

VALÉRIE BEAULIEU

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL  
ET LA PROTECTION SOCIALE  
DES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES**  
**Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial**

Mémoire présenté  
à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval  
dans le cadre du programme de maîtrise en relations industrielles  
pour l'obtention du grade maître ès arts (M.A.)

DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES  
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES  
UNIVERSITÉ LAVAL  
QUÉBEC

2011



VALÉRIE BEAULIEU

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL  
ET LA PROTECTION SOCIALE  
DES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES**  
**Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial**

Mémoire présenté  
à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval  
dans le cadre du programme de maîtrise en relations industrielles  
pour l'obtention du grade maître ès arts (M.A.)

DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES  
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES  
UNIVERSITÉ LAVAL  
QUÉBEC

2011



## **Résumé**

Cette étude a pour but de contribuer à l'analyse et à la compréhension de la situation d'emploi des travailleurs vulnérables ainsi qu'à ses implications sur l'accès aux protections sociales, et ce, à partir du cas des responsables d'un service de garde en milieu familial. Considérant que l'accès aux divers régimes de protection sociale passe par l'octroi du statut de salarié, elle vise à identifier les relations qui existent entre les critères juridiques de ce statut et la situation de travail réelle des RSG québécoises. Les résultats démontrent que ces femmes ne correspondent ni complètement à la définition de salarié, ni entièrement à celle du travailleur autonome et que ce sont ces difficultés à obtenir un statut d'emploi clairement défini qui contribuent à les maintenir dans une position de vulnérabilité. Cette recherche confirme que sur certains aspects les RSG s'apparentent davantage aux salariés, mais que la présence d'une marge d'autonomie réelle, quoique largement circonscrite, complexifie largement la qualification de ces travailleuses.



## **Avant-propos**

Je tiens à exprimer toute ma gratitude envers tous ceux et celles qui ont contribué, de près ou de loin, à l'accomplissement de cette recherche. C'est grâce à l'aide et au soutien de ma famille, de collègues et d'amis que j'ai pu pleinement apprécier chacune des étapes de ce long parcours menant au dépôt de mon mémoire de maîtrise.

J'aimerais d'abord témoigner ma vive reconnaissance à Jacques Bélanger, mon directeur de recherche, pour sa disponibilité et son encadrement, mais aussi pour la confiance qu'il m'a témoignée et l'autonomie qu'il m'a consentie. Sa rigueur intellectuelle et son esprit scientifique m'auront servi d'exemple dans mon cheminement. Je remercie aussi Anne-Marie Laflamme, ma codirectrice, pour son apport juridique, son support constant et ses judicieux conseils. J'ai beaucoup appris à son contact et nos conversations m'ont souvent été d'un grand réconfort. Je les remercie tous les deux du fond du cœur.

Merci aux évaluateurs de ce mémoire. En espérant que cette étude sera à la hauteur de vos attentes et qu'elle saura contribuer, un tant soit peu, à égayer votre été. Je remercie aussi les professeurs du département des relations industrielles qui ont su me transmettre leur passion pour ce domaine et qui ont fait de mes études, une période formidable de ma vie.

Je souhaite également remercier le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) pour son soutien financier et pour l'environnement de travail stimulant dont il m'a permis de bénéficier. J'ai aussi une pensée spéciale pour Francine Jacques, une femme tout à fait exceptionnelle, et pour Antoine Houde qui a pris de son temps pour me conseiller dans mes débuts au 2<sup>e</sup> cycle. Je n'oublie pas non plus mes estimés collègues et amis du 3<sup>e</sup> étage au De-Sève avec qui j'ai partagé de nombreux moments inoubliables.

Mes sincères remerciements à ma famille et mes amis-es qui n'ont jamais cessé de croire en moi. Merci à toi maman, d'avoir toujours été là pour moi avec ton grand sourire et ton positivisme. Un merci tout spécial à mon comité de correction « maison » : tante Lise, Klo, Nad, T-Bow et maman, votre aide fut précieuse et très appréciée. Il est impossible de passer

## VIII

sous silence le soutien indéfectible de mon amour et complice Emman. Merci pour ta patience, ta compréhension et tes encouragements inépuisables. Nous allons enfin pouvoir passer à une autre étape!

Enfin, je tiens à remercier chaleureusement ces femmes dévouées et généreuses de leur temps qui m'ont ouvert leur porte pour me confier leur quotidien. Sans leur précieuse collaboration, la réalisation de ce mémoire n'aurait pas été possible.



*À Jean,*

*Notre plume en sait parfois plus que nous  
tellement l'exercice de l'écriture contraint à la réflexion et  
permet souvent de goûter à la sagesse de l'incertitude.*

- Simone Weil



## **TABLES DES MATIÈRES**

<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>V</b>
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	<b>VII</b>
<b>TABLES DES MATIÈRES</b> .....	<b>XI</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE</b> .....	<b>XIII</b>
<b>TABLE DES ABRÉVIATIONS</b> .....	<b>XV</b>
<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE</b> .....	<b>1</b>
<b>CHAPITRE I – PROBLÉMATIQUE</b> .....	<b>5</b>
1.0 PRÉSENTATION.....	5
1.1 LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES.....	5
1.1.1 <i>Le concept de travailleur vulnérable</i> .....	6
1.1.2 <i>Précisions sur le type de travailleurs vulnérables à l'étude</i> .....	7
1.2 LA DÉTERMINATION DU STATUT D'EMPLOI AU QUÉBEC.....	9
1.2.1 <i>Les objectifs des lois du travail</i> .....	10
1.2.2 <i>La dichotomie actuelle des statuts d'emploi au Québec : salarié ou travailleur autonome</i> ..	10
1.2.3 <i>Critères établis par la jurisprudence : La détermination du statut par la réalité du rapport de subordination</i> .....	13
1.2.3.1 <i>La prestation de travail</i> .....	15
1.2.3.2 <i>La rémunération</i> .....	16
1.2.3.3 <i>La subordination</i> .....	17
1.2.3.4 <i>Évaluation de l'ensemble des faits</i> .....	21
1.2.4 <i>Évolution des formes d'emploi et impact sur le statut d'emploi</i> .....	23
1.2.5 <i>Accès aux protections sociales</i> .....	25
1.3 QUESTION DE RECHERCHE.....	26
<b>CHAPITRE II – MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>29</b>
2.0 PRÉSENTATION.....	29
2.1 STRATÉGIE DE RECHERCHE.....	29
2.2 POPULATION À L'ÉTUDE.....	31
2.2.1 <i>Vue d'ensemble des services de garde au Québec</i> .....	31
2.2.2 <i>Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial</i> .....	32
2.2.2.1 <i>Distinctions importantes</i> .....	33
2.2.2.2 <i>Évolution des débats concernant leur statut d'emploi</i> .....	34
2.3 QUESTION DE RECHERCHE SPÉCIFIQUE.....	35
2.4 LA COLLECTE DES DONNÉES.....	36
2.5 OUTIL D'ANALYSE DES DONNÉES.....	42
2.6 CONCLUSION.....	44
<b>CHAPITRE III – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS</b> .....	<b>45</b>
3.0 PRÉSENTATION.....	45
3.1 LA PRESTATION DE TRAVAIL.....	45
3.1.1 <i>Exécution personnelle</i> .....	46
3.1.2 <i>Possibilité de se faire remplacer</i> .....	48
3.2 LA RÉMUNÉRATION.....	55
3.2.1 <i>Possibilité de gains</i> .....	55
3.2.2 <i>Risque de pertes</i> .....	60
3.3 LA SUBORDINATION.....	63
3.3.1 <i>Contrôle et surveillance</i> .....	63
3.3.1.1 <i>Heures d'ouverture</i> .....	63
3.3.1.2 <i>Achat de matériel</i> .....	66
3.3.1.3 <i>Comptes à rendre</i> .....	67

3.3.1.4 Évaluations .....	70
3.3.1.5 Plainte des parents .....	72
3.3.1.6 Respect du ratio .....	74
3.3.1.7 Liens entre CPE / BC et RSG .....	77
3.3.2 État de dépendance économique .....	79
3.3.2.1 En cas de perte de la subvention .....	79
3.3.2.2 Concurrence .....	81
3.3.3 Exclusivité de services .....	82
3.3.4 Propriété des outils de travail .....	83
3.4 ÉVALUATION DE L'ENSEMBLE DES FAITS .....	85
3.5 CONCLUSION .....	91
<b>CHAPITRE IV – ANALYSE DES RÉSULTATS .....</b>	<b>93</b>
4.0 PRÉSENTATION .....	93
4.1 LA PRESTATION DE TRAVAIL .....	94
4.1.1 Obligation d'exécution personnelle .....	94
4.1.2 Possibilités et contraintes liées aux remplacements .....	97
4.2 LA RÉMUNÉRATION .....	100
4.2.1 Absence de possibilité de gains .....	101
4.2.2 Risque de pertes marginal .....	102
4.3 LA SUBORDINATION .....	104
4.3.1 Existence de contrôle et de surveillance .....	105
4.3.1.1 Contrôle et surveillance par les CPE et les bureaux coordonnateurs .....	105
4.3.1.2 Autonomie détenue par les RSG .....	109
4.3.2 État de dépendance économique patent .....	111
4.3.3 Exclusivité de services exigée .....	113
4.3.4 Propriétaire de tous les outils de travail .....	115
4.4 ÉVALUATION DE L'ENSEMBLE DES FAITS .....	116
4.5 CONCLUSION .....	119
<b>CHAPITRE V – SYNTHÈSE, DISCUSSION ET CONCLUSION .....</b>	<b>121</b>
5.0 PRÉSENTATION .....	121
5.1 ÉTAT ACTUEL DE LA SITUATION DES RSG QUÉBÉCOISES .....	121
5.1.1 Un régime de travail particulier .....	122
5.1.2 Implication sur l'accès aux protections sociales .....	123
5.2 CONSTATS EMPIRIQUES .....	126
5.3 ÊTRE AUTONOME SANS L'ÊTRE .....	134
5.3.1 Une autonomie circonscrite .....	135
5.3.2 Répercussions sur les travailleurs .....	137
5.4 CONCLUSION .....	139
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE .....</b>	<b>141</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>147</b>
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>157</b>
<b>ANNEXE 2 .....</b>	<b>159</b>
<b>ANNEXE 3 .....</b>	<b>161</b>
<b>ANNEXE 4 .....</b>	<b>162</b>
<b>ANNEXE 5 .....</b>	<b>163</b>
<b>ANNEXE 6 .....</b>	<b>165</b>

## Liste des tableaux et figure

FIGURE 1 : LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES À L'ÉTUDE DANS LE CADRE DE CETTE RECHERCHE.....	8
TABLEAU 1 : SOMMAIRE DES CARACTÉRISTIQUES RELATIVES AUX ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES RÉALISÉES ENTRE LES MOIS D'OCTOBRE ET DE DÉCEMBRE 2009.....	41
TABLEAU 2 : CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DES ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES EFFECTUÉES.....	163



## Table des abréviations

al.	Alinéa
art.	Article
BCGMF	Bureau coordonnateur de la garde en milieu familial
C.A.	Cour d'appel
C.c.B.-C.	Code civil du Bas-Canada
C.c.d.l.	Charte canadienne des droits et libertés
C.c.Q.	Code civil du Québec
C.c.t.	Code canadien du travail
C.d.l.p.	Charte des droits et libertés de la personne
CNT	Commission des normes du travail
CPE	Centre de la petite enfance
CRT	Commission des relations du travail
C.S.	Cour supérieure
C.S.C.	Cour Suprême du Canada
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
C.t.	Code du travail
C.T.	Commissaire du travail
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
LAE	Loi sur l'assurance-emploi
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LNT	Loi sur les normes du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
OIT	Organisation internationale du Travail
R.J.D.T.	Recueil de jurisprudence en droit du travail
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RSG	Responsable d'un service de garde en milieu familial
RSGEE	Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance
T.T.	Tribunal du travail





## **Introduction générale**

Les dernières décennies ont vu naître de nouvelles formes d'emploi, de même que le retour vers d'anciennes formes, tant au Québec qu'ailleurs dans le pays. Ce phénomène, loin d'être exclusif au Canada, se retrouve actuellement dans l'ensemble des pays industrialisés. Cette récente évolution dans le monde du travail ne s'est curieusement pas accompagnée des transformations législatives corollaires visant à adapter le droit du travail tant québécois que canadien à ces nouvelles réalités. C'est dans ce contexte que des travailleurs vulnérables se sont retrouvés exclus de plusieurs protections législatives et, par le fait même, brimés dans certains de leurs droits et libertés fondamentaux.

Présentement, pour avoir accès à l'ensemble du régime de protection sociale mis en place par l'État pour soutenir les travailleurs dans les divers aléas de la vie, il faut impérativement être reconnu comme un salarié au sens des diverses lois de l'emploi. Il importe par contre de souligner que cette définition du terme salarié a été créée dans la période d'après-guerre, à un moment où le rapport salarial était basé sur des contrats de travail à long terme avec des garanties d'emploi. Il s'agissait donc majoritairement de ce qu'on appelle aujourd'hui des situations d'emploi typique, c'est-à-dire d'emploi permanent à temps complet où le travailleur effectue son travail de manière subordonnée dans l'entreprise de son employeur. Le monde du travail étant en constante évolution, il semble aujourd'hui que ceux qui se distancient de cette définition n'occupent plus une place aussi marginale qu'autrefois. La venue de nouvelles formes d'organisation de la production et du travail combinée à l'implantation de nouvelles technologies, à la libéralisation des marchés et à la croissance des emplois dans le secteur des services ne sont que quelques-uns des facteurs qui ont contribué au grand bouleversement économique responsable de l'apparition et du retour de plusieurs formes d'emplois.

Dans notre société, il est depuis longtemps reconnu que la relation d'emploi entre employeur et employé est foncièrement inégale. C'est d'ailleurs sur cette base que l'État a créé tout un système de protection sociale dès le début du XXe siècle afin d'assurer le maintien de la qualité de vie de plusieurs citoyens et de protéger les travailleurs contre l'arbitraire patronal et les abus qui peuvent en découler. Or, il semble que ce qui a alors été

acquis à force de revendications soit aujourd'hui remis en question pour certains groupes de travailleurs qualifiés d'atypiques ou en situation de travail non traditionnelle, c'est-à-dire pour les personnes qui sortent du cadre restrictif de la notion de salarié établie par la législation.

Les nouvelles formes d'emploi qui sont apparues dans la foulée de ces changements ont malheureusement placé plusieurs travailleurs dans un état de vulnérabilité. Certains auteurs parlent actuellement du caractère « hybride » d'emploi qui se retrouve entre le concept de salarié et celui d'entrepreneur indépendant. D'autres utilisent le terme de « faux autonomes ». Ni salariés, ni travailleurs indépendants, les personnes ayant ce genre de statut se retrouvent exclues en partie ou en totalité de l'application des lois du travail. En fait, on assiste actuellement à un brouillage des frontières existant entre la conception classique du salariat et de l'activité indépendante, ce qui explique l'apparition de plusieurs problèmes tant sur le plan légal que sur le plan social.

Bien que l'accès aux divers régimes de protection sociale passe aujourd'hui par l'octroi du statut de salarié, il appert que les statuts d'emploi ne sont plus aussi faciles à délimiter qu'auparavant. Ainsi, plusieurs travailleurs se retrouvent dans des zones grises où la définition de leur statut, et donc de leurs droits et des protections sociales auxquelles ils ont accès, devient extrêmement complexe. C'est le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) qui sont présentement au cœur de ce flou juridique et c'est précisément ce qui a motivé le choix de cette population dans le cadre de la présente étude. Dans cette optique, l'exemple type des RSG permettra d'explorer les contraintes des travailleurs vulnérables quant à l'accès aux protections sociales dans un contexte où leur statut d'emploi peut être qualifié d'ambigu au sens des diverses lois de l'emploi.

Le but de cette recherche est donc de contribuer à l'analyse et à la compréhension de la situation de travail des travailleurs vulnérables et de ses implications sur l'accès à la syndicalisation et aux protections sociales, et ce, à partir d'une étude empirique sur les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG). C'est par une analyse de leurs conditions de travail réelles qu'il sera possible de mieux comprendre ce qui contribue à les

maintenir dans une situation de vulnérabilité. La démarche retenue pour réaliser cette recherche est présentée en cinq chapitres.

Le premier chapitre porte sur le concept de travailleurs vulnérables et apporte certaines précisions sur la population étudiée. Il traite également des impacts que peut avoir l'étape de la détermination du statut d'emploi sur cet état de vulnérabilité. Pour ce faire, les principaux objectifs des lois du travail y sont évoqués suivis par une présentation des deux statuts mutuellement exclusifs qui s'offrent aux travailleurs québécois. Les différents critères permettant de trancher la question du statut d'emploi y sont ensuite précisés. Les liens existants entre l'établissement de ce statut et l'évolution des formes d'emploi y sont aussi abordés, pour finalement conclure avec les impacts que peut avoir cette décision sur l'accès aux protections sociales. Le second chapitre présente le cadre méthodologique utilisé pour mener cette étude. L'approche préconisée, les outils de cueillette des données ainsi que la question de recherche spécifique y sont exposés. Le troisième chapitre se consacre à la présentation des résultats alors que le quatrième enchaîne avec l'analyse de ces résultats en établissant un parallèle avec l'état actuel du droit du travail exposé via la doctrine et la jurisprudence présentées dans le premier chapitre. Enfin, le dernier chapitre aborde brièvement le nouveau régime de relations du travail qui s'applique maintenant aux RSG. Une synthèse des constats empiriques émergeant de cette étude y est également présentée pour finalement conclure avec une évaluation sommaire de la notion d'autonomie chez les travailleurs indépendants contemporains.



# CHAPITRE I – PROBLÉMATIQUE

*Le travail n'est pas une marchandise comme les autres.*  
- Extrait de la Déclaration de Philadelphie, 1944<sup>1</sup>

## 1.0 Présentation

Ce premier chapitre se divise en trois sections. La première porte sur les travailleurs vulnérables. Les balises de ce concept y sont exposées et certaines précisions sont apportées quant au type de travailleurs vulnérables à l'étude dans le cadre de ce mémoire. La deuxième section traite de la détermination du statut d'emploi au Québec et souligne l'effet que celle-ci peut avoir sur la vulnérabilité au travail. Elle expose d'abord brièvement les objectifs généraux des lois du travail. Puis, elle examine la dichotomie existant actuellement entre le statut de salarié et celui de travailleur autonome pour ensuite dresser un inventaire des critères issus de la réalité du rapport de subordination permettant de déterminer ce statut. L'évolution des formes d'emploi et son impact sur le statut d'emploi y sont aussi analysés suivis finalement par les conséquences de la qualification du statut juridique sur l'accès aux protections sociales. La dernière section introduit la question de recherche qui découle de la problématique élaborée tout au long de ce chapitre.

## 1.1 Les travailleurs vulnérables

Au cours des trente dernières années, d'importants changements sont survenus dans le monde du travail tant en Amérique du Nord que dans d'autres pays industrialisés. Ces transformations liées, entre autres, au processus de mondialisation, à l'arrivée de nouvelles technologies et aux nouvelles formes d'organisation du travail ont permis à certains segments de la main-d'œuvre d'améliorer considérablement leur sort en ayant accès à des emplois plus stimulants et mieux rémunérés. Cette tendance ne s'est toutefois pas généralisée à l'ensemble des travailleurs puisque pour d'autres, la situation a plutôt stagné voire même régressé. Coincés dans des emplois à faible revenu comportant peu d'avantages, ils ont souvent bien peu de possibilités d'actualiser leur formation ou d'obtenir de l'avancement et donc, finalement, d'améliorer leurs conditions de travail (Arthurs,

---

<sup>1</sup> Extrait de la Déclaration de Philadelphie, OIT, 10 mai 1944, p.4. Pour la déclaration complète, voir le lien suivant : [http://www.ilo.org/public/english/century/information\\_resources/download/phil-en-fr.pdf](http://www.ilo.org/public/english/century/information_resources/download/phil-en-fr.pdf).

2006 : 246; Bernstein, 2005; Saunders, 2003). Ainsi, ces travailleurs « courent beaucoup plus de risques, sur le plan de la sécurité de l'emploi, de l'exposition à des conditions non favorables ou à une situation économique moins intéressante, d'où l'apparition du terme « travailleurs vulnérables» » (Chaykowski, 2005 : 1).

### **1.1.1 Le concept de travailleur vulnérable**

Les travailleurs vulnérables sont souvent associés au travail atypique. Cette dernière notion regroupe plusieurs réalités, dont le travail à temps partiel, le travail à domicile et le travail par l'entremise des agences de placement de personnel (Lippel, Bernstein et Messing, 2004 : 2). En fait, le travail qualifié d'atypique réfère à tous les emplois qui dérogent de la conception classique d'une relation de travail où un salarié travaille à temps plein et pour une durée indéterminée, sur les lieux physiques de l'entreprise d'un seul employeur clairement identifiable, et ce, dans une relation de subordination juridique (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 26; Bourhis et Wils, 2001 : 72; D'Amours et Crespo, 2004 : 460; Saunders, 2003 : viii; Vallée, 2005 : 3). Bien qu'une forte proportion de travailleurs se retrouve simultanément dans les deux catégories, une distinction importante doit être apportée entre ces deux notions. En réalité, un individu détenant un emploi qualifié d'atypique n'est pas nécessairement en situation de vulnérabilité. L'exemple d'un travailleur hautement qualifié qui devient entrepreneur indépendant et qui réussit très bien en affaire permet d'illustrer ce fait. À l'inverse, un travailleur vulnérable ne possède pas obligatoirement un emploi atypique. En effet, une personne peut occuper un emploi qualifié de « typique » ou de « traditionnel », mais avoir une très faible rémunération, ce qui la place en situation de vulnérabilité (Saunders, 2003 :11-12; Saunders, 2006 : 7).

Il est aussi pertinent de souligner que, dans la littérature, le fait d'occuper un emploi atypique n'est qu'un facteur parmi plusieurs autres qui permettent de caractériser les travailleurs vulnérables (Saunders, 2003; Rittich, 2004; Vallée, 2005). Comme mentionné antérieurement, leur situation économique précaire est un autre élément déterminant de cette condition. En outre, leur vulnérabilité tient également aux caractéristiques personnelles, « de nombreuses études démontrant que ces emplois sont inégalement répartis dans la population suivant le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la race, les

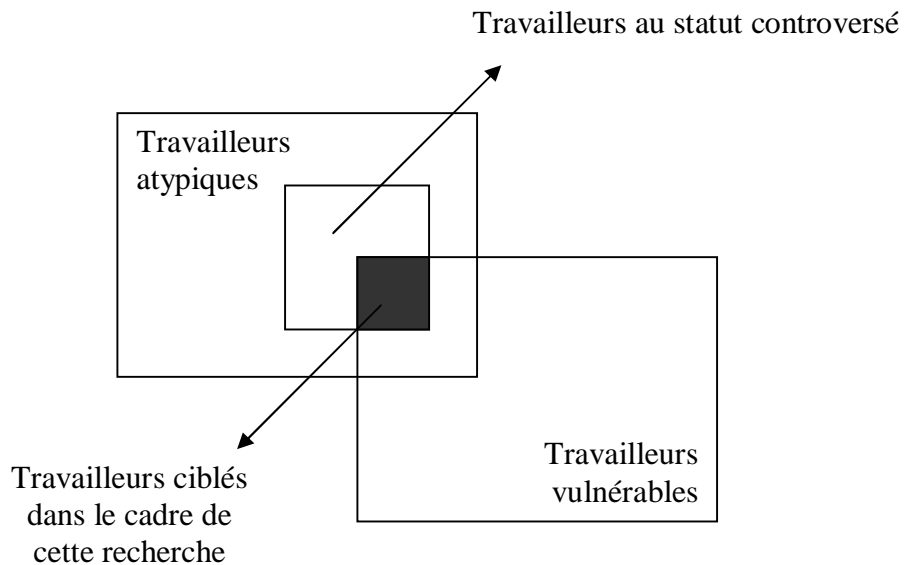
qualifications professionnelles ou à la situation familiale » (Vallée, 2005 : 4). Dans la même étude de Vallée (2005 : 4), il est mentionné que le travail vulnérable peut aussi être lié à des facteurs organisationnels, c'est-à-dire à la manière dont le travail est structuré dans une organisation. Par ailleurs, ces travailleurs sont souvent caractérisés par une absence de représentation puisque l'accès à la syndicalisation leur est refusé ou difficilement accessible (Coiquaud, 2007 : 71; Dutil et Saunders, 2005 : 7; Saunders, 2003). Pour certains auteurs, il s'agit d'une main-d'œuvre qui permet aux entreprises d'obtenir la flexibilité recherchée et qui, malgré sa volonté, se retrouve inévitablement dans des situations précaires (Blouin, 1985 : 30; Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Coiquaud, 2007).

En résumé, ce qui fait d'eux des travailleurs vulnérables réside dans le fait que « leur participation au marché du travail ne permet pas d'assurer leur bien-être » (Saunders, 2003 : viii).

### **1.1.2 Précisions sur le type de travailleurs vulnérables à l'étude**

De cette notion plutôt large naissent inévitablement certaines variantes et distinctions. Le sens retenu dans le cadre de ce mémoire rejoint essentiellement le tableau qui vient d'être dressé en portant une attention particulière aux travailleurs qualifiés d'atypiques qui se retrouvent en situation de vulnérabilité parce qu'ils sont exclus des divers régimes de protection sociale. Cette mise à l'écart peut découler d'une multitude de situations particulières. Pour certains, cette exclusion résulte de difficultés à rencontrer les critères d'admissibilité comme c'est le cas pour les gens qui ont un emploi à temps partiel et qui n'arrivent pas à atteindre le nombre d'heures requis pour avoir accès à l'assurance-emploi. Parallèlement, d'autres travailleurs sont mis à l'écart à cause de leur statut d'emploi ou encore, en raison de la complexité entourant la détermination de leur statut. C'est ce deuxième cas qui nous intéresse dans la présente recherche. Il s'agit donc de porter un regard plus approfondi sur les travailleurs se retrouvant en situation de vulnérabilité parce que la confusion entourant la détermination de leur statut d'emploi ne leur permet pas d'accéder aux régimes de protection sociale. Ceux-ci correspondent à la section ombragée de la figure ci-dessous.

**Figure 1 : Les travailleurs vulnérables à l'étude dans le cadre de cette recherche**



Cette figure schématise l'ensemble des nuances exposées dans cette première section. Il est à noter que les proportions présentées n'ont nullement la prétention de correspondre à la réalité quantitative de ce phénomène. L'objectif de cette figure est uniquement de fournir un rappel visuel du phénomène selon lequel les travailleurs vulnérables ne sont pas tous des travailleurs atypiques et vice-versa, tout en soulignant que l'ensemble des travailleurs au statut d'emploi controversé doit être qualifié d'atypique. De toutes ces distinctions émerge la catégorie de travailleurs ciblés dans le cadre de ce mémoire, c'est-à-dire les travailleurs qui sont à la fois qualifiés de vulnérables et d'atypiques parce que leur statut d'emploi controversé ne leur permet pas d'avoir accès aux protections sociales.

Situés dans le vaste ensemble des travailleurs atypiques, ceux dont le statut est controversé ont été la source de nombreux débats au Québec tant au niveau public que sur le plan juridique. Plusieurs types d'emplois sont directement concernés par ces débats sociaux, mais un cas en particulier a retenu l'attention au cours des dernières années; il s'agit du cas des responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG). Cette réalité étant relativement semblable dans l'ensemble des provinces canadiennes, les RSG québécoises<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Les responsables d'un service de garde en milieu familial étant en grande majorité des femmes, le présent mémoire utilisera le féminin de façon épécène.



n'ont donc pas été les seules à avoir de la difficulté à se faire reconnaître un statut d'emploi clairement établi. En référence à la figure 1, il s'agit de travailleuses atypiques qui détiennent un statut controversé tout en étant également qualifiées de travailleuses vulnérables (Coiquaud, 2007). De plus, dans le cas des RSG, il existe une autre dimension importante, soit le caractère typiquement féminin de ce travail qui a tendance à être perçu comme une extension des tâches domestiques (Cox, 2005; Grenier et Desjardins, 2008 : 338). Le fait que cet emploi était antérieurement non reconnu, non rémunéré et non salarié est clairement un facteur qui alimente le débat entourant aujourd'hui la reconnaissance du statut de salarié des RSG.

Les bases de la notion de travailleurs vulnérables étant bien ancrées, de même que les précisions entourant les travailleurs visés dans le cadre de cette recherche, il est maintenant possible d'examiner de quelles manières l'étape de la détermination du statut d'emploi peut plonger un travailleur dans la vulnérabilité.

## **1.2 La détermination du statut d'emploi au Québec**

Le statut d'emploi est un concept juridique « qui s'avère crucial pour déterminer la protection juridique, la reconnaissance sociale et la sécurité économique que l'on associe à différentes formes de travail » (Fudge, Tucker et Vosko, 2002 : 1). Ainsi, au moment de trancher sur la question du statut d'emploi, un travailleur peut gagner ou perdre énormément.

Les distinctions entourant le statut d'emploi ont une origine qui n'est pas si lointaine. Un bref retour sur les objectifs des lois du travail (1.2.1) permettra de mettre en perspective toutes les notions juridiques qui seront présentées en aval. Avant d'expliquer en profondeur la méthode utilisée pour déterminer le statut d'emploi (1.2.3), il est essentiel d'exposer la division existant actuellement entre les deux statuts auxquels un travailleur peut être identifié au Québec, soit celui de salarié ou celui de travailleur autonome (1.2.2). Il sera ensuite pertinent d'évaluer l'impact de l'évolution des formes d'emploi sur l'évaluation du statut d'emploi (1.2.4) pour finalement préciser de quelles manières ce statut influence l'accès aux protections sociales (1.2.5).

### **1.2.1 Les objectifs des lois du travail**

L'ensemble des lois du travail a été créé dans le but de répondre à certaines préoccupations propres à chaque époque. Et puisque « par définition, un système juridique est un système de légitimation de l'ordre établi » (Blouin, 1985 : 31), il importe de se questionner sur les objectifs des lois du travail afin d'en interpréter l'essence avec plus de justesse. Or, l'apparition de la législation du travail découle de la reconnaissance d'une relation systématiquement inégale entre les parties en présence, soit l'employeur et l'employé (Morin et al., 2010 : 159; Morin, 2007 : A.1 et C.4). Le but était donc d'enrayer les pires abus et d'atténuer les inégalités sociales en instaurant des mesures de protection à la partie qui se plaçait en état de dépendance face à l'autre, c'est-à-dire, aux travailleurs (Coiquaud, 2007 : 67; Gagnon, 1985 : 39; Gagnon, Lebel et Verge, 1991 : 17; Morin et al., 2010 : 159). Ils sont qualifiés de vulnérables à l'époque de la création des lois du travail parce qu'ils se retrouvent sous le contrôle d'une autre personne, l'employeur, et qu'ils dépendent de cette personne. Ces travailleurs sont les salariés visés par la législation du travail, ceux qui ont besoin de la protection des lois pour pallier la relation structurellement et économiquement inégalitaire qu'ils entretiennent avec leur patron (Morin, 1991 : 10 et 20).

Bien que le droit du travail soit qualifié autrement que par sa mission protectrice (Morin et al., 2010 : 158-174), il n'en demeure pas moins qu'il est possible de prétendre qu'il s'agit là de sa principale raison d'être (Morin, 2007 : A.1). Si tel est l'objectif central des lois du travail, il importe de déterminer avec beaucoup de précision qui est ce salarié qui a besoin de protection en opposition au travailleur qui est totalement indépendant dans l'exécution de son ouvrage.

### **1.2.2 La dichotomie actuelle des statuts d'emploi au Québec : salarié ou travailleur autonome**

Actuellement, le statut d'emploi des travailleurs québécois se résume à deux formes : salarié ou autonome<sup>3</sup>. Impossible, sous un angle légal, d'être l'un et l'autre à la fois au sens

---

<sup>3</sup> Généralement reconnu comme synonymes dans la littérature, les expressions « travailleur autonome », « travailleur indépendant » et « entrepreneur indépendant » seront traitées comme équivalentes dans le cadre de ce mémoire. À titre d'exemple, voir les ouvrages de Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 296 et de Ouimet, 2008 : 5.

des lois du travail. Il n'est pas plus envisageable pour une personne qui travaille d'être ni l'un ni l'autre (à moins d'être bénévole). Chaque travailleur se voit donc confiné à l'un de ces deux statuts qui sont, du moins présentement, considérés comme étant mutuellement exclusifs. Cette dichotomie ne se limite pas aux lois du travail puisque plusieurs autres domaines du droit introduisent cette distinction. Tel que souligné dans une étude canadienne sur les RSG (Cox, 2005 : 8), des litiges ont inmanquablement jailli de chacun des domaines du droit en ce qui concerne cette distinction primordiale. Mais d'où vient cette dichotomie?

Historiquement, le travail est passé d'une forme « domestique où une personne entrait tout entière au service du maître, [au] travail dans sa perspective marchande » (D'Amours, 2006 : 33). Ce changement a permis de créer une forme de scission entre la prestation de travail et la personne qui l'exécute comme si, soudainement, le travailleur et son ouvrage devenaient dissociables. Ce détachement implique que désormais, la force de travail peut être vendue comme n'importe quel autre bien (Morin et al., 2010 : 261). Se replaçant dans l'idéologie libérale de cette époque, la liberté contractuelle de même que le principe de l'autonomie et de l'égalité entre les parties concernées s'appliquent à tous les contrats, incluant le contrat de travail. Il faut attendre la fin du XIXe siècle pour que l'État admette que, dans le cas des transactions entourant le travail, le rapport de force entre les parties est inégalitaire (D'Amours, 2006 : 33; Morin, 2002 : 284). Tel qu'exposé au point 1.2.1, c'est à ce moment que le caractère vulnérable du travailleur est reconnu dans la relation d'emploi. De tous ces changements émerge la distinction que nous connaissons aujourd'hui entre, d'un côté, les travailleurs qui doivent être protégés parce qu'ils se trouvent en situation de dépendance et de subordination face à la personne qui les emploie et, de l'autre, ceux qui sont qualifiés d'indépendants parce qu'ils choisissent librement d'assumer les risques inhérents à l'entreprise qu'ils exploitent dans leur quête de profits (Verge, Trudeau et Vallée, 2005 : 66). Selon certains auteurs, la notion de salarié a été définie à plusieurs reprises en des termes relativement vagues<sup>4</sup>, ce qui aurait pu engendrer une interprétation large et souple du type de personne qui devait être protégée (Blouin, 2003; Morin, 1991;

---

<sup>4</sup> C'était notamment le cas de la définition de « salarié » dans la *Loi des relations ouvrières* (S.R.Q. 1944, c. 162-A), l'ancêtre du *Code du travail*.

Morin, 2007 : T.3). Cependant, à cette époque, les décisions des tribunaux se sont plutôt orientées vers une interprétation restrictive en insistant sur la nécessaire présence d'un lien de subordination juridique entre les parties en cause (Blouin, 2003 : 149; Morin, 2007 : T.4-T.5). Ce sont donc ces définitions et les interprétations qui en ont été faites qui ont cimenté les bases de cette antinomie.

Par la suite, au courant des années 60, il est possible de constater que les textes des diverses lois du travail gagnent en précision. Les définitions retenues reflètent alors la majorité des emplois de l'époque, ce qui fait référence à la conception classique ou typique de la relation salariale<sup>5</sup> (Blouin, 2003 : 148). D'autres formes d'emploi existaient déjà au moment de la création de cette définition de salarié. Par contre, ce qui était autrefois marginal s'est considérablement développé depuis les trente dernières années (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 6; Mercure, 2001 : 8-9 et 13; Morin, 1991 : viii). À l'opposé, « rarement défini pour lui-même, le travailleur indépendant apparaît dans les lois en filigrane, comme l'envers du salarié » (D'Amours, 2006 : 32). Au cours des cinquante dernières années, le droit du travail n'a que très peu évolué au chapitre de la détermination du statut d'emploi. Certes, il pourrait être aujourd'hui pertinent de se demander si cette distinction que fait la loi est encore pertinente et nécessaire, surtout lorsqu'il est question de délimiter l'étendue de la protection à laquelle ont droit les travailleurs (Fudge, Tucker et Vosko, 2002), mais tel n'est pas le propos de ce mémoire.

Enfin, ce qu'il faut retenir, c'est que pour être qualifié de travailleur salarié, il faut impérativement s'insérer dans le cadre étroit établi par la loi et la jurisprudence. À défaut de quoi les gens se retrouvent à travailler dans un secteur qui n'est pratiquement pas réglementé (D'Amours, 2010 : 80-81; Fudge, Tucker et Vosko, 2002 : 1). La division existant entre travailleurs salariés et autonomes ayant été abordée, il est maintenant pertinent de s'intéresser aux critères permettant de trancher cette importante question du statut d'emploi.

---

<sup>5</sup> Voir *infra*, point 1.1 pour une définition de la conception classique de la relation d'emploi.

### **1.2.3 Critères établis par la jurisprudence : La détermination du statut par la réalité du rapport de subordination**

Le droit du travail est particulier par rapport aux autres formes de droit, dans le sens où il faut toujours appliquer un « principe de réalité » lorsque l'on cherche à rendre une décision (Blouin, 1985 : 19-20; Coutu et Marceau, 2007 : 64; Vallée, 2008 : 531). Ainsi, au moment de déterminer le statut d'emploi d'un travailleur, il faut s'en remettre aux faits ayant trait à l'exécution du travail nonobstant la manière dont le contrat de travail a été rédigé ou les arrangements qui ont été pris entre les parties (Cox, 2005; Gagnon, 2008 : 68; Vallée, 2008 : 531-532). Ce concept est donc directement lié aux conditions de travail qui existent dans la réalité, ce qui implique qu'il ne suffit pas de s'en remettre à ce qui est rédigé dans les contrats, dans les règlements ou dans les lois. Tel que l'exprime si bien Morin (1991 : 8-9), « le droit du travail cherche sans cesse à saisir des situations concrètes particulières et à s'y adapter et au besoin, en s'éloignant des concepts abstraits au profit d'une approche pragmatique ». C'est précisément pour cette raison qu'il est nécessaire d'effectuer une recherche empirique lorsque l'on cherche à vérifier si le statut d'emploi octroyé à un groupe de travailleurs lui correspond réellement et c'est exactement ce qui a été fait dans le cadre de la présente recherche. Évidemment, il ne suffit pas d'observer arbitrairement la réalité des travailleurs pour connaître leur statut d'emploi. Il faut s'en remettre à certains critères spécifiques qui permettent de guider le décideur dans son analyse de la situation. Ceux-ci sont établis directement dans la loi et modelés par la jurisprudence.

Comme mentionné antérieurement, le statut d'emploi est un concept juridique ce qui sous-entend qu'il est établi dans la loi. Dans le but d'exposer les paramètres légaux du statut de salarié, il est pertinent de retenir l'article 2085 du *Code civil du Québec* (C.c.Q.). Ce choix est motivé par la clarté du texte de loi et, tout particulièrement, parce qu'il reprend les mêmes éléments fondamentaux que certaines autres grandes lois du travail qui existaient déjà avant son adoption en 1994 (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 64). De plus, « selon la plupart des juristes consultés, [le *Code civil du Québec*] est venu codifier le produit d'un siècle de législation du travail et de décisions des tribunaux visant à départager travail salarié et travail indépendant » (D'Amours, 2006 : 37). Ainsi, l'article 2085 C.c.Q. définit le contrat de travail de la manière suivante :

Le contrat de travail est 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 autre personne, l'employeur.

Cet article, en plus de préciser les personnes qui y sont concernées, identifie les éléments essentiels du contrat de travail et donc de la notion de salarié (Gagnon, 2008 : 66). Les trois éléments constitutifs qui doivent toujours être présents pour conclure à un statut de salarié consistent donc en la prestation de travail (1), la rémunération (2) et la subordination (3) (Gagnon, 2008 : 66-73 et 144-145; Morin et al., 2010 : 271-278; Ouimet, 2008 : 195-196; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 64-67).

Les critères permettant d'établir le statut d'emploi ne découlent pas uniquement des textes de loi. Ils sont également issus de la jurisprudence et ont considérablement évolué au fil des ans. Il est intéressant de souligner qu'avant l'entrée en vigueur des lois du travail, seul le critère du contrôle de l'exécution du travail pouvait intervenir dans la conclusion de la présence d'un salarié. Il s'agissait, à l'époque, d'un critère civiliste qui faisait référence à la responsabilité civile du commettant relativement au préjudice causé par ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions<sup>6</sup> (Blouin, 2003 : 149; Gagnon, 2008 : 69; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 67). Cette approche s'est progressivement transformée pour donner naissance à une méthode plus appropriée aux réalités du travail. Aujourd'hui, il est possible de se baser sur plusieurs critères développés par plus d'un siècle de jurisprudence. Ce sont ces repères qui seront abordés de manière plus détaillée dans les prochaines lignes. Dans le but d'en faciliter l'explication, l'ensemble des éléments d'analyse sera présenté en suivant la logique des trois critères centraux présents dans la loi soit la prestation de travail (1.2.3.1), la rémunération (1.2.3.2) et la subordination (1.2.3.3). Pour terminer, l'importance relative de chacun des critères sera brièvement abordée afin de mettre en relief la nécessité de faire une évaluation globale de l'ensemble des faits pertinents qui sont propres à chaque situation (1.2.3.4).

---

<sup>6</sup> Contenu de l'art. 1054 C.c.B.-C. et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994, de l'art. 1463 C.c.Q qui est actuellement libellé comme suit : « Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions [...] ».

### **1.2.3.1 La prestation de travail**

Tout d'abord, en ce qui concerne la prestation de travail, il convient de se demander si le travailleur doit exécuter personnellement le travail et s'il a la possibilité de se faire remplacer (Morin et al., 2010). Il est à noter que certains auteurs préfèrent intégrer ces deux critères à l'élément de la subordination (Gagnon, 2008), mais il a été choisi de les placer sous le chapeau de la prestation de travail dans le présent mémoire.

#### L'exécution personnelle du travail

Ce principe, simple à constater, permet de conclure à la présence d'un salarié lorsque le travailleur est contraint d'exécuter lui-même la besogne, par opposition à la personne qui a le loisir d'engager un employé pour accomplir les tâches énoncées dans un contrat qui lui a été octroyé. En d'autres mots, le travailleur indépendant s'engage à ce qu'un ouvrage en particulier soit accompli, que ce soit lui ou quelqu'un d'autre qui l'exécute, par opposition au salarié qui est embauché pour effectuer lui-même le travail (Bich, 1993 : 754).

Bien que l'obligation d'exécuter personnellement le travail soit un indice qui tend à insinuer que la personne doit être qualifiée de salariée, ce seul élément est loin d'être décisif. En effet, il est aujourd'hui commun de retenir les services d'un travailleur autonome à titre personnel lorsque, par exemple, ce dernier détient une expertise particulière ou des capacités spécifiques. Le cas d'un informaticien spécialisé en sécurité informatique qui serait choisi sur la base de son talent inégalé permet d'illustrer ce fait, car celui-ci pourrait s'engager à accomplir lui-même un certain ouvrage tout en demeurant un véritable entrepreneur indépendant. L'octroi du contrat étant directement lié à son savoir-faire peu commun, la garantie qu'il complètera le travail lui-même ne l'empêche absolument pas de conserver son statut tant qu'il n'existe aucun lien de subordination avec le donneur d'ouvrage. Par contre, « l'absence d'une telle obligation d'exécution personnelle du travail est, en principe, fatale » et mènera à la conclusion que le travailleur doit être qualifié d'autonome (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 69).

### La possibilité de se faire remplacer

Au-delà de l'obligation de fournir soi-même le travail, il faut se demander si le travailleur a la possibilité de se faire remplacer et sous quelles conditions. Pour être conséquent avec le critère précédent, il faut comprendre que le droit de se faire remplacer à tout moment, par la personne de son choix et sans aucune contrainte ou condition permettrait de conclure à la présence d'un travailleur indépendant. Cependant, il est important de souligner qu'un salarié ne perd pas son statut s'il se fait remplacer ou aider sur une base occasionnelle, d'autant plus s'il doit demander l'autorisation de son employeur<sup>7</sup> (Ouimet, 2008 : 12; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 69). À ce sujet, Gagnon (2008 : 80) mentionne qu'il est possible, pour un salarié qui se fait aider en embauchant lui-même d'autres personnes, de cumuler « le statut d'employé, d'une part, et celui d'employeur, d'autre part ». À l'image de l'obligation d'exécution personnelle, cet élément constitue également un indice permettant de déterminer si le travailleur doit être qualifié de salarié ou d'autonome.

#### **1.2.3.2 La rémunération**

Le deuxième critère, soit celui de la rémunération, consiste à s'assurer que la prestation de travail est fournie en contrepartie d'une rémunération de l'employeur, ce qui a pour effet d'exclure le bénévolat (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 65). Il est ici pertinent de souligner que la forme de la rémunération (à l'heure, à l'année, sur la base de commission, etc.) n'a pas d'importance. L'origine de celle-ci n'est pas non plus déterminante comme dans les cas où le paiement est effectué par une tierce partie ou lorsque le salaire des travailleurs est couvert par une subvention de l'État (Gagnon, 2008 : 67). Ce point est particulièrement intéressant dans le cas à l'étude puisqu'une partie de la rémunération des RSG provient actuellement de subventions versées par le gouvernement du Québec. En définitive, ce qui importe c'est que la rémunération soit fournie en échange d'une prestation de travail accomplie ou future (Morin et al., 2010 : 277-278 et 1741-1742). Cela étant dit, au-delà du constat qu'il y a effectivement versement d'une rémunération, il importe

---

<sup>7</sup> Sur ce critère, voir *Gaston Breton Inc. c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, [1980] T.T. 471.



d'établir une distinction entre la rémunération du salarié, qui pourrait être qualifiée de salaire<sup>8</sup>, et le profit généré par le labeur de l'entrepreneur indépendant.

