

La syndicalisation des services de garde au Québec : à pratiques innovatrices, des concepts nouveaux

Guy BELLEMARE et Louise BRIAND¹

Comment contribuer à surmonter la crise du syndicalisme ? En établissant des coalitions de longue durée avec les nouveaux mouvements sociaux, répondent les auteurs. Sur la base d'une analyse de la syndicalisation des centres de la petite enfance au Québec, ils constatent que la rencontre par les syndicats de mouvements autour des questions de genre et d'économie sociale a non seulement permis d'obtenir des avancées considérables tant pour les usagers que les travailleurs et les parents, mais a aussi contribué à une transformation du syndicalisme.

Le modèle classique de la syndicalisation en Amérique du Nord consiste pour un groupe de salariés à convaincre une majorité de salariés d'adhérer au syndicat. Une fois ce syndicat reconnu comme majoritaire par les instances gouvernementales pertinentes, le syndicat local entame le début d'une négociation collective. Afin de soutenir son rapport de force avec l'employeur, le syndicat recourt à la mobilisation de ses membres en assemblées syndicales, dans divers comités et dans l'exercice de moyens de pression, comme la grève. Dans la dimension politique de l'action syndicale, la centrale qui veut faire pression sur l'État afin d'obtenir, par exemple, une modification du Code du travail, recourra à diverses tactiques, dont possiblement la mobilisation de ses membres lors de manifestations.

Voici donc une présentation schématique et simplifiée du modèle de syndicalisation et de mobilisation syndicale. La présentation reflète malgré tout le modèle dominant en Amérique du Nord, modèle en crise depuis les années 1980.

1. Respectivement Professeur au département des relations industrielles à l'Université du Québec en Outaouais et Professeure au département des sciences comptables à l'Université du Québec en Outaouais. Tous deux sont membres du Centre de recherche sur les innovations sociales (Crises).

Les symptômes de la crise du syndicalisme sont connus (diminution du nombre de membres, baisse d'efficacité des syndicats, etc.) et les divers facteurs explicatifs le sont aussi : mondialisation des marchés, nouvelles technologies, restructurations organisationnelles, etc. (Osterman *et al.*, 2001). Clawson (2003) ajoute des causes politico-légales, à savoir l'avènement de gouvernements néo-libéraux au pouvoir et l'adoption subséquente de législations antisyndicales. Nous partageons le diagnostic mais considérons qu'il occulte le passage des sociétés modernes vers des sociétés de la modernité avancée et l'importance du « champ politique de la vie » (Giddens, 1991), qui s'exprime par une question fondamentale : « Que faire de sa propre vie ? » et se caractérise par l'émergence d'enjeux nouveaux visant les « possibilités de vie », par opposition aux conditions de vie. Nous y revenons plus loin dans le texte.

Pour faire face à la crise du syndicalisme, des auteurs ont identifié différentes options. Par exemple, Lévesque et Murray (2010) ainsi que Hennebert et Dufour-Poirier (2013) étudient les conditions d'une action syndicale internationale ainsi que le potentiel pour les syndicats locaux de s'impliquer dans des alliances syndicales transfrontalières. Pour leur part, Osterman *et alii* (2001) en appellent à la création d'un nouveau contrat social. Pour ce faire, ils proposent que le syndicalisme développe davantage son action politique au plan national alors que chez d'autres, cette action doit se développer au plan international (Behrens *et al.*, 2003) ou sur une base territoriale plus restreinte, que ce soit celle d'une ville ou d'une région (notion de syndicalisme de mouvement social selon Turner et Hurd (2001), syndicalisme de mouvement local (Tattersall 2010, Jones, 2002)). Toutes ces propositions suggèrent que le syndicalisme doit initier la construction de coalitions et établir des relations bi-directionnelles avec d'autres acteurs sociaux. Ces approches posent problème car elles présentent les coalitions et relations comme unidirectionnelles, soit en appui aux syndicats. Or, ces coalitions sont souvent fragiles et temporaires (Jones, 2004) ; aussi, les relations avec les autres mouvements sociaux s'inscrivent-elles dans une optique instrumentale et une vision à court terme. Turner (2004) et Hansen (2004) élargissent toutefois les possibilités en suggérant que la création de coalitions qui visent la poursuite d'objectifs d'envergure – voire de transformation sociale –, dont l'atteinte risque d'être longue, est aussi prometteuse pour la relance du syndicalisme que la création de coalitions dont l'action est limitée dans l'espace-temps (une ville, une région) et dans les objectifs poursuivis. Nous partageons cette proposition et, à l'instar de Clawson (2003), suggérons que l'ouverture à des coalitions de longue durée est nécessaire pour renouveler le syndicalisme et pour permettre aux mouvements sociaux de transformer leurs identités respectives (Clawson,

2003)². C'est dans cette perspective que nous avons analysé l'expérience de la syndicalisation des centres de la petite enfance (CPE) au Québec. Le cas des CPE illustre en effet un phénomène peu considéré jusqu'ici dans les analyses du syndicalisme, à savoir que la rencontre par le syndicalisme des questions de genre et de l'économie sociale participe non seulement d'un syndicalisme de transformation sociale, mais qu'elle contribue également à transformer le syndicalisme.

Nous présentons d'abord sommairement le « champ politique de la vie » et le potentiel qu'il revêt pour la relance du syndicalisme (I). Ensuite, nous présentons le cas de la syndicalisation, réussie, des CPE au Québec (II). Dans la partie 3, nous proposons un cadre d'analyse qui intègre les enjeux du champ politique de la vie et s'appuie sur la notion de « région des rapports de travail » (RRT). Cette notion de RRT permet de mieux rendre compte des rapports sociaux du travail que la notion de système de relations professionnelles (III). Nous illustrons enfin cette notion et son intérêt pratique par rapport aux théories traditionnelles des relations professionnelles (IV).

I. La question identitaire

La prise en compte de la question identitaire et des luttes dans le champ politique de la vie est considérée comme une dimension fondamentale caractérisant les transformations sociales en cours dans la littérature sociologique. Selon Giddens (1991), la radicalisation de la modernité conduit à, et s'appuie sur, une plasticité accrue des identités et donne lieu au développement du champ politique de la vie. Celui-ci constitue un nouvel enjeu des rapports sociaux. Il se caractérise par des luttes visant l'amélioration des possibilités d'une vie remplie et satisfaisante pour tous et il contribue à redéfinir les enjeux liés à la spécificité de la vie quotidienne. Il y a interpénétration du développement personnel et des systèmes sociaux. Les styles de vie deviennent des enjeux des rapports sociaux, comme la lutte des femmes pour le contrôle de leur corps le démontre (avortement, centres de santé des femmes), tout autant qu'un enjeu des rapports de travail (Bellemare, 1999).

Ce que les analyses post-1960 des nouveaux mouvements sociaux (NMS) ont montré, c'est que le mouvement ouvrier n'est plus le seul mouvement social, ni même le plus important des mouvements sociaux. Les NMS sont apparus, constitués autour d'enjeux identitaires et de revendications davantage associées au champ politique de la vie : les luttes associées à la modernité, portant sur des questions d'émancipation (luttes

2. Pour un exemple de mouvements sociaux liés aux enjeux identitaires qui modifient leur identité afin d'agir dans la sphère du travail et ainsi, en devenir de nouveaux acteurs, voir Heery *et al.* (2012).

contre l'inégalité, l'exploitation, l'injustice, etc.) et menées principalement par les syndicats, doivent donc désormais intégrer ces questions identitaires associées au champ politique de la vie. C'est là un défi qui doit inciter tant les syndicalistes que les chercheurs à ne pas sous-estimer l'importance du *choc culturel* susceptible de se manifester lorsque le syndicalisme tente de créer des coalitions avec les NMS. Signalons que les nouveaux mouvements sociaux défendent des enjeux transversaux aux institutions et organisations alors que l'essentiel de l'action syndicale nord-américaine se passe dans le cadre de l'entreprise, au plan local, mais aussi et de plus en plus sur toute la chaîne de valeur de l'entreprise (Riisgaard, 2009). Ainsi, à la différence du syndicalisme, les NMS n'opèrent pas dans des lieux fixes et le positionnement des personnes qui les rejoignent n'a pas la précision qui caractérise les rôles (Touraine, 1973 ; Maheu, 1993:111). Ces différences peuvent contribuer à expliquer la fragilité des coalitions syndicales-mouvements sociaux et exigent des acteurs sociaux qu'ils innovent dans l'action et des chercheurs qu'ils développent des cadres d'analyse aptes à prendre en compte ces enjeux. Une des pistes mise en avant dans ce texte consiste à adopter un cadre d'analyse permettant d'étudier la transformation des frontières des rapports sociaux, des luttes, des organisations et des institutions. Ce cadre d'interprétation est utilisé pour produire une nouvelle analyse à partir de données d'une recherche réalisée précédemment (pour le détail de la méthodologie, voir Bellemare *et al.*, 2006).

