

ARUC
INNOVATIONS
TRAVAIL ET EMPLOI

IDENTITÉS AU TRAVAIL ET
REPRÉSENTATION COLLECTIVE :
LE CAS DES RESPONSABLES
DE SERVICES DE GARDE EN
MILIEU FAMILIAL (RSG)

RAPPORT SYNTHÈSE

MARTINE D'AMOURS

Avec la collaboration de :
Josée Bisson

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2013-005



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**IDENTITÉS AU TRAVAIL ET REPRÉSENTATION COLLECTIVE :
LE CAS DES RESPONSABLES DE SERVICES DE GARDE
EN MILIEU FAMILIAL (RSG)**

RAPPORT SYNTHÈSE

**PAR MARTINE D'AMOURS,
Avec la collaboration de Josée Bisson**

Cahier de transfert
CT-2013-005

Juin 2013

Cette étude a été financée par l'ARUC-*Innovations, travail et emploi* et s'inscrit dans les préoccupations de l'axe 4 « Protections sociales » de l'ARUC.

Il est possible d'avoir accès à plusieurs documents de l'ARUC – *Innovation, travail et emploi* ainsi que la liste des ouvrages publiés à l'adresse suivante :
<http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/>

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)
Collection Cahier de transfert – CT-2013-005
« Identités au travail et représentation collective : le cas des responsables de service de garde en milieu familial (RSG) - Rapport synthèse »
Martine D'Amours avec la collaboration de Josée Bisson

© ARUC – *Innovation, travail et emploi*, Université Laval, juin 2013,
Tous droits réservés

ISBN 978-2-923619-64-4 (Version PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2013



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

L'ARUC - *Innovations, travail et emploi* est une alliance de recherche permettant de mieux comprendre les innovations en milieu de travail et leurs conditions associées, soit la formation et les protections sociales, en vue de contribuer à une amélioration des performances économiques et sociales.

Dans le contexte actuel de la mondialisation, de la financiarisation, des nouvelles technologies et de l'économie du savoir, les sociétés québécoise et canadienne sont contraintes à l'innovation dans la production des biens et des services, y compris dans l'administration publique. Toutefois, ces innovations ne peuvent porter fruit sans l'accès à une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Bénéficiant d'un soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) pour une période de cinq ans (2010-2015), cette Alliance de recherche universités-communautés, localisée au Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle fait appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronal, syndical, gouvernemental que communautaire, et a pour objectif de mieux comprendre les innovations, la formation et les protections sociales et d'agir sur ces dernières.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* aspire au développement d'un véritable partenariat entre les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi qui sont interpellés par les innovations dans les milieux de travail et dans le domaine des politiques publiques de l'emploi de même que par l'amélioration de la capacité des intervenants à développer des stratégies efficaces de mise en œuvre de ces innovations. À cet effet, elle veut maximiser le partage des compétences et des connaissances acquises et développées de part et d'autre par les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Enfin, l'ARUC souhaite aussi offrir aux étudiants un environnement de formation stimulant leur permettant de développer une expertise de recherche et de pratique adaptée aux nouvelles réalités du travail et de l'emploi.

Un vaste programme de recherche

Les changements structurels actuellement en cours soulèvent de nombreux défis dans le monde du travail et de l'emploi. La mondialisation, la financiarisation des entreprises, le progrès soutenu des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui incitent les organisations productives de biens et de services ainsi que les organismes publics à innover tant dans leurs pratiques de gestion du travail et de l'emploi que dans les politiques publiques censées les encadrer. La nature de ces innovations sociales, le processus de leur diffusion et leur impact sur les conditions de travail et d'emploi sont au cœur des préoccupations qui animent l'ARUC-*Innovations, travail et emploi* dont les travaux de recherche s'articulent autour de cinq objets : les caractéristiques du travail contemporain, la diversité de la main-d'œuvre, les formes de représentation, la qualité du travail et de l'emploi et le processus de diffusion des innovations. Dans ses travaux, l'ARUC-*Innovations, travail et emploi* fait appel à la recherche partenariale.