#### La possibilité de gains et le risque de pertes

Un indice permettant de déterminer si le travailleur reçoit une rémunération par opposition à ce qui pourrait être qualifié de « profit » consiste en la possibilité de réaliser des gains et le risque d'encourir des pertes. Il s'agit de deux critères complémentaires qui doivent, en principe, être assumés par le travailleur indépendant (Ouimet, 2008 : 11). Pour ce faire, il faut être en mesure d'observer le caractère aléatoire du revenu du travailleur. Tel que le soulignent Verge, Trudeau et Vallée (2006 : 69-70), il ne faut pas s'arrêter aux variations qui seraient liées à « une rémunération à la pièce ou au rendement, caractéristique d'un salarié », mais plutôt au caractère incertain d'un revenu qui provient de l'espoir d'obtenir un profit et, à contrario, du risque d'assumer des pertes, caractéristiques d'un véritable entrepreneur. Dans ce sens, il sera ardu de prétendre à l'existence d'un travailleur indépendant lorsque la rémunération est fixe et déterminée à l'avance, comme c'est le cas lorsque le salaire est versé sur une base annuelle puisqu'alors, le critère des chances de profits et des risques de pertes est réduit à néant (Ouimet, 2008 : 12).

#### **1.2.3.3 La subordination**

Le troisième critère, celui de la subordination, aussi qualifié de subordination juridique, est sans aucun doute celui qui a fait couler le plus d'encre depuis la création des lois du travail. Les problématiques entourant cet élément ont été, et demeurent encore aujourd'hui, la source de grands débats au sujet de la détermination du statut d'emploi. Sans vouloir soustraire de l'importance aux deux précédents critères, celui de la subordination est indéniablement la source de la dichotomie qui existe actuellement entre le travail salarié ou subordonné et le travail indépendant (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 66).

---

<sup>8</sup> Dans la littérature juridique, certaines nuances sont apportées à la notion de salaire puisque la rémunération peut être liée à des facteurs autres que le travail effectivement fait. À titre d'exemple, le salaire versé peut correspondre à des vacances, des congés pour événements familiaux, des périodes de formation, etc. (Morin et al., 2010 : 416-419). Nous n'entrerons pas dans ces nuances dans le présent mémoire.

### Le contrôle et la surveillance

La manière d'examiner cette notion s'est considérablement assouplie au fil des ans, entre autres, pour être en mesure de tenir compte de l'évolution des formes d'emploi et de la diversification des techniques de travail qui rendaient trop souvent utopique le principe de « surveillance immédiate » de l'employeur sur ses préposés (Gagnon, 2008 : 69). Devenue relativement large, la portée de cette notion est bien circonscrite par les auteurs Verge, Trudeau et Vallée (2006 : 68) : « la subordination juridique se déduit de l'acceptation de la part de la personne qui travaille d'un "cadre de travail" qui lui est imposé ». En d'autres mots, le travailleur accepte de s'insérer ou de s'intégrer dans l'entreprise d'un autre et de se placer sous son contrôle et sa surveillance (Blouin, 2003 : 149-150). Ce principe est facilement opposable à la réalité de l'entrepreneur qui gère d'une manière totalement indépendante sa propre entreprise.

Un travailleur sera donc qualifié de subordonné parce qu'il accepte de se placer sous l'autorité d'une autre personne, l'employeur. Cet état peut être constaté de différentes manières. Par exemple, il peut s'agir de l'obligation de respecter des règles de conduite ou un code vestimentaire, de l'assignation périodique du travail à accomplir par un supérieur, de l'exigence de fournir des rapports d'activité, de la présence d'un bureau dans l'édifice de l'employeur ou encore de l'imposition de mesures disciplinaires si la prestation de travail n'est pas satisfaisante (Gagnon, 2008 : 70; Ouimet, 2008 : 13; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 68). Cox (2005 : 9) précise également que tout processus d'évaluation implique nécessairement un certain degré de contrôle sur la personne du travailleur. Cela revient néanmoins à dire que le salarié accepte d'être surveillé et contrôlé lorsqu'il est au travail. Cela étant dit, aujourd'hui, « le contrôle porte non [plus] sur la façon d'exécuter le travail, mais plutôt sur la régularité convenue de son accomplissement, comme sur la qualité de son exécution »<sup>9</sup> (cité dans Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 68). Il existe certes plusieurs degrés de contrôle et c'est le rôle du décideur de déterminer s'il y en a suffisamment en présence pour que le travailleur soit un salarié.

---

<sup>9</sup> *Gaston Breton Inc. c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, précitée, note 7, p. 471.

Dans le cas spécifique du travail à domicile, Gagnon (2008 : 70) souligne que cette réalité n'exclut pas d'emblée la présence d'un état de subordination entre les parties. En d'autres mots, la supervision n'a pas l'obligation d'être immédiate (homme à homme) pour qu'une relation de subordination soit présente (Cox, 2005 : 9). D'ailleurs, de nos jours, l'arrivée des nouvelles technologies permet aux entreprises d'être en mesure d'effectuer un contrôle à distance qui peut être tout aussi efficace que la surveillance directe effectuée par un contremaître.

### L'état de dépendance économique

Abondamment abordé dans la littérature, l'état de dépendance économique est également considéré lorsque l'on tente de déceler la présence d'un rapport employeur-salarié (Gagnon, 2008 : 70). Dans la célèbre décision *Les Pétroles Inc.*<sup>10</sup>, le Tribunal du travail avait entre autres retenu l'existence d'un état de dépendance économique face à l'employeur pour conclure à un niveau de subordination suffisant pour reconnaître le statut de salarié.

Une personne est considérée comme entrepreneur non pas d'abord en fonction d'une définition purement juridique, ni d'un contrat, mais en fonction de critères économiques. On dit : « il est un entrepreneur », c'est donc une question d'état qui découle d'une volonté d'indépendance et de profit. Être entrepreneur c'est une question économique. Dans un système d'économie libérale, l'entrepreneur sera celui qui par son originalité, sa façon de procéder, son initiative personnelle, son dynamisme, réunira différents éléments de production dans le but de faire des profits. Pour ce faire, il devra prendre des risques et entrer en concurrence avec d'autres.<sup>11</sup>

Cet état de dépendance économique a d'ailleurs été traduit sous le vocable d'« entrepreneur dépendant » dans la législation d'autres provinces canadiennes<sup>12</sup>, dans le droit fédéral<sup>13</sup> ainsi que dans la Loi sur les normes du travail au Québec<sup>14</sup>. Cette nouvelle terminologie

---

<sup>10</sup> *Les Pétroles Inc. c. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques, locaux 9-700, 9-701 [...]*, [1979] T.T. 209, p. 217.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 220.

<sup>12</sup> Voir par exemple les provinces de la Colombie-Britannique (voir le *Labour Relations Code* à l'article 1), de l'Ontario (voir le *Labour Relations Act, 1995* à l'article 1) et de Terre-Neuve (voir le *Labour Relations Act* à l'article 2).

<sup>13</sup> En ce qui concerne le droit fédéral, voir le *Code canadien du travail* à l'article 3.

<sup>14</sup> Voir l'article 1(10) al.iii LNT où sans utiliser expressément le terme d'« entrepreneur dépendant », on reprend l'essence même de ce concept.

démontre une volonté d'établir une distinction claire entre l'entrepreneur qui est « réellement » indépendant et celui qui est étroitement lié à un donneur d'ouvrage en particulier et qui, au final, dépend de ce client. Ce concept s'attarde aussi au degré de liberté accordée au travailleur dans l'exécution de ses fonctions. Ce qu'il faut comprendre, c'est que « cette dépendance économique se traduit souvent par un effritement de l'autonomie et de la marge de manœuvre personnelle [du travailleur] en ce qui a trait à la fixation de ses tarifs et à sa façon d'accomplir le travail » (Cox, 2005 : 11). Par conséquent, dans les lois où cette notion existe, l'entrepreneur dépendant est assimilé au salarié aux fins de l'application de ces lois (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 71-75). Il est à noter que cette terminologie est actuellement absente des lois québécoises, à la seule exception de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) qui reprend l'essence du concept sans toutefois utiliser le vocable d'entrepreneur dépendant.

#### L'exclusivité de services

Intimement lié aux critères de la possibilité de gains et du risque de pertes (voir 1.2.3.2), l'état de dépendance économique rejoint également la notion d'exclusivité de services. À l'image du salarié qui est toujours lié à un employeur en particulier, « l'entrepreneur dépendant exerce une activité étroitement liée à un même donneur d'ouvrage » (Verge, Trudeau, Vallée, 2006 : 72). Le travailleur indépendant, quant à lui, a plutôt tendance à posséder une clientèle relativement vaste et hétéroclite. L'obligation de s'engager à n'offrir ses services qu'à un seul employeur tend à aller à l'encontre de la notion d'entrepreneur et permettra de conclure, dans certaines situations, à la présence d'un travailleur salarié (Blouin, 2003 : 153; Cox, 2005 : 10; Gagnon, 2008 : 71).

#### La propriété des outils de travail

Un autre critère à considérer lors de l'analyse du statut d'emploi est la propriété des outils de travail qui tend à infirmer la présence d'un travailleur salarié. « Toutefois, la propriété d'un simple outillage requis pour exécuter le travail, celui de l'artisan, ou encore le camion d'un livreur-distributeur, n'est pas du tout un obstacle au statut de salarié » (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 70). Loin d'être déterminant, cet élément est surtout considéré comme un indice parmi plusieurs autres (Ouimet, 2008 : 10).

Il est intéressant de relever que le critère de la subordination juridique, pourtant essentiel, suscite la controverse chez certains auteurs à cause de son caractère subjectif. Certes, les nombreux indices rattachés à ce critère permettent de se rapprocher de la réalité autant que cela est possible, mais il n'en demeure pas moins qu'un manque de constance de la part des tribunaux spécialisés ne permet pas d'octroyer une base solide et une interprétation aisée à cet élément de l'analyse (Blouin, 2003). D'ailleurs, dans un texte canadien sur le droit du travail, Carter et ses collaborateurs (2002 : 166) admettaient que [traduction] « la notion de contrôle est insaisissable ». Déjà en 1993, l'auteure Bich (1993 : 745) qualifiait le lien de subordination de « notion juridique floue par excellence ». Somme toute, en dépit des éventuelles imperfections de cet élément, il est indéniable qu'il demeure fondamental dans la recherche d'une relation employeur-salarié.

En réalité, plusieurs indices, variant selon le contexte, permettent de conclure à la présence d'un lien de subordination juridique entre les parties. Bien qu'il revête une importance capitale, ce troisième critère ne peut pas non plus être traité en vase clos en ignorant les éléments de la prestation de travail et de la rémunération. Au moment de prendre une décision concernant le statut d'emploi d'un travailleur, une évaluation globale de tous les faits pertinents dans l'affaire doit impérativement avoir lieu.

#### **1.2.3.4 Évaluation de l'ensemble des faits**

Loin de prétendre à une énumération exhaustive de tous les indices permettant de différencier le travailleur salarié de l'autonome, l'ensemble des éléments précédemment exposés permet de comprendre la logique qui sous-tend les décisions qui sont prises concernant le statut d'emploi au Québec. En plus de tous les indices déjà mentionnés, d'autres considérations peuvent entrer en ligne de compte au moment d'effectuer l'évaluation globale des faits jugés pertinents dans chaque affaire.

À ce titre, il faut souligner que la volonté des parties n'est pas déterminante dans l'établissement du statut d'emploi. Comme exprimé précédemment, ce sont les faits réels d'une situation de travail donnée qui permettront de prendre une décision. Que l'employeur ait rédigé dans un contrat qu'il est en affaire avec un entrepreneur n'a aucune incidence. Le

choix d'une personne de se déclarer comme travailleuse autonome plutôt que comme salariée n'est pas plus décisif (Gagnon, 2008 : 67; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 70-71). En définitive, « toute entente entre les parties pour qualifier la nature de leurs rapports qui ne reflète pas la réalité des relations entre celles-ci est nulle et sans effet » (Cox, 2005 : 26). Il faudra toujours finir par s'en remettre à un examen de la réalité constitué par l'ensemble des faits pertinents et des conditions qui régissent la relation entre les parties

Par ailleurs, le fait pour une personne de se déclarer comme travailleuse indépendante au sens des lois fiscales n'empêche en rien qu'elle soit qualifiée de salariée en vertu des lois du travail. Cela s'explique par le fait que ces lois poursuivent des objectifs fondamentalement différents et qu'elles se basent sur des critères différents pour déterminer le statut d'emploi d'un travailleur (Gagnon, 2008 : 68; Ouimet, 2008 : 13-14).

D'ailleurs, même la décision d'un travailleur de se constituer en société par actions n'est pas toujours significative non plus. Certes, en principe, le salarié se doit d'être une personne physique et lorsqu'il s'incorpore en société, il doit normalement perdre ce statut (Bich, 1993 : 751). Cependant, il existe certaines situations où cette règle peut trouver exception. Dans une récente décision de la Cour d'appel du Québec, le juge Gendreau a rappelé « qu'un tribunal peut faire abstraction du voile corporatif [...] si la constitution en société est un subterfuge, un paravent [...] imposé par l'employeur pour se décharger et échapper aux obligations que la loi lui impose à l'endroit de la personne soumise à sa subordination juridique »<sup>15</sup>. Cela revient encore au principe central selon lequel le salarié est celui qui se place sous la férule d'un employeur en dépit de toutes les stratégies qui peuvent être mise en œuvre pour camoufler cet état de subordination juridique. Il est à noter que cette option n'est toutefois pas accessible aux RSG dû au libellé de la loi qui ne permet pas aux CPE ni aux bureaux coordonnateurs d'accréditer une personne morale.

En somme, aucun de ces critères ne permet à lui seul de trancher la question de la présence ou de l'absence de subordination dans une relation de travail. Il faut ici rappeler que chacun de ces éléments contenus dans les trois grandes sphères soit, la prestation de travail, la

---

<sup>15</sup> *Dicom Express inc. c. Paiement*, [2009] QCCA 611, p.4.

rémunération ainsi que la subordination sont tous interreliés. Il n'existe pas de critère universel qui permet à coup sûr de déterminer le statut d'emploi d'un travailleur. Chaque situation de travail comporte ses particularités et c'est précisément pour cette raison qu'il faut toujours s'en remettre à une analyse globale de la relation qui est opérée entre les parties (Fudge et Tucker, 2002 : 12; Gagnon, 2008; Verge, Trudeau et Vallée, 2006). Cet exercice, relativement complexe, nécessite une bonne dose de jugement puisque tous les indices doivent être interprétés à la lumière les uns des autres.

Dans la pratique, il est de plus en plus difficile d'appliquer certains de ces critères. L'apparition de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines et formes d'organisation du travail rendent plus difficile la délimitation de chacun des indices énoncés plus haut. D'un côté, à l'instar des entrepreneurs indépendants, certains travailleurs salariés ont tendance à obtenir davantage de liberté dans l'accomplissement de leur travail. Dans cette situation, l'encadrement et la surveillance de ces derniers deviennent plus difficiles à circonscrire et nécessairement, plus compliqués à démontrer. De l'autre côté, la réalité du travailleur indépendant tend elle aussi à se modifier. Qu'il agisse à titre de sous-traitant ou autrement, l'entrepreneur moderne est astreint à une augmentation de différents contrôle de la qualité à tous moments dans l'exécution de son travail (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 69). Décidément, tout porte à croire que le statut de travailleur salarié et celui de travailleur autonome, historiquement opposés l'un à l'autre, ont actuellement tendance à se rapprocher l'un de l'autre.

#### **1.2.4 Évolution des formes d'emploi et impact sur le statut d'emploi**

L'augmentation de l'autonomie chez certains salariés et le renforcement de la surveillance dans le cas de plusieurs travailleurs autonomes ne sont qu'un exemple de l'évolution des formes d'emploi dans notre société contemporaine. Déjà en 1985, certains auteurs remarquaient le manque de cohérence entre les nouvelles techniques d'organisation du travail et la méthode retenue pour qualifier un travailleur de salarié (Blouin, 1985 : 21; Bélanger, 1985).

La quête de flexibilité tous azimuts de la part des entreprises s'observe depuis le milieu des années 1970 et n'est pas en voie de disparaître. Qu'il s'agisse de flexibilité salariale, fonctionnelle, numérique, technique ou autre, ces changements dans la stratégie des entreprises ont eu pour effet de modifier en profondeur la nature du travail et les formes d'emploi (Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Mercure, 2001). Cette réalité n'est pas uniquement le lot du Québec et du Canada. D'autres pays industrialisés, tels que ceux de l'Europe, font face à des problématiques semblables quant aux défauts d'harmonisation existant entre les lois du travail actuelles et les rapports de travail contemporains (Muehlberger, 2007). Quoiqu'on en dise, il est évident que ces mutations ont sans équivoque contribué aux difficultés présentement vécues par certains travailleurs dans la détermination de leur statut d'emploi.

Ces changements, conjugués à la stagnation des lois du travail, ont provoqué l'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs vulnérables qui se retrouvent coincés dans un statut d'emploi qui chevauche le travail salarié et le travail autonome. Certains auteurs parlent du caractère « hybride » de ces emplois (Mériaux, 2000 : 629; Verge, 2001 : 25) qui se retrouvent dans une zone grise entre les deux seuls statuts d'emploi qui peuvent les définir (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 9-12; Bernier, 2005 : 19-20; Gagnon, 2008). Ni totalement salariées, ni complètement travailleuses indépendantes, les personnes ayant ce genre de statut se retrouvent exclues en partie ou en totalité des lois du travail (Coiquaud, 2007). En fait, on assiste actuellement à un « brouillage des frontières entre le modèle « pur » de salariat et d'indépendance » et c'est ce qui explique l'apparition de plusieurs problématiques tant sur le plan juridique que sur le plan social (D'Amours et Crespo, 2004 : 460). C'est pour cette raison qu'il sera pertinent d'aller questionner les RSG sur le terrain dans le but de chercher à comprendre quel est leur véritable statut d'emploi en vertu de l'état actuel du droit. De toute évidence, les limites permettant de baliser chacun de ces deux statuts d'emploi deviennent plus floues sans que la législation ne s'adapte à ces nouvelles réalités (Muehlberger, 2007 : 1; Schnapper, 1997 : 91-92). Cela démontre que la loi peut jouer un rôle déterminant dans la vulnérabilité au travail (Coiquaud, 2007; Rittich, 2004 : i). Mais de quelles manières?



### 1.2.5 Accès aux protections sociales

Pour avoir accès à l'ensemble du régime de protection sociale mis en place par l'État pour soutenir les travailleurs dans les divers aléas de la vie, il faut impérativement être reconnu comme un salarié au sens des diverses lois du travail (Fudge, Tucker et Vosko, 2002 : 10; Morin et al., 2010 : 271; Morin, 2007 : C.8-C.9). Aujourd'hui, les statuts d'emploi étant plus difficiles à délimiter qu'auparavant, plusieurs travailleurs se retrouvent dans cette zone grise où la définition de leur statut, et donc de leurs droits et des protections sociales auxquelles ils ont accès, devient extrêmement complexe. Au fond, ce qu'il est essentiel de comprendre c'est que le statut de salarié est « la clé de l'accès aux divers régimes de protection sociale mis en place pour les travailleurs » (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 8). Sans la reconnaissance de ce statut, le travailleur se retrouve exclu, en partie ou en totalité, des recours ou des protections existants pour les travailleurs dans notre société tels que l'assurance-emploi (LAE), le droit au retrait préventif (LSST), le droit à l'indemnisation des lésions professionnelles (LATMP)<sup>16</sup>, le droit au respect des normes minimales du travail (LNT), etc. (Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Lippel, 2004; Vallée, 2008 : 521 et 530-531).

Le droit de se syndiquer en vertu du régime général du *Code du travail* (C.t.) est également réservé exclusivement aux personnes détenant le statut de salarié. Pour les travailleurs vulnérables, la privation d'un accès à un régime encadrant la représentation et la négociation collective est particulièrement préjudiciable. Coiquaud (2007 : 69) souligne d'ailleurs avec beaucoup d'à-propos que « la jouissance de la liberté d'association et des mécanismes de protection l'entourant revêt une importance cruciale pour extirper le travailleur de la vulnérabilité ». Seuls et isolés, ces travailleurs ne détiennent pas les ressources qui leur permettraient de rééquilibrer le rapport de force et d'améliorer leur sort.

---

<sup>16</sup> Certaines catégories de travailleurs autonomes bénéficient de la protection de la LATMP à l'article 9. Toutefois, les RSG ne peuvent pas prétendre à cette protection parce que le libellé « exerce pour une personne » de l'article 9 fait directement référence aux parents avec qui chaque RSG conclut un contrat. Si une RSG souhaite avoir accès aux protections de la LATMP, elle doit s'inscrire en vertu de l'article 18 de cette loi, mais dans les faits, très peu d'entre elles le font à cause du coût relié à cette décision.

Pour tous ces travailleurs vulnérables qui flirtent avec cette mince ligne délimitant les salariés des indépendants, la décision finale quant à leur statut d'emploi est carrément capitale puisqu'elle déterminera leurs droits, leurs protections et leurs responsabilités. C'est pour cette raison que certains juristes font remarquer que « la différence entre les statuts est énorme et les conséquences peuvent être dramatiques » (Morin et al., 2010 : 312).

### **1.3 Question de recherche**

Au cours des trente dernières années, les transformations observées dans le monde du travail ont largement contribué à la fragilisation de la situation d'une portion de la main-d'œuvre au Québec. Ainsi, une multitude de personnes se retrouvent, bien malgré elles, dans la catégorie des travailleurs vulnérables, et ce, pour diverses raisons. Pour une partie d'entre elles, ces difficultés sont imputables à la confusion entourant la détermination de leur statut d'emploi. Ni complètement salariées, ni entièrement travailleuses indépendantes, ces personnes sont incapables d'obtenir un statut d'emploi qui correspond exactement à leur réalité. Les critères permettant de conclure à la présence d'un salarié semblent ne pas avoir été adéquatement adaptés aux changements auxquels le monde du travail doit faire face et cela a pour conséquence de priver certains travailleurs en situation de vulnérabilité de l'accès aux régimes de protection sociale. La situation de ces derniers engendre plusieurs préoccupations tant sur le plan social que juridique. Comment articuler le droit du travail à ces réalités contemporaines évoluant dans les entreprises? Est-il encore possible de définir clairement la dichotomie entre le travail salarié et le travail autonome?

Face à cette situation, il importe de se questionner sur les raisons qui favorisent le maintien de certains travailleurs dans une situation de vulnérabilité. Les constats établis quant aux changements des formes d'emploi et au manque d'adaptation du droit du travail démontrent un manque de cohérence entre le droit actuel et la réalité du travail qui contribue à entretenir la vulnérabilité au sein de certains segments de la main-d'œuvre. Pour ces raisons, il est nécessaire d'acquérir davantage de connaissances sur les conditions de travail réelles des travailleurs vulnérables ayant un statut juridique ambigu. C'est de cette façon qu'il sera possible de mieux comprendre l'impact de leur situation de travail sur leur statut d'emploi et vice-versa. Le but de cette recherche est donc de contribuer à l'analyse et à la

compréhension de la situation de travail d'un groupe en particulier de travailleurs vulnérables, soit celui des RSG québécoises. Cette étude s'intéresse également aux implications de leur situation de travail sur la détermination de leur statut d'emploi de même que sur leur accès aux protections sociales.

Un enjeu fondamental pour les travailleurs vulnérables à l'étude dans le cadre de ce mémoire est celui de la reconnaissance du statut de salarié et, du même coup, de l'accès aux régimes de protection sociale et de représentation collective. Mais qu'est-ce qui, dans les conditions d'exercice de leur travail, les empêche d'accéder à ce statut? Quels sont les critères énoncés à la section 1.2.3 qui font pencher la balance du côté d'un statut de salarié, ou à l'opposé, du côté d'un statut de travailleur autonome? C'est dans ce contexte que ce mémoire procède à un examen des fondements juridiques en matière de statut d'emploi au Québec ainsi qu'à une étude empirique de la nature du lien d'emploi et du travail des RSG québécoises.



## **CHAPITRE II – MÉTHODOLOGIE**

### **2.0 Présentation**

L'objectif de ce deuxième chapitre est de présenter la méthode préconisée dans le cadre de ce mémoire. Six sections y sont incluses. La première expose la stratégie de recherche adoptée pour ce projet alors que la deuxième présente la population à l'étude. La troisième section enchaîne avec la question de recherche spécifique qui découle de l'arrimage entre la question générale introduite dans le chapitre I, la stratégie de recherche retenue et la population étudiée. La quatrième section explique la méthode ainsi que les différentes étapes franchies pour procéder à la collecte des données qui seront plus tard analysées. La cinquième section poursuit avec une description succincte de l'outil employé pour l'analyse des données. Finalement, la sixième et dernière section résume l'essence de ce chapitre tout en définissant la portée du mémoire.

### **2.1 Stratégie de recherche**

La présente recherche se concentre principalement sur une approche inductive, mais elle est construite à partir d'un cadre inspiré par la littérature en relations industrielles de même que par la doctrine et la jurisprudence en droit. Chevrier (2006 : 70-82) signale d'ailleurs qu'une logique inductive n'empêche en rien le chercheur de se référer à des ouvrages scientifiques pertinents dans le but d'obtenir des notions utiles et d'améliorer sa compréhension du phénomène. Le choix d'une telle démarche concorde avec le caractère exploratoire de cette étude qui analyse un problème sans recourir à une série d'hypothèses prédéterminées émanant d'un cadre théorique défini (Whitfield et Strauss, 1988 : 240). Ici, les concepts et les hypothèses émergeront des données recueillies sur le terrain plutôt que d'un modèle théorique choisi à l'avance et seront construits, puis validés progressivement au rythme de l'évolution de la recherche (Quivy et Campenhoudt, 2006 : 133). La logique inductive s'avère particulièrement pertinente lorsque le chercheur désire recueillir un portrait riche et détaillé des événements tels qu'ils sont vécus et perçus par les individus directement impliqués dans cette situation et c'est précisément l'objectif de ce mémoire (Chevrier, 2006 : 71). Ainsi que le souligne Chevrier (2006 : 77), « il s'agit ici de donner un sens à des événements et non pas d'établir un lien causal linéaire à sens unique ».

En fait, ce projet consiste en une étude de cas qui porte spécifiquement sur la situation des responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) au Québec. La décision d'opter pour cette approche implique qu'une place importante doit être accordée à la démarche inductive et c'est ce qui est fait dans ce mémoire (Gauthier, 2006 : 135; Whitfield et Strauss, 1988 : 9). L'étude de cas est pertinente puisque la situation de vulnérabilité des RSG due à leur statut juridique ambigu ne représente pas un cas unique. Bien au contraire, d'autres domaines d'emploi vivent le même type de problème. C'est le cas notamment des chauffeurs de taxi locataires et, à une autre époque, le lot des facteurs ruraux au Canada (Coiquaud, 2007). Gauthier (2006 : 135) précise que cette démarche permet d'effectuer une analyse en profondeur et c'est précisément l'objectif de cette recherche.

Considérant le caractère pragmatique du droit du travail, une démarche qualitative a été privilégiée puisqu'elle apparaît plus adéquate pour analyser la question à l'étude. Ce choix est motivé par le désir d'aller observer l'état des conditions d'exécution réelles du travail des responsables d'un service de garde en milieu familial afin d'être en mesure de rassembler les informations nécessaires à la création d'un portrait global de la situation actuelle. Bien que le choix d'une telle démarche méthodologique comporte inévitablement certaines faiblesses, par exemple, la possible présence d'un certain manque de neutralité de la part du chercheur ou encore le nombre restreint de sujets pouvant être rencontrés, il n'en demeure pas moins qu'elle constitue la démarche la mieux adaptée à la poursuite de la présente étude (Sullivan, 2001 : 353).

La démarche qualitative comporte néanmoins de nombreux points forts. Un des avantages de cette approche réside dans sa capacité à saisir la dimension subjective propre à la recherche qui concerne l'expérience d'individus (Berg, 2004). En plus de permettre une compréhension plus approfondie d'un phénomène, l'étude qualitative favorise une certaine souplesse dans la conduite d'une investigation (Sullivan, 2001 : 20-21). Elle contribue aussi à recueillir l'interprétation de la réalité des acteurs concernés avec plus de nuances et d'à-propos, ce qui permettra de mieux saisir ce qui compose le quotidien des RSG (Savoie-Zajc, 2006 : 299). En utilisant cette approche, il est possible de capturer les significations et les sentiments personnels que les gens ont à propos d'eux-mêmes et de ce qu'ils font, alors

que les chiffres et les mesures quantitatives ne sauraient rendre compte de toutes les subtilités entourant l'expérience personnelle et professionnelle des RSG (Monette, Sullivan et Dejong, 2008 : 87; Sullivan, 2001 : 20). En définitive, la recherche qualitative peut fournir des idées exceptionnelles qui ne sont pas réalisables par des méthodes quantitatives (Muehlberger, 2007 : 9). Dans le cadre de cette étude, l'analyse de statistiques ou de contrats écrits ne permettait pas de recueillir les informations nécessaires pour analyser les conditions de travail réelles des RSG et ainsi, mener à terme cette recherche.

## **2.2 Population à l'étude**

La population à l'étude est composée de responsables d'un service de garde en milieu familial de la région de Québec et des environs. Ces travailleuses se trouvent dans une position d'emploi particulière qui mérite d'être expliquée. Ainsi, avant d'en dire davantage au sujet de la population étudiée, il convient de décrire brièvement en quoi consiste le système des services de garde au Québec au sein duquel évoluent les RSG.

### **2.2.1 Vue d'ensemble des services de garde au Québec**

Au Québec, plusieurs étapes peuvent être retracées dans l'histoire des services de garde à l'enfance. Partant du milieu du XIX<sup>e</sup> siècle avec le développement des salles d'asiles initié par les communautés religieuses, le Québec a vu naître un réseau de garderies plutôt informel dans la période d'après-guerre, pour finalement en arriver à un système de garde régi par l'État tel qu'il existe actuellement. Bien qu'elles comportent toutes leurs spécificités, chacune de ces périodes de l'histoire témoigne d'un besoin manifeste d'organiser des services de garde qui soient adaptés aux contraintes de la population québécoise. C'est au début des années 1970 que l'État québécois commence, d'une manière plutôt timide, à s'impliquer dans le financement des services de garde à l'enfance. À cette époque, les garderies étant largement déficitaires et menaçant de cesser leurs activités, l'État décide de céder aux pressions de divers groupes et d'investir dans ces services réclamés par ses citoyens. Jusqu'au début des années 80, le réseau s'est développé de façon peu contrôlée, mais petit à petit, avec l'arrivée de la réglementation et le développement de politiques de financement plus élaborées, un cadre commence à prendre forme (Lalonde-Graton, 2002).

Se démarquant des autres provinces canadiennes, le modèle québécois des services de garde à l'enfance que l'on connaît aujourd'hui a officiellement pris son envol en 1997. Suite au dépôt du *Livre blanc sur les dispositions de la politique familiale*, le gouvernement québécois annonce l'instauration de services de garde à cinq dollars<sup>17</sup> par jour par enfant. S'adressant uniquement aux enfants de quatre ans la première année, les populaires places à cinq dollars s'étendront à d'autres groupes d'âge au fil des ans pour devenir accessibles à tous les enfants d'âge préscolaire, c'est-à-dire de cinq ans et moins<sup>18</sup>. Il est ici pertinent de mentionner que ce nouveau réseau de places à contribution réduite coexiste avec les services de garde privés. Ainsi, en 2010, les parents du Québec ont le choix entre une place à sept dollars par jour par enfant en garde régie ou à une place en garde privée à un prix beaucoup plus élevé, mais dont les frais pourraient être déductibles d'impôt. Il existe également plusieurs types de services de garde tels que les centres de la petite enfance (CPE)<sup>19</sup>, les garderies à but lucratif, la garde en milieu familial ou encore, celle en milieu scolaire. Chacun de ces modes de garde comble des besoins particuliers et a une réalité de travail qui lui est propre. Dans ce système, tous ceux qui offrent des places à sept dollars doivent se plier à une réglementation stricte et rendre des comptes au gouvernement québécois en échange des subventions leur permettant d'offrir des places à contribution réduite.

### **2.2.2 Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial**

La garde en milieu familial est sans aucun doute la plus ancienne forme de service de garde s'adressant aux tout-petits. L'inclusion de ce type de garde dans le réseau des places à contribution réduite, c'est-à-dire les places à sept dollars par jour, a longtemps été tiraillée entre deux principes soit celui des difficultés entourant le contrôle des services offerts et l'attrait d'un service plus économique (Lalonde-Graton, 2002 : 37-71). Malgré les possibles complications entourant l'encadrement de la garde en milieu familial, le gouvernement a choisi de les inclure dans le réseau et de leur permettre d'offrir des places subventionnées. Sommairement, les RSG peuvent être définies comme des personnes, majoritairement des

---

<sup>17</sup> En 2010, ces places sont maintenant au coût de 7 \$ par jour par enfant.

<sup>18</sup> L'histoire des garderies au Québec est largement plus complexe que cette sommaire présentation. Pour plus de détails et de précision, consulter l'ouvrage de Lalonde-Graton, 2002.

<sup>19</sup> Les centres de la petite enfance sont des garderies sans but lucratif.



femmes<sup>20</sup>, qui choisissent de participer au marché du travail en gardant des enfants dans leur résidence familiale.

### **2.2.2.1 Distinctions importantes**

Chaque RSG a le choix entre deux options. Elle peut fixer le tarif des services de garde qu'elle offre ou elle peut décider d'intégrer le réseau des services de garde et d'offrir des places à contribution réduite au coût de sept dollars par jour par enfant. Dans le premier cas, le revenu de la RSG provient entièrement des parents dont les enfants fréquentent son centre de garde alors que dans le second, sa rémunération provient à la fois des sept dollars versés par le parent et de la subvention assumée par l'État. Toute RSG qui souhaite offrir des places à contribution réduite doit obligatoirement obtenir une accréditation auprès d'un CPE ou d'un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial (BCGMF). Il est important de ne pas confondre les RSG qui sont dans le domaine de la garde privée (premier cas) avec celles qui offrent des places à sept dollars. Ce sont ces dernières qui sont à l'étude dans le cadre de ce mémoire. Au nombre de 15 000 au Québec, elles prennent soin de plus de 90 000 enfants dans l'ensemble de la province (La Presse canadienne, 2010). Or, la garde en milieu familial représente près de 45 % de l'ensemble des places à contribution réduite (Tremblay, 2009 : I-4).

La sélection des participantes à la présente recherche n'a pas été faite de manière aléatoire. Un échantillonnage de type non probabiliste et qualifié d'intentionnel a guidé le choix des personnes interrogées (Beaud, 2006). L'auteur Savoie-Zajc (2006 : 304) note d'ailleurs que, dans ce type d'échantillonnage, « les personnes sont choisies en fonction de leur expertise, pertinente par rapport à l'objet d'étude et parce qu'elles sont capables et intéressées à verbaliser celle-ci ». Dans le présent cas, les personnes rencontrées ont accordé une entrevue sur une base volontaire, mais certains critères ont été appliqués de manière à ce que l'étude empirique reflète le mieux possible la situation de travail des RSG, du moins dans la région de Québec.

---

<sup>20</sup> En 2008, 98,5 % des RSG au Québec sont des femmes (Tremblay, 2009 : IV-2).

À priori, le seul critère pour participer à cette étude résidait dans le fait d'être, au moment d'effectuer l'entrevue, une responsable d'un service de garde en milieu familial dont les services de garde sont subventionnés par l'État. Par la suite, dans le but de respecter les contraintes physiques liées à la réalisation de cette étude, un paramètre géographique correspondant à la région de Québec et à ses environs a été fixé. En conséquence de quoi, les RSG devaient exercer leurs activités dans ce secteur et offrir actuellement des places à sept dollars.

Outre ces deux critères qui ne limitent que très peu le profil des personnes pouvant faire partie de cette recherche, le choix des participantes s'est également réalisé avec une intention claire de recueillir les propos de RSG étant accréditées auprès d'une variété de CPE ou de bureaux coordonnateurs. Chaque RSG possédant des places à sept dollars est accréditée auprès d'un seul CPE ou d'un seul bureau coordonnateur. Une attention particulière a aussi été accordée au fait de sélectionner des participantes qui travaillent seules et peuvent accueillir un maximum de six enfants, de même que des RSG qui engagent un(e) assistant(e) dans le but d'augmenter leur nombre maximal de places à neuf. Le nombre d'années à effectuer ce travail en plus du nombre d'années à le faire en étant accréditée est également un facteur de différenciation qui a été considéré lors du choix des participantes. Le détail de la variété des RSG rencontrées sera présenté dans la section portant sur la cueillette des données (section 2.4).

Les RSG à l'étude, qui tout en étant intégrées aux réseaux des services conservent beaucoup d'autonomie, rejoignent la catégorie des travailleurs vulnérables détenant un statut juridique ambigu tel que défini dans le premier chapitre. Leur parcours à ce sujet est, d'un point de vue théorique, très instructif.

### **2.2.2.2 Évolution des débats concernant leur statut d'emploi**

Les RSG représentent un cas critique puisqu'elles sont passées du statut de salarié à celui de travailleuse autonome à deux reprises. En 2002, ces travailleuses se sont vues reconnaître le statut de salarié et, par le fait même, le droit de se syndiquer, suite à des

décisions rendues par le Commissaire du travail<sup>21</sup>. Le gouvernement interjeta appel de ces décisions, soutenant que les RSG ne constituaient pas des salariées, mais plutôt des entrepreneures indépendantes ne bénéficiant pas du régime de rapports collectifs aménagé par le *Code du travail*. Ces prétentions furent rejetées par le Tribunal du travail. Le gouvernement décide alors, en décembre 2003, d'adopter le projet de loi n° 8 sous bâillon (CSN, 2009). Par cette loi, le gouvernement retire le statut de salariée aux RSG et les empêche, du même coup, de se syndiquer conformément à la procédure prévue au *Code du travail*. Il faut attendre jusqu'en octobre 2008 pour que la juge Grenier, de la Cour supérieure du Québec, déclare que la loi n° 8 est inconstitutionnelle et que, jusqu'à preuve du contraire, le statut de salarié est restitué aux RSG leur permettant ainsi de se syndiquer à nouveau (CSQ, 2009; Pagé, 2009 : 16-17). Quelques mois plus tard, soit le 19 juin 2009, à la suite de multiples consultations auprès de différents acteurs sociaux, le gouvernement sanctionne le projet de loi n° 51 qui aura pour effet de créer un nouveau modèle de relations de travail pour les éducatrices en milieu familial<sup>22</sup> (Shields, 2009 : A5). Ce régime ad hoc ressemble en plusieurs points à celui du *Code du travail* à l'exception d'un point majeur : les RSG sont des travailleuses autonomes au sens de cette loi. Ainsi, ce nouveau statut « hybride » implique qu'elles ont désormais le droit d'adhérer au syndicat de leur choix, mais elles n'ont toujours pas accès aux régimes de protection sociale qui s'adressent exclusivement aux personnes salariées. Le droit d'association de ces travailleuses est donc reconnu et elles recouvrent le statut juridique de travailleuses autonomes. Cela étant, le respect de la liberté d'association n'implique pas un accès automatique à l'ensemble des protections sociales. Tel que mentionné antérieurement, seule la reconnaissance du statut de salarié permet d'avoir accès à ces protections en sol québécois (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 293).

### **2.3 Question de recherche spécifique**

L'adoption d'une stratégie de recherche spécifique et l'identification de la population à l'étude permettent de reformuler la question de recherche énoncée à la fin du premier chapitre en considérant ces nouvelles caractéristiques méthodologiques.

---

<sup>21</sup> Voir la liste des décisions pertinentes à l'annexe 4.

<sup>22</sup> Des précisions supplémentaires sur ce régime de relations de travail sont apportées au point 5.1.1.

Avant d'énoncer la question de recherche spécifique qui guidera cette étude, il est pertinent de rappeler son objectif tel qu'introduit au premier chapitre et formulé à la suite de la présentation des concepts théoriques entourant le statut d'emploi au Québec. Ainsi, ce mémoire procède à un examen des fondements juridiques en matière de statut d'emploi au Québec de même qu'à une étude empirique de la nature du lien d'emploi et du travail des RSG québécoises.

Il convient maintenant de revoir la formulation de ce problème général en fonction de la méthode qualitative retenue et de la population à l'étude dans le but de comprendre la relation qui existe entre ce que disent la loi et la jurisprudence et ce qui composera les données collectées sur le terrain concernant les conditions de travail réelles des RSG. De ces nouvelles réflexions émerge une question de recherche spécifique qui sera plus adéquate pour répondre aux objectifs de ce projet.

#### Question de recherche spécifique

- Quelles relations existe-t-il entre les critères juridiques du salarié existant dans la loi et la jurisprudence et la situation de travail réelle des RSG au Québec?

Il est ici pertinent de souligner qu'il a été choisi de structurer la question autour du concept de salarié et non à partir de celui de travailleur autonome pour une raison largement exprimée dans la littérature; le statut de salarié est minutieusement défini dans la législation québécoise et dans la jurisprudence alors que la notion de travailleur autonome, rarement définie pour elle-même, est plutôt considérée comme l'envers du salariat (D'Amours, 2006 : 31-32). Ainsi, cette formulation ne cherche nullement à insinuer la présence d'une hypothèse de départ selon laquelle les RSG sont des personnes salariées. Cette recherche tente plutôt de vérifier en quoi les conditions de travail réelles des RSG correspondent ou non au statut légal de salarié tel que développé dans les lois et la jurisprudence actuelles.

## **2.4 La collecte des données**

Les données nécessaires à l'analyse de la question de recherche spécifique ont été recueillies par le biais d'entrevues semi-dirigées réalisées auprès des RSG. Le choix de

cette méthode est pertinente pour la recherche actuelle puisqu'elle favorise la cueillette d'informations pragmatiques correspondant à la réalité quotidienne des RSG. De plus, Roy (2006 : 161) souligne que l'entrevue semi-dirigée est souvent utilisée et tout à fait pertinente lorsque la démarche s'appuie sur une étude de cas. L'entretien est qualifié de semi-dirigé parce qu'il n'est ni complètement ouvert et libre, ni circonscrit dans un cadre prédéfini « où l'interaction verbale est produite dans les limites d'un questionnaire administré oralement » (Savoie-Zajc, 2006 : 296). Situé à mi-chemin entre la dirigée et la non dirigée, l'entrevue semi-dirigée correspond à une interaction encadrée par un ensemble de thèmes que le chercheur souhaite aborder et au sein de laquelle une liberté relative est accordée aux interlocuteurs (Berg, 2004 : 79-81). Ainsi, les thèmes qui guident l'interviewer tout au long de l'entretien peuvent se présenter dans un ordre différent d'une rencontre à l'autre. Cela est rendu possible par cette technique qui implique que le chercheur « laissera venir l'interviewé afin que celui-ci puisse parler ouvertement, dans les mots qu'il souhaite et dans l'ordre qui lui convient » (Quivy et Campenhoudt, 2006 : 174). Les participants sont également libres d'approfondir certains sujets et d'être plus brefs sur d'autres en fonction de leurs expériences et de leurs connaissances respectives. Cela étant dit, tous les thèmes étudiés doivent impérativement être évoqués dans chacune des rencontres.

Malgré la liberté accordée au chercheur dans la conduite de ce type d'entretien, il n'en demeure pas moins qu'un schéma d'entrevue lui permettra de recentrer l'interaction sur les objectifs de la rencontre lorsque le participant s'éloigne des sujets étudiés (Savoie-Zajc, 2006 : 303-304). Le schéma construit pour mener les entrevues de cette étude se retrouve à l'annexe 1. Cet outil contient une liste de questions ouvertes qui furent créées à partir des trois critères de la notion de salarié exposée au chapitre précédent et qui avait pour objectif d'orienter le répondant vers les sujets étudiés. Tous les entretiens ont été réalisés à partir de cette grille créée avec le souci d'encourager les participants à décrire leur expérience d'une façon détaillée et nuancée. Le schéma d'entrevue utilisé a surtout joué un rôle d'aide-mémoire pour le chercheur qui devait guider l'interviewé le plus naturellement possible vers les thèmes qu'il n'avait pas encore traités par lui-même. Comme le soulignent Quivy et Campenhoudt (2006 : 175), un des grands avantages de l'entrevue semi-dirigée réside dans

« la souplesse et la faible directivité du dispositif qui permet de récolter les témoignages et les interprétations des interlocuteurs en respectant leurs propres cadres de références ».

Le déroulement des entrevues semi-dirigées respectait une séquence qui peut être illustrée par les « trois moments de la conduite d'une entrevue » de Savoie-Zajc (2006 : 307-311), soit l'ouverture, l'entrevue proprement dite et la clôture. Les premiers instants en compagnie du participant constituent la période « d'ouverture ». Cette première étape doit se dérouler avant de démarrer l'entrevue proprement dite et consiste en un moment propice à la clarification de certaines informations avec le participant (Savoie-Zajc, 2006 : 308). C'est lors de cette période que le chercheur rappelait les objectifs scientifiques de ce projet de même que sa finalité attendue, c'est-à-dire, la rédaction d'un mémoire de maîtrise. Par la suite, les renseignements concernant l'éthique étaient abordés et la confidentialité des propos était alors garantie au participant. Les RSG étaient ensuite invitées à remplir le formulaire de consentement de participation à la recherche et à approuver l'utilisation d'un enregistreur numérique ayant uniquement pour but de faciliter l'analyse future des données. Le formulaire de consentement préalablement approuvé par le comité d'éthique de l'Université Laval est disponible à l'annexe 2. Finalement, les participantes étaient encouragées à verbaliser leurs questions, si elles en avaient, avant d'amorcer l'entretien enregistré.