II. Le cas de la syndicalisation des centres pour la petite enfance au Québec

Nous faisons ici état de la création et de la vie d'une coalition qui existe depuis plus de 30 ans entre des syndicats affiliés à deux centrales syndicales « concurrentes », les mouvements de femmes³ et les regroupements de parents en vue d'obtenir un réseau universel de services de garde à la petite enfance de qualité et accessible financièrement. Ce cas permet de montrer empiriquement comment le syndicalisme peut devenir de nouveau un mouvement social capable d'arracher à l'État une politique sociale d'envergure. Dans cette lutte, le syndicalisme a eu à adapter son identité dans ses relations avec les partenaires de cette coalition à deux réalités relativement nouvelles pour lui : celle du mouvement et des modes de gestion féministes, et celle de l'économie sociale, deux types d'acteurs qui ont des revendications qui portent principalement sur le champ politique de la vie. De plus, dans cette lutte, les divers acteurs en présence ont modifié plusieurs fois la régionalisation de leur action ainsi que leurs discours scalaires,

3. Fédération des femmes du Québec, Conseil du statut de la femme, comités femmes à l'intérieur des centrales syndicales, la coalition « La marche du pain et des roses », laquelle donnera ensuite lieu à la Marche mondiale des femmes, etc.

soit les discours des acteurs visant à faire prévaloir leur représentation au sujet du niveau pertinent d'action (voir *infra*).

Le mouvement féministe revendique depuis les années 1960 le développement de services de garde de qualité afin de permettre l'accès au marché du travail pour les femmes et d'améliorer les conditions de travail des éducatrices des services de garde. Ce sont souvent des féministes qui ont été les pionnières dans la création de services de garde cogérés avec les parents et elles y ont implanté des modes féministes de gestion et d'organisation du travail (Briand *et al.*, 2006 ; Gravel *et al.*, 2007). Or, les syndicats ont eu des difficultés à comprendre et à accepter cette cogestion avec les « parents-employeurs » dans le cadre d'une organisation à structure hiérarchique faible.

Les centres de la petite enfance sont des entreprises d'économie sociale ayant le statut d'organisme à but non lucratif qui agissent selon des valeurs comme le service aux membres ou à la collectivité plutôt que le profit, et ont une prise de décision démocratique impliquant usagers et usagères, travailleuses et travailleurs. Ces entreprises visent à répondre à de nouvelles aspirations à vivre et travailler autrement. Or, les syndicats ont eu des difficultés à accepter le développement de ces formes d'entreprises qu'ils ont longtemps associées à une sous-traitance au rabais, par l'État, de services publics ou qui devraient le devenir.

II.1. Les années 1970 : l'amorce de la syndicalisation

Les centrales syndicales se joignent au mouvement des femmes, au Comité de liaison des garderies populaires et à d'autres groupes populaires (citoyens et organismes communautaires) dans le but de faire reconnaître une responsabilité collective en matière de garde à l'enfance. À l'intérieur des centrales syndicales, les comités d'action féminine créés au cours des années 1970 y font la promotion des revendications professionnelles et sociétales des femmes. Ces comités sont très actifs dans le développement des positions et moyens d'action des centrales syndicales sur la question des services de garde.

La première revendication est la création d'un réseau universel de services de garde gratuit et financé par l'État. Des travailleuses, conjointement avec la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et le mouvement des femmes évaluent que la syndicalisation du secteur pourrait constituer un outil supplémentaire pour consolider le réseau et pour améliorer les conditions de travail (Leclerc, 1986). Ce que les parties visent, c'est l'instauration d'une table provinciale de négociation avec l'État. Plus précisément, cette coalition exige que le gouvernement instaure des subventions directes aux garderies plutôt que de les financer exclusivement par une aide aux parents.

Cette mobilisation se traduit principalement par des campagnes de sensibilisation auprès de la population, par la publication de mémoires, par des manifestations, par des occupations de bureaux de ministres et par des journées de grèves nationales visant la reconnaissance du travail au sein des garderies. Lors des journées nationales de grève, les participantes incluent toujours les employées, les directrices des garderies et souvent les parents et leurs enfants ainsi que des représentantes des organisations féministes. La mobilisation contraint le gouvernement québécois à mettre en place un programme destiné à financer en partie les services de garde à partir de 1974. Ces mesures constituent une première étape vers la reconnaissance d'une responsabilité collective en matière de garde à l'enfance (Aubry, 2001). L'insuffisance du financement gouvernemental menace la survie de plusieurs garderies. Celles-ci se regroupent dans plusieurs régions pour mieux soutenir leurs revendications.

II.2. Les années 1980 : des divisions et deux tendances de négociation émergent

Des divisions naissent entre les représentants des centrales syndicales, les syndicats régionaux des garderies⁴ et les regroupements des garderies. Les représentants des centrales syndicales craignent le développement d'une sous-traitance au rabais dans les entreprises communautaires. C'est pour cette raison qu'ils favorisent clairement l'étatisation des garderies. Il faudra attendre le sommet socio-économique de 1996 pour lever une bonne partie des craintes syndicales à cet égard.

Dans un deuxième temps apparaissent des divergences quant aux échelles de négociation privilégiées. Dès les premières années d'existence des syndicats régionaux des garderies, deux tendances se dessinent dans l'organisation de la stratégie de négociation. Certains syndicats préfèrent intégrer le Front commun des employés du secteur public et parapublic⁵ car il apparaît être une occasion privilégiée pour forcer l'État à se reconnaître responsable financier des garderies. Mais cette position est constamment débattue, vu la forte tradition d'autonomie des garderies. De fait, « plusieurs garderies souhaitent maintenir la négociation au plan local⁶ ».

4. Le mode d'organisation des syndicats d'employées de garderie est le suivant : l'organisation syndicale se fait sur la base de chaque établissement. En adhérant à une centrale syndicale, ils sont alors regroupés par secteur d'activité et régionalement par Conseil du travail avec tous les syndicats d'une même centrale syndicale d'une région. Pour des fins de solidarité et de mise en commun de services, les syndicats de garderies peuvent aussi créer des regroupements régionaux de syndicats de garderies. À partir de 2001, certains de ces regroupements régionaux de garderies ont décidé de négocier une seule et même convention collective régionale, en remplacement des diverses conventions collectives d'établissement. Des discussions sont en cours afin d'établir un régime juridique encadrant de façon plus spécifique ces négociations collectives régionales : <http://stcpeml-csn.ca/historique-du-syndicat/>.

5. Le Front commun des employés du secteur public et parapublic rassemble la Centrale des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

6. Entretien des auteurs avec un représentant de la CSN impliqué dans ce secteur, 2003.

En outre, une représentante de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) rappelle que les partisans de la stratégie d'intégration au Front commun sont eux-mêmes divisés. La CSN souhaite que les éducatrices et les garderies soient associées à la table des Affaires sociales où elle est l'actrice syndicale dominante. La CSQ, pour sa part, souhaite que cette intégration au Front commun facilite sa propre campagne de syndicalisation en faisant en sorte que les garderies soient associées au secteur de l'éducation.

