

Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale

Charlotte YATES¹

*L*a syndicalisation des femmes est devenue une priorité stratégique pour de nombreux mouvements syndicaux dans le monde. Avec un taux de syndicalisation historiquement faible et la croissance de leur taux de participation au marché du travail, les femmes offrent aux syndicats une belle occasion d'expansion de leurs effectifs à un moment où l'on enregistre une stagnation ou un déclin général de l'adhésion aux syndicats nationaux (ILO, 2000). Les tendances des taux de syndicalisation montrent que les effectifs féminins augmentent dans un large éventail de pays et que les femmes ont plus de chances que les hommes de contribuer à leur accroissement (Visser, 2006).

La compréhension des femmes par les syndicats, et conséquemment leurs approches à leur endroit, varient considérablement au sein des mouvements syndicaux nationaux. Certains syndicats voient les femmes comme n'importe quel autre travailleur employé dans un secteur particulier et exécutant un certain type de travail. Dans cette optique, les femmes sont perçues comme des acteurs du marché du travail identiques aux hommes. Cela diffère d'une conception qui reconnaît que les femmes vivent des préoccupations distinctes qu'elles expriment au travail ou dans les réunions syndicales, préoccupations qui sont en général liées aux spécificités de la relation des femmes aux sphères publique et privée, et particulièrement à la

1. Charlotte Yates, professeure titulaire de science politique et d'études sur le travail, doyenne de la Faculté des sciences sociales à McMaster University, Hamilton, Ontario. Merci à Darren Puscas pour son aide à la recherche, à Christian Dufour et à Gregor Murray pour leurs commentaires, ainsi qu'à Louise Boivin pour ses multiples commentaires et précisions sur la version française de ce texte. Labour Studies, McMaster University

famille. Enfin, certains syndicats comprennent que les femmes se démarquent entre elles selon une panoplie de distinctions sociales et culturelles qui modèlent leurs identités collectives et leurs modes d'action.

Quelle que soit, chez les syndicats, la conception particulière des femmes qui s'avère dominante, elle vient modeler leur approche quant à la question de ce qui distingue les femmes des hommes. Cette conception influence ensuite les stratégies que les syndicats déploient pour organiser (*organizing*) et représenter les femmes. Les interprétations du sens entendu par le mot femme modèlent aussi la façon dont nous, en tant qu'analystes, réfléchissons sur ces stratégies et actions syndicales. La façon dont nous comprenons ou cadrions notre conception des femmes comme sujets de nos actions ou de nos analyses a donc de l'importance.

Dans cet article, je cherche à comprendre comment les conceptions des syndicats ou leurs façons de « cadrer » les femmes modèle leurs stratégies en matière d'organisation et de représentation à partir de l'analyse d'une étude de cas portant sur une campagne de syndicalisation de travailleuses des services de garde d'enfants dans la province canadienne de la Colombie-Britannique. Après une rapide discussion conceptuelle sur les notions de cadrage (*framing*) et d'action, l'article porte son attention sur les efforts continus du Syndicat des employés de services et du gouvernement de Colombie-Britannique (British Columbia Government and Service Employees Union, BCGEU) pour syndiquer les travailleuses offrant des services de garde en milieu familial², celles employées dans les garderies³ ainsi que les aides familiales⁴ ou les aides familiales résidentes (voir encadré). L'article montre comment le syndicat a essayé de construire une solidarité entre les travailleuses et avec les parents, en cadrant ces travailleuses comme des pourvoyeuses de soins ayant des intérêts communs avec les parents. Le syndicat a aussi adopté de nouvelles stratégies de participation au syndicat pour dépasser l'isolement propre à cette forme de travail ainsi que les barrières syndicales institutionnelles liées à l'affiliation syndicale classique. Ce type de cadrage par le syndicat marque un changement important dans la façon dont le mouvement syndical aborde la question des relations entre femmes et syndicats. D'un côté, le cadrage du travail des services de garde et des travailleuses par le syndicat à partir de la notion de « travail de soins » (*caring labour*)⁵ reflète l'influence des idées féministes sur la compréhension

2. Nous reprenons ici l'expression « services de garde en milieu familial » utilisée au Québec. Voir l'encadré pour plus d'explications sur le sens. Cette note et celles qui suivent sont des précisions qui relèvent de la traduction du texte.

3. Au Québec et au Canada, on parle de « garderies » ; en France, on parle plutôt de « crèches ».

4. Nous traduisons ici l'expression anglaise *domestic workers* par « aides familiales » car au Québec, c'est ce qui remplace l'expression « travailleuses domestiques » qui n'est plus souvent utilisée à cause de sa connotation péjorative. En France, on parle plutôt d'« assistantes maternelles ».

5. Des auteurs francophones utilisent souvent l'anglicisme *care* et parlent de « travail de *care* ». Nous avons opté pour une francisation de l'expression en parlant de « travail de soins » à l'instar de certains auteurs français comme Bouffartigue et Bouteiller (2006), <http://temporalites.revues.org/index336.html>

syndicale du rôle des femmes dans la sphère domestique. D'un autre côté, en cherchant à ajuster les structures de l'affiliation syndicale, le BCGEU tente de dépasser la relation non-standard des femmes au marché du travail, l'un des obstacles les plus importants à l'augmentation de l'adhésion féminine aux syndicats.

Encadré

Les statuts du travail de soin en Colombie Britannique

Domestic worker : se rapport à un salarié, généralement installé au Canada avec un visa temporaire, pour travailler à l'entretien et à la garde d'enfant dans un domicile privé ; occasionnellement, cela peut supposer de prendre soin de personnes âgées.

Live-in nannies : cette notion est plus spécifique que la précédente. Elle concerne des travailleuses qui vivent au domicile privé de quelqu'un dont elles gardent les enfants. La large majorité de ces travailleuses arrivent au Canada avec un visa temporaire spécial.

Child care workers : renvoie généralement à des travailleuses qui s'occupent d'enfants dans un centre hors du domicile familial. Mais ce terme est employé occasionnellement pour tous les gens qui s'occupent d'enfants.