La seconde phase qui consiste en « l'entrevue proprement dite » débutait par des questions générales permettant d'établir le profil de la RSG. Cela étant fait, la discussion pouvait s'orienter vers l'un ou l'autre des thèmes figurant sur le schéma d'entrevue (voir annexe 1). Les questions utilisées pour guider la participante, approfondir certains sujets ou pour relancer l'interaction étaient toujours formulées dans l'objectif de respecter les caractéristiques énoncées par Savoie-Zajc (2006 : 308-310), c'est-à-dire, poser des questions ouvertes, courtes, neutres et pertinentes. Lors de la discussion, les RSG étaient fréquemment invitées à illustrer leurs propos par des exemples concrets et des situations vécues personnellement dans leur quotidien. Ces références à leurs pratiques permettaient d'ailleurs de faire le pont vers d'autres sujets à l'étude et rendaient l'entretien plus dynamique.

Enfin, une fois l'ensemble des thèmes de la grille d'entrevue abordés, la phase de « clôture » pouvait s'enclencher. Cette dernière période de transition vise à terminer l'entretien dans une atmosphère agréable et respectueuse pour le répondant qui n'a pas l'opportunité de deviner à quel instant le chercheur a terminé de recueillir les informations recherchées. C'est le moment pour l'interviewer d'effectuer un bref bilan sur l'ensemble de la rencontre et d'expliquer au participant les suites de l'étude en cours et l'échéancier anticipé (Savoie-Zajc, 2006 : 311). Pour clore la rencontre, le chercheur prenait toujours le temps de remercier chaleureusement les RSG pour le temps précieux qu'elles ont consacré à ce projet.

Le processus de recrutement des participantes s'est effectué par le biais d'un courriel incluant une brève présentation du projet de recherche qui fut envoyé à plus de deux cents RSG de la région de Québec et des environs<sup>23</sup>. Les adresses de messagerie électronique ont été recueillies par l'intermédiaire des annonces publiées sur un site Internet accessible publiquement nommé « Ma Garderie »<sup>24</sup>. Cette page web contient un outil de recherche qui permet d'identifier les garderies en milieu familial accréditées par un CPE ou par un bureau coordonnateur et de cibler des régions géographiques précises. La limite inhérente à l'utilisation de cet instrument concerne le fait que seules les garderies ayant actuellement ou prochainement des places disponibles y sont affichées. Ainsi, dans l'optique d'obtenir le maximum de personnes à contacter, le chercheur a simplement consulté le site sur une base régulière<sup>25</sup> entre les mois de mai et septembre 2009 afin de se créer une liste ad hoc de RSG correspondant au profil recherché. Les RSG contactées ne proviennent donc ni d'une liste officielle, ni d'un bassin de personnes ayant manifesté le désir participer à une étude. En étant contactées par la voie du courrier électronique, les RSG pouvaient se sentir libres de répondre au message ou de s'abstenir de le faire, alors qu'un contact par téléphone a plutôt

---

<sup>23</sup> En 2009, il y avait 1 179 RSG accréditées dans la région de la Capitale-Nationale, région principalement visée lors du recrutement. Il est par contre important de mentionner que parmi les RSG contactées, certaines provenaient plutôt de la région de chaudière-Appalaches qui comptait 1 102 RSG accréditées en 2009 (Tremblay, 2011 : 91). Trois des participantes à l'étude proviennent de cette deuxième région.

<sup>24</sup> [www.magarderie.com](http://www.magarderie.com)

<sup>25</sup> Les RSG déposent leur annonce sur le site lorsqu'elles ont une place disponible dans leur service de garde et la retire dès que cette place est comblée. Cette caractéristique obligeait donc le chercheur à consulter régulièrement le site internet afin d'obtenir le plus grand nombre possible d'adresses courriel. Fait à noter, les RSG affichent des messages où elles invitent les parents à les contacter soit par téléphone ou soit par courriel. Seules les annonces mentionnant une adresse courriel ont été retenues.

tendance à contraindre davantage la personne qui pourrait se sentir mal à l'aise de décliner la proposition.

Le choix de cette méthode présentait donc plusieurs points positifs. Tout d'abord, elle respecte la règle d'éthique voulant que la personne se sente totalement libre de collaborer ou non au projet proposé. En utilisant cette procédure, seules les RSG intéressées à participer entraient en contact avec le chercheur pour obtenir plus de renseignements ou pour fixer une rencontre. De plus, cela permettait de rejoindre des RSG de différents CPE ou bureaux coordonnateurs, ce que n'aurait pas permis l'option d'entrer en contact direct avec un CPE ou un bureau coordonnateur pour obtenir des listes de participants potentiels. Enfin, l'envoi par courriel facilitait également le transfert du message d'une RSG à l'autre lorsque ces dernières pensaient à des collègues pouvant avoir un intérêt à prendre part à ce projet. Cela a permis d'engendrer une arborescence du réseau de personnes contactées. Deux envois massifs ont été effectués<sup>26</sup>, le premier à la fin septembre et le second à la fin octobre afin de relancer les RSG. Les personnes intéressées contactaient le chercheur par courriel ou par téléphone pour obtenir de plus amples informations sur les implications de leur participation ou certaines précisions sur la teneur du projet. Lorsque l'ensemble des conditions convenait à la RSG, un rendez-vous était fixé pour l'entrevue et le formulaire de consentement lui était envoyé par courriel afin de lui donner l'occasion d'en faire la lecture avant la rencontre.

Au total, 31 RSG ont accepté de partager leur quotidien et d'offrir généreusement de leur temps pour contribuer à ce projet de recherche<sup>27</sup>. Les rencontres se sont échelonnées sur une période de près de trois mois, soit du début octobre à la mi-décembre 2009. L'ensemble des entrevues s'est réalisé d'une manière individuelle à l'exception d'une seule où deux RSG travaillant ensemble ont été rencontrées simultanément. Par conséquent, 30 enregistrements sont nés de cet exercice. Chacune de ces entrevues fut menée par l'auteure du mémoire à la résidence privée de la RSG rencontrée. Seulement deux entretiens se sont déroulés dans un lieu public pour accommoder les participantes. Le tableau suivant expose

---

<sup>26</sup> Le document explicatif envoyé par courriel pour le recrutement se trouve à l'annexe 3.

<sup>27</sup> Toutes les RSG qui ont répondu au message de recrutement et qui correspondaient aux critères énoncés au point 2.2.2.1 ont été rencontrées jusqu'à l'obtention du nombre de trente entrevues.



sommairement les caractéristiques relatives à chacun de ces entretiens. Une présentation plus détaillée des entretiens réalisés est disponible à l'annexe 5.

**Tableau 1 : Sommaire des caractéristiques relatives aux entretiens semi-dirigés réalisés entre les mois d'octobre et de décembre 2009**

N° de l'entrevue <i>Atlas.ti</i>	Mois	Durée (en minute)	Nombre de places subventionnées
1	Octobre	30	6
2	Octobre	69	4
3	Octobre	50	7
4	Octobre	67	8
5	Octobre	36	6
6	Octobre	22	6
7	Octobre	41	4
8	Octobre	42	4
9	Octobre	40	6
10	Octobre	92	6
11	Octobre	58	6
12	Octobre	32	6
13	Octobre	49	5
14	Octobre	38	5
15	Octobre	36	9
16	Octobre	35	9
17	Octobre	57	6
18	Novembre	45	9
19	Novembre	44	9
20	Novembre	31	3
21	Novembre	34	5
22	Novembre	32	6
23	Novembre	59	9
24	Novembre	104	6
25	Novembre	58	6
26	Novembre	55	5
27	Novembre	45	4
28	Décembre	68	6
29	Décembre	58	6
30	Décembre	82	6
Moyenne		50	6,1

À la lecture de ce tableau, il est possible de constater que la durée des entrevues varie entre 22 minutes et 1 heure 44 minutes; la longueur moyenne des entretiens se situe à 50 minutes. L'addition du temps d'enregistrement de ces 30 entrevues s'élève donc à un peu plus de vingt-cinq heures, soit 1 509 minutes. Les personnes rencontrées provenaient de 12 centres de la petite enfance (CPE) ou bureaux coordonnateurs différents et pouvaient recevoir entre trois et neuf enfants au moment de la visite. Ces femmes sont réparties dans diverses tranches d'âges et font ce travail depuis une période variant entre 8 mois et 25 ans. Leur parcours professionnel est relativement hétéroclite, tout comme leur vision concernant les débats sur leur statut d'emploi.

L'ensemble de la démarche de recherche préalablement approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (CERUL) a été respecté tout au long de la réalisation de ce projet. La règle concernant la participation libre et volontaire des répondants fut observée à chacune des étapes de la collecte des données. Les RSG rencontrées ont toutes signé le formulaire de consentement de participation à la recherche après avoir pris le temps de prendre connaissance des conditions reliées à leur collaboration de même que les engagements du chercheur en ce qui a trait à la confidentialité. Cette garantie de respecter l'anonymat des répondants oblige le chercheur à demeurer vague lors de la divulgation des renseignements généraux afin de s'assurer que les RSG ne pourront pas être reconnues. Pour cette même raison, les extraits d'entrevues qui seront ultérieurement présentés porteront un numéro correspondant au fichier électronique et ne mentionneront aucun nom.

## **2.5 Outil d'analyse des données**

Les données recueillies lors des entrevues semi-dirigées ont été étudiées par le biais du logiciel Atlas.ti, un logiciel d'analyse qualitative des données. Le choix du recours à cet instrument d'analyse est motivé par sa capacité à générer un grand nombre de segments audio à partir de chacun des trente entretiens enregistrés sur un support numérique. La création de segments d'entrevues à partir des différentes pistes identifiées par le chercheur tout au long de son analyse permet de créer des regroupements sur les divers thèmes étudiés. Cette manière de procéder représente une alternative intéressante à la production écrite d'un compte-rendu intégral de chacun des échanges verbaux puisqu'elle permet

d'avoir accès aux exclamations, aux hésitations ou aux inflexions dans le ton des participantes et ce, au moment d'effectuer l'analyse des données. Il est toutefois important de souligner que cet outil n'a pas été utilisé pour recenser les occurrences dans le discours des RSG rencontrées ni pour générer un modèle illustrant les interprétations des participantes. Atlas.ti a plutôt permis au chercheur d'analyser les propos des répondantes directement à partir de l'enregistrement vocal et d'organiser, de rassembler et de classer les portions d'entrevues qui avaient été ciblées en attribuant un code particulier lié à l'analyse des données.

Les segments d'entrevues conservés ont été ciblés en fonction de leur pertinence par rapport à la problématique étudiée. Ainsi, lorsqu'une RSG décrivait une situation en lien avec l'un des critères exposés dans le premier chapitre ou lorsqu'elle partageait une impression ou une expérience pertinente, un code spécifique était associé à cette partie de l'entrevue. Cette codification permettait d'identifier le segment ainsi que la nature des propos qui y sont tenus. Il est d'ailleurs important de préciser qu'une portion d'entrevue sélectionnée peut avoir plus d'un code qui lui est attribué. Cet exercice d'analyse a été fait avec chacune des 30 entrevues et la liste des codes choisis pour regrouper les différents segments est disponible à l'annexe 6. Au total, 717 segments ont été créés et classés sous 107 termes codés différents.

Le mode de fonctionnement de ce logiciel a permis d'octroyer un numéro pour chaque fichier numérique correspondant à une entrevue semi-dirigée (voir tableau 1). Dans la rédaction des prochains chapitres, les références à un segment de conversation sont introduites de manière à permettre l'identification du fichier numérique de même que l'endroit à l'intérieur de l'entretien d'où provient cet extrait. Chaque citation est identifiée par deux chiffres. Le premier réfère au numéro de l'entrevue dans Atlas.ti alors que le second renvoie au numéro associé au segment choisi à l'intérieur de cet entretien. À titre d'exemple, la citation 3-19 correspond à la 3<sup>e</sup> entrevue et au 19<sup>e</sup> segment créé dans celle-ci. La date à laquelle l'entretien a eu lieu sera également spécifiée pour chacune des citations.

## **2.6 Conclusion**

Ce deuxième chapitre a permis de préciser le cadre méthodologique utilisé dans la poursuite de cette recherche. L'approche adoptée assure la pertinence du modèle d'analyse construit par rapport à l'objet d'étude alors que la démarche qualitative offre la possibilité de décoder le quotidien des RSG d'une manière plus souple et plus nuancée. Cette étude de cas se base donc sur une démarche empirique pour recueillir les informations nécessaires à l'analyse de la question de recherche. En fait, c'est par la réalisation d'entrevues semi-dirigées qu'il sera possible de déceler les relations qui existent entre les critères juridiques du statut de salarié et la réalité actuelle des conditions de travail des RSG québécoises. Le nombre de participantes rencontrées de même que le processus d'analyse des données permettent d'échafauder un portrait représentatif de la situation actuelle de ces femmes et contribuent à une meilleure compréhension de ce cas critique de travailleurs vulnérables. Certes, il est important de préciser que cette recherche a une portée limitée puisque les résultats sont localisés à la réalité des RSG québécoises et dans une temporalité précise. En ce sens, les résultats de ce travail ne pourront pas être généralisés aux responsables de service de garde en milieu familial des autres provinces canadiennes ou à d'autres groupes de travailleurs vulnérables. Cela étant dit, les renseignements obtenus dans cette étude empirique auront tout de même la possibilité de mettre en lumière certains éléments qui, par la suite, pourront nourrir la réflexion d'autres chercheurs intéressés par ces questions.

## **CHAPITRE III – PRÉSENTATION DES RÉSULTATS**

*Tout ce qui compte ne peut être compté,  
Et tout ce qui peut être compté ne compte pas forcément.*  
- Albert Einstein

### **3.0 Présentation**

Ce troisième chapitre comporte cinq sections et est structuré à l'image des concepts théoriques présentés dans le premier chapitre de ce mémoire. La première section présente les informations recueillies auprès des RSG rencontrées en ce qui a trait au critère de la présence d'une prestation de travail. Les notions d'exécution personnelle du travail et de la possibilité de remplacement y sont examinées. La deuxième section traite du deuxième critère du statut de salarié, soit celui de l'existence d'une rémunération, et se penche sur la possibilité de faire des profits et sur le risque de devoir assumer des pertes. La troisième section se concentre sur l'élément laissant le plus de place à l'interprétation lors de la détermination du statut d'emploi d'un travailleur, c'est-à-dire, la présence ou l'absence d'un lien de subordination. Les indices permettant de conclure à une relation empreinte de contrôle et de surveillance entre les parties sont d'abord étudiés. Ensuite, l'état de dépendance économique suivi du principe de l'exclusivité de services sont évalués. Enfin, un regard est porté sur le critère de la propriété des outils de travail. La quatrième section porte sur l'interprétation des RSG en ce qui concerne l'ensemble des faits qui doit déterminer leur statut d'emploi et par conséquent, leur accès aux diverses protections sociales. Finalement, la cinquième et dernière section présente une brève synthèse du contenu de ce chapitre.

### **3.1 La prestation de travail**

La définition du terme salarié, présentée dans le premier chapitre, comporte un premier critère qui est celui de fournir une prestation de travail. Bien que cet élément puisse sembler carrément évident lors de l'analyse du cas des RSG, il est tout à fait pertinent de souligner quelques particularités soulevées par les femmes interviewées. Leurs propos ont été

groupés autour de deux notions reliées au critère de la prestation de travail, soit l'obligation d'exécuter personnellement le travail et la possibilité de se faire remplacer.

### 3.1.1 Exécution personnelle

Les RSG ont généralement débuté leur entrevue en expliquant le processus permettant d'obtenir une accréditation auprès d'un centre de la petite enfance (CPE) ou d'un bureau coordonnateur<sup>28</sup>. Leurs premières constatations portent sur l'étape de l'entrevue qui fait partie intégrante de toute procédure pouvant mener à l'obtention d'une accréditation. Elles expliquent que ces entretiens portent essentiellement sur leurs compétences et sur leurs qualités personnelles en tant qu'individu pour interagir avec les enfants et pour dialoguer avec leurs parents. « Elle a fait une entrevue avec moi pour voir si j'ai de la patience avec les enfants, est-ce que j'aime ça avec eux, si j'envisage faire ça pour longtemps. [...] C'est toute une vérification quand même par rapport à moi, à ma maison, à tous les membres de ma famille » (Entrevue 29 : 1; 3 décembre 2009)<sup>29</sup>. Les participantes mentionnent que les questions posées dans l'entrevue faite par le CPE ou le bureau coordonnateur lors de ce processus portent généralement sur des mises en situation. « Ils sont venus chez moi me poser des questions sur ma façon d'interagir avec les enfants. Si un enfant se fait mal, si un enfant mord, si un enfant se chicane... Comment tu réagis si le parent te chicane un matin ou peu importe quoi » (Entrevue 8 : 2; 13 octobre 2009). À travers leurs explications et la description de leur expérience individuelle, les RSG démontrent que ce sont elles qui reçoivent une accréditation, et ce, sur une base personnelle. En fait, lorsqu'un CPE ou un bureau coordonnateur accrédite une RSG, il reconnaît qu'elle a les compétences et les qualités requises en tant que personne physique pour opérer un service de garde dans sa résidence familiale.

---

<sup>28</sup> Avant 2006, l'ensemble des RSG obtenait leur accréditation auprès d'un CPE. C'est en 2006, à la suite d'un changement dans la législation, que les bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial ont été créés. Depuis, les RSG peuvent être accréditées soit auprès d'un CPE ayant conservé un volet milieu familial, soit auprès d'un bureau coordonnateur qui s'occupe exclusivement de la garde en milieu familial. Ces deux organismes jouent le même rôle auprès des RSG.

<sup>29</sup> Chaque citation est identifiée par deux chiffres de manière à permettre l'identification du fichier numérique de même que l'endroit à l'intérieur de l'entrevue d'où provient cet extrait. Le premier réfère au numéro de l'entrevue dans Atlas.ti alors que le second renvoie au numéro associé au segment choisi à l'intérieur de cet entretien. Ainsi, cette citation correspond à la 29<sup>e</sup> entrevue et au 1<sup>er</sup> segment créé dans celle-ci. La date indiquée est celle du jour où l'entrevue a eu lieu.

Bien que le discours des participantes soit relativement homogène sur cette question, il est intéressant de noter que l'époque à laquelle chacune a obtenu son accréditation a un impact sur l'expérience vécue. En effet, les RSG qui ont obtenu des places à contribution réduite auprès d'un CPE avant 2006 ont relaté des expériences plus diversifiées que celles qui ont fait cette démarche plus récemment. À titre d'exemple, une RSG ayant obtenu sa reconnaissance en 2003 affirme qu'elle devait fournir un certificat médical « pour que le médecin confirme que j'étais apte physiquement et mentalement à m'occuper des enfants » (Entrevue 23 : 1; 19 novembre 2009). Bien qu'il soit possible que d'autres répondantes aient eu à fournir un tel document en oubliant de le mentionner lors de l'interview avec la chercheuse, cette requête faite par un CPE n'est pas apparue comme une pratique uniformément appliquée lors des procédures menant à l'accréditation.

Au-delà de l'accréditation de la personne, qui se fait principalement sur une base individuelle, les RSG admettent qu'au quotidien, elles doivent effectivement assumer elles-mêmes le service de garde.

Si j'étais un vrai [travailleur autonome], je pourrais prendre un contrat de service de garde et le donner à 100 % en sous-traitance à quelqu'un d'autre. [...] Je pourrais le prendre et sous-contracter parce qu'on peut faire ça en business! Mais nous autres on a droit à 20 % [de remplacement]. Si je tombais malade et que je ne voulais pas fermer mon service de garde et que je voulais essayer de me faire remplacer pendant un mois de temps... bin je n'ai pas le droit, je dépasse le 20 %. [...] Je suis obligée de fermer ou de demander une suspension de mon service de garde. Et si disons que je ne veux pas nuire à mes parents, je n'ai pas le droit de le faire (Entrevue 10 : 11; 16 octobre 2010).

Selon ces femmes, l'accréditation leur est donnée en tant que personne et non en tant qu'entreprise. Lors des entrevues, certaines RSG ont d'ailleurs exprimé le sentiment d'engagement qu'elles prennent auprès du CPE ou du bureau coordonnateur, de même qu'auprès des parents, d'effectuer elles-mêmes le travail. Leur opinion à ce sujet n'était par contre pas tout à fait uniforme.

En effet, un autre discours est également ressorti des entretiens concernant leur droit, en tant que travailleuse autonome, de faire accomplir l'ouvrage par quelqu'un d'autre. Ce

discours est principalement véhiculé par les RSG qui travaillent avec une assistante. En fait, pour ces dernières, leur assistante est connue par les parents et les enfants en plus d'avoir toutes les compétences pour assurer le service seule lorsque le ratio le permet (Entrevue 15 : 9; 26 octobre 2009). Celles qui partageaient ce point de vue s'entendent pour dire que même s'il s'agit d'une remplaçante qui détient aussi les compétences requises, leur statut d'autonome leur permet de faire exécuter le travail par quelqu'un d'autre, tant et aussi longtemps qu'elles respectent les normes édictées dans la réglementation en vigueur.

Majoritairement, les répondantes se rallient au principe selon lequel elles doivent personnellement fournir le service. Cela étant dit, une partie d'entre elles ont plutôt l'impression qu'elles sont libres, dans une certaine mesure, de faire exécuter le travail par quelqu'un d'autre. En fait, cette liberté qu'elles-mêmes considèrent comme limitée quantitativement pourrait pratiquement être comparée à la possibilité de se faire remplacer.

### **3.1.2 Possibilité de se faire remplacer**

Les RSG rencontrées ont été amenées à se prononcer sur l'épineuse question des remplacements. Leurs propos seront présentés dans différentes sous-sections afin d'exposer avec plus de justesse les multiples dimensions de cet élément.

#### La perspective pécuniaire

Dans un premier temps, il est clairement apparu dans leurs propos que le fait de faire appel à une remplaçante ne leur permet pas de conserver un revenu significatif. « Mon revenu rentrait et je le donnais directement à la personne qui me remplaçait. Donc finalement, je n'avais pas de revenu au bout de la ligne » (Entrevue 5 : 7; 7 octobre 2009). Les répondantes insistent sur le fait qu'il n'est pas rentable de se faire remplacer. D'office, elles ont la possibilité de déterminer le montant qui sera versé à la personne qui les remplace. Cependant, elles se voient contraintes de respecter les normes minimales du travail, ce qui implique qu'elles doivent donner au moins le salaire minimum à leur remplaçante. D'ailleurs, considérant le montant fixe reçu par la responsable pour le nombre d'enfants qu'elle garde, il est difficile pour elle de payer les remplaçantes à un salaire supérieur au



taux minimum prévu dans la Loi sur les normes du travail (L.n.t.). « C'est dispendieux. Si elles ne chargent pas cher, elles ne donnent pas de reçu, donc tu ne peux pas le mettre sur tes impôts. Et si elles donnent un reçu, et bien elles chargent cher et elles sont payées plus cher que moi » (Entrevue 28 : 14; 1<sup>er</sup> décembre 2009).

Pour certaines, la tranquillité d'esprit n'a pas de prix lorsqu'elles s'absentent. « J'en ai une qui vient me remplacer, mais je la paie pratiquement le prix que ça paie en CPE, 15 dollars de l'heure. Quand elle vient me remplacer une journée, elle fait plus de sous que moi. Ma journée me coûte plus que ce que je reçois. Je trouve ça important parce que c'est une femme qualifiée en qui j'ai confiance, mais bon... » (Entrevue 11 : 9; 16 octobre 2009). Les RSG rencontrées n'ont jamais cessé d'insister sur le fait que ce sont des enfants dont elles ont la charge et que c'est précisément pour cette raison qu'il ne faut courir aucun risque. Par ailleurs, les répondantes ont comparé la décision de se faire remplacer au choix de prendre un congé sans solde. « Ça coûte à peu près 10 à 12 dollars de l'heure dépendant avec qui tu fais affaire. Il ne te reste rien dans tes poches. [...] C'est comme si c'était une journée de congé à tes frais. Et je ne peux pas augmenter mes frais parce que ce n'est pas moi qui choisis mes tarifs » (Entrevue 10 : 10; 16 octobre 2009).

Les participantes ont rapidement exposé les deux options qui s'offrent à elles lorsqu'elles ne peuvent pas fournir elles-mêmes le service de garde aux parents. « Ou tu fermes et tu perds ta journée de salaire parce que les parents ne paient pas quand t'es fermée, ou tu te trouves quelqu'un pour te dépanner » (Entrevue 21 : 14; 12 novembre 2009). Par conséquent, lorsqu'elles ne sont pas en mesure de fournir elles-mêmes leur prestation de travail, les RSG ne reçoivent pas de revenu significatif. Ce constat est intimement lié au critère de l'exécution personnelle énoncé au point précédent. Soit la RSG ferme pour la journée et n'obtient aucun revenu, soit elle se fait remplacer et utilise presque qu'entièrement ses gains pour rémunérer la personne qui travaillera à sa place ce jour-là. À la lumière de ces faits, les participantes se sont permis de préciser que ce n'est pas pour l'argent qu'elles se font remplacer plutôt que de fermer purement et simplement pour la journée. En effet, le désir de ne « pas non plus pénaliser les parents dans tout ça » (Entrevue 5 : 7; 7 octobre 2009) les motive à garder leur service ouvert. Par ailleurs, les femmes

rencontrées se sont montrées très concernées par les casse-tête avec lesquels les parents doivent composer lorsqu'elles ferment leurs portes pour quelques heures ou pour une plus longue période. Certes, il s'agit de leurs clients et elles désirent satisfaire leurs attentes, mais elles doivent en assumer le coût.

#### L'absence de main-d'œuvre disponible

En plus du coût financier lié aux remplacements, les RSG ont soulevé un autre problème, soit le peu de ressources humaines fiables et disponibles. « [*Chercheuse : Quand vous vous faites remplacer, comment ça fonctionne?*] Bin c'est l'enfer! En bon français, c'est pas compliqué là, il n'y en a pas de remplaçante! » (Entrevue 18 : 7; 5 novembre 2009). Les participantes à l'étude admettent que la précarité entourant l'emploi de remplaçante est l'une des causes les empêchant de se créer des listes de personnes qui font ce genre de travail sur une base régulière de même que sur une longue période. « Les remplaçantes passent leurs journées à la maison à attendre de voir si le téléphone va sonner. Même si c'est le métier qu'elles aiment le plus au monde, ça finit toujours par un "écoute, je ne pourrais plus te dépanner parce que je me suis trouvé une job au Tim Hortons" » (Entrevue 4 : 13; 6 octobre 2009).

Bien que certains CPE aient déjà offert un service de remplacement pour les milieux familiaux, aux dires des répondantes, cette offre est vite disparue et ne semble plus exister dans les CPE ou les bureaux coordonnateurs de la région de Québec. Au mieux, ils offrent des listes de noms aux RSG qui doivent par la suite contacter elles-mêmes les personnes. D'ailleurs, que ce soit pour l'aspect pratique ou pour une question de sécurité, les RSG interviewées choisissent souvent un membre de la famille lorsqu'elles ont besoin de se faire remplacer. Elles reconnaissent qu'il est plus facile de confier sa maison privée et les enfants dont elles sont responsables à un membre de leur famille qu'elles connaissent bien et en qui elles ont confiance. « Je me faisais remplacer, mais ç'a toujours été par mon mari et c'était juste pour aller voir le médecin » (Entrevue 30 : 12; 10 décembre 2009). Qu'il s'agisse de leur fille, leur mère, leur belle-mère ou leur conjoint, le lien qui les unit leur permet de contourner certains obstacles tels que le montant de la rémunération qui doit être versé ou les remplacements de dernière minute.

### Les contraintes législatives

Pour ajouter aux difficultés déjà mentionnées dans la quête d'une remplaçante, les participantes ont rapporté que les restrictions législatives se sont resserrées lors des derniers changements majeurs dans la réglementation en 2006-2007. « Avant, tu pouvais te faire remplacer même si la personne n'avait pas son cours de premiers soins » (Entrevue 9 : 6; 14 octobre 2009). Bien que l'ajout de cette contrainte ait compliqué les remplacements de plusieurs RSG, les répondantes s'entendent pour dire que cette nouvelle norme est tout à fait pertinente puisqu'elle vise la sécurité et le bien-être des enfants.

Les répondantes affirment qu'elles possèdent le libre choix des personnes qui les remplacent et que cette décision leur revient en tout temps. Cela étant dit, l'une des obligations primordiales de la RSG consiste à s'assurer que la personne qui la remplace répond aux critères énoncés dans la loi. En d'autres mots, il est de la responsabilité de la femme qui cède temporairement son service de garde de vérifier que son substitut détient actuellement son certificat attestant la réussite d'un cours de secourisme et sa preuve d'absence d'empêchement. « Oui, je peux me faire remplacer, mais il faut que la personne ait son cours de premiers soins et ses antécédents criminels négatifs » (Entrevue 8 : 10; 13 octobre 2009). Cette personne doit également être âgée d'au moins 18 ans. « Qu'elle soit majeure, en soi, ça m'a porté quelques petits préjudices parce que j'en avais qui avaient 17 ans et quelques mois et qui auraient été vraiment compétentes pour le faire. Des jeunes en formation en éducation à l'enfance. Je n'ai pas pu les prendre [comme remplaçante] à cause de ça » (Entrevue 5 : 8; 7 octobre 2009).

En plus de s'assurer que leurs remplaçants sont conformes à la réglementation, les répondantes ajoutent que leur CPE ou leur bureau coordonnateur doit savoir que cette personne pourrait un jour venir se substituer temporairement à elle dans le milieu de garde. Lorsqu'une personne est désignée comme une remplaçante potentielle, la RSG doit leur faire parvenir les documents prouvant qu'elle remplit effectivement les conditions édictées par la loi. « Le bureau coordonnateur exige d'avoir les papiers avant que la personne entre chez moi, dans ma maison [pour remplacer] » (Entrevue 4 : 16; 6 octobre 2009). « [La remplaçante] doit fournir ses absences d'empêchement et son attestation de cours de

premiers soins. Il faut que le bureau coordonnateur ait ces papiers-là, mais ils ne sont pas obligés de la rencontrer » (Entrevue 10 : 11; 16 octobre 2009). Cette démarche est nécessaire uniquement s'il s'agit d'une personne qui n'est pas déjà connue par le bureau. Une RSG explique que lorsque le bureau a en sa possession les documents d'une remplaçante, celle-ci peut travailler dans plusieurs milieux familiaux différents sans aucun problème. « Disons que toi tu en trouves une nouvelle et bien là c'est toutes les démarches, mais si elle est déjà acceptée auprès du bureau coordonnateur, il n'y a pas de problème. Mais il faut que tu avises le bureau coordonnateur comme de quoi tu prends cette remplaçante-là » (Entrevue 27 : 9; 1<sup>er</sup> décembre 2009).

Cependant, ce ne sont pas toutes les RSG qui effectuent cette démarche, quoiqu'elles s'assurent toutes que leurs remplaçantes remplissent bel et bien les critères exigés. « Ils ne m'ont pas demandé aucun papier de mes remplaçantes. Sauf que s'ils viennent, si un inspecteur vient et que ma remplaçante est là, et bien je dois être sûre qu'elles ont leurs cartes et tout » (Entrevue 6 : 8; 7 octobre 2009). Il existe donc des nuances propres à certains CPE et bureaux coordonnateurs ou encore liées à la compréhension des RSG en ce qui concerne l'obligation de fournir les papiers attestant la conformité des remplaçantes avant que celles-ci ne viennent travailler dans le milieu de garde.

#### La limite imposée par la réglementation

Les participantes à l'étude soulignent l'existence d'une autre contrainte très importante au sujet des remplacements, c'est-à-dire, la limite imposée par la réglementation. Elles expliquent qu'il existe un quota limitant le nombre de fois qu'elles peuvent concéder la responsabilité de leur service de garde à quelqu'un d'autre pendant l'année. Cependant, les RSG interviewées ne s'entendent pas sur l'aspect quantitatif de cette limite. Un premier groupe de répondantes stipule que le seuil ne devant pas être dépassé est de 20 % ou d'une journée par semaine. « Le remplacement quand il est accordé c'est pas plus de 20 % qu'on a droit. Ça vient du ministère de la Famille » (Entrevue 10 : 10; 16 octobre 2009). « C'est 20 % » (Entrevue 1 : 9; 1<sup>er</sup> octobre 2009; Entrevue 7 : 9; 8 octobre 2009; Entrevue 28 : 15; 1<sup>er</sup> décembre 2009). « 52 jours par année » (Entrevue 5 : 10; 7 octobre 2009; Entrevue 15 : 7; 28 octobre 2009; Entrevue 21 : 15; 12 novembre 2009).

D'autres participantes croient savoir quelle est la limite, mais ne sont pas tout à fait convaincues d'en connaître le terme exact. « Je pense qu'on a droit à... Est-ce que c'est 28 % de notre temps complet par année? » (Entrevue 2 : 32; 2 octobre 2009). « C'est 25 % ou 35 % de mon temps de travail que je peux prendre seulement. Mais je ne suis pas sûre de ça » (Entrevue 16 : 12; 28 octobre 2009). « Je ne sais pas, je ne connais pas la limite, mais j'imagine que c'est une question de logique » (Entrevue 6 : 10; 7 octobre 2009). La confusion ou le manque de certitude peut parfois être expliqué par le manque de recours au remplacement. Lorsqu'une RSG fait appel à une remplaçante seulement quatre ou cinq jours pendant l'année, elle ne s'inquiète généralement pas du respect de cette règle.

De plus, il faut ajouter que certaines des femmes rencontrées ignoraient l'existence de cette règle et, conséquemment, ne savaient pas qu'elles devaient respecter un seuil au-delà duquel le remplacement n'est plus permis. « J'avais droit à un maximum de jours de remplacement et je n'étais même pas au courant » (Entrevue 3 : 20; 5 octobre 2009). « Je n'ai jamais entendu parler qu'il y avait une limite. [...] Il doit y avoir une limite, mais je ne sais pas laquelle » (Entrevue 8 : 11; 13 octobre 2009). Leur statut de travailleuse autonome a d'ailleurs laissé croire à une partie d'entre elles qu'une telle norme ne pouvait pas avoir sa raison d'être. « Je ne pense pas qu'on ait une limite parce qu'en étant travailleur autonome, il me semble que c'est à nous autres à gérer ça, ce n'est pas à mon CPE » (Entrevue 17 : 19; 29 octobre 2009). Il est intéressant de remarquer que la connaissance de ces règles n'est pas tributaire du CPE ou du bureau coordonnateur auprès duquel les RSG sont affiliées. Les entretiens permettent en effet de constater que des RSG appartenant à un même CPE avaient une connaissance différente de cette règle.

Les femmes interrogées précisent que la logique encadrant cette règle est simple. Elles n'ont pas à avertir leur CPE ou leur bureau coordonnateur lorsqu'elles font appel à une remplaçante, mais elles doivent cependant consigner par écrit chacune des dates où elles n'ont pas fourni elles-mêmes le service. Lors de visite de contrôle ou sur réception d'une plainte de parent, leur bureau pourra consulter cette liste de dates qu'elles se doivent de conserver. Selon les participantes, le non-respect de cette règle pourrait entraîner un avertissement ou même un retrait de l'accréditation. Cela étant dit, des cas d'exception

commandent des mesures d'exception et les CPE, tout comme les bureaux coordonnateurs, ont une marge de manœuvre dans l'application de la réglementation. « Il faudrait qu'ils te questionnent avant pour savoir pourquoi tu t'absentes, si c'est des rendez-vous chez le médecin, si c'est justifiable » (Entrevue 11 : 10; 16 octobre 2009). Ainsi, ils ne retirent pas automatiquement l'accréditation d'une RSG qui ne respecte pas cette règle s'ils jugent que ses absences sont légitimes. Les participantes mentionnent que leur bureau a la possibilité d'apprécier les faits et de prendre une décision conséquente. « Mon bureau a été énormément clément de la situation que j'ai vécue. [...] Parce que normalement, ils auraient été dans l'obligation de résilier ma reconnaissance » (Entrevue 5 : 10; 7 octobre 2009). Dans ce cas précis, cette dame souffrait d'un cancer et a dû s'absenter à de nombreuses reprises et parfois sur de longues périodes.

#### Le libre choix des remplaçants

Somme toute, outre les contraintes financières, humaines et légales déjà exposées, les RSG confirment qu'elles ont beaucoup de latitude dans le choix de leurs remplaçants. À l'image du choix des assistantes, elles garantissent qu'elles ne sont pas limitées, au-delà de la réglementation, et qu'elles gèrent elles-mêmes cet aspect de leur travail. « [*Chercheuse : Si vous aviez une remplaçante pour vos vacances, est-ce que vous devriez faire approuver par le bureau coordonnateur?*] Non. [*Chercheuse : Ils n'ont pas leur mot à dire?*] Non. Même au niveau salaire, côté combien je la paie et tout, ils n'ont rien à dire » (Entrevue 2 : 31; 2 octobre 2009). Les répondantes s'entendent pour dire que les CPE et les bureaux coordonnateurs ne sont pas en mesure de refuser une personne remplaçante qui remplit les conditions édictées dans la loi.

Pour les RSG interviewées, la question des remplacements est complexe, car elles doivent dénicher une personne de confiance tout en s'assurant de respecter plusieurs normes. Si elles ne se conforment pas aux règles édictées, c'est leurs places à sept dollars qu'elles risquent. « On a toutes peur de perdre notre accréditation, mais ça ne s'enlève pas comme ça une fois que c'est donné » (Entrevue 11 : 10; 16 octobre 2009). La crainte de se faire retirer leur accréditation réside dans le fait qu'il s'agit de leur principale, voire couramment, de leur seule source de revenu.

## 3.2 La rémunération

La définition du terme salarié présentée au chapitre 1 précise que la prestation de travail doit être fournie en échange d'une rémunération, ce qui constitue le second critère du statut de salarié. La présente section regroupe tout d'abord les propos des RSG qui traitent de la possibilité de générer des gains dans l'exploitation de leur entreprise. Dans un deuxième temps, il sera question de présenter les constatations que les répondantes ont faites sur le risque qu'elles encourent de devoir assumer des pertes.

### 3.2.1 Possibilité de gains

Les revenus engendrés par l'exploitation d'un service de garde en milieu familial à sept dollars par jour sont très stables. Les RSG rencontrées sont unanimes sur ce point. « Visiblement, chaque mois, c'est pas mal toujours le même revenu » (Entrevue 5 : 1; 7 octobre 2009). « Mes revenus sont pas mal toujours pareils parce que c'est le même nombre d'enfants que j'accueille » (Entrevue 13 : 4; 19 octobre 2009). L'ensemble des femmes rencontrées s'entendent pour dire que leurs gains ne fluctuent pas dans le temps. Le montant versé par les parents est déterminé dans la législation tout comme la subvention qu'elles reçoivent du gouvernement provincial. La rémunération est donc connue à l'avance et ne varie pas d'une semaine à l'autre pour un même service offert. Les RSG n'ont pas la possibilité de charger des frais supplémentaires aux parents, car la réglementation est très stricte sur ce sujet. Quelques exceptions bien expliquées dans la loi vont permettre aux responsables de charger aux parents pour les retards par exemple, dans la mesure où les amendes sont prévues dans le contrat liant le parent et la RSG, ou encore pour des services optionnels tels qu'un repas supplémentaire comme le souper ou le déjeuner.

Les répondantes admettent qu'il est très difficile d'accroître leur revenu. Les moyens qu'elles invoquent pour augmenter leur profit peuvent se regrouper autour de quatre principaux points soit : augmenter le nombre d'enfants reçus, accueillir le maximum de poupons<sup>30</sup>, diminuer la qualité des services offerts et enfin, réduire leurs dépenses.

---

<sup>30</sup> Suivant la législation actuelle, le terme poupon réfère aux enfants de moins de 18 mois. Cela implique que le jour où le jeune fête ses 18 mois, il n'est plus considéré comme un poupon.

### Augmenter le nombre d'enfants reçus

Instinctivement, l'une des premières stratégies soulevées par les participantes pour grossir leur profit consiste à hausser le nombre d'enfants reçus. « Pour augmenter mon profit? Je ne peux pas l'augmenter. Si je n'ai pas un enfant de plus, je ne peux pas l'augmenter » (Entrevue 14 : 5; 21 octobre 2009). Pour une partie des RSG rencontrées, il s'agit là de la seule manière d'accroître leur profit. Le problème est que cette méthode comporte ses limites. « [Mes revenus], c'est très stable. Je vous dirais qu'il n'y a pas de possibilité de les augmenter sauf si on fait une demande d'augmentation de ratio. Ce qui n'est pas... je ne peux pas parce qu'il faudrait que j'engage une assistante. Moi j'ai un ratio de six parce que je suis seule » (Entrevue 25 : 4; 24 novembre 2009). Le ratio est lui aussi édicté dans la réglementation. Une RSG seule peut donc accueillir un maximum de six enfants, alors que ce nombre augmente à neuf lorsqu'elle est accompagnée d'une assistante. Il faut donc comprendre que la décision de recevoir plus d'enfants dans son service de garde serait certes un moyen de faire plus de profit, mais que cette option n'est pas envisageable lorsque la RSG reçoit déjà le nombre maximal de jeunes permis par le ratio.

De plus, une RSG précise que ce ratio s'applique en tout temps. Selon elle, cela restreint les tactiques permettant de faire plus de profit. « Je ne pourrais pas décider de prendre cinq scolaires et les faire dîner et d'augmenter mes revenus comme ça, ça ne se peut pas là » (Entrevue 8 : 5; 13 octobre 2009). Elle explique que lorsqu'une RSG est accréditée et qu'elle offre des places à sept dollars par jour, elle ne peut plus combiner son service avec d'autres types de garde à l'enfance<sup>31</sup>. Elle est contrainte de se limiter à la garde à sept dollars et s'engage à respecter le ratio des places octroyées par son CPE ou son bureau coordonnateur. Ainsi, le revenu varie en fonction du nombre d'enfants reçus, mais aussi en fonction du nombre de poupons accueillis.

### Accueillir le maximum de poupons

Les participantes confient que l'une des manières d'augmenter leur profit consiste à accueillir plus d'enfants de moins de 18 mois parce qu'ils bénéficient d'une subvention supplémentaire. Il faut ici préciser que le nombre de poupons pouvant être accueillis dans

---

<sup>31</sup> Le point 3.3.3 développe davantage cet aspect de l'exclusivité de services.



un milieu familial est lui aussi édicté dans la loi. Ainsi, une RSG seule peut recevoir un maximum de deux poupons alors que celle accompagnée d'une assistante a droit à quatre. « On a un montant qui est préétabli par le gouvernement. Donc, c'est 26 \$ par jour, une part fournie par le parent, qui est le sept dollars, et le reste fourni par le gouvernement et un peu plus si on a une subvention poupon » (Entrevue 8 : 5; 13 octobre 2009). Cependant, les femmes interviewées se scindent en deux groupes au sujet de cette tactique.

La première vision est plus rapprochée de celle d'un entrepreneur indépendant où la nécessité de générer un profit justifie l'emploi de cette stratégie qui leur paraît être un bon moyen d'y arriver. « Un poupon nous donne neuf et quelque chose de plus par jour. Moi, en roulant avec quatre poupons et une employée, ça va bien financièrement. Je ne peux pas aller en bas... à un poupon, je n'arrive pas. Je parle avec une employée là » (Entrevue 15 : 4; 26 octobre 2009). Dans cette optique, il s'agit de prendre des ententes avec les parents et de les informer dès le départ que leur enfant devra quitter le service de garde lorsqu'il aura atteint un âge déterminé au préalable. Les RSG affirment qu'il y a des parents qui préfèrent les milieux familiaux lorsque leurs enfants sont plus jeunes et qu'ils favorisent ensuite les CPE quand leur progéniture se rapproche de l'entrée à l'école. Cette pratique conviendrait donc à une clientèle de parents qui auraient retiré leurs enfants de trois ou quatre ans de toute façon. « J'ai été presque un an à en arracher un petit peu financièrement à cause qu'il me restait juste un poupon et un moment donné je n'en avais plus. Alors là, j'essaie de faire un roulement pour toujours avoir un minimum de deux poupons. Donc, il faut que j'en sorte des plus grands plus rapidement » (Entrevue 15 : 4; 26 octobre 2009).

Pour d'autres RSG, cette façon de faire est difficile à mettre en pratique à cause du sentiment d'attachement qu'elles développent avec les enfants qu'elles reçoivent. « Tu ne peux pas faire ça à un enfant qui s'est adapté chez vous, qui t'aime, et tu es une personne d'attachement et dire bon là t'es pu assez payant mon p'tit homme là, tu t'en vas » (Entrevue 10 : 15; 16 octobre 2009). « La seule chose qui fait augmenter le revenu c'est l'âge des enfants. Mais tu ne peux pas dire à un enfant, va-t'en parce que je vais prendre un enfant plus petit! » (Entrevue 3 : 8; 5 octobre 2009). Pour elles, l'enfant qui a besoin de plusieurs mois pour s'intégrer à la garderie et à la routine, et qui, tranquillement, crée des

liens de confiance avec la responsable ne peut pas être retiré du milieu uniquement sur la base de motivation financière. Les RSG qui partagent cette vision reconnaissent que cette stratégie est tout à fait légale, mais pour elles, il est difficile de la mettre en pratique parce qu'il s'agit d'enfants. « Ce ne sont pas des palettes de terres, ce sont des enfants! » (Entrevue 10 : 15; 16 octobre 2009). Ce type de comparaison vise à rappeler que certaines dimensions ne peuvent pas être gérées de la même façon avec une clientèle composée de jeunes enfants. Pour ces femmes, ce n'est pas comme un comptable qui travaille avec des chiffres ou un agriculteur qui cultive de pommes de terre.

Ces discours opposés sur la possibilité de créer une forme de roulement chez les poupons dans le but de recevoir la subvention supplémentaire font ressortir une autre limite à cette stratégie qui, cette fois, est davantage liée à des valeurs ou à une dimension sentimentale. Ainsi, les RSG qui se refusent à utiliser ce moyen pour accroître leur revenu estiment que la relation qu'elles bâtissent avec les enfants qu'elles reçoivent est trop importante pour la rompre prématurément pour des considérations d'ordre pécuniaire. Alors que pour d'autres, il ne serait tout simplement plus rentable de travailler en tant que RSG sans recourir à cette méthode.