D'autres, avec l'appui des regroupements des garderies, jugent nécessaire d'adapter l'action syndicale afin que le contrôle des garderies reste aux mains des parents, tout en impliquant les travailleuses. Pour eux, une syndicalisation qui aurait pour but d'intégrer les travailleuses de garderies à l'État est exclue. Pour le Regroupement des garderies du Québec, l'intégration au Front commun conduit nécessairement à l'étatisation du réseau de garderies et à la perte de la cogestion de l'organisation par les parents et les travailleuses. De plus, il s'oppose à une stratégie de négociation de convention collective qui aurait pour effet de mettre en opposition les parents et les travailleuses de garderies. En fait, cette forme plutôt classique nuit au caractère de cogestion et d'autonomie des garderies qu'ils considèrent déjà suffisamment menacé avec la mise en place par le gouvernement de l'Office des services de garde à l'enfance (OSGE ⁷). Pour les regroupements de garderies, l'idéal serait que le financement provienne de l'État et que la gestion du budget de la garderie se fasse par le conseil d'administration qui regroupe les parents et des travailleuses. L'option cogestionnaire du groupe suppose une redéfinition du rôle de l'État dans ses rapports avec les groupes sociaux et suggère le développement d'une nouvelle pratique syndicale (Leclerc, 1986).

Cependant, malgré ces divergences, la plupart des syndicats des garderies se replient sur le Front commun des travailleurs du secteur public, lequel se voit chargé de revendiquer l'intégration des travailleuses de garderies à l'État. Devant les craintes qu'inspire une telle formule, la CSN tente de calmer les plus suspicieux en ce qui a trait à la syndicalisation, en affirmant que celle-ci se fera de façon à ne pas modifier les rapports travailleurs/parents. Au contraire, elle est convaincue que la syndicalisation servira à former un front commun parents/travailleuses pour faire pression sur l'État (Lalonde-Graton, 2002).

Entre-temps, les négociations au sein du Front commun sont peu fructueuses. La politique de garde n'évolue pas et les subventions aux garderies restent stables. Ainsi, sous l'effet de l'inflation, les conditions salariales se détériorent. Dans ce contexte, il est plus difficile d'entretenir la mobilisation et les pressions auprès du gouvernement.

7. L'OSGE est un organisme institué par la loi sur les services de garde à l'enfance de 1979. Il a pour mission de veiller à ce que soient assurés des services de garde à l'enfance de qualité et de promouvoir un développement harmonieux de ces services avec les autres politiques familiales.

À partir de 1988, la plupart des syndicats des garderies décident de ne plus faire partie des négociations du Front commun. Ils choisissent plutôt d'acheminer directement leurs demandes salariales à la table de négociation qui existe maintenant avec l'Office des services de garde à l'enfance. Cette décision entraîne quelques déchirements et les régions qui auraient préféré maintenir l'adhésion au secteur public se rallient à la décision majoritaire.

II.3. Les années 1990 : mise en place d'un service public et amélioration des conditions de travail

Durant les années 1990, la coalition continue de revendiquer. Pendant que les discussions se poursuivent sur les revendications, la campagne de sensibilisation va bon train et une bonne partie de la population prend conscience de la non-reconnaissance du travail en garderie⁸. Les membres de la coalition reprennent la mobilisation afin de déplacer de nouveau le terrain de lutte au plan provincial. Les nombreux blocages du gouvernement sur les questions de financement amènent une série de grèves appelées parfois par les syndicats et d'autres fois par les parents, les uns soutenant le mouvement lancé par les autres. Le 22 avril 1993, des dizaines de garderies participent au mouvement de grève nord-américain des garderies. Dans plusieurs cas de mouvements de grèves, ceux-ci sont suivis aussi par une quantité importante de garderies non syndiquées, suite à l'appui de leur conseil d'administration au mouvement de grève, un phénomène exceptionnel en Amérique du Nord. Au plan légal, seuls les salariés syndiqués ont en effet le droit de grève.

Le rôle des mouvements féministes et de l'économie sociale

L'élection d'un gouvernement péquiste⁹ en 1995 annonce une refonte possible de la politique des services de garde. Au plan national, les divers mouvements féministes du Québec organisent la « Marche des femmes » le 26 mai 1995 vers Québec pour réclamer du gouvernement un programme d'« infrastructures sociales » permettant de créer de nombreux emplois pour les femmes, contestant en cela le caractère trop masculiniste des programmes gouvernementaux visant à investir en priorité dans les infrastructures routières ou dans le « béton ».

En 1996, le sommet socio-économique national fait en sorte que l'État reconnaisse l'importance sur le plan collectif des entreprises émanant de l'économie sociale. Il y a une entente entre le patronat, les syndicats, l'État, les groupes sociaux impliqués dans l'économie sociale et les mouvements

8. Une comparaison salariale largement publicisée aura un effet important dans cette sensibilisation. Les syndicats démontrent qu'une éducatrice en garderie gagne deux fois moins qu'un gardien de zoo chargé de s'occuper des singes, illustrant ainsi la sous-évaluation systématique du travail des femmes, et permettant ainsi d'allier au plan du discours les revendications féministes et syndicales.

9. Le Parti québécois est alors la principale force politique provinciale au Québec.

féministes sur les conditions de développement de cette dernière comme ne devant pas se faire au détriment des emplois du secteur public. La reconnaissance de l'économie sociale conduit à la décision du gouvernement péquiste de subventionner directement les salaires du secteur des services de garde. Il s'agit là d'un précédent important, car dans le passé, le gouvernement avait toujours refusé de financer directement les salaires en alléguant que les garderies étaient des entités autonomes locales et que ces décisions relevaient des conseils d'administration. Le discours et la régionalisation des rapports de travail venaient de changer encore une fois.

Cette victoire en matière de financement permet de mettre en application la nouvelle politique de services de garde par la création du ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE) et du réseau des centres de la petite enfance : désormais, les places coûteront 5 dollars canadiens par jour aux usagers au lieu du 25 à 30 dollars par jour auparavant. La politique de services de garde prévoit également la participation des parents à l'organisation et au fonctionnement des services de garde.

Lors de la négociation de 1998, les syndicats des services de garde revendiquent la mise en place d'une table centrale sectorielle de négociation. Cette table regrouperait les syndicats, le ministère ainsi que les deux regroupements provinciaux de garderies (Concertation et la Fédération provinciale des garderies, fusionnés depuis). Ces deux dernières entités sont issues des regroupements de garderies et sont formées des représentantes des conseils d'administration des services de garde qui sont à leur tour constitués de parents et de travailleuses. Trois revendications y sont débattues : 1) un important redressement salarial et la mise en place d'une échelle unique de salaires dans l'ensemble du réseau des services de garde ; 2) la mise sur pied d'un comité sectoriel d'équité salariale et ; 3) la création d'un comité dont le mandat est de mettre en place un régime de retraite pour le personnel (Aubry, 2001).

Le 20 mai 1999, le gouvernement accède aux demandes des éducatrices. L'entente prévoit des hausses salariales moyennes de 35 % sur quatre ans à tout le personnel des centres de la petite enfance *syndiqué ou non*¹⁰ et aux éducatrices des garderies à but lucratif ainsi qu'une augmentation de la rétribution des responsables de services de garde en milieu familial (Lalonde-Graton, 2002). Cette entente prévoit la constitution de comités de travail pour discuter de la mise en place d'un régime de retraite et de l'équité salariale. Ces deux questions sont réglées par la suite.

10. Une autre exception au régime nord-américain des rapports de travail, lequel limite légalement la portée des ententes négociées aux seuls salariés et établissements syndiqués. Dans ce cas-ci, la technique juridique utilisée est celle du règlement qui reprend l'essentiel du contenu monétaire (salaires, avantages sociaux, assurances, pension, vacances et congés) des conventions collectives négociées et l'étend aux non-syndiqués.

Des acteurs et niveaux de négociation en mouvement

Le gouvernement cède ainsi à la coalition et crée une table centrale de négociation. Selon une représentante provinciale des CPE, « le gouvernement a tenté de convaincre les regroupements provinciaux de parents de se transformer en instance patronale, ce qu'on a toujours refusé. Nous voulons être associées aux négociations provinciales, mais pas à ce titre. C'est le ministère de la Famille et de l'Enfance et le Conseil du Trésor qui sont l'instance patronale. On s'est battu longtemps afin qu'ils assument cette responsabilité, on n'est pas pour revenir en arrière. Au niveau des négociations régionales, on est un peu emmêlé avec ceci. On pense à créer un bureau patronal de négociation quasi autonome, indépendant des regroupements régionaux des CPE [...] mais avec un contrôle démocratique. » Or, ce contrôle démocratique serait lié aux regroupements régionaux de CPE. Ces propos illustrent par ailleurs l'ambiguïté de rôle qui existe depuis toujours dans ce secteur et qui, au niveau provincial, avait été résolue en faisant en sorte que les ministères concernés de l'État soient ciblés comme partie patronale. Cette ambiguïté est associée au « paradoxe du programme », celui d'être un « réseau constitué de corporations privées avec, comme bailleur principal de fonds, le gouvernement ¹¹ ». Ainsi, un représentant du MFE siégeait à la table centrale de négociation de 1999, mais pas au titre d'employeur. Mais, comme le ministère est le principal bailleur de fonds, le représentant avait comme mandat « de s'assurer que le ministère était capable de payer la facture ¹² ». Cette ambiguïté de rôle s'estompe toutefois selon la CSQ, qui considère que les regroupements de CPE sont passés de « groupes de pression à courroies de transmission du ministère ¹³ ». Depuis, l'instance patronale de négociation a été centralisée au plan provincial, intégrée comme un des services qu'offre l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPPE). Encore en 2012, la localisation et le rôle de cette instance patronale font l'objet de débats à l'AQCPPE.