In-home, day care, house based, home day care providers, home based child care centers, in-home day care providers : ces notions sont largement interchangeables et renvoient aux personnes, largement des femmes, qui s'occupent d'enfants d'autres familles à leur propre domicile. Elles constituent de ce fait une activité économique, parfois officielle et donc régulée par le gouvernement, et parfois informelle. Les femmes qui font cela s'occupent souvent de leurs propres enfants en même temps.

I. Comprendre les conditions sociales des femmes ⁶

Pendant des décennies, les femmes ont été invisibles tant dans le monde des syndicats que dans celui du travail. Cela ne signifie pas que les femmes n'étaient pas adhérentes des syndicats. Ni qu'elles ne travaillaient pas. Les femmes se sont plutôt heurtées, au sein des syndicats, à des compréhensions complexes et contradictoires de leurs relations au travail rémunéré et au marché du travail. Ces compréhensions ont influencé l'éventuelle

6. Dans la version originale de ce texte, l'auteure utilise l'expression *womanhood* qui présente certaines difficultés de traduction. Il ne s'agit pas de la « féminité », mais de « conditions sociales des femmes » à notre avis, car l'auteure insiste pour parler de la pluralité des conditions que vivent les femmes.

reconnaissance du travail effectué par les femmes et la façon dont elles ont été traitées au sein des syndicats. Historiquement, beaucoup de syndicats ont vu les femmes comme des salariées secondaires qui travaillaient pour un salaire d'appoint et qui n'étaient donc ni intéressées ni capables d'exécuter la plupart des travaux rémunérés et certainement pas d'être membres des syndicats. A d'autres moments, les femmes ont été perçues comme des concurrentes sur le marché du travail qui poussaient les salaires à la baisse ou comme des adhérentes du sexe « faible » qui avaient besoin de protection plutôt que de droits. Plus récemment, alors qu'égalité était confondue avec uniformité, les femmes ont été intégrées dans les lieux de travail et dans les syndicats comme « un des gars », devant être traitées comme les hommes – ce qui incluait pour elles de devoir rire des plaisanteries sexistes – tout en acceptant des signes manifestes de discrimination comme l'absence d'équité salariale.

Ces façons de comprendre le travail des femmes et leur place dans les milieux de travail ont été contestées par les femmes tout au long de l'histoire. Il faut toutefois attendre les années 1960 et 1970 pour que les avancées les plus significatives surviennent au sein des syndicats alors que les femmes du secteur public se syndiquent et rejoignent le mouvement des femmes plus large pour demander reconnaissance et égalité. Quoique peu de syndicats n'aient pas été touchés par la révolution sociale pour les femmes dans les années 1960, d'importantes différences continuent d'exister au sein et entre les mouvements syndicaux nationaux dans la façon d'aborder les enjeux touchant les femmes et les moyens stratégiques pour contrer l'inégalité homme-femme dans les syndicats et les milieux de travail. Par exemple, le syndicat UNISON en Grande-Bretagne a institué la représentation proportionnelle et équitable dans ses statuts afin de contrer le manque de femmes dirigeantes et de déléguées dans les réunions syndicales (Munro, 2001). Cette approche pour améliorer la représentation des femmes a trouvé écho ailleurs et reflète l'idée que les femmes font face à des écueils liés aux comportements et aux ressources qui les empêchent d'accéder à des positions électives dirigeantes au sein des syndicats. Néanmoins, nombre de syndicats et de mouvements syndicaux ont résisté aux stratégies d'accès à l'égalité (*affirmative action*) qui définissent des objectifs ou des quotas pour les femmes ou les minorités visibles dans les positions de leadership, affirmant que cela représenterait une « discrimination inversée » ou empêcherait que les « meilleurs individus » dirigent les syndicats. Cet argument est sous-tendu par l'idée que les obstacles à l'égalité des femmes ne sont pas systémiques mais seulement individuels.

Compte tenu de la remarquable convergence entre les femmes de plusieurs régions du monde dans leur demande pour que les syndicats luttent en faveur de l'équité salariale, pour une meilleure représentation et pour

une protection contre la discrimination, pourquoi y a-t-il une telle divergence quant aux questions que les syndicats abordent et à leurs approches pour trouver des solutions ? On peut chercher la réponse à plusieurs endroits, entre autres dans la proportion de femmes parmi les adhérents des syndicats. Dans cet article, je défends plutôt l'idée que la source de ces différences se trouve dans la façon dont les syndicats comprennent la question des femmes et de leurs différences par rapport aux hommes, et conséquemment dans la façon dont ils articulent cette compréhension dans le cadrage des problèmes et de leurs solutions. Ces conceptions des femmes et des relations de genre trouvent leur fondement dans les conditions matérielles, les normes culturelles dominantes et les pratiques sociales. Les conditions matérielles ne sont toutefois pas porteuses d'une réalité univoque. Les normes et les pratiques sociales dominantes ne sont pas non plus entièrement hégémoniques. A travers l'histoire, des syndicats ont périodiquement avancé des perspectives idéologiques alternatives d'où ont émergé des revendications et des idées mettant en question les modes dominants de penser et d'agir. Les idées et les interprétations féministes ont été importantes pour contester des idées et des pratiques dans la société, y compris au sein des syndicats, et elles ont conduit à de nouvelles façons de comprendre les « problèmes des femmes » et les solutions conséquentes. En bout de ligne, cela signifie qu'il n'y a pas de différences essentielles entre les hommes et les femmes, en dehors de leur capacité à porter des enfants. Les différences entre hommes et femmes reposent plutôt sur des inégalités de pouvoir – à la fois matériel et sexuel – et d'accès à des ressources, mais ces différences sont socialement construites et politiquement enchâssées pour reproduire ces inégalités à travers le temps. Sans compréhension préalable collectivement acceptée des conditions que vivent les femmes, la reconnaissance de l'inégalité des femmes ne se traduit pas en solutions spécifiques. C'est alors que survient la contestation des manières de définir ces questions.

