation sont des déterminants dans l'évolution des salaires et le maintien du pouvoir d'achat des travailleuses.²⁸⁸ Un arbitre s'est effectivement penché sur la question dans l'affaire *Syndicat des travailleuses de garde en milieu familial - CSN c. Ministère de la Famille*, afin de déterminer si les RSG ont droit pour l'année 2013, à une majoration

²⁸⁸ BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2016/2017 : les inégalités salariales au travail*, 1^e éd, Genève, 2017 à l p xvi.

de leur rémunération reliée au PIB nominal du Québec conformément à une clause de leur entente collective.²⁸⁹ L'arbitre conclut que non, décision qui sera confirmée par la Cour supérieure et la Cour d'appel qui refuse la permission d'appeler.²⁹⁰ Dans l'entente en vigueur entre la CSN et le ministère de la Famille, aucune clause ne semble faire mention d'une majoration reliée au PIB. Il en est de même pour les ententes des autres associations.

Dans la même lignée, la rémunération en fonction de la durée du travail est un des indicateurs du travail décent.²⁹¹ La rémunération suffisante ou insuffisante peut être mesurée à l'aide de l'indicateur de la durée du travail.²⁹² La durée de travail révèle donc l'insuffisance de la rémunération.²⁹³ La durée de travail est «la durée effective du travail au cours de la période considérée, de la durée habituelle, de la durée du travail dans l'activité principale ou de la durée du travail pour toutes les activités exercées.»²⁹⁴ De ce fait, les RSG doivent être rémunérées en tenant compte de la durée de leur travail. Logiquement, elles doivent être rémunérées pour les (plus au moins) 10 heures de

²⁸⁹ Entente CSN et Ministère de la Famille, 2011, art 13.11 : «L'allocation de base et les journées d'APSS sont majorées avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2013 de 1, 25 fois la différence entre la croissance cumulative du PIB nominal pour les années 2010-2012 et les prévisions de croissance pour les mêmes années».

²⁹⁰ *Ministre de la Famille et Syndicat des travailleuses de garde en milieu familial des Laurentides-CSN (grief syndical)*, (T.A., 2017-09-13), 2017 QCTA 749. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté : 2019 QCCS 3584, SOQUIJ AZ-51623397. Requête pour permission d'appeler rejetée : 2019 QCCA 1771.

²⁹¹ Richard Anker et al, «La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT» (2003) 142 :2 R Intl du travail 159 à la p 170 [Anker].

²⁹² *Ibid.*

²⁹³ Anker, *supra* note 291 à la p 171.

²⁹⁴ Anker, *supra* note 291 à la p 171.

travail imposées par jour.²⁹⁵ À noter qu'il n'est pas cité dans les ententes collectives qu'elles doivent être rémunérées pour l'ensemble des heures travaillées.

Ensuite, une autre question à poser à la suite de l'analyse des ententes collectives est l'impact des disparités liées à la rémunération négociée, d'une part, par la CSN et les autres associations en ce qui concerne les retenues plus importantes dans les deux générations d'ententes pour les journées APSS et, d'autre part, entre le RTTACPE et les autres associations quant au nombre plus important de jours travaillés pour la seconde entente du RTTACPE, soit 234 versus 237 jours? Est-ce que ces disparités créent alors un accès différent à une rémunération équitable? Cette question de pluralisme syndicale et en lien avec la négociation territoriale comme nous le verrons au point 3.3.1 est à la base possible d'un biais discriminatoire soulevant l'idée d'un plancher pour la rémunération des RSG mérite d'être étudiée distinctement.

Dernière question découlant des suites de l'analyse des ententes collectives en vigueur, c'est l'effet des clauses remorques. Selon une entente établie entre le ministère de la Famille et la CSN, cette clause permet le versement d'une somme forfaitaire de 450\$ à chaque RSG subventionnée.²⁹⁶ Cette clause remorque semble valoir pour l'ensemble des RSG en tout cas, elle vaut pour la CSQ également.²⁹⁷ La sentence arbitrale de différend *Syndicat des travailleuses et des travailleurs des Autobus Duplessis – CSN et Les Autobus Duplessis Inc.* portant entre autres sur l'application d'une clause remorque dit, «dans sa décision l'arbitre est tenu de considérer, entre autres la capacité

²⁹⁵ Anker, *supra* note 291 à la p 171.

²⁹⁶ *Ministère de la Famille et CSN-FSSS*, Entente de règlement et quittance de la mésentente portant le numéro MESCOL-CSN-1617-018, 2016-003.

²⁹⁷ CSQ, «Clause remorque» (10 juin 2020) en ligne, < <https://fipeq.org/actualites/clause-remorque/>>.

de payer de l'employeur, les conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires.»²⁹⁸ Nous listons ici les critères, normalement, d'application de la clause remorque qui bonifie une rémunération par souci d'équité sans qu'il s'agisse d'une question d'équité salariale.

Dans l'ouvrage, *La Convention collective au Québec*, on peut lire que « l'équité externe revêt aussi un caractère primordial dans la détermination des salaires. Les règlements de conventions collectives se font souvent sur la base de comparaison salariale avec des emplois dans des entreprises vues similaires et composant conséquemment un marché de référence, »²⁹⁹ le secteur public dans ce cas-ci pour l'application de la clause remorque des RSG. Il y a aussi l'idée de l'entreprise-réseau décrite au chapitre II. Pour renchérir sur cette idée d'entreprise-réseau, Pierre Verge dans son écrit, avance que « dans ce type d'organisation existe une collaboration structurelle ou institutionnelle constitué de rapports sociétaux dans un même groupe et tous agissant sous une même bannière, ces rapports qui peuvent aussi revêtir une forme contractuelle à l'intérieur de cette même famille corporative.»³⁰⁰ Les travailleurs indépendants dans de telles organisations sont bien souvent placés « dans des situations de dépendance, d'intensité variable selon le cas.»³⁰¹ Nous pouvons du coup cerner une dépendance des RSG vis-à-vis du MFA et les BC. Rappelons que l'affaire *CPE la Rose des vents* a identifié la subordination économique des RSG face à l'agent payeur, le MFA,³⁰² sans pour autant

²⁹⁸ *Syndicat des travailleuses et des travailleurs des Autobus Duplessis – CSN et Les Autobus Duplessis Inc*, 2013 CA SA 48065 (CA).

²⁹⁹ Patrice Jalette, Mélanie Laroche et Gilles Trudeau, *La convention collective au Québec* 3^e éd, Montréal, Chenelière Éducation, 2017 à la p 366 [Jalette]

³⁰⁰ Verge, *supra* note 223 à la p 140.

³⁰¹ Verge, *supra* note 223 à la p 151.

³⁰² Centre de la petite enfance La Rose des Vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial (CSQ), 2003 48444 QC TT [2003] CanLII au para 149 [Affaire La Rose des Vents].

retenir ce critère comme déterminant du statut des RSG à titre de personnes salariées. Pour finir, la *Loi sur la représentation* n'aborde évidemment pas la notion d'employeur étant donné la présomption irréfragable du statut de travailleuses autonomes des RSG. Elle dit seulement à l'article 32, que les parties déterminent ce qui constitue pour une prestation de service complète, un financement comparable à la rémunération de personnes exerçant des activités analogues. L'article 32 n'indique pas dans quel secteur ces personnes exerçant des activités analogues peuvent se situer. Nous pouvons faire une référence implicite au secteur de l'éducation préscolaire, au réseau des services de garde éducatifs à l'enfance financés par l'État, mais aussi sûrement toute autre organisation du secteur public. Dans tous ces secteurs et organisations, nous pouvons retrouver un comparateur masculin. Nous voyons que les RSG se retrouvent au bas de l'échelle dans ce marché de référence en raison de leur statut de travailleuse autonome et de la presque impossibilité pour elles d'exercer leur droit à l'équité salariale.

Les raisons justifiant la comparaison avec un marché de référence sont l'évitement des conflits, la justice et l'équité.³⁰³ Ces mêmes raisons sous-tendent peut-être l'application de la clause remorque chez les RSG pour un évitement des conflits, une justice, une équité entre elles et les emplois considérés pour l'application de la clause remorque. Tout bien considéré, malgré l'analyse des ententes, la seule façon de déterminer si les RSG reçoivent réellement une rémunération équitable, c'est en vérifiant leur revenu net qui tient compte des déductions des dépenses pour le fonctionnement raisonnable du service de garde en vertu aussi de l'article 32 de la *Loi sur la représentation*. Elles doivent assurer ces dépenses à même le montant qu'elles reçoivent pour l'offre de services de garde éducatifs et étant travailleuses autonomes, ces dépenses sont par la suite déduites sur le plan fiscal dans la déclaration de revenus. Or, ces dépenses sont

³⁰³ Jalette, *supra* note 299 aux pp 367-368.

incluses dans le montant négocié entre les parties, lequel inclut la rémunération des RSG. Cette négociation est évidemment soumise à un rapport de force entre les parties. À cet égard, dans un article de François Cormier du *Journal de Québec*, la FIPEQ-CSQ fait valoir que le montant prévu pour ces dépenses de fonctionnement raisonnables est insuffisant.³⁰⁴ Donc, en tenant compte des dépenses de fonctionnement raisonnables, le revenu net des RSG est peut-être moindre que le taux de rémunération déterminé dans les ententes tenant compte de l'emploi comparateur d'éducatrice non qualifiée, échelon 1. La section qui suit aborde la question de l'exclusion des RSG de l'équité salariale et la solution retenue par les parties à la négociation pour déterminer un emploi comparateur pour établir une rémunération équitable.

3.2.1 L'exclusion des RSG de l'équité salariale

Mentionnons d'abord que selon les associations syndicales des RSG qui participent aux consultations particulières à l'Assemblée nationale sur le projet de la *Loi sur la représentation* en 2009, l'emploi comparateur (non défini à ce moment, mais l'étant dans le cadre des négociations des ententes collectives) servant à évaluer le financement ou la rémunération équitable des RSG doit faire l'objet d'une évaluation en équité salariale par la CES (aujourd'hui la CNESST-ES)³⁰⁵ pour qu'elle statue sur un comparateur masculin.

³⁰⁴ François Cormier, «Les services de garde en milieu familial veulent des augmentations de 35%», *Journal de Québec*, (14 septembre 2019), en ligne : <<https://www.journaldequebec.com/2019/09/14/les-services-de-garde-en-milieu-familial-veulent-des-augmentations-de-35>>.

³⁰⁵ Québec, *supra* note 121, art 31.

Cependant, cette idée que la CES doive absolument déterminer le comparateur masculin est questionnable en l'absence d'une disposition spécifique le prévoyant dans la *LES* ou dans la *Loi sur la représentation*. L'article 132 de la *LES* dit que la CES est responsable de l'administration de la loi et de sa mise en œuvre. En réponse à la demande des associations syndicales, la CES ne peut qu'alléguer que la loi ne s'appliquant pas travailleurs autonomes, elle ne peut intervenir dans le cas des RSG, expressément exclues de la *LES*.

Si on fait malgré tout fi du fait que la *LES* ne s'applique pas aux RSG, compte tenu bien souvent de l'absence d'un comparateur masculin, comme nous l'avons vu au chapitre 2 lorsqu'il est question des CPE qui ont alors³⁰⁶ recours au *Règlement sur l'équité salariale où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, rien n'empêche les associations et le MFA de s'inspirer du règlement. Il en revient alors aux parties de décider du comparateur masculin, la CES n'étant pas, mais plutôt les employeurs, responsable de la réalisation des travaux d'équité salariale.

3.3 L'emploi comparateur aux fins de la détermination d'une rémunération équitable

En fin de compte, dans plusieurs ententes collectives les parties ont déterminé que c'est l'emploi d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, qui doit servir d'emploi comparateur. Analysons cet emploi comparateur pour déterminer s'il présente une valeur équivalente à celui des RSG. Soulignons au préalable que la rémunération des éducatrices en CPE

³⁰⁶ Nous disons bien souvent parce que dans certains CPE, il existe l'emploi masculin de concierge ou préposé à l'entretien.

inclut les ajustements dus à l'équité salariale depuis qu'elles y ont accès.³⁰⁷ Soulignons également que des évaluations supplémentaires sont produites pour les emplois d'éducatrice qualifiée, d'éducatrice en services de garde en milieu scolaire et d'enseignante au préscolaire car également du domaine de l'éducation

Nous émettons l'hypothèse qu'aux yeux des parties à la négociation, utiliser l'emploi d'éducatrice non qualifiée échelon 1, assure de facto aux RSG l'équité salariale, hypothèse qui ne peut être vérifiée dans le cadre de ce mémoire. Nous nous retrouvons ainsi davantage dans une démarche de relativité salariale (où la comparaison se fait avec un emploi ayant des exigences ou une valeur similaire sans distinction de genre) que d'équité salariale où la comparaison doit se faire avec un emploi masculin différent et de valeur équivalente. Donc, utiliser cet emploi facilite peut-être le processus d'évaluation des emplois pour l'accès des RSG à l'équité salariale en évitant d'utiliser une méthodologie appropriée telle que le veut l'article 32 de la *Loi sur la représentation*. Rappelons que selon le ministre de la Famille de l'époque lors de l'étude détaillée du projet de loi, cette méthodologie doit « s'assimile[r] à un exercice d'équité salariale. »³⁰⁸

En continuant, évaluons l'emploi comparateur déterminé dans le cadre des négociations en vertu de la *Loi sur la représentation*, soit l'emploi d'éducatrice non qualifiée, échelon 1. Pour déterminer la valeur de cet emploi comparateur, nous utilisons les quatre facteurs permettant l'évaluation des emplois selon la *LES* : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions

³⁰⁷Nous le voyons, au chapitre II, au point 2.4.2 où il est dit que les éducatrices ont accès à l'équité salariale depuis 2006. La démarche type d'équité salariale est élaborée pour aider les CPE à réaliser leurs travaux d'équité salariale.

³⁰⁸ Québec, *supra* note 121, art 108.

dans lesquelles le travail est effectué. « Selon les spécialistes en matière d'évaluation et de rémunération ces facteurs sont nécessaires et suffisants pour évaluer tous emplois ou métiers autant féminins que masculins. »³⁰⁹ La *LES* les a empruntés.

Les qualifications requises selon la CNESST-ES « mesurent le niveau de connaissances acquises et habiletés nécessaires pour accomplir les tâches habituelles (formation, expérience préalable, période d'entraînement et coordination et dextérité). »³¹⁰ « Les responsabilités assumées mesurent le niveau de responsabilités dans l'exercice des tâches habituelles. »³¹¹ « Les efforts requis mesurent l'effort mental requis (concentration, attention sensorielle, complexité des tâches, initiative et jugement, maîtrise de soi) » « Les efforts physiques requis mesurent le niveau d'efforts physiques nécessaires pour accomplir les tâches habituelles (mouvements effectués, positions adoptées jumelées à la fréquence et à la durée de l'effort). »³¹² « Les conditions dans lesquelles le travail est effectué mesurent le niveau de désagréments physiques et psychologiques inhérent à l'environnement de travail. »³¹³

Considérons maintenant l'emploi comparateur, l'éducatrice non qualifiée, échelon 1, à celui des RSG. Le *Guide concernant la classification et la rémunération du personnel*

³⁰⁹ Cité dans CNESST, *supra* note 231 aux pp 10 et p 27.

³¹⁰ CNESST, « Facteurs d'évaluation prévus dans la Loi sur l'équité salariale Qualifications requises » (10 juin 2020), en ligne : <<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/comparercatemplois.asp>>.

³¹¹ *Ibid*, « Responsabilités assumées ».

³¹² CNESST, *supra* note 310, « Efforts requis ».

³¹³ CNESST, *supra* note 310, « Conditions de travail ».

salarié du ministère de la Famille³¹⁴ paru en 2013 et toujours en vigueur aujourd'hui, présente les descriptions d'emplois du personnel des services de garde (voir ANNEXE A). Du côté du travail des RSG, le *Guide Se faire reconnaître à titre de personne responsable d'un service de garde en milieu familial*³¹⁵, version de 2016, présente la description d'emploi. On lit que les RSG ont la responsabilité d'appliquer un programme éducatif qui soutient le développement global de l'enfant ainsi que son adaptation à la vie en collectivité.³¹⁶

Les tableaux suivants permettent l'évaluation de l'emploi comparateur d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, et du travail des RSG. Ils sont divisés selon les quatre facteurs d'évaluation d'emplois de la CNESST-ES précédemment nommés. Ceci donne lieu à procéder à leur comparaison pour statuer sur leur valeur relative. Les descriptions des emplois comparateurs d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, et de la RSG se trouvent à l'ANNEXE C.

³¹⁴ Québec, MFA, «Guide concernant la planification et la rémunération du personnel salarié CPE et BC» (Guide CPE), Québec, MFA, 2013 à la p 9, en ligne : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_guide_administratif_classification.pdf>.

³¹⁵ Québec, MFA, «Guide se faire reconnaître à titre de personne responsable d'un service de garde en milieu familial», Québec, MFA, 2016 à la p 3, en ligne : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF_devenir_RSG_milieu_familial.pdf>.

³¹⁶ *Ibid.*

III.4 Qualifications requises³¹⁷

Formation	Éducatrice non qualifiée	RSG
	Aucune condition minimale particulière exigée. ³¹⁸	<p>Certificat en secourisme général (8 heures de formation) adapté à la petite enfance et volet sur la gestion de réactions allergiques.³¹⁹</p> <p>DEC en techniques d'éducation à l'enfance <u>ou</u> formation d'une durée de 45 heures réussie au plus 3 ans suivant la reconnaissance à titre de RSG portant sur la sécurité, santé et alimentation des enfants ainsi que sur le développement de l'enfant et le programme éducatif.³²⁰</p>
Expérience	Aucune expérience requise ³²¹	Démontrer des aptitudes à communiquer et à établir des liens de sympathie réciproque avec les enfants ainsi qu'à collaborer avec les parents et le bureau coordonnateur;

³¹⁷ CNESST, *supra* note 310, «Qualifications requises».

³¹⁸ MFA, *supra* note 314.

³¹⁹ *Règlement sur les services de garde*, *supra* note 258, art 51.

³²⁰ *Règlement sur les services de garde*, *supra* note 258, art 22 et 57.

³²¹ MFA, *supra* note 314.

		Avoir la capacité d'animer et d'encadrer des activités s'adressant aux enfants pour mettre en application le programme éducatif. ³²²
Période d'entraînement	Aucune information indiquée dans le Guide CPE. ³²³	Aucune information indiquée dans le <i>Règlement sur les services de garde</i> . ³²⁴
Coordination et dextérité	Aucune information indiquée dans le Guide CPE. ³²⁵	Aucune information indiquée dans le <i>Règlement sur les services de garde</i> . ³²⁶

III.5 Responsabilités assumées³²⁷

Éducatrice non qualifiée	RSG
³²⁸ Mettre en application un programme éducatif comportant des activités qui visent le développement global des enfants. Veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants.	³²⁹ Animer et encadrer des activités s'adressant aux enfants dans le cadre du programme éducatif, renforcé par la loi 143.

³²² *Règlement sur les services de garde*, supra note 258.

³²³ MFA, supra note 314.

³²⁴ *Règlement sur les services de garde*, supra note 258.

³²⁵ MFA, supra note 314.

