



Mémoire sur le

**Projet de Loi 46**

Loi sur l'amélioration de la protection des enfants  
dans les services de garde éducatifs

Présenté à la

Commission des relations avec les citoyens

5 février 2024

Le Rassemblement des Garderies Privées du Québec (RGPQ) est une organisation à but non lucratif dédiée à la promotion, au développement et à l'amélioration continue de la qualité des services de garde éducatifs pour les enfants et les familles du Québec. Le RGPQ rassemble fièrement 114 garderies membres (principalement des garderies privées subventionnées) réparties dans 11 régions administratives du Québec.

Le RGPQ est un acteur engagé, déterminé à contribuer activement à l'amélioration continue des services de garde éducatifs. Ses membres sont tous des propriétaires et gestionnaires de garderies, autant subventionnées que non qui ont à cœur la qualité, le bien-être et la santé et sécurité des enfants qu'ils reçoivent. Le conseil d'administration est constitué de membres volontaires. Nous sommes donc à même de voir l'impact direct des Lois, Règlements et directives émises qui touchent l'ensemble des services de garde, ainsi que de leurs effets sur les services qui sont ultimement offerts aux enfants au quotidien.

Forts de notre expérience, nous comprenons les défis spécifiques auxquels fait face le secteur des services de garde éducatif à l'enfance. Nous sommes prêts à partager notre expertise pour contribuer au bien-être des enfants, des familles ainsi que du personnel en service de garde.

Voici une analyse de notre position sur le projet de loi 46, mettant en lumière des problématiques spécifiques que nous avons identifiées ainsi que les recommandations que nous formulons pour contribuer à son amélioration.

## **1. Vérification d'absence d'empêchement:**

Nous souhaitons conserver la possibilité de facturer les frais de vérification d'antécédents à un employé qui quitte après moins de 3 mois de service.

Cette demande est motivée par le besoin de couvrir les coûts de demandes, qui peuvent être substantiels et qui varient grandement d'un service de police à un autre (de gratuit à plus de 90\$ par demande) que doit engager l'employeur lors d'une l'embauche, en particulier dans le contexte des services de garde qui peuvent connaître un roulement de personnel important.

Cette mesure contribuerait à réduire le fardeau financier lié à l'embauche fréquente de nouveaux employés, favorisant ainsi la continuité et la qualité des services offerts aux enfants et aux familles.

Nous apprécions l'inclusion de l'article qui prolonge la validité d'une attestation si la demande de renouvellement a été faite plus de 3 mois avant son expiration. Il pourrait être plus facilitant de définir un délai maximum de délivrance, soit dans le projet de loi ou dans les protocoles avec les instances émettant les attestations.

Puisque les délais pour les vérifications peuvent être de jusqu'à huit mois dans le cas où il doit y avoir prise d'empreinte digitale, et que ce délai empêche que la personne puisse travailler dans le service de garde, il faudrait trouver une solution pour que ces délais soient ramenés aux mêmes standards que pour les attestations sans prise d'empreinte.

Finalement, pour ce qui a trait à tout document de déclaration mentionné dans ce projet de Loi, qu'il soit assermenté ou pas, nous pensons qu'il serait opportun que des modèles types de celles-ci soient fournis par le ministère afin que les services de garde puissent s'assurer de bien respecter les exigences de ces déclarations.

## **2. Suspension d'un membre du personnel:**

Nous sommes généralement en accord avec les dispositions qui ont pour effet de protéger la santé et la sécurité des enfants que nous recevons. Nous sommes d'avis par contre que des clarifications sont essentielles autant dans les raisons imposant une suspension que dans les délais de traitement maximaux lors de celle-ci.

Nous comprenons la protection contre les représailles, mais nous avons aussi une préoccupation pour des dénonciations qui seraient basées sur une forme de vengeance envers, soit le service de garde, un de ses employés ou gestionnaires. Il faudra trouver une façon claire et rapide de traiter les plaintes et dénonciations afin de réduire les effets potentiellement néfastes de celles qui ne seraient pas fondées, recevables ou même véridiques.

Nous pensons qu'une formation aux gestionnaires des services de garde devrait être offerte afin de bien remplir les exigences des enquêtes et ainsi assurer un traitement rapide de celles-ci.