La littérature théorique sur le concept de « cadrage » constitue un point de départ utile pour se coller avec ces questions. Diane Stone, dans son travail sur les histoires causales (*causal stories*) et la politique, soutient que le premier pas dans le cadrage consiste à passer de la compréhension d'une « condition difficile » à celle d'un problème « accessible à l'action humaine » (Stone, 1989). Cela permet de recadrer une condition résultant d'un acte de la nature, d'un accident ou du destin lui-même en un problème du domaine public auquel on peut remédier par une politique publique ou, dans notre cas, par l'action syndicale. Le travail de Robert Entman sur le cadrage s'élabore à partir de l'importance de différents cadres pour modeler notre façon

d'interpréter la réalité et agir en conséquence ⁷ : « La forme, les causes et les conséquences de tout phénomène deviennent radicalement différentes lorsqu'on change ce qui est affiché comme une évidence, ce qui est refoulé et particulièrement la façon de classifier les observations... Le monde social est... un kaléidoscope de réalités potentielles, chacune pouvant être évoquée en changeant simplement les façons de cadrer et de catégoriser les observations » (Entman, 1993:232).

Selon le cadre utilisé s'opère la sélection de ce qui est important dans un sujet, un événement ou un ensemble de relations et de ce qui est rendu invisible ainsi que les interprétations de la causalité, du jugement moral et des modes d'action appropriés pour « résoudre » un problème. Dans cet esprit, Entman soutient « le cadre détermine si la majorité des gens remarquent un problème, comment ils le comprennent et s'en souviennent, de même que comment ils évaluent et choisissent d'agir sur lui ». Ces cadres sont modelés par des ensembles d'idées et de systèmes de croyance concurrents avancés par des groupes ayant eux-mêmes des intérêts concurrents, par des mouvements sociaux ou par des partis politiques. Ils sont aussi modelés par des luttes politiques, des rebellions, des soulèvements et des litiges juridiques (Stone, 1989:281). Le vainqueur de ces batailles d'interprétation fournira le cadrage dominant se rapportant à un problème social particulier, cadrage qui sera ensuite normalisé dans le discours politique. Cette normalisation résulte d'une sélection de certaines définitions et solutions identifiées comme logiques, alors que d'autres définitions et solutions deviennent déraisonnables, trop radicales ou dans de nombreux cas, disparaissent complètement du débat public et du champ politique. L'opposition politique revient souvent à contester les cadres dominants et à offrir des compréhensions alternatives de la réalité matérielle qui ouvrent la porte à des formes alternatives de militantisme politique et social et à des projets politiques de changement. Dans cette mesure, le cadrage est aussi très pertinent pour la compréhension des conditions sous lesquelles la solidarité et les identités collectives sont constituées au sein d'une main d'œuvre diversifiée.

7. Le cadrage (*framing*) trouve ses origines dans les travaux d'Erving Goffman (1974), traduit en français sous le titre *Les cadres de l'expérience* (Paris, Les Éditions de Minuit, 1991): «...toute définition d'expérience est construite selon des principes d'organisation qui structurent les événements ... et notre propre engagement subjectif. Le terme de "cadre" désigne ces éléments de base.» (1991: 19). Largement repris en suite dans la littérature internationale sur les mouvements sociaux, le cadrage suppose un construit (ou cadre) par lequel les individus et les groupes perçoivent et interprètent les gestes et les événements. Gitlin (1980: 6) résume le concept ainsi: « Frames are principles of selection, emphasis and presentation composed of little tacit theories about what exists, what happens, and what matters. » « Les cadres sont des principes de sélection, de mise en valeur et de présentation résultant de petites théories implicites sur ce qui existe, ce qui arrive et ce qui compte » (Notre trad.) (Gitlin, Todd. 1980. *The Whole World Is Watching: Mass Media in the Making and Unmaking of the New Left*. Berkeley, CA, Los Angeles, CA & London, U.K., University of California Press.) Voir, à ce propos, Thomas König : <http://www.ccsr.ac.uk/methods/publications/frameanalysis/#definitions>.

Dans les prochaines pages, je poursuivrai en analysant une étude de cas portant sur la syndicalisation de travailleuses des services de garde d'enfants en Colombie-Britannique (C-B) au Canada. En recourant au concept de cadrage, l'article cherche à comprendre comment le Syndicat des employés de services et du gouvernement de Colombie-Britannique, le BCGEU, a contesté les cadrages conservateurs se rapportant aux services de garde d'enfants, vus comme une occasion de marché pour l'industrie des services ou comme la responsabilité « naturelle » des femmes et des mères s'inscrivant dans la sphère privée de la famille. La campagne de syndicalisation a été organisée en réaction à la baisse du financement gouvernemental pour les services de garde, le syndicat désirant faire de l'accès à ces services un enjeu public. La compréhension syndicale des services de garde s'appuie sur la reconnaissance que le travail effectué par les travailleuses est un travail qualifié et méritant de meilleurs salaires ainsi que de meilleures conditions de travail. Cette compréhension a aussi procuré un cadre qui a ouvert la porte à la syndicalisation de ces travailleuses. Le BCGEU a aussi cadré son programme de travail à partir d'une compréhension du travail de garde d'enfants comme travail de soins, posant ainsi les bases pour des alliances entre les travailleuses qui assurent la garde des enfants, le syndicat et les groupes de parents autour d'un projet de politique universelle de services de garde. Même si le syndicat avait auparavant intégré des travailleuses des services de garde d'enfants nouvellement syndiquées dans les structures locales déjà existantes, il a fusionné cette approche traditionnelle de l'affiliation syndicale avec d'autres moyens plus informels de représentation afin de construire une coalition rassemblant des travailleuses des services de garde en milieu familial et, plus récemment, des aides familiales travaillant au domicile des parents. Une telle approche a nécessité un mode particulier de cadrage du travail et des expériences des travailleuses des services de garde qui a mis l'accent sur leurs expériences communes, surmonté l'isolement généré par les conditions matérielles de ce travail et produit une plateforme d'intérêts partagés et de stratégies de changement.

II. Construire une coalition autour du travail de soins : le BCGEU et les travailleuses des services de garde

Au Canada, les services de garde d'enfants sont dispensés par un large éventail de personnes, en majorité des femmes. Les parents, qu'ils soient salariés à temps plein ou parents à temps plein, jouent habituellement un rôle pivot dans les soins aux enfants tout au long de la vie de ces derniers. Néanmoins, un nombre de plus en plus important de ces parents comptent sur une forme ou l'autre de services de garde hors de l'unité familiale, souvent en raison d'une participation et de liens accrus des femmes au marché du travail, même lorsqu'elles ont des enfants d'âge préscolaire.