#### Diminuer la qualité des services offerts

Les participantes admettent qu'un autre moyen d'augmenter leur revenu consiste à réduire la qualité des services offerts dans leur garderie. « C'est sûr qu'il faut que je diminue la qualité si je veux augmenter mes revenus » (Entrevue 10 : 4; 16 octobre 2009). Qu'il s'agisse de couper dans la qualité de l'alimentation, des activités offertes, des jouets, des sorties, des formations suivies ou de tout autre élément lié au service de garde, les RSG démontrent qu'elles sont conscientes de ces possibilités, mais ne semblent pas considérer sérieusement ces options. Leur clientèle infantile est trop vulnérable à leurs yeux. Pour ces femmes, il est difficile de concevoir faire des profits supplémentaires sur le dos des enfants dont elles ont la responsabilité. Au contraire, les femmes rencontrées ont plutôt tendance à se priver, au risque de voir leur profit réduit, pour ne pas affecter la qualité des services offerts aux enfants.

### Réduire les dépenses

Enfin, le dernier moyen mentionné par les répondantes consiste à réduire les dépenses pour conserver plus de revenus. Une RSG rappelle qu'il est totalement impossible d'augmenter ses revenus une fois qu'on a atteint le nombre maximal d'enfants permis par le ratio. Cependant, elle précise qu'il est possible de réduire certaines dépenses et, par conséquent, d'avoir plus d'argent dans ses poches. Pour y arriver, il est parfois nécessaire d'accepter certains sacrifices. « Il faut savoir compter, il faut savoir faire à manger. Il faut savoir être créatif, pour les jouets, il faut trouver usagé... Il faut être créatif partout! Moi j'arrive d'avoir payé des cours au cégep, donc c'est sûr qu'ailleurs ça a écopé. Mais ça n'écope pas sur les activités, ça n'écope pas sur les sorties ni sur l'alimentation. Ça écope sur ma vie personnelle. Donc, pas de vacances cet été, parce que j'ai tout mis dans mes études » (Entrevue 24 : 8; 23 novembre 2009). Elle a également confié avoir trouvé une autre solution pour diminuer ses dépenses soit celle de ne plus avoir de voiture. Ce cas est loin de faire figure d'exception. L'ensemble des femmes interviewées se refuse à couper dans les services offerts à leur clientèle juvénile dans le but d'augmenter leurs gains. Il s'agit d'enfants et leur bien-être passe avant tout. « Moi, je nourris bien les enfants, mais c'est moi qui écope » (Entrevue 10 : 4; 16 octobre 2009).

Encore une fois, au risque d'être redondante, cette tactique connaît elle aussi ses limites. Des RSG soulignent qu'il est parfois préférable de réduire son revenu le plus possible afin d'éviter d'être pénalisées lorsque vient le temps de payer ses impôts. « Il faut que t'essaies de descendre ton revenu le plus possible » (Entrevue 3 : 8; 5 octobre 2009), ce qui suppose nécessairement d'augmenter ses dépenses. Il est donc impératif de chercher un équilibre qui permet d'optimiser les revenus, car la RSG qui dépense trop paiera certes moins d'impôt, mais aura également un revenu moins élevé alors que la RSG qui restreint ses dépenses à l'excès constatera que ses cotisations d'impôt augmentent en flèche et verra donc, elle aussi, ses profits amoindris (Entrevue 14 : 13; 21 octobre 2009).

En somme, les entretiens démontrent qu'il existe peu de méthodes à la disposition des RSG qui leur donnent la possibilité d'augmenter leur profit.

*Chercheure : Est-ce que vous avez la possibilité d'une semaine ou d'un mois à l'autre, d'augmenter vos revenus, d'augmenter vos profits ou si c'est relativement stable?*

RSG : Les seules possibilités qu'il peut y avoir c'est que mon salaire diminue. Parce que j'ai 2 poupons et les 2 poupons, lorsqu'ils n'auront plus 18 mois, je n'aurai plus la prestation supplémentaire pour le poupon, je vais tomber avec la prestation de base pour tous les enfants 0-5 ans. Et si je ferme, la journée est à mes frais. Par contre, je peux demander la cotisation du parent, le sept dollars, mais je n'ai pas la subvention du gouvernement. Donc, il n'y a aucune possibilité d'augmenter [mon salaire] et ça ne peut que diminuer (Entrevue 25 : 4; 24 novembre 2009).

### **3.2.2 Risque de pertes**

À l'opposé de la chance de faire des profits, les RSG ont été amenées à se prononcer sur le risque qu'elles courent d'assumer des pertes. Un point central qui se dégage des propos des participantes est que les risques de voir leur revenu fondre sont souvent liés à des facteurs sur lesquels elles n'ont pas d'emprise. En fait, les RSG révèlent que leur risque de pertes est directement relié à la variation des dépenses et non à une quelconque mauvaise décision d'affaire ou encore à une tentative échouée de conquérir de nouveaux marchés. Elles précisent que les coûts liés à l'épicerie sont substantiels dans l'exploitation d'une garderie en milieu familial. « Depuis deux ans, mon revenu net a diminué parce que mes dépenses d'épicerie ont augmenté. Et je ne peux pas augmenter mes revenus pour compenser ces dépenses-là. Si j'étais au privé, dans une entreprise comme Reno Dépôt et que mes fournisseurs augmentaient le prix des produits, et bien j'augmenterais mon prix de vente au détail. Moi je ne peux pas le faire » (Entrevue 10 : 4; 16 octobre 2009). Les augmentations du prix de l'épicerie, du lait, des assurances et de l'électricité ne sont que quelques exemples des variations qui affectent leur revenu, mais sur lesquelles les RSG n'ont pas de contrôle. « Pour l'électricité, on veut tenir ça chaud, parce qu'on ne veut pas qu'ils gèlent là » (Entrevue 11 : 5; 16 octobre 2009). Encore une fois, le fait qu'il s'agisse d'enfants motive fortement les responsables à ne pas lésiner sur la chaleur et le confort des tout-petits. Une RSG fait aussi remarquer que l'assurance salaire personnelle va inévitablement finir par augmenter au fil des ans. « Mon assurance a augmenté parce que j'ai changé de tranche d'âge [...] et ça diminue mon revenu » (Entrevue 10 : 4; 16 octobre 2009).

Outre l'augmentation des dépenses dues à l'inflation des prix de certains biens ou services, les répondantes mentionnent que les changements de saison, de même que les diverses fêtes pendant l'année, ont une influence sur leur revenu net. « C'est sûr que dans le temps des fêtes c'est plus cher, parce qu'on achète des cadeaux pour les enfants. L'été, c'est la saison où on sort et on rachète des nouveaux jeux pour dehors. C'est un peu les changements de saison et les fêtes » (Entrevue 3 : 9; 5 octobre 2009). Les RSG soulignent également que les saisons ont une influence sur les coûts d'épicerie puisque l'hiver, les fruits et les légumes deviennent bien plus dispendieux. En somme, elles constatent que les dépenses nécessaires à l'exploitation de leur service de garde augmentent ou varient pendant l'année, alors que leur revenu demeure stable.

Il est aussi pertinent de souligner que les participantes constatent qu'au fil des ans, plusieurs postes de dépenses vont se stabiliser. « C'est vraiment plus les deux, trois premières années où il y a beaucoup plus de sous à investir » (Entrevue 15 : 2; 26 octobre 2010). Elles confirment qu'une fois qu'elles sont équipées, les dépenses matérielles varient moins et deviennent plus prévisibles dans le temps.

Tel qu'exposé dans la section portant sur la possibilité de générer des gains, ces travailleuses autonomes auraient tout le loisir de couper dans leurs dépenses pouvant être jugées futiles afin de grossir leur revenu. Toutefois, elles répètent que ce sont des enfants dont elles ont la charge. « C'est sûr que l'on fait les choses bonnes parce qu'on travaille et c'est la vie des enfants. Ce n'est pas une poupée ou un objet. Non, c'est la vie que l'on prend dans la main. C'est ça que l'on doit protéger » (Entrevue 16 : 19; 28 octobre 2009). L'exemple des cadeaux achetés pour les jeunes qu'elles reçoivent expose bien cette réalité. Les éducatrices reconnaissent qu'elles sont tout à fait libres de s'abstenir d'en faire et qu'il n'y a aucune obligation dans ce domaine. Malgré tout, les participantes affirment qu'elles se font un devoir de créer ces moments magiques avec les enfants et qu'il est essentiel pour elles de souligner les anniversaires de chacun des petits tout comme il est important de fêter Noël, Pâques et les autres fêtes avec eux. « Si tu as pris la décision d'ouvrir un service de garde, c'est que tu sais que tu vas travailler dur. Sois que tu l'acceptes ou que tu ne l'acceptes pas. Et si tu gagnes de l'argent sur le dos des enfants, ça s'appelle une

exploitation. Tu les exploites juste pour gagner de l'argent. Si tu n'es pas capable, ne le fais pas, c'est tout » (Entrevue 29 : 22; 3 décembre 2009). Ce point de vue est généralement partagé par les autres RSG rencontrées. L'option de réduire les dépenses en épicerie, en électricité, en jouets ou ailleurs dans l'optique d'éviter les pertes est difficile à envisager pour les répondantes lorsque ces coupures perturbent le bien-être et le bonheur des enfants.

Dans un autre ordre d'idée, les RSG font remarquer qu'elles n'assument pas le risque de perdre une partie de leurs revenus anticipés lorsqu'un enfant s'absente du service de garde pour une journée ou plus. En effet, la subvention sera versée par le gouvernement et le parent sera tenu de payer ses sept dollars, même si l'enfant est absent, pourvu que la garderie soit ouverte. « Si l'enfant ne se présente pas, [le gouvernement] me paie quand même parce que ce n'est pas moi, ce n'est pas de ma faute à moi. [...] À part si c'est moi qui ferme, j'ai ma subvention » (Entrevue 20 : 4; 11 novembre 2009). Cette pratique assure donc une certaine stabilité et une constance dans le revenu de la RSG. Ici, la comparaison est aisée à établir avec les femmes qui exploitent un milieu familial en garde privée<sup>32</sup>. Ces dernières encourent un véritable risque de perte lorsque l'enfant s'absente. « Il y a des parents qui vont aimer plus le privé, [pour le] je fais ce que je veux, quand je veux, où je veux, je ne paie pas si je n'y vais pas » (Entrevue 25 : 9; 24 novembre 2009). Certes, les milieux de garde privés ont la possibilité de prévoir par contrat avec les parents que ceux-ci doivent payer même si l'enfant s'absente, mais les participantes s'entendent pour dire que l'instabilité financière est beaucoup plus grande au privé<sup>33</sup>. « Quand on était au privé, [...] on leur donnait droit à cinq journées maladies par année où ils pouvaient ne pas payer, mais après ça [ils devaient payer une partie] » (Entrevue 19 : 5; 6 novembre 2009).

Cela étant dit, le revenu n'est pas entièrement stable et les RSG qui offrent des places à sept dollars, tout comme leurs homologues de la garde privée, doivent assumer un réel risque de perte associé au départ définitif d'un enfant. Les répondantes confirment que tant que la place ne sera pas comblée par un autre jeune, elles verront leur profit diminué sans qu'elles

---

<sup>32</sup> Celles qui ne sont pas accréditées par un CPE ou un bureau coordonnateur et dont les frais de garde sont entièrement défrayés par les parents.

<sup>33</sup> Certaines des RSG rencontrées ont expérimenté la garde en milieu familial au privé avant d'être accréditées. Elles connaissent donc les deux réalités, soit celle de la garde privée et celle de la garde à sept dollars encadrée par le gouvernement.

ne puissent y faire quoi que ce soit d'autre que de chercher à le remplacer le plus rapidement possible. C'est là que se situe leur principal risque de pertes financières. Par contre, l'état actuel de pénurie des places à sept dollars donne l'assurance aux RSG que les enfants qui quittent la garderie seront généralement remplacés assez rapidement.

### **3.3 La subordination**

Le dernier critère, et non le moindre, de la définition du terme salarié exposé au premier chapitre est celui de la présence d'un état de subordination entre le travailleur et l'employeur. Les multiples nuances entourant cet élément ont été regroupées au sein de quatre sections. La première se concentre sur les indices d'une présence de contrôle ou de surveillance du travail des RSG. L'état de dépendance économique sera ensuite abordé, suivi du critère de l'exclusivité de services. Le quatrième élément examiné concerne la propriété des outils de travail.

#### **3.3.1 Contrôle et surveillance**

Les RSG se sont prononcées sur l'absence ou la présence de surveillance et de contrôle en abordant plusieurs facettes de leur réalité de travail. Afin de faciliter la présentation des constats qui émergent de leurs propos, plusieurs sous-sections ont été créées, chacune portant sur un aspect particulier de leur quotidien. Loin de prétendre à une énumération exhaustive des éléments soulevés par les participantes à l'étude, les sections ci-dessous regroupent les points fréquemment identifiés par les RSG, de même que quelques extraits jugés particulièrement marquants par la chercheuse.

##### **3.3.1.1 Heures d'ouverture**

Les RSG signalent qu'elles ont la possibilité de choisir les heures d'ouverture de leur service de garde dans la mesure où cela coïncide avec les besoins des parents. Cela va de soi puisque sinon, elles ne trouveraient sans doute pas de clients. Par contre, les CPE et les bureaux coordonnateurs ont parfois le droit d'intervenir.

### Modification des heures d'ouverture

Les participantes mentionnent qu'une RSG doit s'assurer d'avoir le consentement des parents de chacun des enfants qui fréquentent son milieu lorsqu'elle souhaite modifier ses heures d'ouverture. Ce changement sera possible lors du renouvellement des contrats avec ses clients, les parents, seulement si ces derniers donnent tous leur accord. Leur bureau a le pouvoir d'aller s'assurer que les parents sont réellement consentants et qu'ils ne se sentent pas contraints par cette modification. « [Le CPE] nous demande de remplir un papier comme de quoi on fait un changement, il s'assure vraiment que tous mes parents sont corrects et consentants » (Entrevue 15 : 5; 26 octobre 2009). « Mon [bureau coordonnateur] exigeait que tous les parents signent une lettre comme de quoi ils étaient d'accord avec mon changement d'horaire » (Entrevue 10 : 9; 16 octobre 2009). Si ce ne sont pas tous les clients qui donnent leur accord, le CPE ou le bureau coordonnateur peut refuser la modification.

En plus de l'accord de leur clientèle de parents, certaines des RSG ont ajouté qu'elles devaient aussi demander l'approbation de leur CPE ou de leur bureau coordonnateur (Entrevue 1 : 7; 1<sup>er</sup> octobre 2009). Cette vision n'est pas partagée par l'ensemble des répondantes puisque pour d'autres, il s'agit simplement d'un changement dans leurs contrats avec les parents. Par conséquent, le bureau ne peut que constater le nouvel horaire et se limiter à vérifier que la clientèle a réellement accepté cette modification (Entrevue 2 : 30; 2 octobre 2009; Entrevue 5 : 6; 7 octobre 2009).

### Minimum dix heures par jour

Les RSG ont également fait allusion à une règle stipulant qu'elles doivent offrir un minimum de dix heures de service par jour. Il est intéressant de constater que les CPE et les bureaux coordonnateurs concernés par l'étude ne font pas tous la même interprétation de cette règle. En fait, le discours des RSG interviewées varie sur ce point en fonction de l'endroit où elles sont accréditées. Pour une partie d'entre elles, leurs heures d'ouverture ont l'obligation de couvrir une plage d'au moins dix heures. « On a le droit de choisir l'heure d'ouverture et l'heure de fermeture, mais ça doit être dix heures par jour » (Entrevue 5 : 5; 7 octobre 2009). « Le bureau demande un minimum de 10 heures par jour »



(Entrevue 21 : 13; 12 novembre 2009). D'autres sont conscientes qu'il existe une certaine controverse entourant cette règle, mais elles doivent néanmoins respecter l'assertion soutenue par leur bureau sur cette question. « Je sais que ç'a été contredit et qu'il y a beaucoup d'ambiguïté là-dessus, mais nous, on nous dit non [à moins de 10 heures par jour] » (Entrevue 12 : 8; 17 octobre 2009). Ce manque de clarté dans l'application de cette règle aurait pris naissance dans l'interprétation pouvant être faite de la législation en vigueur<sup>34</sup>. « Ça dépend des BC (bureaux coordonnateurs) et de leur interprétation de la loi. Il y a des BC qui vont accepter et des BC qui refusent » (Entrevue 10 : 9; 16 octobre 2009).

Pour d'autres RSG, il est clair que cette demande émane d'une mauvaise lecture de la réglementation qui stipulerait plutôt que les RSG doivent fournir un service de maximum dix heures par jour (Entrevue 15 : 5; 26 octobre 2009; Entrevue 23 : 7; 19 novembre 2009). Ainsi, pour certains CPE et bureaux coordonnateurs, il n'existe pas d'obligation quant à l'aspect quantitatif du service offert. « Le CPE, pour le moment, il n'exige pas qu'on ouvre 10 heures par jour » (Entrevue 7 : 6; 8 octobre 2009). Il est donc possible de constater qu'actuellement, ce principe n'est pas appliqué uniformément.

#### En dehors des heures d'ouverture

Il ressort du discours des femmes rencontrées qu'elles ne peuvent pas réaliser toutes leurs tâches lorsque les enfants sont présents, donc pendant les heures d'ouverture du service de garde. Une partie des tâches peut être commencée pendant la sieste de l'après-midi par exemple, mais il demeure impossible de se limiter à l'horaire de travail affiché qui correspond souvent à 50 heures par semaine. Qu'il s'agisse des repas à préparer, du nettoyage, de la désinfection des jouets, de la décoration des locaux, de la préparation des activités, des formations obligatoires, de la paperasse administrative à remplir, ou encore des courses à effectuer à l'extérieur de la maison comme l'épicerie, les RSG certifient qu'elles travaillent plus que les plages où les enfants sont présents et demandent toute leur attention. « Quand tu as une job ailleurs, tu fermes la porte et tu t'en vas [...]. Moi le dimanche soir, je fais ma bouffe et je fais mon ménage en bas » (Entrevue 2 : 24; 2 octobre

---

<sup>34</sup> Il est à noter que, malgré des recherches poussées, il a été impossible d'identifier la présence d'un article de loi ou d'une règle émanant du ministère de la Famille obligeant les RSG à offrir minimum de dix heures de service par jour.

2009). « On décide de travailler en garderie avec des enfants mais, finalement, on se retrouve aussi administrateur d'un service [...] » (Entrevue 4 : 22; 6 octobre 2009). Cette femme rappelle que, contrairement aux éducatrices en CPE, les RSG doivent assumer elles-mêmes toutes les tâches inhérentes à l'exploitation d'un service de garde. En CPE, « il y a une gestionnaire qui s'occupe de la comptabilité, il y a des gens qui sont engagés pour faire le ménage, il y a des cuisinières qui sont là pour faire la nourriture [...] » (Entrevue 4 : 22; 6 octobre 2009), alors que les RSG doivent elles-mêmes assumer l'ensemble de ces tâches.

### **3.3.1.2 Achat de matériel**

Les RSG interrogées sont généralement d'accord avec l'idée qu'elles détiennent beaucoup de latitude dans le choix des achats qu'elles effectuent pour leur garderie. Elles affirment que, dans les faits, le CPE ou le bureau coordonnateur vérifie que les jouets sont variés et qu'ils correspondent aux différents âges des enfants accueillis, tout comme il s'assure de la conformité aux normes de sécurité pour l'ensemble des fournitures nécessaires à l'exploitation du service de garde. Au-delà de ces vérifications, le choix des marques, des modèles et des autres caractéristiques reliées aux achats revient à la RSG. « Je ne suis pas obligée d'acheter telle marque dans tel magasin ou quoi que ce soit, tant que c'est sécuritaire » (Entrevue 6 : 12; 7 octobre 2009). Les participantes confirment qu'elles sont libres d'effectuer les achats qu'elles souhaitent « tant que c'est sécuritaire et tant que ça convient aux âges des enfants qui sont présents dans [leur] service de garde » (Entrevue 25 : 17; 24 novembre 2009).

Les femmes interviewées précisent que bien qu'elles aient la possibilité d'acheter ce qu'elles veulent, elles doivent néanmoins détenir le minimum exigé par la législation. « Le gouvernement, ce qui vont nous exiger c'est d'avoir un matelas pour chaque enfant pour la sieste, de fournir des débarbouillettes propres, [...] pour ce qui est des exigences c'est vraiment au niveau basique » (Entrevue 4 : 19; 6 octobre 2009). De manière générale, les RSG reconnaissent que les éléments exigés sont essentiels au bon fonctionnement du milieu de garde.

Un bémol est toutefois apporté en ce qui concerne les jouets pour l'extérieur. Ceux-ci semblent avoir un traitement légèrement différent, apparemment pour des raisons de sécurité. La réglementation en ce qui a trait à la hauteur, au caractère mobile, de même qu'aux matériaux utilisés au sol autour de ces jeux laisse peu de choix ou d'options à la RSG qui doit impérativement s'y conformer (Entrevue 3 : 21; 5 octobre 2009). Si le module de jeux extérieur n'est pas jugé conforme aux normes lors d'une visite du CPE ou du bureau coordonnateur, ces derniers peuvent tout simplement y interdire l'accès aux enfants de la garderie tant et aussi longtemps que les modifications nécessaires n'y sont pas apportées. « Cet été, j'ai acheté un module avec une balançoire, une cabane et une glissade. Et là elle veut me faire mettre une surface en dessous. [...] Ça fait deux, trois fois qu'elle me demande si j'ai mis quelque chose en dessous. Mais non, j'ai pas de sous cette année pour le faire. Donc elle pourrait interdire aux enfants de la garderie de jouer dedans » (Entrevue 21 : 17; 12 novembre 2009).

### **3.3.1.3 Comptes à rendre**

Les participantes font remarquer qu'à partir du moment où elles obtiennent leur accréditation, de nouvelles obligations apparaissent quant aux documents à fournir et aux avis à transmettre à leur CPE ou à leur bureau coordonnateur.

#### Les documents à remettre

Les femmes interviewées affirment qu'elles ont l'obligation de fournir plusieurs documents à leur bureau respectif, et ce, sur une base régulière. Parmi ceux-ci figurent les fiches d'assiduité, aussi appelées fiches de présence, qui indiquent les jours de présence ou d'absence des enfants et qui attestent que le service de garde était effectivement ouvert. « Les fiches d'assiduité à toutes les deux semaines, signées par les parents et qui ne doivent pas être signées à l'avance, qui doivent être signées le vendredi de chaque semaine. Si c'est signé le jeudi, on peut avoir un avis grave là » (Entrevue 5 : 14; 7 octobre 2009). Les RSG précisent qu'elles doivent démontrer que le parent a payé parce que « si le parent ne paie pas, on n'est pas payé » (Entrevue 8 : 18; 13 octobre 2009). Ce sont donc ces fiches qui fixent le montant de leur paie et « ça doit être fait aux deux semaines si on veut être payée » (Entrevue 7 : 15; 8 octobre 2009).

Les RSG signalent que tous les nouveaux contrats signés avec un parent doivent également être acheminés à leur CPE ou leur bureau coordonnateur. « Aussitôt qu'il y a des nouveaux contrats ou des choses comme ça, on doit tout transférer la paperasse là-bas » (Entrevue 4 : 21; 6 octobre 2009). « Tous les nouveaux contrats qu'on fait. Moi je les fais aux six mois donc aux six mois je dois les [envoyer] » (Entrevue 6 : 15; 7 octobre 2009). C'est lors de l'entrée d'un nouvel enfant dans le service de garde que le volume de papiers à remplir est le plus considérable pour la responsable. « Si on commence un nouveau contrat, ça prend une feuille pour l'admissibilité à la contribution réduite, ça prend une copie du contrat, ça prend une copie de chacun des certificats de naissance originaux du parent et de l'enfant » (Entrevue 13 : 9; 19 octobre 2009). C'est aussi à ce moment que les diverses autorisations sont signées par le parent. « Je dois avoir tous les protocoles de médicaments au contrat, tous signés et datés. Je dois avoir aussi toutes les annexes, si les parents m'autorisent à sortir en dehors de la cour, s'ils ont le droit de se baigner dans la grosse piscine ou pas, les autorisations de sortie, de prises de photos... » (Entrevue 25 : 15; 24 novembre 2009). Et l'ensemble de la documentation doit être imprimé en trois copies. « Une pour le CPE, une pour nous autres et une pour le parent » (Entrevue 19 : 16; 6 novembre 2009). En dehors des papiers reliés à leur clientèle, les RSG rapportent avoir aussi la responsabilité de délivrer une preuve d'assurance à chaque année (Entrevue 23 : 16; 19 novembre 2009).

En ce qui concerne la charge de travail reliée à ces procédures, les répondantes ne s'entendent pas. Pour une partie d'entre elles, ces formalités sont lourdes. L'une d'elles confie même penser retourner à la garde privée pour se « libérer » de ces tâches administratives (Entrevue 12 : 6; 17 octobre 2009). Pour d'autres, « au niveau des tâches administratives en soit, il n'y a rien de vraiment pesant » (Entrevue 5 : 14; 7 octobre 2009).

### Les formations

Les normes concernant les formations à suivre sont édictées dans la loi. Dès le départ, une nouvelle RSG doit s'engager à compléter un programme de 45 heures de formation. Cela dit, les participantes précisent que cette exigence ne s'applique pas à celles qui détiennent un diplôme jugé équivalent. Outre cette obligation initiale, elles doivent accomplir un minimum de six heures de formation annuellement et renouveler leur cours de secourisme à

tous les trois ans. Leur bureau a le devoir de s'assurer que ces standards sont respectés. « Il faut envoyer la preuve qu'on a fait notre six heures de formation par année » (Entrevue 8 : 19; 13 octobre 2009). Ainsi, les RSG confirment qu'après chaque formation, elles font parvenir la documentation à leur CPE ou à leur bureau coordonnateur. « [Quand] je suis des formations, il faut que je photocopie mes attestations [...] et que je les envoie » (Entrevue 7 : 15; 8 octobre 2009). Les femmes rencontrées ont également fait remarquer que le gouvernement détient le pouvoir d'imposer de nouvelles formations obligatoires en tout temps. L'exemple du cours créé par le MAPAQ<sup>35</sup> sur l'hygiène et la salubrité a souvent été mentionné par les participantes pour appuyer leurs dires (Entrevue 10 : 17; 16 octobre 2009; Entrevue 25 : 18; 24 novembre 2009).

Cela étant dit, les RSG interviewées reconnaissent qu'elles possèdent beaucoup de latitude lors du choix des formations suivies et des formateurs qui les dispensent. « On est assez libre là-dessus. En fait, on peut choisir les formateurs qu'on veut [...] en autant qu'elles soient reconnues par le gouvernement » (Entrevue 4 : 6; 6 octobre 2009). Elles disposent d'une grande liberté sur les six heures de perfectionnement annuelles quoiqu'elles demeurent contraintes de suivre les formations qualifiées d'obligatoires par le gouvernement. Enfin, les participantes confirment que ce sont elles qui paient l'ensemble des formations, même lorsqu'il s'agit de cours organisés par leur CPE ou leur bureau coordonnateur<sup>36</sup>.

### Fermeture et remplacement

La section 3.1.2 sur la possibilité de se faire remplacer a déjà exposé l'essentiel des notions liées à ce thème. Il est tout de même pertinent de rappeler que globalement, les RSG rencontrées sont divisées sur cette question. Pour une partie d'entre elles, il n'existe aucune obligation d'informer leur CPE ou leur bureau coordonnateur lorsqu'elles prennent des vacances ou lors d'un remplacement. Pour d'autres, que ce soit par habitude ou pour

---

<sup>35</sup> Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) a créé une formation sur l'hygiène et la salubrité des aliments qui a été imposée à l'ensemble des RSG du Québec. Pour plus d'informations, consultez ce lien : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/DepliantFHS.pdf>.

<sup>36</sup> Pour faciliter la tâche des RSG, certains CPE et bureaux coordonnateurs font venir des formateurs dans leurs locaux et offrent à leurs RSG la possibilité de faire leurs six heures de perfectionnement à ce moment-là. Celles-ci sont toujours libres de choisir de suivre ces formations ou de plutôt en faire d'autres ailleurs.

s'assurer d'être dans les règles, il demeure important d'aviser leur bureau, surtout s'il s'agit de plusieurs jours consécutifs. Une participante ajoute qu'en se comparant aux RSG du secteur privé, elle constate qu'elle doit composer avec plus de contraintes. « Je pense qu'[une RSG privée] peut plus faire ce qu'elle veut. Peut-être qu'elle peut fermer, demain je ne rentre pas. Nous autres on ne peut pas faire ça comme on veut là. C'est sûr que si on le fait, les parents vont se plaindre et on va avoir des comptes à rendre. C'est sûr qu'elle peut faire les heures qu'elle veut, nous autres on ne peut pas » (Entrevue 9 : 22; 14 octobre 2009).

En résumé, les RSG rencontrées constatent qu'elles n'ont pas à fournir de rapport régulier de leurs activités quotidiennes, mais elles soulignent qu'elles doivent néanmoins produire des documents attestant leur conformité et aviser leur bureau dans certaines situations.

#### **3.3.1.4 Évaluations**

Comme exposé à la section « exécution personnelle » au point 3.1.1, l'évaluation d'une RSG débute avec sa demande pour acquérir des places à sept dollars. Elle sera contrôlée sur divers aspects liés au milieu de garde jusqu'à l'obtention de son accréditation qui sera accordée par un CPE ou par un bureau coordonnateur. Une fois cette étape franchie, les RSG confirment qu'elles seront évaluées de nouveau à plusieurs occasions.

##### Les visites surprises ou les visites « coucou »

Bien connues par l'ensemble des participantes, ces visites à l'improviste du CPE ou du bureau coordonnateur ont lieu trois ou quatre fois par année. « C'est toujours trois fois par année » (Entrevue 10 : 2; 16 octobre 2009). Certaines circonstances peuvent motiver un plus grand nombre de visites. C'est le cas lorsqu'une plainte est déposée au bureau par un parent ou lorsque plusieurs manquements sont consignés lors d'une inspection. Cela étant dit, la majorité des CPE et des bureaux coordonnateurs font un minimum et un maximum de trois visites alors que quelques-uns auraient pris l'habitude d'en effectuer quatre.

Les RSG expliquent que ces visites ont généralement des thèmes tels que la sécurité, les repas ou encore les jouets extérieurs et que cela permet à la personne qui inspecte de se concentrer sur des aspects précis à vérifier. Il peut s'agir d'une « visite coucou pour le dîner, pour voir comment qu'on fonctionne. Voir si les enfants participaient au repas, qu'est-ce qu'ils faisaient, qu'est-ce qu'ils mangeaient, quelle quantité... » (Entrevue 23 : 14; 19 novembre 2009). Toujours concernant les repas, une participante précise qu'ils peuvent aussi examiner le menu et faire des recommandations. « Elle trouvait que mon menu n'avait pas assez d'œufs. J'ai été obligée de changer des choses pour donner des œufs » (Entrevue 30 : 6; 10 décembre 2009). En somme, dans une année, la majorité des aspects liés au milieu familial seront inspectés. Si les éléments observés ne correspondent pas aux normes édictées dans la réglementation, un manquement doit être émis et consigné au dossier de la responsable. Aux dires des répondantes, ces manquements jouent le rôle d'avertissement pouvant précéder des sanctions plus importantes telles qu'une suspension du permis ou même le retrait de celui-ci. « Je sais qu'ils ont fermé plusieurs fois, plusieurs services de garde. Ils ferment pour une période de temps, jusqu'à ce que la personne s'ajuste et ils *réouvrent* le service » (Entrevue 29 : 20; 3 décembre 2009). Une autre RSG mentionne qu'« ils peuvent te suspendre ta rétribution pendant un certain temps » (Entrevue 28 : 21; 1<sup>er</sup> décembre 2009).

De manière générale, les participantes affirment qu'elles n'ont aucun problème avec cette formalité. Par contre, une partie d'entre elles déplore le zèle dont font preuve certains CPE et bureaux coordonnateurs lors de ces inspections inopinées. « Ils vérifient beaucoup de choses, beaucoup de choses. Ils vont vérifier vraiment en détail, détail, détail » (Entrevue 5 : 13; 7 octobre 2009). Cette femme a exposé ce qu'elle considère être exagéré avec l'exemple suivant :

J'ai déjà eu un avis de manquement, quand j'ai commencé dans les débuts, parce que j'avais pris trois pansements pour des blessures d'enfants et donc, il me manquait trois pansements dans mon lot de peut-être cent quelques pansements dans ma trousse. Et j'ai eu un avis de manquement parce que ce n'était pas complet. On m'a fait comprendre que je devais avoir une trousse qui devait être continuellement fermée et une trousse à laquelle je pouvais me servir couramment pour soigner l'enfant (Entrevue 5 : 13; 7 octobre 2009).

D'autres exemples, tout aussi éloquents, ont été soulevés lors des entrevues. Bien que les répondantes reconnaissent que ce type de situation n'est pas le lot de l'ensemble des RSG, il n'en demeure pas moins qu'elles doivent composer avec ces excès de surveillance. Somme toute, les RSG interviewées se rallient au principe selon lequel ces visites à l'improviste sont pertinentes et nécessaires. « Moi je trouve ça important les visites coucou. Qu'elles soient faites de façon pointue, qu'elles soient faites tout croche ou n'importe quoi, je pense que ça apporte aux parents une certaine sécurité » (Entrevue 11 : 23; 16 octobre 2009). Une autre répondante souligne tout de même que, pour elle, « les meilleures personnes qui peuvent déceler ce qui se passe dans un milieu c'est les parents » (Entrevue 19 : 9; 6 novembre 2009).

### Le renouvellement de l'accréditation

Les RSG rencontrées rapportent que leur accréditation se renouvelle maintenant aux trois ans. « Avant avec le CPE, c'était à chaque année. Eux autres (le bureau coordonnateur), c'est aux trois ans » (Entrevue 9 : 19; 14 octobre 2009). Le discours des répondantes démontre que cette étape ressemble en plusieurs points à la demande d'accréditation initiale. « À tous les trois ans, une demande de ré-accréditation. Entrevue, après ça inspection des locaux, entrevue avec le conjoint et les enfants de plus de 14 ans qui sont dans le milieu » (Entrevue 5 : 14; 7 octobre 2009). Il s'agit donc de s'assurer que la responsable est toujours conforme à la réglementation pour renouveler son accréditation pour une autre période de trois ans. Selon les participantes, il s'agit davantage d'une formalité puisqu'aucune d'entre elles ne peut identifier une responsable ayant connu des ennuis à ce stade-là. Elles précisent néanmoins qu'il s'agit d'un passage obligé et que cette réévaluation complète est nécessaire pour continuer à offrir des places à sept dollars.

#### **3.3.1.5 Plainte des parents**

Les RSG questionnées ont été amenées à établir auprès de quels interlocuteurs un parent peut s'adresser s'il souhaite déposer une plainte. Sur ce point, elles adoptent toutes le même point de vue et insistent quant à l'importance que l'information passe d'abord du parent à la RSG. Il s'agit pour elles du meilleur moyen de trouver une entente dans la majorité des cas. « Le parent qui a un problème à régler, il commence par régler avec la responsable du



service de garde. Et si ça ne fonctionne pas, là il va au bureau coordonnateur » (Entrevue 18 : 13; 5 novembre 2009). Bien que les répondantes préfèrent que le parent mécontent passe par elles avant de se rendre à un niveau supérieur, elles précisent que cette première étape n'est pas obligatoire. « Il y a des gens qui passent directement à l'étape deux et qui vont tout de suite au bureau coordonnateur » (Entrevue 25 : 19; 24 novembre 2009).

Ceci implique qu'il est possible pour les parents de déposer leur plainte directement au CPE ou au bureau coordonnateur concerné. Lorsqu'ils reçoivent une plainte, ces derniers doivent faire le suivi auprès de la RSG. Des sanctions pouvant aller d'une note au dossier jusqu'au retrait de l'accréditation en passant par une suspension d'une ou plusieurs journées peuvent résulter de la plainte d'un parent, tout comme c'est le cas lors de la constatation d'un manquement lors d'une visite d'évaluation (Entrevue 10 : 26; 16 octobre 2009). Cependant, les répondantes reconnaissent que leur bureau se doit d'apprécier le bien-fondé de la plainte et qu'il dispose d'une marge de manœuvre à ce niveau. En d'autres mots, ce ne sont pas toutes les plaintes qui sont reçues ou qui amèneront des conséquences pour les RSG. « Pour le dépôt d'une plainte, il faut que ça soit vraiment une plainte qui est faite par écrit, sinon, ce n'est pas des plaintes » (Entrevue 4 : 23; 6 octobre 2009).

Cependant, une des répondantes déplore le fait que « chaque CPE peut faire sa gestion des plaintes, [même s'] il faut tenir compte, par exemple, de ce que le ministère te dit » (Entrevue 24 : 23; 23 novembre 2009). Il ressort effectivement du discours des participantes que certains CPE ou bureaux coordonnateurs possèdent un système de gestion des plaintes bien établi et structuré alors que pour d'autres, la marche à suivre ne semble pas tout à fait standardisée. Cela aurait pour effet d'engendrer des traitements différents et imprévisibles pour les RSG qui sont accréditées auprès de ces derniers.

Les CPE et les bureaux coordonnateurs demeurent néanmoins à la disposition des parents qui désirent valider des informations fournies par la RSG ou encore, qui veulent s'assurer que la responsable est en droit d'imposer telle ou telle règle. Des répondantes confirment que ceux qui contactent le bureau, « c'est surtout des parents qui appelaient pour s'informer jusqu'où j'avais le droit d'aller, c'est quoi mes droits ou si j'avais le droit d'exiger des

choses » (Entrevue 4 : 23; 6 octobre 2009) ou « pour aller valider des faits que je leur ai dits ou pour essayer d'aller avoir une confirmation » (Entrevue 4 : 23; 6 octobre 2009). Enfin, les RSG mentionnent que les parents peuvent également se plaindre directement au ministère de la Famille ou à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ)<sup>37</sup>, tout dépendant de la gravité de la situation (Entrevue 23 : 15; 19 novembre 2009).

### 3.3.1.6 Respect du ratio

Le nombre maximum d'enfants pouvant être reçus dans un milieu familial est déterminé dans la loi. La limite est de six lorsque la RSG travaille seule et de neuf si une assistante l'accompagne. Au-delà de cette règle générale, les participantes soulignent que c'est le nombre de places octroyées sur une base personnelle par leur bureau qui détermine le ratio qu'elles doivent respecter au quotidien.

Dans les faits, une RSG peut se voir contrainte à limiter sa clientèle à un nombre réduit d'enfants pour une période plus ou moins longue si son bureau n'a plus de place subventionnée à octroyer (Entrevue 7 : 1; 8 octobre 2009). La logique est simple, le gouvernement du Québec octroie un nombre déterminé de places à sept dollars pour chaque CPE et chaque bureau coordonnateur. Ces derniers ont ensuite la responsabilité de redistribuer les places à contribution réduite auprès de l'ensemble des RSG accréditées dans leur secteur respectif<sup>38</sup>. Une répondante souligne que le nombre de places peut également être limité lors de l'octroi de l'accréditation si le CPE ou le bureau coordonnateur juge que l'espace est trop restreint pour recevoir la quantité maximale d'enfants permis par la loi (Entrevue 14 : 3; 21 octobre 2009). Enfin, il faut souligner qu'une RSG peut toujours décider de recevoir moins d'enfants sur une base purement volontaire (Entrevue 26 : 4; 26 novembre 2009).

---

<sup>37</sup> La DPJ reçoit les plaintes pour la maltraitance et les abus physiques sur les enfants.

<sup>38</sup> Voici un exemple fictif permettant d'illustrer ce principe. Un bureau coordonnateur reçoit un permis de 100 places à contribution réduite du gouvernement. La redistribution des places auprès des RSG accréditées dans son secteur pourrait se faire de cette façon : 10 RSG peuvent accueillir 6 enfants (= 60 places octroyées), 4 RSG peuvent recevoir 9 enfants (= 36 places octroyées) et finalement, il reste 4 places pour une autre RSG (100-60-36= 4 places restantes). Cette dernière RSG ne pourra donc pas recevoir le maximum de six ou neuf enfants immédiatement, elle devra attendre que des places se libèrent au sein de son bureau coordonnateur ou encore, attendre que ce dernier se voie attribuer de nouvelles places à sept dollars par le gouvernement.

Les participantes expliquent également que leurs propres enfants, de même que ceux de leur assistante, sont nécessairement inclus dans le ratio s'ils se font garder dans le milieu familial. Par contre, elles signalent qu'aucune subvention n'est versée pour ces derniers (Entrevue 7 : 1; 8 octobre 2009). Par exemple, une femme ayant un fils de deux ans et une fillette de trois ans pourra recevoir quatre autres enfants. Elle aura un ratio de quatre places subventionnées et sera payée uniquement pour la garde de ces quatre bambins. Pour les personnes rencontrées, il n'existe pas d'exception à cette règle.

Une norme différente s'applique lorsque les enfants de la RSG entrent à l'école, et ce, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de neuf ans. En fait, les participantes révèlent que les enfants d'âge scolaire sont forcément inclus dans le ratio lorsqu'ils sont présents sur les heures d'ouverture de la garderie<sup>39</sup>. Il apparaît évident que pour les RSG interviewées, ce principe irrite énormément, car elles voient leur clientèle diminuée tant que leur progéniture n'a pas atteint l'âge de neuf ans. Certes, il est possible pour une responsable d'exclure ses enfants du ratio en s'assurant qu'ils ne sont pas dans la maison familiale lorsque tous les jeunes de la garderie sont présents. « Il fallait que je paie pour l'envoyer dîner ailleurs parce que si elle venait dîner ici, ça nous enlevait une place tant qu'elle n'avait pas neuf ans » (Entrevue 19 : 20; 6 novembre 2009). Pour d'autres RSG dont la motivation première de travailler à domicile réside dans le temps passé avec ses propres jeunes, accueillir ses enfants pour le dîner scolaire n'a pas de prix. « Moi je l'ai fait trois ans où est-ce que je me suis endettée [...] parce que mes deux filles comptaient dans le ratio » (Entrevue 18 : 5; 3 novembre 2009). Cette femme explique que malgré leur absence pendant la journée, le fait qu'elles venaient dîner à la maison les incluait automatiquement dans son ratio, et par conséquent, cela a nécessairement eu un impact sur ses revenus.

Une autre participante précise qu'au-delà des normes visant les enfants de la RSG ou de son assistante, une autre règle peut engendrer des limitations concernant le ratio. « Mes enfants à moi n'avaient pas le droit d'amis à cause du ratio. [...] Parce que les amis, jusqu'à 12 ans ils comptent dans le ratio » (Entrevue 18 : 5; 5 novembre 2009). Elle signale

---

<sup>39</sup> Voir art. 52 et 53 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance. Il est à noter que cette règle compte certaines subtilités qui ne seront pas exposées ici.

également qu'il n'est pas possible de demander à sa fille de 15 ans de surveiller sa sœur de 10 ans et son amie du même âge. Ce n'est pas permis. Seul un adulte pourrait avoir cette responsabilité et encore, ce n'est pas si simple.

Pour qu'un adulte puisse légalement s'occuper des enfants de la RSG dans sa maison sans que ceux-ci soient inclus dans le ratio, il doit absolument faire les cours de formation d'une personne qui occupe l'emploi d'assistante. « Moi [j'étais] obligée d'inclure ma fille qui a 6 ans, mais mon chum a pris son cours pour être assistant juste pour pas compter notre fille. [...] Il a fait son cours d'assistant juste pour s'occuper de SA fille » (Entrevue 28 : 1; 1<sup>er</sup> décembre 2009). Cette responsable confirme qu'une fois cette obligation remplie, son conjoint pouvait prendre soin de leur fille pendant qu'elle continuait à travailler avec les petits de la garderie en tout respect du ratio imposé. Toutefois, sans cette formation, un adulte, même s'il s'agit du père, n'a pas la possibilité de s'occuper de la progéniture d'âge scolaire de la RSG sans que cela n'affecte son ratio. « À cause qu'il n'a pas son cours développement de l'enfant, il ne peut pas être sur place quand moi j'ai mon ratio de garderie. Il ne peut pas s'occuper de son fils. [...] Je suis en bas avec les enfants et il est en haut avec son fils, ça change rien là! [...] Mais je serais hors norme et je pourrais avoir un manquement » (Entrevue 23 : 23; 19 novembre 2009). Cette RSG reconnaît qu'il s'agit d'un règlement du ministère auquel elle doit se soumettre même si elle trouve cela exagéré.

Le respect du ratio imposé s'applique en tout temps dans le service de garde. Ainsi, la RSG qui reçoit une visite de sa fille accompagnée de ses deux jeunes enfants sur les heures de garde sera jugée comme excédant son ratio si tous les enfants de la garderie sont présents (Entrevue 1 : 16; 1<sup>er</sup> octobre 2009). Un avis de manquement pourrait être émis pour une telle contravention à cette règle.

Officiellement, les ratios applicables aux RSG sont les mêmes que ceux auxquels doivent se soumettre les femmes qui exploitent un service de garde privé. Cependant, les participantes s'entendent pour dire que dans les faits, il n'existe pas vraiment de mécanisme de surveillance pour les milieux privés. « J'ai une copine qui est au privé. Son appartement est très petit et je sais le nombre d'enfants qu'elle reçoit. [...] Ça arrive des journées qu'elle

en a jusqu'à douze. [...] Ils disent que c'est réglementé, mais [en cinq ans], elle n'a jamais eu de visite » (Entrevue 11 : 23; 16 octobre 2009). D'ailleurs, une RSG confie qu'elle songe retourner à la garde privée précisément pour se dégager de cette contrainte. « Si je suis accréditée, je n'ai pas le choix, je vais avoir juste trois enfants. Et si je suis à mon compte à moi, il n'y a personne qui peut m'obliger à rien » (Entrevue 27 : 7; 1<sup>er</sup> décembre 2009). D'autres répondantes ont également souligné l'absence d'inspection dans les milieux familiaux qui ne sont pas accrédités. Elles se rallient au principe selon lequel ce n'est un secret pour personne que beaucoup de garderies familiales privées ne respectent pas les ratios légaux.