Les tables de négociation régionales risquent au cours des prochaines années de mettre à mal les relations entre les associations de parents et les syndiquées. Précisons que cette table régionale ne bénéficie pas de l'atout que représente le troisième acteur à la table de négociation provinciale, où le Conseil du Trésor, conjointement avec le MFE, s'est trouvé à assumer le rôle d'employeur. Pour sa part, la CSN voit d'un bon œil les tables régionales de négociation parce qu'elles permettraient d'assurer une expertise dans la région à un coût accessible comparativement au modèle de la négociation CPE par CPE et parce que « ça permet de préserver le climat de confiance qui existe au plan local en ramenant les enjeux de négociation

11. Entretien des auteurs avec une représentante du MFE, 2003.

12. *Ibid.*

13. Entretien des auteurs avec un représentant de la CSQ, 2003.

potentiellement conflictuels au plan régional ¹⁴ ». Toutefois, les tables centrale et régionales comporteraient des rigidités pour les parties patronales locales : « Quand on veut changer des affaires dans notre convention, on est limité puisque la convention locale doit ressembler de plus en plus à cette convention regroupée ¹⁵ ». « Les ressources financières viennent d'ailleurs et avec ça, viennent des conditions [salariales, de travail] et des principes directeurs. Donc, on a beaucoup moins de flexibilité ¹⁶ ».

Le gouvernement libéral, élu en avril 2003, annonce une révision de la politique des services de garde. Quatre ans après les gains historiques de 1999, la vaste coalition qui a mené la bataille des services de garde de qualité n'a rien perdu de sa détermination et se mobilise activement, sous le chapeau du Chantier de l'économie sociale ¹⁷ de 2003 à 2005, pour combattre les projets gouvernementaux. La coalition parvient à faire reculer le gouvernement sur plusieurs de ses objectifs, même si le taux journalier par enfant passe de 5 à 7 dollars. Le détail de cette lutte est présenté dans Bellemare *et alii* (2006).

Le tableau 1 présente les principaux acteurs impliqués dans la structure de négociation de conventions collectives des CPE au fil des périodes.

Deuxième vague de syndicalisation et victoires en matière de conditions de travail

La syndicalisation a contribué au développement d'un réseau de services de garde de qualité. En retour, l'obtention de ce réseau en 1997 et l'amélioration consécutive des conditions de travail permettent de lancer une deuxième vague de syndicalisation. En effet, le nombre d'employés de ce réseau double entre 1997 et 2001, et le taux de syndicalisation atteint tout de même près de 25 % des CPE (CSQ, 2002), alors que, dans les autres secteurs de l'économie sociale au Québec, le taux de syndicalisation tourne autour de 5 % ; en outre, un mouvement de syndicalisation des éducatrices en milieu familial, jusque-là considérées comme des travailleurs autonomes, se produit.

Le Parti libéral adopte en 2004 une loi afin de retirer le droit de ces éducatrices en milieu familial à se syndiquer. La CSN et la CSQ déposent une plainte au Bureau international du travail et au Québec à ce sujet. Les tribunaux donnent raison aux syndicats et une nouvelle loi rend possible la

14. Entretien des auteurs avec un représentant de la CSN, 2003.

15. Entretien des auteurs avec un parent, 2002.

16. Entretien des auteurs avec un parent, 2002.

17. En mars 1996, le Groupe de travail sur l'économie sociale est mis en place dans le cadre de la préparation du sommet de l'économie et de l'emploi (voir *supra*). Initialement mis en place pour une durée de deux ans, il est pérennisé et devient, en avril 1999, le Chantier de l'économie sociale, une association autonome à but non lucratif. Sa principale mission étant de « promouvoir l'économie sociale comme partie intégrante de la structure socio-économique du Québec », il œuvre à « favoriser et à soutenir l'émergence, le développement et la consolidation d'entreprises et d'organismes d'économie sociale dans un ensemble de secteurs de l'économie » (<http://www.chantier.qc.ca/?module=document&uid=867>).

Tableau 1. Principaux acteurs des négociations des conventions collectives des centres de la petite enfance

Échelle des acteurs	Identification des acteurs	Échelle, types d'actions et/ou objets de négociation			
		1970-1988	1988-1990	1990-2001	2001
Acteurs provinciaux principaux	<ul style="list-style-type: none"> - Fédérations syndicales associées aux centrales syndicales CSN et CSQ - Ministère de la Famille et de l'Enfance (en lien avec le Conseil du Trésor, i.e. l'employeur aux fins de la négociation) - Mouvement féministe - Chantier de l'économie sociale (à partir de 1995) 	Coalition pour l'obtention d'une politique de services de garde de qualité, universels et gratuits Tentative de négociation à partir des années 1980 dans le cadre du Front commun du secteur public	Coalition pour l'obtention d'une politique de services de garde de qualité, universels et gratuits Tentative de négociation à une table sectorielle des services de garde Grèves – parfois initiées par les associations de parents – auxquelles participent des garderies non syndiquées	Table provinciale de négociation des conditions salariales et des modalités de financement du réseau - Echelle unique de salaire pour toutes les éducatrices (syndiquées et non syndiquées) - Équité salariale - Régime de retraite	Table provinciale de négociation des conditions salariales et des modalités de financement du réseau - Echelle unique de salaire pour toutes les éducatrices (syndiquées et non syndiquées) - Équité salariale - Régime de retraite - Relance de la syndicalisation des éducatrices en milieu familial
Acteurs provinciaux secondaires	Association québécoise des CPE en tant que représentant des conseils d'administration du réseau des CPE (parties prenantes)	Appui, coalition et initiatives en matière de moyens de pression	Appui, coalition et initiatives en matière de moyens de pression	Appui, coalition et initiatives en matière de moyens de pression	
Acteurs régionaux	<ul style="list-style-type: none"> - Regroupements syndicaux régionaux - Regroupements régionaux de CPE 	Appui	Appui	Appui	Premières tables de négociation collective régionale
Acteurs locaux	<ul style="list-style-type: none"> - Syndicats locaux de CPE - CPE : parents-utilisateurs membres du conseil d'administration élus par l'assemblée générale - directrice générale - représentantes des employées sur les CA des CPE 	Conditions salariales et normatives à l'échelle de l'installation	Conditions salariales et normatives à l'échelle de l'installation	Conditions normatives à l'échelle de l'installation	<ul style="list-style-type: none"> - Relance de la syndicalisation des éducatrices en milieu familial - Conditions normatives à l'échelle de l'installation ou de la région

syndicalisation des responsables de garde en milieu familial. Celles-ci réussissent à négocier des ententes avec l'État. Les premières ententes collectives sont conclues en mars 2011. Cette entente prévoit une augmentation de 44 % de l'allocation de base que reçoivent les responsables de services de garde (RSG) en milieu familial, avec effet rétroactif. À cette somme s'ajoute diverses allocations spécifiques (selon les groupes d'enfants) ainsi que des modalités de formation continue et perfectionnement, de libération syndicale permettant l'exercice d'une activité syndicale de représentation des membres. Cette entente facilite aussi leur accès à un régime de retraite et un régime d'assurance collective. Elles reprennent le modèle des CPE puisque le contenu monétaire des ententes est étendu par règlement à toutes les responsables de services de garde en milieu familial non syndiquées. Au total, ce sont 100 % des éducatrices en CPE et en milieu familial qui sont maintenant couvertes par des ententes collectives qui ont amélioré considérablement leurs conditions de travail.