Les catégories de services de garde payants qui existent au Canada ont été décrites comme un patchwork d'arrangements (Child Care Advocacy Association of Canada, 2004). Les garderies formelles embauchent des travailleuses spécialement qualifiées pour travailler dans des conditions proches de celles d'une école ou d'une maternelle. Ces garderies sont régies par des normes gouvernementales qui encadrent les ratios personnel/enfants, les horaires de travail et les standards de salaire minimaux. Ces prescriptions sont proches de celles qui régissent d'autres lieux de travail où existe une représentation syndicale. Cependant, en partie à cause des changements de politiques instaurés par des gouvernements conservateurs, un nombre croissant de parents laissent leurs enfants aux soins d'autres parents, dans des services de garde en milieu familial assurés généralement par une femme payée pour prendre soin d'un petit nombre d'enfants auxquels s'ajoutent souvent les siens. Ce modèle de services reproduit l'environnement privé au sein duquel une femme s'occupe de plusieurs enfants. Ce type de services de garde s'inscrit dans des modèles qui vont du très informel au plus officiel, où un foyer est identifié comme service de garde en milieu familial parce qu'il respecte diverses normes de santé et sécurité ainsi que d'autres normes publiques. Finalement, un nombre croissant de familles recourent à des services de garde à leur propre domicile – souvent en embauchant des aides familiales qui résident chez eux à temps plein – et ces services sont en général prodigués par des travailleuses de l'étranger qui ont immigré au Canada. Ce type de services de garde, bien que réglementé par le gouvernement, ouvre la porte à de sérieux abus à l'encontre des aides familiales du fait de leur isolement dans les domiciles privés et de leurs droits fort limités tant dans l'emploi que, de manière générale, dans le pays (Bakan, Stasiulus, 2005). Quoique la garde d'enfants soit le travail qui unit chacun de ces groupes, y compris les parents, les différences dans les conditions matérielles, sociales et affectives sous lesquelles cette tâche est accomplie entraînent des défis importants pour définir une identité commune entre les travailleuses et un engagement en faveur d'une solution collectivement consentie quant au rôle du gouvernement à l'égard des services de garde.

La question des services de garde d'enfants et du travail de soins a été mise en avant par une poignée de syndicats canadiens au cours des années. L'une des raisons expliquant ce choix est la croissance des effectifs syndicaux féminins. Comme un nombre plus important de femmes ayant des enfants d'âge préscolaire demeurent sur le marché du travail et se syndiquent, les adhérents du syndicat considèrent que les services de garde de qualité et abordables sont un sujet important que leur syndicat doit et peut mettre à son agenda. Du coup, certains syndicats se sont joints aux organismes revendiquant des services de garde et aux groupes de défense

des droits des femmes afin de mettre ce sujet à l'ordre du jour du débat public et d'en faire une priorité d'action gouvernementale. La revendication en faveur de services de garde d'enfants a évolué vers des campagnes en faveur d'une politique universelle de services publics de garde qui donnerait accès à des services peu dispendieux et de bonne qualité. Les efforts des syndicats et des mouvements sociaux ont été encouragés par la politique de services de garde instaurée dans la province de Québec à partir de 1997. Cette politique a permis aux familles d'avoir accès à des services de garde subventionnés où la contribution parentale, à l'origine de 5 dollars par jour puis de 7 dollars (Lefebvre, Merrigan, 2005), représentait à peine 18 % des coûts totaux des services. Le lobbying syndical a semblé aboutir à des résultats positifs avec, en 2005, l'annonce par le gouvernement fédéral, à l'époque le parti libéral, de son intention d'introduire une politique nationale de services de garde. Cependant, lorsque les libéraux ont perdu les élections cette même année, le nouveau gouvernement du parti conservateur a aussitôt renoncé à cette politique. Au cours de l'année, le nouveau gouvernement introduit sa propre politique de services de garde qui consiste d'une part en crédits d'impôts pour encourager les entreprises ou les organismes à but non lucratif à créer des services de garde et, d'autre part, en une aide de 1 200 dollars donnée aux parents pour qu'ils puissent « choisir » le mode de garde de leurs enfants. Les conservateurs défendent cette approche parce qu'elle permettrait aux parents (comprendre les mères) de rester à la maison (Greenway, 2006). En Colombie-Britannique, le gouvernement provincial a suivi cette politique en réduisant le budget des services de garde. Les syndicats de cette province, y compris le BCGEU, ont alors rassemblé leurs efforts pour reprendre leur combat en faveur de services de garde universels, essayant de recadrer cette question de façon à aller chercher un soutien à la position du mouvement syndical auprès d'une large part des travailleuses dispensant les services de garde et des parents.

Avec des adhésions provenant à 65 % de femmes dont la plupart sont employées dans le secteur public, le BCGEU est l'un des plus grands syndicats en Colombie-Britannique. Il est aussi l'un de ceux qui s'est donné comme priorité, depuis plus de quinze ans, de recruter de nouveaux adhérents. Étant donné le grand nombre de femmes au sein du BCGEU, il n'est pas étonnant qu'il se retrouve à l'avant-scène pour revendiquer un accès universel à des services de garde d'enfants de qualité et pour créer une coalition autour de ce projet. Cela rejoignait l'objectif du syndicat d'augmenter ses effectifs en recrutant des adhérents chez les fournisseurs de services communautaires dans les collectivités rurales et urbaines, objectif pleinement compatible avec l'idée d'organiser les travailleuses des services de garde à travers la province.

Il est important de rappeler que la syndicalisation au Canada suppose en général d'obtenir une accréditation d'un organisme administratif, lequel détermine si un syndicat bénéficie du soutien de la majorité des travailleurs sur un site de travail particulier ou au sein d'une entreprise. Les syndicats doivent prouver que les travailleurs ont signé une carte d'affiliation pour réclamer leur accréditation. Celle-ci leur confère le droit et la responsabilité de négocier collectivement pour tous les salariés de ce site de travail, qu'ils soient adhérents ou non du syndicat. Ce processus d'accréditation est souvent traversé par la confrontation dans la mesure où les employeurs s'opposent aux efforts de recrutement des syndicats, ce qui rend difficile l'accès des syndicats aux salariés qu'ils cherchent à organiser et réduit leur taux de succès.

