

le travail

Édition spéciale
pour les travailleurs
et travailleuses de
garderies du Québec



CSN
Octobre 1980



La syndicalisation des garderies: un outil privilégié

“Quelles sont les principales raisons qui militent en faveur de notre syndicalisation?”

Les travailleurs/euses qui se regroupent en syndicats ont toujours pour but d'améliorer et de protéger leurs conditions de travail, qu'il s'agisse de leurs salaires et autres bénéfices ou encore des autres conditions à caractère non monétaire, comme la sécurité d'emploi, l'ancienneté, la formation professionnelle, les conditions d'embauche et de promotion, le redressement des griefs, etc.

Un syndicat est leur instrument de revendication et le lieu d'expression de leur solidarité nécessaire à la satisfaction de ces revendications.

L'affiliation du syndicat à une centrale leur permet de jouir des services dont ils ont besoin, de l'expérience des autres travailleurs/euses syndiqué(e)s et de leur solidarité.

Les travailleurs/euses de garderies ne font pas exception à ces motifs généraux de se syndiquer. Nul ne contestera la nécessité d'améliorer et d'harmoniser leurs conditions de travail actuelles.

Tous conviennent également que cela ne doit pas se faire sur le dos des usagers, car leurs intérêts et leurs objectifs à

long terme sont les mêmes: accessibilité des garderies à tous les travailleurs/euses par un financement adéquat et leur contrôle par les usager(e)s et les employé(e)s. Cela commande donc des politiques et des décisions gouvernementales appropriées et tous savent qu'un appareil gouvernemental ne donne jamais pleine satisfaction à ces revendications sur leur simple formulation.

La syndicalisation des travailleurs/euses de garderies doit donc être également envisagée comme un outil de pression privilégié dans la défense de leurs intérêts et de ceux des usagers.

Déjà le gouvernement québécois a fixé ses orientations en matière de services de garde par la loi 77. Celle-ci ne rencontre par les revendications fondamentales des regroupements de garderies existants, ni celles de la CSN.

De plus, cette loi laisse une marge de manoeuvre si large à «l'Office des services de garde» ainsi créé qu'il est reconnu que la réglementation qu'édicterait bientôt l'Office aura davantage de répercussions sur la vie quotidienne des garderies que

la loi elle-même.

Par exemple, elle touchera des sujets aussi importants que les normes de qualification des employé(e)s, les ratios employé(e)s/enfants, les programmes d'activités, etc., tous des sujets qui sont actuellement sous le contrôle des usagers et des employé(e)s, du moins dans les garderies sans but lucratif.

Qui peut affirmer que cette réglementation sera plus adéquate et satisfaisante que les politiques actuelles du gouvernement en matière de financement, par exemple?

Nous disons que dans l'hypothèse plausible où elle ne le soit pas, un syndicat est un outil privilégié pour en contrer les effets sur nos conditions de travail quotidiennes et éventuellement pour la faire modifier. Surtout si, par notre affiliation, nous sommes appuyés par une centrale comme la CSN, avec ses ressources techniques et financières, sa crédibilité et la solidarité de ses 220,000 membres.

Nos syndicats seront alors autant de groupes de pression supplémentaires à ceux qui existent déjà.

“Où en est rendue la campagne de syndicalisation?”

À la mi-septembre, Québec, dont près de 300 sans but lucratif, dans lesquels travaillent quelque 3,000 personnes. L'objectif immédiat à atteindre est de cent garderies syndiquées à la CSN, de façon à ce que notre représentativité ne fasse pas de doute aux yeux de la population et du gouvernement.

Il existe au-delà de 400 garderies au

“Quels sont les objectifs de la syndicalisation des employé-e-s de garderies?”