Nous avons aussi une préoccupation en ce qui a trait au salaire de la personne qui subit une suspension, qu'elle soit demandée par le ministère ou par quiconque. Nous sommes d'avis que des clarifications doivent être apportées à savoir si la suspension est avec ou sans solde. Si elle doit être avec solde, il devra y avoir impérativement une allocation spécifique pour celle-ci, puisque la dépense sera engagée sans avoir de prestation de travail. Cette allocation devra tenir compte du paiement des salaires et des frais à l'employeur. Il devra aussi avoir des précisions dans le document sur les règles de reddition de compte du Rapport Financier Annuel afin d'exclure ces frais du tableau de la rémunération par employé pour la raison précitée, et ce pour ne pas impacter le calcul normal de la subvention de fonctionnement du service de garde.

Dans le contexte actuel de la pénurie de main d'œuvre dans les services de garde, nous avons aussi une préoccupation pour le maintien des services de garde aux enfants pendant une suspension. Qui sera présent pour s'occuper des enfants s'il n'y a pas d'éducatrice pour un groupe ?

Nous exprimons également des inquiétudes quant à la possible contradiction entre l'Article 43 du Code criminel fédéral, le projet de loi 46 et les normes du travail. Nous demandons une clarification sur la hiérarchie de ces lois et si cela pourrait entraîner des poursuites.

### **3. Protection de l'Employeur et Modifications aux Normes du Travail :**

Nous appelons à renforcer la protection de l'employeur, notamment en permettant des changements de groupe ou d'éducatrice sans crainte de représailles de celles-ci. Des modifications aux normes du travail sont sollicitées pour garantir un équilibre équitable entre les droits de l'employeur et de l'employé.

Nous sommes également d'avis que, suite à une suspension qui se terminerait par une fin d'emploi, qu'il est nécessaire que l'employeur soit protégé contre une éventuelle poursuite par les normes de travail et l'employé en cause. Il ne serait pas très bon pour le moral des employés, ni celle des parents, si la CNT forcerait le retour chez son ancien

employeur alors qu'un bris de confiance a eu lieu entre l'employeur et l'employé sans compter les frais financiers qui pourraient être imposés à l'employeur.

La section II concernant la suspension de l'employé doit être clarifiée, notamment en précisant si la décision finale sur la durée de la suspension appartient au titulaire de permis lorsque la suspension est demandée par la DPJ ou le ministère.

#### **4. Administration Provisoire en Cas d'Infraction Grave (au lieu de suspendre le permis) :**

Nous proposons un modèle d'administration provisoire en cas d'infraction grave impliquant un membre de la famille, le propriétaire ou un administrateur, plutôt que la suspension du permis.

Par définition, la suspension du permis oblige le service de garde à fermer l'installation, donc prive de service les enfants qui y sont normalement accueillis. L'option de l'administration provisoire, par un administrateur désigné par le Ministère, permettrait de garantir la continuité des services aux enfants et familles utilisateurs du service de garde.

Également, cette administration provisoire permettrait de conserver le lien d'attachement des enfants avec les éducatrices ainsi que les emplois des autres membres du personnel du titulaire de permis, tout en offrant une solution alternative à sa fermeture. Cette option permettrait le détachement de la personne visée, qu'elle soit actionnaire, administrateur ou un membre de leur famille, tout en préservant le service aux enfants et aux familles utilisatrices du service de garde.

#### **5. Évacuation d'Urgence (Article 12 - p.8) :**

Nous recommandons qu'une définition claire des motifs d'évacuation d'urgence soit inscrite dans le projet de Loi ou dans une directive qui sera transmise à tous les services de garde pour éviter les abus et assurer une application uniforme. Cette clarification contribuera à établir des critères objectifs, tels que les situations mettant en danger la vie des enfants.

Il serait également nécessaire de spécifier clairement les conditions qui permettront de lever l'évacuation d'urgence ainsi que des impacts sur les finances de l'entité (calcul des subventions, contributions parentales, coût d'éventuel travaux, etc.) pendant ladite période.

Il faut également que l'impact sur les enfants, leurs familles ainsi que du personnel du service de garde soit pris en considération. Dans le contexte actuel du manque de personnel et du manque de places subventionnées, il faudra voir à relocaliser, si possible, les enfants qui seront affectés par cette décision d'évacuation d'urgence. Si il n'y a pas de service de garde pour une centaine d'enfants, quel sera l'impact sur la localité, sur l'emploi des parents et sur le développement global des enfants qui y sont habituellement accueillis.