Dans sa première phase, la stratégie de syndicalisation du BCGEU a consisté à organiser les travailleuses des garderies, la plupart étant à but non lucratif, dans des zones urbaines clés. Ces travailleuses sont employées dans des conditions proches de celles de la plupart des autres adhérents du BCGEU œuvrant dans des activités de soins et ont donc été regroupées autour d'intérêts partagés avec d'autres adhérents du syndicat. Ces intérêts comprenaient l'amélioration des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail, particulièrement concernant les horaires de travail. La similarité entre ces travailleuses et les anciennes adhérentes a aussi permis au syndicat de se référer à des cadres (*frames*) existants construits autour de la valeur du travail au sein des services publics. L'une des spécificités de ces campagnes de syndicalisation est qu'elles ont été facilitées par les gestionnaires des garderies qui considéraient les revendications syndicales en faveur de services de garde universels et d'une amélioration des salaires et des conditions de travail comme une opportunité pour faire pression sur le gouvernement afin d'obtenir un meilleur financement public des services. Cette stratégie de haut en bas a permis au syndicat d'avoir accès aux travailleuses afin d'obtenir leur signature des cartes d'adhérentes et leur a permis d'accroître leur réussite puisque l'employeur ne s'opposait pas au syndicat. Le BCGEU a ainsi organisé avec succès plus de cent garderies dans plusieurs centres urbains de la province.

Comme seulement 20 % des enfants de la Colombie-Britannique vont dans les garderies, cela laisse la majorité des travailleuses des services de garde à l'extérieur du syndicat (Statistics Canada, 2005). Pour que le syndicat soit perçu comme une voix légitime et efficace par les travailleuses des services de garde et pour qu'il puisse revendiquer le financement public de services de garde universels, il doit représenter une masse critique de ces travailleuses. Les organisateurs et les dirigeants syndicaux ont décidé que pour obtenir ce niveau de syndicalisation, le syndicat devait recadrer sa compréhension et sa position publique au sujet des services de garde en

trouvant des termes suffisamment attractifs pour les prestataires de services de garde de toutes catégories, termes qui dépassent les différences d'intérêts et d'identités entre les travailleuses en garderie et celles offrant des services de garde en milieu familial. Pour offrir un cadrage alternatif de la question des services de garde et favoriser une position commune à l'égard d'une politique publique, le syndicat avait besoin de contrer les modes conservateurs de cadrage qui avaient tendance à diviser les parents, les fournisseurs de services de garde en milieu familial ainsi que les garderies à but lucratif ou non lucratif.

Le syndicat fait face à plusieurs contradictions dans sa tentative de cadrer les services de garde d'une manière qui puisse réunir les pourvoyeuses de services au sein d'une coalition revendiquant des services de garde universels et, ultimement, qui puisse les amener à vouloir qu'un syndicat représente leurs intérêts dans la sphère politique et éventuellement dans celle de l'emploi. Au cœur de ces contradictions se logent les relations complexes entre les soins et l'amour qu'implique la garde des enfants. Comme dans d'autres activités du secteur public, la régulation ou la négociation des termes et des conditions de travail dans les services de garde n'implique pas uniquement l'employeur et l'employée, mais aussi un public intéressé et concerné, dans ce cas les parents. Ces derniers se sont fait entendre de manière de plus en plus organisée et puissante dans la politique nord-américaine, exerçant une influence morale énorme sur les questions touchant les soins aux enfants. Si le syndicat voulait défendre une politique de services de garde universel ou de meilleurs salaires pour les travailleuses, il devait nécessairement cadrer ses demandes et sa stratégie de façon à obtenir le soutien des parents. Cela était relativement facile pour les revendications de services accessibles et de bonne qualité, mais devenait plus compliqué lorsqu'il fallait demander un salaire plus substantiel pour les travailleuses, avec pour conséquence possible des coûts plus élevés pour les parents.

Les études sur les travailleuses dans les services de garde font état de tensions dans leur relation à leur travail. Beaucoup en parlent comme d'une vocation suscitée par leur amour pour les enfants. Ces relations sont naturalisées par la société qui les identifie à une nature auto-sacrificielle des femmes dans les fonctions de soins. Les travailleuses des services de garde en milieu familial se définissent souvent elles-mêmes comme des mères de substitution, prenant soin des enfants des autres comme s'ils étaient les leurs (Follmer, 2008). Les organisateurs syndicaux que nous avons interrogés assimilaient cela au syndrome « mère Teresa ». La marchandisation de ces relations semble contradictoire et prête flan à la critique – à la fois publique et personnelle – selon laquelle les travailleuses ne sont pas vraiment engagées si elles insistent pour obtenir de meilleurs salaires, la réduction de leur temps de travail et lorsqu'elles exercent à l'occasion des moyens de

pression au travail pour défendre leurs droits. En même temps, les prestataires, et en particulier celles qui assurent les services de garde en milieu familial, se sont aperçues que leur rôle de dispensatrices de soins les expose à des abus de la part de parents-clients qui arrivent en retard pour récupérer leurs enfants et qui s'attendent à ce que la prestataire passe ce supplément au compte de l'amour envers les enfants des clients.

On repère aussi des conflits d'identités et d'intérêts entre les prestataires qui travaillent dans les différents types d'emplois. Nos entretiens mettent en relief une tension entre les travailleuses des services de garde externes et les aides familiales résidentes, lesquelles sont confinées au domicile des familles des enfants qu'elles gardent. Les premières considèrent les secondes comme moins formées et proches de simples *baby-sitters*, une identité que les aides familiales résidentes rejettent, comme le montrent des études (Tuominen, 2003). Pour leur part, les prestataires de services en milieu familial considèrent leur activité comme comparable à celle d'une entreprise (Saggers *et al.*, 1994). Il n'est pas étonnant que des identités et des réactions contradictoires envers les syndicats soient générées lorsque les pourvoyeuses de soins se voient elles-mêmes comme des entrepreneures indépendantes autant que comme des dispensatrices de soins. Quoique beaucoup de prestataires de services de garde voient le syndicat comme un défenseur de leurs intérêts, leur soutien au syndicat a aussi été traversé par des tensions, puisque celui-ci représentait les salariées et pas les mères. Ces différences ont failli se manifester pendant la campagne pour une politique de services de garde universels et ont fait de la construction de coalitions et du cadrage des services de garde un processus complexe de négociation continue.

