

Université du Québec en Outaouais

**Le syndicalisme de transformation sociale (*social movement unionism*).
Voie de renouvellement des théories
du syndicalisme? Le cas des services de garde**

**Guy Bellemare, Ph.D., Anne-Renée Gravel (doctorante),
Louise Briand, Ph.D. et Alain Vallée (doctorant)**

**Document de recherche
CEREST 04-4**

novembre 2004

**Département de relations industrielles
Pavillon Lucien-Brault
101, rue St-Jean Bosco
Case postale 1250, succursale B
Hull (Québec) Canada J8X 3X7
Téléphone ☎ (819) 773-1780 - Télécopieur : (819) 773-1788**

Guy Bellemare est professeur, Anne-Renée Gravel et Alain Vallée sont doctorants, au département de relations industrielles. Louise Briand est professeure au département de sciences comptables. Ils remercient les participant.e.s aux colloques internationaux auxquels cette conférence a été présentée pour l'apport de leurs commentaires à la bonification de ce texte. Ces colloques sont le *Colloque Nord-Américain du Comité 44 (mouvements ouvriers)* de l'Association internationale de sociologie (Ottawa 31 juin), le *Colloque Labour Movements in the 21st Century* (University Of Sheffield, UK, 1-3 juillet 2004) et le *Colloque international / International Colloquium. Renouveau syndical? Innovations pour un accroissement du pouvoir syndical à l'ère de la mondialisation / Union Renewal? Assessing Innovations for Union Power in a Globalized Economy* (HEC Montréal, 18 au 20 novembre 2004).

Cette recherche a bénéficié de subventions de recherches du Programme d'appui à la recherche sur les familles et les enfants du ministère de la Famille et de l'Enfance et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Co-édition CEREST-Département de relations industrielles de l'UQO (document de recherche CEREST 04-4) et CRISES (Cahiers de recherche ET0419). Une copie du rapport peut être obtenue sur les sites internet suivants ☐ CEREST ☐ <http://www.uqo.ca/cerest/publications.htm> CRISES ☐ <http://www.crises.uqam.ca/pages/fr/publications.aspx#cahiers>

© Département de relations industrielles, 2004
ISBN 2-89251-234-4

Résumé

Depuis quelques années, nous sommes à même de constater que le syndicalisme mondial est en perte de vitesse. Les principaux facteurs explicatifs de ce déclin recensés dans la littérature des relations industrielles sont de type structurel, entre autres, la globalisation des marchés, les nouvelles technologies, les variations dans les types d'emploi, la venue de gouvernements néo-libéraux au pouvoir et l'adoption subséquente de législations anti-syndicales, et les stratégies d'entreprises (restructurations, délocalisations). Bien que d'accord avec l'identification de ces causes du déclin du syndicalisme, nous considérons toutefois que ces analyses sous-estiment un aspect majeur : à savoir les causes culturelles liées au passage des sociétés modernes vers des sociétés de la modernité avancée (Giddens 1990) ou postmodernes.

Plusieurs des propositions de relance du syndicalisme tournent autour de la création de coalitions, de *social movement unionism* ou de *community unionism*. Ces approches posent problème car même si elles clament la nécessité d'une ouverture aux autres groupes sociaux et d'une relation bi-directionnelle, elles sont tout de même principalement préoccupées par la syndicalisation et les conditions de travail des salariés, présentant la relation avec les autres groupes sociaux selon une optique instrumentale, ou tout au moins comme ayant des objectifs limités en termes de transformations sociales. Cette ouverture à des coalitions de longue durée est nécessaire mais il faut que le syndicalisme et les autres mouvements sociaux transforment mutuellement leurs identités respectives. Or, cette dimension culturelle liée aux enjeux identitaires est généralement peu considérée dans la littérature au sujet de renouveau du syndicalisme.

Dans ce texte, nous faisons état de la création et de la vie d'une coalition vieille de plus de trente ans entre des syndicats affiliés à deux centrales syndicales 'concurrentes', les mouvements de femmes 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 à tous les parents. 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 sociale, le syndicalisme a eu à s'adapter 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 de mouvements sociaux qui ont des revendications qui portent principalement sur le champ politique de la vie.

Le cas étudié permet de réfuter les analyses à prétention universaliste de Touraine (1980), Offe (1985) ou Kochan (1988), selon qui le syndicalisme aurait perdu son caractère de mouvement social. En conclusion, nous indiquons un certain nombre de pistes d'action et de pistes de recherche pour contribuer à la relance d'une action syndicale efficace au XXI^e siècle.

MOTS-CLÉS : GARDERIE, PETITE ENFANCE, SYNDICALISME, MOUVEMENTS SOCIAUX, SYNDICALISME DE TRANSFORMATION SOCIALE, MODERNITÉ AVANCÉE, GIDDENS.

Abstract

For several years now, we have been aware of that trade unionism across the world is declining. The symptoms of this crisis in trade unionism are striking. We need only consider some structural factors : globalisation of markets, emerging technologies, variation in employment types, the coming to power of neoliberal governments and the subsequent adoption of anti-union legislation. Although we agree that these causes have contributed to the decline in trade unionism, we nevertheless believe that these analyses underestimate a major aspect, namely the cultural causes linked to the transition from modern societies to societies of advanced modernity (Giddens 1990), or post-modernity.

Many unionism renewal propositions suggest that trade unionism should intensively develop coalition-building approaches, as exemplified by social movement unionism or community unionism. All these approaches are problematic because, even though they proclaim the need to open up to other social groups and to establish bidirectional relations, they are nevertheless mainly concerned about trade unionism and working conditions, and present their relationship with other social groups from an instrumental perspective, or at least, as having limited objectives in terms of social change. This openness to long-term coalitions is necessary because trade unionism as well as other social movements must mutually change their respective identities. However, this cultural dimension linked to identity issues generally receives scant attention in the literature on the renewal of trade unionism.

In this paper, we examine the creation and life of a coalition, which goes back over thirty years, between the unions affiliated with two “concurrent” labour confederations, the women’s groups and parents’ groups seeking to have established a universal network of high quality child care services that would be affordable for all parents. This case demonstrates empirically how trade unionism can once again become a social movement capable of wrestling out of the state a major social policy. In this social struggle, trade unionism has had to adapt itself, in its relations with the partners of this coalition, to two realities which are relatively new to it – the feminist movement and its management styles as well as the social economy – two types of social movements whose demands mainly concern the life politics.

Based on the case studied, we refute the analyses of Touraine (1980), Offe (1985) and Kochan (1988), which claim to be universalist and according to which trade unionism has lost its character of being a social movement. We will conclude by suggesting a number of courses of action and research avenues that could help to renew effective trade union action in the 21st century.

KEY-WORDS : EARLY CHILDHOOD CENTER, UNIONISM, SOCIAL MOVEMENT UNIONISM, COMMUNITY UNIONISM, LATE MODERNITY, GIDDENS.