III. Un cadre d'analyse dynamique de l'action syndicale

Nous adaptons au contexte de la syndicalisation un cadre d'analyse plus général développé pour étudier la transformation des rapports de travail (encadré). Le monde du travail sur lequel s'est érigé le modèle traditionnel du syndicalisme a changé. La sociologie féministe du travail a montré que le travail peut être formel ou non, privé ou public, et rétribué ou bénévole (Taylor, 2004). Ces qualificatifs révèlent une variété de formes du travail qui témoignent des limites de la séparation des sphères publique et privée et, plus généralement, de l'élargissement des frontières du travail et de la transformation des rapports de genre, racialisés, ethniques, etc.

Les frontières des entreprises sont elles-mêmes de plus en plus malléables et floues (Legault, Bellemare, 2008 ; Briand, Bellemare, 2006). Les frontières socio-économiques de l'entreprise ont de moins en moins à voir avec sa définition juridique (Fudge *et al.*, 2012 ; Marchington *et al.*, 2005). Ces transformations indiquent un prolongement des frontières des systèmes sociaux vers « le haut » et vers « le bas », qui en appellent à une remise en question des niveaux classiques d'études du travail (l'atelier, l'entreprise, la nation) et de ses acteurs (employeur, syndicat, État).

À la lumière de ces constats et analyses, nous proposons que le renouvellement des études au sujet des rapports sociaux du travail et du syndicalisme repose sur le recours à une théorie dynamique capable de rompre avec les perspectives statiques qui ont caractérisé jusqu'ici le domaine d'études des relations professionnelles. Nous proposons qu'un « système » de relations professionnelles constitue, à la fois, les conditions et les résultats de l'interaction d'acteurs qui interviennent dans le domaine du travail :

les acteurs n'étant pas identifiés et le domaine n'étant pas circonscrit *a priori* puisqu'ils sont des éléments qui se définissent au fil de l'interaction. Nous proposons que l'étude des rapports sociaux de travail a toujours exigé – et requiert toujours – d'explorer la *structuration* des systèmes de relations professionnelles au lieu de se limiter à en étudier les seuls systèmes.

Dans la logique définitionnelle présentée ici, le structurel, les acteurs et les pratiques du travail forment un système, mais nous dirons à l'avenir

Encadré

Les régions des rapports de travail, un nouveau cadre d'analyse des mutations du travail

Pour une présentation de ce cadre d'analyse, voir Bellemare, Briand (2011). Dans ce chapitre, nous faisons état de la crise du champ académique des études sur le travail en contexte anglo-saxon et au Québec, montrons en quoi les théories dunlopienne et stratégiste (Kochan, Katz et McKersie) des systèmes de relations professionnelles sont inadéquates pour expliquer plusieurs des transformations contemporaines du travail et ensuite développons en détail un cadre d'analyse structurationniste des régions de rapports de travail apte à considérer les enjeux tant de la modernité que de la modernité avancée. Globalement, nous montrons que la notion de système de relations professionnelles est trop rigide pour appréhender les diverses modalités de régulation des rapports de travail. La définition structurationniste de la notion d'acteur en relations professionnelles que Bellemare (2000) a développée a conduit à de nombreuses recherches par divers auteurs qui ont utilisé ce modèle de l'acteur (*Google scholar* identifie plus de 70 textes) et qui ont identifié de nombreux nouveaux acteurs en relations professionnelles. Ce constat est à l'origine du développement de la notion de « région de rapport de travail » car la séparation classique dans les théories dunlopienne et stratégiste des relations professionnelles entre les contextes du système de relations professionnelles et le système de relations professionnelles est constamment bafouée par l'étude de l'action de ces nouveaux acteurs. Notre projet marque une rupture importante par rapport à l'institutionnalisme et au néo-institutionnalisme des approches classiques en relations professionnelles de Dunlop (1993) et de Kochan *et alii* (1986). Pour eux, en effet, le système de relations professionnelles se caractérise toujours par les trois mêmes contextes (économique, politique, légal), déterminant plus ou moins le comportement des trois mêmes acteurs (les agences gouvernementales chargées de la régulation des rapports de travail, le patronat et les salariés et leurs organisations), produisant des règles ou conventions collectives. Dans ces théories, on reconnaît habituellement trois niveaux de rapports de travail : l'établissement, le sectoriel et le national. Or, ces cadres d'analyse sont inaptes à reconnaître les nouveaux acteurs en relations professionnelles. Ils prennent aussi les niveaux du système de relations professionnelles comme des données, sans nécessairement les problématiser.

qu'ils constituent une *région*. En effet, la notion de système de relations professionnelles est tellement marquée théoriquement par son ancrage fonctionnaliste qu'il apparaît nécessaire d'utiliser la notion structurationniste de « région » afin d'éviter toute confusion. Nous croyons que le concept de région, de même que le concept de régionalisation qui lui est associé, sont suffisamment abstraits et généraux pour permettre : 1) l'identification de toutes les régions d'action pertinentes (qu'il s'agisse de l'espace infranational, national ou extranational) et 2) la découverte des articulations et des influences qu'entretiennent les différentes régions entre elles. Ces concepts permettront notamment de reconnaître les transformations des frontières puisqu'ils sont aptes à appréhender tant l'élargissement que le rétrécissement des frontières, ou encore la séparation ou la dé-différenciation de régions de pratiques sociales considérées comme distinctes dans la modernité qui tendent à se confondre dans la modernité avancée (le travail et la famille par exemple).

La notion de région¹⁸ renvoie à la structuration de l'action (la production et la reproduction du système) dans le temps et l'espace ou dans l'espace-temps. Le concept de régionalisation rappelle que la différenciation des régions dépasse largement la question de la localisation géographique, contribuant ainsi à faire disparaître l'idée que les sociétés et les systèmes sont toujours homogènes et unifiés. La régionalisation est le terme employé pour décrire et expliquer les pratiques contribuant à une transformation plus ou moins importante d'ensembles de rapports de travail. Les ensembles de rapports de travail relativement stables sur un certain espace-temps sont nommés les régions de rapports de travail (RRT). Une RRT est considérée comme un système social, stabilisé grâce à ses propriétés structurelles : cet ensemble « détermine » les actions des agents (« les règles ») et une répartition de capacités qui en habilite certains et en contraignent d'autres (« les ressources »)¹⁹ » (Arts, 2000:527). Ces RRT sont à la fois le médium et le résultat de l'action. Leur stabilité est continuellement reproduite par les acteurs, de façon routinière, intentionnelle ou non, tout comme cet ensemble peut se transformer de façon intentionnelle ou non (conséquences non intentionnelles de l'action).

Le concept de région permet de reconnaître une multitude de niveaux d'interactions, producteurs de/produits par les rapports de travail. Ceci inclut ceux qui sont habituellement reconnus dans les approches classiques de

18. Les concepts de région et de régionalisation, dans leur acception structurationniste, ont peu à voir avec les notions utilisées, par exemple, dans le champ de la géographie ou dans l'analyse des politiques publiques ; dans ce dernier cas, les notions de région (région administrative) et de régionalisation (comme dans la régionalisation des politiques du marché du travail) ont des définitions plus substantives, des définitions plus proches des catégories de la pratique. Le concept structurationniste de région est applicable à diverses échelles d'action, tant infranationales que supranationales.

19. « *Gouverner les actions des agents ("rules") and a distribution of capabilities that enable some and constrain others ("resources")* ».

relations professionnelles, à savoir l'atelier, l'organisation, le national pour l'approche stratégique, et l'organisation, l'institution, les rapports sociaux dans l'approche régulationniste. Couplé à la notion d'acteur développée par Bellemare (2000)²⁰, le concept de région permet de reconnaître de nouveaux acteurs, et de découvrir des enjeux nouveaux, aux niveaux local, national ou extranational. Synthétiquement, nous dirons que notre modèle d'analyse permet de reconnaître « n » régions pertinentes de rapports de travail.