Le BCGEU s'est fixé pour objectif de jouer un rôle de promoteur de services de garde universels et de se profiler comme « la voix des services de garde d'enfants dans la province » (Interview LO1, 2009). Pour réaliser ces objectifs, le BCGEU a cadré son travail dans quatre directions.

Premièrement, les services de garde d'enfants ont été présentés comme « un travail de soins », avec des références occasionnelles aux éducatrices de la petite enfance. Le langage utilisant l'expression « travail de soins » visait à trouver un équilibre entre la reconnaissance du soin des enfants comme un travail (qu'il soit payé ou non) et celle de la garde des enfants comme un travail fait par amour (*labour of love*). Ce cadrage a permis au syndicat d'attirer les aides familiales résidentes, les parents et d'autres acteurs impliqués dans ce secteur. La référence aux éducatrices de la petite enfance reflétait les tensions au sein de ce groupe de travailleuses entre celles qui disposaient d'une formation officielle d'éducation à l'enfance (au sein de collèges) et celles qui n'en disposaient pas.

Deuxièmement, le syndicat contestait de multiples façons la compréhension courante de la garde d'enfants comme ayant peu ou pas de valeur

sur le marché et comme une activité non qualifiée et « naturelle » pour les femmes. Dans ses campagnes publiques, le syndicat défendait l'importance de bonnes conditions de garde pour l'économie, arguant que « pour les affaires en Colombie-Britannique, les succès économiques dépendent pour une bonne part de la stabilité et du bien-être des employés » (<http://www.bcgeu.ca/files/ChildCareBusinessOnePage.pdf> ; voir aussi BCGEU, 2008). De bons services de garde constituaient un élément central dans la recherche de stabilité et de bien-être et dans l'amélioration de la productivité du travail.

Troisièmement, le syndicat a cadré le travail de garde d'enfants comme qualifié et relevant d'une profession plutôt que d'une vocation, ce qui a entraîné un flot de demandes pour du développement professionnel par la formation continue, la reconnaissance des qualifications par de meilleurs salaires et avantages sociaux ainsi que le respect au travail et dans l'espace public. Cela correspondait tant aux attentes des travailleuses des services de garde en milieu familial qu'à celles en garderies, ce qui jetait un pont entre les deux groupes.

Enfin, le BCGEU a cadré son implication avec ces travailleuses comme une campagne pour améliorer l'accès aux services de garde et leur qualité plutôt que comme une campagne de syndicalisation visant à assurer des avantages aux travailleuses elles-mêmes. Le plaidoyer du syndicat en faveur d'une amélioration des salaires, des avantages sociaux et de la formation est devenu un moyen d'accroître la qualité des services de garde. Cette manière de relier salaires et conditions de travail avec la qualité des services a renforcé les alliances entre les pourvoyeuses de soins, les parents, les défenseurs des services de garde et le syndicat. C'est ce qui ressort d'un bulletin de mars 2006 sur les services de garde et les syndicats publié par la Coalition pour la défense des services de garde de la C-B (Coalition of Child Care Advocates of BC, 2006) qui est venue appuyer la campagne de syndicalisation du BCGEU : « Les structures de services de garde syndiquées sont plus à même de verser des salaires plus élevés, de fournir de meilleures conditions de travail et avantages sociaux et de permettre une progression professionnelle. Les structures syndiquées emploient du personnel avec de plus hauts niveaux de formation et connaissent un plus faible taux de roulement du personnel. Ces caractéristiques sont toutes associées à la qualité des services et, en conséquence, les structures syndiquées sont plus à même de fournir des services de qualité qui permettent un développement sain de l'enfant ».

Le cadrage des services de garde par le BCGEU dans sa campagne de syndicalisation répondait tant à des spécificités du travail dans ce secteur, qu'aux différences au plan des identités et des intérêts des travailleuses. Il reflétait aussi le fait que la majorité de son effectif est féminine ainsi qu'un

ensemble d'idées et de pratiques sur la syndicalisation à partir de la communauté devenues dominantes au sein du syndicat depuis des années. Finalement le cadrage de ce sujet témoignait d'une mise en question sophistiquée du cadrage néo-libéral de la garde d'enfants, conçue alors comme une question privée d'ordre familial, prise en charge dans le meilleur des cas par les mères ou par des voisins « sympas » dotés de savoir faire naturels. Le BCGEU a cadré la garde d'enfants à la fois comme une question de nature publique concernant une large fraction de la population et comme une question économique influençant la productivité du travail, la croissance économique et, implicitement, l'aptitude des employeurs à utiliser la pleine capacité de leur main-d'œuvre. A partir de ce cadrage, le BCGEU a contribué à réouvrir le débat public sur les services de garde et à réinscrire l'idée des services de garde universels à l'ordre du jour politique.

Cependant, pour que le cadrage discursif émanant de groupes d'opposition ou subordonnés tels que les syndicats permette d'obtenir des changements durables dans l'arène publique et politique, il doit être couplé avec de réels gains matériels. Cela exige du BCGEU de réussir à syndiquer les travailleuses des services de garde en son sein et de réaliser des gains comme représentant légitime des travailleuses de ce secteur, que ce soit à la table de négociation ou dans l'arène politique. C'est autour de ces questions que nous allons maintenant orienter la suite de la discussion.

Le sous-financement de la garde d'enfants est tellement sérieux au Canada que c'est seulement en construisant une coalition plus large en faveur de services de garde universels, et évidemment en faveur de plus de financement public, que le syndicat pouvait obtenir des résultats positifs à l'égard des demandes et attentes des travailleuses. Il avait besoin de trouver un moyen d'organiser une section intégrée de toutes les personnes dispensant des services de garde d'enfants, tout en suscitant un soutien de la part des parents et ultimement des communautés où ces parents et ces enfants vivent.