Depuis quelques années, nous sommes à même de constater, de par l'abondance de la littérature sur le sujet ainsi que les différentes statistiques publiées sur le domaine, que le syndicalisme mondial est en perte de vitesse. Les symptômes de cette crise du syndicalisme sont frappants. On n'a qu'à penser à la diminution du nombre de membres syndiqués, à la baisse d'efficacité des syndicats ou à la perte de crédibilité des organisations syndicales auprès des salariés. Osterman et alia (2001) identifient divers facteurs explicatifs de ce déclin : globalisation des marchés, nouvelles technologies, réorganisations d'entreprises, variation dans les types d'emploi et incertitude dans la durée des emplois, diversité accrue de la main-d'oeuvre, interdépendance accrue entre les responsabilités familiales et le travail. À cet ensemble de causes, de nature principalement économique, Clawson (2003) et Kelly (1998) ajoutent des causes politico-légales, à savoir la venue de gouvernements néo-libéraux au pouvoir et l'adoption subséquente de législations anti-syndicales.

Bien que d'accord avec l'identification de ces causes du déclin du syndicalisme, nous considérons toutefois que ces analyses sous-estiment un aspect majeur : à savoir les causes culturelles liées au passage des sociétés modernes vers des sociétés de la modernité avancée (Giddens 1990) ou postmodernes. Nous y revenons plus loin dans le texte.

L'analyse de ces causes conduit les auteurs à présenter des perspectives pessimistes ou optimistes de l'avenir du syndicalisme. Les perspectives optimistes, parce qu'elles négligent l'étude des causes 'culturelles' du passage à la modernité avancée laissent dans l'ombre un des enjeux majeurs de la transformation des luttes sociales et des changements qu'elles exigent de la part des syndicats.

Parmi les auteurs les plus pessimistes, Rosanvallon (1998) considère que le syndicalisme fait face à une crise existentielle qui remet en cause son essence même ainsi que ses possibilités d'avenir. Chez les auteurs optimistes, on peut identifier deux groupes : Kelly et les autres. Pour Kelly (1998), le syndicalisme n'a pas besoin de se renouveler de façon importante puisque selon sa

théorie des longs cycles de mobilisation (*long wave cycles of mobilization*), les syndicats et les mouvements sociaux entrent irrémédiablement dans un cycle haussier de mobilisation. D'autre part, Osterman et alia (2001) en appellent à la création d'un nouveau contrat social. Pour ce faire, il 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, Hurd, Waddington 2003) ou sur une base territoriale plus restreinte, que ce soit celui d'une ville ou d'une région avec les notions de *social movement unionism* (Johnston 2001, Turner, Hurd 2001), de *rejuvenated labor* (Turner 2004) ou de *community unionism* (Jones 2002).

Toutes ces propositions suggèrent que le syndicalisme développe fortement les approches de création de coalitions (*coalition building*). Pour ce faire, il doit tenter d'établir des relations bi-directionnelles avec ces autres acteurs sociaux. Or, ces relations s'avèrent souvent fragiles dans le temps ■ ces acteurs sociaux ont souvent moins de ressources que les syndicats et des structures parfois peu développées. Pour leur part, les syndicats ont parfois de la difficulté à comprendre leurs logiques de fonctionnement et à créer une communauté d'intérêts. Finalement, une fois l'enjeu premier à la base de la création de cette coalition atteint, celle-ci a souvent tendance à se dissoudre par la suite (Jones 2004).

Toutes ces approches posent problème car même si elles clament la nécessité d'une ouverture aux autres groupes sociaux et d'une relation bi-directionnelle, elles sont tout de même principalement préoccupées par la syndicalisation et les conditions de travail des salariés, présentant la relation avec les autres groupes sociaux selon une optique instrumentale, ou tout au moins comme ayant des objectifs limités en termes de transformations sociales. Turner et Hurd (2001, p. 23) définissent les buts du *new social movement unionism* comme ■ « aimed at organizing the unorganized and taking political action to strengthen union influence. The ultimate objective is to reform labor laws with new protections for workers and unions and to reform the institutions of industrial relations ».

Les textes récents de Turner (2004) et Hotte Hansen (2004) élargissent toutefois la question. En accord avec eux, nous pensons que la création de coalitions visant la poursuite d'objectifs d'envergure, par exemple une nouvelle politique publique ou le rehaussement majeur des

conditions de travail d'un large groupe de travailleurs, objectifs dont l'atteinte risque d'être longue, est aussi prometteuse pour la relance du syndicalisme, tel que l'exemplifie le cas présenté dans ce texte, que la création de coalitions plus limitées dans l'espace-temps (une ville, une région) et dans les objectifs poursuivis. En fait, toutes ces stratégies doivent être suivies puisqu'elles nous apparaissent se nourrir réciproquement. Cette ouverture à des coalitions de longue durée est nécessaire car il faut que le syndicalisme mais aussi les autres mouvements sociaux transforment mutuellement leurs identités respectives. Comme le montre Hotte Hansen (2004 p. 130), « integration can be accomplished by a strategy of transformation which changes union structures and culture, in order to established new ways of making union policy ».

Or, cette dimension culturelle liée aux enjeux identitaires est généralement peu considérée dans la littérature au sujet de renouveau du syndicalisme. Lorsque cette littérature en tient compte, elle continue tout de même de poser une séparation entre le syndicalisme et les mouvements sociaux. Par exemple

Social movement unionism is not the same thing as a social movement, to be sure. The former is a type of unionism that mobilizes the rank and file for specific actions and gains; the latter is a broad, often uncontrollable social phenomenon that comes along at particular periods of history. While social movement unionism can make specific gains in organizing or politics, a widespread social movement is a force that can reform or transform institutions. Labor activists in the United States promote social movement unionism in the absence of a broader social movement-but with the explicit goal of instigating that wider movement to provide the power necessary for institutional change. (Turner et Hurd 2001, p.23).

Nous pensons que ces deux types de mouvements gagnent à travailler le plus possible ensemble et que, dans plusieurs cas, la meilleure façon d'atteindre les objectifs du *social unionism* passe par la participation à la création d'un *social movement*. Il n'est pas pertinent de poser, comme le font Turner et Hurd (2001), une logique linéaire et séquentielle de développement de l'action allant du social unionism vers le social movement.

2- La dimension identitaire et les luttes dans le champ politique de la vie

La prise en compte de la dimension identitaire conduit à *réunir ces approches théoriques* puisque le champ des luttes sociales est interrelié. Cet aspect, généralement sous-estimé dans la littérature scientifique des relations industrielles, est considéré comme une dimension fondamentale caractérisant les transformations sociales en cours dans la littérature sociologique. Par exemple, selon Giddens (1990, 1991, 1992), 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 le nouvel enjeu des rapports sociaux et 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 l'exemplifie (avortement, centres de santé des femmes). Globalement, le même type d'interprétation se trouve dans les analyses postmodernes développées pour l'étude des nouveaux mouvements sociaux (Offe 1985, Touraine 1985, Melucci 1995, 1980).