Les objectifs à court terme sont les suivants:

- 1- Améliorer concrètement nos conditions de travail.
- 2- Se donner un outil de pression organisé et efficace dans la poursuite de nos objectifs à long terme: financement adéquat des garderies par l'État et contrôle aux usagers et employé-e-s.
- 3- Développer des liens avec les travailleurs/euses des autres garderies à travers la province.
- 4- Inciter les parents à faire lutte commune avec nous.

À plus long terme, et parallèlement à la lutte des travailleurs/euses et usagers des garderies pour un financement adéquat par l'État, notre objectif est de rejoindre les conditions de travail des autres travailleurs/euses du réseau des affaires sociales.

“Comment et pourquoi la CSN en est-elle venue à s'occuper de syndicalisation dans les garderies?”

Parallèlement aux nombreux débats qui, depuis quelques années, se déroulent dans les divers regroupements régionaux et nationaux de garderies, plusieurs travailleurs et travailleuses, individuellement ou en groupes, sont entrés en contact avec des représentants de la CSN dans le but de s'organiser en syndicats.

À cause de la nature très particulière du milieu (éparpillement et isolement des employé-e-s à travers la province, situation financière précaire des garderies, identité d'intérêts entre les employé-e-s et les usagers, influence des politiques gouvernementales sur les conditions de vie des garderies et par conséquent de leurs salarié-e-s, etc.), la CSN, sa Fédération

des affaires sociales et ses divers autres services concernés (Condition féminine, Organisation) ont longuement étudié la question avant de prendre la décision de répondre favorablement aux demandes pressantes de syndicalisation qui leur parvenaient.

Les raisons suivantes ont notamment motivé cette décision:

1- Les travailleurs/euses de garderies ont les mêmes droits élémentaires de se syndiquer que tout autre travailleur/euse.

2- La lutte pour l'implantation d'un réseau de garderies accessibles à tous et contrôlées par les usagers et les travailleurs/euses est d'une importance fondamentale compte tenu des mutations sociales qui la justifient. C'est une revendication partagée par la

CSN, particulièrement depuis son congrès de 1976.

3- Nous aider à se donner une organisation démocratique légalement reconnue, avec des droits et des moyens éprouvés, c'est améliorer notre rapport de force face au véritable interlocuteur en matière de qualité de vie des garderies: l'État.

4- Nos conditions de travail actuelles justi-

fient à elles seules notre besoin de syndicats, particulièrement dans les garderies privées (à but lucratif) où notre exploitation n'a rien à envier à celles des autres travailleurs/euses de l'entreprise privée.

5- La volonté des travailleurs/euses de garderies de se syndiquer ne fait aucun doute. Si nous sommes conscients qu'il ne faut pas s'attendre à

obtenir à court terme les mêmes conditions de travail que dans le réseau des affaires sociales, nous n'ignorons pas non plus que les politiques gouvernementales en matière de garderies nous pénalisent durement. Seule l'amélioration de notre rapport de force, de concert avec les parents, nous permet d'espérer jouir de conditions de travail plus normales.



“Quelle est la structure syndicale privilégiée et le mode de fonctionnement qui en découle?”

Le petit nombre de salarié-e-s dans chaque garderie nous a forcé à adopter la formule du syndicat régional “à sections” afin d’assurer une viabilité économique minimale à ces syndicats. C’est donc au nom du syndicat régional qu’est émis le certificat d’accréditation syndicale (le “papier légal” du gouvernement qui consacre l’existence d’un syndicat chez l’employeur) pour chaque garderie syndiquée d’une même région.

Ainsi, si la majorité des salarié-e-s de la garderie “Les p’tits bouffons” (nom fictif), à Joliette, décident de se syndiquer, ils signeront des cartes d’adhésion au Syndicat des travailleurs et travailleuses de garderies de Lanaudière (CSN), lequel demandera au ministère du Travail d’être reconnu comme “agent négociateur” de ces travailleurs/euses. C’est donc lui qui, en tant que détenteur du certificat d’accréditation, possédera aux yeux de la loi le pouvoir de négocier une convention collective pour tous les travailleurs/euses à l’emploi de la garderie “Les p’tits bouffons”, tout comme pour ceux des autres garderies de cette région.