Du coup, le BCGEU a mis au point une campagne ancrée dans la communauté. Le syndicat a embauché plusieurs militants des États-Unis expérimentés dans les stratégies d'organisation à la base (*grassroots organizing*) qui pouvaient s'adapter à la syndicalisation des travailleuses des services de garde. Cette stratégie s'est fondée sur la tradition présente au BCGEU de construire des syndicats à l'aide de coalitions dans la communauté. Le directeur des projets spéciaux du BCGEU a affirmé ce qui suit : « Il y a beaucoup de liens établis avec la communauté, spécialement du fait du travail de la déléguée aux droits humains (du BCGEU). Elle semble avoir plus de contacts avec des soutiens de la communauté que ce qu'on voit dans la plupart des autres syndicats. Elle participe à des festivals, à des parades, à des discussions et à des rencontres. Cela semble être largement dû à une culture syndicale qui y attache de l'importance. Elle voit cela en partie comme un

moyen pour le syndicat de poser sa marque afin que, dans le futur, les gens aient envie d'y adhérer » (interview, juin 2009).

La création d'une nouvelle catégorie d'adhérents a joué un rôle central dans la campagne syndicale à partir de la communauté, les adhérents spéciaux associés (*Special Associate Members*, SAM). Les SAM permettaient aux travailleuses des services de garde de devenir des associées plutôt que des adhérentes du syndicat à part entière tout en bénéficiant de certains avantages du fait de leur association avec le syndicat, incluant leur participation à une campagne politique plus large pour améliorer le financement des services de garde. Il s'agissait d'une évolution significative dans le contexte du système dominant de représentation syndicale au Canada, où les travailleurs sont soit légalement représentés en étant syndiqués et en payant leurs cotisations ou non représentés. Quoique les SAM ne soient pas reconnus légalement comme syndiqués et cotisants dans le système classique des relations professionnelles, la direction syndicale espère que ce statut jouera un rôle de passerelle vers une pleine adhésion syndicale. Comme le nouvel objectif était de rejoindre les travailleuses des services de garde en milieu familial, même s'il ne s'agissait pas nécessairement des aides familiales, les stratèges de la campagne syndicale ont conclu qu'ils ne pouvaient organiser ces personnes à partir de leur lieu de travail, qui était aussi leur foyer. Le syndicat devait plutôt les atteindre à travers leur communauté locale. Il a tenu des forums publics et des rencontres dans les mairies de plusieurs localités de la province pour discuter de la question des services de garde, recourant à son réseau de militants communautaires et d'adhérentes du syndicat pour rejoindre les adhérentes potentielles et créer des liens avec les parents. Le syndicat s'est servi de ces réunions publiques pour identifier les prestataires de services de garde en milieu familial qui se montraient intéressées et leur a ensuite offert une affiliation au syndicat en tant qu'adhérentes associées.

Les sections locales de SAM ont élu leurs propres dirigeantes, chargées de coordonner leurs activités à travers le BCGEU et impliquées dans le lobbying politique du syndicat en faveur de l'amélioration du financement. Les avantages offerts aux SAM par le BCGEU comprenaient des ateliers gratuits sur les droits du travail, la santé et la sécurité ainsi que sur la progression des carrières, un accès à de la formation professionnelle, à de la formation au leadership ainsi qu'à des avantages liés à l'adhésion comme de meilleurs tarifs d'assurance, de l'information sur les changements législatifs et politiques, une place lors des assemblées syndicales et des invitations à participer au rassemblement plus large de prestataires de services de garde agissant pour obtenir un financement amélioré et ultimement des services de garde universels. A ce jour, le BCGEU a syndiqué plus de 1 000 travailleuses, essentiellement celles dispensant des services de garde en milieu

familial. Elles sont réparties selon les zones géographiques de la province dans neuf sections actives et ont élu leurs propres dirigeantes. Malgré l'engagement du BCGEU dans cette nouvelle forme de syndicalisation, les organisateurs syndicaux sont conscients que cette approche est lourde de dangers. Ils n'ont aucune certitude que les SAM deviendront un jour adhérentes à part entière et, si le cas advient, cela pourrait prendre des années. Une expérience semblable a probablement été vécue par le syndicat des Métallos lors d'une campagne de syndicalisation similaire auprès des agents de sécurité de l'Ontario et du Québec. Le syndicat continue de faire face à une réticence des travailleuses des services de garde en milieu familial à se syndiquer, problème qui s'enracine dans leur identité de mères et d'entrepreneuses indépendantes. À cause des coûts élevés liés au développement et au soutien des sections d'adhérentes associées à travers la province, le manque de cotisations reçues pour compenser ces coûts pourrait miner cette initiative à l'avenir. Par contre, les organisateurs syndicaux ne voient aucune stratégie qui fonctionne mieux que celle-là. Le BCGEU a donc commencé à travailler avec les aides familiales, souhaitant développer un système de SAM pour elles dans le futur.

Comme le BCGEU a réussi à obtenir le soutien de différents milieux préoccupés par la question des services de garde, il a commencé à se positionner comme une voix essentielle – sinon l'unique voix – en leur faveur dans la province de Colombie-Britannique. Le BCGEU a renforcé la légitimité de sa parole en se joignant à plusieurs groupes de promoteurs visant l'amélioration des services de garde au Canada. Ce faisant, il s'est activement engagé dans le cadrage du sujet et de la pratique de ces groupes de promotion, mais aussi dans l'adaptation de ses revendications en vue de continuer à construire des alliances et un soutien pour un système national de services de garde. Finalement, à partir de ces efforts se sont développées des demandes syndicales pour une politique de services de garde universels assurant un accès élargi à des services de qualité et abordables. Le cadrage de cette question des services de garde par le BCGEU est aussi intimement lié à son orientation en faveur de la justice sociale car il lie la stratégie sur les services de garde à l'élimination de la pauvreté des enfants. Ce cadrage populaire de la question des services de garde recèle la possibilité de stimuler tant un soutien public plus fort pour les campagnes syndicales en faveur d'un financement accru et d'un engagement politique pour les services de garde que l'amélioration des salaires et des conditions de travail du personnel.

