

Thème 1 : Les défis de la restructuration économique

Atelier 1-A : Réinventer la négociation collective coordonnée / négociation type

La négociation d'un « décret » gouvernemental. Le secteur des services de garde au Québec réinvente la négociation collective coordonnée.

Par

**Guy Bellemare, Ph.D., et Louise Briand, Ph.D., et Anne-Renée Gravel, Doctorante.
Université du Québec en Outaouais, Québec.**

Le secteur des services de garde au Québec a connu pour la première fois en 1999 l'application d'un « décret » gouvernemental établissant des conditions de travail pour l'ensemble des salariées des services de garde, qu'ils soient syndiqués ou non.

Il importe ici de préciser que ce « décret » est en fait juridiquement plutôt un règlement. Celui-ci a étendu aux salariées non-syndiquées en Centres de la petite enfance, en garderies marchandes et dans les garderies à domicile un nombre restreint mais important de conditions de travail. L'entente du 20 mai 1999 prévoit des hausses salariales moyennes de 35 pour cent sur quatre ans à tout le personnel des centres de la petite enfance syndiqué ou non 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-Gratton 2002). On procède donc à l'uniformisation des salaires et des titres d'emplois pour l'ensemble des garderies par une politique ministérielle de type décret. Cette politique prévoit aussi la constitution de comités de travail pour discuter de la mise en place d'un régime de retraite et de l'équité salariale. Le gouvernement cède ainsi à la coalition et crée une table centrale de négociation. Toutes les questions entourant les salaires, la charge de travail tel le ratio personnel – enfant, les catégories d'emploi, l'équité en emploi, le régime de retraite sont négociées. Rappelons que cette négociation provinciale implique le ministère de la Famille et de l'Enfance, les syndicats, Concertation et la Fédération provinciale des garderies.

Ces conditions de travail et celles qui découleront des comités sont très semblables à celles qui sont habituellement visées par la Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives au Québec. Toutefois, la technique juridique du règlement s'écarte de la technique juridique du décret en ce qu'elle ne relève pas de cette loi spécifique.

De plus, depuis le printemps 2000, la majorité des garderies syndiquées peuvent bénéficier d'une convention collective régionale. Les termes entourant les conditions de vacances, les congés de toutes sortes, l'assurance collective, l'organisation du travail sur des questions spécifiques, ou tout ce qui n'est pas couvert par le décret peut être négocié. Cette négociation régionale inclut les syndicats et les conseils d'administration des garderies impliquées.

À l'heure actuelle, le gouvernement finance 85% du coût total dans un centre de la petite enfance (CPE). Entre 1997 et 2002, 88 064 nouvelles places sont créées, le MFE voit son budget quadrupler (de 290 millions \$, il passe à 1 025 milliard \$), tandis que le nombre d'employés des CPE passe de 11 580 à 22 781 (MFE, 1997-2002). Précisons qu'à l'heure actuelle, l'action syndicale se situe dans la poursuite de l'équité salariale en fonction d'emplois semblables à celui des éducatrices.

La syndicalisation aura donc 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 permettra de lancer une deuxième vague de syndicalisation. En effet, alors que le nombre d'employés de ce réseau a doublé au cours des quatre dernières années, le taux de syndicalisation a tout de même atteint près de 25 % des CPE (CSQ 2002), en plus de conduire à un mouvement de syndicalisation des éducatrices en milieu familial, jusque-là considérées comme des travailleurs autonomes¹. Or, dans les autres secteurs de l'économie sociale au Québec, le taux de syndicalisation tourne autour de 5 %, soit cinq fois moins que dans les services de garde.

Le nouveau 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 (www.chantier.qc.ca) pour combattre les récents 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 \$.

Les enseignements de ce modèle de négociation

Ce modèle de syndicalisation, *associé au New social movement unionism*, permet de contrer la tendance nord-américaine à la décentralisation des négociations, et a permis au contraire d'instaurer un nouveau modèle de négociation collective coordonnée. Une coalition entre les syndicats, les mouvements de femmes et les associations de parents, vieille de trente ans, a permis de légitimer cette lutte en vue de l'obtention non seulement de meilleures conditions de travail, mais aussi d'une nouvelle politique de services de garde. Dans cette lutte, le mouvement syndical s'est comporté aussi comme un mouvement social.

Ce modèle de négociation permet de limiter les stratégies d'évitement du syndicalisme puisque les employeurs ont peu à gagner, au plan monétaire, d'un tel évitement, leurs salariées étant de toute façon couvertes par ce règlement.

Par la même occasion, les syndicats sont parvenus à obtenir une couverture de la convention collective à toutes les catégories de salariés, qu'ils soient à temps complet, partiel, occasionnel et même « travailleurs autonomes », de même qu'à négocier les conditions de travail du personnel cadre des CPE.

¹ Le nouveau gouvernement au pouvoir, le parti Libéral, a fait adopter une loi afin de retirer le droit de ces éducatrices en milieu familial à se syndiquer. La CSN a déposé une plainte au Bureau international du travail à ce sujet.