### **3.3.1.7 Liens entre CPE / BC et RSG**

Les liens qui unissent le CPE ou le bureau coordonnateur à la RSG ont été exposés à travers plusieurs des sujets abordés antérieurement. Cette sous-section se limite à ajouter d'autres éléments pertinents soulevés par les personnes interrogées.

#### Engager une assistante

Les RSG qui engagent une assistante ont, somme toute, beaucoup de latitude dans le choix de la personne qui va les accompagner au quotidien. Les participantes ayant, à un moment où à un autre, embauché une assistante confirment que leur bureau n'a pas la possibilité de refuser ou de rejeter la candidature qu'elles retiennent. « Elle ne pouvait pas me dire de ne pas la prendre » (Entrevue 23 : 9; 19 novembre 2009). Certes, il faut que la personne choisie remplisse les critères légaux, c'est-à-dire être majeure et avoir son absence d'empêchement tout comme son cours de premiers soins à jour. Mais au-delà de ces critères connus et acceptés par tous, les RSG sont libres de sélectionner l'assistante de leur choix. Cela dit, les répondantes mentionnent que les représentants de leur CPE ou leur bureau coordonnateur demandent systématiquement à rencontrer la personne sélectionnée avant qu'elle entre en poste. Toutefois, ils ne peuvent que donner leur avis et se limitent à conseiller la responsable s'ils croient que leur choix n'est pas le bon. La décision finale d'embaucher l'assistante en question appartient entièrement à la RSG.

### Choix des enfants

Le discours des RSG rencontrées est très clair sur cette question; leur CPE ou leur bureau coordonnateur ne peut en aucun temps les contraindre à prendre un enfant en particulier dans leur service de garde. Le choix des enfants qu'elles accueillent leur appartient entièrement. « On peut choisir en milieu familial notre clientèle. En choisissant, on y va vraiment avec des parents qui ont les mêmes valeurs » (Entrevue 18 : 10; 5 novembre 2009). Le désir d'équilibrer les différents groupes d'âge est également un élément considéré par les responsables lorsqu'elles cherchent à combler une place disponible (Entrevue 5 : 10; 7 octobre 2009; Entrevue 21 : 9; 12 octobre 2009). Les participantes apprécient et considèrent comme essentielle l'autonomie dont elles disposent quant au choix des enfants qui fréquentent leur milieu de garde.

### Rôle des CPE et des bureaux coordonnateurs

Les femmes interviewées reconnaissent que, de manière officielle, les CPE et les bureaux coordonnateurs jouent principalement un rôle-conseil et se limitent à s'assurer que la loi est respectée. « Comme je dis à la fille qui vient [pour inspecter], regarde, tu viens me rendre service. [...] C'est du soutien et de l'aide à améliorer notre milieu pour qu'il soit plus sécuritaire » (Entrevue 8 : 14; 13 octobre 2009). Cette perception n'est toutefois pas partagée par l'ensemble des participantes.

Dans les faits, le sentiment d'être surveillée et contrôlée se trouve à être plutôt variable d'une responsable à l'autre. Certes, il est possible de constater que les discours diffèrent en fonction du CPE ou du bureau coordonnateur au sein duquel la RSG est accréditée. « C'est ce que j'aime du bureau coordonnateur. Je ne me sens pas prise, épiée, surveillée et contrôlée. C'est ce que j'avais peur. C'est pour ça que je ne m'accréditais pas. J'avais peur de ça, qu'on m'envahisse dans ma maison » (Entrevue 13 : 19; 19 octobre 2009). « Je me sens surveillée plus que d'autres choses » (Entrevue 2 : 9; 2 octobre 2009). Par contre, il s'avère que l'expérience vécue par chacune aura un impact sur l'impression qu'elle a de cette question. Il n'en demeure pas moins que pour certaines RSG, l'encadrement fourni va parfois bien au-delà du simple rôle de conseiller et de vérificateur. « On est très encadré par

le bureau coordonnateur. En fait, je me considère plus comme une employée du bureau coordonnateur que comme une travailleuse autonome » (Entrevue 8 : 22; 13 octobre 2009).

### **3.3.2 État de dépendance économique**

Dès le moment où elles obtiennent leur accréditation et qu'elles commencent à offrir des places à sept dollars, les RSG perdent la possibilité de fixer les tarifs reliés aux services offerts à leur clientèle. Les participantes confirment que la seule rémunération qu'elles reçoivent est celle déterminée dans la législation par le gouvernement<sup>40</sup>. Les répondantes font également remarquer qu'elles ont l'obligation de se limiter aux places à contribution réduite puisqu'il n'est pas permis d'amalgamer la garde régie avec d'autres types de services de garde<sup>41</sup>. En plus de ces constatations, les responsables se sont prononcées sur l'impact que le retrait de leur accréditation pourrait avoir sur elles, de même que sur leur vision de l'état de la concurrence existant dans leur secteur d'activité.

#### **3.3.2.1 En cas de perte de la subvention**

Les CPE et les bureaux coordonnateurs ont le pouvoir de suspendre le permis d'une RSG pour la durée d'une enquête lorsqu'une plainte grave est déposée. Dans ce cas, la responsable se verra interdire de garder des enfants, que ce soit dans la garde régie ou privée, pendant toute la période nécessaire pour faire la lumière sur les faits reprochés. Aucune rémunération ne lui sera versée durant ce temps puisqu'elle ne fournit pas de service. Si la plainte s'avère finalement être rejetée et qu'aucune charge n'est retenue contre la RSG, elle pourra ouvrir de nouveau son service de garde, mais devra assumer seule les pertes financières occasionnées par la suspension de son permis. « Elle ne peut pas dire, “vous avez fermé mon service de garde sans raison et pendant le temps de l'enquête je n'ai pas eu de revenu”, elle ne peut pas faire de réclamation pour cette perte de revenu là » (Entrevue 10 : 25; 16 octobre 2009)<sup>42</sup>.

<sup>40</sup> Voir la section 3.2 sur la rémunération pour plus de détails.

<sup>41</sup> Voir la section 3.3.3 sur l'exclusivité de services pour plus de détails.

<sup>42</sup> Des changements seraient survenus depuis les entrevues réalisées en 2009 pour corriger cette lacune.

Au-delà des causes liées à une faute grave ou à l'accumulation de manquements, les RSG ont été questionnées sur l'impact qu'aurait le retrait de leur accréditation pour une raison qui ne dépendrait pas d'elles ou de leur travail. Les réponses s'avèrent être très variées sur ce sujet. Pour une partie des RSG interviewées, il est clair que la perte de leurs places à sept dollars n'engendrerait aucune réorientation professionnelle. « Ce n'est pas ça qui me ferait changer de métier, c'est sûr et certain » (Entrevue 4 : 8; 6 octobre 2009). « Je ne me vois pas gagner ma vie autrement. [Si] demain matin je gagne beaucoup de sous, je n'arrête pas de travailler, je continue d'être une éducatrice » (Entrevue 24 : 15; 23 novembre 2009). Ces femmes signalent qu'elles se dirigeraient tout simplement du côté de la garde privée.

Pour d'autres participantes, la perte de leur accréditation serait carrément vécue comme une perte d'emploi. « Parce c'est notre job. Si jamais je n'ai plus mon permis, je n'ai plus de job, je n'ai plus de travail, je n'ai plus rien... » (Entrevue 21 : 20; 12 novembre 2009). Ces dernières affirment qu'elles ne se retourneraient pas vers la garde privée et elles invoquent diverses raisons pour motiver leur décision. L'un des motifs les plus fréquemment nommés concerne l'instabilité de la clientèle dans le secteur privé. « C'est très insécurisant être à 20 dollars. [...] Qu'il soit excellent ton service ou non, s'il y a une place à sept dollars qui ouvre, ils sont partis » (Entrevue 3 : 13; 5 octobre 2009). « Les filles qui sont au privé, elles sont encore plus vulnérables que nous autres dans le sens où quand il y a une place à sept dollars, elles perdent leurs parents » (Entrevue 10 : 6; 16 octobre 2009). Elles insistent sur le fait que la relation créée avec chacun des enfants devient vite quelque chose de très précieux. « Ce travail-là on le fait avec des enfants, on le fait pas avec des livres. [...] Il y a des enfants qu'on fréquente 50 heures par semaine. De te le faire enlever pour une question de sept piastres par jour ça peut être assez brise-cœur parce que nous autres on se donne beaucoup dans ce métier-là aussi » (Entrevue 4 : 8; 6 octobre 2009). En plus du lien d'attachement qui se crée entre la RSG et les jeunes dont elle s'occupe, les répondantes soulignent que l'intégration d'un nouvel enfant requiert beaucoup de temps et d'énergie. « L'enfant qui arrive et qui fait deux mois ici, il commence à peine à s'habituer à la routine, à s'habituer à son environnement, à connaître [et] à être confiant dans son environnement, à le maîtriser et à être capable d'interagir avec son environnement et les autres enfants. Donc à chaque fois que c'est un nouvel enfant qui change, c'est à recommencer [...] Le lien de



confiance est à refaire avec l'enfant » (Entrevue 25 : 9; 24 novembre 2009). Des participantes mentionnent également que la stabilité financière n'est pas la même dans le secteur privé. L'une d'elles énonce une règle qui illustre bien l'une de ces différences : « Client absent, client payant » (Entrevue 11 : 8; 16 octobre 2009). Selon elle, cette prémisse est bien établie dans la garde régie et bien plus difficile à imposer aux parents dans le secteur privé.

### 3.3.2.2 Concurrence

Sur ce point, les participantes ont été unanimes. Elles ne se sentent absolument pas en situation de concurrence avec les autres services de garde en milieu familial. Les répondantes précisent que ce sont plutôt les RSG du secteur privé qui se retrouvent en compétition avec celles qui offrent des places à sept dollars (Entrevue 12 : 6; 17 octobre 2009). Elles mentionnent ne pas avoir le sentiment de devoir se démarquer des autres responsables pour attirer les parents et leur progéniture dans leur service de garde. « Je ne me sens pas en compétition avec les autres » (Entrevue 11 : 6; 16 octobre 2009). Certaines participantes précisent même qu'elles ont développé des liens avec les autres RSG de leur secteur et qu'elles s'entraident sur divers plans. « Au contraire, on se parle énormément. On se le demande, "est-ce que t'as de la place" quand on a un parent qui cherche. [...] On est toutes des bonnes copines de travail » (Entrevue 13 : 11; 19 octobre 2009).

#### Pénurie des places à sept dollars

Une femme qui opère son milieu familial depuis 14 ans et qui est reconnue par le gouvernement depuis le tout début avance une hypothèse pour expliquer sa réponse catégorique à l'effet qu'elle ne se sent nullement en situation de concurrence.

Au début début, quand on était avec l'agence, on se vendait. Fallait que tu vendes ton milieu. Aujourd'hui, le parent, il n'en a pas de place. Il n'a pas le choix. S'il va visiter deux services de garde en milieu familial, il va prendre une des deux places, ça, c'est sûr. Avant, il y avait un choix. Le parent avait le choix de les envoyer en installation (CPE), il avait le choix de les envoyer en milieu familial, c'était un choix qu'il faisait. Aujourd'hui ils n'ont plus ça, c'est la place qui reste qu'ils vont prendre. Moi je n'ai même pas un parent qui reste ici dans le secteur. [Chercheuse : Ils font tous le détour pour venir mener leurs

enfants?] Parce que ce sont les places qui sont libres (Entrevue 17 : 8; 29 octobre 2009).

La pénurie des places à sept dollars a été soulevée à quelques reprises par les RSG lorsque le thème de la concurrence fut abordé. « Il n’y a pas encore assez de RSG accréditées, il y a encore trop de demandes » (Entrevue 28 : 8; 1<sup>er</sup> décembre 2009). Elles ont affirmé être conscientes que la conjoncture actuelle leur permettait de combler rapidement leurs places vacantes et que s’il y avait un nombre suffisant de places à contribution réduite, elles auraient sans doute à se démarquer davantage pour attirer leur clientèle (Entrevue 15 : 3; 26 octobre 2009). Cependant, ce n’est actuellement pas le cas et cette carence de places à sept dollars semble vouloir perdurer dans le temps.

### **3.3.3 Exclusivité de services**

Ce ne sont pas toutes les RSG qui reçoivent le nombre maximum d’enfants permis par la réglementation. Pour de multiples raisons, certaines gardent un nombre plus limité de tout-petits. Elles n’ont pas l’opportunité de décider librement d’augmenter le nombre d’enfants reçus, en premier lieu à cause des restrictions dans la loi et en deuxième lieu parce que ce sont les CPE et les bureaux coordonnateurs qui octroient les places à contribution réduite. Le principe encadrant l’octroi des places à sept dollars est relativement simple et bien résumé par une des RSG interviewées. « S’ils ont des places, ils t’en donnent. S’ils n’en ont pas, ils ne t’en donnent pas » (Entrevue 2 : 36; 2 octobre 2009).

Les participantes précisent que, parfois, il faut simplement attendre que des places se libèrent. C’est ce qui se produit lorsqu’une RSG accréditée ferme définitivement son service de garde. « Au début, je n’ai pas eu neuf places. J’ai eu cinq places. Je pense que deux mois après, j’ai eu la balance des autres places » (Entrevue 15 : 1; 26 octobre 2009). Pour d’autres, l’attente a été plus longue. « Ils offraient seulement deux places subventionnées au début. [...] Au mois de juin de l’année suivante, j’ai eu une autre place et au mois d’octobre de l’autre année, j’ai eu une autre place » (Entrevue 7 : 1; 8 octobre 2009). Ainsi, la RSG prête à accueillir six enfants chez elle, mais à qui l’on décide de donner seulement deux places à sept dollars se voit contrainte de limiter ses revenus à ces

deux enfants<sup>43</sup>. Elle ne peut en aucun cas recevoir quatre autres jeunes à un tarif plus élevé puisque la garde à contribution réduite impose l'exclusivité des services. « On ne peut pas mixer le public et le privé ensemble » (Entrevue 7 : 1; 8 octobre 2009)<sup>44</sup>.

L'obligation de fournir soi-même le service est également liée à ce critère. En effet, la limite quantitative de remplacement rend pratiquement impossible l'option d'offrir d'autres services à titre de travailleuse autonome. L'une des RSG rencontrées a réussi à organiser un service de soutien aux autres RSG et elle témoigne de son expérience.

J'en avais parlé un petit peu à l'automne [avec mes parents], si je ne trouvais pas d'assistante, si j'avais de la misère avec mon autre entreprise, si je pouvais partir vraiment au privé parce que là, j'aurais eu moins de règles. Parce qu'en étant avec le bureau coordonnateur je n'ai pas le droit de m'absenter plus d'une journée dans la semaine. [...] Et là, moi avec [mon entreprise], il y a des semaines où j'ai une garderie qui peut avoir besoin, qui me dit écoute, moi j'ai vraiment besoin de 2 jours dans la semaine, je ne peux pas y aller. Tandis que si j'avais été au privé, j'aurais pu y aller (Entrevue 18 : 6; 5 novembre 2009).

L'autre entreprise dont parle cette participante consiste en un service-conseil offert aux autres RSG que cette femme a elle-même mis sur pied. En dehors de la contrainte de temps, elle précise que rien dans la réglementation ne l'empêche d'exploiter simultanément une autre entreprise et son service de garde en milieu familial.

Finalement, il faut comprendre qu'à partir du moment où elles obtiennent leur accréditation, les RSG s'engagent implicitement à offrir uniquement des places à sept dollars dans leur service de garde et à respecter le ratio imposé. De plus, de par leur discours, il est possible de conclure qu'elles n'ont guère le temps de se consacrer à d'autres activités professionnelles.

### **3.3.4 Propriété des outils de travail**

Il n'existe pas de réelle ambiguïté sur cette question. Les participantes attestent que l'ensemble de leurs outils de travail leur appartient totalement. Qui plus est, le service de

<sup>43</sup> Voir la section 3.3.1.7 sur le respect du ratio pour plus d'informations.

<sup>44</sup> D'autres exemples sont donnés à la section 3.2.1 sous le thème « augmenter le nombre d'enfants reçus ».

garde se situe dans leur maison respective ce qui implique qu'elles sont également propriétaires des locaux où elles travaillent<sup>45</sup>. La section traitant de l'achat de matériel (3.3.1.2) a déjà exposé que les RSG disposent d'une grande latitude lors de la sélection de leurs outils de travail. Sous réserve de certaines obligations décrites en amont, les participantes reconnaissent qu'elles ont la liberté de choisir leurs équipements, de se les procurer où elles le souhaitent et au moment qu'elles jugent opportun. Enfin, il va de soi que les responsables font elles-mêmes les emplettes nécessaires à l'exploitation de leur milieu de garde.

### Location de jouets

Deux participantes ayant plus de quinze ans d'expérience dans ce domaine ont soulevé un élément intéressant concernant l'évolution des liens entre le CPE ou le bureau coordonnateur et la RSG. Anciennement<sup>46</sup>, il existait des CPE qui louaient des jouets aux RSG accréditées. « Dans le temps, on payait je pense que c'est 5 % de notre salaire que [le CPE] gardait. Les cours étaient payés [...] et ils fournissaient du matériel de bricolage » (Entrevue 22 : 2; 18 novembre 2009). Cette pratique n'aurait par contre duré que quelques années. « Au début, on louait nos jouets. Puis, à un moment donné, [le CPE] a été obligé de nous les vendre [...] le gouvernement leur a dit qu'ils n'avaient pas le droit de faire ça » (Entrevue 30 : 3; 10 décembre 2009). Cette action de prélever directement des sommes sur le salaire des responsables a cessé à ce moment-là. « Toutes les semaines, sur mon salaire, ils m'enlevaient 4 % » (Entrevue 30 : 4; 10 décembre 2009). Aujourd'hui, certains CPE et bureaux coordonnateurs détiendraient des bacs d'activités pouvant être loués par leurs RSG (Entrevue 30 : 13; 10 décembre 2009). La pratique actuelle est par contre différente de celle qui existait jadis. Il n'est plus question de prélever des sommes directement sur le salaire versé, mais plutôt d'offrir des trousseaux d'activités qui peuvent être empruntés et payés sur une base tout à fait volontaire.

---

<sup>45</sup> Sous réserve des RSG qui exploitent un service de garde en milieu familial dans leur appartement. Ces femmes ne sont pas propriétaires de leurs locaux puisqu'il s'agit d'une location, mais il s'agit néanmoins de leur domicile personnel.

<sup>46</sup> Les deux RSG estiment cette période autour des années 1997-1999 sans être tout à fait certaines de l'époque exacte de cette pratique.

### 3.4 Évaluation de l'ensemble des faits

Tous les éléments présentés dans ce chapitre doivent être interprétés les uns par rapport aux autres afin de pouvoir être en mesure de bien cerner la réalité qui compose le quotidien des RSG. Cette section ajoute quelques tendances générales rapportées par les répondantes qui permettent de mieux saisir le tableau d'ensemble de ce que sont réellement les conditions de travail des RSG.

#### Distinction avec la garde privée

Plusieurs distinctions entre les milieux familiaux offrant des places à sept dollars et ceux de la garde privée ont déjà été identifiées précédemment au sein de chacun des sous-thèmes. Qu'il s'agisse du manque de surveillance sur le plan des ratios à respecter, de l'absence de formation ou de perfectionnement exigé, du droit de se faire remplacer sans contrainte, de l'instabilité financière, du roulement de la clientèle, ou encore de l'inexistence de la documentation à remplir régulièrement, les participantes démontrent qu'il existe une multitude de différences entre les RSG du privé et celles accréditées.

En plus des éléments déjà rapportés, les répondantes mentionnent que la perception que la RSG a d'elle-même et que les parents vont en avoir peut changer lorsque la personne passe de la garde privée à la garde subventionnée par le gouvernement. Les gens auraient tendance à éprouver plus de confiance parce qu'ils considèrent que la RSG a l'obligation de se soumettre à une réglementation dont l'application est assurée et contrôlée par les CPE et les bureaux coordonnateurs. « Les parents savent que si on veut devenir à sept dollars, on a des exigences et tout ça. Alors ils savent que tu les as réussies et que c'est correct » (Entrevue 20 : 21; 11 novembre 2009).

Certaines participantes reconnaissent également que l'encadrement fourni en garde régie constitue une source de savoir qui permet aux RSG d'offrir un meilleur service, mais aussi de mieux se protéger. « Quand j'étais privée, je n'avais pas de contrats. Je connaissais moins ça. C'était verbal, je n'avais rien d'écrit, je n'avais rien qui confirmait qu'il me faut deux semaines d'avis » (Entrevue 23 : 6; 19 novembre 2009). Que le CPE ou le bureau coordonnateur s'assure que la réglementation est respectée permet certes d'aider la

responsable sur certains points, mais cela peut aussi la limiter sur d'autres aspects. « Il y a une fille qui vient de déménager. Elle a acheté la maison et il y avait un module [de jeu extérieur]. L'inspecteur lui a dit non, ton module, tu le condamnes, il est trop haut. [...] Donc le module, elle ne peut pas le prendre. C'est sûr que si t'es pas accréditée, bin tu le prends. Tu le sais pas là, c'est pas une négligence, tu penses que c'est correct. On a plus de contraintes comme ça là » (Entrevue 9 : 22; 14 octobre 2009).

Les CPE et les bureaux coordonnateurs sont donc en mesure de fournir, de l'information de même qu'un support à leurs responsables, ce qui n'est pas accessible aux RSG de la garde privée. « Comme là, j'ai une personne qui va venir m'aider pour mon Raphaël<sup>47</sup> qui est un cas plus particulier. Bin si j'étais toute seule, ce serait avec le CLSC, mais ce serait plus long » (Entrevue 21 : 22; 18 novembre 2009). Cela étant dit, pour d'autres répondantes, passer du secteur privé à la garde régie n'a pas réellement occasionné de changements. « J'ai déjà été à vingt [dollars par jour] et je n'ai pas changé [en devenant accréditée] » (Entrevue 3 : 10; 5 octobre 2009). « Moi je ne vois pas aucune différence, je suis égale, ça ne change rien d'être à 25 ou à cinq. [...] Ce qui est bon à sept est bon à 25 [dollars par jour] » (Entrevue 25 : 21; 24 novembre 2009). L'impact de l'arrivée du CPE ou du bureau coordonnateur dans la manière de travailler dépend nécessairement des connaissances que la RSG détenait déjà et du réseau de contacts qu'elle possédait en cas de problème.

### Perte d'autonomie

Pour les participantes à l'étude, il existe des incohérences entre leur statut de travailleur autonome et le peu d'autonomie qu'elles possèdent sur certains aspects de leur travail.

Quand tu décides de travailler en garderie et d'être travailleur autonome, tu t'attends à décider pas mal de tout, parce que tu es travailleur autonome. Puis là, depuis que le gouvernement s'implique de plus en plus dans les services de garde et même dans les milieux familiaux, il nous impose toujours un peu plus et un peu plus parce qu'il se dit, on vous donne une subvention, donc on a le droit de vous exiger ça. Mais il reste qu'on perd de plus en plus notre autonomie au point de vue du travail, parce que vous devez remplir ces feuilles-là, vous devez appliquer ça, vous devez faire... Ils en rajoutent tout le temps,

---

<sup>47</sup> Nom fictif.

tout le temps et puis là on se retrouve moins autonome qu'avant (Entrevue 26 : 21; 26 novembre 2009).

Un des aspects soulevés à plusieurs reprises concerne l'impossibilité de déterminer le tarif du service qu'elles fournissent. « Y me semble que lorsque t'es habituellement travailleur autonome, et bien tu donnes le prix que tu charges, tu as certaines décisions à prendre. Mais là, on a rien à négocier, rien n'est négociable, absolument rien. On répond aux demandes et aux exigences du client. Pour moi ce n'est pas cohérent » (Entrevue 12 : 15; 17 octobre 2009). D'autres répondantes critiquent l'attitude qu'elles considèrent comme invasive de la part de leur bureau. « Les conseillères viennent, et puis là, elles sont rendues [à demander] montre moi ton dossier, tes feuilles, tes contrats... Elles nous suivent à la lettre. C'est des points irritants qui font que bon, s'ils ne veulent plus qu'on soit travailleur autonome, et bien qu'ils nous prennent comme employés! Là on va savoir qu'on est employé et en tant qu'employé tu obéis à ton patron » (Entrevue 26 : 21; 26 novembre 2009). Ce genre de commentaire met en lumière la minceur de la ligne qui sépare la simple vérification de l'application des règles, d'une surveillance trop étroite.

Les femmes interviewées déplorent également ce qu'elles décrivent comme le désir du gouvernement de standardiser les milieux familiaux. « On a l'impression de perdre un peu notre couleur. On dirait qu'il essaie tellement d'uniformiser pour que tout le monde soit pareil, dans le même moule. [...] Quand un parent choisit le milieu familial, c'est parce qu'il veut que ça ressemble un peu aussi à comment ça se passe chez lui » (Entrevue 26 : 8; 26 novembre 2009). Une portion des répondantes insistent sur le fait que le milieu familial se distingue des installations comme les CPE et qu'il faut préserver ces différences. « [Le gouvernement] paie donc ils s'attendent à avoir un certain service. Sauf que la marche n'est pas grosse entre avoir un certain service et nous demander d'être comme des installations » (Entrevue 23 : 23; 19 novembre 2009).

Enfin, les répondantes se comparent encore une fois aux RSG du secteur privé pour souligner qu'elles perdent de l'autonomie en passant à la garde subventionnée. « Privée, tu fais ce que tu veux. T'as toute la liberté quand t'es privée, toute! » (Entrevue 15 : 17; 26 octobre 2009). Ainsi, en devenant accréditée elles acceptent « [d'embarquer] dans la roue

du gouvernement qui dit quoi faire, comment le faire et qui faut faire attention à tout » (Entrevue 25 : 9; 24 novembre 2009). Dans le secteur régi, il y a de la réglementation pour tout ce qui compose le service de garde. Comme il s'agit d'enfants, le gouvernement tenterait donc de « prévoir l'imprévisible » (Entrevue 25 : 17; 24 novembre 2009).

Il est ici important de rappeler qu'il existe des dissimilitudes entre les discours qui semblent provenir de l'endroit auprès duquel les RSG sont accréditées de même qu'en fonction de l'expérience que chacune a vécue<sup>48</sup>.

#### Particularité d'un CPE ou d'un bureau coordonnateur

Les écarts constatés entre les propos tenus par les RSG rencontrées démontrent qu'il existe des particularités propres à certains CPE ou à certains bureaux coordonnateurs qui ne sont pas appliquées par l'ensemble des bureaux. Ce sont par des propos tels que « ça dépend des CPE. Moi j'avais un CPE qui était très sévère » (Entrevue 9 : 12; 14 octobre 2009), « chaque CPE peut faire sa gestion des plaintes » (Entrevue 24 : 23; 23 novembre 2009) ou « ça dépend des places, ça dépend des bureaux, ça dépend comment c'est fait » (Entrevue 18 : 13; 5 novembre 2009) qu'il est possible de constater qu'une partie des RSG croient que tous les CPE et les bureaux coordonnateurs n'ont pas les mêmes exigences. « Je pense que le ministère n'est pas assez là parce que ce n'est pas normal qu'il y ait autant de bureaux coordonnateurs et autant d'interprétations d'une même loi » (Entrevue 10 : 26; 16 octobre 2009). Bien qu'ils aient pour rôle d'appliquer la loi et de s'assurer qu'elle est respectée, la marge de manœuvre laissée aux CPE et aux bureaux coordonnateurs dans l'interprétation de la loi semble créer des situations d'inégalité entre les RSG de bureaux différents.

D'un autre côté, une RSG qui a été accréditée auprès de deux bureaux distincts affirme que « ce n'est pas parce que tu changes de rive que tu changes de réglementation » (Entrevue 25 : 2; 24 novembre 2009). Dans ce cas, les deux endroits procédaient d'une façon très semblable. Ceci démontre qu'il existe des bureaux qui ont des lignes de conduite similaires et que ce ne sont pas tous les CPE et les bureaux coordonnateurs qui agissent parfois de manière singulière. L'une des participantes insiste d'ailleurs sur l'importance de connaître

---

<sup>48</sup> Voir entre autres la section 3.3.1.7 pour des exemples d'opinions plus nuancées sur la perte d'autonomie.



soi-même la réglementation en vigueur et les normes auxquelles les RSG doivent se conformer. « C'est ça qui fait une différence, quand t'es au courant des règles, tu peux éviter de te faire embarquer. Parce que des fois, les bureaux vont se permettre parce que les filles ne connaissent pas bien les règlements. [...] C'est comme si c'était fait par en dessous. [...] Il y a toujours un petit peu un rapport de force [...] et je trouve qu'il y a de l'abus » (Entrevue 11 : 16; 16 octobre 2009).

Il est également pertinent de souligner une autre particularité existant depuis les changements législatifs de 2006, soit l'impossibilité pour une RSG de choisir le CPE ou le bureau coordonnateur auprès duquel elle obtient son accréditation. Cela dépend uniquement du territoire géographique où elle se trouve. « Maintenant que c'est des bureaux coordonnateurs, t'as pas d'autres choix. Si t'es pas accréditée avec eux autres, tu ne peux pas aller ailleurs, à moins que tu déménages de ville » (Entrevue 28 : 23; 1<sup>er</sup> décembre 2009). Par conséquent, qu'il y ait de l'exagération, un excès de zèle ou un conflit de personnalités entre la RSG et le personnel, le bureau auprès duquel la responsable est rattachée restera le même.

### Valeur du travail des RSG

Les RSG rencontrées ont soulevé le point que selon elles, leur travail n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur. Elles font remarquer qu'il y a des parents, tout comme une partie de la population, qui semblent penser qu'elles ne travaillent pas vraiment. Une anecdote rapportée par une RSG expose bien ce principe. « Ça date de peut-être huit ans, un jeune garçon qui me demande qu'est-ce que je fais dans la vie. Je réponds que j'ai un service de garde à la maison, je travaille du lundi au vendredi et que j'ai 6 enfants. Cette personne me dit "ok c'est bon, mais à part ça, est-ce que tu travailles?" Ça veut tout dire... » (Entrevue 12 : 16; 17 octobre 2009). Les participantes énoncent l'hypothèse que l'ancienne mentalité voulant que la femme reste à la maison pour s'occuper des enfants renforce cette impression qu'elles ne sont pas de réelles travailleuses.

La carence en protections sociales accessibles aux RSG apparaît pleinement lorsque ces femmes vivent des difficultés. L'une d'entre elles témoigne : « En somme, pour finaliser le

tout, je me rends compte des conditions dans lesquelles on vit. On s'en rend vraiment compte le jour où on a une tuile, comme moi j'ai eue au mois de mai. Donc, je réoriente ma carrière » (Entrevue 5 : 8; 7 octobre 2009). Cette femme a un cancer. Son assurance salaire personnelle n'a jamais pu lui être versée, car elle a choisi de garder son service de garde ouvert pour éviter de nuire aux parents et de perdre sa clientèle. Bien que l'entièreté de son revenu était directement donnée à sa remplaçante, l'assureur n'a jamais voulu payer. Il s'agit là d'un exemple parmi d'autres qui démontre qu'il existe peu de protection pour les RSG qui tombent malades, que ce soit pour une courte ou pour une plus longue période.

### Perception de leur situation par les RSG

Les RSG interrogées se sont avérées être quelque peu partagées quant à la vision qu'elles ont de leur propre situation de travail. Une partie d'entre elles se perçoivent de manière générale comme de véritables travailleuses autonomes. Elles considèrent que leur autonomie serait de beaucoup diminuée si elles étaient qualifiées de travailleuses salariées. « Si on était des salariées, on aurait moins de liberté » (Entrevue 28 : 23; 1<sup>er</sup> décembre 2009). Pour ces répondantes, outre quelques aspects de leur travail déjà déterminés dans la réglementation, elles considèrent avoir assez de liberté pour offrir un service de garde à leur image.

Pour d'autres, le CPE ou le bureau coordonnateur revêt carrément le chapeau de l'employeur à qui l'on doit rendre des comptes et à qui l'on doit obéir. « Avec le bureau coordonnateur, on se sent comme si on travaillait pour un employeur » (Entrevue 16 : 19; 28 octobre 2009). Ce groupe de répondantes croit plutôt que les représentants du gouvernement sont là pour les surveiller et pour contrôler leur travail afin que celui-ci corresponde à leurs standards. La possibilité d'être sanctionnée par le CPE ou le bureau coordonnateur va dans ce sens pour ces femmes. « Tu peux te faire taper sur les doigts, on peut être punie pour avoir mal travaillé » (Entrevue 10 : 27; 16 octobre 2009). Ces dernières considèrent que leur autonomie est considérablement réduite dès le jour où elles deviennent accréditées et qu'elles s'apparentent davantage à des salariées.

Enfin, il faut répéter, encore une fois, que l'expérience personnelle de chaque responsable, de même que le bureau auprès duquel elle est accréditée, module énormément les propos de chacune des participantes. Et, comme le souligne une RSG, « il y a toujours des changements là-dedans. Regarde, au début il n'y avait presque rien. Après ça, ç'a été les CPE qui accréditaient. Après ça, on a changé pour les bureaux coordonnateurs... À presque chaque trois ans, il y a quelque chose qui change dans notre domaine. Et à chaque changement, il y a des filles qui ferment » (Entrevue 28 : 23; 1<sup>er</sup> décembre 2009). L'instabilité décrite par cette participante témoigne probablement des ajustements tentés par le gouvernement pour clarifier les conditions de travail des RSG québécoises.

### **3.5 Conclusion**

Ce chapitre a cherché à résumer l'essence des propos recueillis auprès des 31 RSG rencontrées lors des 30 entrevues réalisées à l'automne 2009. Le contenu de leur discours a été présenté en suivant les trois critères du statut de salarié soit la prestation de travail, la rémunération et la subordination, pour terminer avec une mention sur l'évaluation de l'ensemble des faits. Les répondantes ont parfois démontré une grande cohésion au sujet d'éléments liés à leur quotidien, alors que sur d'autres points, elles avaient plutôt tendance à avoir une opinion partagée. Néanmoins, la présentation des données recueillies a permis de mettre en évidence certaines tendances générales concernant les conditions de travail des RSG. Le prochain chapitre tentera maintenant de faire le pont entre les informations provenant des entretiens et celles que véhiculent les courants théoriques et jurisprudentiels qui furent présentés dans le premier chapitre.



## CHAPITRE IV – ANALYSE DES RÉSULTATS

### 4.0 Présentation

Ce quatrième chapitre comporte cinq sections. Son objectif est de faire le pont entre les résultats des entrevues dévoilés au précédent chapitre et les préceptes théoriques et jurisprudentiels exposés dans la première partie de ce mémoire. Il faut ici mentionner que des décisions ont déjà été rendues en 2002 et 2003 sur le statut des responsables d'un service de garde en milieu familial au Québec<sup>49</sup>. L'ambition de ce chapitre n'est certes pas de reprendre l'essence de ces jugements, mais plutôt de vérifier si les changements législatifs des années subséquentes ont atteint leurs objectifs en clarifiant la situation de ces travailleuses. La structure demeure articulée autour des trois grands pôles de la notion de salarié. Ainsi, la première section expose les relations existant entre ce que la doctrine et la jurisprudence postulent sur le critère de la prestation de travail et les éléments recueillis lors des entretiens concernant la réalité de travail des RSG sur ce point. La seconde section tisse des liens entre la théorie et la pratique, mais cette fois à propos du critère de la rémunération. Les rapprochements pouvant être faits entre l'état du droit positif en vigueur au Québec et les conditions de travail actuelles des RSG sur la présence ou l'absence d'un lien de subordination entre les parties sont présentés à la troisième section. Une évaluation de l'ensemble des faits est réalisée à la quatrième section en mettant en lumière une articulation entre le discours des juristes contemporains, l'état de la jurisprudence et le cas particulier des RSG québécoises. Finalement, la dernière section constitue un bref rappel des points saillants de ce chapitre portant sur l'analyse des résultats.

---

<sup>49</sup> *Alliance des intervenantes en milieu familial, Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ) et Centre de la petite enfance Marie Quat'Poches inc.*, [2002] R.J.D.T. 637 (C.T.) (commissaire Vignola); *Centre de la petite enfance La Rose des Vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, [2003] CanLII 48444 (T.T.) (j. Handman); *CPE La Ribouldingue c. Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN*, [2003] CanLII 27094 (T.T.) (j. Handman); *CPE Marie Quat'Poches c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, [2003] CanLII 42801 (T.T.) (j. Handman).

## **4.1 La prestation de travail**

Les RSG fournissent effectivement une prestation de travail, cette assertion est difficilement contestable. Au-delà de ce constat général, il a été démontré que deux indices établis par la jurisprudence et la doctrine permettent d'établir si cette action tend davantage vers un travail qualifié de salarié ou d'autonome, soit l'obligation d'exécution personnelle et la possibilité de se faire remplacer. L'analyse des données recueillies sera donc construite autour de ces deux notions tout en tenant compte de l'état du droit actuellement en vigueur au Québec.

### **4.1.1 Obligation d'exécution personnelle**

Tout d'abord, les résultats des entrevues ont clairement démontré qu'en pratique, les RSG sont tenues d'exécuter elles-mêmes le travail. Elles ont d'ailleurs bien établi que leur accréditation est octroyée sur une base individuelle. Ce sont leurs compétences et leurs qualités personnelles, de même que le milieu physique qu'elles proposent, qui détermineront si le CPE ou le bureau coordonnateur leur consent ou non le droit d'offrir des places à contribution réduite. Il est également nettement apparu que ces femmes ne disposent pas du droit de transférer leur accréditation à une tierce personne. Seuls les CPE et les bureaux coordonnateurs possèdent le pouvoir d'accorder une accréditation à une RSG et, conséquemment, de lui octroyer la faculté de réclamer seulement sept dollars par jour à ses clients. Ces femmes s'engagent donc à fournir elles-mêmes le service puisqu'elles n'ont pas la possibilité de sous-contracter une partie ou l'entièreté du contrat qu'elles ont acquis sur une base personnelle.

Il faut comprendre que l'obligation d'exécuter soi-même le travail est une caractéristique propre au travailleur salarié (Ouimet, 2008 : 12). Ce critère met en relief la distinction entre le salarié qui est embauché à titre personnel et qui doit fournir directement la prestation de travail, et l'entrepreneur indépendant qui peut déléguer sa tâche à autrui parce qu'il s'engage uniquement à ce qu'un certain ouvrage soit fait, que ce soit par lui-même ou par quelqu'un d'autre (Bich, 1993 : 754; Morin et al., 2010 : 272-273; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 67). Dans le cas des RSG, leur engagement à être présente durant toutes les

heures de prestation des services de garde<sup>50</sup> combiné à l'interdiction de transférer leur accréditation démontre bien qu'elles ne possèdent pas la liberté de confier une part importante de leur tâche à la personne de leur choix. La notion de « part importante » sera étudiée plus en profondeur ultérieurement.

Par ailleurs, il faut rappeler que les RSG peuvent engager une assistante pour les accompagner et les aider dans leur service de garde au quotidien. À partir de ce moment, elles deviennent la patronne de leur assistante qu'elles ont la responsabilité de rémunérer et envers qui elles ont l'obligation d'appliquer l'ensemble des lois du travail, car l'assistante possède sans contredit le statut de salarié. L'intérêt de s'adjoindre une assistante consiste en la possibilité d'augmenter le nombre maximal d'enfants reçus à neuf. Cela étant dit, les résultats des entrevues ont clairement démontré que ce choix ne permet pas d'augmenter significativement les revenus d'une RSG. Une des répondantes a bien résumé ce principe : « On a un revenu supplémentaire, mais ce revenu-là va directement à l'assistante. En tout et pour tout, pour toi, ça te donne rien de plus financièrement » (Entrevue 5 : 11; 7 octobre 2009).

Sur ce point, Morin précise que malgré le caractère personnel de la relation salariale, « il est parfois possible qu'un salarié puisse se faire aider par des tiers, choisis par lui, pour l'exécution de sa prestation de travail sans pour cela perdre son statut » (1991 : 49). Certains juristes précisent qu'il est également envisageable pour un individu de cumuler le statut de salarié et celui d'employeur en même temps (Gagnon, 2008 : 73 et 80; Gagnon, Lebel et Verge, 1991 : 15; Morin et al., 2010 : 280). Cela a d'ailleurs été admis à plusieurs reprises par les tribunaux. La décision *Gaston Breton inc.*<sup>51</sup> rendue en 1980 sert de référence sur cette question. Dans ce cas, il s'agissait de distributeurs de boissons qui s'adjoignaient l'aide d'un aide-vendeur pour effectuer leur besogne. Devant se prononcer sur le statut d'emploi des distributeurs, le juge Lesage s'est posé la question suivante : « le distributeur [qui] peut faire effectuer une partie de son travail par quelqu'un de son choix [échappe-t-il]

---

<sup>50</sup> Art. 51 al. 2 RSGEE.

<sup>51</sup> *Gaston Breton Inc. c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, [1980] T.T. 471.

ainsi à l'obligation personnelle de rendement continu? »<sup>52</sup>. Le juge a répondu par la négative en mettant en évidence le caractère restreint du travail effectué par ces aides. Le rôle de ces derniers se limitait à alléger « d'une façon mineure et accessoire » le fardeau que le distributeur continuait à assumer personnellement. La conclusion doit être la même dans le cas des RSG puisque l'engagement personnel d'exécuter le travail requis continue de peser sur les épaules de la responsable, et ce, pour une portion significative de son temps et de ses obligations. Dans la même décision, le juge a accepté la possibilité « d'être à la fois employeur d'autrui, pour un travail accessoire et bien circonscrit, et employé pour l'essentiel de la tâche »<sup>53</sup>. Il est également intéressant de se référer à un constat de ce jugement qui s'applique aussi au cas des RSG, c'est-à-dire, le fait qu'« il ne saurait être question ici de possibilité de profit véritable par la plus-value du travail d'autrui, ni de perte, mais plutôt d'une dépense quasi automatique et bien circonscrite dans l'exécution du travail »<sup>54</sup>.

Par ailleurs, le contenu des entrevues a permis de mettre en lumière une contrainte financière fort importante qui impose indirectement une obligation d'exécution personnelle à ces travailleuses. En effet, les entretiens ont démontré que lorsqu'une RSG n'est pas en mesure d'assumer elle-même le service de garde, elle possède généralement deux options; soit elle ferme simplement son milieu pour la période requise et ne reçoit aucune rémunération, soit elle trouve un remplaçant qu'elle devra rémunérer avec son propre salaire. Bien que cette deuxième option semble plus avantageuse sur le plan financier, les RSG ont été catégoriques en affirmant qu'une fois la remplaçante payée, « il ne te reste rien dans tes poches » (Entrevue 10 : 10; 16 octobre 2009). Conséquemment, ces travailleuses n'ont d'autres choix que de fournir personnellement leur prestation de travail si elles souhaitent conserver un revenu significatif.

Cette astreinte à fournir soi-même la prestation de travail n'est pas décisive à elle seule lors de la détermination du statut d'emploi. Il est par contre intéressant de mentionner que l'absence d'une telle obligation conduira presque qu'immanquablement à la conclusion que le travailleur doit être qualifié d'autonome (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 69; Verge,

---

<sup>52</sup> *Ibid*, p. 482.

<sup>53</sup> *Ibid*, p. 485.

<sup>54</sup> *Ibid*, p. 482.



2001 : 28-29). Ce n'est clairement pas le cas ici, car il est évident que lorsqu'une RSG devient accréditée, elle doit s'engager à fournir elle-même le travail sous réserve de son droit de se faire remplacer occasionnellement.

#### **4.1.2 Possibilités et contraintes liées aux remplacements**

Au-delà de l'interdiction de transférer l'entièreté de leur fonction à une tierce personne, les RSG ont nettement établi qu'elles possèdent le droit de se faire remplacer. Cependant, c'est en se pliant à plusieurs normes bien définies qu'elles peuvent le faire. Qu'il s'agisse de s'assurer que la personne qui la remplace répond aux critères énoncés dans la loi<sup>55</sup> ou de transmettre les documents prouvant la conformité de ses remplaçantes au CPE ou au bureau coordonnateur, les RSG doivent respecter plusieurs obligations légales lorsqu'elles souhaitent se faire remplacer. L'ensemble des règles encadrant les remplacements temporaires de ces travailleuses, présenté dans le précédent chapitre, laisse poindre l'existence d'un cadre réglementé auquel les RSG n'ont d'autre choix que de se soumettre. Il faut ici souligner qu'il s'agit de règles législatives qui s'appliquent à toutes les RSG accréditées, et non pas de normes édictées individuellement par chacun des CPE et des bureaux coordonnateurs.

Sur ce point, il est pertinent d'invoquer un élément important qui fut soulevé dans les débats judiciaires entourant la détermination du statut d'emploi en 2002 et 2003<sup>56</sup>. Il fut question d'établir une distinction entre la notion de contrôle et le concept de contrôle administratif. Le premier implique généralement la présence d'un état de subordination juridique, alors que le second se limite à un état de surveillance permettant d'assurer l'application de la réglementation en vigueur. Selon cette logique, les RSG ne seraient soumises qu'à un contrôle administratif qui ne doit pas être confondu avec la relation qu'entretiennent un employeur et son subordonné. Les instances qui ont eu à se prononcer sur cette distinction ont conclu, à cette époque, qu'il « ne serait pas conforme à la preuve de réduire le rôle du Centre de la petite enfance à celui d'un policier qui surveille la

---

<sup>55</sup> Voir les articles 82 et 84 de la RSGEE.