Conclusion

Le BCGEU est engagé dans une stratégie de syndicalisation des travailleuses des services de garde qui cadre activement ce travail et les personnes engagées dans le domaine de façon à mettre en relief leurs expériences communes comme pourvoyeuses engagées dans des relations de soins. Le syndicat a cadré la garde d'enfants comme un travail de soins, donc un travail qualifié socialement et économiquement précieux, cadre qui veut assurer l'inclusion des parents, des aides familiales résidentes, des travailleuses en garderie et des prestataires de services de garde en milieu familial. Ce cadrage s'abreuve aussi aux conceptions féministes contemporaines du rôle des femmes dans les soins aux personnes dépendantes. Le syndicat a axé le cadrage du travail de garde d'enfants autour de l'enjeu de sa valeur, afin d'établir une base pour revendiquer une amélioration des salaires et des conditions de travail de ces emplois tout en évitant simultanément toute intervention stratégique qui opposerait les demandes des travailleuses à celles des parents. Le plus difficile a peut-être été de cadrer ce débat et d'organiser les travailleuses des services de garde en milieu familial qui se voient souvent comme des entrepreneures avec des intérêts dans de petites entreprises ou encore comme des mères qui n'appartiennent pas au syndicat. Le cadrage par le syndicat s'est donc révélé un exercice d'équilibrage délicat entre, d'un côté, des identités et des attentes concurrentes et, de l'autre, le rôle central des syndicats sur le marché du travail. Finalement, en créant une affiliation spéciale d'adhérentes associées, le syndicat a adapté sa stratégie de syndicalisation afin de prendre en compte la diversité propre au secteur des services de garde d'enfants au plan des formes d'emploi et des intérêts des travailleuses. Cette expérience avec les SAM témoigne d'une tentative du syndicat de prendre en compte les défis structurels plus larges rencontrés spécialement par les femmes dans leur relation au marché du travail.

Le BCGEU est impliqué dans un processus dynamique de cadrage et de recadrage de la question des services de garde alors qu'il cherche à construire une large coalition à partir de laquelle il puisse exercer des pressions pour que le gouvernement investisse dans les services de garde et adopte une politique de services de garde universels. Le cadrage par le BCGEU et la stratégie d'action qui en découle en vue de la syndicalisation des travailleuses des services de garde doit à la fois prendre en compte la diversité des formes d'emploi dans lesquelles cette activité s'insère tout en naviguant entre les courants changeants du néolibéralisme. Ces derniers cadrent la garde d'enfant selon les valeurs familiales conservatrices traditionnelles affirmant la supériorité morale des mères et de la famille quand il s'agit de s'occuper des enfants. Pour les néolibéraux, la solution pour la garde et la pauvreté des enfants se trouve dans les initiatives individuelles et

dans une plus grande implication de la famille et du voisinage. Conséquent, le BCGEU a mené une bataille pour déterminer qui doit définir le « problème » de la garde d'enfants et ses solutions. Cette épreuve de force va revêtir une importance critique pour les femmes et pour les mères non seulement en Colombie-Britannique, mais dans tout le pays. Le discours du BCGEU et sa stratégie de syndicalisation des travailleuses des services de garde représentent aussi une leçon importante pour les syndicats qui savent que syndiquer les milieux de travail majoritairement féminins est important, mais qui n'ont pas encore saisi en quoi les femmes sont différentes des hommes, ni comment traduire cette compréhension en réformes de leurs structures, pratiques et stratégies.

Références bibliographiques

- Akyeampong E. (2006), « *Unionization* », *Perspectives on Labour and Income*, Ottawa, Statistics Canada, August, p. 18-42.
- Bakan A., Stasiulus D. (2005), *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System*, University of Toronto Press.
- BCGEU (2008), *Submission to the House of Commons Standing Committee on Finance*, Pre-Budget Consultation, Ottawa, August 15th.
- BCGEU (n.d.), « The Union Advantage Brochure », <http://www.bcgau.bc.ca/files/UnionAdvantageBrochure.pdf>.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2006), « Jongleuses en blouse blanche, la construction sociale des compétences temporelles chez les infirmières hospitalières », *Temporalités*, n° 4, <http://temporalites.revues.org/index153.html>.
- Childcare Advocacy Association of Canada (2004), « From Patchwork to Framework: Highlights for a Childcare Strategy for Canada », Ottawa, Ont. (Sept), http://www.ccaac.ca/pdf/resources/framework_highlights.pdf.
- Coalition of Child Care Advocates of BC (2006), « Child Care and Unions: Taking the Next Step », March, bulletin, <http://www.bcgau.ca/files/CCCABC&unionization.pdf>.
- Entman R.M. (1993), « Framing: Toward Clarification of a Fractured Paradigm », *Journal of Communication*, vol. 43, n° 4, Autumn, p. 51-58.
- Follmer H. (2008), « How Child Care Providers See Themselves: The Development of Perceived Professional Role and Social Role Identity », Thesis in Human Development and Family Studies submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Sciences, August.
- Greenway N. (2006), « Tories Push Ahead with Tax Breaks to Business for Child Care », Ottawa, Citizen, 13 June, http://action.web.ca/home/crru/rsrscs_crru_full.shtml?x=89781&AA_EX_Session=37c21ee4b55c4e7a9d80e5ae2a7047cd.
- ILO (2000), « The Role of Unions in Promoting Gender Equality », http://www.ilo.org/public/English/employment/gems/download/fin_rep.pdf (accessed Oct 2005).
- Lefebvre P., Merrigan P. (2005), « The Quebec's Experiment of \$5 Per Day Per Child Childcare Policy and Mother's Labour Supply: Evidence Based on the Five Cycles of the NLSCY », Rapport de Project/Project Report 2005RP-21, Montreal, CIRANO, October.
- Munro A (2001), « A Feminist Trade Union Agenda: The Continued Significance of Class, Gender and Race », *Gender, Work and Organization*, vol. 8, n° 4, p. 454-471.
- Saggers S., Grant J., Woodhead M., Banham V. (1994), « The Professionalisation of Mothering: Family Day Care », *Journal of Sociology*, n° 30, p. 273-287.
- Statistics Canada (2005), « Child Care », *The Daily*, February 7, <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/050207/dq050207b-eng.htm>.
- Stone D. (1989), « Causal Stories and the Formation of Policy Agendas », *Political Science Quarterly*, vol. 104, n° 2, Summer, p. 281-300.
- Tuominen M. (2003), *We Are Not Babysitters: Family Child Care Providers Redefine Work and Care*, New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.
- Visser J. (2006), « Union Membership Statistics in 24 Countries », *Monthly Labor Review*, January, p. 38-49.