Tous ensemble, ils forment l’assemblée générale du syndicat régional. Le Conseil syndical, lui, est composé de délégués élus de chaque section. À la CSN, c’est l’assemblée générale qui a le pouvoir d’adopter les statuts et règlements du syndicat, donc de se donner les structures et règlements du syndicat, donc de se donner les structures de fonctionnement qu’elle juge les plus appropriées et de déterminer les pouvoirs et les mandats de chacune.

Ainsi, l’assemblée générale du Syndicat des travailleurs et travailleuses de garderies de Lanaudière pourrait décider dans ses statuts et règlements qu’un vote de grève, pour être valide, doit rencontrer un certain nombre de conditions, notamment qu’il soit pris en assemblée générale. Par contre, le Syndicat du Nord-ouest, lui, en raison des longues distances à parcourir pour se rendre à une assemblée et des coûts que cela entraîne, pourrait stipuler dans ses statuts qu’un tel vote peut être pris par référendum dans chaque section après au moins une assemblée d’information, par exemple.

En ce qui regarde la négociation de la convention collective, c’est également l’assemblée générale de tous les membres de la région qui se donne ses règles de fonctionnement et ses structures, détermine ses demandes et ses priorités, décide de ses moyens d’action et de l’acceptation ou du refus des “offres patronales”.

Chaque section n’ayant individuellement peu ou pas de rap-

port de force, et chaque garderie n’ayant individuellement aucun rapport de force face au gouvernement, il est évident que nous chercherons à négocier régionalement la plus grande partie possible des conventions collectives. Encore là, cependant, c’est l’assemblée générale de chaque syndicat régional qui a le pouvoir d’identifier les objets de négociations à caractère régional et ceux à caractère local.

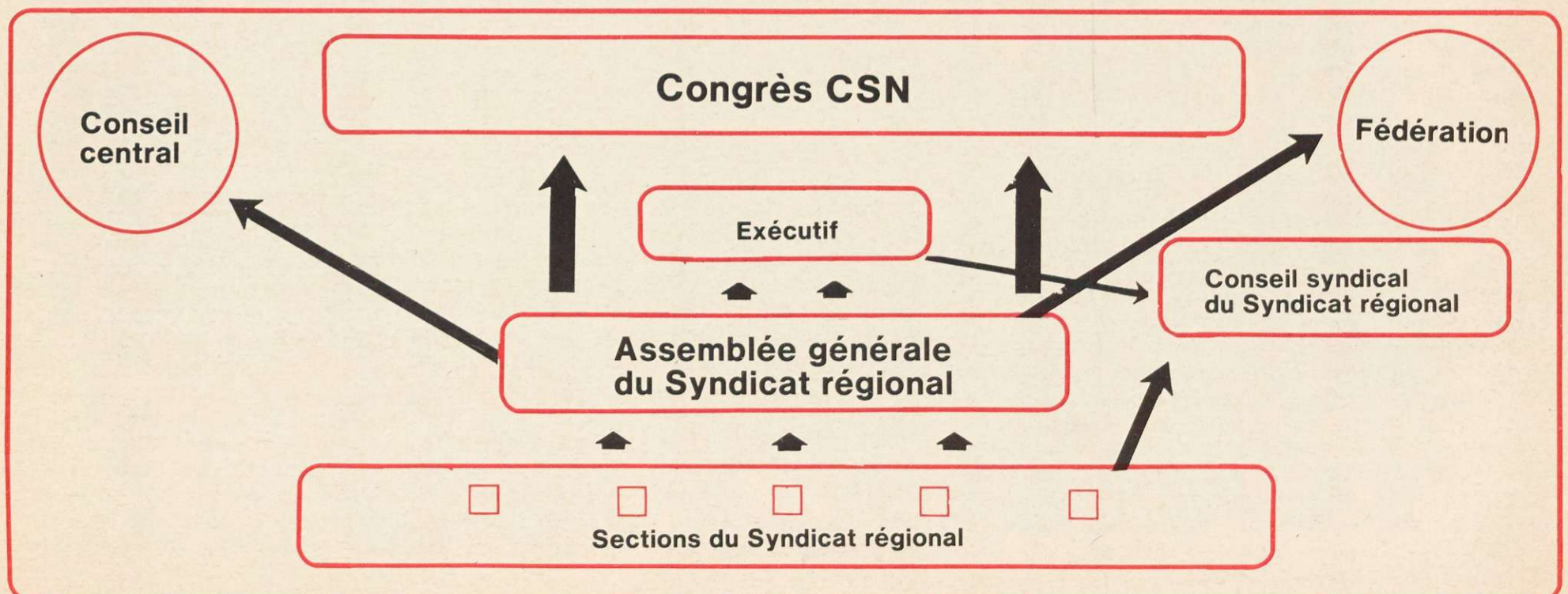
Par exemple: les membres des sections du Syndicat régional de Lanaudière pourraient décider que la question des horaires de travail doit être négociée régionalement, avec l’ensemble des directions de garderies. Par contre, l’assemblée générale du Syndicat du Nord-ouest, elle, pourrait décider que cela doit faire l’objet d’ententes locales étant donné que certaines garderies, en raison des horaires de travail de leur clientèle, ont des heures d’ouverture considérablement différentes. De même, certaines particularités pourraient justifier l’assemblée générale du Syndicat de Lanaudière de confier aux sections qui désirent l’inclure dans la convention la question des objectifs pédagogiques.