³²⁶ MFA, supra note 315 à la p 5.

³²⁷ CNESST, supra note 310, «Responsabilités assumées».

³²⁸ MFA, supra note 314, à la p 8.

³²⁹ *Règlement sur les services de garde*, supra note 258, art 51, 110, 122, 123, 123.0.1.

<p>Accomplir diverses tâches liées à ses fonctions :</p> <p>Aménager, décorer et ranger le local, préparer et ranger le matériel.</p>	<p>Offrir un milieu de garde assurant la santé, sécurité et le bien-être des enfants.</p> <p>Ne pas présenter un danger moral ou physique pour les enfants.</p> <p>Veiller à la préparation des repas en fonction du Guide alimentaire canadien.</p> <p>Veiller à l'entretien du service de garde</p> <p>Aptitude à communiquer avec les parents et le bureau coordonnateur.</p> <p>Assurer la gestion administrative du service de garde (tenir un dossier éducatif pour chaque enfant avec les renseignements sur le développement de l'enfant, tenir et conserver une fiche d'inscription et une fiche d'assiduité).</p>
---	---

III.6 Efforts requis³³⁰

Éducatrice non qualifiée	RSG
Effort physique relié à la garde des enfants, à l'aménagement, la décoration, le rangement du local et relié au rangement du matériel. ³³¹	Effort physique et mental permettant d'assurer la prestation de services de garde aux enfants. ³³²

³³⁰ CNESST, *supra* note 310, « Efforts requis».

³³¹ MFA, *supra* note 314, à la p 8.

³³² *Règlement sur les services de garde*, *supra* note 258.

III.7 Conditions dans lesquelles le travail est effectué³³³

Éducatrice non qualifiée	RSG
Au moins 32 heures et au plus 40 heures / semaine. ³³⁴	Être présente durant les heures de service (10 heures / jour) ³³⁵

Une première analyse de l'évaluation des emplois nous permet de constater une valeur supérieure du travail des RSG sur la base de la formation, des responsabilités assumées, des efforts requis et des conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Une seconde analyse nous fait prétendre que l'emploi comparateur au travail des RSG doit normalement tenir compte des fonctions de gestion administrative du service de garde, de préparation des repas selon le Guide alimentaire canadien et de préposé à l'entretien. La subvention accordée à la RSG pour financer la prestation de services de garde doit théoriquement suivre la valeur de son travail.

À la lumière de ce qui précède, l'emploi comparateur d'éducatrice qualifiée par ailleurs fait état de la même description d'emploi que celle des RSG hormis la formation exigée d'une Technique d'éducation à l'enfance. La valeur de cet emploi comparateur d'éducatrice qualifiée semble aussi néanmoins inférieure au travail de RSG. Le tableau suivant le démontre :

³³³ CNESST, *supra* note 310, « Conditions de travail ».

³³⁴ Québec, MFA, Convention collective, *Association patronale nationale des CPE et Syndicat des travailleuses(eurs) des CPE de Montréal et de Laval*, Québec, MFA, 2018-2020 [Convention CPE] à la p 50, en ligne <[file:///C:/Users/Admin/Downloads/6912491%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/6912491%20(5).pdf)>.

³³⁵ *Règlement sur les services de garde* et Québec, *supra* note 258.

III.8 Qualifications requises³³⁶

Formation	Éducatrice qualifiée	RSG
	DEC en Techniques d'éducation à l'enfance ³³⁷	<p>Certificat en secourisme général (8 heures de formation) adapté à la petite enfance et volet sur la gestion de réactions allergiques.</p> <p>DEC en techniques d'éducation à l'enfance ou formation d'une durée de 45 heures réussie au plus 3 ans suivant la reconnaissance à titre de RSG portant sur la sécurité, santé et alimentation des enfants ainsi que sur le développement de l'enfant et le programme éducatif.</p>
Expérience	Aucune expérience requise	<p>Démontrer des aptitudes à communiquer et à établir des liens de sympathie réciproque avec les enfants ainsi qu'à collaborer avec les parents et pour mettre en application le programme éducatif; le bureau coordonnateur;</p> <p>Avoir la capacité d'animer et d'encadrer des activités s'adressant aux enfants</p>

³³⁶ CNESST, *supra* note 310, «Qualifications requises».

³³⁷ MFA, *supra* note 314, à la p 8.

Période d'entraînement	Aucune ³³⁸	Aucune
Coordination et dextérité	Aucune ³³⁹	Aucune

III.9 Responsabilités assumées³⁴⁰

Éducatrice qualifiée	RSG
<p>³⁴¹Mettre en application un programme éducatif comportant des activités qui visent le développement global des enfants.</p> <p>Veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants.</p> <p>Accomplir diverses tâches liées à ses fonctions :</p> <p>Aménager, décorer et ranger le local, préparer et ranger le matériel.</p>	<p>Animer et encadrer des activités s'adressant aux enfants dans le cadre du programme éducatif, renforcé par la loi 143.</p> <p>Offrir un milieu de garde assurant la santé, sécurité et le bien-être des enfants.</p> <p>Ne pas présenter un danger moral ou physique pour les enfants.</p> <p>Veiller à la préparation des repas en fonction du Guide alimentaire canadien.</p> <p>Veiller à l'entretien du service de garde</p> <p>Aptitude à communiquer avec les parents et le bureau coordonnateur.</p> <p>Assurer la gestion administrative du service de garde (tenir un dossier éducatif pour chaque enfant avec les renseignements sur le développement de l'enfant, tenir et conserver une fiche d'inscription et une fiche d'assiduité)</p>

³³⁸ MFA, *supra* note 314.

³³⁹ MFA, *supra* note 314 à la p 8.

³⁴⁰ CNESST, *supra* note 310, «Responsabilités assumées».

³⁴¹ MFA, *supra* note 314 à la p 8.

III.10 Efforts requis³⁴²

Éducatrice qualifiée	RSG
Effort physique relié à la garde des enfants, à l'aménagement, la décoration, le rangement du local et relié au rangement du matériel. ³⁴³	Effort physique et mental permettant d'assurer la prestation de services de garde aux enfants.

III.11 Conditions dans lesquelles le travail est effectué³⁴⁴

Éducatrice qualifiée	RSG
Horaire d'au moins 32 heures et d'au plus 40 heures / semaine. ³⁴⁵	Être présente durant les heures de service (10 heures / jour).

Ces analyses faites, nous pouvons prétendre à une sous-évaluation du travail de RSG face aux emplois d'éducatrices en CPE. Pour rajouter à cette possible sous-évaluation, dans l'entente collective de la CSN, figure une lettre d'entente relative à la mise en place d'un comité chargé de l'analyse du revenu annuel de la RSG³⁴⁶ conformément à la *Loi sur la représentation*, auquel participent des représentants de la CSN et des représentants du MFA. Le rapport de 2019³⁴⁷ du comité fait état de résultats qui montrent que les dépenses de fonctionnement raisonnables calculées par la CSN sont

³⁴² CNESST, *supra* note 310, «Efforts requis».

³⁴³ MFA, *supra* note 314 à la p 8.

³⁴⁴ CNESST, *supra* note 310, «Conditions de travail».

³⁴⁵ Convention CPE, *supra* note 334.

³⁴⁶ Lettre d'entente Ministère de la Famille – FSSS – CSN (17 novembre 2015).

³⁴⁷ CSN, Rapport et recommandations de la FSSS – CSN, Comité chargé de l'analyse du revenu annuel de la personne responsable d'un service de garde en milieu familial conformément à la Loi sur la représentation, février 2019, modèle 3 à la p 1.

plus élevées que celles calculées par le MFA. Les éléments de dépenses qui sont soulevés sont en premier lieu les denrées alimentaires. Selon le MFA, elles doivent coûter 2,65\$ par jour par enfant à la RSG. Selon la CSN, il en coûterait plutôt 6,10\$ par jour à la RSG. Ensuite, aucun montant n'est accordé pour les frais d'utilisation du véhicule de la RSG. Le temps de préparation des repas, de préparation des activités et pour l'entretien ménager, n'est pas considéré. Il est question donc d'éléments de dépenses peut-être mal rémunérés ou non rémunérés. Si ceux-ci viennent à être considérés à leur juste valeur, le revenu net de la RSG augmente nécessairement. Sur ce point, lorsque l'on compare le revenu de la RSG moins les dépenses de fonctionnement raisonnables au revenu de l'emploi comparateur d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, selon le MFA, la RSG est plus riche de 17 726\$ par année en comparaison avec l'éducatrice non qualifiée, échelon 1 et selon la CSN, elle est plus pauvre de 18 937\$.³⁴⁸

Pour poursuivre, les tableaux précédents indiquent que les emplois comparateurs d'éducatrice non qualifiée et d'éducatrice qualifiée semblent être de valeur inférieure au travail de RSG. Le tableau qui suit présente une évaluation des emplois d'éducatrice en services de garde en milieu scolaire et d'enseignante au préscolaire qui peuvent hypothétiquement agir à titre d'emplois comparateurs, car également du domaine de l'éducation.

³⁴⁸ CSN, *supra* note 347.

III.12 Qualifications requises³⁴⁹

Formation	Éducatrice en services de garde en milieu scolaire	Enseignante au préscolaire	RSG
	<p>³⁵⁰ Diplôme d'études secondaires et Attestation d'études professionnelles en service de garde ou être titulaire d'un diplôme et d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.</p> <p>Cours de secourisme général d'une durée minimale de 8 heures obtenu il y a au plus 3 ans <u>ou</u> cours d'appoint d'une durée minimale de 6 heures visant la mise à jour des connaissances du cours de secourisme.</p>	<p>³⁵¹Baccalauréat en enseignement préscolaire et primaire.</p> <p>Brevet d'enseignement</p>	<p>Certificat en secourisme général (8 heures de formation) adapté à la petite enfance et volet sur la gestion de réactions allergiques.</p> <p>DEC en techniques d'éducation à l'enfance ou formation d'une durée de 45 heures réussie au plus 3 ans suivant la reconnaissance à titre de RSG portant sur la sécurité, santé et alimentation des enfants ainsi que sur le développement de l'enfant et le programme éducatif.</p>
Expérience	Une année d'expérience pertinente. ³⁵²	Voir annexe A – Évaluation de l'emploi d'enseignante au préscolaire. Information tirée du Guide	Démontrer des aptitudes à communiquer et à établir des liens de sympathie réciproque avec les enfants ainsi qu'à collaborer avec

³⁴⁹ CNESST, *supra* note 310, «Qualifications requises».

³⁵⁰ *Règlement sur les services de garde en milieu scolaire*, RLRQ 1998 c I-13.3, r 11, art. 5 et Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ), Éducatrice ou éducateur en service de garde, en ligne : < <https://fpss.lacsq.org/fr/educatrice-ou-educateur-en-service-de-garde/>>.

³⁵¹ *Règlement sur les autorisations d'enseigner*, RLRQ 2019 c I-13.3, r 2.01, art 3 et 6.

³⁵² CSQ, *supra* note 350.

		sur <i>Les orientations, La formation à l'enseignement. Les compétences professionnelles, prendre le virage du succès.</i> ³⁵³	les parents et le bureau coordonnateur; Avoir la capacité d'animer et d'encadrer des activités s'adressant aux enfants pour mettre en application le programme éducatif.
Période d'entraînement	Aucune information indiquée dans le <i>Règlement sur les services de garde en milieu scolaire</i> et sur le site de la CSQ.	Aucune information indiquée dans le <i>Règlement sur les autorisations d'enseigner</i> , mais des stages sont obligatoires. ³⁵⁴	Aucune
Coordination et dextérité	Aucune information indiquée dans le <i>Règlement sur les services de garde en milieu scolaire</i> et sur le site de la CSQ.	Aucune information indiquée dans le <i>Règlement sur les autorisations d'enseigner</i> .	Aucune

³⁵³ Québec, Ministère de l'Éducation, *Les orientations, La formation à l'enseignement. Les compétences professionnelles, prendre le virage du succès*, Québec, Publications du Québec, 2001 à la p 169.

³⁵⁴ *Règlement sur les autorisations d'enseigner*, supra note 351, art 14.

III.13 Responsabilités assumées³⁵⁵

Éducatrice en services de garde en milieu scolaire	Enseignante préscolaire	RSG
<p>³⁵⁶ 1) Veiller au bien-être général des élèves et poursuivre, dans le cadre du projet éducatif de l'école, le développement global des élèves par l'élaboration d'activités tenant compte de leurs intérêts et de leurs besoins, en complémentarité aux services éducatifs de l'école;</p> <p>2) Assurer un soutien aux familles des élèves, notamment en offrant à ceux qui le désirent un lieu adéquat et, dans la mesure du possible, le soutien nécessaire pour leur permettre de réaliser leurs travaux scolaires après la classe;</p> <p>3) Assurer la santé et la sécurité des élèves, dans le respect des règles de conduite et des mesures de sécurité approuvées par le conseil d'établissement de l'école,</p>	<p>³⁵⁷ 1) Pour l'éducation préscolaire, favoriser le développement intégral de l'élève par des apprentissages par l'acquisition de compétences qui faciliteront la réussite de son parcours scolaire et personnel.</p> <p>2) Pour l'éducation primaire, permettre le développement intégral de l'élève par des apprentissages fondamentaux qui contribueront au développement progressif de son autonomie et qui lui permettront d'accéder aux savoirs proposés à l'enseignement secondaire.</p>	<p>1) Animer et encadrer des activités s'adressant aux enfants dans le cadre du programme éducatif, renforcé par la loi 143.</p> <p>2) Offrir un milieu de garde assurant la santé, sécurité et le bien-être des enfants.</p> <p>3) Ne pas présenter un danger moral ou physique pour les enfants.</p> <p>4) Veiller à la préparation des repas en fonction du Guide alimentaire canadien.</p> <p>5) Veiller à l'entretien du service de garde</p> <p>6) Aptitude à communiquer avec les parents et le bureau coordonnateur.</p> <p>7) Assurer la gestion administrative du service de garde (tenir un dossier éducatif pour chaque enfant avec les renseignements sur le développement de l'enfant, tenir et conserver une fiche d'inscription et une fiche d'assiduité)</p>

³⁵⁵ CNESST, *supra* note 310, «Responsabilités assumées».

³⁵⁶ *Règlement sur les services de garde en milieu scolaire*, *supra* note 350.

³⁵⁷ Québec, *supra* note 353 aux pp 61-159.

III.14 Efforts requis³⁵⁸

Éducatrice en services de garde en milieu scolaire	Enseignante préscolaire	RSG
Non indiqué	Non indiqué	Effort physique et mental permettant d'assurer la prestation de services de garde aux enfants.

III.15 Conditions dans lesquelles le travail est effectué³⁵⁹

Éducatrice en services de garde en milieu scolaire	Enseignante préscolaire	RSG
Horaires de travail atypique (horaires coupés); Travailler dans un environnement bruyant et mouvementé.	Semaine régulière de 32 heures / semaine ³⁶⁰ .	Être présente durant les heures de service (10 heures / jour).

Une analyse rapide des tableaux laisse entrevoir une proximité entre les valeurs du comparateur d'éducatrice en services de garde en milieu scolaire et le travail de RSG. Cependant, l'éducatrice en services de garde en milieu scolaire ne semble pas assurer de programme éducatif. Bien entendu, nous n'entrevoions pas sur-le-champ une valeur équivalente entre l'emploi comparateur d'enseignante au préscolaire et le travail de RSG et cela, si l'on tient compte des qualifications requises mais quand on considère les responsabilités de l'enseignante au préscolaire uniquement et celles de la RSG, il est difficile de mesurer les écarts entre leurs valeurs respectives. Les RSG comme les enseignantes au préscolaire appliquent un programme d'apprentissage versus de

³⁵⁸ CNESST, *supra* note 310, «efforts requis».

³⁵⁹ CNESST, *supra* note 310, «conditions de travail».

³⁶⁰ Alliance des professeures et professeurs de Montréal, Convention collective nationale, art 8-5.02 en ligne : < <https://alliancedesprofs.qc.ca/convention/convention-collective-nationale/?recherche=heures+semaines+32>>.

scolarisation. Les deux œuvrent au niveau de la petite enfance, de 0-5 ans. L'enfant à cet âge a besoin d'expérimenter, de découvrir tout ce qui fait partie de son milieu, à son rythme.³⁶¹ Pour définir les termes apprentissage et scolarisation :

L'apprentissage vise à faire développer à l'enfant ses capacités motrice, fine et globale faire apprendre à l'enfant à vivre en société, à communiquer, à entrer en relation avec les autres, à coopérer, à partager, à exprimer ses sentiments, ses besoins et ses désirs. Il apprend à partager. Il apprend à intégrer les normes et les règles de sa culture et aussi à prendre des risques, à résoudre des problèmes, à innover et à être créateur.³⁶²

« La scolarisation vise les apprentissages formels académiques, essentiels de la langue parlée ou écrite, de la mathématique, des sciences humaines, des sciences humaines, des sciences de la nature, de la technologie, etc. »³⁶³ En résumé, «la scolarisation vise le développement des connaissances et l'apprentissage est un ensemble de mécanismes menant à l'acquisition de savoir-faire. »³⁶⁴

Pour soutenir nos propos, il est dit dans le livre *Voyages dans les centres de la petite enfance* de Diane Daniel que le programme éducatif des CPE ne favorise aucunement une scolarisation prématurée.³⁶⁵ De surcroit, l'enseignante au préscolaire favorise le

³⁶¹ Diane Daniel, *Voyage dans les centres de la petite enfance*, Montréal, Les Éditions de l'homme, 2003 aux p 117-118 [Daniel].

³⁶² Micheline Lalonde-Graton, *Une enfance à préserver : réflexion sur les dangers de la scolarisation précoce*, Concertation inter-régionale des garderies du Québec, 1996 à la p 30 [Lalonde-Graton].

³⁶³ Lalonde-Graton, *supra* note 362 à la p 37.

³⁶⁴ Lalonde-Graton, *supra* note 362 à la p 31.

³⁶⁵ Daniel, *supra* note 361 aux p 117-118.

développement intégral de l'élève par des apprentissages tout comme la RSG qui travaille à une démarche individuelle (avec chaque enfant) d'apprentissage.³⁶⁶ Le programme éducatif permet une éducation psychomotrice relative au développement du langage de l'enfant, de l'expression et de la connaissance de son corps, de ses habiletés manuelles, logiques, artistiques et sociales.³⁶⁷ Le programme d'éducation préscolaire (préscolaire relatif à la période qui précède celle de la scolarité obligatoire) du ministère de l'Éducation se situe dans la même lignée : il incite l'enfant à développer des compétences d'ordre psychomoteur, affectif, social, cognitif et méthodologique relatives entre autres à la connaissance de soi. Il développe également son imagination et sa créativité. L'enfant s'engage dans des situations d'apprentissage.³⁶⁸

Ensuite, les RSG comme les enseignantes au préscolaire travaillent avec la même clientèle de la petite enfance; les 0 à 59 mois ou 0 à 4 ans et 11 mois correspondant aux stades de développement de l'enfant sensori-moteur (0 à 24 mois ou 0 à 2 ans) et préopératoire ou développement mental (24 à 96 mois ou 2 à 8 ans). Spécifiquement les RSG œuvrent auprès des 0 à 59 mois ou 0 à 4 ans et 11 mois et l'enseignante au préscolaire auprès des 48 à 60 mois ou à 4 à 5 ans.³⁶⁹ En réalité, on le voit, la clientèle avec laquelle peut travailler la RSG est plus grande.