Les luttes autour du champ politique de la vie doivent alors se combiner aux enjeux des luttes associées davantage à la modernité ayant trait au champ politique de l'émancipation, menées surtout alors par les syndicats. Ces luttes avaient et ont encore surtout comme enjeu principal la libération contre l'inégalité et l'exploitation, et la promotion de la justice et de l'égalité. Ou, dit autrement, ces luttes ont pour but l'établissement de conditions de vie alors que les luttes associées au champ politique de la vie visent les chances ou styles de vie que faire de sa vie¹. Or, cette différence d'enjeux doit inciter tant les syndicalistes que les chercheurs à ne pas sous-estimer l'importance du *choc culturel* qui risque de se produire lorsque le syndicalisme tente de créer des coalitions avec les nouveaux mouvements sociaux, tels les mouvements des femmes, de défense des minorités ethniques, écologistes, etc., lesquels ont pour base principale d'action le champ politique de la vie.

¹ « The notion of lifestyle is often thought to apply specifically to the area of consumption. It is true that the sphere of work is dominated by economic compulsion and that styles of behaviour in the workplace are less subject to the control of the individual than in non-work contexts. But although these contrasts clearly exist, it would be wrong to suppose that lifestyle only relates to activities outside of work... Work strongly conditions life chances in Weber's sense, and life chances in turn is a concept which has to be understood in terms of availability of potential lifestyles. But work is by no means completely separate from the arena of plural choices, and choice of work and work milieu form a basic element of lifestyle orientations in the extremely complex modern division of labour (Giddens 1991, p. 81-82).

Dans ce chapitre, nous faisons état de la création et de la vie d'une coalition vieille de plus de trente ans entre des syndicats affiliés à deux centrales syndicales 'concurrentes', les mouvements de femmes 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 à tous les parents. 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 sociale, le syndicalisme a eu à s'adapter 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 de mouvements sociaux qui ont des revendications qui portent principalement sur le champ politique de la vie.

Le mouvement féministe revendique intensément 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. Le secteur des services de garde emploie principalement des femmes. Ce sont souvent des féministes qui ont été les pionnières dans la création de services de garde co-gérés avec les parents et elles y ont implanté des modes féministes de gestion et d'organisation du travail (Briand, alia 2004). Or, les syndicats ont eu des difficultés à comprendre et à accepter cette co-gestion avec les 'parents-employeurs', dans le cadre d'une organisation à structure très aplatie.

Les garderies québécoises sont des entreprises d'économie sociale. La question du travail et du syndicalisme dans les entreprises de l'économie sociale a donné lieu à peu d'études, exception faite de Deslauriers et Paquet (2004). Ces entreprises se développent rapidement dans plusieurs pays. Ainsi, au Québec, on compte en 2001, 11 000 entreprises d'économie sociale qui embauchent 160 000 personnes (Vaillancourt et alia, 2004). Ces entreprises génèrent un chiffre d'affaires de 17,2 milliards \$ canadiens qui se compare avantageusement à bien des secteurs de l'économie.

Ces entreprises, définies comme des entreprises du tiers secteurs (*third sector*) dans le monde anglosaxon, se caractérisent comme étant issues de l'entrepreneuriat collectif, ayant une autonomie de gestion par rapport à l'État, par une production de biens ou de services, marchands, non-marchands ou non-monétaires, par des règles de type organisme sans but lucratif, coopérative, mutuelle, etc..., par des valeurs comme le service aux membres ou à la collectivité plutôt que le profit, et par la prise de décision démocratique impliquant usagers et usagères, travailleuses et travailleurs. Ces entreprises visent à répondre à de nouvelles nécessités pas ou mal servies par les entreprises privées ou publiques et par de *nouvelles aspirations*, entre autres à *vivre et travailler autrement*. Finalement, ces entreprises sont souvent soutenues par de nouveaux mouvements sociaux (ex. féministes, écologistes, culturels, régionalistes) à forte teneur identitaire (Levesque 2002). Or, les syndicats ont eu des difficultés à accepter le développement de ces formes d'entreprises, qu'ils ont longtemps associés à une sous-traitance à rabais, par l'État, de services publics ou qui devraient devenir publics, selon l'ordre bureaucratique qui leur est associé.

3- Objectif

Ce chapitre présente une analyse du modèle québécois de syndicalisation des garderies à but non lucratif pour les enfants d'âge préscolaire. L'analyse tient compte des transformations dans le processus de syndicalisation des garderies et indique les avenues que peut offrir ce modèle pour le développement de la syndicalisation dans d'autres secteurs d'activité. La notion de modèle est définie comme les dimensions de l'action caractérisant le succès de la syndicalisation et de l'atteinte des objectifs revendiqués par les acteurs sociaux. Cette définition exclut toute idée de *best practices* qui seraient exportables. Les résultats de l'action sont le fruit d'un compromis social et les compromis sociaux ne peuvent être exportés tels quels. Les dimensions de l'action qui sont identifiées dans le modèle québécois de syndicalisation des services de garde doivent et peuvent faire l'objet d'adaptations qui tiennent compte de la situation des rapports sociaux propres à chaque situation.

Nous montrons que le cas étudié permet de réfuter les analyses à prétention universaliste de Touraine (1980), Offe (1985) ou Kochan (1988), selon qui le syndicalisme aurait perdu son caractère de mouvement social. Nous montrons l'importance d'une alliance entre le syndicalisme et les nouveaux mouvements sociaux. En conclusion, nous indiquons un certain nombre de pistes d'action et de pistes de recherche pour contribuer à la relance d'une action syndicale efficace au XXI^e siècle.

Sur le plan méthodologique, notre analyse se base sur une revue de la littérature et sur 43 entrevues que nous avons effectuées au cours de l'été 2002 auprès des représentants provinciaux (une fois au début de la recherche et une fois à la fin dans leurs cas) et locaux des centrales syndicales (Confédération des syndicats nationaux, Centrale des syndicats du Québec), des deux regroupements de centres de la petite enfance (CPE) et de représentants du ministère de la Famille et de l'Enfance. Au niveau local, 9 CPE ont été choisis dans 3 régions du Québec selon des critères de variation de taille, d'années d'existence et de leur statut syndiqué ou non. Dans chaque CPE, une directrice, une commis-comptable, une représentante des employées et une représentante des parents siégeant au conseil d'administration étaient rencontrées.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il importe de situer la question syndicale dans le contexte québécois. Le Québec compte plus de 7 millions d'habitants, d'origine autochtone, française, anglaise puis, de plus en plus d'origines diverses. Son économie est une des plus ouvertes en Amérique du nord. Par exemple, les exportations comptent pour 57 % du PIB en 2002. Bien qu'on y compte quatre centrales syndicales différentes, il y a tout de même plus de 15 % des syndiqués qui n'y sont pas affiliés. Le Québec demeure la région la plus syndiquée en Amérique du Nord alors qu'il enregistre en 2003 un taux de présence syndicale de 41,4 %, en augmentation de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année 2002. En Ontario, dans le reste du Canada et aux États-Unis ce taux se situe respectivement à 28,7 %, 31,2 % et 14,3 % pour la même année 2003. Le secteur privé québécois, à l'instar de ce que l'on trouve en Amérique du Nord, affiche un taux de présence syndicale beaucoup plus faible que celui du secteur

public. Ce taux en 2003 s'élevait à 28,6 % pour le secteur privé alors qu'il atteignait 81,4 % dans le secteur public (Travail Québec 2004, voir également Rose 2001).