Nous pourrions multiplier ces exemples de “marges de manœuvre” ou de “pouvoirs de décision” des sections à l’intérieur de leur syndicat régional. Ce qu’il faut retenir, c’est que c’est l’assemblée générale, composée de tous les membres de chaque section eux-mêmes, qui décide de la répartition de ces pouvoirs après en avoir examiné les implications.

Syndicalement, bien sûr, ces décisions doivent se prendre en tenant compte de la démarche et des intérêts de l’ensemble des travailleurs/euses de garderies, ainsi que de la solidarité et de l’unité nécessaires à l’aboutissement de leurs revendications tant sur le plan local que régional et même, éventuellement, national.

Car il ne faut pas perdre de vue que les problèmes rencontrés par les travailleurs/euses de garderies de la région de Lanaudière sont souvent identiques en tous points à ceux vécus au Nord-ouest... parce que leur source est la même: les politiques gouvernementales inadéquates qui engendrent les mêmes difficultés financières, la même insécurité, le même manque de ressources pour accomplir un travail plus satisfaisant.

C’est en ce sens que la Fédération des affaires sociales, dès que le nombre de syndicats régionaux sera suffisant, organisera des rencontres provinciales entre eux pour que leurs représentants dégagent des orientations communes de négociations à partir de leur vécu respectif.