³⁶⁶ Michéline Lalonde-Graton, *Fondements et pratiques de l'éducation*, Presses de l'Université du Québec, 2003 à la p 30.

³⁶⁷ Daniel, *supra* note 361 à la p 118.

³⁶⁸ Québec, Ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur (MESS), «Éducation préscolaire» (10 juin 2020) en ligne : http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/jeunes/pfeq/PFEQ_programme-prescolaire.pdf.

³⁶⁹ Daniel, *supra* note 361 à la p 118.

Et un des objectifs des éducatrices à la petite enfance dont font partie les RSG est d'assurer une transition de l'enfant vers la maternelle. Il y a alors certes une contiguïté entre la garde en milieu familial et l'enseignement au préscolaire. En tenant compte de ces faits, appliquer un calcul de la proportionnalité entre l'emploi comparateur d'enseignante au préscolaire et le travail de RSG en considérant les différentes qualifications requises peut nous permettre d'établir leur valeur comparative respective et de cibler la rémunération équitable des RSG. Il faut nuancer toutefois sur les qualifications requises des RSG, qui peuvent être moindres qu'une Techniques d'éducation à l'enfance, soit une formation minimale d'une durée de 45 heures. Évidemment, c'est aux parties de décider si la comparaison doit se faire à l'aide de ces qualifications minimales auxquelles on peut rajouter l'expérience requise nommée. Mais certainement, l'enseignante au préscolaire a les prérequis pour enseigner au primaire en raison de sa formation universitaire, ce que n'ont pas les RSG. À ajouter que ce facteur de qualifications requises doit selon nous, absolument être pris en compte tenu du mandat attribué aux RSG qui est d'assurer des services de garde éducatifs pour garantir le développement de l'enfant. Forcément, des qualifications sont nécessaires pour ce faire. L'importance relative de ce facteur ne doit pas être minimisée dans le calcul de la pondération pour arriver à l'établissement de la valeur du métier des RSG.

Pour finir, pour rajouter à la complexité du travail des RSG, non seulement elles doivent animer des activités dans le cadre du programme éducatif, mais nous mettons de l'avant qu'elles doivent de plus idéalement avoir la capacité de les organiser tel que nommé dans le texte de Mariam Stitou, Ivy-Lynn Bourgeault et Dafna Kohen, «The Job Content, Context, and Requirements of Regulated Home-Based Childcare

Workers»³⁷⁰, de discipliner les enfants et de participer aux mesures de dénonciation pour abus d'enfants et autres.³⁷¹

Compte tenu de ce qui précède, analysons maintenant la rémunération des RSG versus celle des emplois cités avec lesquels il y a eu comparaison. Nous voyons ci-bas que pour des valeurs d'emplois supérieures à celles des éducatrices non qualifiées, des éducatrices qualifiées, la rémunération de la RSG est égale à celle de l'éducatrice non qualifiée, échelon 1 mais moindre que celle de l'éducatrice qualifiée, échelon 1. Nous voyons aussi ci-bas que pour des valeurs d'emplois possiblement équivalentes aux emplois d'éducatrice de services de garde en milieu scolaire et d'enseignante au préscolaire, la rémunération de la RSG est moindre dans tous les cas. Bien entendu, cela peut paraître normal pour ce qui est de l'enseignante au préscolaire compte tenu de l'écart au niveau des qualifications requises toutefois la rémunération équitable des RSG peut se rapprocher davantage de celle de l'enseignante au préscolaire. Les rémunérations identifiées sont tirées des dernières ententes et conventions collectives en vigueur. Pour calculer la rémunération à l'heure des RSG, nous sommes partis du taux horaire de base utilisé pour mesurer leur subvention (16,75\$/hre) celui de l'éducatrice non qualifiée, échelon 1, en tenant compte d'une semaine de 50 heures ou 10 heures par jour et de 234 jours travaillés par an. Le montant par heure est additionné de la contribution parentale pour les au plus six enfants auxquels la RSG peut offrir des services de garde³⁷² (soit 8,35\$ en 2020) ramené sur un taux horaire de 10 heures par jour. De cet autre montant est déduit le montant annuel total estimé par la CSN ramené

³⁷⁰Mariam Stitou, Ivy-Lynn Bourgeault et Dafna Kohen, «The Job Content, Context, and Requirements of Regulated Home-Based Childcare Workers», (2018) 27: 4 *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 607 à la p 608.

³⁷¹ *Ibid.*

³⁷² Loi sur les services de garde, *supra* note 55, art 52.

sur un taux horaire de 10 heures par jour pour les denrées alimentaires (9143\$) et le matériel pédagogique et récréatif (2400\$)³⁷³ soit 7\$/hre. On arrive à une rémunération horaire de 16,75\$/hre.

III.16 Rémunération des emplois comparateurs

RSG ³⁷⁴	Éducatrice non qualifiée, échelon 1 ³⁷⁵	Éducatrice qualifiée, échelon 1 ³⁷⁶	Éducatrice de services de garde en milieu scolaire ³⁷⁷	Enseignante au préscolaire, échelon 1 sans expérience ³⁷⁸
16.75\$	16.75\$/hre	18.98\$/hre	20.98\$/hre	23.31\$/hre

Mais si on tient compte des heures réellement travaillées, autour des 60 heures, comme nous le verrons plus loin au point 3.4, le taux horaire de la RSG diminue nécessairement.

³⁷³ CSN, *supra* note 347 dernière page.

³⁷⁴ Ententes CSN, CSQ, AEMFQ et RTTACPE, *supra* notes 283, 285, 280, 279.

³⁷⁵ Convention CPE, *supra* note 334.

³⁷⁶ Convention CPE, *supra* note 334.

³⁷⁷ Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones et syndicat canadien de la fonction publique (SFPQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et CSQ et Fédération indépendante des travailleurs autonomes (FISA) et CSN, 2015-2020, en ligne <<https://cpn.gouv.qc.ca/cpnf/negociations/conventions-collectives/personnel-de-soutien/>>.

³⁷⁸ Comité patronal pour les négociations des commissions scolaires francophones et CSQ convention collective nationale de la Fédération de l'enseignement du Qc 2015-22020, en ligne http://lafse.org/fileadmin/Vos_droits/Conventions/Convention_nationale/Convention_collective_2015-2020_v.finale_9-11-2016_.pdf.

3.3.1 Emploi comparateur et négociation collective

Quel est l'impact de la négociation collective sur le choix de l'emploi comparateur? On comprend en fait que le choix de l'emploi comparateur devient le fruit de discussions et d'échanges. La *Loi sur la représentation*, une loi prévoyant un cadre de négociation collective, dit que ce sont les parties qui identifient l'emploi comparateur. Donc, est-ce que ces discussions et échanges portent sur des critères objectifs permettant de cibler le réel emploi comparateur ou sont-ils influencés par les visées et idéologies de chaque partie, la partie syndicale et la partie patronale, sur ce que doit être l'emploi comparateur? Est-ce que les principes de l'équité salariale sont appliqués dans leur entièreté ou tout dépend-t-il des objectifs, ambitions ou philosophies de chaque partie?

Le guide de l'OIT, *Négociation collective. Guide de politique*, soutient qu'en temps normal, «les parties commencent la négociation dans des positions très différentes, elle implique la justification des demandes et des positions qui sont prises.»³⁷⁹ À la lecture du même guide, on comprend que les parties à la négociation n'ont pas toujours à être d'accord ou à devoir accepter les demandes de l'autre partie en plus, les représentants peuvent exprimer différentes valeurs, croyances, et idéologies.³⁸⁰ Ce processus de communication qu'est la négociation pour parvenir à un accord s'inscrit conséquemment dans un rapport de compétition et au surplus, de rapports sociaux souvent inégalitaires.³⁸¹ Marie-Thérèse Chicha avance dans son ouvrage sur l'équité

³⁷⁹ BIT, *supra* note 274 à la p 42.

³⁸⁰ BIT, *supra* note 274 à la p 42.

³⁸¹ Université de Sherbrooke, «négociation», en ligne : <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?iddictionnaire=1620>

salariale que les syndicats à prédominance féminine ont historiquement un pouvoir de négociation plus faible.³⁸²

Il faut avoir en tête le contexte général des relations de travail dans le réseau des services de garde éducatifs. Les intérêts des centrales syndicales, l'inégalité de pouvoir entre les parties et les réalités de pluralisme syndical sont autant d'éléments des relations de travail faisant obstacle à une cohérence au niveau de la négociation de l'emploi comparateur.³⁸³ À propos du pluralisme syndical, la somme des organisations syndicales, malgré des divergences idéologiques possibles, doit opter pour une concertation autour de toutes les questions d'égalité salariale (égalité salariale, relativité salariale, équité salariale).³⁸⁴ Les RSG sont représentées par quatre organisations syndicales. La question à poser devient : quelle est la concertation de ces organisations autour de la négociation de la rémunération équitable des services des RSG? Dans l'application d'un droit fondamental comme l'équité salariale, les négociations ne doivent être influencées par autre chose que les principes et fondements du droit fondamental en question.

Dans le même ordre d'idées, en poursuivant la réflexion, la question peut se poser sur l'impact de la négociation collective territoriale sur le choix de l'emploi comparateur. La négociation territoriale « conclut la négociation de conditions de travail pour un secteur d'activités sur un territoire donné »³⁸⁵ À l'intérieur d'un territoire se trouvent

³⁸² Chicha, *supra* note 10, à la p 21.

³⁸³ Esther Déom et Jacques Mercier, «L'équité salariale et les relations de travail : des logiques qui s'affrontent» (2001) 14 :1 Relations Industrielles 49 à la p 59.

³⁸⁴ *Ibid.*

³⁸⁵ Coutu et al, *supra* note 13 à la p 107.

des règles du jeu qui lui sont propres, des enjeux distinctifs, des rapports uniques entre les parties patronale et syndicale, un espace politique, des enjeux politiques, un espace de régulation de l'emploi, une réalité socioéconomique ou autres caractéristiques du territoire. Et entre territoires, règnent des inégalités.³⁸⁶ Or, dans le contexte des RSG, en date d'aujourd'hui, nous sommes dans une logique de négociation collective nationale. Ces propos sur la négociation collective territoriale ne s'appliquent donc pas. Tout de même, ils doivent être retenus parce que dans le cas d'une intention du législateur que la négociation se passe réellement sur une base territoriale par exemple pour les régions de Montréal, de la Capitale-nationale, du Saguenay-Lac St-Jean, etc.

Nous jugeons néanmoins que nous avons besoin d'une cohérence de l'action publique c'est-à-dire de l'État et des acteurs impliqués dans le choix de l'action ou la prise de décision.³⁸⁷ De ce point de vue, l'entente collective signée peut en théorie en être une de branche même si nous sommes en présence de plusieurs associations représentatives, c'est-à-dire entre ces associations représentatives des RSG regroupées et le MFA pour arriver à une seule entente.³⁸⁸ Rappelons sur ce point que deux ententes sur les quatre en vigueur parlent de l'emploi comparateur d'éducatrice non qualifiée à titre d'emploi comparateur. Qu'en est-il des deux autres? Les RSG à l'échelle nationale assument toutes les mêmes responsabilités. Logiquement, une cohérence de l'action publique va vouloir des emplois comparateurs identiques pour toutes les ententes

³⁸⁶ Frédéric Rey, «Un droit universel à la représentation? Un demi-siècle d'institutionnalisation du dialogue social territorial à destination des TPE», (2016), n°8, La nouvelle revue du travail, par 2, en ligne : <<https://journals.openedition.org/nrt/2562>>.

³⁸⁷ Jacques Chevalier, «La gouvernance et le droit», dans *Mélanges*, Éditions Bruylant, Bruxelles, 2005 à la p 3.

³⁸⁸ Jalette, *supra* note 299 à la p 13.

collectives; un emploi comparateur concédant à toutes une même rémunération équitable après déductions pour les dépenses de fonctionnement raisonnables.

3.4 Le contexte général des relations de travail des négociations des ententes des RSG: analyse à partir des médias et revue de presse

Pour saisir le contexte général des relations de travail entourant les négociations chez les RSG, mais aussi pour nous faire une idée de leur pouvoir de négociation, nous réalisons une recension des propos des associations syndicales sur la négociation des ententes ainsi qu'une revue de presse.

La recension s'est faite sur les sites internet des associations représentatives des RSG, la CSN, la CSQ, l'AEMFQ et le RTTACPE. Elle expose les positions des associations représentatives des RSG sur une rémunération équitable des RSG.

Subséquemment, dans le cadre des négociations sur le renouvellement de l'entente collective échue en 2019, la CSN³⁸⁹ est d'avis que le MFA doit veiller à ce que les RSG aient accès à une vie décente. Elle est d'avis qu'il faut mettre fin au manque de reconnaissance du travail des RSG. Le gouvernement doit alors mieux les traiter. Le fait que les RSG soient des travailleuses autonomes n'écarte pas le fait qu'elles doivent avoir accès à une rémunération minimale qui constituera un plancher. La CSN demande de plus une rémunération de la RSG équivalente à l'emploi comparateur à celui de RSG, soit l'éducatrice en CPE non qualifiée de premier échelon. Cela signifie une

³⁸⁹ CSN, «Des offres irrespectueuses qui n'empêcheront pas la fermeture de places», 20 décembre 2019, en ligne : <<http://www.fsss.qc.ca/negociation-des-rsg-de-la-fsss-csn/>> (consulté le 10 mars 2020).

hausse de la subvention annuelle de 18 000 \$, une juste reconnaissance des 55 heures par semaine que consacre la RSG aux enfants de 0 à 5 ans sous sa responsabilité. La subvention actuelle, moins les différents frais que doit assumer la RSG, lui procure un revenu avant impôts de seulement 27 270 \$ en moyenne pour environ 55 heures de travail par semaine, soit moins que le salaire minimum. De plus, la CSN souhaite la parité avec les employés du secteur public relativement à l'indexation de la rémunération. Le même article dit que le Conseil du trésor propose une hausse de la subvention de 6.5% sur 5 ans, soit moins que les employés du secteur public et beaucoup moins que l'inflation³⁹⁰.

La CSQ, toujours dans le cadre des négociations sur le renouvellement de l'entente collective échu en 2019, est d'avis qu'il est temps de reconnaître et valoriser les RSG³⁹¹.

La rémunération octroyée ne représente pas la valeur de leur travail. Les conditions de travail sont médiocres; elles doivent être à la hauteur de leurs exigences, de leur compétence, de leurs responsabilités. Les RSG ont en moyenne 16 années d'expérience en plus d'obligations de formation continue chaque année. Un comité doit se pencher sur l'évaluation du travail de la RSG. Rappelons que parmi ses tâches, la RSG doit effectuer la gestion de son service, faire le ménage, préparer les repas et bien plus. À cet effet, la CSQ réclame l'équivalent d'un salaire qu'elle considère décent de 16.75\$/hre plutôt que le taux de réel de 12.42\$ actuellement offerts, en dessous du salaire minimum, en calculant le nombre d'heures réellement travaillées. Ce salaire de 16.75\$/hre correspond à la rémunération offerte aux éducatrices en CPE non qualifiées.

³⁹⁰ *Ibid.*

³⁹¹ CSQ «Un rattrapage salarial de 35% demandé pour les RSE», 15 septembre 2019, en ligne : <<https://fipeq.org/actualites/un-rattrapage-salarial-de-35-demande-pour-les-rse/>>.

L'AEMFQ n'a pas de site internet, mais on peut lire sur leur site Facebook dans une publication du 15 janvier 2020 que l'association est prête à s'engager dans des moyens de pression pour obtenir plus dans le cadre des négociations actuelles.³⁹² Nous n'avons pas d'information pour le RTTACPE.

Par suite, du côté de la revue de presse, elle est réalisée grâce à une recherche à travers les bases de données *Canadian Major Dailies* et *Eureka.cc*, en utilisant les mots-clés "RSG" et "négociation collective" pour la période du 3 juin 2009, période de l'adoption de la *Loi sur la représentation*, jusqu'au 23 janvier 2020, soit le dernier article recensé dans la recherche effectuée le 6 février 2020. Un total de 136 articles sont examinés. La liste des journaux consultés se trouve à l'ANNEXE B.

Pour les résultats : cinq facteurs émergent de notre analyse des articles et font ressortir certaines problématiques nous permettant de connaître le contexte général des relations de travail entourant les négociations des ententes des RSG. Les références des articles se trouvent dans la bibliographie selon les sujets abordés. Elles sont listées dans le même ordre.

- 1- Manque d'ouverture patronale : Le dialogue avec la partie patronale paraît difficile. Les parties patronale et syndicales paraissent être davantage en mode confrontation. À vrai dire, non seulement la partie patronale ne semble pas toujours ouverte à la négociation ce qui se voit dans 23 articles.³⁹³ De surcroît, l'arme

³⁹² AEMFQ, «Publication du 15 janvier 2020», 10 juin 2020, en ligne : < <https://www.facebook.com/AEMFQ>>.

³⁹³ 1-Journal Le Métro; 2-La Voix du Sud de Bellechasse; 3-Le Devoir; 4-La Presse Canadienne; 5-Le Trait d'union du samedi; 6-Canada NewsWire; 7-La Presse Canadienne#2; 8-Le Soleil; 9-Cyberpresse; 10-Canada NewsWire#2; 11-Canada NewsWire#3; 12-Canada NewsWire#4. 13-Le Pharillon; 14-Canada NewsWire#5; 15-Journal Le Nord (St-Jérôme); 16-Canada NewsWire#6; 17-Ici Radio-Canada Estrie (site web); 18-Journal Le Nord St-Jérôme#2; 19-Canada NewsWire#7; 20-Canada NewsWire#8; 21-Canada NewsWire#9; 22-Canada NewsWire#10;

des moyens de pression est souvent utilisée ou menacée d'être utilisée. On le voit dans 61 articles.³⁹⁴

- 2- Inclusion des BC dans les ententes collectives : 12 articles relatent que les RSG estiment que les BC doivent être inclus dans l'entente collective. Rappelons que la CSN a indiqué lors du dépôt de son mémoire sur la consultation de la *Loi sur la représentation* en 2009 que le fait que les BC soient écartés du processus de négociation fragilise le rapport de force des RSG.³⁹⁵
- 3- Reconnaissance du travail des RSG : En somme, elles souhaitent une complète reconnaissance de leur travail. Leur métier tend à être dévalorisé et à être associé à un travail facile de gardienne d'enfants. On ne reconnaît pas de ce fait la professionnalisation de leur métier. 33 articles parlent de cette absence de reconnaissance du travail des RSG.³⁹⁶

23-Canada NewsWire#11.