2002-1 4- Présentation du modèle québécois de syndicalisation des garderies à but non lucratif

2002-1.1 Les années 1970 ■ L'amorce de la syndicalisation

L'intérêt du mouvement syndical québécois pour le secteur des services de garde naît au cours des années 1970. En fait, 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. L'accroissement rapide de la participation des femmes au marché du travail vers la fin des années 1960 fait en sorte que la société a besoin d'un plus grand nombre de garderies de qualité. À l'intérieur des centrales syndicales, les comités d'action féminines 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'actions 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 CSN et le mouvement des femmes, évaluent que dans ce nouveau contexte, la syndicalisation du secteur pourrait constituer un outil supplémentaire pour consolider le réseau et pour améliorer les conditions de travail. Le but de la mobilisation est de procéder rapidement à la syndicalisation du secteur des services de garde afin de créer un nouveau rapport de force à l'État et pour accroître les subventions dans le secteur (Leclerc 1986). 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 (Conseil du statut de la femme), 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 et les directrices des garderies et souvent les parents et des représentantes des organisations féministes. La mobilisation contraint finalement le gouvernement québécois à mettre en place un programme destiné à financer en partie les services de garde à partir de 1974. Ces nouvelles mesures, en deçà des revendications, constituent tout de même 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.

2002-1.2 Les années 1980 ▣ Des divisions et deux tendances de négociation émergent

Au début du processus de syndicalisation des garderies, des divisions naissent entre les représentants des centrales syndicales, les syndicats régionaux des garderies et les regroupements des garderies. Les représentants des centrales syndicales y voient un danger de pertes d'emplois de qualité dans les services publics en faveur d'une sous-traitance à rabais dans les entreprises communautaires. C'est pour cette raison qu'ils favorisent clairement l'étatisation des garderies et leur prise en charge par le ministère de l'Éducation. Il faudra attendre le Sommet socio-économique de 1996 pour lever une bonne partie des craintes à cet égard.

Dans un deuxième temps apparaissent des divergences dans les formes 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 parapublic (CSN-CEQ-FTQ) car il apparaît être une occasion privilégiée pour forcer l'État à se reconnaître comme responsable financier des garderies. D'autres, avec l'appui des regroupements des garderies, jugent nécessaire d'adapter l'action syndicale afin qu'elle tienne compte de l'autonomie locale des garderies et pour que le contrôle des garderies reste aux mains des parents, tout en impliquant les travailleuses. Enfin, pour eux, une syndicalisation qui aurait pour but d'intégrer les travailleuses de garderies à l'État serait exclue.

Pour le Regroupement des garderies du Québec par exemple, 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). Pour les regroupements des garderies en général, l'idéal serait que le financement provienne de l'État et que la gestion du budget de la garderie se fasse par ses membres, soit 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, en vertu des divergences, la majorité des syndicats des garderies se replie sur le Front commun des travailleurs du secteur public, lequel se voit chargé de revendiquer l'intégration des travailleuses de garderies à l'État. Le milieu syndical n'a pas, jusqu'à ce moment, été capable de développer une pratique du syndicalisme qui tienne compte suffisamment des spécificités de la cogestion selon les syndicats minoritaires. Plusieurs syndicats de garderies craignent qu'en adhérant au Front commun, celui-ci ne tienne pas compte lors de ces négociations nationales, de cette dynamique spécifique de co-gestion exercée par les parents et les travailleurs en

garderies, et que les conventions collectives qui en résulteraient viennent remettre en question cette co-gestion.

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. En fait, la CSN ne croit pas qu'une convention collective aurait pour effet d'apporter des changements aux mécanismes conjoints de décision et de fonctionnement que parents et employés se sont donnés. Au contraire, elle est convaincue que la syndicalisation servira à former un front commun parents/travailleuses pour faire pression sur l'État (Lalonde-Gratton 2002).

Entre temps, les négociations au sein du Front commun sont peu fructueuses et ne font qu'accentuer la crainte de perdre l'autonomie existante. 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.

À partir de 1988, la majorité 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.

La CSN doit penser sa stratégie de syndicalisation du secteur en tenant compte des liens particuliers qui unissent parents et travailleuses. Dans une garderie sans but lucratif, les parents et les travailleuses développent un sentiment d'appartenance au groupe et participent conjointement à diverses tâches. De plus, on ne retrouve pas le modèle traditionnel des relations patronales-ouvrières.

2002-1.3 *Les années 1990* ■ *La persévérance se traduit par l'obtention de gains*

2002-1.4

Durant les années 1990, les syndicats, les regroupements des garderies, le mouvement des femmes et d'autres groupes sociaux vont continuer à se battre pour l'obtention d'une nouvelle politique de garde et l'amélioration des conditions de travail. 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 garderie. 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. La reconnaissance de l'économie sociale et le soutien constant dans les objectifs poursuivis de la part des syndicats et des intervenants du milieu, conduit à la décision du gouvernement péquiste de subventionner directement les salaires du secteur des services de garde.

L'élection d'un nouveau gouvernement péquiste en 1995 annonce une refonte possible de la politique des services de garde. À titre d'exemple, ce sont maintenant les employeurs des garderies commerciales qui organisent une manifestation pour exprimer leur crainte de devoir se transformer en garderie sans but lucratif. Au plan national, les divers mouvements féministes du Québec organisent la 'marche des femmes' le 26 mai 1995. 850 femmes marchent vers Québec pour réclamer du gouvernement québécois des changements visant l'amélioration de leurs conditions de vie. Pendant 10 jours, les marcheuses reçoivent un appui massif de la population. Le 4 juin 1995, après 200 km de marche, près de 20 000 personnes les attendent à Québec pour appuyer leurs demandes. Entre autres, elles réclament 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 reconnaît l'importance sur le plan collectif des entreprises émanant de l'économie sociale. À ce moment, il y aura une entente entre les différents acteurs, c'est-à-dire le patronat, les syndicats, l'État et les groupes sociaux impliqués dans l'économie sociale, sur les conditions de développement de cette dernière comme ne devant pas se faire au détriment des emplois du secteur public. 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 et que ces décisions relevaient des conseils d'administration.

Ce gain important dans le financement forme les assises pour mettre en application la nouvelle politique de services de garde par la création du ministère de la Famille et de l'Enfance et du réseau des centres de la petite enfance avec les places à 5 \$ par jour. Le réseau est ainsi créé à partir de l'ensemble des garderies et des agences de services de garde en milieu familial sans but lucratif et a pour but d'offrir des services permettant aux enfants d'âge préscolaire de bénéficier d'un encadrement favorisant leur développement (MFE, Site Internet). La politique de services de garde prévoit également la participation des parents à l'organisation et au fonctionnement des services de garde. Ce sont les CPE qui ont la responsabilité de former les parents qui siègent aux conseils d'administration.