“Quels sont les avantages d’avoir

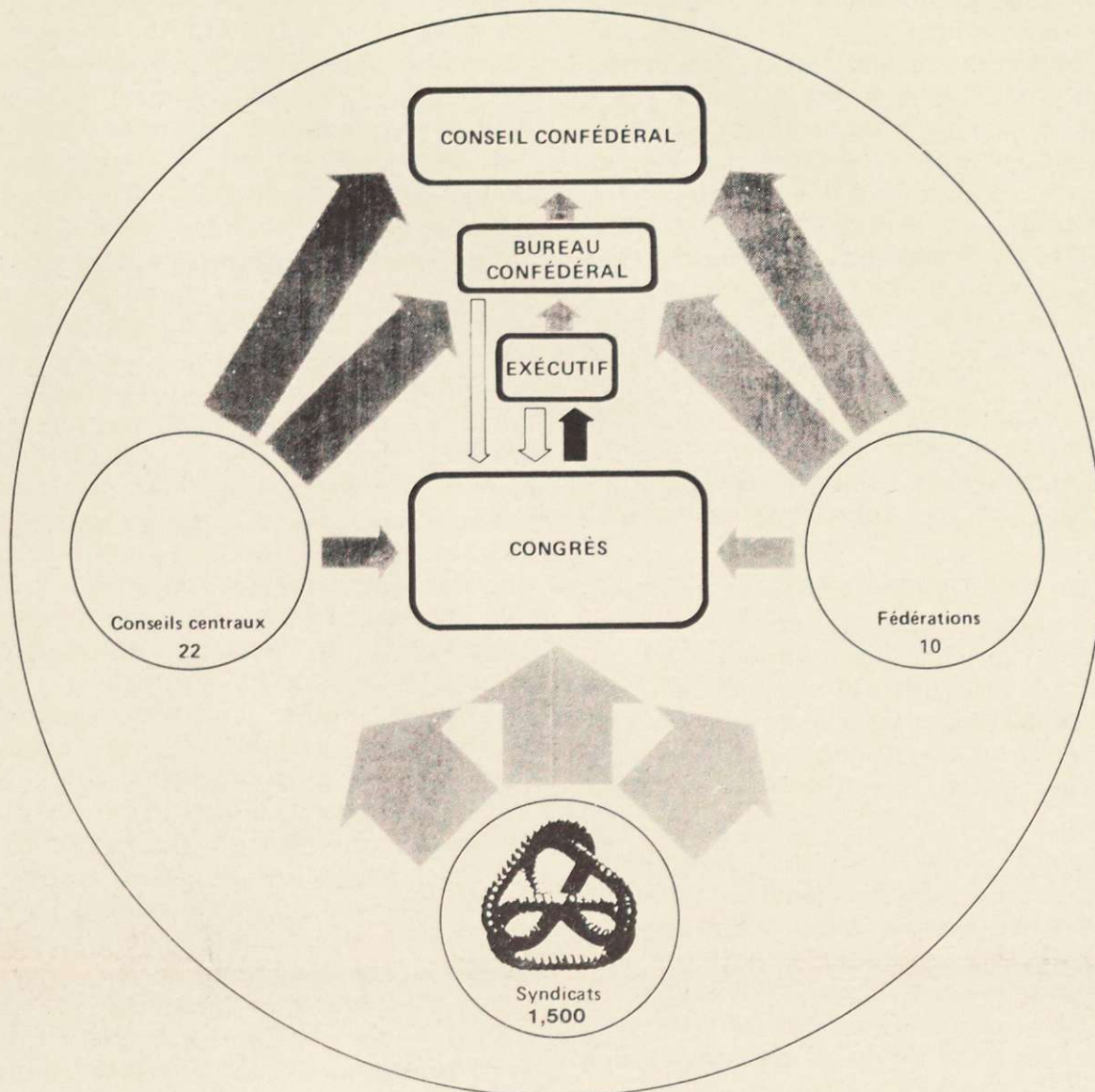
1- Le rapport de force

Par ses 100,000 membres salarié(e)s de l'État répartis dans 400 syndicats, la CSN possède le meilleur rapport de force face au gouvernement pour appuyer les revendications des travailleurs/euses et usagers de garderies. L'expérience accumulée par ces milliers de personnes, les nombreux acquis qu'elles ont arraché par leur combativité et leur solidarité ne peuvent qu'être utiles à la lutte des employé(e)s de garderies et de leurs usagers.