³⁹⁴ 1-Canada NewsWire; 2-Journal Le Métro; 3-La Voix du Sud de Bellechasse; 4-La Presse Canadienne; 5-Cyberpresse; 6-La Presse Canadienne#2; 7-Le Saint-Laurent Portage; 8-Le Trait d'union du samedi; 9-Canada NewsWire#2; 10-Journal Le Métro#2; 11-Le Soleil; 12-Le Soleil#2; 13-Canada NewsWire#3; 14-Canada NewsWire#4; 15-Canada NewsWire#5; 16-Le Soleil#3; 17-Le Nouvelliste; 18-La Presse Canadienne#3; 19-Le Soleil#4; 20-Cyberpresse#2; 21-Le Soleil#5; 22- L'avenir de L'érable (Plessiville); 23-SRC Nouvelles (site web); 24-SRC Nouvelles (site web)#2; 25-CanadaNewswire#6; 26-SRC Estrie (site web); 27-Canada Newswire#7; 28-SRC Nouvelles (site web)#3; 29-Québec Hebdo. 30-Canada NewsWire#8; 31-Canada NewsWire#9; 32-Canada NewsWire#10; 33-Canada NewsWire#11; 34-Canada NewsWire#12; 35-Le journal des Pays-d'en-Haut La Vallée; 36-Canada NewsWire#13; 37-Courrier Laval du mercredi; 38-Canada NewsWire#14; 39-Canada NewsWire#15; 40-Le Pharillon; 41-Canada NewsWire#16; 42-CanadaNewsWire#17; 43-Canada NewsWire#18; 44-Canada NewsWire#19; 45-Canada NewsWire#20; 46-Canada NewsWire#21; 47-Canada NewsWire#22; 48-Canada NewsWire#23; 49-Canada NewsWire#24; 50-Canada NewsWire#25; 51-Canada NewsWire#26; 52-Canada NewsWire#27; 53-Canada NewsWire#28; 54-Canada NewsWire#29; 55-Canada NewsWire#30; 56-Canada NewsWire#31; 57-Canada NewsWire#32; 58-Canada NewsWire#33; 59-L'étoile du Lac (Roberval); 60-L'Avantage Votre Journal; 61-Le Canada Français.

³⁹⁵ 1-Canada NewsWire; 2-Canada NewsWire#2; 3-Canada NewsWire#3; 4-Canada NewsWire#4; 5-Canada NewsWire#5; 6-Le Pharillon; 7-Courrier Laval du mercredi; 8-Canada NewsWire#6; 9-Canada NewsWire#7; 10-Le Pharillon#2; 11-Canada NewsWire#8; 12-L'Écho la Tuque-Haut St-Maurice.

³⁹⁶ 1-Journal Le Métro; 2-Le Journal de Québec; 3-Cyberpresse; 4-Canada NewsWire; 5-Canada NewsWire#2;

6-Canada NewsWire#3; 7-Canada NewsWire#4; 8-Canada NewsWire#5; 9-Canada NewsWire#6; 10-Frontière (Rouyn-Noranda); 11-L'Écho Abitibien (Val d'Or); 12-Le Citoyen Rouyn-Noranda Abitibi-Ouest; 13-Canada Newswire#7;

- 4- Rémunération équitable : La rémunération des RSG est un facteur de mécontentement pour les RSG. 52 articles traitent de la parité avec les éducatrices des CPE. En somme, cette parité serait absente.³⁹⁷
- 5- Reconnaissance des heures réellement travaillées : Les RSG veulent une totale reconnaissance des heures réellement travaillées. Elles seraient rémunérées sur une base de 35 heures par semaine alors qu'en réalité, elles travaillent facilement jusqu'à 65 heures si l'on tient compte de l'ouverture obligatoire du service de garde de 10 heures par jour selon le *Règlement sur les services de garde* et des heures de préparation de repas, destinées à l'entretien ménager, etc. Si l'on tient de la subvention accordée et des heures réellement travaillées, les RSG gagnent sous le salaire minimum. Elles en parlent 71 fois.³⁹⁸

14-Canada NewsWire#8; 15-Canada NewsWire#9; 16-Canada NewsWire#10; 17-Canada NewsWire#11; 18-Canada NewsWire#12; 19-Canada NewsWire#13; 20-Canada NewsWire#14; 21-Canada NewsWire#15; 22-Canada NewsWire#16; 23-Canada NewsWire#17; 24-Canada NewsWire#18; 25-Le Droit; 26-Le Nouvelliste; 27-Canada NewsWire#19; 28-Canada NewsWire#20; 29-Canada NewsWire#21; 30-Canada NewsWire#22; 31-Canada NewsWire#23; 32-Canada NewsWire#24; 33-Canada NewsWire#25.

³⁹⁷ 1-Canada NewsWire; 2-Canada NewsWire#2; 3-Canada NewsWire#3; 4-La Voix du Sud de Bellechasse; 5-La Presse Canadienne; 6-Cyberpresse; 7-Le Devoir; 8-La Presse Canadienne#2; 9-Canada NewsWire#4; 10-Canada NewsWire#5; 11-Canada NewsWire#6; 12-Canada NewsWire#7; 13-Canada NewsWire#8; 14-Canada NewsWire#9; 15-L'Express du mercredi; 16-CanadaNewsWire#10; 17-Canada NewsWire#11; 18-Canada NewsWire#12; 19-Canada NewsWire#13; 20-Canada NewsWire#14; 21-Canada NewsWire#15; 22-Canada NewsWire#16; 23-Le Journal de Québec; 24-Canada NewsWire#17; 25-Le Soleil; 26-Le Soleil; 27-Le Soleil; 28-Québec Hebdo; 29-Canada NewsWire#18; 30-Le Journal des Pays-d'en-Haut La Vallée; 31-Canada NewsWire#19; 32-Le Pharillon; 33-Canada NewsWire#20; 34-Courrier Laval du mercredi; 35-Canada NewsWire#21; 36- Le Pharillon#2; 37-Canada NewsWire#22; 38-Canada NewsWire#23; 39-Canada NewsWire#24; 40-Canada NewsWire#25; 41-Canada NewsWire#26; 42-Journal Le Nord (St-Jérôme); 43- Canada NewsWire#27; 44- Canada NewsWire#28; 45- Canada NewsWire#29; 46- Journal L'Hebdo (Cap-de-la-Madeleine); 47-L'Écho de Maskinongé (Louiseville); 48-Canada NewsWire#30; 49- Canada NewsWire#31; 50-L'Étoile du Lac (Roberval); 51-L'Avantage Votre journal; 52-Journal Le Nord (St-Jérôme)#3.

³⁹⁸ 1-Canada NewsWire; 2-Canada NewsWire#2; 3-Canada NewsWire#3; 4-Canada NewsWire#4; 5-La Voix du Sud de Bellechasse; 6-La Presse Canadienne; 7-Cyberpresse; 8-Le Devoir; 9-Cyberpresse#2; 10-SRC Nouvelles (site web); 11-Québec Hebdo; 12-Canada NewsWire#5; 13-Québec Hebdo#2; 14-Canada NewsWire#6; 15-Canada NewsWire#7; 16-Canada NewsWire#8; 17-Le Nouvelliste; 18-Cyberpresse#3; 19-Canada NewsWire#9; 20-Canada NewsWire#10; 21-Canada NewsWire#11; 22-L'Express du Mercredi; 23-Canada NewsWire#12; 24-Canada NewsWire#13; 25-Canada NewsWire#14; 26-Le Saint-Laurent Portage; 27-Canada NewsWire#15; 28-Le Trait d'union du samedi; 29-Canada NewsWire#16; 30-Journal Le Métro; 31-Le Soleil; 32-Le Soleil#2; 33-Canada NewsWire#17; 34-L'Action du Mercredi (Joliette); 35-Canada NewsWire#18; 36-Canada NewsWire#19; 37-Le Journal de Québec; 38-Canada NewsWire#20; 39-Le Nouvelliste#2; 40-Le Soleil#3; 41-L'Avenir de l'Érable (Plessyville); 42-SRC Nouvelles (site web)#2; 43-SRC Nouvelles (site

En continuant, si on tient compte des deux rondes de négociations des ententes soient de 2011-2013 et 2015 à 2019, on constate que les enjeux prépondérants aux tables de négociation, pour les deux rondes, sont les moyens de pression (56 articles lors de la ronde 1 et 5 articles lors de la ronde 2), l'intégration des BC à l'entente (11 articles lors de la ronde 1 et 1 article lors de la ronde 2) et la question d'une rémunération équitable. Aucun article traitant des heures réellement travaillées est répertorié pour la seconde ronde même s'il s'agit du sujet le plus traité au total.

Finalement, pour conclure sur cette revue de presse, ce que l'on comprend c'est que le contexte des relations de travail entre les parties syndicales et la partie patronale est en soi, négatif. Un nombre minimal, soit 6 articles³⁹⁹ sur les 136, abordent sans aspect négatif la négociation collective des RSG avec la partie patronale. Pour mettre en relief ces propos, la revue de presse réalisée fait référence à des grèves ou arrêts de travail, des manifestations, des mobilisations, de la distribution de tracts. Rappelons que 61 articles sur 136, soit 45% des articles, parlent de recours à des moyens de pression.

web)#3; 44-SRC Mauricie (site web); 45-SRC Estrie (site web); 46-SRC Nouvelles (site web)#4; 47-Québec Hebdo#3; 48-Canada NewsWire#21; 49-Canada NewsWire#22; 50-Canada NewsWire#23; 51-Canada NewsWire#24; 52-La Voix de l'Est; 53-Canada NewsWire#25; 54-Canada NewsWire#26; 55-La Voix (Sorel-Tracy); 56-Courrier Laval du mercredi; 57-Le Pharillon; 58-La Presse; 59-La Voix de l'Est#2; 60-Le Quotidien; 61-Canada NewsWire#27; 62-Canada NewsWire#28; 63-Canada NewsWire#29; 64-Canada NewsWire#30; 65-Canada NewsWire#31; 66-Canada NewsWire#32; 67-Ici Radio-Canada Est du Québec; 68-Canada NewsWire#33; 69-Ici Radio-Canada Estrie (site web); 70-Canada NewsWire#34; 71-Canada NewsWire#35.

³⁹⁹ 1-Le Journal de Québec; 2-Canada NewsWire; 3-Québec Hebdo; 4-Canada NewsWire#2; 5-CanadaNewswire#3; 6-Canada NewsWire#4.

3.5 Réflexion sur le processus de négociation collective entre les RSG et le MFA

Que veut dire une grande occurrence de moyens de pression : elle est synonyme d'un climat de travail difficile, de relations tendues où chaque partie est campée dans ses positions et perceptions. La littérature fait allusion à un conflit d'intérêts entre les parties⁴⁰⁰ et à des difficultés à les concilier.⁴⁰¹ Selon le BIT, les moyens de pression sont synonymes de négociations qui échouent, sont une façon de mettre de la pression sur l'employeur afin qu'il formule meilleure offre.⁴⁰²

Selon Pierre Verge est de l'avis qu'il y a un contenu expressif dans tous gestes syndicaux :⁴⁰³

La liberté d'expression est particulièrement cruciale dans le domaine du travail. Pour l'individu, le travail et les sujets qui s'y rapportent mettent en cause son bien-être et sa dignité. La nature inégalitaire du rapport de travail favorise l'expression collective des positions liées à ces mêmes sujets, à l'occasion de manière conflictuelle. La liberté d'expression des syndicats et de leurs membres au moment d'un conflit de travail transporte sur la place publique le débat sur les conditions de travail.⁴⁰⁴

⁴⁰⁰ BIT, *supra* note 274 à la p 57.

⁴⁰¹ BIT, *supra* note 274 à la p 57.

⁴⁰² BIT, *supra* note 274 à la p 62.

⁴⁰³ Pierre Verge, «La liberté d'expression est-elle en phase avec l'action syndicale?», (2012), 53 : 4 Les Cahiers de droit, 813 à la p 820.

⁴⁰⁴ Verge, *supra* note 403 à la p 815.

Précisément, à titre d'exemple, parlons de la grève, du piquetage, de la manifestation. Concernant la grève, il est dit dans *La liberté syndicale en phase avec l'action syndicale*, que l'employeur soit privé ou public, les grévistes font connaître leur position dans le conflit.⁴⁰⁵ Concernant le piquetage, énonçons que la Cour suprême du Canada reconnaît le piquetage comme un moyen d'expression très important.⁴⁰⁶ Finalement, selon Gabriel Babineau, la manifestation est avant tout une réunion ou un rassemblement de personnes dans un lieu public pour exprimer un message.⁴⁰⁷ Elle est une forme d'expression collective.⁴⁰⁸ On comprend alors que les RSG par leur recours nombreux à des moyens de pression tentent très probablement d'exprimer un message, entre autres sur leur rémunération.

En fin de compte, nous constatons que le contexte actuel ne permet pas aux RSG l'atteinte d'une rémunération équitable selon notre définition soit une rémunération minimum (qui tient lieu d'application d'un salaire minimum) jumelée à un principe d'équité salariale pour prendre en compte la discrimination systémique à l'égard des femmes, en particulier celles qui font du travail de *care*. Mais il faut savoir que cette définition n'est pas uniquement la nôtre, mais fait en réalité l'objet d'un consensus international où l'OIT confirme que pour arriver à une égalité réelle ou une élimination de la discrimination systémique à l'égard des femmes, le tout doit passer d'abord et avant tout par un salaire minimum décent.⁴⁰⁹

⁴⁰⁵ *Ibid* à la p 819.

⁴⁰⁶ *RWDSU c. Dolphin Delivery Ltd* 1986 RCS 573

⁴⁰⁷ Gabriel Babineau, «La manifestation une forme d'expression collective», (2012), 53 :4 Les Cahiers de droit, 761 à la p 773.

⁴⁰⁸ *Ibid* à la p 761.

⁴⁰⁹ BIT, *supra* note 14 à la p 56.

Une question est posée dans le cadre de ces négociations : pourquoi autant les parties syndicales que patronale n'ont pas tenu à respecter dans leur entièreté les principes et fondements de l'équité salariale ou pourquoi il n'y a pas eu utilisation d'un comparateur masculin? Cette question se pose également pour la relativité salariale. Si l'intention du législateur est de se situer davantage dans une telle démarche, pourquoi ne pas avoir opté pour un comparateur où il y a pleine égalité avec le travail des RSG. Une chose est certaine, c'est que le droit à l'équité salariale ne se négocie pas. Cela, la CNESST-ES l'évoque,⁴¹⁰ ainsi que la CSN⁴¹¹ et Urwana Coiquaud dans *Régler autrement les différends*⁴¹² qui précise que négocier un droit fondamental équivaut à remettre en question des droits qui sont le reflet d'une volonté sociale.⁴¹³ Qui plus est, nous renchérirons avec le rôle du Ministère du Travail de protéger les acquis sociaux⁴¹⁴ et de sa mission de favoriser l'établissement de conditions de travail équitables.⁴¹⁵

C'est particulièrement vrai dans le secteur public où la rémunération des salariés s'inscrit généralement dans les finances de l'État. Même si techniquement les RSG ne font pas partie du secteur public, l'État prévoit un cadre de financement pour les BC et

⁴¹⁰ JCQ Droit du travail, *supra* note 206 au para 30.

⁴¹¹ CSN, *supra* note 106, à la p 9.

⁴¹² Urwana Coiquaud, «Portrait des règlements et de la prévention des différends en droit du travail», dans Pierre-Claude Lafond, dir, *Régler autrement les différends*, Québec, Lexis Nexis, 2015.

⁴¹³ *Ibid* à la p 274.

⁴¹⁴ Québec, Assemblée nationale, Commission de l'économie et du travail, «Étude détaillée du PL n°26 - Loi sur le Ministère du travail» dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, vol 35, n°14 (29 mai 1996) remarques préliminaires, en ligne < <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-26-35-2.html> > (consulté le 10 juin 2020).

⁴¹⁵ Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), «Mission» (10 juin 2020) en ligne : <<https://www.mtess.gouv.qc.ca/ministere/mission.asp>>.

les RSG. Il est constitué de fonds basés sur des crédits alloués par le parlement pour le financement des services de garde et par la contribution parentale.⁴¹⁶ Les enseignements de l'OIT en matière de négociation des conditions de travail dans l'administration publique peuvent servir ici de référence. Dans le secteur public, au moment de la négociation des ententes collectives, «les mesures législatives qui définissent les dispositions budgétaires globales ou définissent les limites supérieures ou inférieures pour les négociations salariales sont compatibles avec les conventions de l'OIT, à condition qu'elles laissent une espace suffisant au rôle de la négociation.»⁴¹⁷ Il est essentiel, toutefois, que les travailleuses et travailleurs et leurs associations représentatives puissent participer pleinement à la détermination de ce cadre global de négociation, ce qui implique notamment qu'ils aient à leur disposition toutes les données financières, budgétaires ou autres, leur permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause. Néanmoins, une flexibilité budgétaire peut être recommandée afin de permettre des réajustements et pouvoir modifier les budgets.⁴¹⁸ Concernant la définition du pouvoir de négociation d'une partie, il est la capacité de celle-ci de convaincre l'autre partie, d'accepter ses objectifs ou une partie de ses objectifs.⁴¹⁹

⁴¹⁶ Québec, MFA, Règles budgétaires pour l'exercice financier 2019-2020. Bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial et personnes responsables d'un service de garde en milieu familial, Québec, MFA, 2019 à la p 2.

⁴¹⁷ BIT, *supra* note 274, à la p 38.

⁴¹⁸ BIT, *supra* note 274, à la p 55.

⁴¹⁹ Jean-Guy Bergeron, *La négociation collective*, 2^e éd, Montréal, Éditions Chenelière Éducation, 2011 à la p 6.

CONCLUSION

Rappelons, les RSG assurent des services de garde éducatifs subventionnés, mis en place dans un contexte de réforme sociale, aux objectifs importants d'égalité des chances en vue de la réussite scolaire de tous les enfants, de conciliation travail-famille, de l'accès des femmes au marché du travail et de création d'emplois décents.

Pour résumer ce mémoire, nous concluons en premier lieu, qu'une rémunération équitable est un droit acquis difficilement par les RSG à la suite d'une longue bataille judiciaire ayant permis de reconnaître une discrimination à leur égard et ayant mené à l'adoption de la *Loi sur la représentation*. Mais elles demeurent exclues de la *LES* et de la *Loi sur les normes du travail*, laquelle protège notamment le droit au salaire minimum. En deuxième lieu, nous concluons que la réelle reconnaissance du droit à une rémunération équitable venant corriger une discrimination systémique à l'égard de ces travailleuses exige une évaluation juste du travail. Rappelons que les travailleurs autonomes, à l'instar des salariés, doivent aussi être protégés contre l'atteinte à leurs droits fondamentaux. À ce propos, l'*Observation générale no 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables* affirme que la notion de travail et de travailleurs a fortement évolué justifiant l'inclusion des travailleurs indépendants dans l'application des droits fondamentaux au travail. En troisième lieu, nous notons finalement qu'il ne devrait y avoir d'entraves législatives à la réalisation des droits fondamentaux. Le droit à une rémunération équitable ne se négocie donc pas. Or, nous constatons des divergences d'intérêts entre les parties syndicale et patronale quant au droit des RSG à une rémunération véritablement équitable.

Maintenant, pour répondre à la question de recherche initiale : est-ce que le régime de négociation d'ententes collectives assuré par la *Loi sur la représentation* permet l'atteinte d'une rémunération équitable? Nous dirons que non. C'est qu'en effet, le MFA et les associations syndicales se sont notamment arrêtés à notre avis sur le mauvais choix de l'emploi comparateur et que l'ensemble des éléments permettant d'accéder à une rémunération équitable deviennent, selon la loi, des éléments négociables: l'emploi comparateur, la méthodologie d'évaluation des emplois et la méthode d'estimation des écarts salariaux. Le rapport de force est une composante à considérer et dans le secteur des services de garde à l'enfance, la négociation étant encadrée par les règles administratives et budgétaires de l'État qui dès cet instant affectent de façon négative le rapport de force des RSG.