<sup>56</sup> Précitée, note 49.

réglementation adoptée par un tiers »<sup>57</sup>. S'agissait-il de CPE faisant figure d'exception en outrepassant leur mandat? Les changements législatifs suivant ces décisions ont-ils permis de confirmer la présence d'un contrôle sur les RSG qui n'est qu'administratif? L'analyse effectuée dans les prochaines lignes de ce chapitre permettra d'y voir plus clair.

Toujours sur la question des remplacements, les RSG ont également signifié qu'il existe une limite, établie à 20 %<sup>58</sup>, quant au nombre de fois où elles peuvent refiler la responsabilité de leur service de garde à quelqu'un d'autre pendant l'année. Une RSG enceinte au moment de l'entrevue a bien exposé quelle était sa seule option si elle décidait de prendre son congé maternité d'une année<sup>59</sup> : « Si je prends congé, faut que je ferme » (Entrevue 3 : 20; 5 octobre 2009). Ce qui est intéressant avec cette contrainte réside justement dans la précision quantitative de ce qui est permis et de ce qui ne l'est pas.

Dans *Gaston Breton Inc.*<sup>60</sup>, le juge Lesage a bien exposé la distinction entre les statuts d'autonome et de salarié en ce qui a trait à l'obligation d'exécution personnelle et au droit de se faire remplacer.

Quand un individu doit personnellement fournir un rendement de façon régulière à la satisfaction d'un autre pendant la durée de son contrat, il s'agit d'un louage de services et non d'un louage d'ouvrage. Il s'agit là à mes yeux de la façon usuelle d'effectuer, à notre époque moderne, un véritable contrôle sur l'exécution du travail. Inversement celui qui peut se faire remplacer par quelqu'un de son choix pendant une portion importante de la durée de son contrat, m'apparaît avoir convenu simplement d'effectuer un ouvrage et non de fournir ses services. Il jouit d'une autonomie caractéristique de l'entrepreneur.

C'est donc l'obligation personnelle d'être au poste et de fournir soi-même un rendement satisfaisant et véritable de façon régulière même s'il y a des interruptions et des remplacements occasionnels, qui permet l'exercice de ce contrôle caractérisant la relation employeur-employé<sup>61</sup> (Voir Gagnon, 2008 : 71-72).

---

<sup>57</sup> *Alliance des intervenantes en milieu familial, Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ) et Centre de la petite enfance Marie Quat'Poches inc.*, [2002] R.J.D.T. 637 (C.T.) (commissaire Vignola), p. 21.

<sup>58</sup> Voir la circulaire administrative numéro 2 publiée par le gouvernement du Québec. Consultez le lien suivant : [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG\\_circulaire-2004-002.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_circulaire-2004-002.pdf).

<sup>59</sup> Le régime québécois d'assurance parentale du Québec est aussi accessible aux travailleurs autonomes.

<sup>60</sup> *Gaston Breton Inc. c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces [...]*, précitée, note 47.

<sup>61</sup> *Ibid.*, p. 480.

Bien que cette décision date de plus de trente ans, ces propos sont encore tout à fait pertinents à notre époque contemporaine. Les auteurs Verge, Trudeau et Vallée vont d'ailleurs dans le même sens en affirmant qu'il est accepté « qu'un salarié se fasse occasionnellement remplacer ou aider » (2006 : 69).

Il s'agit donc de déterminer si le 20 % de remplacements permis, équivalent à un jour par semaine, correspond à une « portion importante » ou s'il s'agit plutôt d'« interruptions » ou de « remplacements occasionnels ». Aucun seuil précis ne permet actuellement de déterminer à partir de quel pourcentage ou de combien de remplacements il devient possible de se référer à une « portion importante » de la tâche du travailleur. C'est par un jugement global de chaque situation faite au cas par cas que les tribunaux tranchent cette question de proportion. Bien qu'il ait déjà été mentionné que la réalité doit prévaloir sur les écrits, il demeure néanmoins intéressant de constater que le législateur a choisi d'utiliser le vocable de « remplaçante occasionnelle »<sup>62</sup> de même que les mots « pour la remplacer occasionnellement »<sup>63</sup> dans le règlement qui s'adresse aux RSG accréditées. Il est tentant de prétendre que la décision d'opter pour cette terminologie rend explicites les intentions du législateur. Les faits vont d'ailleurs dans ce sens puisque les résultats des entrevues confirment que les remplacements de ces travailleuses sont effectivement surveillés et balisés. Sur ce point, les participantes ont signalé leur devoir de consigner les dates de chacun de leurs remplacements dans un écrit qui peut, en tout temps, être consulté par son CPE ou par son bureau coordonnateur qui effectue un contrôle.

Dans un autre ordre d'idées, les entrevues ont également permis d'établir que les RSG sont libres de choisir leurs remplaçantes dans la mesure où ces dernières remplissent les exigences énoncées dans la loi. En aucun temps leur CPE ou leur bureau coordonnateur ne peut les contraindre à accepter une personne, ou encore, refuser une remplaçante conforme à la réglementation sélectionnée par une RSG.

---

<sup>62</sup> Art. 82, 83 et 84 RSGEE.

<sup>63</sup> Art. 81 RSGEE.

Sur ce point, il faut comprendre que, de manière générale, le salarié ne détient pas le droit de désigner un substitut de son choix pour accomplir le travail pour lequel il a été embauché (Morin et al., 2010 : 1738). Cela dit, Gagnon souligne que l'obligation d'exécution personnelle du salarié « n'empêche toutefois pas les parties de prévoir qu'il puisse ou qu'il doive prendre certaines mesures pour assurer son remplacement en cas d'absence, ces mesures pouvant aller jusqu'à choisir lui-même son substitut » (2008 : 80). Néanmoins, les RSG possèdent une grande latitude dans le choix de leurs remplaçantes, bien que cela demeure encadré par la réglementation.

Dans les faits, il est possible de constater qu'il ne s'agit pas simplement d'octroyer un permis aux RSG, mais plutôt d'autoriser une personne à exploiter un service de garde en milieu familial dans le cadre du programme gouvernemental des places à contribution réduite. Une fois accréditées, ces travailleuses s'engagent à fournir personnellement le service tout comme elles doivent accepter de se plier aux nombreuses normes et contraintes encadrant les remplacements occasionnels. Certes, il importe de souligner que ces éléments à eux seuls sont loin d'être décisifs. Ces constatations permettent cependant d'établir que, sur ce critère de la prestation de travail, les RSG tendent davantage à rejoindre le statut de salarié que celui de travailleur autonome.

## **4.2 La rémunération**

La présence d'une rémunération est aisée à constater dans le cas des RSG. À cet égard, « point n'est besoin de rappeler que le titre, la forme, le mode de détermination, ou même l'origine – une subvention de l'État, par exemple – ne sont pas déterminants, en autant qu'il existe une rémunération »<sup>64</sup>. Au-delà de ce constat, le critère de la rémunération est généralement articulé autour de deux notions, soit la possibilité de générer des profits et le risque de devoir assumer des pertes, toutes deux caractéristiques du travailleur autonome. Il s'agit maintenant d'analyser les résultats des entrevues afin de déterminer si les RSG possèdent réellement des chances de créer des marges de profits et si elles encourent des risques de pertes.

---

<sup>64</sup> *Alliance des intervenantes en milieu familial, Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ) et Centre de la petite enfance Marie Quat'Poches inc.*, précitée, note 57, p. 17.

### 4.2.1 Absence de possibilité de gains

Les stratégies permettant d'augmenter substantiellement leur profit ont déjà été présentées dans le troisième chapitre. Malgré l'apparente possibilité de générer des revenus additionnels, il appert que chacune des quatre pistes de solutions proposées par les RSG semble inclure son lot de limites et d'inconvénients. Au final, il se dégage nettement du discours des participantes que les possibilités de gains supplémentaires sont tout à fait négligeables. Les participantes qualifient plutôt leur revenu de stable, régulier et prévisible dans le temps. En effet, leur rémunération étant fixée par la réglementation, le montant reçu sera toujours le même, tant la part versée par le gouvernement que les sept dollars payés par les parents. Les variations les plus significatives proviennent de l'âge des enfants, les poupons de moins de 18 mois générant une prime, et non pas des tactiques implantées par ces travailleuses pour offrir un meilleur service ou pour se démarquer des autres RSG.

Dans la décision *Les Pétroles Inc.*<sup>65</sup> qui, bien que rendue en 1979, fait encore autorité aujourd'hui, le juge Morin s'est exprimé ainsi pour exposer ce qu'implique le critère de la chance de profit : « Dans un système d'économie libéral, l'entrepreneur sera celui qui, par son originalité, sa façon de procéder, son initiative personnelle, son dynamisme, réunira différents éléments de production dans le but de faire des profits »<sup>66</sup>. Difficile de prétendre que les RSG accréditées sont des entrepreneures au sens de cette définition, car en dépit de tous les efforts que ces femmes peuvent déployer, la paie reçue toutes les deux semaines sera la même. De plus, le montant de la rémunération est déterminé à l'avance, et ce, sur une base unilatérale puisqu'une RSG ne peut en aucun cas négocier personnellement la somme qu'elle percevra pour le travail accompli. Les participantes à cette étude ont établi sans aucune équivoque n'avoir « aucun contrôle sur [leur] revenu » (Entrevue 10 : 4; 16 octobre 2009). D'ailleurs, la rétribution de chacune des responsables est calculée en fonction d'exactly les mêmes critères. Comme le souligne Ouimet, le critère de la possibilité de réaliser des profits devient carrément inexistant « lorsqu'un employeur assure un revenu fixe et prédéterminé à un employé » (2008 : 12).

---

<sup>65</sup> *Pétroles Inc. c. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières chimiques et atomiques, locaux*, [1979] T.T. 209.

<sup>66</sup> *Ibid.*, p. 220.

Pour Blouin, il s'agit de déterminer si, à l'image d'un entrepreneur indépendant, le travailleur détient le pouvoir de capitaliser ou, en d'autres mots, s'il est « placé dans une situation telle qu'il peut opérer en tant qu'entreprise réelle ou virtuelle » (2003 : 153). En l'absence de telles possibilités de capitalisation, cet auteur affirme qu'il faut conclure à la présence d'un lien de dépendance juridique implicite au statut de salarié. Bien qu'il soit maintenant établi que les RSG n'ont pas la possibilité de générer des gains, il importe de se pencher sur la présence d'un risque de devoir assumer des pertes.

#### **4.2.2 Risque de pertes marginal**

En obtenant une entrée d'argent aussi constante et prévisible, le risque d'encourir des pertes financières n'est, dans les faits, pas véritablement assumé par la RSG accréditée. Il est ressorti des entretiens que la principale source de pertes réside dans l'augmentation des dépenses liées à l'exploitation du service de garde. Le fait que les coûts d'épicerie, de chauffage, des assurances ou encore du matériel nécessaire aux activités ne cessent de s'amplifier a pour conséquence directe d'accroître les risques de pertes de ces travailleuses. Ces frais supplémentaires ne dépendent donc pas d'une mauvaise gestion ou d'une décision d'affaire mal calculée, mais plutôt d'une hausse du coût de la vie qui touche l'ensemble de la population. Sur ce point, il serait hasardeux de prétendre à un réel risque de perte.

Ce critère constitue l'envers de la possibilité d'engendrer des gains pour le travailleur autonome. Ces deux éléments sont complémentaires puisque c'est dans l'espoir d'obtenir un plus grand succès en affaires, et conséquemment générer davantage de profits, que l'entrepreneur indépendant « devra prendre des risques et entrer en concurrence avec d'autres »<sup>67</sup>. À l'opposé, le salarié n'est généralement pas en mesure de prendre des décisions qui influenceront ou détermineront l'orientation stratégique de la compagnie qui l'embauche. Il doit s'en remettre aux choix que feront ses patrons et espérer que ceux-ci assureront la pérennité de son emploi. Il en va autrement pour l'entrepreneur qui a le pouvoir d'influer sur le succès ou l'échec de sa propre entreprise. Les lois du travail ne

---

<sup>67</sup> *Ibid*, p. 220.

s'appliquent pas à ce travailleur qui « assure librement et véritablement le risque d'entreprise en vue de profit » (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 66).

Contrairement à leurs homologues de la garde privée, les RSG accréditées ont clairement démontré qu'elles n'ont pas la responsabilité d'assumer le risque de voir leurs revenus décroître à cause de l'absence sporadique ou prolongée d'un enfant. En effet, les répondantes ont confirmé que le gouvernement verse la subvention et le parent est tenu de fournir son sept dollars même si l'enfant ne se présente pas à la garderie, à la condition que le service soit offert. Par conséquent, si la responsable ouvre les portes de son service de garde un matin et qu'aucun des enfants inscrits ne se présente, elle recevra tout de même sa pleine rémunération. Il faut donc comprendre que son revenu est assuré dès qu'elle s'affiche comme disponible pour travailler. C'est d'ailleurs pour obtenir cette « sécurité financière » (Entrevue 7 : 20; 8 octobre 2009) que plusieurs RSG décident de devenir accréditées.

Sur ce point, Morin et ses collaborateurs soulignent que la « prestation du salarié consiste principalement [...] en sa disponibilité professionnelle offerte dans le cadre temporel convenu » (2010 : 422). Ces mêmes auteurs utilisent plutôt le vocable de « prix » pour qualifier le montant que le donneur d'ouvrage verse à un entrepreneur, et ce dernier ne saurait être rétribué en fonction de sa seule disponibilité à effectuer un certain travail (Morin et al., 2010 : 419). Ainsi, le fait que la RSG accréditée puisse recevoir sa pleine rémunération pour simplement être disposée à fournir sa prestation de travail, et ce, indépendamment de la clientèle qui se présentera effectivement pour bénéficier du service offert, renforce l'idée que ces travailleuses perçoivent un salaire relativement très stable à l'image d'une personne salariée.

Les RSG ont identifié une seule situation où elles encourent un réel risque de perte, soit le cas où elles ne réussiraient pas à remplacer un enfant ayant quitté définitivement son service assez rapidement. Les RSG qui planifient l'évolution de leur clientèle d'une manière plus structurée ou même avec ingéniosité seront sans doute moins pénalisées financièrement au fil des ans. Cela étant dit, elles bénéficient d'une telle stabilité dans leur

revenu que ce risque est considérablement amoindri. De plus, la pénurie des places à sept dollars, qui existe déjà depuis plusieurs années et qui semble vouloir perdurer, contribue à faciliter le remplacement des enfants. Les participantes l'ont souligné à plusieurs reprises, tout le monde veut bénéficier des places à sept dollars. Malgré l'existence de cette situation impliquant la possibilité de perte financière, il demeure difficile de prétendre qu'une RSG assume globalement un réel risque de pertes à l'image d'un véritable entrepreneur indépendant.

Le travailleur salarié dépend du revenu anticipé et stable dans le temps que lui verse son employeur. D'ailleurs, « le salaire indique bien la dépendance économique du salarié; la quotité, la régularité et l'intégralité de son versement sont les facteurs déterminants de son niveau de vie et même, de son genre de vie » (Morin, 1991 : 50). C'est précisément pour cette raison que les lois du travail protègent le travailleur salarié et non l'autonome. C'est parce que le premier se place dans une situation de dépendance et de vulnérabilité face à son employeur, alors que le second, en travaillant pour son propre compte, a le pouvoir de faire des choix qui influenceront sa rémunération et devient donc responsable des succès et des ratés de son entreprise (Gagnon, 2008 : 69-73; Morin et al., 2010; Verge, Trudeau et Vallée, 2006).

Cette analyse démontre expressément que la rémunération des RSG est très stable dans le temps pour un même travail effectué. Les rares moyens à leur portée leur permettant de générer des gains supplémentaires sont considérablement limités, ce qui a pour conséquence de restreindre largement leurs chances de profits. Il a également été établi qu'elles n'encourent pas de véritables risques de pertes. Ainsi, le caractère prévisible et constant des versements permet de conclure que la RSG correspond davantage à un salarié qu'à un travailleur autonome sur la question de la rémunération.

### **4.3 La subordination**

Les deux premiers critères, c'est-à-dire la présence d'une prestation de travail et d'une rémunération, penchent davantage vers l'octroi d'un statut de salarié pour les RSG. Il reste



maintenant à examiner le troisième critère, et non le moindre, soit celui de l'existence d'un état de subordination entre le travailleur et son employeur. Ce dernier critère, essentiel à l'obtention du qualificatif de salarié, sera donc déterminant (Morin et al., 2010 : 273; Supiot, 1994 : 113; Verge, Trudeau et Vallée, 2006). Les indices permettant de décider s'il y a, ou non, présence d'une subordination juridique suffisante pour conclure à l'existence d'un salarié sont analysés dans quatre différentes sections. La première s'attarde aux notions de contrôle et de surveillance alors que la seconde se concentre sur le critère de la dépendance économique. Le principe de l'exclusivité de services est analysé dans la troisième section, suivi du concept de la propriété des outils de travail qui constitue le dernier point examiné.

### **4.3.1 Existence de contrôle et de surveillance**

Plusieurs aspects des conditions de travail des RSG ont été examinés afin d'être en mesure d'établir le niveau de contrôle et de surveillance que les CPE et les bureaux coordonnateurs exercent sur les responsables. Certains indices tendent à démontrer qu'il y a effectivement présence d'une situation de contrôle et de surveillance, alors que d'autres révèlent plutôt un haut degré d'autonomie octroyé aux travailleuses dans l'accomplissement de leurs tâches au quotidien.

#### **4.3.1.1 Contrôle et surveillance par les CPE et les bureaux coordonnateurs**

L'analyse des multiples obligations auxquelles doivent se soumettre les RSG dans l'exécution de leurs fonctions permet de déceler une certaine forme de contrôle et de surveillance, élément caractéristique d'une relation salariale. Le chapitre empirique a mis en évidence l'étendue de ces contraintes qui concernent autant l'obligation de se conformer à l'horaire annoncé que l'engagement à respecter le ratio imposé et à suivre certaines formations, en passant par l'acceptation tacite des visites de contrôle du CPE ou du bureau coordonnateur. Ce pouvoir détenu par l'employeur de diriger le travail et de contrôler son exécution doit, en principe, s'appliquer au salarié et non à l'entrepreneur indépendant (Morin et al., 2010 : 274).

### Intégration au cadre de travail

À la différence des femmes qui exploitent un service de garde dans le secteur privé, les entrevues ont démontré que les RSG accréditées sont complètement intégrées dans le cadre réglementaire établi par le gouvernement. Il est certes aisé de prétendre que cette réglementation s'applique également au secteur privé. Cependant, à la lumière des données recueillies, il semble évident que pour des raisons qui échappent à la présente étude, le gouvernement n'est pas en mesure d'assurer pleinement l'application de la législation chez les travailleuses qui exploitent une garderie dans leur domicile familial sans être accréditées auprès d'un CPE ou d'un bureau coordonnateur. La conséquence est relativement simple. Outre les cas patents mettant en cause la santé ou la sécurité des enfants, dans les faits, le pendant des RSG dans le secteur privé n'est pas contraint de respecter la réglementation en vigueur. Ces femmes sont soumises à beaucoup moins de contraintes et elles ne sont généralement ni contrôlées, ni surveillées. « T'as toute la liberté quand t'es privée, toute! » (Entrevue 15 : 17; 26 octobre 2009). Certaines participantes ont même confié qu'elles envisageaient sérieusement de retourner à la garde privée pour se soustraire à cette ingérence de leur CPE ou de leur bureau coordonnateur. Pour ces femmes, il est clair qu'ils s'immiscent d'une manière démesurée dans leurs affaires personnelles. Par ailleurs, il faut rappeler que les RSG accréditées sont évaluées sur une base annuelle, ou à chaque deux ou trois ans, dépendamment du bureau auprès duquel elles sont accréditées. Il semble évident qu'un tel processus d'évaluation de la responsable implique un degré minimal de contrôle (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 81-82; Cox, 2005 : 97).

Cela étant dit, il convient de définir en quoi consistent les notions de contrôle et de surveillance actuellement en vigueur en droit du travail. Morin et ses collaborateurs expliquent que la conception « classique » de ce critère de contrôle et de surveillance a évolué « au profit d'une acception « large » ou « réaliste » de la subordination, en vertu de laquelle l'employeur détermine principalement le cadre d'exécution du travail » (2010 : 275). L'état de subordination juridique se déduit donc d'une acceptation tacite par l'employé de s'intégrer dans un « cadre de travail » régi par l'employeur (Gagnon, Lebel et Verge, 1991 : 12; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 68). Néanmoins, il est implicite qu'en

devenant accréditées, ces femmes doivent accepter de s'insérer dans ce « cadre de travail » qui leur est imposé.

Sur ce point, le concept des « visites coucou » met bien en évidence l'existence d'un état de surveillance quasi omniprésent puisque le CPE ou le bureau coordonnateur a le pouvoir de procéder à une inspection à tout moment lorsque le service de garde est ouvert. Par conséquent, la qualité des services et le respect de la réglementation peuvent être contrôlés à n'importe quel instant pour un minimum de trois visites à l'improviste<sup>68</sup> dans une année. Ces inspections « surprises » obligent la RSG à se conformer aux règles établies en tout temps, car s'il y a constatation de manquements à ces normes, la travailleuse s'expose à l'application de sanctions disciplinaires.

#### Pouvoir disciplinaire des CPE et des bureaux coordonnateurs

La possibilité d'exercer des mesures disciplinaires en cas de non-respect du cadre de travail établi relève définitivement d'une relation employeur-employé (Gagnon, Lebel et Verge, 1991 : 15). Il est clairement ressorti des entretiens que les CPE et les bureaux coordonnateurs détiennent effectivement le pouvoir nécessaire pour appliquer des sanctions disciplinaires et que, dans les faits, ils imposent de telles mesures aux RSG qui contreviennent aux normes édictées. La marge d'appréciation détenue par les CPE et les bureaux coordonnateurs dans l'évaluation des faits et l'établissement de la sanction jugée appropriée se rapproche davantage d'une relation typiquement salariale (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 82). Comme le souligne Bich, dans une relation employeur-employé, « il est normal qu'il y ait contrôle d'une part et subordination d'autre part » (1993 : 752). En d'autres mots, le salarié qui n'assume généralement pas le risque du travail doit, en contrepartie, accepter d'obéir à son employeur qui lui, gère son entreprise de manière à réaliser des profits et éviter des pertes. Ce dernier détient le pouvoir de contrôler le travail de sa main d'œuvre dans le but de s'assurer que le plan qu'il a imaginé, puis mis en place pour assurer le succès de son organisation, est bien suivi.

---

<sup>68</sup> Art. 86 RSGEE. Il est d'ailleurs intéressant de noter que le titre accompagnant cet article du règlement est libellé sous le terme « surveillance ».

Ce concept de subordination juridique impliquant la présence d'un certain degré de contrôle et de surveillance a été maintes fois décrit dans la doctrine et la jurisprudence. En 1990, le juge Brière l'a défini d'une manière qui est encore d'actualité :

La subordination, c'est le fait d'être soumis à la puissance d'un autre [...] une puissance susceptible de se manifester par l'exercice soit d'un pouvoir de direction, surveillance ou contrôle sur l'exécution d'une tâche, soit d'une autorité disciplinaire sur un subalterne, soit simplement de la faculté de « libérer » le subordonné de sa dépendance en mettant fin à la relation, c'est-à-dire effectivement en le renvoyant »<sup>69</sup>.

Un parallèle peut être fait entre cette « faculté de libérer le subordonné de sa dépendance » en le renvoyant et le pouvoir des CPE et des bureaux coordonnateurs de retirer l'accréditation d'une RSG pour des motifs d'ordre disciplinaire. La conséquence n'est-elle pas la même, c'est-à-dire, mettre fin à la relation d'emploi? Il importe ici d'observer les résultats des entrevues afin de constater que l'opinion des RSG est mitigée sur ce point. Pour plusieurs, le retrait de leur accréditation impliquerait la fermeture immédiate de leur service de garde, alors que pour d'autres, la conséquence se résumerait en un transfert vers la garde privée en chargeant un montant plus élevé à leur clientèle de parents. Contrairement à la conclusion du juge Morin dans l'affaire *Les Pétroles inc.*<sup>70</sup>, ce n'est pas l'ensemble des travailleuses concernées qui disparaîtrait comme entrepreneur dans l'hypothèse d'une rupture de l'entente les liant à un CPE ou à un bureau coordonnateur. Ce ne serait le cas que d'une partie d'entre elles. Il aurait été beaucoup plus aisé de prétendre à la présence de faux entrepreneur indépendant dans l'hypothèse où toutes les RSG auraient admis fermer boutique en cas de perte de leur accréditation. Encore une fois, il s'agit d'une circonstance particulière propre au cas des RSG qui vient de nouveau brouiller les cartes.

À l'opposé du salarié, l'entrepreneur indépendant n'a pas à s'intégrer au cadre de travail existant chez l'employeur, tout comme il n'est généralement pas soumis à un processus de gradation des sanctions disciplinaires (Cox, 2005 : 9). Il conserve également le choix des

<sup>69</sup> *Brossard (Ville de) c. Syndicat des employés de la Ville de Brossard (C.S.N.)*, [1990] T.T. 337, p.381, cité dans *Centre de la petite enfance La Rose des vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (C.S.Q.)*, [2003] R.J.D.T. 1193 (T.T.), p.21.

<sup>70</sup> *Pétroles Inc. c. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières chimiques et atomiques, locaux*, précitée, note 65, p. 220.

moyens qu'il utilise pour exécuter son ouvrage, pourvu qu'il livre les résultats qu'il s'est engagé à fournir à son client. Un autre élément particulièrement intéressant dans le cas des RSG réside justement en cette grande marge de manœuvre qui leur est consentie quant à la manière d'accomplir leurs tâches au quotidien.

#### **4.3.1.2 Autonomie détenue par les RSG**

Que ce soit au niveau du choix de sa clientèle, des activités élaborées pour les enfants, des repas ou des achats effectués pour le service de garde ou encore, l'établissement de la routine qui s'appliquera quotidiennement, les entrevues ont permis de démontrer que les RSG possèdent une grande liberté sur plusieurs facettes de leur travail.

Certes, a priori, la constatation d'une grande marge de manœuvre dans l'accomplissement du travail tendra à faire pencher la balance du côté d'un statut d'entrepreneur. Cependant, plusieurs exemples contemporains illustrent bien que l'évolution du monde du travail des dernières décennies a considérablement modifié les rapports entre salarié et employeur, au point où il est aujourd'hui possible pour ce dernier d'octroyer énormément d'autonomie à sa main-d'œuvre sans pour autant cesser d'exercer un contrôle sur leur travail (Morin et al., 2010). Parmi ceux-ci, les juges, les médecins et les professeurs d'université sont tous des corps d'emploi où il est primordial de disposer d'une grande marge de manœuvre sans toutefois être privé du statut de salarié en situation de subordination face à l'employeur (Cox, 2005 : 9; Morin, 1991 : 78-79). Il en va de même du simple informaticien dont le mandat nécessite qu'il s'exécute avec une pleine autonomie sur le plan technique ou professionnel, mais qui demeure néanmoins sous la férule de son employeur (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 71).

En se référant à une jurisprudence concernant des vendeurs automobiles, le juriste Fernand Morin affirme qu'il adhère au principe que la présence d'autonomie n'implique pas nécessairement l'absence de subordination. « À première vue, ces travailleurs œuvrent dans un cadre qui s'écarte assez du schéma classique de contrôle sans pour autant jouir d'une complète liberté de manœuvre à l'instar de l'entrepreneur » (Morin, 1991 : 73). Il faut par contre rappeler que même si la personne salariée peut détenir beaucoup de latitude dans

l'exécution de son ouvrage, il n'en demeure pas moins qu'elle doit impérativement être assujettie à un certain degré de contrôle de la part de l'employeur pour conserver ce statut (Bich, 1993 : 752).

Ce qui est particulier dans le cas des RSG c'est la nature de ce contrôle qui, comme souligné en amont, pourrait être qualifié d'administratif puisque le « cadre de travail » provient de la loi et non pas uniquement des CPE et des bureaux coordonnateurs. Il reste que ces lois ont été rédigées par une instance gouvernementale qui possède des intérêts certains à encadrer le travail des RSG dans un contexte où plus des trois quarts de leur rémunération proviennent de subventions versées par l'État québécois. Il importe de signaler qu'il serait difficilement envisageable d'exercer plus de vérifications qu'à l'heure actuelle sur les responsables accréditées. En effet, une situation de contrôle et de surveillance directe des RSG au quotidien est carrément irréalisable, non pas en raison du désir des CPE et des bureaux coordonnateur de déléguer de l'autonomie à ces travailleuses, mais plutôt à cause de la nature du travail de ces femmes qui exploitent leur service de garde au sein même de leur résidence familiale respective.

#### Impact de la coexistence d'autonomie et de contrôle

Ce seul jugement de l'aspect quantitatif de ce qui est suffisant ou insuffisant pour conclure à la présence d'un niveau raisonnable de contrôle et de surveillance déterminera si le travailleur mérite la protection des lois du travail ou s'il doit être exclu de leur application. C'est précisément ce qui fait la vulnérabilité des travailleurs au statut controversé, c'est-à-dire, la facilité avec laquelle ils peuvent basculer d'un côté ou de l'autre de la mince ligne séparant les salariés des autonomes (Coiquaud, 2007).

L'évolution des formes d'emploi et des techniques pour encadrer celui-ci rend parfois complexe l'établissement d'une décision sur la présence d'un niveau satisfaisant de surveillance et de contrôle. Cela étant dit, certains juristes croient que l'application de ce critère ne doit pas être trop rigide. « Même dans ses formes les plus lâches ou les plus atténuées, cette subordination juridique devrait faire basculer la personne qui travaille dans le groupe des salariés » (Gagnon, 2008 : 72). Blouin va dans le même sens en mentionnant

que « le droit à la syndicalisation est un droit fondamental de la personne et qu'en cas de doute il vaut mieux en assurer la promotion que la négation » (2003 : 175) en accordant le statut de salarié au travailleur.

La disparité des comportements observables d'un CPE ou d'un bureau coordonnateur à un autre complexifie l'analyse entourant l'existence d'un niveau suffisamment important de contrôle et de surveillance. Les résultats des entrevues font clairement ressortir la liberté, ou plutôt la discrétion, dont disposent eux-mêmes les CPE et les bureaux coordonnateurs dans l'exercice de leurs fonctions. Ainsi, l'encadrement et la surveillance peuvent être largement renforcés envers les RSG accréditées auprès d'un bureau, alors que la réalité peut être tout autre pour les travailleuses reconnues auprès du CPE de l'arrondissement voisin. L'exemple des règles entourant la marche à suivre en cas de remplacement permet d'illustrer cette prétention. Les propos recueillis lors des entrevues démontrent que les pratiques des différents bureaux concernés par cette étude se sont avérées être plutôt hétéroclites sur cette question<sup>71</sup>.

### 4.3.2 État de dépendance économique patent

Le critère de la dépendance économique est à l'origine de la création du terme « entrepreneur dépendant » qui désigne le travailleur qui serait normalement qualifié d'autonome, car il possède plusieurs caractéristiques liées à ce statut, si ce n'est qu'il dépend financièrement d'un seul donneur d'ouvrage. La décision *Les Pétroles Inc.*, rendue en 1979 par le juge Louis Morin, a établi les bases de ce concept exposé dans le premier chapitre<sup>72</sup>. C'est entre autres en s'appuyant sur les critères de la chance de profit et du risque de perte étudiés précédemment que ce juge a élaboré son raisonnement. Son interprétation l'amène à conclure que « la notion de subordination fait maintenant partie intégrante du droit du travail, et [qu'on] doit mettre l'accent beaucoup plus sur les critères économiques de cette notion que sur les critères purement contractuels »<sup>73</sup>. En d'autres mots, il faut savoir que la survie de l'entrepreneur indépendant ne dépend pas d'un seul

<sup>71</sup> Voir la section 3.1.2 sur ce point.

<sup>72</sup> Voir la section 1.2.3.3 sur ce point.

<sup>73</sup> *Pétroles Inc. c. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières chimiques et atomiques, locaux*, précitée, note 65, p. 220.

client ou d'un seul contrat dont la rupture risque d'engendrer sa disparition du marché (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 72-73).

Dans le cas des RSG, il importe de rappeler qu'elles n'ont pas la possibilité de fixer leur propre tarif. En effet, le montant de la subvention versé par le gouvernement, tout comme la cotisation payée par le parent, sont entièrement déterminés dans la réglementation. Seul le gouvernement détient le pouvoir d'augmenter ou de diminuer le salaire des RSG accréditées. Sur ce point, certains auteurs précisent qu'il est possible de conclure à un état de dépendance économique dans les cas où les paramètres du revenu du travailleur sont fixés par la personne qui bénéficie du travail effectué, ce qui est clairement le cas des RSG pour qui « rien n'est négociable, absolument rien » (Entrevue 12 : 15; 17 octobre 2009) (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 84; Gagnon, Lebel et Verge, 1991 : 12-13; Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 71-72). À l'inverse, « si une personne exerce un certain contrôle sur les profits qu'elle peut réaliser à partir des services qu'elle fournit, elle sera qualifiée comme étant une travailleuse autonome » (Cox, 2005 : 10). L'absence de corrélation entre les efforts fournis ou les tactiques mises en place par les RSG et le revenu qu'elles reçoivent témoigne de cette situation de dépendance économique et du peu de contrôle que ces travailleuses possèdent sur le montant de leur rémunération.

Même en concluant que les RSG accréditées sont des entrepreneures dépendantes, cela ne ferait guère de différence quant à leur accès aux régimes de protection sociale puisque la seule loi québécoise qui intègre ce concept exclut explicitement le cas des RSG. En effet, la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas à un entrepreneur dépendant lorsque « le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre loi » sa rémunération<sup>74</sup> (Morin et al., 2010 : 580). Alors que généralement ce titre est assimilé au statut de salarié aux fins d'application des lois qui prévoient cette possibilité, les RSG se retrouvent encore une fois à faire figure d'exception.

Il est également intéressant de constater que l'ensemble des répondantes partage le même point de vue au sujet de la concurrence qu'elles jugent carrément absente. Certaines vont

---

<sup>74</sup> Art. 3, par. 4 LNT.



plus loin en mentionnant que les RSG de leur secteur s'entraident telles des collègues de travail. Certes, la pénurie des places à sept dollars contribue nécessairement à faire disparaître ce besoin de se démarquer de ses rivaux, mais il n'en demeure pas moins que la réalité démontre une absence évidente de tout sentiment de concurrence entre les RSG accréditées. À la différence du salarié, le travailleur autonome est celui qui se place en situation de concurrence par rapport aux autres et qui doit œuvrer pour conserver sa clientèle ou pour dénicher de nouveaux contrats s'il souhaite survivre en tant qu'entrepreneur (Blouin, 2003).

Il semble aisé de conclure que les RSG accréditées sont placées dans un état de subordination économique face à leur CPE ou à leur bureau coordonnateur, et par extension, face au gouvernement. En tenant compte de cette dépendance financière, il est difficile d'envisager que ces femmes puissent être considérées comme de véritables travailleuses indépendantes (Morin et al., 2010 : 276). Blouin souligne d'ailleurs que la Cour d'appel a déjà admis que des données de dépendance économique peuvent servir « en matière de détermination de statut d'un individu aux fins de l'accréditation »<sup>75</sup> (2003 : 153). Bien que cet indice soit aujourd'hui considéré dans l'évaluation du statut d'emploi, il reste que ce critère ne peut, à lui seul, suffire à conclure à la présence d'un état de subordination juridique (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 83-84; Verge, 2001 : 26). Dans une décision rendue en 1977, le Tribunal du travail a par contre fait remarquer que bien que la subordination économique ne soit pas le seul facteur ni le seul critère, il n'en demeure pas moins qu'une telle dépendance est « incompatible avec le concept même d'entrepreneur indépendant »<sup>76</sup>.

### 4.3.3 Exclusivité de services exigée

Les entretiens démontrent qu'il s'agit effectivement d'un cas d'exclusivité de services. En effet, les RSG accréditées doivent se limiter à offrir des places à sept dollars. Aucun amalgame avec d'autres services de garde à l'enfance n'est permis. « On ne peut pas mixer

<sup>75</sup> *Natrel inc. c. Tribunal du travail*, [2000] R.J.Q. 1039 (C.A.).

<sup>76</sup> *Syndicat des employés de Publications de Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor*, [1977] T.T. 46, p. 59.

le public et le privé ensemble » (Entrevue 7 : 1; 8 octobre 2009). Comme le souligne Cox, « si une personne n'a pas le droit de travailler pour d'autres employeurs [...] il s'agit là d'indices caractéristiques d'une relation d'emploi » (2005 : 10).

Certes, une participante a démontré que la législation ne leur interdit pas d'exploiter une autre entreprise qui n'est pas directement liée à la garde d'enfant. Cela étant dit, l'obligation de fournir soi-même le service, encadré par la limite de 20 % de remplacements, rend difficile, voire même impossible, l'accumulation de plusieurs offres de services à titre de travailleur autonome<sup>77</sup>. À l'image de la décision *Publications Québecor*<sup>78</sup>, l'absence d'une obligation d'exclusivité de services se trouve à être plus théorique que réelle. Le nombre d'heures travaillées et les restrictions quant aux services qui sont liés à la garde d'enfants impliquent que, dans les faits, les RSG se limitent généralement à offrir uniquement ce service.

Bourhis et Wills soulignent qu'« il importe de faire une distinction entre les véritables travailleurs autonomes qui cumulent des contrats avec plusieurs clients, et les « faux autonomes » qui cumulent les contrats avec un seul client » (2001 : 78). Sur ce point, il semble que le cas des RSG peut, encore une fois, être difficile à trancher. Dans un premier temps, il importe de remarquer que plusieurs contrats sont conclus puisque chaque parent doit signer une entente avec la responsable. Cela étant dit, les participantes ont fait remarquer que leur CPE ou bureau coordonnateur détient une copie de chacun de ces contrats qui doivent respecter le cadre établi dans la réglementation. En d'autres mots, ces derniers ont un droit de regard sur les ententes conclues entre les parents et les RSG. L'offre de services de la RSG serait donc concentrée au sein d'un même employeur central, soit le CPE ou le bureau coordonnateur auprès duquel elle est accréditée.

Lors des débats entourant le statut d'emploi des RSG, il a été soulevé que l'État, et donc les CPE et les bureaux coordonnateurs, n'est pas l'employeur des RSG accréditées<sup>79</sup>. Selon cet argumentaire, les clients de ces travailleuses autonomes, c'est-à-dire les parents des enfants

---

<sup>77</sup> *Ibid.*, p. 55 et 58.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 58.

<sup>79</sup> Précitée, note 45.

qui fréquentent le milieu de garde, seraient nécessairement les « donneurs d'ouvrages », ou en d'autres mots, les employeurs. À la lumière des faits présentés dans cette recherche, il appert que cette position est plutôt difficile à défendre. En effet, contrairement à la garde privée, les RSG accréditées sont contrôlées et surveillées dans l'exécution de leurs fonctions tout comme elles peuvent également être sanctionnées par leur CPE ou par leur bureau coordonnateur si elles ne respectent pas le cadre de travail imposé. La grande autonomie qui leur est consentie ne change pas cette réalité. De surcroît, la plus grande partie de leur rémunération provient des subventions versées par le gouvernement, ce qui assure une stabilité salariale que ne connaissent pas les femmes qui œuvrent dans le secteur privé. Certes, sans sa clientèle de parents, la RSG n'aurait pas d'ouvrage, mais la comparaison est aisée à établir avec d'autres cas comme celui du vendeur d'assurance salarié qui dépend également de sa clientèle pour conserver sa rémunération et son emploi.

#### **4.3.4 Propriétaire de tous les outils de travail**

Les RSG sont propriétaires de l'entièreté de leurs outils de travail, les entrevues ne témoignent d'aucune ambiguïté sur cette question. La possibilité de louer des équipements ou des bacs d'activités auprès de leur CPE ou de leur bureau coordonnateur ne crée pas réellement de problème sur ce point. Le fait d'être propriétaire de ses outils de travail est généralement le lot des entrepreneurs indépendants. Cependant, il importe de mentionner que ce critère joue davantage le rôle d'indice dans la recherche du véritable statut d'emploi d'un travailleur (Ouimet, 2008 : 11).

Par ailleurs, plusieurs auteurs s'entendent pour dire que cet élément, pris isolément, est largement insuffisant pour entraîner la disqualification comme travailleur salarié (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 82; Ouimet, 2008 : 11; Verge, Trudeau, Vallée, 2006 : 70). La réalité d'une situation d'emploi doit toujours être considérée dans son ensemble. Ainsi, « la seule propriété des moyens directs de production n'est pas toujours probante de la véritable nature juridique d'une relation [d'emploi] » (Morin, 1991 : 65).

Cox explique également qu'« un investissement de capital dans des outils de travail peut représenter soit un risque de pertes, soit une possibilité de profits ou encore la capacité de

prendre ces outils et d'aller travailler pour un autre client » (2005 : 10). Aux dires des participantes, l'apport en capital qu'une RSG doit initialement faire pour ouvrir son service de garde est variable, mais il ne ressemble en rien à l'endettement qu'un transporteur routier pourrait devoir assumer en se procurant une remorque lui permettant d'effectuer ses livraisons. Tel que précisé dans le rapport Bernier, dans les cas où « l'équipement fourni était d'un coût modique, ce critère fut considéré comme peu significatif » (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 82).

La propriété de l'ensemble des outils de travail nécessaires à l'exploitation d'un service de garde n'est donc pas un critère probant dans la détermination du statut d'emploi des RSG.

#### **4.4 Évaluation de l'ensemble des faits**

Les différents éléments énoncés en amont de ce chapitre démontrent bien toute la complexité entourant la détermination du statut d'emploi d'un travailleur qui ne cadre pas avec la définition classique du salarié. C'est donc en effectuant une évaluation globale de chaque cas particulier et en relativisant le poids des indices les uns par rapport aux autres qu'il sera possible de prendre la décision la plus juste et la plus réaliste.

En effet, dans une affaire tranchée en 2001, la Cour suprême du Canada a reconnu qu'« aucun critère universel ne permet de déterminer, de façon concluante, si une personne est un employé ou un entrepreneur indépendant. Il faut toujours déterminer quelle relation globale les parties entretiennent entre elles »<sup>80</sup>. Il s'agit donc de considérer comme un ensemble chacun des trois grands critères précédemment analysés, soit la présence d'une prestation de travail, d'une rémunération et d'un état de subordination juridique. Sur ce point, il importe de souligner que les juristes eux-mêmes admettent qu'au moment de déterminer le statut d'emploi d'un travailleur, « la difficulté principale résulte de la conjugaison de ces trois éléments ou celle d'en établir un bon dosage » (Morin, 1991 : 78). Cet exercice demeure complexe, car l'intensité de la présence de chacun des trois critères peut « varier sensiblement d'un cas à un autre, ce qui nécessite parfois une analyse plus approfondie afin d'effectuer une qualification idoine » (Morin et al., 2010 : 278). C'est

---

<sup>80</sup> 67122 *Ontario c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983.

donc par un jugement global de chaque situation qu'il sera possible de déterminer si l'intensité du rapport de subordination permet de conclure à la présence d'une relation de salariat (Gagnon, Lebel et Verge, 1991 : 11; Supiot, 1994 : 166).

Ce mémoire expose que l'un des problèmes réside dans l'aspect quantitatif attribué à la notion de contrôle et de surveillance qui est partie intégrante de la notion de subordination entre le salarié et son employeur. Le cas des RSG démontre bien que le degré de contrôle et de surveillance peut être différent d'un CPE ou d'un bureau coordonnateur à l'autre, et donc d'une succursale à une autre au sein de la même entreprise. Certaines participantes ont effectivement soulevé qu'en ce qui concerne le niveau de contrôle « ça dépend des places, ça dépend des bureaux » (Entrevue 18 : 13; 5 novembre 2009). Il est également facile d'envisager qu'il existe des variations à ce sujet d'un travailleur à un autre chez un même employeur. Le caractère subjectif de la présence d'un niveau « suffisant » de surveillance et de contrôle devient encore plus névralgique lorsqu'il exclut, à lui seul, les travailleurs du champ des protections sociales prévues pour les salariés. Il en va de même pour les remplacements qui peuvent être qualifiés d'« occasionnels » ou constituer une « part importante » de la charge de travail d'un individu.

En fait, celui que les lois du travail ne souhaitent pas protéger c'est l'entrepreneur réellement indépendant, celui qui « works not for another but for himself »<sup>81</sup>. En d'autres mots, la question cruciale demeure « whose business is it »<sup>82</sup>. C'est dans cette optique que le concept de subordination juridique prend tout son sens, car le travailleur qui s'insère dans le cadre de travail d'un employeur et qui se soumet à son contrôle n'est pas en mesure d'exploiter sa propre entreprise. Fudge, Tucker et Vosko affirment toutefois qu'il faut rester prudent avec l'interprétation qui peut être faite de la portée du droit du travail et de « la perception qu'aura un décideur de la catégorie appropriée de personnes qui devraient tirer profit de la loi » (2002 : xii).

---

<sup>81</sup> *J.J. Joubert Ltée*, [1964] R.D.C.D. (CRT), j. Gold, p. 33, cité dans *Pétroles Inc. c. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières chimiques et atomiques*, [1979] T.T. 209, p. 218.

<sup>82</sup> *Montréal vs Montreal locomotives works ltd.*, [1947] 1 D.L.R., p. 161.

Dans le cas des RSG, le fait qu'il s'agisse d'un travail de *care* et qu'il soit effectué à la maison ne doit donc pas justifier la décision de les classer sous le vocable de travailleur autonome. C'est la réalité de leurs conditions d'emploi qui prévaut en droit du travail et il faut se méfier de ces préjugés envers l'ouvrage « que les femmes feraient de toute façon ». Par ailleurs, le chapitre empirique a clairement exposé que ces travailleuses consacrent un nombre d'heures largement supérieur aux horaires de garde pour accomplir toutes les tâches reliées à l'exploitation de leur service de garde. Ceci dit, au-delà des apparences ou des préjugés propres à certains types d'emploi, il est impératif de pouvoir constater une forme, même minime, de sujétion. Sur ce point, les juges et les juristes s'entendent pour dire qu'en l'absence de subordination juridique entre les parties, il est impossible de conclure à la présence d'un salarié (Morin et al., 2010 : 273; Verge, Trudeau et Vallée, 2006).