2- L'autonomie des syndicats

Un syndicat affilié à la CSN possède un degré d'autonomie qui lui permet de refléter véritablement la volonté de ses membres. Ainsi, c'est l'assemblée générale du syndicat qui, par vote majoritaire de ses membres:

- adopte les statuts et règlements du syndicats;
- fixe le montant de la cotisation, compte tenu des montants à verser aux organismes auxquels il est affilié;
- décide du contenu du projet de convention collective à être soumis à l'employeur;
- fixe ses objectifs et décide de tous les moyens d'action qu'il juge nécessaires pour les atteindre, y compris la grève;
- décide des compromis à faire ou ne pas faire en cours de négociations et de l'acceptation ou du refus des “offres patronales”;
- élit ses officiers et ses représentants aux instances et organismes de la CSN;
- décide de son affiliation syndicale.



légende



3- la solidarité

Cette autonomie des syndicats, garantie par les statuts et règlements de la CSN, ne signifie toutefois pas que chaque syndicat agit isolément, sans tenir compte des autres travailleurs(euses) membres de d'autres syndicats affiliés ou sans tenir compte des décisions des instances démocratiques que ceux-ci se sont donnés à l'intérieur de la CSN.

Le succès des luttes de chaque groupe de travailleurs(euses) dépend d'abord de leur propre solidarité mais également de celle des autres membres de leur organisation syndicale.

C'est pourquoi les travailleurs(euses) membres de la CSN sont regroupés de deux façons:

1) sur une base régionale, le conseil central: c'est là qu'ils mettent en commun, avec

tous les membres CSN de la région, les problèmes auxquels ils font face et les plans d'action pour les surmonter. La CSN compte 22 conseils centraux à travers la province.

2) sur une base sectorielle, la fédération professionnelle: ils y trouvent la précieuse expérience des autres travailleurs(euses) syndiqués du même secteur à travers la province, tant sur le

plan de la négociation de leur convention collective que sur celui de son application subséquente. Il existe dix fédérations à la CSN, dont celle des affaires sociales à laquelle sont affiliés les syndicats de travailleurs(euses) de garderies.

Cette solidarité s'exprime également à l'intérieur des instances décisionnelles de la centrale elle-même: le congrès (composé de délégués provenant des 1,500 syndicats affiliés); le conseil confédéral (composé de 160 personnes déléguées à parts égales par les conseils centraux et les fédérations, il est responsable de l'application des décisions du congrès entre chacun d'eux); le bureau confédéral (également composé de cinquante délégués provenant des conseils centraux et des fédérations, il est notamment responsable de surveiller l'application des règlements du fonds de grève et celle du budget général); et enfin l'exécutif (composé de six membres élus par le congrès, il s'occupe de la bonne marche quotidienne du mouvement).

4- Les services

La présence de la CSN dans toutes les régions du Québec est assurée par ses vingt-deux bureaux régionaux (les conseils centraux), tous reliés les uns aux autres par un réseau de téléscripateurs qui permet des communications efficaces d'une région à l'autre et d'une région particulière au siège social. Les conseils centraux assurent principalement les services de soutien aux luttes des syndicats de la région en stimulant et organisant leur solidarité, la formation syndicale, l'aide aux travailleurs(euses) aux

un syndicat affilié à la CSN?"

prises avec les bureaucraties gouvernementales (assurance-chômage, accidents de travail, etc.). Ils ont également la responsabilité de recruter de nouveaux syndicats.

Les fédérations, elles, fournissent les

services d'aide à la négociation et à l'application de la convention collective. Cela comprend évidemment la mise sur pied, s'il y a lieu, de structures permettant aux travailleurs(euses) d'un même secteur professionnel de fixer ensem-