Dans l'analyse des RRT, il faut identifier quels sont les acteurs qui participent à la définition/construction de cet ensemble de rapports de travail, les règles qui les régissent, en examinant comment ces acteurs sont structurés par diverses régions de rapports sociaux (travail, genre, ethnie, religion, etc.), soit ce que couvre le concept féministe d'intersectionnalité. Ce concept permet de conceptualiser la production ou la reproduction mutuelle des relations d'inégalités de classe, de genre et racialisées. L'intersectionnalité met l'accent sur les identités/différences/et l'intersection des identités. Elle montre comment celles-ci varient dans l'espace-temps (Marston, 2000 ; Acker, 2006).

La régionalisation est un processus conflictuel étant donné l'asymétrie des rapports de pouvoir et les stratégies des acteurs. Certains peuvent vouloir faire prédominer un type de régionalisation sur d'autres. L'échelle résulte de processus sociaux mettant en relation l'espace physique, le social et les discours scalaires (voir *supra* ; Swyngedouw, 1997)²¹. Le terme « régionalisation » sera employé pour décrire et expliquer les pratiques contribuant à une transformation plus ou moins importante d'ensembles de rapports de travail. Les ensembles de rapports de travail relativement stables sur un certain espace-temps seront nommés « régions de rapports de travail » (RRT).

IV. La régionalisation des rapports de travail des services de garde

Le cas du secteur de la petite enfance nous permet d'observer un déplacement de la définition des identités de classe, de genre et une redéfinition des échelles de prise en compte d'une question donnée, ce qui plaide pour une analyse au cas par cas, en fonction des régions de rapports de travail, et non d'un cadre d'analyse prédéfini.

20. Un acteur est un individu, un groupe ou une institution qui a la capacité, à travers son action, d'influencer directement ou indirectement les processus de relations professionnelles, incluant la capacité d'influencer les pouvoirs causaux déployés par d'autres acteurs dans l'environnement des relations professionnelles. Par exemple, quand les syndicats font pression et obtiennent du gouvernement qu'il adopte une législation anti-briseurs de grèves.

21. Par exemple, l'ancien ministre de l'Industrie et du Commerce du Québec, Gérald Tremblay, avait tenté de mobiliser les acteurs du développement économique autour d'une politique des « grappes industrielles ». Il s'était fait répondre par le représentant de Rio, Tinto Alcan, que, pour eux, la grappe industrielle était de niveau mondial et non provincial. Ceci illustre ce que Swyngedouw (1997) appelle les discours scalaires.

IV.1. Définition/transformation des identités de genre et redéfinition des échelles

Pour les acteurs sociaux et particulièrement les syndicats, la compréhension graduelle des enjeux liés au champ politique de la vie a contribué au succès de leurs revendications. Le cas des services de garde permet d'illustrer les rapports sociaux conflictuels/collaboratifs qui participent de la *définition/transformation des identités de classe* (salariés, gestionnaires, parents « employeurs », cogestionnaires, syndicalistes). Par exemple, de 1970 à 1994, le discours et les actions du gouvernement provincial tentent de définir des identités selon une perspective qui lui apparaît moins coûteuse. Celle-ci consiste à tenter de faire prévaloir son absence de responsabilités à l'égard de la garde des enfants, qu'il présente comme une question qui n'appartient pas à la sphère publique mais plutôt à la sphère privée. À cette fin, il refuse de se considérer comme faisant partie du groupe patronal et tente d'imposer sa représentation selon laquelle les membres du conseil d'administration des services de garde constituent la partie patronale : quand des négociations sectorielles ou provinciales ont lieu, il tente de convaincre les associations regroupant les services de garde de se constituer en partie patronale, ce qu'elles refusent tout au long de l'épisode étudié. Les féministes argumentent alors que le privé est politique et contestent la volonté gouvernementale de renvoyer la question de la garde des enfants à une affaire privée. Il s'agit ici d'un exemple des « discours scalaires » (*scalar narratives*) de Swingedouw (1997). Ce débat montre que le conflit porte aussi sur une nouvelle régionalisation des rapports de genre et de travail, une régionalisation habilitée par les revendications et actions des divers mouvements féministes en Occident à ce moment et qui contribue à l'avancée de ces revendications féministes et à la transformation des régions du « public » et du « privé ».

Le cas permet de plus d'illustrer les rapports sociaux conflictuels/collaboratifs qui participent de la *définition/transformation des identités de genre* (redéfinition de la famille, des rôles associés aux genres et volonté de participation accrue des femmes au marché du travail), en plus de participer à la *redéfinition des échelles*. Dans ce dernier cas, nous avons montré les nombreux débats et conflits entre acteurs, évolutifs dans le temps, pour faire prévaloir une négociation locale par établissement (volonté de l'État jusqu'en 1994), provinciale et sectorielle pour les services de garde (Regroupements de services de garde), provinciale mais intégrée aux négociations du Front commun (tout le secteur public et parapublic au Québec, soit intersectoriel, proposé par les centrales syndicales). Le compromis actuel consiste en une négociation sectorielle provinciale autour des enjeux monétaires et des ratios éducatrice-enfants et en une négociation régionale, et locale dans certains cas, autour des enjeux d'organisation du travail et autres clauses

normatives. Le cas illustre aussi les rapports sociaux autour de la définition de la *temporalité* des luttes et de leurs enjeux, plus ou moins interdépendants, entre la volonté de négocier une convention collective de trois ans et une lutte à long terme pour arracher une politique publique.

IV.2. Régionalisation du contexte d'action et définition des régions pertinentes

Le cas présenté démontre : 1) que la reconnaissance de nouveaux acteurs dans le champ des rapports sociaux de travail est inséparable de la régionalisation de leur contexte d'action ; 2) que la définition des régions pertinentes d'analyse de ces rapports sociaux de travail est une question empirique nécessitant des outils d'analyse adaptés si on veut éviter les définitions *a priori* de ces régions d'action, et possiblement l'ethnocentrisme. Il est plus pertinent de penser en termes d'articulation multiscalaire, spatio-temporellement interdépendante tout en étant différenciée.

Pour illustrer notre propos, nous retenons ici l'enjeu de l'égalité des sexes. Dans les approches stratégiques en relations professionnelles (Kochan *et al.*, 1986), cet enjeu a été analysé et a mené à des actions en termes d'égalité d'accès aux emplois, de harcèlement sexuel ou de salaire égal pour un travail de valeur équivalente. L'accent était mis sur l'échelle locale avec, à l'occasion, un accent sur le national lors de l'adoption de législations pour assurer l'égalité hommes/femmes. Des enjeux reliés à la cause de l'égalité comme l'accès à des services de garde faisaient l'objet d'un traitement par les acteurs des relations professionnelles à travers des campagnes pour la création de services de garde en milieu de travail ou pour l'octroi d'incitatifs financiers aux parents, habituellement la mère, afin qu'ils puissent rester à la maison pour garder les enfants.

Dans le cadre d'analyse proposé, l'emphase doit davantage être mise sur les causes de l'inégalité des sexes, une de celles-ci étant la non-disponibilité de services de garde de qualité accessibles ou leur coût excessif pour les familles, limitant la capacité des femmes à accéder au marché du travail. Selon les caractéristiques de la structuration des rapports de travail et des pratiques de mobilisation des acteurs sociaux dans une région spécifique, ou qui par le fait même de leur mobilisation, les acteurs peuvent tenter de modifier la régionalisation de ces rapports sociaux en y associant ou en voyant s'y associer de nouveaux acteurs. Dans le cas présenté ici, ces nouveaux acteurs sont les regroupements de parents, les mouvements féministes, les directions des services de garde appartenant à l'économie sociale, le Chantier de l'économie sociale, etc. (Bellemare *et al.*, 2006). Ainsi, ce qui apparaît comme un enjeu strictement patronal/syndical local au cours des années 1970 devient, au gré de l'action des acteurs concernés, un enjeu national. L'action vise à déplacer la régionalisation de leur contexte

d'action par suite des stratégies de coalitions visant à transférer cet enjeu alors local et associé à un intérêt de négociation de conditions de travail pour les salariées à une région nationale. Cette action a permis de rendre davantage permanente une transformation sociale majeure concernant tant les femmes que les hommes plutôt que de demeurer un changement mineur et inégal d'un établissement à l'autre²². Ceci illustre l'importance de coupler les dimensions spatio-temporelles ainsi que l'analyse du champ politique de l'émancipation et du champ politique de la vie dans l'analyse de la constitution, de la reproduction et de la transformation des régions de rapports de travail.