Dans le présent cas, il n'y a pas de respect du fondement central du principe de l'équité salariale soit la comparaison du travail de RSG avec un emploi masculin. Le recours par les parties à l'emploi comparateur d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, fait en sorte que nous nous situons davantage dans une dimension de relativité salariale. Le désir exprimé par le Ministre de la Famille Tony Tomassi du gouvernement libéral de l'époque lors des travaux parlementaires étant de garantir une rémunération équitable en s'appuyant sur l'essence de la *Loi sur l'équité salariale*, n'est en ce sens pas réalisé. Si finalement lors de l'adoption de la *Loi sur la représentation*, l'intention du législateur est plutôt de favoriser une relativité salariale, car l'article 32 de la *Loi sur la représentation* ne précise pas qu'il doit y avoir comparaison avec un emploi masculin, même ce précepte n'est pas respecté. L'emploi comparateur d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, nous semble de valeur inférieure à celui de la RSG. Une démarche sérieuse de relativité salariale va facilement donner lieu à cette conclusion.

Une question que l'on peut se poser est à ce moment, pourquoi le choix de cet emploi comparateur? Est-ce que les parties syndicale et patronale ont décidé de se confiner

dans des apparentes exigences minimales de la loi en ayant recours à un emploi comportant des activités analogues dans des secteurs d'activités apparentés comme écrit dans l'article 32? En ce sens, le choix de l'emploi comparateur d'éducatrice non qualifiée, échelon 1, devient pour les parties un choix compréhensible parce qu'il s'agit d'un emploi d'éducatrice ou offrant des services de garde subventionnés éducatifs comme la RSG. Mais pourquoi avoir choisi un emploi au bas de l'échelle comme emploi comparateur ne semblant pas correspondre à la valeur du travail des RSG?

Pour éviter d'éventuelles ambiguïtés, le législateur peut rédiger plus clairement ce qu'il entend par des « personnes exerçant des activités analogues » à l'article 32 et peut, selon nous, expliciter que la comparaison doit se faire avec un emploi masculin comme défini dans la *LES*. En laissant les parties interpréter l'article 32, les parties ne peuvent faire à leur guise.

Permettre une évaluation juste du travail des RSG est nécessaire car nous l'avons vu dans le cadre de la recension des positions des associations représentatives des RSG, dans le cadre des négociations actuelles, la CSN et la CSQ précisent, encore une fois, la nécessité de pleinement reconnaître et valoriser le travail des RSG, et d'assurer une amélioration de leurs conditions de travail. Ceci rejoint les résultats de la revue de presse nous ayant permis de reconnaître certaines problématiques en lien avec la reconnaissance et la rémunération des RSG.

Nous dirons de surcroît qu'il n'y a pas d'atteinte au droit à une rémunération équitable parce qu'il n'y a d'obligation dans la loi de respecter un salaire minimum légiféré, prérequis d'une égalité réelle, si l'on reconnaît justement les heures réellement travaillées. Nous l'avons vu aussi, l'instauration d'un salaire minimum vise à protéger les travailleurs contre les salaires excessivement bas et une rémunération insuffisante.

Ces états de fait reproduisent selon nous une discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des RSG. Le Jugement Grenier parle d'une atteinte au droit à l'égalité de ces travailleuses. La *Loi sur la représentation* n'a pas permis l'élimination de cette discrimination, le droit à une rémunération équitable des RSG n'est pas pleinement garanti. Dans la fonction publique québécoise, l'équité salariale est un droit accordé en dehors des processus réguliers de négociation des conventions collectives. L'employeur réputé dans ce secteur qui est le Conseil du Trésor est soumis à l'application de la *LES*. Rien ne justifie le fait que le législateur décide dans la *Loi sur la représentation*, une loi encadrant la négociation collective, de laisser aux parties le soin de voir s'il est possible de répliquer les principes de la *LES*. Tout comme les éducatrices en CPE, ces dernières font quand même partie du réseau des services de garde éducatifs mis en place par le gouvernement québécois. Rien n'empêche des spécialistes en évaluation des emplois de procéder à la détermination de la rémunération équitable des RSG en spécifiant le bon emploi comparateur. Les associations représentatives des RSG soulèvent d'ailleurs ce point lors des consultations particulières sur la *Loi sur la représentation*.

Les RSG, groupe de travailleuses exerçant un travail féminin à domicile et donc sujettes à vivre une déqualification et une dévalorisation de leur travail, doivent en théorie être traitées équitablement. Nous parlons d'un travail réel jugé essentiel pour la société. Il ne doit pas y avoir de différence quant à leur droit à une rémunération équitable lorsqu'on les compare à d'autres groupes, particulièrement aux éducatrices en CPE. Comme nous l'avons souligné dans le chapitre II, il s'agit de questions de justice organisationnelle et de justice sociale. Le traitement imposé aux RSG reproduit une discrimination en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, fondée sur le sexe et sur un motif analogue, soit le travail à domicile. La persistance d'écart salariaux entre emplois équivalents va à l'encontre, d'autant plus, des garanties énoncées dans la *Charte québécoise des droits et libertés*, du *PIDESC*, de la *DUDH* et

des *Conventions 100 et 111* de l'OIT et de l'interprétation du PIDESC contenue dans l'*Observation générale no 23 sur le droit à des conditions de travail justes et favorables*. Il faut enfin se remémorer qu'un des objectifs de la politique familiale québécoise *Les enfants au cœur de nos choix* et de recourir aux RSG était de favoriser l'accès des femmes à des emplois offrant des conditions de travail décentes. En bref, cet objectif n'est pas rempli.

Dans un autre ordre d'idées, l'État doit doublement revoir le traitement des RSG aussi parce que nous parlons de travailleuses autonomes. Le travail autonome, un travail dit « atypique », est en marge des relations de travail conventionnelles et fait alors émerger une catégorie de travailleurs en situation de vulnérabilité. Cette situation de vulnérabilité sur le marché du travail affecte, disons-le, tout autant les femmes, les communautés culturelles, que les travailleuses et travailleurs du *care*. Certaines formes de travail autonome reproduisent les écarts de rémunération entre hommes et femmes comme celui des RSG, travail de *care* où les femmes ainsi que les membres des communautés culturelles sont surreprésentées, et faisant conséquemment l'objet d'une déqualification et d'une dévalorisation accentuées. Les RSG doivent clairement être mieux protégées, car la protection des travailleuses et des travailleurs autonomes vise, entre autres, le travail décent dans des conditions d'égalité des chances, et la possibilité d'accéder à une sécurité économique. L'équité salariale est une composante essentielle de cette protection comme moyen d'assurer l'inclusion économique et sociale des femmes. La protection légale des travailleuses et travailleurs autonomes doit alors contrer les risques sociaux auxquels ils sont confrontés.

Quelle solution envisager pour garantir le droit à une rémunération équitable des RSG, lequel inclut nécessairement selon nous le principe du maintien de l'équité salariale? Leur rémunération inclut la contribution parentale réduite. Cette contribution dépend de mesures réglementaires gouvernementales et peut varier dans le temps selon les

choix politiques qui sont faits. La détermination par les parties syndicale et patronale du montant représentant les dépenses de fonctionnement raisonnables entre aussi dans un processus de négociation faisant également varier ce montant dans le temps. Les règles fiscales concernant la déduction de ces dépenses peuvent également changer. Nous constatons alors que la détermination sur une période de temps de la rémunération réelle des RSG n'est pas un exercice facile, qu'elle est attribuée dans un contexte précis. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'est pas possible d'appliquer les principes en matière d'équité salariale ou du moins de la relativité salariale lesquels visent, rappelons-le, l'élimination de la discrimination systémique à l'égard des femmes, à leur situation. Nous sommes d'avis que nous pouvons contrôler les variables de ce contexte afin que la rémunération soit juste en tout temps.

Effectivement, le développement des services de garde en milieu familial résulte d'une promesse électorale qui a dû s'actualiser rapidement. Nous comprenons les coûts importants qu'assurer des infrastructures pour douze mille nouvelles éducatrices peuvent engendrer à l'époque et donc qu'il est plus facile d'opter pour des travailleuses autonomes qui au départ n'ont accès à aucun droit consenti aux personnes salariées. Néanmoins, à l'époque l'État aurait dû dans l'actualisation de sa politique, envisager l'impact de sa décision sur des travailleuses qui vont sans doute chercher à faire reconnaître la juste valeur de leur travail, tout comme l'ont fait les éducatrices en CPE.

Le Québec est lié par l'obligation de garantir le droit à l'égalité et d'enrayer la discrimination fondée sur le sexe, notamment. Toute décision, mesure, politique ou action publique doit se prendre ou s'actualiser dans le respect de cette obligation. Nous sommes d'avis que ce droit pour les RSG est mal présidé. Selon nous, une évaluation de programme des actions du législateur et du gouvernement en la matière est nécessaire. Nous pensons aussi qu'il est primordial que les parties patronale et syndicale s'assoient à nouveau afin que valeur du travail des RSG soit pleinement

reconnue. Il faut s'avouer que des mobilisations des RSG en vue de la signature des premières et secondes ententes collectives permettent une amélioration modeste de leur rémunération en exigeant le même traitement que les éducatrices non qualifiées en CPE. De ce à quoi le respect des règles d'application de l'équité salariale ou même de la relativité salariale en considérant le bon emploi exerçant des activités analogues va assurer la juste rémunération et de façon définitive.

Pour finir, comme nous l'avons indiqué dans l'avant-propos, ce mémoire est à jour en juin 2020. Dans le cadre de la troisième ronde de négociations depuis l'adoption de la *Loi sur la représentation*, la CSN et la CSQ signent une entente de principe en octobre 2020 et c'est au tour du RTTACPE et de l'AEMFQ de renouveler les ententes en mars 2021. Les nouvelles ententes collectives sont signées pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2023.⁴²⁰

Dans les ententes conclues par la CSN, la CSQ et le RTTACPE, l'emploi comparateur utilisé aux fins de la détermination d'un « financement équitable » des services des RSG tel que prévu à l'article 32 de la *Loi sur la représentation*, demeure le même, soit l'éducatrice non qualifiée, échelon 1. Nous n'avons aucune information pour l'AEMFQ. Conséquemment, la conclusion à l'effet que l'emploi comparateur choisi par les parties ne permet pas l'atteinte d'une rémunération équitable demeure la même jusqu'à nouvel ordre. Cette dernière ronde de négociations a néanmoins permis la mise en place d'un comité chargé de l'analyse du revenu annuel des RSG; ce comité figure dans les nouvelles ententes conclues par la CSN et la CSQ.⁴²¹ Le dépôt du rapport du comité doit avoir lieu au plus tard le 30 septembre 2021. L'entente conclue par la CSQ prévoit expressément que les tâches, les responsabilités et la formation des RSG

⁴²⁰ Québec, MFA, Entente collective MFA et CSN et CSQ et RTTACPE et AEMFQ, Québec, MFA, 1^{er} avril 2019.

⁴²¹ Québec, *supra* note 420, CSN et CSQ.

doivent être prises en compte lors de cette analyse. Il faudra attendre le résultat de cette analyse, et sans doute, la prochaine ronde de négociations pour voir si les RSG pourront enfin accéder à une rémunération équitable telles que nous l'avons défini dans ce mémoire.

ANNEXE A
ÉVALUATION DE L'EMPLOI D'ENSEIGNANTE AU PRÉSCOLAIRE

Qualifications requises, sous-facteur expérience

Expérience	Enseignante au préscolaire
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaître et comprendre les enseignements qui seront donnés; ✓ Être capable de se questionner sur ses connaissances étendues reliées aux disciplinaires afin de les renforcer et de favoriser l'intelligibilité des contenus disciplinaires; ✓ Être capable de remettre en question les contenus disciplinaires ✓ Être capable de créer des liens entre les contenus disciplinaires et la culture de l'élève afin de favoriser leur intelligibilité. ✓ Communiquer clairement dans la langue d'enseignement à l'oral et à l'écrit. ✓ Être capable de concevoir des activités d'apprentissage et de les intégrer dans l'enseignement permettant la progression des élèves dans le développement de leurs compétences. ✓ Être capable de mettre en place les activités d'apprentissage et déterminer leur efficacité et de remédier aux problématiques, le cas échéant. ✓ Être capable d'évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des contenus disciplinaires des élèves, de participer à la conception des méthodes d'évaluation et de mettre en place des programmes d'intervention. ✓ Savoir mettre en place et maintenir un fonctionnement efficace et harmonieux dans la classe afin de favoriser l'apprentissage et la socialisation des élèves. ✓ Être capable de collaborer, à la conception et à la mise en œuvre d'un plan d'intervention spécifique en fonction des capacités de l'élève. ✓ Favoriser l'intégration des Technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement pour favoriser le développement de compétences des élèves et maîtriser les logiciels de traitement de texte, tableurs (Excel), courrier électronique, moteurs de recherche. ✓ Être capable de coopérer avec l'équipe-école, les parents, les partenaires et les élèves en vue de l'atteinte des objectifs éducatifs. ✓ Être capable de participer de façon active à la mise en œuvre du programme de formation des élèves. ✓ Être capable de s'engager dans une réflexion de son développement professionnel. ✓ Agir de façon éthique et responsable dans l'exercice de ses fonctions.

ANNEXE B
LISTE DES JOURNAUX : REVUE DE PRESSE

- 1- Canada NewsWire;
- 2- Courrier Laval du mercredi;
- 3- Cyberpresse;
- 4- Ici Radio-Canada Est du Québec;
- 5- Ici Radio-Canada Estrie (site web);
- 6- Journal Le Métro;
- 7- Journal Le Nord (St-Jérôme);
- 8- L'Action du Mercredi (Joliette);
- 9- La Frontière (Rouyn-Noranda);
- 10- La Presse;
- 11- La Presse Canadienne;
- 12- L'Avantage Votre Journal;
- 13- L'Avenir de L'érable (Plessiville);
- 14- La Voix de l'Est;
- 15- La Voix (Sorel-Tracy);
- 16- La Voix du Sud de Bellechasse;
- 17- Le Canada Français;
- 18- Le Citoyen Rouyn-Noranda Abitibi-Ouest;
- 19- L'Écho Abitibien (Val d'Or);
- 20- L'Écho de Maskinongé (Louiseville);
- 21- L'Écho la Tuque-Haut St-Maurice;
- 22- Le Devoir;
- 23- Le Droit;
- 24- Le Journal de Québec;
- 25- Le Journal des Pays-d'en-Haut La Vallée;
- 26- L'Hebdo Journal (Cap de la Madeleine);
- 27- Le Nouvelliste;
- 28- Le Pharillon;
- 29- Le Quotidien;
- 30- Le Saint-Laurent Portage;
- 31- Le Soleil;
- 32- L'Étoile du Lac (Roberval);

- 33- L'Express du Mercredi;
- 34- Le Trait d'union du samedi;
- 35- Québec Hebdo;
- 36- SRC Estrie (site web);
- 37- SRC Mauricie (site web);
- 38- SRC Nouvelles (site web).

ANNEXE C
DESCRIPTIONS D'EMPLOIS DE L'ÉDUCATRICE NON QUALIFIÉE ET DE LA
RSG

SECTION 8

DESCRIPTION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

Personnel de garde

ÉDUCATRICE**Sommaire descriptif**

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'éducatrice met en application un programme éducatif comportant des activités qui visent le développement global des enfants dont elle a la responsabilité, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants et accomplit diverses tâches liées à ses fonctions.

Attributions caractéristiques

1. Mettre en application un programme éducatif comportant des activités qui visent le développement global des enfants dont elle a la responsabilité.
 - Planifier et préparer des activités pédagogiques permettant de développer toutes les dimensions de la personne.
 - Accompagner et encadrer les enfants dans leurs activités, et favoriser leur adaptation et leur intégration à la vie en collectivité.
 - Observer et apprécier l'évolution et le comportement des enfants.
 - Guider les enfants dans les gestes de la vie quotidienne, notamment l'alimentation, l'hygiène, l'habillement et les soins personnels, en favorisant leur autonomie et de saines habitudes.
 - Développer une relation avec les parents et échanger avec eux sur le développement de leur enfant, notamment à l'arrivée ou au départ de celui-ci.
 - Collaborer à la conception de plans d'intervention individuels pour les enfants ayant des besoins particuliers et en assurer l'application.
2. Veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants.
3. Accomplir diverses tâches liées à ses fonctions.
 - Aménager, décorer et ranger le local.
 - Préparer et ranger le matériel.
 - Effectuer toute autre tâche connexe.

Conditions minimales d'admission

Il appartient à l'employeur d'apprécier les conditions minimales d'admission du personnel de garde, conformément au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance et à la Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde et les équivalences de formation reconnues.

À cet effet, l'article 23 du Règlement prévoit que « le titulaire d'un permis doit s'assurer qu'au moins 2 membres du personnel de garde sur 3 soient qualifiés et présents chaque jour durant la prestation des services de garde », d'où les distinctions suivantes :

Éducatrice qualifiée : diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde ou toute équivalence reconnue en vertu de la Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde et les équivalences de formation reconnues.

Éducatrice non qualifiée : aucune condition minimale particulière n'est exigée.

BIBLIOGRAPHIE

Législation :

Charte canadienne des droits et libertés (Charte canadienne), partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11.

Charte des droits et libertés de la personne, LRQ 1976 c C-12.

Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991.

Code du travail, RLRQ c C-27.

Loi modifiant la loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, LQ 2003 c 13.

Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde et sur le régime de négociation d'ententes collectives les concernant, LQ 2009, c 36.

Loi sur la santé et sécurité du travail, RLRQ c S-2.1.

Loi sur les centres de la petite enfance et autres de services de garde à l'enfance, LQ 1997, c 8.-2.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1.

Loi sur les services de garde à l'enfance, LQ 1979, c s-4.1.

Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance, LQ 2006 c S-4.1.1.

Loi sur l'équité salariale, RLRQ c E-12.001.

Loi sur les accidents et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001.

Loi sur les syndicats professionnels, RLRQ c S-40.

Loi visant à améliorer la qualité éducative et à favoriser le développement harmonieux des services de garde éducatifs à l'enfance, LQ 2017 préambule.

Règlement sur la contribution réduite, RLRQ c S-4.1.1, r 1.

Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance féminine, RLRQ c E-12 001 r 2.

Règlement sur le retrait préventif de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial, RLRQ c R-24. 0. 1, r 1.1.

Règlement sur les autorisations d'enseigner, RLRQ c I-13.3, r 2.01.

Règlement sur les services de garde à l'enfance, RLRQ c S-4. 1.1, r.2.

Règlement sur les services de garde en milieu scolaire, RLRQ c I-13.3, r 1.

Instruments internationaux :

Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 17 juin 1948, Organisation internationale du travail (OIT) (entrée en vigueur 4 juillet 1950).

Convention 100 sur l'égalité de rémunération, 6 juin 1951, OIT (entrée en vigueur le 23 mai 1953).