Lors de la campagne de mobilisation en 1998, les syndicats des garderies formulent alors une autre grande revendication soit la mise en place d'une table centrale de négociation. Cette table regrouperait les syndicats, le ministère ainsi que les deux regroupements provinciaux de garderies (Concertation et la Fédération provinciale des garderies). Ces deux dernières entités sont issues des regroupements de garderies et sont formées des représentants des conseils d'administration des garderies qui sont à leur tour constitués de parents et de travailleuses. Trois revendications y seraient 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 en injectant 150 millions de dollars de plus sur quatre ans. L'entente 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. 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 autonomes². 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 \$.

5- Compraison avec la situation américaine des services de garde

En contexte nord-américain, l'étude du cas peut être contrastée avec la situation des services de garde aux Etats-Unis. Ces services y sont peu développés, coûteux pour les parents et souvent de faible qualité, comme au Québec jusqu'aux années 1990.

Pour Clawson (2003, p. 67-73) unions « must be concerned with more than just what happens on the job ». Ceci signifie entre autres « helping working parents get access to quality child care, and helping the workers who provide such care with better wages and

² 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.

benefits » (p. 69). Il fait état de certains syndicats qui ont réussi à établir des alliances entre des parents and et des salariées des services de garde. Mais Clawson conclut que la seule façon de limiter le conflit entre les parents payeurs et les salariées de ces services passe par une action de long terme en faveur d'une politique de services de garde universelle.

On peut affirmer que le cas québécois démontre par la positive, et que le cas américain démontre par la négative, la justesse de notre proposition commune. Toutefois, Clawson limite le débat à la qualité des conditions de travail et sommairement à la qualité des services de garde. Toute la question du mode d'action syndical traditionnel dans un milieu majoritairement féminin et celles des modes de gestion et d'organisation du travail féministes en milieu de services de gardes sont laissés de côté. Or, le cas québécois montre que la prise en compte de ces éléments et leur résolution sont essentielles à une mobilisation soutenue dans un vaste espace-temps des divers acteurs de la coalition.

2002-2 6- Pistes de renouvellement des modèles d'analyse et d'action de la syndicalisation issues de l'expérience des services de garde à but non lucratif

Le modèle de syndicalisation des garderies offre plusieurs avenues permettant aux syndicats de contrer la crise du syndicalisme qui sévit actuellement. Même s'il n'existe pas de données précises sur l'importance des secteurs de l'économie sociale et solidaire, on sait qu'il existe aux États-Unis plus de 2 millions d'organismes et au Canada plus de 75 000 organismes sans but lucratif, dont la plupart ne sont pas syndiqués (Moreau 2001). Le modèle de syndicalisation des garderies à but non lucratif a tenu compte du mode de gestion participatif qui caractérisait à la base ces entreprises d'économie sociale, a créé une coalition avec d'autres mouvements sociaux, tout en permettant au syndicat d'agir de nouveau comme mouvement social. L'action syndicale a permis de fournir les structures et les moyens financiers pour faire naître des transformations sociales.

Modèle de syndicalisation faisant appel à d'autres mouvements sociaux et permettant au syndicalisme d'agir comme mouvement social

À l'instar d'autres mouvements sociaux, les centrales syndicales, en particulier la CSN, associées au mouvement des femmes, ont contribué à la création d'une large mobilisation sociale en faveur de la mise en place d'une nouvelle politique familiale créant un réseau de services de garde universel, accessible financièrement, et contrôlé par les usagers. Le développement des services de garde a favorisé le droit au travail des femmes, le bien-être des enfants et la participation à la vie démocratique dans l'organisation des services à la population (Aubry 2001).

Contrairement à ce l'on peut croire lorsqu'on lit Touraine (1980), Offe (1985) ou Kochan (1988), il est faux d'affirmer que le syndicalisme n'agit plus comme mouvement social partout dans les pays capitalistes avancés, préférant se comporter davantage en agence sociale. Les centrales syndicales se sont engagées, dans le cas des garderies, à apporter des changements fondamentaux aux politiques sociales dans le cadre de leur mission essentielle. Les stratégies utilisées ressemblent à certains moments davantage à celles des autres mouvements sociaux, entre autre, 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, une approche analysée aussi par Robinson (1998) dans le cas des négociations de l'ALENA.

La cas étudié montre aussi les limites des approches du *social unionism*, *rejuvenated unionism* et du *community unionism* qui sont définis principalement comme des mouvements locaux ou régionaux. On peut faire l'hypothèse que plusieurs luttes contemporaines exigent, pour être efficaces, de combiner les luttes locales à des luttes nationales par un processus de *coalition building* intégrant ces divers niveaux d'action.

Considération d'enjeux défendus par les nouveaux mouvements sociaux et davantage mobilisateurs aux yeux de la population

Cette façon de procéder a permis aux syndicats d'accroître leur rôle social par la mise en place d'un réseau de services de garde universel pour les parents, par l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et par la revalorisation aux yeux de la population de ces employées auparavant sous valorisées. On retient donc que dans le cas des garderies, les syndicats ont combiné la double nature du syndicalisme, à savoir celle d'agent de revendication et de transformation sociale, afin d'arracher des gains pour leurs membres et pour la société.

Nous pouvons dire qu'il s'agit d'un mouvement puisque l'action syndicale se joint à l'action d'autres mouvements sociaux (celui des femmes) pour organiser au plan national une action de défense et de contestation d'un pouvoir, en affirmant une identité collective. 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 au 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 (voir aussi Fairbrother et Griffin 2002 et Jones 2002 pour des exemples d'action syndicale du même type mais au niveau local (*Community unionism*)). Dans ce sens, ces nouvelles combinaisons dans l'action syndicale contredisent Touraine qui s'interroge à savoir si le «syndicalisme serait entré dans la voie d'une marginalisation progressive, par rapport à d'autres sujets de préoccupation, et d'autres formes d'expression collective (...) et les conflits de travail auraient cessé d'être le moteur de la transformation sociale » (Touraine 1980, p. 109).

Prise en compte des modèles de gestion participatifs

L'expérience du syndicalisme québécois et du cas particulier des garderies montre qu'un renouveau syndical et social est possible, au Québec et ailleurs, s'il fait siennes les préoccupations des nouveaux mouvements sociaux. Ainsi, un des défis actuels du syndicalisme est de tenir compte de ces 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. Ces enjeux sont liés à l'individu, à la gestion de

l'émotion au sein du travail et au champ politique de la vie (Giddens 1990, Bellemare 1999). C'est-à-dire qu'il y a une interrelation entre le développement personnel et les systèmes sociaux. L'identité personnelle n'est plus simplement héritée de la situation sociale de chaque individu. Chacun doit désormais se construire réflexivement une identité en choisissant parmi une diversité de styles de vie possibles. Cette situation est source de tensions entre l'insécurité ontologique et l'opportunité de développer son identité. Or, c'est la compréhension par le syndicalisme des luttes sociales autour de la transformation des identités de genre sexuel 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.