#### Volonté des parties

Tant la doctrine que la jurisprudence confirment que la volonté des parties de qualifier elles-mêmes le travailleur d'entrepreneur indépendant n'a absolument aucune incidence sur la résolution du problème. Seule la réalité des faits permet de déterminer le statut d'emploi d'une personne (Morin et al., 2010; Verge, Trudeau et Vallée, 2006). Ce qui est remarquable, dans le cas des RSG, c'est que cette logique n'a pas entièrement été respectée. En effet, c'est par le biais de la législation que ces femmes ont été déclarées travailleuses autonomes, et ce, à deux reprises<sup>83</sup>. Coiquaud souligne d'ailleurs que « cette présomption légale s'inscrit à contrecourant d'un principe jurisprudentiel, pourtant bien établi, selon lequel ni la dénomination attribuée par les parties ni la volonté des parties ne suffisent à déjouer la qualification véritable du contrat » (2007 : 77). L'adoption de ce statut par voie législative semble permettre le contournement de cette assise du droit du travail qui se base habituellement sur une approche pragmatique (Morin, 1991 : 8-9; Vallée, 2008 : 531-532).

---

<sup>83</sup> L'adoption du projet de loi n° 8 sous bâillon le 18 décembre 2003 avait eu cette conséquence (voir section 2.2.2.2 pour plus de détails). Déclarée inconstitutionnelle le 31 octobre 2008, les effets de cette loi ont cessé au même moment. C'est quelques mois plus tard, soit le 19 juin 2009, que le projet de loi n° 51 est adopté, déclarant de nouveau que les RSG sont des travailleuses autonomes.

## 4.5 Conclusion

Ce chapitre démontre l'ampleur des difficultés et des obstacles auxquels peuvent se buter des travailleurs atypiques dont les conditions d'emploi ne cadrent plus avec la conception classique de la notion de salarié ou d'entrepreneur indépendant. Dans le cas des RSG, l'analyse de chacun des trois critères a permis de mettre en évidence la présence de zones grises émergeant de l'interprétation qui peut être faite de chacun d'entre eux. Tout d'abord, il a été possible de conclure que la prestation de travail tend davantage vers l'obligation d'exécution personnelle, ce qui correspond généralement à la relation salariale. La constatation de bons nombres de contraintes reliées aux remplacements occasionnels de la RSG va dans le même sens. L'étude du second critère, celui de la rémunération, a permis de constater que ces travailleuses ne détiennent pas de réelles chances de profits tout comme elles n'encourent pas de risques de pertes. Cela fait encore une fois pencher la balance du côté du statut de salarié. Cependant, le troisième critère est vite venu brouiller les pistes. En effet, l'analyse de l'existence d'un état de subordination juridique entre les parties a exposé toute la complexité émanant d'une situation où cohabitent autonomie et contrôle. Malgré le caractère subjectif de cet élément et les possibles variations observables d'un CPE ou d'un bureau coordonnateur à un autre, il est apparu sensé de conclure à l'existence d'un tel état chez les RSG. Néanmoins, il demeure que ces trois éléments pris individuellement ne permettent pas de prendre une décision éclairée. Seule une évaluation de l'ensemble des faits peut assurer une analyse complète de chaque situation. Dans ce cas-ci, cet examen global a mis en lumière les difficultés associées à l'aspect quantitatif rattaché à certains indices, de même que certaines incohérences existant dans la législation. Qu'il s'agisse d'évaluer si les remplacements correspondent à une portion importante de l'ouvrage effectué ou s'ils doivent plutôt être qualifiés d'occasionnels, ou encore de déterminer s'il existe un niveau suffisant de contrôle et de surveillance entre les parties, la tâche de décider du statut d'emploi d'un travailleur peut devenir une opération très complexe et parfois même fort subjective.





## **CHAPITRE V – SYNTHÈSE, DISCUSSION ET CONCLUSION**

### **5.0 Présentation**

Ce cinquième et dernier chapitre a pour objectif de présenter l'état de la situation, encore évolutive, des RSG québécoises, de faire une synthèse des chapitres antérieurs et d'émettre une brève opinion sur la nature paradoxale de l'autonomie de ces travailleuses. Il est construit en quatre sections. Dans un premier temps, il s'agit d'exposer les changements survenus depuis la réalisation des entrevues auprès des RSG. Une brève description du régime de travail créé expressément pour ces travailleuses est d'abord faite, suivie d'une explication concise des implications que ce régime peut avoir sur l'accès aux régimes de protection sociale de ces femmes. Dans un deuxième temps, un retour sur les constats empiriques de cette recherche est effectué dans le but d'exposer une synthèse de ce que les entrevues ont permis d'apprendre sur la nature du travail des RSG. Dans la troisième section, un regard est porté sur l'étendue de l'autonomie alléguée dans le cas de certains groupes de travailleurs autonomes contemporains. Le constat d'une liberté d'action considérablement circonscrite est d'abord abordé pour ensuite jeter un regard sur les possibles répercussions de cette réalité sur les travailleurs concernés. Enfin, la dernière section présente un rappel succinct des principaux éléments de ce chapitre dans l'optique de clore adéquatement la discussion.

### **5.1 État actuel de la situation des RSG québécoises**

Depuis les entrevues effectuées à l'automne 2009, l'état de la situation de travail des RSG a passablement évolué. Au début de l'année 2011, plus de 13 500 d'entre elles sont syndiquées auprès de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ, 2011), alors que 2 000 autres le sont auprès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN, 2011). Le printemps 2011 a également apporté son lot de nouveautés pour ces femmes puisque leurs conditions de travail ont enfin pu être négociées collectivement. La CSN fut la première à signer une entente collective avec la ministre de la Famille en date du 25 mars 2011. Quelques semaines plus tard, la CSQ emboîta le pas en signant à son tour une première entente collective le 13 avril 2011. Toutes les étapes de ce long processus ont été et

continueront d'être encadrées par le régime de relations du travail particulier qui s'applique désormais aux RSG accréditées du Québec.

### **5.1.1 Un régime de travail particulier**

C'est le 19 juin 2009 que le gouvernement du Québec a choisi de sanctionner le projet de loi n° 51 qui prévoyait l'adoption d'un nouveau régime de relations du travail ad hoc s'adressant exclusivement aux responsables de service de garde en milieu familial. Ce régime spécial a été créé dans le but de permettre à ces femmes de se regrouper afin de pouvoir négocier leurs conditions de travail collectivement. Sa principale particularité réside dans le fait qu'il stipule expressément que les RSG sont des travailleuses autonomes tout en leur consentant le droit de se regrouper pour négocier et donc, implicitement, le droit de se syndiquer. Cela constitue un changement majeur puisqu'au Québec, les entrepreneurs indépendants n'ont pas accès à la syndicalisation. Outre quelques adaptations mineures, 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* est fortement inspirée du contenu du *Code du travail* québécois. Cette nouvelle loi ne revêt donc pas une forme qui se distingue grandement de ce qui s'applique à l'ensemble des salariés du Québec, à l'exception près qu'elle permet à des travailleuses qualifiées d'autonomes de se syndiquer.

Ainsi, malgré leur statut d'emploi controversé et après plus d'une dizaine d'années de batailles juridiques, les RSG du Québec ont réussi à obtenir un régime de relations du travail qui cherche à s'adapter à leur situation particulière. Cela étant dit, plusieurs interrogations peuvent émerger de ce constat. Est-il envisageable de créer un régime de relations du travail idoine pour tous les types de travailleurs hybrides actuels et à venir? Est-ce là la voie qui permettra d'effacer progressivement les inégalités et les injustices dont sont victimes les travailleurs qui se retrouvent en position de vulnérabilité parce que leur statut d'emploi est complexe à déterminer? Seul l'avenir pourra fournir une réponse à ces questions ainsi qu'à plusieurs autres qui touchent les travailleurs vulnérables. L'étude prochaine de l'évolution de ces nouveaux types de régimes de travail contemporains permettra sans doute de voir si cette voie de solution permet aux travailleurs de s'extirper

de leur position de vulnérabilité et si elle assure un rééquilibrage des rapports de force entre les donneurs d'ouvrage et les exécutants.

Bien que les succès ou les ratés de ce régime de relations du travail n'apparaîtront que dans le futur, il reste intéressant de constater quels en sont les impacts immédiats sur l'accès des RSG accréditées aux divers régimes de protection sociale existants pour les travailleurs du Québec.

### **5.1.2 Implication sur l'accès aux protections sociales**

La création de ce régime de relations du travail ad hoc donne désormais le droit à ces femmes de se regrouper pour négocier leurs conditions de travail et pour défendre leurs intérêts. Ce gain n'est pas mineur puisqu'il « revêt une importance cruciale pour extirper le travailleur de la vulnérabilité » (Coiquaud, 2007 : 69). L'accès à la représentation collective leur a permis d'obtenir, en tant que travailleuses autonomes, des ressources en vue d'améliorer leurs conditions d'emploi, mais aussi leur situation économique (MacPherson, 1999). En d'autres mots, cet accès à la syndicalisation permet aux RSG de se regrouper pour revendiquer collectivement des changements et pour leur assurer un certain pouvoir lié à un rééquilibrage du rapport de force entre les parties.

Cependant, cette nouveauté comporte aussi d'autres implications pour ces travailleuses. En effet, il importe de rappeler que, dans cette loi, les RSG ont été qualifiées de travailleuses autonomes. Ainsi, bien qu'elles aient maintenant accès à la représentation collective leur permettant d'espérer obtenir de meilleures conditions d'emploi, elles n'ont toujours pas accès à la protection des autres lois du travail réservées aux personnes salariées. Par conséquent, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur l'équité salariale*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (aussi connue sous le nom de loi du 1 %) et de l'assurance-emploi, pour ne fournir que ces exemples, ne leur sont pas accessibles. En d'autres termes, les RSG doivent négocier l'accès à l'équivalent de ces protections sociales puisque, contrairement aux salariés

syndiqués, celles-ci ne bénéficient pas *ipso facto* des dispositions d'ordre public prévues dans ces lois. Ces travailleuses demeurent donc responsables de gérer l'ensemble des embûches et des transitions qui se présenteront dans leur parcours professionnel (D'Amours, 2010; Vallée, 2008).

La LSST et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) constituent un excellent exemple d'un régime qui protège l'ensemble des salariés québécois en matière de santé et de sécurité au travail, et ce, aux frais de l'employeur. D'une part, ces femmes sont privées du bénéfice de la LSST, puisque cette loi ne s'applique tout simplement pas aux entrepreneurs indépendants. Qui plus est, la RSG qui emploie une assistante est tenue de respecter toutes les obligations d'un employeur à l'égard de ses salariés prévues dans cette loi (Lippel et Laflamme, 2011 : 287). D'autre part, dû à son statut de travailleuse autonome, la RSG qui souhaite bénéficier de l'application de la LATMP n'a d'autre choix que de déboursier elle-même le montant nécessaire à l'obtention d'une protection personnelle. Elle y a donc accès, certes, mais à des coûts tellement élevés que, dans les faits, très peu d'entre elles ont les moyens de se payer cette assurance pourtant gratuite pour l'ensemble des salariés.

Sans l'accès à ces deux législations, la RSG doit se débrouiller seule lorsque survient une blessure à l'occasion de son travail tout comme elle devra elle-même assumer les sommes reliées à ses absences ou aux traitements relatifs à cet incident. De plus, elle se retrouve privée du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte, enjeu qui revêt un caractère majeur dans ce milieu presque uniquement composé de femmes. Cela dit, leur nouveau régime de relations du travail adopté en juin 2009 prévoit que les RSG ont actuellement accès à cette dernière disposition, et ce, en attendant qu'un régime spécifique de retrait préventif soit mis en place pour ces travailleuses. Néanmoins, il aura fallu que le législateur rédige un texte de loi supplémentaire et explicite pour leur permettre de bénéficier de cette protection de la LSST, sans quoi, elles n'y auraient simplement pas accès. Toujours au sujet de la maternité, il importe de mentionner que ces femmes sont admissibles au *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP), car ce programme est offert tant aux salariés qu'aux entrepreneurs indépendants. Cependant, bien qu'elles aient la possibilité de se

prévaloir de ce régime, elles ne peuvent malheureusement pas bénéficier de la protection prévue dans la LNT aux articles 81.10 et suivants lorsqu'elles prennent ce type de congé.

Concrètement, le maintien du statut de travailleuse autonome signifie que les RSG n'ont d'autre choix que de compter sur leurs représentants syndicaux pour négocier en leur nom l'équivalent de toutes ces protections auxquelles les salariés ont automatiquement droit. Il y a donc encore beaucoup de travail à faire, quoiqu'il demeure incontestable que les changements actuels vont dans le sens d'une amélioration globale de leurs conditions de travail.

Par ailleurs, il est intéressant de souligner que la lecture des deux ententes collectives déjà signées permet d'en apprendre davantage sur le contenu des matières négociables dans le cas des RSG. Une partie importante de ces documents négociés porte sur la rémunération et comporte une mesure avantageuse pour ces travailleuses, soit l'instauration de congés payés. La création d'un régime d'assurance collective constitue également un apport appréciable pour ces travailleuses. De plus, l'entente stipule qu'un intérêt particulier doit être porté à la formation continue et au perfectionnement. Outre ces ajouts pour le moins substantiels, il reste qu'une grande part des conditions de travail demeure soumise à la réglementation et aux changements qui peuvent y être apportés unilatéralement. La clause 11.03 alinéa 1 de l'entente collective conclue par la CSN<sup>84</sup> va dans ce sens en confirmant qu'« une mésentente ne peut porter : sur une règle, une norme ou une mesure établie dans la Loi sur les services de garde et ses règlements ». Or, les chapitres trois et quatre de ce mémoire ont exposé l'ampleur de ce qui est couvert par ces législations auxquelles doit impérativement se soumettre chaque RSG accréditée.

Tout est à négocier pour ces travailleuses qui n'ont, à priori, accès à pratiquement rien sur le plan des protections sociales. Il est essentiel de comprendre que les RSG ont uniquement droit à ce qui est expressément mentionné dans leur entente collective. Si ce n'est pas dans l'entente collective et que ce n'est pas accessible aux entrepreneurs indépendants, elles n'y ont pas droit. Omettre d'inclure une clause portant sur les vacances, par exemple,

---

<sup>84</sup> Cet article se retrouve intégralement dans l'entente collective conclue par la CSQ à l'article 10.03 alinéa 1.

impliquerait carrément l'absence du droit à des vacances rémunérées. La raison est simple. Contrairement aux salariés syndiqués, elles n'ont pas accès à l'application des normes minimales du travail prévues dans la LNT. La décision de maintenir le statut de travailleuse autonome comporte donc de sérieuses conséquences pour les RSG accréditées en ce qui a trait à l'accès aux protections sociales.

Cette tentative de créer un régime de relations du travail qui correspond davantage au cas spécifique des RSG québécoises constitue néanmoins une avancée importante pour ces travailleuses. Ce gain leur permet sans aucun doute d'améliorer plusieurs aspects de leurs conditions d'emploi, tout particulièrement au plan fiscal. Mais pourquoi décider de priver ces travailleuses du statut de salarié et de toutes les protections qui y sont rattachées? L'une des raisons pouvant facilement être avancées concerne justement l'aspect monétaire relié aux coûts engendrés par l'ensemble du filet social s'adressant uniquement aux travailleurs salariés. Il est évident qu'au final, il demeure moins dispendieux de faire affaire avec des entrepreneures indépendantes (Coiquaud, 2007 : 90; Cox, 2005 : 82-84). En plus de cette motivation pécuniaire, Cox avance que l'ensemble des préjugés envers le travail typiquement féminin, qui serait un peu comme le prolongement « naturel » du rôle maternel, peut aussi être à l'origine de ce refus d'octroyer le statut de salarié aux RSG (2005 : 82 et 84). Malgré tout, pour plusieurs, les gains effectués en 2009 et l'accès à la représentation collective constituent un pas énorme dans la bonne direction. Qui plus est, cela permettra peut-être de reconnaître que l'abnégation dont font preuve ces femmes au quotidien représente un véritable emploi (CSN, 2011; CSQ, 2010; Cox, 2005 : 84).

## **5.2 Constats empiriques**

Le contenu des entrevues réalisées auprès des RSG a permis d'identifier certaines tendances qui revenaient dans le discours de plusieurs participantes. Bien qu'elles soient actuellement déclarées comme travailleuses autonomes par la loi, les entretiens nous ont permis d'apprendre que le contexte factuel n'apparaît pas aussi clair. Il est donc pertinent de faire le point sur les résultats empiriques de cette recherche et de mettre en évidence quelques constats.

### La prestation de travail

Les entrevues ont mis en relief toute la complexité entourant le droit de se faire remplacer et l'obligation d'exécuter soi-même l'ouvrage dans un service de garde en milieu familial. En fait, les participantes expliquent que pour avoir le droit d'offrir des places à sept dollars, elles doivent passer par toute une procédure menant à leur accréditation. À travers chacune de ces étapes, le CPE ou le bureau coordonnateur cherche à s'assurer qu'elles détiennent les compétences et les aptitudes personnelles requises pour faire ce travail. En plus d'obtenir leur accréditation sur une base individuelle, les RSG se voient contraintes de fournir personnellement le service de garde au quotidien. En effet, elles s'engagent à être présentes dans la garderie lorsque celle-ci est ouverte. Certes, elles peuvent faire appel à des remplaçantes occasionnellement, mais dans le respect de toute une réglementation. Que ce soit en ce qui concerne le nombre de remplacements permis, ou encore les critères que doivent rencontrer les substituts temporaires, les participantes ont exposé l'ampleur des contraintes auxquelles elles n'ont d'autre choix que de se soumettre. Enfreindre ces règles pourrait carrément leur faire perdre leur accréditation, et conséquemment, leur emploi et leur revenu. Les femmes rencontrées sont bien conscientes de l'importance de ne pas confier leurs petits protégés à n'importe qui et elles sont généralement tout à fait d'accord avec la pertinence des normes imposées. Cela dit, elles doivent néanmoins composer avec chacune de ces règles qui viennent fortement restreindre leur pouvoir décisionnel.

Le cadre réglementaire ne constitue pas la seule contrainte aux remplacements. En effet, les répondantes ont clairement mis en évidence que leur faible rémunération, combinée à l'impossibilité d'augmenter leur revenu, les oblige à effectuer elles-mêmes la prestation de travail si elles souhaitent recevoir leur plein salaire. L'une d'elles confirme que le remplacement, « quand on le fait, c'est à nos frais » (Entrevue 10 : 10; 16 octobre 2009). Par conséquent, lorsqu'une RSG n'est pas en mesure de travailler, il lui est impossible de conserver un revenu significatif. La raison est simple puisque soit elle ferme son service de garde et n'obtient aucune rémunération, soit elle fait appel à une remplaçante et lui remet quasiment l'entièreté de sa paie. Ainsi, à l'image d'un salarié, la RSG accréditée doit fournir elle-même la prestation de travail pour recevoir son salaire.

Pour ajouter à ces contraintes, les RSG ont également soulevé l'obligation d'aviser leur CPE ou leur bureau coordonnateur lorsqu'elles choisissent une nouvelle personne qui pourrait potentiellement les remplacer. Bien que la marche à suivre ne soit pas apparue uniforme d'un bureau à l'autre, ce devoir d'informer leur CPE ou leur bureau coordonnateur constitue l'un des pouvoirs de surveillance de ces organismes.

Malgré toutes ces contraintes, ces femmes possèdent néanmoins le droit de choisir les personnes qu'elles désignent comme remplaçantes. Il est effectivement difficile d'imaginer comment un CPE ou un bureau coordonnateur pourrait imposer la présence d'un parfait inconnu dans la résidence familiale d'une RSG pour s'occuper des enfants qui sont sous sa responsabilité, et ce, pendant son absence. Il importe néanmoins de rappeler que ce choix doit nécessairement être fait en tout respect des multiples règles en vigueur.

### La rémunération

En ce qui concerne le critère de la rémunération, les participantes ont été amenées à se prononcer sur deux concepts complémentaires, soit la chance d'engendrer des profits et le risque de devoir assumer des pertes. Dans un premier temps, les RSG furent unanimement très claires sur l'absence de possibilité de réaliser des gains supplémentaires. Elles expliquent que le montant de la subvention versée par le gouvernement est édicté par la réglementation tout comme la somme que doivent payer les parents chaque jour. Mais ce n'est pas tout. Le ratio établissant le nombre maximal d'enfants pouvant être accueillis dans un milieu de garde est également prévu dans la législation. Par conséquent, il devient très difficile pour une RSG d'augmenter ses revenus lorsqu'elle reçoit déjà le maximum de jeunes permis par la loi. En fait, plusieurs des tactiques invoquées par les femmes rencontrées devenaient vite limitées par les normes présentes dans la réglementation.

Le fait qu'elles travaillent avec des enfants vient également contraindre la mise en place de certaines stratégies visant à générer plus de profits. La vulnérabilité de leur clientèle infantile les incite généralement à éviter de couper dans la qualité des services offerts. Une multitude de comparaisons ont été établies par les répondantes pour rappeler qu'il est impossible de gérer de jeunes humains de la même manière que n'importe quel bien ou



produit dans une entreprise. « Ce n'est pas une poupée ou un objet! » (Entrevue 16 : 19; 28 octobre 2009). Cette dimension propre au travail des RSG vient ajouter une contrainte supplémentaire qui pourrait être qualifiée de sentimentale ou d'émotionnelle. Pour ces femmes, il est inconcevable de « gagner de l'argent sur le dos des enfants, [car] ça s'appelle une exploitation » (Entrevue 29 : 22; 3 décembre 2009).

De toute manière, même en excluant les dilemmes reliés à cette délicate clientèle, il est plus qu'évident que les RSG accréditées ne possèdent pas de réelles chances de réaliser des profits. Il y a tant d'aspects de leur travail qui sont réglementés qu'au bout du compte, elles savent exactement la rémunération qu'elles obtiendront, et ce, longtemps à l'avance.

Les participantes admettent également qu'elles n'encourent pas vraiment de risque de pertes dans le cadre de leur emploi. En effet, le versement de leur subvention et du sept dollars du parent sont garantis même si l'enfant s'absente, dans la mesure où le service est offert. Ici, la comparaison est aisée à établir avec le salarié qui reçoit sa rémunération pour simplement s'être présenté au travail, et ce, même si l'employeur n'avait pas d'ouvrage à lui donner. Le seul véritable risque de pertes encouru par les RSG réside dans le départ définitif d'un enfant et l'actuelle pénurie des places à sept dollars vient grandement réduire ce risque.

Contrairement aux entrepreneurs indépendants, les RSG accréditées n'ont pas à se servir de leur ingéniosité pour se démarquer de leurs concurrents et ainsi être en mesure d'attirer et de maintenir une clientèle. Elles ne peuvent d'ailleurs pas utiliser leurs talents particuliers ou des idées astucieuses pour facturer des frais supplémentaires aux parents et être en mesure d'augmenter leur revenu puisque la réglementation l'interdit. Par conséquent, il apparaît évident que les RSG ne possèdent ni chance de profits, ni risque de pertes véritables. Elles correspondent donc davantage à des salariés sur ce point.

### La subordination

Le troisième critère, celui de la présence d'un état de subordination, est certainement celui qui pose le plus de difficultés dans le cas des RSG.

Dans un premier temps, les RSG rencontrées ont confirmé détenir une grande latitude décisionnelle sur plusieurs aspects de leur travail. Elles ont la possibilité de choisir leurs heures d'ouverture et de fermeture, pourvu qu'elles respectent les normes édictées telles que le minimum de 10 heures par jour exigé par certains CPE et bureaux coordonnateurs. Ces femmes peuvent aussi effectuer librement les achats nécessaires à l'exploitation de leur service de garde, tant qu'elles détiennent les articles obligatoires prescrits dans la loi. Elles choisissent leur clientèle en respectant toutefois le ratio imposé. En somme, chaque aspect de leur marge de liberté se retrouve inmanquablement restreint par une règle qui doit obligatoirement être respectée. Ainsi, comme plusieurs salariés, ces travailleuses possèdent une autonomie qui est toutefois encadrée par toute une gamme de normes sur lesquelles elles n'ont aucun contrôle.

En ce qui a trait au contrôle et à la surveillance de leur travail, les RSG interrogées ont bien exposé les différences qui existent entre la garde privée et celle régie par le gouvernement. En fait, en devenant accréditée, une RSG accepte tacitement d'être vérifiée un minimum de trois fois par année par son CPE ou par son bureau coordonnateur. Ces visites de contrôle, aussi connues sous le nom de visites « coucou », peuvent être effectuées à tout moment durant les heures d'ouverture du service de garde. Difficile de qualifier ces inspections autrement que comme de la surveillance. Contrairement aux RSG privées, celles qui sont accréditées ont également l'obligation de fournir une foule de documents à leur CPE ou à leur bureau coordonnateur, et ce, sur une base régulière. Ainsi, ces dernières se doivent de transmettre à leur bureau, chaque contrat et chaque renouvellement, chacune des autorisations données par un parent, leur fiche d'assiduité chaque deux semaines, leur preuve d'assurance, la confirmation qu'elles ont fait un exercice d'incendie avec les enfants (Entrevue : 23 :18; 19 novembre 2009), l'attestation de chacune des formations suivie, etc. Ces femmes sont contraintes de remettre cette documentation pour prouver leur conformité à la réglementation. N'est-ce pas là une autre forme de surveillance?

En plus des restrictions auxquelles les RSG doivent se soumettre et des mesures de surveillance mises en place, il appert que les CPE et les bureaux coordonnateurs ont également le pouvoir de sanctionner celles qui s'écartent du cadre établi par la

réglementation. De l'avertissement écrit à la suspension d'une ou plusieurs journées, les participantes ont relaté toute une gamme de sanctions pouvant leur être imposées si un manquement est constaté ou si la plainte d'un parent est retenue. Ce pouvoir disciplinaire détenu par les CPE et les bureaux coordonnateurs reflète nettement leur faculté de contrôler le travail des RSG. Cela ressemble bien plus au droit que détient un employeur de sanctionner ses subordonnés lorsque ceux-ci contreviennent aux normes qu'il a établies unilatéralement, qu'au pouvoir d'un donneur d'ouvrage de cesser de faire affaire avec un entrepreneur indépendant lorsqu'il est insatisfait de son ouvrage.

Il ne s'agit pas ici d'une forme de subordination personnelle à l'image du contremaître qui surveille l'ouvrier en regardant par-dessus son épaule. Il ne s'agit pas non plus d'un contrôle technologique comme dans la réalité des centres d'appel. Les RSG sont plutôt soumises à une emprise bureaucratique ou, en d'autres mots, à un contrôle par les règles. Cette forme de subordination est-elle moins importante et moins restrictive que la conception classique de la surveillance personnelle? Il apparaît pourtant clairement que, dans les faits, les RSG se soumettent à une quantité impressionnante de règles et de normes qui leur sont extérieures, sur lesquelles elles n'ont aucune emprise. Il ne s'agit pas ici de prétendre que les entrepreneurs indépendants ne se plient à aucune règle. Comme tous les citoyens, ils doivent respecter le code de la sécurité routière lors de leurs déplacements, tout comme ils ont l'obligation de respecter les lois fiscales. Ils ont également l'obligation de respecter des règles propres à leur secteur comme c'est le cas pour un distributeur de produits laitiers qui doit avoir un camion réfrigéré à une température précise. Le cas des RSG est particulier en ce sens qu'une réglementation entière a été érigée uniquement dans le but d'encadrer leur travail. En somme, il apparaît évident que la notion de subordination doit impérativement être renouvelée afin de coller davantage aux réalités contemporaines du monde du travail.

Concernant l'état de dépendance économique, les données empiriques ont permis d'identifier deux tendances. D'une part, pour une partie des RSG, le retrait de leur accréditation serait carrément vécu comme une perte d'emploi, alors que pour d'autres, cela impliquerait simplement un transfert vers le secteur de la garde privée. Ce constat permet

d'affirmer que ce n'est pas l'ensemble des RSG accréditées, mais plutôt une partie d'entre elles, qui se considère en état de dépendance économique. Par contre, les participantes ont été unanimes sur le fait qu'elles ne se considèrent nullement en concurrence avec les autres responsables accréditées, alors qu'il est pourtant implicite au statut de travailleur autonome d'entrer en concurrence avec les autres. Cela dit, la présente pénurie des places à sept dollars, qui semble d'ailleurs vouloir s'éterniser, peut certainement constituer une explication à ce sentiment partagé par les répondantes.

Il est également ressorti des entretiens que la garde à contribution réduite impose l'exclusivité des services. Aucun amalgame avec d'autres types de garde n'est permis par la réglementation. Par conséquent, une RSG accréditée a l'obligation de se limiter à offrir des places à sept dollars, tout comme elle est contrainte de respecter le ratio imposé. Ses revenus sont donc confinés à ce que lui permet la loi. Les répondantes admettent que rien ne les empêche d'exploiter un autre service à titre de travailleuses autonomes, pourvu qu'elles respectent la réglementation incluant le maximum de 20 % de remplacements. Encore faut-il rappeler que ces femmes se dévouent à ce travail sur des horaires bien plus vastes que les 50 heures où la garderie est affichée comme ouverte pour les parents. Toutes les tâches à effectuer en dehors des heures où les enfants sont présents et requièrent toute leur attention, telles que les tâches administratives, l'entretien des locaux et la préparation des repas, font que ces femmes peuvent travailler 60 voire même 70 heures par semaine. Même si la loi ne leur interdit pas d'exploiter une entreprise autre que la garde d'enfants à titre de travailleuse autonome, dans les faits, aucune de ces femmes n'est en mesure de se permettre d'entreprendre une telle aventure.

La propriété des outils de travail est probablement l'un des seuls points sur lequel les RSG accréditées ressemblent réellement à des entrepreneurs indépendants. Le fait qu'elles soient propriétaires de l'entièreté de leurs outils de travail n'est par contre pas un élément probant permettant à lui seul de trancher la question du statut d'emploi de ces femmes.

### L'appréciation de l'ensemble des faits

Aucun des critères mentionnés précédemment ne peut, à lui seul, trancher la question du statut d'emploi d'un travailleur et c'est précisément pour cette raison qu'il importe de faire une évaluation globale de la situation actuelle des RSG québécoises. À partir du résultat des entrevues et des liens qui furent établis avec le droit positif en vigueur, il apparaît évident que les RSG accréditées ne sont pas de réelles travailleuses autonomes et que, dans les faits, elles s'apparentent davantage aux personnes salariées. Leurs conditions de travail particulières font que ces femmes ne sont pas entièrement des salariées non plus, et ça, certaines d'entre elles l'ont bien compris. « On est hybride, on n'est ni l'un ni l'autre. On nous maintient dans la zone grise, dans une zone où on s'applique à rien » (Entrevue 12 : 18; 17 octobre 2009).

Elles sont effectivement coincées sur tous les points. D'un côté, en tant que travailleuses autonomes, ces femmes sont libres de choisir les enfants qu'elles accueillent de même que les activités à réaliser, mais elles doivent néanmoins répondre aux exigences de leur clientèle de parents, elles défraient elles-mêmes les coûts de leur formation et de l'ensemble du matériel nécessaire à l'exploitation du service de garde et elles n'ont droit à aucun des régimes de protection sociale puisqu'elles doivent assumer seules le risque de leur entreprise. De l'autre, à l'image des salariés, elles ont l'obligation de respecter une panoplie de règles et de consignes, elles sont régulièrement inspectées et évaluées, elles doivent rendre des comptes à leur CPE ou à leur bureau coordonnateur et peuvent même être sanctionnées par ce dernier. L'une des participantes a résumé tout cela en une phrase. « On est des travailleurs autonomes quand ça leur plaît (au gouvernement) et on est des travailleurs salariés quand ça leur plaît » (Entrevue 3 : 25; 5 octobre 2009).

Somme toute, la réglementation en vigueur vient fortement restreindre le pouvoir décisionnel de ces femmes tout comme elle encadre la manière dont leur travail doit être accompli. L'ensemble de ces contraintes, combiné au contrôle et à la surveillance exercés par les CPE et les bureaux coordonnateurs, font des RSG accréditées des travailleuses possédant certaines marges d'autonomie, et ce, tout en demeurant sous la férule d'une législation complète et d'un CPE ou d'un bureau coordonnateur qui assure son entière

application. Pour toutes les raisons mentionnées précédemment, les données empiriques de cette recherche permettent de conclure que les RSG correspondent davantage au profil du travailleur salarié et qu'elles devraient détenir ce statut.

### **5.3 Être autonome sans l'être**

Les concepts de subordination et d'autonomie au travail ont largement évolué au fil des ans, en lien avec les changements observés dans les formes d'emploi et dans les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Déjà en 1991, certains auteurs faisaient remarquer que « plusieurs de ceux qui travaillent pour autrui dans l'entreprise moderne jouissent en fait d'une autonomie considérable, parfois totale, dans la détermination de leurs méthodes de travail » (Gagnon, Lebel et Verge, 1991 : 13). Le contrôle exercé par la hiérarchie a certes grandement évolué pour laisser place à une plus grande marge d'autonomie aux salariés (De Terssac, 1992; Meda, 2010a : 68-71; Perret, 1995 : 133). Bon nombre d'entre eux se retrouvent donc à posséder plus de liberté dans l'exécution de leurs tâches tout en demeurant subordonné à leur employeur. À l'opposé de la notion de salarié, il est possible de constater que pour le concept de travailleur autonome, le parcours inverse semble se produire (Supiot, 2009 : 75). En effet, l'entrepreneur indépendant moderne fait parfois l'objet de plusieurs mesures de contrôle et il n'est pas rare de percevoir que son travail est davantage surveillé. L'autonomie autrefois inhérente à ce statut semble maintenant se dissiper peu à peu chez certains types d'entrepreneurs.

L'exemple type des RSG met clairement en évidence les complications pouvant résulter d'un tel rapprochement entre ces deux concepts qui doivent pourtant, en principe, s'opposer l'un à l'autre. La présence d'une autonomie plus importante chez certains travailleurs salariés ne pose généralement pas de problèmes tant que ces derniers demeurent soumis à l'autorité de leurs supérieurs. Ainsi, malgré la liberté qui leur est consentie, ils continuent d'être subordonnés à leur employeur et restent donc des salariés. Le parcours inverse semble plus complexe. En effet, il apparaît bien plus difficile de cerner à partir de quel niveau de surveillance et de contrôle l'entrepreneur se retrouve non plus dans un état d'indépendance, mais dans un contexte de subordination juridique face à son donneur d'ouvrage. À partir de quel moment un entrepreneur indépendant cesse-t-il de l'être au

profit du statut de salarié? Le fait de conserver une part importante de son autonomie ne devrait pas l'empêcher de franchir la frontière pour devenir un salarié si les faits démontrent qu'il se retrouve désormais sous la férule de son donneur d'ouvrage. Cela dit, les changements sont souvent progressifs et rarement drastiques, ce qui peut complexifier l'analyse. Les RSG, qui étaient autrefois des travailleuses réellement autonomes, ont d'ailleurs été témoins de l'introduction graduelle de mesures de contrôle et de surveillance qui sont rapidement venues restreindre leur autonomie. Certes, à la lumière des résultats de cette recherche, il ne fait aucun doute que ces femmes détiennent une autonomie véritable sur certains aspects de leur travail. Cependant, il est tout aussi évident qu'elles sont loin d'être libres d'exploiter leur service de garde comme elles l'entendent.

### **5.3.1 Une autonomie circonscrite**

Les résultats des entrevues montrent que les RSG détiennent effectivement une marge de liberté dans l'exécution de leur travail au quotidien, que ce soit sur le plan du choix des horaires, des activités pédagogiques, des repas, des achats à effectuer, etc. L'autonomie détenue par les RSG demeure néanmoins considérablement restreinte, car elle se trouve encadrée par une panoplie de règles à caractère légal. En d'autres mots, ces femmes ont le pouvoir de décider de plusieurs aspects de leur travail, tant et aussi longtemps que leurs décisions demeurent circonscrites dans le cadre réglementaire imposé par le gouvernement.

Par ailleurs, le contexte dans lequel elles évoluent permet une comparaison intéressante sur ce concept d'autonomie. En effet, ces femmes ont toutes le choix d'exploiter leur milieu de garde au sein du réseau « public » de la garde régie ou encore, dans le secteur privé. Celles œuvrant dans le secteur privé sont largement plus autonomes. Elles doivent certes respecter les règles liées à la santé, à la sécurité et au bien-être des tout-petits, mais elles conservent le contrôle entier de leur milieu qui n'est d'ailleurs généralement pas inspecté. Ce mémoire montre à quel point le passage de la garde privée à la garde régie engendre un effritement considérable de l'autonomie de ces travailleuses puisqu'une fois accréditées, les RSG sont soumises à de nombreuses règles qui constituent autant de contraintes à leur pouvoir décisionnel. Elles deviennent alors visitées, surveillées, contrôlées et peuvent être sanctionnées si les règles et les consignes ne sont pas vaillamment respectées. Certes, il est

vrai que ces femmes ont le loisir de décider de plusieurs aspects de leur travail, mais cela doit être fait dans la limite d'un cadre très strict tracé par la réglementation. Elles détiennent donc une autonomie balisée, une liberté d'exécution limitée à ce que leur consent le gouvernement par le biais de la loi.

D'autres exemples, comme celui des chauffeurs de taxi locataires, permettent de constater ce type de contradictions. À l'image des RSG, ces travailleurs indépendants possèdent incontestablement une marge décisionnelle qui aboutit à une autonomie réelle dans certaines sphères de leur travail. Cependant, toute la relativité de cette liberté peut être mise en lumière en identifiant les nombreuses règles qu'ils doivent respecter lors de chaque prise de décision (Coiquaud, 2007). Dans le cas des RSG, le fait que ces contraintes soient législatives représente une forme de contrôle différente des normes édictées unilatéralement par un employeur. L'étrangeté d'un tel constat réside dans le double statut que possède l'État qui porte à la fois le chapeau de l'employeur et celui de législateur. Le fait que plus des trois quarts de la rémunération de ces femmes proviennent de subventions de l'État illustre clairement l'intérêt que possède ce dernier à contrôler la prestation de travail afin que celle-ci corresponde à un standard prédéterminé. L'importance des sommes investies par le gouvernement dans la garde en milieu familial rend également évidente la nécessité de limiter l'expansion des coûts qu'engendrerait l'octroi du statut de salarié aux RSG. Cette double faculté que possède l'État, soit celle d'employer et celle de légiférer, lui procure un pouvoir tellement inouï que cela lui permet de régler un problème complexe comme celui du statut d'emploi des RSG par un seul projet de loi les déclarant travailleuses autonomes.

De toute évidence, il est possible de noter une incohérence entre l'idée d'être autonome et le fait d'être autant contrôlé. À certains égards, les RSG sont peut-être même plus surveillées qu'un salarié œuvrant en usine. L'état de crainte permanent qui pèse sur ces travailleuses qui peuvent être visitées et contrôlées à tout moment permet d'illustrer cette prétention. En fait, le travail qualifié d'autonome perd de sa signification parce qu'il est maintenant encadré par des règles législatives, bureaucratiques et administratives qui viennent interférer avec la liberté et l'indépendance propres au travailleur autonome.



### 5.3.2 Répercussions sur les travailleurs

Tel que mentionné en amont, un travailleur salarié coûte plus cher, en termes de charges sociales, qu'un travailleur indépendant. D'ailleurs, les tentatives et astuces de plusieurs employeurs pour faire revêtir le costume d'entrepreneur indépendant à des travailleurs en situation de subordination juridique et économique découlent généralement de motivations financières (Coiquaud, 2007). Cependant, « à convertir juridiquement des salariés en entrepreneurs, on les écarte des dispositions enveloppantes du droit de l'emploi fondé sur la justice distributive pour les soumettre aux règles malthusiennes du droit commercial où la justice comminatoire a plus d'emprise » (Morin et al., 2010 : 312). En d'autres mots, le recours « au faux indépendant permet de contourner les règles du salariat et de passer d'un contrat de travail, avec toutes les protections qu'il suppose, à un simple contrat commercial entre deux entités échangeant une prestation de service, avec le risque d'un retour au marchandage ou au tâcheronnage qui préexistait au salariat » (Meda, 2010a : 64). Une RSG interrogée a d'ailleurs exprimé sa frustration en constatant que « ça date ces histoires-là de conditions de travail, les gens sont sortis dans les rues pour réduire leurs heures de travail! Quand ça travaillait dans les mines et tout ça. J'ai l'impression qu'on en est encore là et que nous ça compte pas » (Entrevue 12 : 18; 17 octobre 2009). L'enjeu est donc considérable puisque des pans entiers de travailleurs risquent de retomber dans une version moderne des misères vécues à l'ère de la révolution industrielle, soit avant que l'État commence à intervenir pour rééquilibrer la dissymétrie des rapports de force entre les parties (Morin, 2007 : C9). Les objectifs des lois de l'emploi n'ont guère changé depuis leur création. Il s'agit encore de tenter de rétablir un rapport de force entre les salariés dépendants de leur employeur pour survivre et de protéger ces travailleurs vulnérables de par leur position de sujétion face à leur patron.

Par ailleurs, un récent arrêt de la Cour suprême du Canada permet de confirmer toute la pertinence du sujet évoqué dans ce mémoire. Rendu en avril 2011, l'arrêt Fraser<sup>85</sup> soulève de nouveau tout un questionnement par rapport aux statuts et aux droits des travailleurs vulnérables. Dans cette décision qui vise les travailleurs agricoles de l'Ontario, la Cour suprême rappelle que la Charte canadienne des droits et libertés protège la liberté

---

<sup>85</sup> *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20.

d'association de même que l'obligation des parties de négocier de bonne foi, mais que cette protection ne s'étend toutefois pas au droit à un processus général de négociation collective. En d'autres mots, la Cour réitère les limites de la liberté d'association tout en circonscrivant à sa plus simple expression le droit à la négociation collective. En fait, selon la majorité de la Cour suprême, la garantie constitutionnelle ne protègerait que le droit pour une association d'employés de présenter des observations à l'employeur et celui de les voir prises en compte de bonne foi, sans plus. Ce jugement vient donc rappeler que le droit à un véritable processus de négociation collective, tel que celui prévu au *Code du travail*, est loin d'être acquis pour les travailleurs vulnérables. Il faut comprendre que cette décision vient considérablement réduire la portée de l'arrêt *Health Services*<sup>86</sup> rendu quatre ans auparavant par la même cour. C'est pourtant sur la base de ce jugement de 2007 que les RSG ont réussi à obtenir gain de cause en octobre 2008<sup>87</sup>. Bien qu'il ne s'agisse que de spéculations, il est possible d'envisager que le dénouement n'aurait pas été le même pour les RSG dans le contexte actuel tel que réécrit par l'arrêt *Fraser*. Ce nouvel arrêt de la Cour suprême démontre donc toute la difficulté des travailleurs vulnérables à avoir accès à un régime de négociation de leurs conditions de travail qui assure un réel rééquilibrage du rapport de force entre les parties à la relation d'emploi.

Le caractère vétuste du *Code du travail* et de plusieurs autres lois de l'emploi est aujourd'hui reconnu par de nombreux experts ainsi que par plusieurs autres acteurs sociaux, dont les syndicats et les politiciens. Le rapport Bernier, commandé par le gouvernement du Québec, a offert une excellente analyse de l'état de la situation tout en proposant plusieurs pistes de solutions à adopter (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Malheureusement, force est de constater que peu de changements ont permis la mise en branle de cette mise à jour des lois du travail désirée et réclamée depuis déjà tant d'années. Conséquemment, les définitions « sclérosantes » de plusieurs concepts légaux, dont la notion de salarié, contribuent encore aujourd'hui à exclure des pans entiers de travailleurs de la protection des lois de l'emploi comme c'est le cas pour les RSG (Morin, 2002 : 290; Morin et al., 2010).

---

<sup>86</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

<sup>87</sup> Voir la section 2.2.2.2 pour plus de détails.

Cette réalité comporte de multiples répercussions sur les travailleurs concernés. D'un côté, ils doivent composer avec les demandes des clients ainsi qu'avec l'ensemble des obligations imposées par le donneur d'ouvrage. De l'autre côté, ils sont entièrement responsables de chacune des sphères de leur travail et se retrouvent à assumer seuls les risques associés à leur emploi (D'Amours, 2010). Enfin, pour certains qui dépendent économiquement d'un employeur en particulier, l'état de vulnérabilité devient encore plus palpable alors que celui d'autonomie devient plutôt diaphane.

Le cas présenté dans ce mémoire permet de constater « la confusion qui règne et surtout, les difficultés pratiques que l'on peut rencontrer pour déterminer à l'avance qui est ou n'est plus salarié selon le dosage des éléments en présence » (Morin, 1991 : 77). La confusion entourant la détermination du statut d'emploi est telle qu'aujourd'hui, plusieurs travailleurs flirtent avec la mince ligne séparant les salariés, qui sont protégés par toute une législation du travail, et les autonomes qui en sont exclus. D'une part, cela place certaines catégories de travailleurs dans une situation de vulnérabilité et de précarité et, d'autre part, les objectifs des lois du travail ne sont pas atteints (Lippel, 2001 : 49). Une évolution des lois du travail est donc souhaitable dans la visée optimale de rendre l'application des règles de droit plus équitable et de rétablir une meilleure justice sociale.

#### **5.4 Conclusion**

Ce chapitre a exposé les principaux traits du nouveau régime de relations du travail particulier qui s'applique désormais à l'ensemble des RSG du Québec. Bien que ce changement constitue un progrès pour ces femmes, il n'en demeure pas moins que celles-ci ont conservé un statut de travailleuse autonome. Conséquemment, elles continuent d'être exclues des divers régimes de protection sociale s'adressant uniquement aux salariés. Malgré tout, elles peuvent maintenant compter sur la représentation collective et sur l'appui de leur syndicat pour tenter d'obtenir une amélioration globale de leurs conditions de travail.