Convention n°131 sur la fixation des salaires minima, 3 juin 1970, OIT, (entrée en vigueur le 29 avril 1972)

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), Rés AG 34/180, Doc off AG NU, 1979.

Déclaration universelle des droits de l'homme, Rés AG 2, Doc off AG NU, 3^e sess, supp n°13, Doc NU A/810 (194-8).

Observation générale no 23(2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art 7 du Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux).

Pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels, Rés 2200 A (XXI), Doc off AG NU, 1966, Doc NU 1453.

Ententes et conventions collectives :

Alliance des professeures et professeurs de Montréal , Convention collective nationale, en ligne : < <https://alliancedesprofs.qc.ca/convention/convention-collective-nationale/?recherche=heures+semaines+32>>.

[Comité patronal pour les négociations des commissions scolaires francophones et CSQ convention collective nationale de la Fédération de l'enseignement du Qc 2015-2020.](#)

Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones et syndicat canadien de la fonction publique (SFPQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et CSQ et Fédération indépendante des travailleurs autonomes (FISA) et CSN, 2015-2020, en ligne
<<https://cpn.gouv.qc.ca/cpnfc/negociations/conventions-collectives/personnel-de-soutien/>>.

[Québec, MFA, Entente collective MFA et AÉMFO, Québec, MFA, 4 décembre 2015.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et CSN, Québec, MFA, 25 mars 2011.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et CSN, Québec, MFA, 30 juin 2015.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et CSQ, Québec, MFA, 30 juin 2015.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et RTTACPE, Québec, MFA, 30 janvier 2015.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et CSN, Québec, MFA, 1^{er} avril 2019.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et CSQ, Québec, MFA, 1^{er} avril 2019.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et RTTACPE, Québec, MFA, 1^{er} avril 2019.](#)

[Québec, MFA, Entente collective MFA et AEMFO, Québec, MFA, 1^{er} avril 2019.](#)

Québec, MFA, Convention collective, *Association patronale nationale des CPE et Syndicat des travailleuses(eurs) des CPE de Montréal et de Laval*, Québec, MFA, 2018-2020

Lettre d'entente Ministère de la Famille – FSSS – CSN (17 novembre 2015).

Ministère de la Famille et CSN-FSSS, Entente de règlement et quittance de la mésentente portant le numéro MESCOL-CSN-1617-018, 2016-003.

Travaux parlementaires :

Québec, Assemblée nationale, Commission des affaires sociales (CAS), « Étude détaillée du PL n°51: Loi sur la représentation » dans *Journal des débats de la CAS* vol 41, n° 38 (16 juin 2009).

Québec, Assemblée nationale, Commission de l'économie et du travail, « Étude détaillée du PL n°26 - Loi sur le Ministère du travail » dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail* vol 35, n° 14 (29 mai 1996) remarques préliminaires.

Québec, Assemblée nationale, CAS, « Étude détaillée du PL n°35: Loi sur l'équité salariale » dans *Journal des débats de la CAS* vol 35, n° 45 (7 novembre 1996).

Québec, Assemblée nationale, CAS, « Étude détaillée du Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance féminine » dans *Journal des débats de la CAS* vol 38, n°35 (24 novembre 2004).

Jurisprudence :

Aspasie Inc., 2006 CanLII 63475 QC CES.

Affaire Personne physique et Conseil du Trésor, 2010 CanLII 94077 au para 73 QC CES.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Centrale des syndicats démocratiques et Fédération des travailleurs et travailleuses démocratiques, Cas n°2333, (2006), Rapport du comité de la liberté syndicale 340^e rapport (Comité de la liberté syndicale).

Centre de la petite enfance La Rose des Vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial (CSQ), 2003 CanLII 48444 (QC TT).

Centre de la petite enfance la Ribouldingue c. Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN 2003 CanLII 27094 (QC TT).

Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones et syndicat canadien de la fonction publique (SFPQ) et Fédération des travailleurs et

travailleuses du Québec (FTQ) et CSQ et Fédération indépendante des travailleurs autonomes (FISA) et CSN, 2015-2020.

Confédération des syndicats nationaux et Centrale des syndicats démocratiques c. Québec (Procureur général du Québec) 2008 CanLII 5076 (QC CS).

Ministre de la Famille et Syndicat des travailleuses de garde en milieu familial des Laurentides-CSN (grief syndical), (T.A., 2017-09-13), 2017 QCTA 749. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté : 2019 QCCS 3584, SOQUIJ AZ-51623397. Requête pour permission d'appeler rejetée : 2019 QCCA 1771.

RWDSU c. Dolphin Delivery Ltd 1986 2 RCS 573

Syndicat des travailleuses et des travailleurs des Autobus Duplessis – CSN et Les Autobus Duplessis Inc, 2013 CA SA 48065 (CA).

·
Doctrines :

Monographies

Bergeron, Jean-Guy, *La négociation collective*, 2^e éd, Montréal, Éditions Chenelière Éducation, 2011.

Bergeron, Josée, *Les politiques familiales et imaginées de l'État-Providence : les politiques familiales en France, au Canada et au Québec de 1945 à 1993*, Thèse de doctorat en science politique, University Carleton, 1996 [non publié].

Bigras, Nathalie et Gilles Cantin, *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec, recherches, réflexions et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2008.

Boivin, Louise, *L'application de la Loi québécoise sur l'équité salariale ou respect d'un droit fondamental confié à l'entreprise : observations empiriques et réflexion critique*, Thèse de doctorat en science politiques, Université du Québec à Montréal, 2015, en ligne : <https://archipel.uqam.ca/7939/>.

Chicha, Marie-Thérèse, *L'équité salariale. Mise en œuvre et enjeux*, 3^e éd, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2011.

Cléach, Olivier et Guillaume Tiffon, *Invisibilisations au travail : des salariés en mal de reconnaissance*, Toulouse, Éditions Octares, 2017.

Coutu, Michel et al, *Droits des rapports collectifs du travail au Québec, vol 1 – Le régime général*, 2^e édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2013.

Coutu, Michel et al, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec, vol 2 - Les régimes particuliers*, 2e édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2014.

D'Amours, Martine, *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 2006.

Daniel, Diane, *Voyage dans les centres de la petite enfance*, Montréal, Les Éditions de l'homme, 2003.

Delouvé, Sylvain et Jean-Baptiste Légal, *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Paris, Dunod, 2008.

Jalette, Patrice, Mélanie Laroche et Gilles Trudeau, dir, *La Convention collective au Québec, 3e éd*, Québec, Chenelière Éducation, 2017

Lalonde-Graton, Micheline, *Des salles d'asile aux centres de la petite enfance*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2002.

Lalonde-Graton, Micheline, *Fondements et pratiques de l'éducation*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2003.

Maruani, Margaret, *Travail et emplois des femmes*, 3^e éd, Paris, Éditions La découverte, 2006.

Molinier, Pascale, *Le travail du care*, Paris, La Dispute/Snédit, 2013.

Peretti, Jean-Marie, *Les clés de l'équité dans l'entreprise*, Paris, Éditions D'Organisation, 2014.

Sexton, Jean, *Initiation à la négociation collective*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2001.

St-Onge, Sylvie et Roland Therrien, *Gestion de la rémunération*, 2^e éd, Montréal, Gaétan Morin éditeur, 2006.

Chapitres de livres :

Bernstein, Stéphanie, « Le droit à des conditions de travail justes et favorables : un retour aux fondements de la décence au travail », dans Pierre Bosset et Lucie

Lamarche, dir, *Droit de cité pour les droits économiques, sociaux et culturels*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2011 93.

Bernstein, Stéphanie, «Sector-Based collective bargaining Regimes and gender segregation: a case of self-employed home childcare workers in Quebec», dans Judy Fudge et Kamala Sankaran, *Blurring Legal Boundaries: Commercialization and Informalization of work*, Oxford, Hart, 2012.

Camerman, Julie, Assad, El Akremi, Mohamed Ikram, Nasr, « Justice organisationnelle: un modèle intégrateur des antécédents et des conséquences » dans Assad El Akremi, dir, *Comportement organisationnel vol 2 : Justice organisationnelle*, Bruxelles, Éditions de Boeck, 2006. Chevalier, Jacques, « La gouvernance et le droit », dans *Mélanges Amselek*, Éditions Bruylant, Bruxelles, 2005.

Coiquaud, Urwana, « Portrait des règlements et de la prévention des différends en droit du travail », dans Pierre-Claude Lafond, dir, *Régler autrement les différends*, Québec, Lexis Nexis, 2015.

Lacroix, Isabelle, *L'éducation au Québec : un consensus en équilibre?* dans Robert Bernier, dir, dans *Les défis québécois. Conjonctures et transitions*, Québec, Les Éditions Presses de l'Université du Québec, 2014.

Lochak, Danièle, « La citoyenneté; un concept juridique flou » dans dir, Dominique Colas, Claude Emeri et Jacques Zylberberg, dir., *Citoyenneté et nationalité : perspectives en France et au Québec*, Paris, Presses universitaires de France, 1991.

Pfeferkkorn, Roland, « Inégalités et rapports sociaux », dans Roland Pfeferkkorn, *Rapports de classe, rapports de sexe*, Paris, Éditions La Dispute, 2007.

Ughetto, Pascal, « Référentiels de compétences : ce que l'instrument fait à la logique compétence » dans Bernard Prot, dir, *Les Référentiels contre l'activité. En formation, gestion, certification*, Toulouse, Éditions Octarès, 2014.

JurisClasseur, *Droit du travail : Rapports individuels et collectifs du travail*, Fascicule 21 « Rémunération » par Annick Desjardins.

JurisClasseur *Droit du travail : Rapports individuels et collectifs du travail*, Fascicule 8 « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail » par Carol Jobin.

Articles :

Anker, Richard et al, « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT» (2003) 142 :2 Revue International du travail 159.

Babineau, Gabriel, « La manifestation une forme d'expression collective», (2012), 53 :4 Les Cahiers de droit 761.

Benelli, Natali et Marianne, Modak, « Analyser un objet invisible : le travail de care», (2010) 5:1 Revue française de sociologie 39.

Berset, Alain et al, « Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique» (1999) 15 :3 Revue européenne des migrations internationales 86.

Bourgeault, Ivy-Lynn, Dafna, Kohen, et Mariam, Stitou, «The Job Content, Context, and Requirements of Regulated Home-Based Childcare Workers», (2018) 27: 4 New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy 607.

Chartier, Roger, « La rémunération du travail féminin» (1953) 8 :3 Relations Industrielles 309.

Chicha, Marie-Thérèse, « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal» (2012) 24 :1 Can J of Women & the Law 82.

Chicha, Marie-Thérèse, « L'adoption et la mise en œuvre de l'équité salariale au Québec : l'existence d'un double standard» (2002) 47 Lien social & Politiques 85.

Couppié, Thomas et Dominique Epiphane, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail.» (2006) 93 Revue française de sciences sociales 11.

Cresson, Genevieve et Nicole Gadrey, « Entre famille et métier le travail du care», (2004) 23 :3 Nouvelles questions féministes 26.

Damamme, Aurélie et Patricia Paperman, « Care domestique, des histoires sans début, sans milieu, sans fin» (2009) 2 :37-38 Multitudes 98.

Dauphin, Sandrine, « Le champ des politiques sociales» (2010), 1 :157 Informations sociales 6.

Déom, Esther et Jacques Mercier, « L'équité salariale et les relations de travail : des logiques qui s'affrontent » (2001) 14 :1 Relations Industrielles 49.

Fall, Amar, « Justice organisationnelle, reconnaissance et motivation intrinsèque : résultats d'une étude empirique » (2014) 69 :4 Relations Industrielles 709.

Galerand, Elsa et Daniele Kergoat, « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail » (2008) 27 :2 Nouvelles questions féministes 67.

Gaucher, Dominique, « Sommes-nous encore loin de l'évaluation non sexiste des emplois? Réflexion en marge d'une enquête » (2005) 5 :2 Recherches féministes 159.

Glenn, Evelyn Nakano, «Pour une société du care». (2016) 3 :4 Cahiers du Genre 199.

Hallée, Yves, « La citoyenneté et la reconnaissance du travail féminin : une convergence souhaitable et nécessaire » (2005) 6 :4 Relations Industrielles 762.

Hallée, Yves, « L'équité salariale : un enjeu de gestion de la rémunération et de négociation en contexte syndiqué », (2014) 10 :1 Regards sur le travail.

Jenson, Jane, « Les réformes des services de garde pour jeunes enfants en France et au Québec : une analyse historico institutionnaliste » (1998) 17 :1-2 Femmes, citoyenneté & représentation 182.

Lamotte, Bruno et Emmanuelle, Puissant, « Segmentation du marché du travail et précarité de l'aide à domicile. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils agir? » (2010) 44 :7 Économies & sociétés 1213.

Lemière, Séverine, « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable » (2006) 1 :15 Travail, genre & sociétés 83.

Peemans-Poullet, Hedwige, « Division sociale du travail » (1974), 2 Les cahiers du GRIF 37.

Ky, Barbara, « Enjeux économiques et éthiques de la mesure du travail non rémunéré des femmes » (2013) 10 :2 Éthique & économique 87.

Reboud, Sophie et Martine Séville, « De la vulnérabilité à la résilience : développer une capacité stratégique à gérer les risques dans les PME » (2016) 29 :3-4 Revue Internationale P.M.E 27.

Rey, Frédéric, « Un droit universel à la représentation? Un demi-siècle d'institutionnalisation du dialogue social territorial à destination des TPE », (2016), 8 La nouvelle revue du travail.

Rodgers, Janine et Jill Rubery, « Perspectives - Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité» (2003) 142 :4 Revue internationale du travail 589.

Schwartz, Yves, « Conceptualisation du travail. Le visible et l'invisible » (2004) 2 :152-153 L'Homme et la société 47.

Stitou, Mariam, Ivy-Lynn Bourgeault et Dafna Kohen, «The Job Content, Context, and Requirements of Regulated Home-Based Childcare Workers», (2018) 27: 4 *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 607.

Vallée, Guylaine, « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail» (1999) 54 :2 Relations Industrielles 277.

Verge, Pierre, « Les instruments d'une recomposition du droit du travail : de l'entreprise réseau au pluralisme juridique» (2011) 52 :2 Les Cahiers du droit 135.

Verge, Pierre, « La liberté d'expression est-elle en phase avec l'action syndicale?», (2012), 53 : 4 Les Cahiers de droit 813.

Rapports de recherche :

Bernstein, Stéphanie, Katherine Lippel et Lucie Lamarche, *Les femmes et le travail domicile : le cadre législatif canadien*, Ottawa, Condition féminine Canada, 2001.

Couturier, Eve-Lyne et François Desrochers, François, *L'impact de La ségrégation professionnelle du secteur public*, Montréal, Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS), février 2019.

Couturier, Eve-Lyne et Philippe, Hurteau, IRIS, *Les services de garde au Québec : champ libre au privé*, Montréal, IRIS, 2016.

Cox, Rachel, Condition féminine Canada, *Pour en faire un véritable emploi, des stratégies pour améliorer les conditions de travail des RSG*, Ottawa, Condition féminine Canada, 2005.

D'Amours, Martine, « Identités au travail et représentation collective. Le cas des responsables de services de garde en milieu familial », Alliance de recherche

universités-communauté – Innovation, travail et emploi, Document de travail, Québec, Université Laval, 2013.

Hurteau, Philippe, *Combien coûterait la transformation des garderies privées en CPE?*, Montréal, IRIS, octobre 2018.

Lalonde-Graton, Micheline, *Une enfance à préserver : réflexion sur les dangers de la scolarisation précoce*, Concertation inter-régionale des garderies du Québec, 1996.

Tougas, Jocelyne, « La restructuration des services de garde éducatifs au Québec : les cinq premières années », Document de travail 1, Toronto, Childcare Resource & Research Unit Centre for Urban & Community Studies-l'Université de Toronto, 2002.

Publications internationales :

Bureau international du travail (BIT), « Économie informelle et travail décent : guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers l’informalité – Travail décent et économie informelle », Genève, BIT, 2013.

BIT, « Égalité de rémunération : guide d’introduction », 1^{ère} éd, Genève, BIT, 2013.

BIT, « La protection des travailleurs dans un monde de travail en mutation », 1^{ère} éd, Genève, BIT, 2015.

BIT, « L’égalité au travail : relever les défis », Genève, BIT, 2007.

BIT, « Négociation collective. Guide de politiques », 1^{ère} éd, Genève, BIT, 2016.

BIT, « Promouvoir l’équité au moyen de l’évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre », 1^{ère} éd, Genève, 2008.

BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2016/2017 : les inégalités salariales au travail*, 1^{er} éd, Genève, 2017.

OIT, « Justice sociale » (10 juin 2020) en ligne :

<<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--fr/index.htm>>.

OIT, « Les travailleurs domestiques » (10 juin 2020), en ligne: <

<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--fr/index.html>>.

NU, «Droits de l’homme» (10 juin 2020), en ligne :
 <<https://www.un.org/fr/sections/issues-depth/human-rights/>>.

Publications gouvernementales :

Ontario, Bureau de l’équité salariale, *Document soumis au groupe de travail des Nations Unies sur l’élimination de la discrimination l’égard des femmes dans la législation et dans la pratique*, Ontario, Bureau de l’équité salariale, 2016 1.
 Québec, Commission de l’équité salariale (CES), *Rapport du ministre du travail de mise de la Loi sur l’équité salariale*, Québec, CES, 2006.

Québec, Commission des États généraux sur l’éducation, *Rapport final sur Les états généraux sur l’éducation 1995-1996, Renover notre système d’éducation : dix chantiers prioritaires*, Québec, Commission des états généraux sur l’éducation, 1996.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), «Discrimination directe et indirecte» (10juin 2020), en ligne :
 <<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>>.

CNESST, «Facteurs d’évaluation prévus dans la Loi sur l’équité salariale», en ligne :
 <<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/comparercatemplois.asp>>.

Québec, CNESST, « Recensement des bonnes pratiques en équité salariale », CNESST Document de travail DC 200-1006 2019.

Québec, CNESST, « L’évaluation des emplois : Prendre en compte les caractéristiques des emplois féminins », (2019) CNESST Document de travail DC 200-1000.

Information sur la marché du travail (IMT) Emploi Québec, «Couturière» (10 juin 2020) en ligne :
 <http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_statprof_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncomp1=QC&ssai=0&PT4=53&aprof=6342&motpro=couturiere&cregn=QC&PT1=3&PT2=21&pro=6342&PT3=10&type=01&cregncomp2=QC&msta=1>.

Québec, Ministère des Affaires sociales, *Politique en matière de service de garde*, Québec, MAS, 1974.

Québec, Ministère de la Famille et des (MFA), Communiqué *Évaluer la provision par paie pour la contribution additionnelle pour services de garde subventionnés*, Québec, MFA, 2019.

Québec, MFA, Communiqué *Le ministre de la Famille met en place des mesures concrètes pour accélérer le développement des places en services de garde éducatifs à l'enfance*, Québec, MFA, 2019.

Québec, MFA, Communiqué *Le ministre de la Famille annonce la création de près de 2700 places destinées principalement aux parents-étudiants*, Québec, MFA, 2020.

Québec, MFA, « Démarche type d'équité salariale des services de garde et des bureaux coordonnateurs assujettis à la LES » (2006) MFA Document de travail DPMORR.