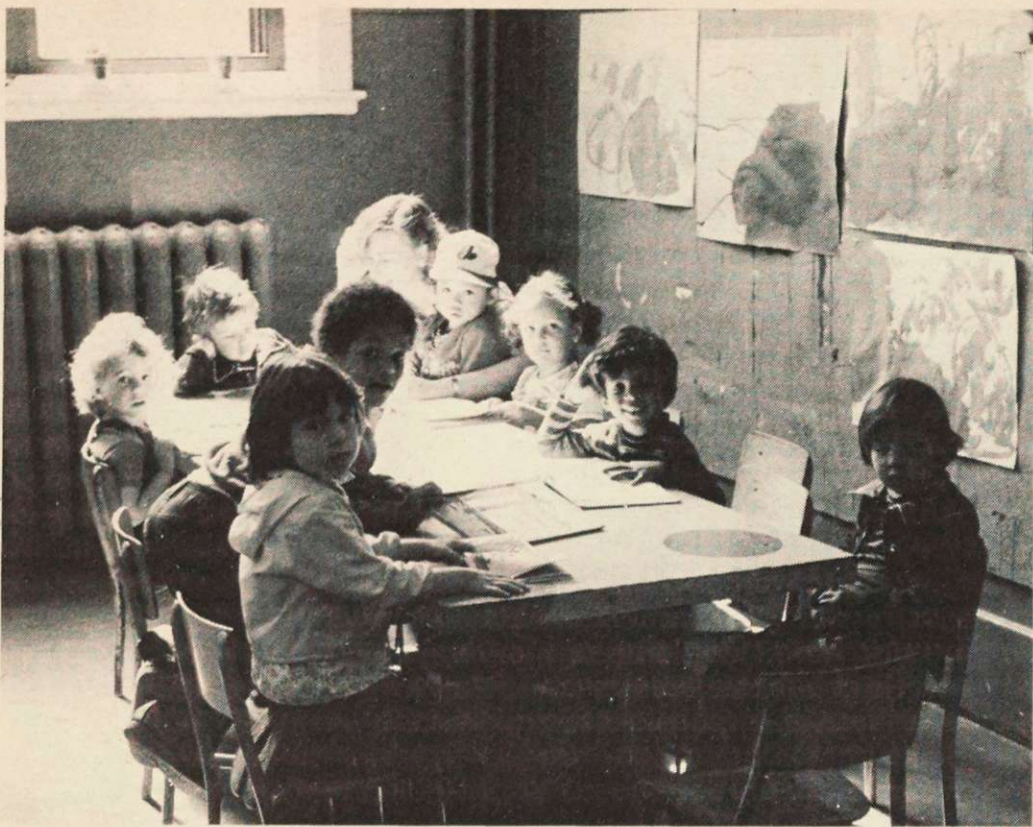
ble des priorités de négociations et des moyens d'action communs. La Fédération des affaires sociales a des conseillers syndicaux et des employé(e)s de bureau au service de ses membres dans seize bureaux à travers la pro-

vince (voir liste page 8).

Quant à la CSN elle-même, elle fournit tous les services complémentaires ou de soutien aux fonctions des conseils centraux et des fédérations: promotion de la condition

féminine, information, télécommunications, organisation, éducation, recherche, sécurité-santé, impression, documentation, soutien juridique, action politique (particulièrement dans l'appui aux luttes), etc.





“Quel est le coût des cotisations?”

Le premier montant d'argent à déboursier est celui exigé par le Code du travail au moment de la signature de la carte d'adhésion, soit \$2.00.

Par la suite, ce n'est qu'après la réception du certificat d'accréditation par le syndicat que les membres doivent payer à la CSN un montant de \$3.00 par mois, et ce jusqu'à la signature de leur première convention. Les syndicats sont cependant invités à se fixer dès ce moment une cotisation pourcentuelle qui leur permette non seulement de rencontrer cette exigence, mais également de se constituer un fonds de roulement pour leurs besoins. Chaque employeur est tenu, par l'article 38 du Code du travail, de retenir à la source le montant déterminé par le syndicat et de le lui remettre mensuellement.

Jusqu'à la signature de la première convention, la CSN rembourse les dépenses de repas et de coucher, selon des barèmes fixes, pour deux membres du comité de négociation par syndicat ou par section. Leur salaire est également remboursé pour les rencontres de négociations s'il n'est pas payé par l'employeur.

