

## Vers une révision de la classification

Le 12 juillet 2005, le Ministère présentait au Comité aviseur patronal sur les politiques de main-d'œuvre son plan de travail en vue de réviser la classification du personnel et des gestionnaires des centres de la petite enfance (CPE). À cette occasion, les membres du comité ont pu partager et enrichir les hypothèses de travail actuellement à l'étude.

Prévu pour cet automne, ce projet de révision des règles administratives concernant la classification et la rémunération du personnel fera l'objet d'une consultation auprès des CPE par leurs associations respectives. La formation que prévoit offrir le Ministère au moment de l'instauration des nouvelles règles est planifiée pour novembre et décembre 2005.

En outre, une nouvelle structure de classification et de rémunération du personnel de gestion sera discutée au sein de l'Association provinciale des cadres de centres de la petite enfance du Québec. L'Association, de concert avec l'AQCPE et le Ministère, aura aussi le mandat de compléter la démarche type d'équité salariale pour les directrices adjointes, celles-ci étant légalement visées dans leur CPE respectif.

## Formation des éducatrices en garderie

Une fois le règlement adopté, le ratio d'éducatrices qualifiées en garderie sera le même que dans les centres de la petite enfance, soit deux sur trois, et ce, à compter du 1er janvier 2006.

Afin de faciliter une transition en douceur, le Ministère a prévu d'accorder aux garderies un délai réglementaire de trois ans pour se conformer à cette exigence. L'Association des garderies privées du Québec (AGPQ) élabore actuellement, en collaboration avec Emploi-Québec et notre ministère, un programme de formation qui permettra aux éducatrices en garderie ayant au moins deux années d'expérience de compléter leur qualification. La formation sera orientée vers l'attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance. Pour faciliter le cheminement des éducatrices, le projet fera appel à l'expertise des cégeps pour ce qui concerne la reconnaissance des acquis.

La première étape du projet s'est terminée en janvier 2005 par l'administration d'un sondage portant sur les besoins de formation et les régions à privilégier.

Soyez aux aguets! Une campagne d'information sera lancée à l'automne 2005. Elle s'adressera aux éducatrices à l'emploi et aux titulaires de permis. La mise en œuvre du programme de formation est prévue pour le début 2006.

## État des négociations : un règlement équitable possible dans les limites du cadre actuel de 12,6 %

Après dix jours de réflexion, la ministre, madame Carole Thériault, confirmait à madame Claudette Carbonneau, présidente de la CSN, le maintien de l'offre patronale déposée le 1<sup>er</sup> juin. En effet, le gouvernement du Québec est convaincu que le cadre global de 12,6 % constitue un offre raisonnable, qui tient compte de la capacité de payer des Québécois.

Rappelons que selon cette offre l'éducatrice recevrait un ajustement de 6,5 % au titre de l'équité salariale ainsi que des augmentations de 5,5 % sur une période de six ans. Ainsi, son salaire passerait de 18,36 \$ à 20,64 \$ par heure au sommet des échelles. La valeur totale de ce règlement est de 77,8 millions de dollars. La CSN demande de son côté une augmentation de la rémunération de l'éducatrice totalisant 29,5 %, qui représenterait une somme de 195,9 millions de dollars.

## Savoir assumer les conséquences d'une grève

La grève, lorsqu'elle est légale, est un droit légitime qu'il faut respecter. Cependant, le droit de grève, tout comme le droit d'association, comporte un certain nombre d'obligations et son exercice entraîne des conséquences qu'il faut savoir assumer.

Ainsi, le personnel en grève ne doit recevoir aucune rémunération. Le recours aux vacances, aux congés de maladie ou à tout autre congé apparenté ne peut être autorisé, et ce, pour plusieurs raisons. Il faut garder en tête les principes suivants :

- le choix de la grève implique forcément de la part des employées et employés une renonciation à la rémunération, principe fondamental de la dynamique des relations du travail;
- les vacances, les congés de maladie et les autres congés apparentés ne peuvent être substitués à la rémunération;
- utiliser ce type de congés à des fins autres que ce pourquoi ils ont été prévus provoque une augmentation artificielle du taux d'absentéisme. Statistiquement, il est démontré que la réduction du nombre de jours de vacances accroît le risque d'épuisement professionnel et l'incidence des absences prolongées ainsi que leur coût;
- les frais de garde et d'éducation ne sont pas versés pour les jours de grève. Ainsi, le versement d'une rémunération pour ces journées entraîne un déséquilibre budgétaire.