Québec, MFA, « Les services de garde éducatifs à l'enfance, Des règles du jeu claires », Québec, MFA, 2018

Québec, MFA, « Guide concernant la planification et la rémunération du personnel salarié CPE et BC », Québec, MFA, 2013.

Québec, MFA, « Guide se faire reconnaître à titre de personne responsable d'un service de garde en milieu familial », Québec, MFA, 2016.

Québec, MFA, « Les services de garde éducatifs à l'enfance, Des règles du jeu claires », Québec, MFA, 2018.

Québec, MFA, Règles budgétaires pour l'exercice financier 2019-2020. Bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial et personnes responsables d'un service de garde en milieu familial, Québec, MFA, 2019.

Ministère de la famille, « Services de garde non reconnus » (10 juin 2020), en ligne : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/parents/types/Pages/index.aspx>.

Ministère de la famille, « Services de garde reconnus » (10 juin 2020), en ligne : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/parents/types/Pages/index.aspx>.

Québec, Ministère de l'éducation, «Éducation préscolaire» (10 juin 2020) en ligne : http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/jeunes/pfeq/PFEQ_programme-prescolaire.pdf.

Québec, Ministère de l'Éducation, *Les orientations, La formation à l'enseignement. Les compétences professionnelles, prendre le virage du succès*, (2001) Québec Document de travail 2-550-37336-7.

Québec, Ministère de l'éducation et de la Famille, *Nouvelles dispositions de la Politique familiale Les enfants au cœur de nos choix*, Québec Ministère de l'éducation et de la Famille, 1997.

Québec, Ministre des Finances, *Budget 2006-2007*.

Québec, Ministre des Finances, *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, Québec, Ministre des Finances, 2018.

Québec, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS), «Mission» (10 juin 2020) en ligne : <<https://www.mtess.gouv.qc.ca/ministere/mission.asp>>.

Québec, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS), *Rapport du Ministre sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, MTESS, 2019

Québec, Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Le Québec chiffres en main*, Québec, ISQ, 2018.

Statistiques Canada, « Les services de garde au Canada » par Sinha, Marie, Ottawa, Statistique Canada, 2014.

Publications syndicales et d'organismes non gouvernementaux :

AEMFQ, « Publication du 15 janvier 2020 » (10 juin 2020), en ligne : <<https://www.facebook.com/AEMFQ>>.

Centrale des syndicats du Québec, «Clause remorque» (10 juin 2020) en ligne, <<https://fipeq.org/actualites/clause-remorque/>>.

CSQ, « La CSQ » (10 juin 2020), en ligne : <<http://www.lacsq.org/la-csq/>>.

Confédération des syndicats nationaux (CSN), « À propos de la CSN » (10 juin 2020), en ligne : <<https://www.csn.qc.ca/mouvement/>>.

CSN, « Des offres irrespectueuses qui n'empêcheront pas la fermeture de places » (10 juin 2020), en ligne : <<http://www.fsss.qc.ca/negociation-des-rsg-de-la-fsss-csn/>>

CSN, *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 certaines dispositions législatives*, Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales, Québec : CSN, 3 juin 2009.

CSN, Rapport et recommandations de la FSSS – CSN, Comité chargé de l'analyse du revenu annuel de la personne responsable d'un service de garde en milieu familial conformément à la Loi sur la représentation, février 2019, modèle 3.

CSQ, «La loi sur l'équité salariale fête ses 20 ans» (10 juin 2020), en ligne : [<https://www.lacsq.org/equite-salariale/la-loi-sur-lequite-salariale-fete-ses-20-ans/>](https://www.lacsq.org/equite-salariale/la-loi-sur-lequite-salariale-fete-ses-20-ans/).

Conseil du développement social du Montréal Métropolitain, *Des centres de jour éducatifs pour les enfants de Montréal inventaire des besoins, solutions*, Montréal, Conseil du développement social du Montréal Métropolitain, 1970 [non paginé] (introduction générale).

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (CRHA) «*L'équité au travail : une question de perception* » par Alexandre Côté, CRHA, Montréal (10 juin 2020), en ligne : <http://www.portailrh.org/impression/default.aspx?f=48469>.

Dictionnaires :

Dion, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2^e éd., Québec, Presses de l'Université Laval, 1986.

Larousse, *sub verbo* « équité », en ligne : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9quit%C3%A9/30712>.

Université de Sherbrooke, «négociation», en ligne : <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?iddictionnaire=1620>.

Sources en ligne :

Blogue

Hébrard, Pierre, «Compétence et travail du care dans la formation aux métiers de la relation humaine» (9 juin 2015) *Corpus des Fabriques* (blogue), en ligne : <

<http://corpus.fabriquesdesociologie.net/competence-et-travail-du-care-dans-la-formation-aux-metiers-de-la-relation-humaine/>>.

Journaux

François Cormier, «Les services de garde en milieu familial veulent des augmentations de 35%», *Journal de Québec*, (14 septembre 2019), en ligne : <https://www.journaldequebec.com/2019/09/14/les-services-de-garde-en-milieu-familial-veulent-des-augmentations-de-35>>

Bibliographie de la revue de presse par sujet

Manque d'ouverture patronale :

1-Marie-Eve Sheffer, «Service de garde en grève le 5 juillet», *Journal Le Métro*, (25 juin 2010); 2-André Poulin, «Les RSG manifestent», *La Voix du Sud de Bellechasse*, (14 juillet 2010); 3-Lise-Marie Gervais, «Service de garde en milieu familial croisade pour un meilleur statut de travail», *Le Devoir*, (15 octobre 2010); 4-«Garderie en milieu familial : autre journée de débrayage», *La presse Canadienne*, (28 octobre 2010); 5-Stéphanie Deschamps, «Les RSG sur le qui-vive», *Le Trait d'union du samedi*, (19 juin 2010); 6-«RSG – Deux heures de grève lundi prochain», *Canada NewsWire*, (2 juillet 2010); 7-Annie Mathieu, «Les RSG entament des grèves tournantes», *La Presse Canadienne*, (24 octobre 2010); 8-«Début des grèves dans les garderies en milieu familial», *Le Soleil*, (25 octobre 2010); 9-Daphné Dion-Viens, «Grève dans les garderies : au tour de la capitale de l'Est du Québec», *Cyberpresse*, (26 octobre 2010); 10-«Le Ministère de la famille, force de se présenter à une médiation au Ministère du Travail», *Canada NewsWire*, (16 décembre 2014); 11-«Les RSG – 13 600 syndiquées a la FIPEQ en grève aujourd'hui», *Canada NewsWire*, (7 juillet 2014); 12-«2^e entente collective des RSG, une 1^{ère} journée de grève pour les RSG de la FIPEQ», *Canada NewsWire*, (9 juillet 2014); 13-Marie-Claude Costisella, «Journée de grève dans les services de garde», *Le Pharillon*, (16 juillet 2014); 14-«Une marche symbolique devant l'assemblée nationale», *Canada NewsWire*, (15 octobre 2014); 15-Françoise Le Gluen, «Une quatrième journée de grève annoncée par les RSG», *Journal Le Nord (St-Jérôme)*, (10 novembre 2014); 16-«4e journée de grève annoncée par les RSG de la FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (10 novembre 2014); 17-«Nouvelle journée de grève dans les garderies en milieu familial», *Ici Radio-Canada Estrie (site web)*, (10 novembre 2014); 18-Françoise Le Gluen, «Impasse à la table de négociation», *Journal Le Nord St-Jérôme*, (12 novembre 2014); 19-«Négociation dans les services de garde

en milieu familial – Les pourparlers sont rompus avec ministère famille», *Canada NewsWire*, (19 novembre 2014); 20-«Négociation dans les services de garde en milieu familial – Les pourparlers sont rompus avec ministère famille», *Canada NewsWire*, (20 novembre 2014); 21-«Grève des RSG la FIPEQ-CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (28 novembre 2014); 22-«Grève des RSG la FIPEQ-CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (29 novembre 2014); 23-«Greve des RSG la FIPEQ CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (30 novembre 2014).

Moyens de pression :

1-«Service de garde en milieu familial – plus de 92% des RSG votent pour la grève», *Canada NewsWire*, (9 juin 2010); 2-Marie-Eve Sheffer, «Service de garde en grève le 5 juillet», *Journal Le Métro* (25 juin 2010); 3-André Poulin, «Les RSG manifestent», *La Voix du Sud de Bellechasse*, (14 juillet 2010); 4-«Les RSG déclencheront des grèves», *La Presse Canadienne*, (12 octobre 2010); 5-Nancy Massicotte, «Les garderies en milieu familial en moyens de pression», *Cyberpresse*, (13 octobre 2010); 6-«Garderie en milieu familial : autre journée de débrayage», *La presse Canadienne*, (28 octobre 2010); 7-Rémi Nadeau et Louis Deschenes, «Garderies en milieu familial : grève à venir», *Le Saint-Laurent Portage*, (16 juin 2010); 8-Stéphanie Deschamps, «Les RSG sur le qui-vive», *Le Trait d'union du samedi*, (19 juin 2010); 9-«RSG – Deux heures de grève lundi prochain», *Canada NewsWire*, (2 juillet 2010); 10-«Intensification des moyens de pression», *Journal Le Métro*, (5 juillet 2010); 11-Stéphanie Martin, «Des débrayages à prévoir cet été», *Le Soleil*, (6 juillet 2010); 12-Stéphanie Martin, «Des débrayages à prévoir cet été», *Le Soleil*, (6 juillet 2010); 13-«Négociation des RSG – Les RSG distribuent des tracts dans les stations de métro», *Canada NewsWire*, (16 septembre 2010); 14-«Négociation des RSG – Les RSG distribuent des tracts dans les stations de métro», *Canada NewsWire*, (17 septembre 2010); 15-«Une négociation qui progresse trop lentement- Les RSG de la CSQ déclencheront des arrêts de travail partout au Québec.», *Canada NewsWire*, (12 octobre 2010); 16-«Garderies : Des grèves en rotation», *Le Soleil*, (13 octobre 2010); 17-Nancy Massicotte, «Les garderies en milieu familial en moyens de pression», *Le Nouvelliste*, (13 octobre 2010); 18-Annie Mathieu, «Les RSG entament des grèves tournantes», *La Presse Canadienne*, (24 octobre 2010); 19-«Début des grèves dans les garderies en milieu familial», *Le Soleil*, (25 octobre 2010); 20-Daphné Dion-Viens, «Grève dans les garderies : au tour de la capitale de l'Est du Québec», *Cyberpresse*, (26 octobre 2010); 21-Daphné Dion-Viens, «Au tour de Québec de l'Est», *Le Soleil*, (27 octobre 2010); 22-Carol Isabel, «Les RSG manifestent à Plessiville», *L'Avenir de l'érable (Plessiville)*, (3 novembre 2010); 23-«Grève générale dans les garderies familiales», *SRC Nouvelles (site web)*, (10 novembre 2010); 24-«Les garderies en milieu familial en grève», *SRC Nouvelles (site web)*, (10 novembre 2010); 25-Alliance des intervenantes en milieu familial, «Plus de 13000 éducatrices syndiquées à la CSQ et à

la FIPEQ-CSQ en grève partout au Québec», *Canada NewsWire*, (10 novembre 2010); 26-«Grève en milieu familial : une journée de grève», *SRC Estrie (site web)*, (10 novembre 2010); 27-Alliance des intervenantes en milieu familial, «Plus de 13000 éducatrices syndiquées à la CSQ et à la FIPEQ-CSQ en grève partout au Québec», *Canada NewsWire*, (9 novembre 2010); 28-«Grève générale dans les garderies familiales», *SRC Nouvelles (site web)*, (9 novembre 2010); 29-André Poulin, «Les RSG manifestent», *Québec Hebdo*, (5 juillet 2010); 30-«La FIPEQ-CSQ consulte ses membres en région FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (19 avril 2013); 31-«Manifestation d'un service de garde en milieu familial. La FIPEQ revendiquent de meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (1^{er} avril 2014); 32-«Négociation d'une deuxième entente collective. Les RSG du Québec offrent un panier de pâques», *Canada NewsWire*, (17 avril 2014); 33-«13 600 RSG du Québec intensifient les actions de mobilisation pour faire bouger le gouvernement», *Canada NewsWire*, (5 juin 2014); 34-«Les RSG de la FIPEQ déçues de l'absence de la ministre Charbonneau» *Canada NewsWire*, (18 juillet 2014); 35-«Les responsables de service de garde manifestent», *Le Journal des pays d'en Haut La Vallée*, (15 octobre 2014); 36-«Les RSG – 13 00 syndiquées a la FIPEQ en grève aujourd'hui FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (7 juillet 2014); 37-Caroline Lévesque «Manifestation pour exercer de la pression», *Courrier Laval du mercredi*, (9 juillet 2014); 38-«2^e entente collective des RSG, une 1^{ère} journée de grève pour les RSG de la FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (8 juillet 2014); 39-«2^e entente collective des RSG, une 1^{ère} journée de grève pour les RSG de la FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (9 juillet 2014); 40-Marie-Claude Costisella, «Journée de grève dans les services de garde», *Le Pharillon*, (16 juillet 2014); 41-«Négociation de la 2^e entente. Offres monétaires du MFA aux éducatrices en milieu familial : une autre gifle en plein visage à la petite enfance», *Canada NewsWire*, (18 septembre 2014); 42-«Négociation de la 2^e entente. Offres monétaires du MFA aux éducatrices en milieu familial : une autre gifle en plein visage à la petite enfance», *Canada NewsWire*, (19 septembre 2014); 43-«Les RSG choquées par les offres ridicules du MFA», *Canada NewsWire*, (19 septembre 2014); 44-«Négociation des responsables en services de garde - La FIPEQ- CSQ déclenchera des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (24 septembre 2014); 45-«La FIPEQ- CSQ déclenchera des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (24 septembre 2014); 46-«Négociation des responsables en services de garde - La FIPEQ- CSQ déclenchera des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (25 septembre 2014); 47-«Une marche symbolique devant l'assemblée nationale», *Canada NewsWire*, (15 octobre 2014); 48-Françoise Le Gluen, «Une quatrième journée de grève annoncée par les RSG», *Canada NewsWire*, (10 novembre 2014); 49-Françoise Le Gluen, «Impasse à la table de négociation», *Canada NewsWire*, (12 novembre 2014); 50-«Négociation dans les services de garde, le RSG membres de la CSN, bientôt en grève», *Canada NewsWire*, (18 novembre 2014); 51-«Négociation dans les services de garde en milieu familial – Les pourparlers sont rompus avec ministère famille», *Canada NewsWire*, (19 novembre 2014); 52-«Négociation dans les services de garde en milieu familial – Les pourparlers sont rompus avec ministère de la famille», *Canada*

NewsWire, (20 novembre 2014); 53-«Grève des RSG la FIPEQ-CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (28 novembre 2014); 54-«Grève des RSG la FIPEQ CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (29 novembre 2014); 55-«2^e entente collective des RSG- une marée de toutous pour la ministre de la famille», *Canada NewsWire*, (26 juin 2014); 56-«Grève des RSG la FIPEQ CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (30 novembre 2014); 57-«Négociation dans les services de garde – 3000 RSG membres de la CSN en grève le 1^{er} mai pour mettre fin à une injustice à leur égard», *Canada NewsWire*, (8 avril 2015); 58-«Négociation dans les services de garde en milieu familial», *Canada NewsWire*, (28 avril 2015); 59-Serge Tremblay, «Manifestation devant les bureaux du PM Couillard à Saint-Félicien», *L'Étoile du Lac (Roberval)*, (1 mai 2015); 60-Chantale Arseneault, «Les éducatrices des services de garde se sentent méprisées», *L'Avantage Votre Journal*, (1 mai 2015); 61-Valérie Legeault, «Les responsables des services de garde en grève bientôt», *Le Canada Français*, (23 janvier 2020).

Entente avec les bureaux coordonnateurs :

1-«Manifestation à Laval, la CSQ intensifie la pression pour la négociation des RSG», *Canada NewsWire*, (6 octobre 2010); 2-«Négociations des services de garde en milieu familial», *Canada NewsWire*, (26 mai 2014); 3-13600 RSG du Québec intensifient les actions de mobilisation pour faire bouger le gouvernement», *Canada NewsWire*, (5 juin 2014); 4-«La FIPEQ-CSQ dénoncent la fermeture du gouvernement libéral dans la négociation», *Canada NewsWire*, (19 juin 2014); 5-«Les RSG de la FIPEQ annoncent une première journée de grève le 7 juillet prochain FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (19 juin 2014); 6-Marie-Claude Costisella, «Journée de grève dans les services de garde», *Le Pharillon*, (7 juillet 2014); 7-Caroline Levesque, «Manifestation pour exercer de la pression», *Courrier Laval du mercredi*, (9 juillet 2014); 8-«2^e entente collective des RSG, une 1^{ère} journée de grève pour les RSG de la FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (9 juillet 2014); 9-«La CSN déplore les propos de la ministre de la famille», *Canada NewsWire*, (9 juillet 2014); 10-Marie-Claude Costisella, «Journée de grève dans les services de garde», *Le Pharillon*, (16 juillet 2014); 11-«Les RSG de la FIPEQ-CSQ approuvent les offres finales du MFA», *Canada NewsWire*, (15 janvier 2015); 12-«Garderies subventionnées conflit réglé», *L'Écho la tuque-Haut St-Maurice*, (17 janvier 2015).