Caractéristiques du travail contemporain : Cet objet de recherche porte sur les contextes et les caractéristiques du travail contemporain. Dans un contexte de large diffusion des TIC et de formes nouvelles d'organisation et de gestion du travail faisant appel à une responsabilisation accrue des travailleurs, nos préoccupations concernent notamment les questions d'autonomie au travail, de qualifications du travail et de formation. Alors que le travail atypique est en voie de devenir la norme, de nouveaux enjeux relatifs à l'employabilité, à la formation et aux protections sociales revêtent une importance cruciale. Pendant que le travail de « prendre soin » (le care) représente enfin une part croissante de l'emploi, les problèmes de santé psychologique au travail, en particulier chez les infirmières, prennent des proportions endémiques.

Diversité de la main-d'œuvre : Cet objet de recherche privilégie l'étude de la diversité de la main-d'œuvre au regard de ses caractéristiques sociodémographiques, de son statut d'emploi ainsi que de la qualité de ses conditions de travail et d'emploi. Une attention particulière sera accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante, à la gestion du vieillissement en emploi et à l'insertion des jeunes en emploi. Sur le plan des innovations, il sera question de la gestion démocratique et équitable de la diversité et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre l'employabilité et la sécurisation des trajectoires professionnelles.

Formes de représentation : Dans le contexte du plafonnement, voire du déclin, des formes traditionnelles de représentation, cet objet de recherche traite du renouvellement des formes actuelles de représentation et de l'émergence des formes nouvelles afin de mieux répondre aux réalités, aux aspirations et aux besoins des catégories de travailleuses et de travailleurs déjà représentés et aux catégories croissantes de ceux qui ne le sont pas. Sur le plan des innovations, il sera question d'étudier celles qui sont les plus susceptibles de favoriser l'action collective et d'améliorer, en conséquence, les conditions de travail et d'emploi, en accordant une attention spécifique aux politiques relatives à l'émergence de nouveaux droits sociaux.

Qualité du travail et de l'emploi : Cet objet de recherche s'intéresse à l'évolution de la qualité du travail et de l'emploi au cours des dernières décennies qui ont suivi la fin du fordisme. Il concerne plus particulièrement les conditions d'emploi (la rémunération, la sécurité d'emploi, les protections sociales et, plus spécifiquement les régimes de retraite, la conciliation travail/famille et les perspectives de carrière) et de travail (l'autonomie, les qualifications, l'intensité, la santé et la sécurité du travail ainsi que les conditions de réalisation du travail). Il porte également sur les facteurs associés à cette évolution : organisation du travail, pratiques de gestion des ressources humaines, politiques publiques et dynamique des relations du travail (sur le plan micro, dans les milieux de travail et, sur le plan macro, au regard de l'équilibre du rapport de forces entre les acteurs).

Processus de diffusion des innovations : Cet objet de recherche accorde une grande importance à la compréhension des dynamiques d'émergence et de diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels. En effet, la nature des innovations sociales, leur contribution à la solution des problèmes, leur potentiel d'amélioration des situations ainsi que les facteurs associés à leur diffusion divergent selon les acteurs concernés. La dynamique des relations de pouvoir entre les acteurs sociaux, l'état du dialogue social et la capacité d'arriver à des compromis représentent en conséquence des dimensions primordiales à considérer afin de mieux comprendre les conditions favorables et les obstacles à la diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels.