Ajoutons que le modèle de syndicalisation des garderies s'éloigne de la dynamique traditionnelle axée 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. Il s'agit en fait d'identifier le principal employeur, celui qui a le plus d'influence sur les fonds disponibles, et de lui faire reconnaître sa responsabilité.

Une institutionnalisation limitant les pertes d'autonomie de gestion

Dans un autre ordre d'idée, le syndicalisme a tenu compte des valeurs de nouveaux mouvements sociaux moins favorables au fonctionnement bureaucratique et providentialiste et plus en faveur de l'autonomie dans la gestion. Le modèle de syndicalisation des garderies a favorisé un processus d'institutionnalisation qui a limité ses impacts négatifs, tout en conservant ce qu'il a de favorable. En effet, l'institutionnalisation comporte un potentiel d'avantages (augmentation du financement, amélioration des conditions de travail, réglementation qui permet de clarifier certaines questions litigieuses pouvant difficilement être résolues par la cogestion, tout en

améliorant la qualité des services en vertu des règles entourant la formation des éducatrices, les groupes d'âge homogène, la sécurité de l'environnement, etc.) et de contraintes (limites possibles à l'innovation et à l'autonomie de gestion). 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. Les CPE influencent grandement le MFE sur les questions laissées en suspend. De plus, les CPE ont leur mot à dire dans les décisions du MFE par la présence de la Fédération québécoise des CPE à la table centrale de négociation (Briand, Bellemare, Gravel 2003). Il y a là l'indication de l'émergence d'un possible modèle d'État-post-providence social-démocrate (Noël 1996).

2002-3 7- Conclusion

Des pistes d'action

La transformation dans la façon de négocier soulève la question du type de syndicalisme à adapter pour une entreprise cogestionnaire et suggère un nouveau rapport entre État et groupes sociaux. Le cas des garderies offre une voie prometteuse par la création de larges coalitions s'associant aux mouvements sociaux et visant à la fois une transformation sociale et l'amélioration des conditions de travail. Sur ce point, nous pouvons poser l'hypothèse que le modèle de syndicalisation du secteur des services de garde est transférable à certains secteurs de l'économie sociale tels celui des services à domicile, un secteur susceptible de générer un très grand nombre d'emplois avec le vieillissement de la population et le virage ambulatoire dans les soins de santé, phénomènes qu'on rencontre partout dans les pays capitalistes avancés.

En effet, au Québec, on assiste présentement à l'organisation d'une alliance de citoyens semblable à celle des garderies. Différents groupes de défense de droits, tels les groupes de femmes, les organismes communautaires de services aux personnes âgées (tel l'aide domestique), le mouvement syndical et le Mouvement des aînés du Québec

se mobilisent pour obtenir de la part du gouvernement une certaine reconnaissance. Une autre raison qui peut faciliter la transférabilité du modèle des garderies, c'est qu'il fait appel à la même structure gouvernementale puisque c'est le ministère de la Famille et de l'Enfance qui est responsable du programme lié aux aînés. De plus, on retrouve déjà au sein de ce secteur des façons de faire semblables aux garderies, comme la tarification de 5 \$ pour l'obtention de certains services, la demande de plus en plus grande pour obtenir un réseau de services aux personnes âgées, et un modèle d'organisation incluant des organismes à but non lucratif, des Centres locaux de services communautaires (organismes publics avec participation des usagers), privés à but lucratif et des travailleurs autonomes. Mentionnons que les centrales syndicales comprennent bien cette réalité et tentent de fournir une offre syndicale franchement inspirée du modèle des services de garde.

Le processus de syndicalisation du secteur des services de garde comprend plusieurs autres stratégies nous démontrant que les syndicats peuvent s'adapter et évoluer en fonction des besoins des travailleurs. Ainsi, le modèle de syndicalisation des garderies offre des pistes en lien avec la syndicalisation des jeunes, des femmes et des travailleurs autonomes. Par exemple, la lutte pour la syndicalisation des responsables en milieu familial offre des pistes pour la syndicalisation des travailleuses autonomes, à savoir le développement de bénéfices négociés mais hors-convention collective (*non-collective bargaining benefits : leisure-related benefits, discounts on training courses, at medical centers, insurances, etc.* (Chew, Chew 2003).

Des pistes de recherches

La théorie de la structuration de Giddens (1984) tient justement compte du rapport de force asymétrique et de la co-construction de pratiques permettant aux acteurs de se ménager des zones d'autonomie à même des règles existantes. L'application de cette théorie à l'étude des systèmes de relations industrielles a déjà montré sa capacité à tenir compte des transformations aux frontières des systèmes de relations industrielles et de l'apparition de nouveaux acteurs (Bellemare 2000, Bellemare et Ackéyi 1999,

Jones 2002, Baldacchino 2001). Cette théorie est susceptible de générer un renouvellement des théories du syndicalisme, comme elle a réussi à le faire dans le cas des théories des mouvements sociaux (Buechler 2000). Les théories modernes du syndicalisme ne sont probablement plus adaptées à la réalité des sociétés de la modernité avancée.

Finalement, le cas étudié ici souligne l'importance de développer la recherche sur les causes de la crise du syndicalisme. À la liste des causes identifiées par Osterman et alia et rapportées au début du texte, il faut ajouter l'analyse des conséquences du passage des sociétés vers la modernité avancée ou la postmodernité, aspect sur lesquels les chercheurs en relations industrielles ont été largement muets.

BIBLIOGRAPHIE

AUBRY, François. 2001. *30 ans déjà : le mouvement syndical et le développement des services de garde au Québec*, Montréal : CSN.

BALDACCHINO, G. 2001. « 'But What Exactly Does the Directive Say ?'. The Role of EU *Acquis* Experts in Industrial Relations », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7, no 2, p. 137-152.

BEHRENS, M., HURD, R., WADDINGTON, J. *Structural Change as a Source of Union Revitalization*, 13th World Congress of the IIRA, Berlin, september. <http://www.fu-berlin.de/iira2003/>

BELLEMARE, Guy, BRIAND, Louise, GRAVEL, Anne-Renée. 2004. « Les relations de surveillance entre le MFE et les CPE. Une première analyse », Colloque *Économie sociale et solidaire*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, à paraître.

BELLEMARE, Guy. 2000. « End Users : Actors in the Industrial Relations System ? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, no 3, 383-405.

BELLEMARE, Guy et Régis ACKÉYI. 1999. « L'action de la Banque mondiale et du FMI en faveur de la déréglementation des relations du travail dans les pays en voie de développement : le cas du Gabon », *Actes du 36^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles*, 153-168.

BOYER, R., HOLLINGSWORTH, J.R. 1997. « From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness », in J.R., Hollingsworth, R. Boyer, *Contemporary capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 433-484.