IV.3. Le cas des services de garde : vue d'ensemble

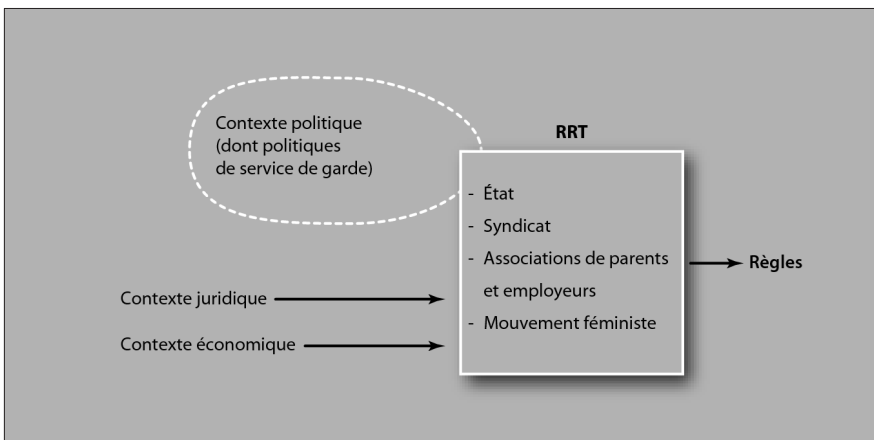
Cette syndicalisation a réussi et a conduit à une amélioration considérable de l'ensemble des conditions de travail des éducatrices en services de garde au Québec. La grève des éducatrices et des parents a été fréquemment utilisée comme moyen de pression pour obtenir un meilleur financement de l'État, si bien que, du point de vue des relations professionnelles, on peut affirmer que les syndicats ont participé à la transformation de la régionalisation de leur RRT²³ et que les parents et les mouvements féministes en ont été des acteurs. Dans cette lutte, cette coalition a réussi un changement d'échelle, du local (service de garde) au national par la transformation de l'enjeu de la négociation de conditions de travail pour chaque service de garde à la revendication d'une politique publique de services de garde. Dans cette lutte, ce sont aussi les régions du privé (famille) et du public (travail) qui ont été transformées sur la base d'une intersectionnalité accrue des rapports de classe et de genre.

22. La politique des services de garde, cumulée à d'autres politiques familiales québécoises, comme le congé parental, ont produit un ensemble de transformations sociales allant au-delà de l'amélioration de l'accès au marché du travail des femmes et de meilleures conditions de travail pour les éducatrices. « En une seule décennie, le Québec est passé de la dernière à la première position en ce qui a trait à de nombreux indicateurs sociaux importants. Alors qu'elle détenait le plus faible taux de femmes au travail du Canada, la province affiche maintenant le taux le plus élevé. Et alors qu'auparavant les Québécoises étaient moins susceptibles d'aller à l'école postsecondaire que leurs homologues du reste du Canada, aujourd'hui elles sont les plus nombreuses. De plus, les résultats au Québec de tests standardisés au primaire et au secondaire sont passés d'inférieurs à la moyenne canadienne à un niveau supérieur à la moyenne. Bien qu'elles travaillent plus, les Québécoises ont un plus grand nombre d'enfants et les pères s'impliquent plus dans leur éducation. Une proportion de 82 % des pères profite d'un congé payé après la naissance de leurs enfants, comparativement à tout juste 12 % dans le reste du pays. De plus, les programmes pour la petite enfance qui permettent aux mères de travailler ont réduit le taux de pauvreté des enfants du Québec de 50 %. Finalement, dans le cadre d'une analyse qui devrait attirer l'attention des décideurs politiques de tous les pays, l'économiste montréalais Pierre Fortin révèle que les recettes fiscales provenant des mères qui peuvent travailler en raison des programmes pour enfants à faible coût couvrent tous les frais du système québécois » (McCain *et al.*, 2011:2).

23. Les mouvements féministes ont agi à divers niveaux. À l'intérieur des centrales syndicales, les comités Femmes ont, dès les années 1970, éduqué, fait pression et obtenu que les centrales syndicales et leurs instances fassent droit aux enjeux féministes dans les diverses dimensions de l'action syndicale. Les mouvements féministes hors centrales syndicales, tant au plan national que local, ont souvent participé à la création des premières garderies féministes et fait pression sur l'État, les municipalités, etc. afin qu'ils mettent en place les politiques et programmes qu'ils réclamaient. Leur influence s'est même étendue à la gestion féministe des CPE. Voir Gravel *et al.* (2007).

On peut représenter ce cas avec le schéma 1, lequel marque une indifférenciation relative de ce qui, dans les analyses dunlopienne et stratégique des relations professionnelles, serait considéré comme le contexte politique externe au système des relations professionnelles. En effet, dans ce cas des services de garde, on observe la constitution d'une nouvelle RRT, qui se caractérise par un accroissement du nombre d'acteurs et par une relative indifférenciation de ce que, dans ces analyses classiques des rapports de travail, on nomme le système de relations professionnelles et du contexte politique, si l'on considère l'intervention des mouvements féministes et des associations de parents dans la lutte pour l'obtention d'une politique de services de garde. Or, cette situation serait impossible à envisager sur la base d'une analyse dunlopienne et stratégique. On peut aussi considérer que le cas étudié met à mal la séparation prévue dans ces modèles classiques d'études du travail entre le contexte économique et le système de relations professionnelles. En effet, le contexte économique y est analysé comme l'influence de la situation économique nationale et sectorielle sur les acteurs de ce système de relations professionnelles. Plus concrètement dans notre cas, on ferait référence à la demande agrégée pour les services de garde. Or, des regroupements de parents se constituent et mènent diverses actions de *lobbying*, de pression politique et lancent des appels à la grève dans les services de garde afin de soutenir la lutte de la coalition. Les parents sont aussi membres des conseils d'administration des CPE et à ce titre participent à la définition des positions patronales en matière de négociation de conventions collectives tant au plan local que national, *via* l'AQCPE. Encore une fois, une situation inexplicable avec les modèles dunlopien et stratégitiste.

Schéma 1. La région des rapports de travail des services de garde au Québec (1970-2004)



Conclusion

L'analyse de la syndicalisation des services de garde offre plusieurs avenues permettant aux syndicats de contrer la crise du syndicalisme qui sévit en Amérique du Nord. Contrairement à ce l'on peut croire lorsqu'on lit Touraine (1980) ou Kochan et Katz (1988), il est faux d'affirmer que le syndicalisme n'agit plus comme mouvement social dans les pays capitalistes avancés, préférant se comporter davantage en agence sociale. Les centrales syndicales se sont engagées, dans le cas des services de garde, à apporter des changements fondamentaux aux politiques sociales. Les stratégies utilisées ressemblent à certains moments davantage à celles des autres mouvements sociaux, entre autres, celui du mouvement des femmes. Pour réussir, les syndicats ont dû compter sur leur capacité à susciter un fort engagement de la part de leurs membres et à augmenter la proportion de la population qui se considère être avec eux. Dans le cas des garderies, les centrales syndicales ont compris à ce moment que d'autres groupes sociaux étaient en mesure de favoriser la mobilisation de la population eu égard aux problématiques reliées au travail. Le succès de cette action syndicale repose sur la création de l'intérêt commun avec les nouveaux mouvements sociaux (Jones, 2002).

L'expérience des services de garde montre qu'un renouveau syndical et social est possible, au Québec et ailleurs. Un des défis du syndicalisme est de tenir compte des nouvelles formes de militantisme et des nouveaux enjeux sociaux, davantage préoccupés par la personne, son cadre de vie et l'autonomie de sa prise en charge. Or, c'est la compréhension par le syndicalisme des luttes sociales autour de la transformation des identités de genre et de cette volonté des individus et groupes de transformer leur cadre de vie afin de mieux concilier leur travail et leur famille qui lui a permis de développer ces alliances avec le mouvement des femmes et les regroupements de parents.

Le syndicalisme a tenu compte des valeurs de nouveaux mouvements sociaux moins favorables au fonctionnement bureaucratique et de l'État-providence et plus en faveur de l'autonomie dans la gestion. Le modèle de syndicalisation des services de garde a favorisé un processus d'institutionnalisation qui a limité ses impacts négatifs. On remarque au sein des centres de la petite enfance que même s'ils ont vécu le processus d'institutionnalisation, ils ont pu maintenir une bonne part d'autonomie (Briand *et al.*, 2006 ; Barros, 2012).