Bien que la loi ait statué que ces femmes sont travailleuses autonomes, le contenu des entrevues a affiché une réalité plus nuancée sur la question de leur statut d'emploi. Les

résultats empiriques ont plutôt permis de conclure que les RSG correspondent davantage au concept de travailleur salarié et qu'elles devraient posséder ce statut. Qui plus est, la décision de maintenir les RSG dans un statut d'entrepreneur indépendant est apparue encore plus contradictoire en considérant le degré de contrôle et de surveillance observé dans cette étude. Certes, ces travailleuses détiennent effectivement une grande marge d'autonomie dans certaines sphères de leur travail, mais leur pouvoir décisionnel demeure néanmoins circonscrit à un cadre très strict.

D'autres groupes d'entrepreneurs contemporains vivent aujourd'hui cette antilogie existant entre le concept d'autonomie et la réalité de contrôle. Cette incohérence est très lourde de conséquences pour les travailleurs concernés puisque ceux-ci, bien qu'ils soient en position de vulnérabilité par rapport à leurs supérieurs, restent exclus de l'ensemble des protections sociales réservées au travail subordonné du salarié. La constatation de ce non-sens met en relief l'importance de repenser et d'adapter les lois de l'emploi afin qu'elles fusionnent davantage avec notre réalité contemporaine de même qu'avec celle de demain.

## **Conclusion générale**

L'objectif principal de cette étude empirique était de cerner les raisons qui favorisent le maintien des RSG québécoises dans un état de vulnérabilité. Considérant que l'accès à l'ensemble des protections sociales de même que le droit à la syndicalisation au sens du *Code du travail* passent par la reconnaissance du statut de salarié, il a été décidé d'utiliser les trois critères reliés à cette notion pour mieux comprendre l'impact de leur situation de travail sur leur statut d'emploi et vice-versa. L'analyse des données recueillies lors des entrevues de même que l'étude du droit positif en vigueur au Québec ont permis de démontrer que ces femmes ne correspondent ni complètement à la définition de salarié, ni entièrement à celle du travailleur autonome. Ce sont ces difficultés à obtenir un statut d'emploi clairement défini et correspondant à leur réalité qui les empêchent de bénéficier des droits et des protections réservés aux personnes salariées, ce qui contribue à les maintenir dans une position de vulnérabilité. Bien que sur certains aspects les RSG s'apparentent davantage aux salariés, la présence d'une marge d'autonomie réelle, quoique largement circonscrite, complexifie largement la qualification de ces travailleuses.

L'analyse des propos recueillis auprès des participantes permet de mettre en relief le niveau de correspondance de la réalité des RSG avec chacun des trois critères propres au statut de salarié, soit la présence d'une prestation de travail, d'une rémunération et d'un état de subordination. En ce qui a trait au premier élément, les répondantes indiquent qu'elles ont l'obligation de fournir elles-mêmes une part importante de la prestation de travail. Le droit d'engager une assistante ne modifie en rien ce constat puisqu'elles demeurent responsables du service de garde tout comme elles doivent continuer de se présenter quotidiennement au travail. Les RSG rencontrées reconnaissent qu'elles possèdent le droit de se faire remplacer, mais elles précisent que ce choix doit se faire en respectant une multitude de règles. Par ailleurs, ces femmes signalent que le coût des remplacements et la limite imposée par la réglementation constituent des contraintes importantes qui, au final, les astreignent à effectuer l'ouvrage personnellement. Ainsi, en ce qui concerne le critère de la prestation de travail, cette étude expose que les RSG correspondent davantage à des salariées.

Au sujet du deuxième critère, soit celui de la rémunération, les participantes sont catégoriques; elles ne détiennent pas de réelle chance de profits et n'encourent pas de risque de pertes considérables. D'un côté, l'interdiction de facturer des frais supplémentaires aux parents les empêche de générer des gains supplémentaires. De l'autre côté, le versement de leur subvention est assuré aussitôt que le service de garde est ouvert, que les enfants soient présents ou absents, ce qui amoindrit considérablement le risque de devoir assumer des pertes financières. Les RSG expliquent également que leur revenu est prédéterminé et toujours très stable dans le temps pour un même service fourni. Par conséquent, cette recherche permet de conclure qu'en ce qui a trait au critère de la rémunération, ces femmes s'apparentent nettement plus à des salariées qu'à des travailleuses autonomes.

Le troisième et dernier élément, certainement celui qui cause le plus d'ambiguïté, concerne la présence ou l'absence d'un état de subordination entre les parties. Dans un premier temps, les répondantes relatent l'existence d'un contrôle manifeste de la part de leur CPE ou de leur bureau coordonnateur sur plusieurs aspects de leur travail. Ces femmes confirment qu'elles sont visitées, inspectées, évaluées et qu'elles peuvent même être sanctionnées en cas d'infraction aux règles. Ce constat donne à penser qu'il existe effectivement une relation de subordination entre les RSG et leur CPE ou leur bureau coordonnateur. Cependant, les participantes reconnaissent également qu'elles possèdent une marge de liberté importante dans plusieurs sphères de leur travail. En effet, elles affirment pouvoir déterminer leur horaire de travail, la routine à établir, les activités pédagogiques, les achats à effectuer pour le milieu de garde, etc. Toutes ces décisions doivent néanmoins respecter le cadre établi par la réglementation et par leur bureau. Ce mémoire permet donc de constater que ces travailleuses détiennent une autonomie véritable, mais considérablement circonscrite. Il semble que ce soit ce point névralgique qui cause le plus de difficulté dans la détermination du statut d'emploi des RSG, et conséquemment, dans leur accès aux divers régimes de protection sociale.

Toujours au sujet de ce troisième critère, les entretiens démontrent que ce ne sont pas toutes les RSG rencontrées qui se considèrent en état de dépendance économique, quoiqu'une partie d'entre elles demeure persuadée qu'elles le sont. La présence de deux visions

distinctes sur ce point complexifie assurément la détermination de leur statut d'emploi. Les femmes rencontrées soulignent également qu'une fois accréditées par leur CPE ou leur bureau coordonnateur, elles se retrouvent contraintes à offrir uniquement des places à contribution réduite. Aucun amalgame avec d'autres types de garde à l'enfance n'est permis. Cette exclusivité de services, difficile à concilier avec le statut d'entrepreneur indépendant, fait davantage pencher la balance du côté d'une relation salariale. Enfin, les participantes reconnaissent être propriétaires de l'entièreté de leurs outils de travail, ce qui constitue un indice de la présence d'un travailleur autonome. Bref, il apparaît évident que la principale source de confusion entourant la détermination du statut d'emploi de ces femmes réside dans cette existence ou inexistence du lien de subordination. En ce sens, cette étude met en lumière les difficultés entourant la détermination du statut d'emploi de certains travailleurs qui ne cadrent plus avec la définition classique du salarié.

L'analyse de la doctrine et de la jurisprudence démontre néanmoins que, malgré les changements législatifs intervenus en 2006, les RSG tendent davantage vers le statut de salarié que vers celui de travailleur autonome. En définitive, il est pertinent de se demander quels sont les avantages pour une RSG d'être accréditée. D'un côté, elles doivent composer avec toutes les implications légales qui accompagnent le titre de travailleuses autonomes, et de l'autre, elles doivent jongler avec les nombreuses règles qui restreignent considérablement leur niveau d'autonomie et de liberté. À la lumière des entrevues, il semble bien que ce soit la stabilité, tant au niveau économique qu'au regard de la clientèle, qui incite ces femmes à rejoindre le réseau de la garde régie. En d'autres termes, ce sont les attraits de l'assurance d'un revenu constant et d'une clientèle moins variable qui encouragent les RSG à obtenir une accréditation, et ce, même si cela implique une acceptation tacite de se soumettre à l'ensemble de la réglementation.

En somme, cette étude expose comment un droit de l'emploi inadapté aux réalités actuelles du monde du travail peut être source d'exclusion pour certains types de travailleurs en les plongeant dans un état de vulnérabilité. Le critère de l'existence d'un lien de subordination juridique entre les parties complexifie l'analyse en tentant d'établir une antinomie entre la présence de contrôle et celle d'autonomie alors que ces deux principes ne sont clairement

pas mutuellement exclusifs. La réalité contemporaine du travail salarié s'éloigne désormais de l'image de Charlie Chaplin dans « Les temps modernes » où l'état de sujétion et de soumission au contrôle d'autrui était évident et facile à identifier. La présence accrue d'autonomie dans certaines situations d'emploi vient inévitablement brouiller les repères et rend plus difficile la qualification des groupes de travailleurs qui méritent la protection de l'ensemble du filet social destiné à soutenir les hommes et les femmes en situation de dépendance et de vulnérabilité face à leur employeur.

Comme le résumait si bien Weil, « toute la société doit être constituée d'abord de telle manière que le travail ne tire pas vers en bas ceux qui l'exécutent » (1951 : 225). Une évolution du droit de l'emploi n'est plus seulement souhaitable, elle est maintenant cruciale. « Autrement, un nombre toujours plus considérable de travailleurs souffriront de l'exclusion et, par voie de conséquence, des affres d'un dumping social » (Morin et al., 2010 : 1738).

Les conclusions qui émergent de cette étude doivent toutefois être considérées avec la prudence qui caractérise la nature exploratoire de cette recherche. Le nombre limité d'entrevues réalisées et le territoire géographique ciblé ne permettent pas de généraliser les résultats à l'ensemble des RSG du Québec, ou encore, à d'autres types de travailleurs atypiques en position de vulnérabilité. La disparité existant entre la législation en vigueur au Québec et celle qui prévaut dans les autres provinces et territoires du Canada limite également les possibilités de généralisation des présentes conclusions. L'ensemble de la démarche mis en œuvre pour ce mémoire de maîtrise aura permis de mettre en lumière une tendance générale se dégageant du propos des RSG accréditées dans la région de Québec quant à l'état de leurs conditions de travail actuelles. Les résultats obtenus se limitent donc à cette catégorie d'emploi ainsi qu'à cette région et peuvent difficilement s'étendre à tous les autres travailleurs vulnérables dont le statut d'emploi est l'objet d'une controverse.

L'exercice accompli dans le cadre de cette étude pourrait certainement être appliqué à d'autres populations dans le but de mieux comprendre la situation d'emploi de ces nouveaux types de travailleurs qui ne sont ni vraiment salariés, ni complètement autonomes. Une meilleure connaissance de la réalité de travail de ces formes d'emploi



permettrait sans doute un ajustement plus adéquat des lois du travail et des politiques publiques de l'emploi en vigueur au Québec. Il serait également intéressant d'observer l'évolution dans le temps du régime de relations du travail instauré récemment de façon à déterminer s'il permet d'extirper les travailleurs de la vulnérabilité, et conséquemment, s'il constitue une avenue alternative intéressante pour l'avenir.



## Bibliographie

### Ouvrages généraux

- BEAUD, Jean-Pierre. 2006. « L'échantillonnage ». Dans GAUTHIER, Benoît (sous la direction de). *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. Québec : Les presses de l'Université Laval, p. 212-242.
- BÉLANGER, Laurent. 1985. « Nouvelles formes d'organisation du travail, nouveaux modes de gestion et leur incidence sur le statut du salarié ». Dans BÉLANGER, Jacques et al. (sous la direction de). *Le statut de salarié en milieu de travail*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 292 p., p. 171-196.
- BERG, Bruce L. 2004. *Qualitative research methods for the social sciences*. 5<sup>e</sup> édition. Boston : Pearson, 336 p.
- BICH, Marie-France. 1993. « Le contrat de travail ». Dans Textes réunis par le Barreau du Québec et la Chambre des notaires. *La réforme du Code civil, Tome II, Obligations et contrats nommés*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 1177 p., p. 741-796.
- BLOUIN, Rodrigue. 1985. « Le statut de salarié en milieu de travail : la problématique ». Dans BÉLANGER, Jacques et al. (sous la direction de). *Le statut de salarié en milieu de travail*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 292 p., p. 17-32.
- BLOUIN, Rodrigue. 2003. « La C.R.T., le concept de salarié et les nouvelles réalités d'exécution du travail subordonné ». Dans MORIN, Fernand et al. (sous la direction de) / Service de la formation permanente, Barreau du Québec. *Développements récents en droit du travail (2003)*. Cowansville : Éditions Yvon Blais, 440 p., p. 137-177.
- CARTER, D. D., G. ENGLAND, B. ETHERINGTON et G. TRUDEAU. 2002. *Labour Law in Canada*. New York : Kluwer Law International, 406 p.
- CHEVRIER, Jacques. 2006. « La spécification de la problématique ». Dans GAUTHIER, Benoît (sous la direction de). *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. Québec : Les presses de l'Université Laval, p. 51-84.
- COUTU, Michel et Georges MARCEAU. 2007. *Droit administratif du travail : tribunaux et organismes spécialisés du domaine du travail*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc., 1284 p.
- D'AMOURS, Martine. 2006. *Le travail indépendant : Un révélateur des mutations du travail*. Québec : Les Presses de l'Université du Québec, 217 p.

- D'AMOURS, Martine. 2010. « La responsabilisation comme nouvelle figure de la domination au travail : Le cas des travailleurs indépendants ». Dans MALENFANT, Romaine et Guy BELLEMARE (sous la direction de). *La domination au travail : Des conceptions totalisantes et la diversification des formes de domination*. Québec : Les Presses de l'Université du Québec, 210 p., p. 77-98.
- DE TERSSAC, Gilbert. 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris : Les Presses Universitaires de France, 279 p.
- GAGNON, Jean-Denis. 1985. « Les notions de salarié en droit du travail ». Dans BÉLANGER, Jacques et al. (sous la direction de). *Le statut de salarié en milieu de travail*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 292 p., p. 33-47.
- GAGNON, Robert P. 2008. *Le droit du travail du Québec*. 6<sup>e</sup> édition. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc., 772 p.
- GAGNON, Robert P., Louis LEBEL et Pierre VERGE. 1991. *Droit du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Québec : Les presses de l'Université Laval, 1065 p.
- GAUTHIER, Benoît. 2006. « La structure de la preuve ». Dans GAUTHIER, Benoît (sous la direction de). *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. Québec : Les presses de l'Université Laval, p. 129-158.
- GRENIER, Pierre et Annick DESJARDINS. 2008. « Les suites de l'arrêt *Health Services* : la constitutionnalisation du droit à la négociation par le biais de la liberté d'association emporte-t-elle entre autres celle de l'accréditation et du droit de grève? ». Dans Barreau du Québec, Service de la formation continue. *Développements récents en droit du travail*, Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc., 472 p., p. 295-348.
- LALONDE-GRATON, Micheline. 2002. *Des salles d'asile aux centres de la petite enfance : La petite histoire des services de garde au Québec*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec, 386 p.
- LIPPEL, Katherine. 2001. « Face aux conséquences de la flexibilisation de l'emploi : les solutions juridiques et leurs limites ». Dans BERNIER, Jean et al. (sous la direction de). *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 169 p., p. 45-52.
- LIPPEL, Katherine. 2004. « Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail ». Dans Barreau du Québec, Service de la formation continue. *Développements récents en droit de la santé et sécurité du travail*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc., p. 307-382.

- LIPPEL, Katherine et Anne-Marie LAFLAMME, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail ». Dans Barreau du Québec, Service de la formation continue. *Développement récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc., 380 p., p. 267-360.
- MEDA, Dominique. 2010a. *Le travail*. 4<sup>e</sup> édition. Paris : Presses Universitaires de France, Collection Que sais-je?, 128 p.
- MEDA, Dominique. 2010b. *Le travail : Une valeur en voie de disparition?*. Paris : Éditions Flammarion, 395 p.
- MERCURE, Daniel. 2001. « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : du fordisme à l'impartition flexible ». In BERNIER, Jean et al. (sous la direction de). *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 169 p., p. 5-20.
- MONETTE, Duane R., Thomas J. SULLIVAN et Cornell R. DEJONG. 2008. *Applied social research : A tool for the human services*. 7<sup>e</sup> édition. Belmont, CA : Thomson/Wadsworth, 531 p.
- MORIN, Fernand. 1991. *Rapports collectifs du travail*. 2<sup>e</sup> édition. Montréal : Les éditions Thémis, 831 p.
- MORIN, Fernand. 2002. « Modification du Code du travail, juin 2001 : orientation générale de la réforme ». Dans GAGNON, Pierre C. et al. (sous la direction de) / Service de la formation permanente, Barreau du Québec. *Développements récents en droit du travail (2002)*. Cowansville : Éditions Yvon Blais, 526 p., p. 281-291.
- MORIN, Fernand. 2007. *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*. Montréal : Wilson & Lafleur, pages multiples.
- MORIN, Fernand, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI. 2010. *Le droit de l'emploi au Québec*. 4<sup>e</sup> édition. Montréal : Wilson & Lafleur, 2030 p.
- MUEHLBERGER, Ulrike. 2007. *Dependent self-employment: Workers on the border between employment and self-employment*. New-York: Palgrave Macmillan, 217 p.
- OUIMET, Hélène. 2008. *Travail plus : le travail et vos droits*. 6<sup>e</sup> édition. Montréal : Wilson & Lafleur, 540 p.
- PERRET, Bernard. 1995. *L'avenir du travail : Les démocraties face au chômage*. Paris : Les Éditions du Seuil, 332 p.

- QUIVY, Raymond et Luc VAN CAMPENHOUDT. 2006. *Manuel de recherche en sciences sociales*. 3<sup>e</sup> édition. Paris : Dunod, 256 p.
- ROY, Simon N. 2006. « L'étude de cas ». Dans GAUTHIER, Benoît (sous la direction de). *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. Québec : Les presses de l'Université Laval, p. 159-184.
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine. 2006. « L'entrevue semi-dirigée ». Dans GAUTHIER, Benoît (sous la direction de). *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. Québec : Les presses de l'Université Laval, p. 293-316.
- SCHNAPPER, Dominique. 1997. *Contre la fin du travail*. Paris : Les éditions Textuel, Collection Conversations pour demain, 111 p.
- SULLIVAN, Thomas J. 2001. *Methods of social research*. London : Harcourt College Publishers, 511 p.
- SUPIOT, Alain. 1994. *Critique du droit du travail*. Paris : Les Presses Universitaires de France, 280 p.
- SUPIOT, Alain. 2009. *Le droit du travail*. Paris : Les Presses Universitaires de France, Collection Que sais-je?, 127 p.
- VERGE, Pierre. 2001. « L'adaptation du droit du travail à la « nouvelle entreprise » ». In BERNIER, Jean et al. (sous la direction de). *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*. Québec : Les presses de l'Université Laval, 169 p., p. 21-42.
- VERGE, Pierre, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE. 2006. *Le droit du travail par ses sources*. Montréal : Les Éditions Thémis, 520 p.
- WEIL, Simone. 1951. *La condition ouvrière*. Paris : Gallimard, 273 p.
- WHITFIELD, Keith et George STRAUSS. 1988. *Researching the world of work : strategies and methods in studying industrial relations*. Ithaca and London : ILR Press and Cornell University Press, 330 p.

### **Articles de périodiques et de journaux**

- BOURHIS, Anne et Thierry WILS. 2001. « L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques ». *Relations industrielles*, vol. 56, n° 1, p. 459-489.

- COIQUAUD, Urwana. 2007. « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique? ». *Les Cahiers de droit*, vol. 48, n° 1-2, p.65-92.
- D'AMOURS, Martine et Stéphane CRESPO. 2004. « Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie ». *Relations industrielles*, vol. 59, n° 3, p. 459-489.
- LA PRESSE CANADIENNE. 2010. « Plusieurs garderies en milieu familial intensifient leurs moyens de pressions dès ce matin ». *Le Devoir*, le 5 juillet 2010 [en ligne] [www.ledevoir.com/politique/quebec/292000/plusieurs-garderies-en-milieu-familial-intensifient-leurs-moyens-de-pression-des-ce-matin](http://www.ledevoir.com/politique/quebec/292000/plusieurs-garderies-en-milieu-familial-intensifient-leurs-moyens-de-pression-des-ce-matin) (consulté le 16 juillet 2010).
- MACPHERSON, Elizabeth. 1999. « Collective Bargaining for Independent Contractors: Is the Status of the Artist Act a Model for Other Industrial Sectors? ». *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 7, p. 355-399.
- MÉRIAUX, Olivier. 2000. « Éléments d'un régime post-fordiste de la négociation collective en France ». *Relations industrielles*, vol. 55, n° 4, p. 606-639.
- PAGÉ, Lorraine. 2009. « Service de garde en milieu familial : Un long combat pour la reconnaissance du travail des femmes, une victoire historique ». *Nouvelles CSQ (Publication officielle de la Centrale des syndicats du Québec)*, Hiver 2009, p. 15-18.
- SHIELDS, Alexandre. 2009. « Syndicalisation : Québec tend la main aux éducatrices en milieu familiale ». *Le Devoir*, vol. C, n° 30, le 13 février 2009, p. A5.
- VALLÉE, Guylaine. 1999. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail? ». *Relations industrielles*, vol. 54, n° 2, p. 277-312.
- VALLÉE, Guylaine. 2008. « Reconnaître la relation de travail dans des modèles organisationnels complexes : Une question de méthode? ». *Revue juridique Thémis*, vol. 42, n° 2, p. 519-533.

### **Rapports de recherche**

- ARTHURS, Harry. 2006. *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*. Ottawa : Examen des normes du travail fédérales, 320 p.
- BERNIER, Jean. 2005. *La champ d'application des normes du travail fédérales et les situations de travail non traditionnel*. Québec : Étude réalisée pour la Commission sur l'examen des normes fédérale du travail, Octobre 2005, 87 p.

- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : Ministère du Travail, 568 p.
- BERNSTEIN, Stéphanie. 2005. *Approche conceptuelle pour l'identification des travailleurs ayant besoin d'une plus grande protection en matière de normes du travail*. Ottawa : Commission sur l'examen des normes fédérales, 87 p.
- CHAYKOWSKI, Richard P. 2005. *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Ottawa : Les réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 3, 79 p.
- COX, Rachel. 2005. *Pour en faire un véritable emploi : des stratégies pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial*. Ottawa : Condition féminine Canada, 122 p.
- DUTIL, Patrice et Ron SAUNDERS. 2005. *Nouvelles stratégies pour assurer le respect des normes d'emploi statutaires*. Ottawa et Toronto : Les réseaux canadiens de recherches en politiques publiques et l'Institut d'administration publique du Canada, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 6, 49 p.
- FUDGE, Judy, Eric TUCKER et Leah VOSKO. 2002. *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*. Canada : Commission du Droit du Canada, 166 p.
- LIPPEL, Katherine, Stéphanie BERNSTEIN et Karen MESSING. 2004. « *Travail atypique* » : *protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*. Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées *Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail*. Québec : Université du Québec à Montréal, 55 p.
- RITTICH, Kerry. *La vulnérabilité au travail : questions de droit et de principe dans la nouvelle économie*. Ottawa : Commission du droit du Canada, 76 p.
- SAUNDERS, Ron. 2003. *Defining vulnerability in the labour market*. Ottawa : Les réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 1, 24 p.
- SAUNDERS, Ron. 2006. *Risques et possibilités : À la recherche d'options pour les travailleurs vulnérables*. Ottawa : Les réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 7, 86 p.
- VALLÉE, Guylaine. 2005. *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Ottawa : Les réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 2, 69 p.



### **Textes de loi**

Code civil du Québec

Code du travail, L.R.Q. c. C-27

Équité salariale, Loi sur l', L.R.Q. c. E-12.001

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, L.R.Q. c. D-8.3

Normes du travail, Loi sur les, L.R.Q. c. N-1.1

Protection aux consommateurs, Loi sur la, L.R.Q. c. P-40.1

Relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, Loi sur les, L.R.Q. c. R-20

Relations ouvrières, Loi des, S.R.Q. 1944 c. 162-A

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, Loi sur la, L.R.Q. c. R-24.0.1

Santé et la sécurité du travail, Loi sur la, L.R.Q. c. S-2.1

Services de garde éducatifs à l'enfance, Loi sur les, L.R.Q. c. S-4.1.1

Services de garde éducatifs à l'enfance, Loi sur les, L.R.Q. c. S-4.1.1, a.106 [règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance (c. S-4.1.1, r.2)]

### **Autres documents**

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ). 2009. *Une étape majeure vers la reconquête des droits, Mémoire sur le projet de loi n°51 : 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 diverses dispositions législatives*. Québec : CSQ, présenté à la Commission des affaires sociales par la CSQ le 3 juin 2009, 19 pages.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ). 2010. *Les éducatrices de la CSQ et de la FIPEQ-CSQ approuvent l'entente à 95%*. Québec : CSQ, Communiqué de presse, publié le 5 décembre 2010, [En ligne] <http://www.csq.qc.net/index.cfm/2,0,1676,9656,2323,0,html?action=display&BoxID=16473&LangID=2&KindID=2&complete=yes> (consulté le 8 avril 2011).

- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ). 2011. *Un vote de confiance des éducatrices en milieu familial envers la CSQ*. Québec : CSQ, Communiqué de presse, publié le 24 février 2011, [En ligne] <http://www.csq.qc.net/index.cfm/2,0,1676,9656,2323,0,html?action=display&BoxID=16637&LangID=2&KindID=2&complete=yes> (consulté le 8 avril 2011).
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). 2009. *Mémoire sur le projet de loi n°51, 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 diverses dispositions législatives*. Québec : CSN, présenté à la Commission des affaires sociales par la CSN le 3 juin 2009, 34 pages.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). 2011. *La fin heureuse d'un long parcours*. Québec : CSN, Communiqué de presse, publié le 25 mars 2011, [En ligne] [www.csn.qc.ca/web/csn/communiquer/-/ap/Comm25-03-11?p\\_p\\_state=maximized](http://www.csn.qc.ca/web/csn/communiquer/-/ap/Comm25-03-11?p_p_state=maximized) (consulté le 8 avril 2011).
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT). 1944. *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'organisation internationale du travail*. Philadelphie : Conférence internationale du travail, le 10 mai 1944, (texte authentique), [en ligne] [http://www.ilo.org/public/english/century/information\\_resources/download/phil-en-fr.pdf](http://www.ilo.org/public/english/century/information_resources/download/phil-en-fr.pdf) (consulté le 7 avril 2010).
- TREMBLAY, Françoise. 2009. *Situation des centres de la petite enfance, des garderies et de la garde en milieu familial au Québec en 2008 – Analyse des rapports d'activités de 2007-2008 soumis par les services de garde et les bureaux coordonnateurs*. Québec : Gouvernement du Québec, Décembre 2009, [en ligne] [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Situation\\_des\\_CPE\\_et\\_des\\_garderies-2008.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Situation_des_CPE_et_des_garderies-2008.pdf) (consulté le 16 juillet 2010).
- TREMBLAY, Françoise. 2011. *Situation des centres de la petite enfance, des garderies et de la garde en milieu familial au Québec – Analyse des rapports d'activités 2008-2009 soumis par les services de garde et les bureaux coordonnateurs*. Québec : Gouvernement du Québec, Janvier 2011, [en ligne] [http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Situation\\_des\\_CPE\\_et\\_des\\_garderies-2009.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Situation_des_CPE_et_des_garderies-2009.pdf) (consulté le 15 septembre 2011).

## Annexes



# Annexe 1

## **Schéma d'entrevue semi-dirigée :**

### **1. Informations générales :**

- Informations sur le participant :
  - Années d'expérience
    - En tant que RSG? En tant qu'éducatrice à l'enfance?
  - Accrédité depuis combien de temps
- Informations sur le service de garde
  - Nombre d'enfants pouvant être accueilli
    - Présence d'une assistance?
  - Proximité avec le CPE ou le bureau coordonnateur
  - Reconnaissance par le CPE ou le bureau coordonnateur
    - Entrevue d'embauche? Visite de la résidence?

### **2. Les critères économiques (la subordination économique) :**

- La possibilité de faire des profits et les risques de pertes
  - Avez-vous la possibilité d'augmenter vos profits?
    - Si « oui », quels moyens pourriez-vous utiliser?
  - Risquez-vous des pertes financières? Expliquez. Voir quels sont les dépenses.
  - Vous considérez-vous en concurrence avec les autres RSG?
  - Croyez-vous que vous arrivez à vous démarquer des autres services de garde?
- L'état de dépendance économique
  - Financièrement, pourriez-vous continuer à exercer vos activités si le gouvernement vous retirait vos places subventionnées?

### **3. L'encadrement et la surveillance :**

- Horaire de travail
  - Qui détermine vos horaires de travail?
  - Pouvez-vous modifier vos horaires de travail lorsque vous le souhaitez en avisant seulement les parents?
- Remplacement [notion d'urgence]
  - Pouvez-vous vous faire remplacer ou prendre des vacances en cas de besoin?
    - Si la réponse est « non », pour quelles raisons?
    - Si la réponse est « oui », pouvez-vous m'en expliquer le fonctionnement?
  - Y a-t-il une limite en termes d'heures ou de jours?
- Engagement d'un autre employé
  - Avez-vous une aide ou pourriez-vous engager une aide/ assistante?
  - Devez-vous demander une autorisation ou faire approuver votre choix?

- Le choix des moyens
  - Avez-vous des directives ou des restrictions particulières concernant l'achat de matériel (ex. jouet) ou d'outil de travail
  - Et concernant les repas et les collations?
- Mesures de surveillance du bureau coordonnateur
  - Une fois accrédité, avez-vous des comptes à rendre ou des rapports à compléter pour le CPE ou le bureau coordonnateur?
    - Si « oui », à quelle fréquence?
  - Les parents peuvent-ils se plaindre directement au CPE ou au Bureau coordonnateur? Et en cas de plainte, le CPE ou le bureau coordonnateur pourrait-il être blâmé ou tenu responsable pour votre tort?

### **En terminant**

- Est-ce que le fait de travailler dans le cadre du programme de place à 7\$ a des implications sur votre façon de travailler?
- Avez-vous prit connaissance/eu de l'information à propos de la « loi 51 » et de son contenu ou de ses enjeux? Êtes-vous satisfaite de cette nouvelle loi qui s'applique à vous? Que pensez-vous du fait que certaines conditions de travail ne sont pas négociables?

## Annexe 2

### Formulaire de consentement

#### Présentation de la chercheure

Cette recherche est réalisée dans le cadre d'un mémoire de maîtrise effectué par Valérie Beaulieu et dirigé par les professeurs Jacques Bélanger du Département des relations industrielles et Anne-Marie Laflamme de la Faculté de droit. Tous sont rattachés à l'Université Laval.

Avant d'accepter de participer à cette recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce formulaire de consentement vous explique le but de ce projet de recherche et ses procédures. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

#### Nature de l'étude

L'étude porte sur les conditions de travail des responsables de service de garde en milieu familial (RSG) dont les services de garde sont subventionnés, et ce, dans un contexte d'affiliation à un Centre de la petite enfance (CPE) ou un bureau coordonnateur. Elle porte aussi sur les impacts de ces conditions de travail sur le statut d'emploi et l'accès aux diverses protections sociales.

#### Déroulement de la participation

Votre participation consiste en une seule entrevue individuelle qui se déroulera dans le lieu de votre choix. Celle-ci sera d'une durée d'environ une heure et elle sera enregistrée.

L'entrevue portera sur vos conditions de travail au quotidien dans un contexte d'affiliation avec CPE ou un bureau coordonnateur. Les thèmes suivants seront abordés :

- Éléments d'information concernant votre expérience professionnelle;
- Explication de situations vécues dans le cadre de votre emploi;
- Éléments d'information concernant vos conditions de travail au quotidien.

#### Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à votre participation

La participation à cette recherche vous offre une occasion de contribuer à une meilleure connaissance concernant le statut d'emploi et permettra d'apporter une meilleure compréhension de votre situation d'emploi actuelle. Il n'y a aucun risque connu lié à la participation de cette recherche.

#### Participation volontaire et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet. Vous pouvez refuser de répondre à certaines questions ou mettre fin à l'entretien à tout moment, sans conséquence négative ou préjudice et sans avoir à justifier votre décision. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits.

#### Confidentialité et gestion des données

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participants :

- Les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport ni dans aucune publication;
- Les divers documents de la recherche seront codifiés et seule la chercheure aura accès à la liste des noms et des codes;
- Les enregistrements, de même que tout le matériel de la recherche, incluant les données, seront conservés pendant la durée du mémoire et seront ensuite détruits vers le 1<sup>er</sup> octobre 2010;
- Un court résumé des résultats de la recherche sera envoyé aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse (postale ou courriel) où ils aimeraient recevoir le document, juste après l'espace prévu pour leur signature.

### Coordonnées du chercheur

Si vous avez des questions sur la recherche ou sur les implications de votre participation, ou encore si vous voulez communiquer avec la chercheuse ou lui transmettre des documents, veuillez communiquer avec **Valérie Beaulieu**, étudiante responsable à la maîtrise en relations industrielles. Ce sera un plaisir de vous aider à mieux comprendre notre démarche. Par téléphone : **(418) 977-\*\*\*\*** ou par courriel : [valerie.beaulieu.6@ulaval.ca](mailto:valerie.beaulieu.6@ulaval.ca).

### Remerciements

Votre collaboration est très précieuse pour réaliser cette étude et je vous remercie vivement d'y participer.

### Signatures

#### 1- Participant :

Je soussigné(e) \_\_\_\_\_ consens librement à participer à la recherche intitulée : « Les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs vulnérables : le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que la chercheuse m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet. Je conserve une copie de ce formulaire.

\_\_\_\_\_  
Signature du participant, de la participante

\_\_\_\_\_  
Date

Un **court résumé des résultats** de la recherche sera envoyé aux participant(e)s qui en feront la demande en indiquant l'adresse (courriel ou postale) où ils aimeraient recevoir le document. Les résultats seront disponibles vers le **1<sup>er</sup> juin 2010**. Si cette adresse changeait d'ici cette date, vous êtes invité(e) à informer la chercheuse de la nouvelle adresse où vous souhaitez recevoir ce document.

Je souhaite recevoir un court résumé de la recherche :     par courriel     par la poste

À l'adresse courriel suivante : \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

À l'adresse postale suivante : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 2- Chercheuse :

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

\_\_\_\_\_  
Signature de la chercheuse

\_\_\_\_\_  
Date

### Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet pourra être adressée, en toute confidentialité, au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval dont les coordonnées sont les suivantes :

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320  
2325, rue de l'Université  
Université Laval  
Québec (Québec) G1V 0A6

Renseignements – Secrétariat : (418) 656-3081  
Télécopieur : (418) 656-3846  
Courriel : [info@ombudsman.ulaval.ca](mailto:info@ombudsman.ulaval.ca)



## Annexe 3

### Information envoyée par courriel pour le recrutement des participantes

Bonjour,

Mon nom est Valérie Beaulieu et je suis étudiante en relations industrielles à l'Université Laval. Je sollicite votre aide, car j'effectue actuellement une recherche, dans le cadre de mon mémoire de maîtrise, concernant les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG).

Mon projet s'intitule : « Les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs vulnérables : le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial ». Cette étude porte sur les conditions de travail et sur leurs incidences sur le statut d'emploi et l'accès aux protections sociales. Elle concerne les RSG qui sont affiliés à un Centre de la petite enfance (CPE) ou à un bureau coordonnateur et dont les services de garde sont subventionnés.

Le seul critère pour participer à cette étude est celui d'être actuellement responsable d'un service de garde en milieu familial dont les services de garde sont subventionnés.

Votre participation à cette recherche consiste en une seule entrevue individuelle d'une durée d'**une heure** avec moi. Cet entretien portera sur vos conditions de travail au quotidien et les thèmes suivants seront abordés :

- Éléments d'information concernant votre expérience professionnelle;
- Explication de situations vécues dans le cadre de votre emploi;
- Éléments d'information concernant vos conditions de travail au quotidien.

Votre participation vous permettra de contribuer à une meilleure connaissance concernant le statut d'emploi et l'accès aux protections sociales des RSG tout en vous permettant d'avoir une meilleure compréhension de votre situation d'emploi actuelle.

Il s'agit d'un projet approuvé par le Comité d'éthique de l'Université Laval (**no d'approbation 2009-143 / 08-06-2009**). De plus, je m'engage à assurer votre confidentialité et vous confirme que tout le matériel de la recherche, incluant les données, sera conservé pendant la durée du mémoire pour ensuite être détruit vers le 1<sup>er</sup> octobre 2010.

Pour participer à ce projet, vous êtes invité(e) à communiquer avec moi, Valérie Beaulieu, étudiante à la maîtrise. Il me fera plaisir de répondre à toutes vos questions sur la recherche et de fixer un rendez-vous avec vous au moment et au lieu qui vous conviendront le mieux.

Téléphone : (418) 977-\*\*\*\*

Courriel : [valerie.beaulieu.6@ulaval.ca](mailto:valerie.beaulieu.6@ulaval.ca)

Votre collaboration est très précieuse pour me permettre de réaliser cette étude et il s'agit pour vous d'investir uniquement une heure de votre temps.

En espérant vous rencontrer bientôt!

Valérie Beaulieu,

Étudiante à la maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval

## Annexe 4

### Décisions juridiques concernant les RSG au Québec De 2002 à 2008

6 février 2002

- *Alliance des intervenantes en milieu familial, Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ) et Centre de la petite enfance Marie Quat'Poches inc.*, [2002] R.J.D.T. 637 (C.T.) (commissaire Vignola).

1<sup>er</sup> mai 2003

- *Centre de la petite enfance La Rose des Vents c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, [2003] CanLII 48444 (T.T.) (j. Handman).
- *CPE La Ribouldingue c. Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial de la région de Québec-CSN*, [2003] CanLII 27094 (T.T.) (j. Handman).

6 mai 2003

- *CPE Marie Quat'Poches c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, [2003] CanLII 42801 (T.T.) (j. Handman).

31 octobre 2008

- *Confédération des syndicats nationaux c. Québec (Procureur général)*, [2008] CanLII 5076 (C.S.) (j. Grenier).

## Annexe 5

**Tableau 2 : Caractéristiques détaillées des entretiens semi-dirigés effectués  
(Partie 1)**

N° de l'entrevue	Date	Durée	RSG depuis...	Accréditée depuis...	Places subventionnées	Assistante?
1	01-10-2009	00:30:10	10 ½ ans	10 ½ ans	6	Non
2	02-10-2009	01:09:02	4 ans	3 ans	4	Non
3	05-10-2009	00:50:03	5 ans	3 ans	7	Oui
4	06-10-2009	01:07:04	5 ans	4 ans 11mois	8	Oui
5	07-10-2009	00:36:06	5 ans 2mois	5 ans 2mois	6	Non
6	07-10-2009	00:21:47	1 an	1 an	6	Non
7	08-10-2009	00:40:44	4 ans	4 ans	4	Non
8	13-10-2009	00:41:49	9 ½ ans	9 ½ ans	4	Non
9	14-10-2009	00:39:36	13 ans	13 ans	6	Non
10	16-10-2009	01:31:36	11 ans	11 ans	6	Non
11	16-10-2009	00:58:06	13 ans	13 ans	6	Non
12	17-10-2009	00:32:02	10 ans	10 ans	6	Non
13	19-10-2009	00:48:48	5 ans	1 ½ ans	5	Non
14	21-10-2009	00:38:03	5 ans	5 ans	5	Non
15	26-10-2009	00:35:52	6 ans	5 ans	9	Oui
16	28-10-2009	00:35:15	8 mois	2 mois	9	Oui
17	29-10-2009	00:56:50	14 ans	14 ans	6	Non
18	05-11-2009	00:44:39	20 ans	7 ans	9	Oui
19	06-11-2009	00:44:03	16 ans	9 ans	9	Oui
20	11-11-2009	00:31:00	3 ans	2 ½ ans	3	Non
21	12-11-2009	00:33:30	10 ½ ans	10 ½ ans	5	Non
22	18-11-2009	00:32:24	19 ans	19 ans	6	Non
23	19-11-2009	00:59:14	8 ans	6 ans	9	Oui
24	23-11-2009	01:43:31	9 ans	8 ½ ans	6	Non
25	24-11-2009	00:58:04	5 ans	4 ans 9mois	6	Non
26	26-11-2009	00:54:38	19 ans	17 ans	5	Non
27	01-12-2010	00:45:11	6 ans	5 ans	4	Non
28	01-12-2009	01:08:00	5 ans	2 ans	6	Non
29	03-12-2009	00:57:44	2 ans	*1 an	6	Non
30	10-12-2009	01:21:37	25 ans	15 ans	6	Non
Moyenne		00:50:13			6,1	Oui = 7 Non = 23

## Annexe 5

**Tableau 2 : Caractéristiques détaillées des entrevues semi-dirigées effectuées  
(Partie 2)**

N° de l'entrevue	Date	Syndicat (a signé une carte)	CPE ou bureau coordonnateur
1	01-10-2009	Oui	Alliance BCGMF de Beauport
2	02-10-2009	Oui	CPE Pitchounette
3	05-10-2009	Non	CPE Les Petits Mulots
4	06-10-2009	Non	CPE Pitchounette
5	07-10-2009	Non	CPE L'Essentiel
6	07-10-2009	Non	CPE Québec-Centre Inc.
7	08-10-2009	Non	CPE Ma Belle Grenouille
8	13-10-2009	Oui	CPE L'Essentiel
9	14-10-2009	Oui	Alliance BCGMF de Beauport
10	16-10-2009	Oui	Alliance BCGMF de Beauport
11	16-10-2009	Oui	CPE Québec-Centre Inc.
12	17-10-2009	Oui	CPE La Grimace Inc.
13	19-10-2009	Oui	CPE Pitchounette
14	21-10-2009	Non	Alliance BCGMF de Beauport
15	26-10-2009	Oui	CPE Québec-Centre Inc.
16	28-10-2009	Non	CPE L'Essentiel
17	29-10-2009	Oui	CPE L'Essentiel
18	05-11-2009	Non	CPE Ma Belle Grenouille
19	06-11-2009	Non	CPE Les Petits Mulots
20	11-11-2009	Non	BCGMF Rayons de Soleil
21	12-11-2009	Non	Alliance BCGMF de Beauport
22	18-11-2009	Non	BCGMF Rayons de Soleil
23	19-11-2009	Oui	CPE Le Petit Baluchon (1981) Inc.
24	23-11-2009	Inconnu	CPE Québec-Centre Inc.
25	24-11-2009	Non	CPE Vire-Crêpe Inc.
26	26-11-2009	Non	CPE Pitchounette
27	01-12-2010	Inconnu	CPE Joli-Cœur Inc.
28	01-12-2009	Non	CPE Vire-Crêpe Inc.
29	03-12-2009	Non	BCGMF Des Hautes Marées
30	10-12-2009	Oui	Alliance BCGMF de Beauport

Oui = 12  
Non = 16  
Inconnu =  
2

\* Les CPE ou bureaux coordonnateurs surlignés représentent la liste des 12 différents établissements auprès desquels les RSG rencontrées étaient accréditées.

## **Annexe 6**

### **Liste des codes**

#### **Code-Filter: All**

---

HU: Analyse Entrevue  
File: [C:\Documents and Settings\StarVal\Bureau\Mémoire\Rédaction\Analyse Entrevue.hpr6]  
Edited by: Super  
Date/Time: 2011-06-16 11:47:57

---

**18 mois plus payant**  
**4 jours/semaine**

**Absence d'empêchement**  
**Achat matériel**  
**Ancienneté**  
**Assistante (avantage)**  
**Assistante (coût)**  
**Assistante (incertitude élevé)**  
**Assistante/aide**  
**Assurance**  
**Autonomie**  
**Autorisation pour tout**  
**Avantages RSG pour gouvernement**  
**Avantages sociaux (absence de)**

**Compte à rendre**  
**Concurrence**  
**Congé**  
**Congé maternité des parents**  
**Contrat**  
**Contrôle**  
**Coupure difficile entre travail-vie privée**  
**Crédit d'impôt**  
**CSST**

**Demi-journée de garde**  
**Dépenses facultatives**  
**Dépenses obligatoires**  
**Différence CPE (avant 2006) et BC**  
**Distinction garde privée**  
**Distinction RSG-CPE**  
**DPJ**  
**Droit des parents**

**Exclusivité de services**  
**Exemple de cas**  
**Exécution personnelle**  
**Évaluation**

**Fiche d'assiduité**  
**Formation**  
**Formation MAPAQ**  
**Gouvernement**  
**Guide alimentaire**

**Handicap**

Heures d'ouverture

Heures d'ouverture (En dehors de)

Heures d'ouverture (Modification)

**Il s'agit d'enfants**

Instabilité/Stabilité clientèle

Isolée

**Jouet extérieur**

Jour férié

Lien avec CPE-BC

Location de jouet

Loi 51

**Maladie**

Manque de recours

Maternité + RSG

Membre de la famille qui aide

Minimum 10h/jour

Motivation à être RSG

Motivation à offrir place à 7\$

Motivation à réorientation carrière

Motivation à transférer vers garde privée

**Notion d'urgence**

Octroi des places

Parents (Déresponsabilisation)

Parents (relation avec les)

Particularité d'un CPE ou un BC

Pénurie places de garde

Plainte parent

Plainte pécuniaire LNT

Possibilité de choisir les enfants

Possibilité de gains/profits

Processus obtenir l'accréditation

Procédure retrait accréditation

Propriété des outils

Protection du consommateur

**Rapports**

Remboursement anticipé

Remplacement

Remplacement (Coût)

Remplacement (limite)

Remplacement des enfants

Renouvellement accréditation

Repas (affiché)

Repas (traiteur)

Repas et collation

Respect du ratio

Responsabilité civile

Rémunération

Rémunération (Peu élevée)

Rémunération (stabilité)

Risque de pertes

Rôle CPE-BC

Salarié à moitié  
Sanction  
Sécurité d'emploi  
Si perte subvention  
Sortie à l'extérieur  
Subvention gouvernement  
Surveillance  
Suspension accréditation  
Syndicalisation

Uniformiser  
Vacances  
Valeur du travail RSG  
Visite coucou/surprise  
Vulnérabilité  
Zone grise