BRIAND, L., BELLEMARE, G., GRAVEL, A.R. 2004. *L'évolution des rapports de contrôle et de surveillance entre les Ministère de la Famille et de l'Enfance et les Centres de la petite enfance*, Gatineau, Mars.

BUECHLER, Steven. 2000. *Social Movements in Advanced Capitalism*, New York : Oxford University Press.

Centrale des Syndicats Québécois. 2002. www.csq.qc.ca , Montréal.

CHEW, R., CHEW, S.B . 2003. « Union Organizing in the New Economy», Paper presented at the 13th World Congress of the International Industrial Relation Association, Berlin. www.fu-berlin.de/iira2003/

CLAWSON, D. 2003. *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*, Cornell, ILR Press.

DESLAURIERS, J.P., PAQUET, R. 2004. *Travailler dans le communautaire*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

FAIRBROTHER, Peter et Gerard GRIFFIN. 2002. *Changing Prospects for Trade Unionism*, New York : Continuum.

GIDDENS, Anthony. 1992. *The Transformation of Intimacy*, Cambridge, Polity Press.

GIDDENS, Anthony. 1991. *Modernity and Self-Identity*, Stanford, Stanford University Press.

GIDDENS, Anthony. 1990. *The Consequences of Modernity*, Stanford : Stanford University Press.

GIDDENS, Anthony. 1984. *The Constitution of Society*, Cambridge, Polity Press.

HOTTE HANSEN, L. 2004. « Does the Future of Unions Depends on the Integration of Diversity ? », *German Journal of Industrial Relations*, vol. 11 , nos 1-2, p. 129-142.

JOHNSTON, P. 2001. « Organized for What ? The Resurgence of Labor as a Citizenship Movement », in Turner, L., Katz, H.C., Hurd, R.W. *Rekindling the Movement : Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, Ithaca, Cornell University Press, p. 27-58.

JONES, S. 2004. « Towards a New Theory of Industrial Relations for the Knowledge Economy », *German Journal of Industrial Relations*, vol. 11, nos 1-2, p. 15-26.

JONES, S. 2002. « A Woman's Place in on the Picket Line. Towards a Theory of Community Industrial Relations », *Employee Relations*, Vol. 24, no 2, p. 151-166.

KELLY, J. 1998. *Rethinking Industrial Relations : Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London, Routledge.

LALONDE-GRATTON, Micheline. 2002. *Des salles d'asile aux centres de la petite enfance*, Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

LECLERC, Johanne. 1986. *La syndicalisation dans les garderies populaires du Québec de 1979 à 1984*, Ottawa : Bibliothèque nationale du Canada, Collection Thèse.

LÉVESQUE, B. 2002. *Les entreprises d'économie sociale, plus porteuses d'innovations que les autres ?*, Montréal, CRISES, www.crisis.uqam.ca/cadis.htm

LEVESQUE, C., MURRAY, G. 2003. « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau », *Revue de l'IRESS*, jan, no 41, p. 149-178.

MELUCCI, A. 1995. « The New Social Movement Revised : Reflections on a Sociological Misunderstanding », in L. Maheu, (ed.), *Social Movements and Social Classes*, London, Sage, p. 107-119.

MELUCCI, A. 1980. « The New Social Movements : A Theoretical Approach », *Social Science Information*, vol. 19, no 2, p. 199-226.

Ministère de la Famille et de l'Enfance. 1997-2002. *Rapport annuel*, Sainte-Foy : Les publications du Québec. <http://www.famille-enfance.gouv.qc.ca>.

MOREAU, Antoine. 2001. *L'économie sociale et solidaire en Europe et dans les Amériques*, Montréal : Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire.

NOËL, Alain. 1996. « Vers un nouvel État-Providence ? Enjeux démocratiques », *Politique et sociétés*, vol. 15, no 30, 1-28.

OFFE, Clauss. 1985. «New Social Movements : Challenging the Boundaries of Institutional Politics », *Social Research*, vol. 52, no 4, 817-868.

OSTERMAN, P., KOCHAN, T., LOCKE, R., PIORE, M. 2001. *Working in America. A Blueprint for the New Labor Market*, Boston, Massachusetts Institute of Technology Press.

ROBINSON, Ian. 1998. « Réactions des centrales syndicales nord-américaines à la restructuration néolibérale », *L'intégration économique en Amérique du Nord et les relations industrielles*, Sainte-Foy : P.U.L., 119-144.

ROSANVALLON, P. 1998. *La question syndicale*, Paris, Hachette.

ROSE, J.B. 2001. « Union Growth in Canada : 1965-1999 », *Employment Relations Record*, vol. 1, no 1, p. 1-12.

TOURAINE, Alain. 1985. « An Introduction to the Study of Social Movements », *Social Research*, no 52, p. 749-787.

TOURAINE, Alain. 1980. *L'Après-socialisme*, Paris : Grasset.

TRAVAIL QUÉBEC. 2004. *La présence syndicale au Québec en 2003*, Québec. www.travail.gouv.qc.ca/actualite/enbref2.html

TURNER, L. 2004. « Labor and Global Justice : Emerging Reform Coalitions in the World's Only Superpower », *German Journal of Industrial Relations*, vol. 11 , nos 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.

Rekindling the Movement : Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century, Ithaca, Cornell University Press, p. 9-26.

VAILLANCOURT, Y., AUBRY, F., KEARNEY, M., THERIAULT, L., TREMBLAY, L. 2004. « The Contribution of the Social Economy toward Healthy Social Policy Reforms in Canada. A Quebec Viewpoint », in D. Raphael (ed.), *Social Determinants of Health. Canadian Perspectives*, Toronto, Canadian Scholar's Press Inc.

LISTE DES DOCUMENTS DE RECHERCHE*
Département de relations industrielles

1995

- 95-1** Beaucage, André, «La dépendance économique et le marché de l'emploi dans la région métropolitaine de recensement Ottawa-Hull, 1971-1991», 21 pages.
- 95-2** Paquet, Renaud, «Les fondements théoriques, la démarche et les difficultés d'implantation de la *Négociation Raisonnée*», 19 pages.
- 95-3** Wils, Thierry, Gilles Guérin et Christiane Labelle, «La délinquance professionnelle au mitan de la vie : fiction ou réalité?», 15 pages.
- 95-4** Labelle, Christiane et Thierry Wils, «Restructuration d'une direction de ressources humaines : le point de vue des acteurs», 29 pages.

1996

- 96-1** Harrisson, Denis et Jules Carrière, «Cheminement d'un réseau d'innovation dans l'entreprise : jeux d'acteurs, organisation et institution», 31 pages.
- 96-2** Tremblay, Michel, Thierry Wils and Michèle Lacombe, «Structural, Content and Salary Plateaus : Their Influence on Engineers' Attitudes», 24 pages.
- 96-3** Labelle, Christiane, Thierry Wils et Gilles Guérin, «Effet conjoint des loyautés organisationnelle et professionnelle sur la remise en question d'un choix de carrière : le cas des professionnels en ressources humaines du Québec», 25 pages.
- 96-4** Bellemare, Guy, «Le problème de la calculabilité et ses relations avec les transformations aux pratiques de surveillance dans les organisations. Le cas de la comptabilité analytique», 32 pages.
- 96-5** Najem, Elmustapha, «Croissance du mouvement syndical et caractéristiques du régime de relations de travail au Canada», 28 pages.
- 96-6** Beaucage, André, Guy Bellemare, Gilles Guérin, Christiane Labelle et Thierry Wils, Spécial Colloque 1996, «La profession de spécialiste de ressources humaines et des relations de travail : transformations et perspectives d'avenir», 55 pages.
- 96-7** Paquet, Renaud, «Les défis associés à la réorganisation du travail dans le secteur public», 28 pages.