Reconnaissance du travail des RSG :

1-Marie-Eve Sheffer, «Service de garde en grève le 5 juillet», *Journal Le Métro* (25 juin 2010); 2-Kathryne Lamontagne, «Première convention collective entérinée à 95%», *Le Journal de Québec*, (6 décembre 2010); 3-Daphné Dion-Viens, «Grève dans

les garderies : autour de la capitale de l'Est de Québec», *Cyberpresse*, (26 octobre 2010); 4-Alliance des intervenantes en milieu familial, «Plus de 13000 éducatrices syndiquées à la CSQ et à la FIPEQ-CSQ en grève partout au Québec», *Canada NewsWire*, (10 novembre 2010); 5-Alliance des intervenantes en milieu familial, «Plus de 13000 éducatrices syndiquées à la CSQ et à la FIPEQ-CSQ en grève partout au Québec», *Canada NewsWire*, (9 novembre 2010); 6-«Négociation des RSG de la FIPEQ consulte 2200 membres de Québec et de la Beauce», *Canada NewsWire*, (16 avril 2013); 7-«Montréal, la FIPEQ CSQ consulte ses membres en région FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (19 avril 2013); 8-«Côte-Nord, la FIPEQ-CSQ consulte ses membres en région FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (19 avril 2013); 9-«La FIPEQ-CSQ consulte ses membres en région FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (19 avril 2013); 10-Thierry DeNoncourt, «Les garderies en milieu vulnérable se préparent en vue des prochaines négociations», *La Frontière(Rouyn-Noranda)*, (19 avril 2013); 11-Thierry DeNoncourt, «Les garderies en milieu vulnérable se préparent en vue des prochaines négociations», *L'Écho Abitibien (Val D'Or)*, (19 avril 2013); 12-«Les garderies en milieu familial se préparent en vue des prochaines négociations les 4 et 5 mai 2013», *Le Citoyen Rouyn-Noranda Abitibi-Ouest*, (24 avril 2013); 13-«Mauricie La FIPEQ consulte ses membres en région FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (26 avril 2013); 14-«Gaspésie Négociation des RSG. La FIPEQ consulte ses membres en région », *Canada NewsWire*, (26 avril 2013); 15-«Gaspésie Négociation des RSG. La FIPEQ consulte ses membres en région », *Canada NewsWire*, (27 avril 2013); 16-«Montérégie Négociation des RSG. La FIPEQ consulte ses membres en région », *Canada NewsWire*, (27 avril 2013); 17-«Négociations des RSG. La FIPEQ CSQ consulte ses membres en région FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (3 mai 2013); 18-«Les RSG de la FIPEQ-CSQ revendiquent une véritable reconnaissance CSQ», *Canada NewsWire*, (18 juin 2013); 19-«La FIPEQ-CSE entame une vaste consultation de ses membres à travers tout le Québec CSQ», *Canada NewsWire*, (5 avril 2013); 20-«Négociation d'une deuxième entente 13600 RSG mobilisées et prête à agir CSQ», *Canada NewsWire*, (18 mars 2014); 21-«Manifestation d'un service de garde en milieu familial. La FIPEQ revendique des meilleures conditions de travail pour les RSG», *Canada NewsWire*, (1^{er} avril 2014); 22-«RSG - Les RSG de la FIPEQ CSQ déçues de l'absence de la ministre Charbonneau», *Canada NewsWire*, (18 juillet 2014); 23-«2^e entente coll des RSG, une 1^{ère} journée de grève pour les RSG de la FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (8 juillet 2014); 24-«La CSN déplore les propos de la ministre de la famille CSN», *Canada NewsWire*, (9 juillet 2014); 25-Camille Carpentier, «Les éducatrices en services de garde interpellent la ministre», *Le Droit*, (19 juillet 2014); 26-«Les éducatrices en services de garde interpellent la ministre», *Le Nouvelliste*, (19 juillet 2014); 27-«Une marche symbolique devant l'assemblée nationale», *Canada NewsWire*, (15 octobre 2014); 28-«Une marche symbolique devant l'assemblée nationale», *Canada NewsWire*, (15 octobre 2014); 29-Francoise Le Gluen, «Une quatrième journée de grève annoncée par les RSG», *Canada NewsWire*, (10 novembre 2014); 30-«Sauvegarde de la politique familiale québécoise la FIPEQ-CSQ inquiète du réseau des services de garde publics», *Canada NewsWire*, (13 novembre 2014); 31-

«Grève des RSG la FIPEQ-CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain CSQ», *Canada NewsWire*, (28 novembre 2014); 32-«Grève des RSG la FIPEQ CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (29 novembre 2014); 33-«Grève des RSG la FIPEQ CSQ maintient ses arrêts de travail lundi prochain», *Canada NewsWire*, (30 novembre 2014).

Rémunération équitable :

1-«Projet d'entente collective – l'heure est maintenant aux négociations», *Canada NewsWire*, (2 février 2010); 2-«Les 415 RSG CSQ revendiquent de meilleures conditions de travail» *Canada NewsWire*, (1^{er} juin 2010); 3-«Les 1086 RSG CSQ revendiquent de meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (3 juin 2010); 4-André Poulin, «Les RSG manifestent», *La Voix du sud de Bellechasse*, (14 juillet 2010); 5-«Les RSG déclencheront des grèves», *La Presse canadienne*, (12 octobre 2010); 6-Nancy Massicotte, «Les garderies en milieu familial en moyens de pression», *Cyberpresse*, (13 octobre 2010); 7-Lisa Marie Gervais, «Service de garde en milieu familial, croisade pour un meilleur statut», *Le Devoir*, (15 octobre 2010); 8-«Garderie en milieu familial. Autre journée de débrayage», *La Presse canadienne*, (28 octobre 2010); 9-«Sagueney-Lac St-jean et Nord du Québec. Les 568 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (18 mai 2010); 10-«Centre du Québec- Les 385 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail », *Canada NewsWire*, (2 juin 2010); 11-«Mauricie- Les 561 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (2 juin 2010); 12-«Suroit les 835 RSG (CSQ) revendiquent meilleures conditions de travail », *Canada NewsWire*, (4 juin 2010); 13-«Bas Saint-Laurent les 450 RSG (CSQ) revendiquent meilleures conditions de travail », *Canada NewsWire*, (7 juin 2010); 14-«Gaspésie Iles de la Madeleine – les 121 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (8 juin 2010); 15-Caroline Lepage, «La CSQ souhaite des négos à la hauteur de ces femmes», *L'Express du Mercredi*, (9 juin 2010); 16-«Québec Chaudière-Appalaches. Les 2186 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (9 juin 2010); 17-«Outaouais – les 535 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (14 juin 2010); 18-«Laval- Laurentides-Lanaudière Les 2326 RSG (CSQ) revendiquent meilleurs conditions de travail», *Canada NewsWire*, (15 juin 2010); 19-«Laval-Laurentides-Lanaudière Les 2326 RSG (CSQ) revendiquent meilleurs conditions de travail», *Canada NewsWire*, (15 juin 2010); 20-«Montréal –les 1484 RSG (CSQ) revendiquent de meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (15 juin 2010); 21-«Négociation des RSG – Les RSG distribuent des tracts dans les stations de métro», *Canada NewsWire*, (16 septembre 2010); 22-«Négociation des RSG – Les RSG distribuent des tracts dans les stations de métro», *Canada NewsWire*, (17 septembre 2010); 23-«Négociation des RSG – La CSQ dépose ses demandes salariales au gouvernement», *Le Journal de Québec*, (1^{er} octobre 2010); 24-«Une négociation qui progresse trop lentement- les RSG de la CSQ déclencheront des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (12 octobre 2010); 25-«Garderies : des grèves en rotation», *Le Soleil*, (13 octobre 2010); 26-Annie

Mathieu, «Les RSG entament des grèves tournantes», *Le Soleil*, (25 octobre 2010); 27-«Début des grèves dans les garderies en milieu familial», *Le Soleil*, (25 octobre 2010); 28-André Poulin, «Les RSG manifestent», *Québec Hebdo*, (5 juillet 2010); 29-«La RSG de la FIPEQ annoncent une première journée de grève le 7 juillet prochain FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (19 juin 2014); 30-«Les responsables de service de garde manifestent», *Le Journal des Pays d'en haut*, (15 octobre 2014); 31-«Le MFA forcé de se présenter à une médiation au Ministère du travail avec la CSN», *Canada NewsWire*, (16 décembre 2014); 32-Marie-Claude Costisella, «Journée de grève dans les services de garde», *Le Pharillon*, (7 juillet 2014); 33-«Les RSG – 13600 syndiquées à la FIPEQ en grève aujourd'hui FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (7 juillet 2014); 34-Caroline Levesque, «Manifestation pour exercer de la pression», *Courrier Laval du mercredi*, (9 juillet 2014); 35-«La CSN déplore les propos de la ministre de la famille CSN», *Canada NewsWire*, (9 juillet 2014); 36-Marie-Claude Costisella, «Journée de grève dans les services de garde», *Le Pharillon*, (16 juillet 2014); 37-«Les RSG choquées par les offres ridicules du MFA», *Canada NewsWire*, (19 septembre 2014); 38-«Négociation des responsables en services de garde - La FIPEQ- CSQ déclenchera des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (24 septembre 2014); 39-«La FIPEQ- CSQ déclenchera des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (24 septembre 2014); 40-«Une marche symbolique devant l'assemblée nationale», *Canada NewsWire*, (15 octobre 2014); 41-Françoise Le Gluen, «Une quatrième journée de grève annoncée par les RSG», *Canada NewsWire*; (10 novembre 2014); 42-Françoise Le Gluen, «Impasse à la table de négociation», *Journal Le Nord (St-Jérôme)*, (12 novembre 2014); 43-«Négociation dans les services de garde en milieu familial – Les pourparlers sont rompus avec ministère famille», *Canada NewsWire*, (19 novembre 2014); 44-«Négociation dans les services de garde en milieu familial – Les pourparlers sont rompus avec ministère famille», *Canada NewsWire*, (20 novembre 2014); 45-«2^e entente collective des RSG- une marée de toutous pour la ministre de la famille», *Canada NewsWire*, (26 juin 2014); 46-«Garderies subventionnées, conflit réglé», *L'Hebdo Journal (Cap de la Madeleine)*, (15 janvier 2015); 47-«Garderies subventionnées conflit réglé», *L'Écho de Maskinongé (Louiseville)*, (15 janvier 2015); 48-«Négociation dans les services de garde – 3000 RSG membres de la CSN en grève le 1^{er} mai pour mettre fin à une injustice à leur égard», *Canada NewsWire*, (8 avril 2015), 49-«Négociation dans les services de garde en milieu familial», *Canada NewsWire*, (28 avril 2015); 50-Serge Tremblay, «Manifestation devant les bureaux du PM Couillard a Saint-Félicien», *L'Etoile du Lac (Roberval)*, (1 mai 2015); 51-Chantale Arseneault, «Les éducatrices des services de garde se sentent méprisées», *L'Avantage Votre Journal*, (1 mai 2015); 52-Francoise Le Gluen, «Plus de 3000 RSG membres de la CSN étaient en grève le 1^{er} mai», *Journal Le Nord (St-Jérôme)*, (5 mai 2015).

Heures réellement travaillées :

1-«Journée 3 de la vigile des RSG-CSQ chez Yolande James – La ministre reçoit des messages enveloppés dans des couches de bébés.» *Canada NewsWire*, (1^{er} juin 2010); 2-«Les 415 RSG CSQ revendiquent de meilleures conditions de travail» *Canada NewsWire*, (1^{er} juin 2010); 3-«Estrie. Les 1086 RSG CSQ revendiquent de meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (3 juin 2010); 4-«Service de garde en milieu familial – plus de 92% des RSG votent pour la grève», *Canada NewsWire*, (9 juin 2010); 5-André Poulin, «Les RSG manifestent», *La Voix du Sud de Bellechasse*, (14 juillet 2010); 6-«Les RSG déclencheront des grèves», *La Presse Canadienne*, (12 octobre 2010); 7-Nancy Massicotte, «Les garderies en milieu familial en moyens de pression», *Cyberpresse*, (13 octobre 2010); 8-Lise-Marie Gervais, «Service de garde en milieu familial croisade pour un meilleur statut de travail», *Le Devoir*, (15 octobre 2010); 9-Annie Mathieu, «Garderies en milieu familial : en grève mardi», *Cyberpresse*, (25 octobre 2010); 10-«Grève générale dans les garderies en milieu familial», *SRC Nouvelles (site web)*, (10 novembre 2010); 11-Thaïs Martel, «Manifestation des RSG», *Québec hebdo*, (15 mai 2010); 12-«Saguenay-Lac St-jean et Nord du Québec. Les 568 RSG CSQ revendiquent de meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (18 mai 2010); 13-Thaïs Martel, «Manifestation des RSG», *Québec hebdo*, (23 mai 2010); 14-«Jour 2 de la vigile des RSG-CSQ chez Yolande James. La ministre et plusieurs personnalités conviées à une soupe populaire», *Canada NewsWire*, (31 mai 2010); 15-«Centre du Québec- Les 385 RSG CSQ revendiquent de meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (2 juin 2010); 16-«Mauricie- Les 561 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (2 juin 2010); 17-«Les services de garde veulent des conditions de travail décentes», *Le Nouvelliste*, (3 juin 2010); 18-«Les services de garde veulent des conditions décentes», *Cyberpresse*, (3 juin 2010); 19-«Suroît. Les 835 RSG (CSQ) revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (4 juin 2010); 20-«Bas Saint-Laurent les 450 RSG (CSQ) revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (7 juin 2010); 21-«Gaspésie Îles de la Madeleine – les 121 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (8 juin 2010); 22-Caroline Lepage, «La CSQ souhaite des négos à la hauteur de ces femmes», *L'Express du Mercredi*, (9 juin 2010); 23-«Québec Chaudière-Appalaches. Les 2186 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (9 juin 2010); 24-«Outaouais – les 535 RSG CSQ revendiquent meilleures conditions de travail», *Canada NewsWire*, (14 juin 2010); 25-«Laval-Laurentides-Lanaudière Les 2326 RSG (CSQ) revendiquent meilleurs conditions de travail», *Canada NewsWire*, (15 juin 2010); 26-Rémi Nadeau et Louis Deschênes, «Garderies en milieu familial : grève à venir», *Le Saint-Laurent Portage*, (16 juin 2010); 27-«Négociation des RSG : les négos suivent un rythme satisfaisant», *Canada NewsWire*, (18 juin 2010); 28-Stéphanie Deschamps, «Les RSG sur le qui-vive», *Le Trait d'union du samedi*, (19 juin 2010); 29-«RSG – deux heures de grève lundi prochain», *Canada NewsWire*, (2 juillet 2010); 30-«Intensification des moyens de pression», *Journal Le Métro*, (5 juillet 2010); 31-Stéphanie Martin, «Des débrayages à prévoir cet été», *Le Soleil*, (6 juillet 2010); 32-Stéphanie Martin, «Des débrayages à prévoir cet été», *Le Soleil*, (6 juillet 2010); 33-RSG-La FIPEQ CSQ

obtient un nouveau calendrier de négociation», *Canada NewsWire*, (16 juillet 2010); 34-Élise Giguère, «Les éducatrices en milieu familial revendiquent», *L'Action du Mercredi (Joliette)*, (15 septembre 2010); 35-«Négociation des RSG – Les RSG distribuent des tracts dans les stations de métro», *Canada NewsWire*, (16 septembre 2010); 36-«Négociation des RSG – Les RSG distribuent des tracts dans les stations de métro», *Canada NewsWire*, (17 septembre 2010); 37-Francis Martel, «Entente rapide toujours dans la mire», *Le Journal de Québec*, (26 septembre 2010); 38-«Négociation des RSG – La CSQ dépose ses demandes salariales au gouvernement», *Canada NewsWire*, (1^{er} octobre 2010); 39-«Les garderies en milieu familial en moyens de pression», *Le Nouvelliste*, (13 octobre 2010); 40-Daphné Dion-Viens, «Au tour de Québec de l'Est», *Le Soleil*, (27 octobre 2010); 41-Carol Isabel, «Les RSG manifestent à Plessiville», *L'Avenir de l'érable (Plessiville)*, (3 novembre 2010); 42-«Grève générale dans les garderies familiales», *SRC Nouvelles (site web)*, (10 novembre 2010); 43-«Grève générale dans les garderies familiales», *SRC Nouvelles (site web)*, (10 novembre 2010); 44-«Garderie en milieu familial : une grève touche des milliers d'enfants», *SRC Mauricie (site web)*, (10 novembre 2010); 45-«Grève en milieu familial : une journée de grève», *SRC Estrie (site web)*, (10 novembre 2010); 46-«Grève générale dans les garderies familiales», *SRC Nouvelles (site web)*, (9 novembre 2010); 47-André Poulin, «Les RSG manifestent», *Québec Hebdo*, (5 juillet 2010); 48-«La plus grande force en petite enfance est prête à négocier FIPEQ-CSQ», *Canada NewsWire*, (2 octobre 2013); 49-«Les RSG de la FIPEQ-CSQ revendiquent une véritable reconnaissance CSQ», *Canada NewsWire*, (18 juin 2013); 50-«La FIPEQ-CSQ entame une vaste consultation de ses membres à travers tout le QC CSQ», *Canada NewsWire*, (5 avril 2013); 51-«Négociation d'une deuxième entente collective. Les RSG du QC offrent un panier de pâques», *Canada NewsWire*, (17 avril 2014); 52-Ariane Lacoursière «Injuste dénoncent les garderies familiales», *La Voix de l'Est*, (27 mai 2014); 53-«13 600RSG du Québec intensifient les actions de mobilisation pour faire bouger le gouvernement», *Canada NewsWire*, (5 juin 2014); 54-«RSG - Les RSG de la FIPEQ CSQ déçues de l'absence de la ministre Charbonneau», *Canada NewsWire*, (18 juillet 2014); 55-Julie Lambert, «Deux jours de grève dans les garderies en milieu familial», *La Voix(Sorel Tracy)*, (3 octobre 2014); 56-Caroline Levesque, «Manifestation pour exercer la pression», *Courrier Laval du mercredi*, (3 octobre 2014); 57-Marie-Claude Costisella, «Journée de grève dans les services de garde», *Le Pharillon*, (16 juillet 2014); 58-Camille Carpentier, «Service de garde : la ministre Charbonneau à nouveau interpellée», *La Presse* (18 juillet 2014); 59-«Service de garde : la ministre Charbonneau à nouveau interpellée», *La Voix de l'Est*(19 juillet 2014); 60-«Service de garde : la ministre Charbonneau à nouveau interpellée», *Le Quotidien*, (19 juillet 2014); 61-«Négociation 2^e entente. Offres monétaires du MFA aux éducatrices en milieu familial : une autre gifle en plein visage à la petite enfance CSQ», *Canada NewsWire*, (18 septembre 2014); 62-«Négociation 2^e entente. Offres monétaires du MFA aux éducatrices en milieu familial : une autre gifle en plein visage à la petite enfance CSQ», *Canada NewsWire*, (19 septembre 2014); 63-«Négociation des responsables en services de garde - La FIPEQ- CSQ déclenchera des arrêts de

travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (24 septembre 2014); 64-«La FIPEQ-CSQ déclenchera des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (24 septembre 2014); 65-«Negociation des responsables en services de garde - La FIPEQ-CSQ déclenchera des arrêts de travail partout au Québec», *Canada NewsWire*, (25 septembre 2014); 66-«Une marche symbolique devant l'assemblée nationale», *Canada NewsWire*, (15 octobre 2014); 67-«Greve des RSG», *Ici Radio-Canada Est du Québec*, (20 octobre 2014); 68-«4e journée de grève annoncée par les RSG», *Canada NewsWire*, (10 novembre 2014); 69-«Nouvelle journée de grève dans les garderies en milieu familial», *Ici Radio-Canada Estrie (site web)*, (10 novembre 2014); 70-Françoise Le Gluen, «Impasse à la table de négociation», *Canada NewsWire*, (12 novembre 2014); 71-«Sauvegarde de la politique familiale québécoise la FIPEQ-CSQ inquiète du réseau des services de garde publics», *Canada NewsWire*, (13 novembre 2014).

Articles sans traitement négatif des négociations collectives :

1-Kathryne Lamontagne, «Première convention collective entérinée à 95%», *Le Journal de Québec*, (6 décembre 2010); 2-«Convocation nego des RSG les RSG membres de la CSN votent leur toute première entente collective FSSS-CSN», *Canada NewsWire*, (26 novembre 2010); 3-André Poulin, «Une entente intervient entre le gouvernement et les RSG», *Québec Hebdo*, (26 novembre 2010); 4-«Les RSG membres de la CSN se dotent d'une première entente collective FSSS-CSN», *Canada NewsWire*, (28 novembre 2010); 5-«Garde en milieu familial – la première entente collective des 13 580 RSG CSQ est signée», *Canada NewsWire*, (12 avril 2011); 6-«Nouvelle entente collective pour les 3200 RSG, membres de la CSN», *Canada NewsWire*, (5 novembre 2015).