Paul-André Lapointe, Université Laval
France Bernier, Centrale des syndicats du Québec
Co-direction de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
Chapitre 1 : Contexte et problématique de la recherche.....	3
Chapitre 2 : Le volet qualitatif	5
2.1 Objectif et méthode	5
2.2 Quatre identités professionnelles dominantes	5
2.3 L'impact des identités professionnelles sur les revendications prioritaires et sur la vision de l'action collective	8
Chapitre 3 : Le volet quantitatif	11
3.1 Objectif et méthode	11
3.2 Un portrait des RSG	13
3.2.1 Le profil socio-démographique	13
3.2.2 La situation familiale	14
3.2.3 Le mode de garde.....	16
3.2.4 La scolarité	17
3.2.5 La trajectoire professionnelle et les caractéristiques de l'emploi antérieur.....	18
3.2.6 Le contexte et la durée d'établissement comme RSG	21
3.2.7 Les représentations des autres intervenants	23
3.2.8 La perception du soutien reçu	24
3.3 Les aspirations des RSG face au travail et à l'action collective.....	24
3.3.1 Les aspects positifs du travail et du statut de RSG	25
3.3.2 Les aspects négatifs du travail et du statut de RSG	28
3.3.3 La préférence quant au statut.....	31
3.3.4 La perception de soi.....	32
3.3.5 Les demandes prioritaires	33
3.3.6 Le degré de satisfaction face à l'entente négociée et face à la CSQ.....	34
3.3.7 Les éléments jugés importants dans la vie syndicale.....	36
3.3.8 La vision de l'avenir et la perspective de carrière	38
Chapitre 4 : L'analyse des résultats	43
4.1 Les variables explicatives de l'hétérogénéité	43
4.2. Quelques défis pour l'action collective	45
Conclusion	49
Bibliographie des sources citées	50
ANNEXE 1	51
ANNEXE 2 :	53

TABLE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableau 1 : Variables du modèle d'analyse	12
Tableau 2 : Degré de satisfaction face à l'entente collective négociée, selon la région (en %).....	13
Tableau 3 : Mode de garde, selon le lieu de naissance et la langue maternelle.....	17
Tableau 4 : Plus haut diplôme obtenu avant l'établissement comme RSG/actuellement.....	18
Tableau 5 : Caractéristiques de l'emploi antérieur, sur une base comparative avec l'emploi de RSG	20
Tableau 6 : Représentations que les RSG ont de la manière dont les autres intervenants les perçoivent	23
Tableau 7 : Présence et type de soutien des répondantes	24
Tableau 8 : Aspects positifs du travail et du statut de RSG (deux choix non hiérarchisés)	25
Tableau 9 : Aspects négatifs du travail et du statut de RSG (deux choix non hiérarchisés)	29
Tableau 10 : Perception que les RSG ont d'elles-mêmes.....	32
Tableau 11 : Degré d'importance accordé à certaines demandes relatives au travail et aux conditions de travail	33
Tableau 12 : Importance accordée à certains éléments dans la vie syndicale	37
Tableau 13 : Représentations que les RSG ont d'elles-mêmes et représentations qu'elles croient que les autres intervenants ont d'elles.....	48

INTRODUCTION

Les travailleurs indépendants, aussi appelés travailleurs autonomes, sont l'une des principales catégories traditionnellement exclues de l'accès à la négociation collective en vertu du régime général prévu au Code du travail. Pourtant plusieurs de ces travailleurs et travailleuses évoluent dans des zones grises entre le salariat et l'indépendance classique et ne disposent pas un grand rapport de forces individuel face aux instances qui achètent leur travail; ils ont davantage de caractéristiques communes avec le travailleur précaire qu'avec l'entrepreneur prospère.

Les responsables de services de garde en milieu familial (RSG) sont emblématiques de cette situation. Suite à un jugement de la Cour supérieure du Québec (jugement Grenier) de 2008 le pressant de reconnaître un véritable droit d'association à ces travailleuses vulnérables, le gouvernement du Québec a adopté en juin 2009 la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*. Cette loi stipule que les RSG sont des travailleuses autonomes, tout en leur accordant le droit de négocier collectivement leurs conditions de travail.

Cette porte ouverte à la négociation collective pour des exclues du Code du travail pose de nombreux défis aux organisations syndicales, en raison de leur hétérogénéité et de la particularité de leur travail, exécuté dans la résidence familiale. Les défis associés à la représentation collective de ces travailleuses atypiques nous ont conduites à concevoir ce projet de recherche, dont l'objectif est de mieux connaître l'impact de certaines dimensions de leurs identités professionnelles des RSG (profil socio-démographique, situation familiale et trajectoire antérieure) sur leurs aspirations en matière d'action collective et sur la nature de leurs revendications.