Ajoutons que le modèle de syndicalisation des services de garde s'éloigne, au cours de la période 1970-2006, de la dynamique traditionnelle axée sur la divergence entre les intérêts des membres et ceux de la partie patronale. La dynamique au sein du secteur des services de garde

implique plusieurs partenaires et est davantage basée sur la réconciliation des intérêts. Cet essai de réconciliation des intérêts ne signifie pas automatiquement un affaiblissement de la capacité d'action. Plusieurs des grèves et moyens d'action ont été lancés par les regroupements de parents et à chaque fois, plusieurs garderies non syndiquées y participaient.

Les régions de rapports de travail sont donc à la fois les conditions et les résultats des actions des divers acteurs sociaux qui interviennent dans le travail, l'objet « travail » et les acteurs étant eux-mêmes définis au cours de ces processus d'interactions qui se situent à des échelles diverses et non déterminées à l'avance. C'est par l'étude des pratiques de régionalisation des rapports de travail qu'on peut repérer et comprendre l'évolution des RRT, puisque les régions sont constamment produites et reproduites, à l'inchangé ou pas, par les pratiques des acteurs sociaux. La définition du concept de région présente un fort degré de généralisation. Les régions spécifiques identifiées empiriquement sont pour leur part contextualisées.

Références bibliographiques

- Acker J. (2006), « Inequality Regimes. Gender, Class and Race in Organizations », *Gender and Society*, vol. 20, n° 4, August, p. 441-464.
- Arts B. (2000), « Regimes, Non-state Actors and the State System: A “Structurational” Regime Model », *European Journal of International Relations*, vol. 6, n° 4, December, p. 513-542.
- Aubry F. (2001), *30 ans déjà : le mouvement syndical et le développement des services de garde au Québec*, Montréal, Confédération des syndicats nationaux.
- Barros M. (2012), *L'évolution des pratiques dans les CPE: Entre institutionnalisation et résistance innovatrice*, Thèse de Ph.D., Montréal, HEC.
- Behrens M., Hurd R., Waddington J. (2003), « Structural Change as a Source of Union Revitalization », 13th World Congress of the IIRA, Berlin, September, English draft version of the article « Wege zur Transformation gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen », *WSI-Mitteilungen*, vol. 56, p. 534-540, http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_eng_2003_09_behrenshurdwaddington.pdf.
- Bellemare G. (1999), « Marketing et gestion des ressources humaines postmodernes. Du salarié-machine au salarié-produit ? », *Sociologie du travail*, vol. 41, n° 1, p. 89-103.
- Bellemare G. (2000). « End-users : Actors in the Industrial Relations System ? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n° 3, p. 383-405.
- Bellemare G., Briand L. (2011), « Penser les relations industrielles. De la notion de système à la notion de région », in Bellemare G., Klein J.-L. (dir.), *Innovation sociale et territoire. Convergences théoriques et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 43-77.
- Bellemare G., Gravel A.-R., Briand L., Vallée A. (2006), « Syndicalisme et mouvements sociaux. Voie de renouvellement des théories du syndicalisme et de l'action syndicale efficace ? », *Économie et solidarité*, vol. 36, n° 2, p. 192-218.
- Briand L., Bellemare G. (2006), « A Structurationist Analysis of Post-Bureaucracy in Modernity and Late Modernity », *Journal of Organizational Change Management*, vol. 19, n° 1, p. 65-79.
- Briand L., Bellemare G., Gravel A.-R. (2006), « Contraintes, opportunités et menaces de l'institutionnalisation : le cas des centres de la petite enfance », in Lapointe P.-A., Bellemare G. (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi. Recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 275-306.
- Clawson D. (2003), *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*, Cornell, ILR Press.
- CSQ (2002), *Données, services de garde 2002*, Québec, CSQ.
- Dunlop, J. (1993), *Industrial Relations Systems*. Revised Edition, Boston, Harvard Business School Press.
- Fudge, J., McCrystal, S., Sankaran, K. (2012), *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Oxford, Hart Publishing.

- Giddens A. (1991), *Modernity and Self-identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Stanford, Stanford University Press.
- Gravel A.-R., Bellemare G., Briand L. (2007). *Les centres de la petite enfance. Un mode de gestion féministe en transformation*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Hansen L.L. (2004), « Does the Future of Unions Depends on the Integration of Diversity? », *Industrielle Beziehungen*, vol. 11, n° 1-2, p. 129-142.
- Heery B., Abbott B., Williams S. (2012), « The Involvement of Civil Society Organizations in British Industrial Relations: Extent, Origins and Significance », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n° 1, March, p. 47-72.
- Hennebert M.-A., Dufour-Poirier M. (2013), « L'action collective au sein des alliances syndicales internationales : deux études de cas contrastées », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 68, n° 1, p. 3-24.
- Jones S. (2002), « A Woman's Place is on the Picket Line. Towards a Theory of Community Industrial Relations », *Employee Relations*, vol. 24, n° 2, p. 151-166.
- Jones S. (2004), « Towards a New Theory of Industrial Relations for the Knowledge Economy », *Industrielle Beziehungen*, vol. 11, n° 1-2, p. 15-26.
- Kochan T.C, Katz H.C. (1988), *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Irwin Series in Management and the Behavioural Sciences, Homewood.
- Kochan T.C., Katz H.C., MacKersie R. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.
- Lalonde-Graton M. (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.
- Leclerc J. (1986), *La syndicalisation dans les garderies populaires du Québec de 1979 à 1984*, Ottawa, Bibliothèque nationale du Canada, Collection Thèse.
- Legault M.-J., Bellemare G. (2008), « Theoretical Issues with New Actors and Emergent Modes of Labour Regulation », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 63, n° 4, p. 742-768.
- Lévesque C., Murray G. (2010), « Local Union Strategies in Cross-border Alliances. From Defensive Isolation to Proactive Solidarity », *Labour Studies Journal*, vol. 35, n° 2, June, p. 222-245.
- Maheu L. (1993), « Postmodernité et mouvements sociaux. Une lecture critique de la position d'Anthony Giddens », in Audet M., Bouchikhi H. (dir.), *Structuration du social et modernité avancée. Autour des travaux de Anthony Giddens*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 93-128.
- Marchington M., Grimshaw D., Rubery J., Willmott H. (2005), *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, New York, Oxford University Press.
- Marston S.A. (2000), « The Social Construction of Scale », *Progress in Human Geography*, vol. 24, n° 2, June, p. 219-242.
- McCain M.N., Mustard J.F., McCuaig K. (2011), *Le point sur la petite enfance 3. Prendre des décisions. Agir*, Toronto, Margaret & Wallace McCain Family Foundation.
- Osterman P., Kochan T.A., Locke R.M., Piore M.J. (2001), *Working in America. A Blueprint for the New Labor Market*, Boston, MIT Press.

- Riisgaard L. (2009), « Global Value Chains, Labor Organization and Private Social Standards: Lessons From the East African Cut Flower Industries », *World Development*, vol. 37, n° 2, p. 326-340.
- Swyngedouw E. (1997), « Neither Global nor Local. "Glocalization" and the Politics of Scale », in Cox K.R. (ed.), *Spaces of Globalization*, New York, Guilford Press, p. 137-166.
- Tattersall A. (2010), *Power in Coalitions. Strategies for Strong Unions and Social Changes*, Cornell, ILR Press.
- Taylor R.F. (2004), « Extending Conceptual Boundaries: Work, Voluntary Work and Employment », *Work, Employment and Society*, vol. 18, n° 1, March, p. 29-49.
- Touraine A. (1973), *Production de la société*, Paris, Éditions du Seuil.
- Touraine A. (1980), *L'Après-socialisme*, Paris, Grasset.
- Turner L. (2004), « Labor and Global Justice: Emerging Reform Coalitions in the World's Only Superpower », *Industrielle Beziehungen*, vol. 11, n° 1-2, p. 92-111.
- Turner L., Hurd R.W. (2001), « Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement », in Turner L., Katz H.C., Hurd R.W. (eds), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, Ithaca/New York, Cornell University Press, p. 9-26.