Les gestionnaires, quant à eux, doivent être au travail et assumer les tâches essentielles, telles la rétribution des RSG, l'information aux parents, la sécurité des lieux et des biens, etc. durant toute la durée de la grève.

## En cas de grève, qu'en est-il du régime d'assurance collective et de congés de maternité ?

Les jours de grève du personnel constituent des absences durant lesquelles l'allocation spécifique reliée à l'assurance collective habituellement accordée par le Ministère n'est pas versée.

L'employeur touché par un débrayage a la responsabilité d'informer de ces absences l'assureur, Desjardins Sécurité financière, en lui fournissant, pour chacune des périodes de grève passées ou à venir, les données pertinentes (nom de l'adhérente ou de l'adhérent, numéro d'identification ou d'assurance sociale, dates du début de l'absence et du retour au travail) sur le formulaire 20-017 prévu à cette fin. Il faut indiquer clairement, dans le haut du formulaire, le mot GRÈVE afin de faciliter le traitement des documents.

Pour plus de détails concernant les aspects reliés à la gestion du contrat d'assurance collective durant une grève, nous vous invitons à consulter la section 7 du guide administratif fourni par l'assureur à chaque établissement participant ou à communiquer avec les services administratifs de Desjardins Sécurité financière au numéro suivant: 1 877 838-7012.

## Augmentation du nombre d'éducatrices et d'éducateurs qualifiés

Au moment de la création des centres de la petite enfance en 1997, le ministère de la Famille et de l'Enfance a haussé ses exigences relatives au ratio des éducatrices qualifiées. Le passage du ratio réglementaire de une éducatrice qualifiée sur trois en vigueur depuis le 19 octobre 1988 à celui de deux sur trois, jumelé à la création accélérée de places en service de garde, a entraîné une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée.

Beaucoup d'efforts ont été déployés pour accroître le taux de main d'œuvre qualifiée et remédier ainsi à la pénurie: modifications réglementaires, hausse des salaires et amélioration des conditions de travail, création de régimes de retraite, d'assurance et de congés de maternité, campagne de promotion de la carrière, développement des programmes de formation et mesures pour les rendre plus accessibles... Ces efforts ont porté leurs fruits!

Selon les renseignements recueillis par le Ministère grâce aux rapports financiers, les services de garde peuvent dorénavant compter sur un bassin suffisant de main-d'œuvre qualifiée dans neuf régions du Québec. Dans les huit autres régions, la situation évolue rapidement et positivement. L'ensemble des efforts consentis par les divers acteurs contribue ainsi à l'amélioration de la qualité des services de garde.

## Pour bien se comprendre :

- Une grève\*, c'est l'utilisation de la prestation de travail par un groupe de travailleurs comme moyen de pression.
- Une grève est légale\* lorsqu'elle est déclarée après que les travailleurs se sont soumis à toutes les conditions édictées par la loi. Au Québec, le Code du travail régit le droit de grève.
- Le lock-out\* est le refus par l'employeur de fournir du travail à un groupe de salariés en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail. Le droit de lock-out est aussi régi par le Code du travail.
- La fermeture ou l'interruption de services est une décision de l'employeur qui ne relève pas du domaine des relations du travail.
- Le travailleur autonome ne peut être contraint par un tiers de recourir à l'un ou l'autre de ces moyens.

\*Source: Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Presses de l'Université Laval, 2<sup>e</sup> édition, 1986.

Contenu  
Direction des politiques de main-d'œuvre et des ressources du réseau  
Production  
Direction des communications  
Infographie  
Évolution Graphique  
Dépôt légal – 2005  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISSN: 1715-2380  
Gouvernement du Québec