LISTE DES DOCUMENTS DE RECHERCHE (Suite)
Département de relations industrielles

96-8 Harrisson, Denis, Normand Laplante et Louis-St-Cyr «Coopération et résistance dans les réseaux d'innovation du travail», 29 pages.

1997

97-1 Bellemare, Guy et Louise Briand «La confiance...pour qui? Pour une définition structurationniste de la confiance et de la responsabilité», 34 pages.

97-2 Bellemare, Guy «Vers une transformation du lien social entre les directions d'entreprises, les salariés et les destinataires de biens et de services?», 30 pages.

1998

98-1 Wils, Thierry, Christiane Labelle, Gilles Guérin et Michel Tremblay «Qu'est-ce que la mobilisation des employés? Le point de vue des professionnels en ressources humaines», 26 pages.

98-2 Paquet, Renaud et Isabelle Roy «Les facteurs associés à l'implication comme officier du syndicat local», 18 pages.

98-3 Bischoff, Manfred «Travail et citoyenneté : de la modernité à la postmodernité. L'expérience américaine», 30 pages.

98-4 Durivage, André et Jacques Barrette «In-Baskets and Practical Intelligence», 26 pages.

1999

99-1 Bellemare, Guy et Louise Briand «L'évolution des pratiques de surveillance par les usagers d'une grande entreprise de transport en commun : de 1860 aux années 1990», 25 pages.

LISTE DES DOCUMENTS DE RECHERCHE (Suite)
Département de relations industrielles

2000

- 2000-1** Najem, Elmustapha «Le salaire minimum : une protection supplémentaire du rapport de force des syndiqués?», 31 pages.
- 2000-2** Beaucage, André «Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès des travailleurs autonomes québécois», 24 pages.
- 2000-3** Bellemare, Guy et Carl-Denis Bouchard, «La gestion par les compétences dans la fonction publique fédérale : une gestion post-tayloriste? A-t-elle des chances de réussir?», 14 pages.
- 2000-4** Bellemare Guy et Louis Briand, «La recherche en contrôle de gestion : une perspective structurationniste», 20 pages.

2001

- 2001-1** Harrisson, Denis et Murielle Laberge, «When new products, new technology and new work design meet old organizational actors▯ the social construction of an innovation network», 22 pages.
- 2001-2** Jardin, Évelyne, «Quel avenir pour les coalitions ouvrières▯ Le point de vue des Classiques anglais», 27 pages.
- 2001-3** Beaucage, André et Elmustapha Najem, «De l'importance des entrées et des sorties du travail autonome au Canada de 1993 à 1998», 24 pages.
- 2001-4** Bellemare, Guy, «Les réalités du travail en 2010. Fragilité des innovations et intensification du travail», 21 pages.
- 2001-5** Gosselin, Eric et Shimon L. Dolan, «Perspective historique de la satisfaction au travail▯ les avatars d'un concept», 44 pages.

2002

- 2002-1** Bellemare, Guy et Louise Briand, «Théories de la structuration et de la modernité avancée et applications à l'étude des organisations», 69 pages.
- 2002-2** Durivage, André, «La gestion des compétences et le processus de sélection du Mouvement Desjardins», 20 pages

LISTE DES DOCUMENTS DE RECHERCHE (Suite)
Département de relations industrielles

2002-3 Bellemare, Guy, «Vers un rapprochement des disciplines et pratiques professionnelles des relations industrielles, du travail social et du développement économique local et régional,»», 32 pages.

2002-4 André Beaucage et Elmustapha Najem «La croissance du travail autonome au Canada» une comparaison des données de l'EPA et de l'EDTR», 18 pages.

2003

2003-1 Guy Bellemare, Anne-Renée Gravel et Louise Briand, «La qualité des services de garde à l'enfance et la qualité des emplois. Un bilan de la littérature», 43 pages plus les annexes.

- Les documents de recherche peuvent être obtenus auprès du Département de relations industrielles. Le département se réserve le droit de facturer un montant de 5,00 \$ par exemplaire lorsque le nombre demandé est important.

LISTE DES DOCUMENTS DE RECHERCHE

CEREST (Centre d'étude et de recherche en syndicalisme et travail)

2000

CEREST 00-1

Paquet, Renaud, Louis Favreau, Marco Régis Parr et Charles Vézina «Une évaluation exploratoire objective et subjective des emplois dans les micro-entreprises à financement social», 37 pages.

2002

CEREST 02-1

Paquet, Renaud, Eric Gosselin et Jean-François Tremblay, «Une synthèse des grandes théories du syndicalisme», 32 pages.

CEREST 02-2

Gosselin, Eric, , «Psychogénèse du conflit industriel», 32 pages.

2003

CEREST 03-1

Paquet, Renaud et Jacques-André Lequin, «Concilier négociation collective et équité salariale ▯ défi ou utopie», 26 pages.

CEREST 03-2

Tremblay, Jean-François et Renaud Paquet, «La négociation basée sur les intérêts sous la loupe ▯ un regard sur ses formes multiples, ses prémisses théoriques et ses effets empiriques», 28 pages

LISTE DES DOCUMENTS DE RECHERCHE

CEREST (Centre d'étude et de recherche en syndicalisme et travail) (SUITE)

2004

CEREST 04-1

Gosselin, Eric, Normand Laplante et Martin Lauzier, « **Qualité de vie au travail**, Examen de la situation d'un centre hospitalier québécois », 26 pages

CEREST 04-2

Briand, Louise, Guy Bellemare et Anne-Renée Gravel, « L'évolution des rapports de contrôle et de surveillance entre le ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE) et les Centres de la petite enfance (CPE) », 59 pages

CEREST 04-3

Bellemare, Guy et Louise Briand, « Définition structurationniste des innovations et transformations sociales) », 42 pages

CEREST 04-4

Bellemare, Guy, Anne-Renée Gravel, Louise Briand et Alain Vallée, « Le syndicalisme de transformation sociale (*social movement unionism*). Voie de renouvellement des théories du syndicalisme » «Le cas des services de garde », 26 pages

Une copie des documents CEREST peut être obtenue sur les sites internet suivants

CEREST : <http://www.uqo.ca/cerest/publications.htm>

CRISES : <http://www.crisis.uqam.ca/pages/fr/publications.aspx#cahiers>

ARUC-Économie sociale : <http://www.aruc-es.uqam.ca/aruces/publications/publications.htm>