Les tarifs de dépenses s'appliquent également pour les délégués officiels aux diverses instances du mouvement, que ce soit à la fédération, au conseil central ou à la CSN elle-même.

Après la signature de leur première convention collective, les membres versent aux organismes auxquels ils sont affiliés les cotisations que leurs congrès ont déterminé.

À la CSN, la cotisation est de 0.72% du salaire brut. Cela comprend la cotisation au Fonds de défense professionnelle (fonds de grève), lequel verse aux travailleurs/euses en conflit les prestations hebdomadaires suivantes:

	CÉLIBATAIRE	AVEC PERSONNE A CHARGE
Après 3 semaines de grève:	\$30	\$48
Après 6 semaines de grève:	\$48	\$78

À la Fédération des affaires sociales, la cotisation est de \$3.50 par mois.

Quant aux conseils centraux, le montant de leur cotisation varie selon les régions. De façon générale, il est d'environ 0.06% (six centièmes de un pour cent).

Ce qui signifie, pour les travailleurs/euses de garderies, une cotisation **totale** de \$2.37 par semaine pour un salaire hebdomadaire de \$200.00, de \$2.61 pour un salaire de \$230.00 et de \$2.84 pour un salaire de \$260.00.



“Nos rapports actuels avec les parents seront-ils modifiés par le fait de notre syndicalisation?”

L'obtention d'un certificat d'accreditation syndicale ne fait que concrétiser le statut légal "d'employeur" de la corporation qui gère la garderie.

Mais cela ne modifie en rien les statuts et règlements de la garderie et les divers mécanismes conjoints (ou autres) de décision et de fonctionnement que parents et employé-e-s peuvent s'être donnés. Seule la convention collective peut avoir pour effet d'apporter des changements à ces mécanismes ou de les préciser.

Ce sont les membres du syndicat qui décident du contenu de leur projet de convention et des compromis à faire ou ne pas faire en cours de négociations. Il ne saurait donc être question que ces mécanismes soient modifiés sans que les travailleurs/euses en cause en aient la volonté.

D'autre part, la campagne de syndicalisation actuelle des travailleurs/euses de garderies n'a absolument pas pour but de com-

promettre les relations privilégiées qu'ils entretiennent avec les usagers, au contraire.

Car leurs intérêts et leurs objectifs fondamentaux sont concordants: si les employé-e-s de garderies connaissent les conditions de travail que l'on sait, ce n'est pas parce que les parents ne veulent pas leur en donner de meilleures, c'est parce qu'ils n'en ont pas les moyens.

C'est par un financement approprié de l'État que les garderies pourront garantir des conditions de travail normales à leurs employé-e-s. Et tous savent qu'il leur faut faire front commun face à l'État là-dessus, tout en restant très vigilants sur la question du contrôle des garderies par les parents et les travailleurs/euses. La nécessité de l'unité parents/employé-e-s n'est en rien diminuée par le fait que nous nous donnions un instrument de lutte qui nous est propre.



“Quelles sont les conséquences de notre syndicalisation sur nos relations avec les regroupements de garderies existants?”

Il ne s'agit surtout pas de nier l'importance du travail accompli par ces regroupements.

Il n'existe aucune "concurrence" entre ceux-ci et nos syndicats. La preuve en est qu'ils reconnaissent tous la nécessité de se syndiquer pour les travailleurs/euses de garderies.

Il faut toutefois comprendre que leur vocation première n'est pas de s'occuper des conditions de travail des employé-e-s de garderies,

mais plutôt, de façon plus globale, de la qualité de vie à l'intérieur de ces mêmes garderies.

Comme les unes ne vont pas sans l'autre, il est de notre intérêt commun de développer des liens privilégiés et soutenus dans nos efforts pour améliorer les unes et l'autre.

Car il ne fait pas de doute que c'est de concert et avec l'appui actif et organisé des usagers que nous réaliserons nos objectifs à long terme, parents et travailleurs-euses.