Le projet de recherche a été financé par l'Alliance de recherche université-communauté (ARUC) sur les innovations sociales dans le travail et l'emploi. Il est le fruit d'un partenariat entre l'Université Laval et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), organisation syndicale à laquelle sont affiliées plus de 80% des responsables de services de garde en milieu familial. À titre de professeure responsable, j'ai été secondée par Josée Bisson, étudiante de deuxième cycle au département des relations industrielles de l'Université Laval. Danielle Lavallée, puis Daniel Lachance, successivement directrice et directeur du service de l'action-terrain de la CSQ, ont été co-demandeurs du projet, qui a pu compter en outre sur la collaboration de Mélanie Renaud, technicienne en recherche sociale à la CSQ. Ces quatre personnes ont formé le Comité de suivi qui a encadré le déroulement de la recherche.

Le projet comportait deux volets :

- un volet qualitatif, soit la réalisation de 20 entrevues semi-directives, auprès de deux informatrices-clés et de 18 RSG issues de cinq régions du Québec;
- un volet quantitatif, par le biais d'un sondage adressé à la totalité des RSG membres de la CSQ.

Le volet qualitatif a donné lieu au mémoire de maîtrise de Josée Bisson¹, dont certains éléments sont repris dans le présent document. Le volet quantitatif a donné lieu à une Note d'étude² qui en contenait les résultats préliminaires. Le présent rapport synthèse vise à exposer l'ensemble des résultats de la recherche, ainsi que leur analyse. Il débute par un bref énoncé du contexte et de la problématique de la recherche, se poursuit avec la présentation successive des résultats du terrain qualitatif (entrevues) et du terrain quantitatif (sondage) et se termine par l'analyse et la discussion des résultats.

En terminant, je m'en voudrais de ne pas remercier nos partenaires de la CSQ pour leur collaboration soutenue tout au long du projet, Josée Bisson pour sa capacité d'entrer en relation avec un terrain d'enquête touchant des réalités de travail souvent difficiles et pour sa persévérance dans le long processus d'analyse des entretiens semi-directifs, ainsi que toutes les répondantes qui nous ont généreusement donné accès à leur résidence, qui est aussi leur lieu de travail, ainsi qu'à des parcelles de leur vie.

Martine D'Amours

Mai 2013

1 Bisson, Josée (2012). *Identités professionnelles et représentation collective : le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG)*. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université Laval dans le cadre du programme de maîtrise en relations industrielles. Juin.

2 D'Amours, Martine, avec la collaboration de Josée Bisson (2012). *Identités au travail et représentation collective : le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG)*. Résultats préliminaires. Note d'études NÉ-2012-01. ARUC Innovations, travail et emploi.

CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

Les RSG peuvent être considérées comme des travailleuses³ doublement vulnérables : en raison de la nature de leur travail et en raison de leur statut d'emploi. Le travail de care, défini comme une expérience de service impliquant une relation personnelle où la travailleuse répond à un besoin exprimé par le bénéficiaire (Belleau, 2002 : 13), se situe dans le prolongement du travail domestique et il est de ce fait largement dévalorisé. Les piètres conditions de travail demeurent la source principale d'insatisfaction de ces travailleuses, qu'il s'agisse de la faible rémunération, du manque de reconnaissance sociale ou des longues heures de travail (Belleau, 2002 ; Cox, 2005 ; Hallée, 2005 ; Bourgeault et Khokher, 2006 ; El Karemi et al, 2009). L'élément principal de satisfaction est sans contredit l'aspect relationnel qui se développe entre la travailleuse et le bénéficiaire de services (Anderson-Hugues, 2010 ; Belleau, 2005 ; Cox, 2005 ; England, 2005, Yates, 2010). Selon England (2005), cette satisfaction permet même de pérenniser les pauvres conditions de travail des prestataires de services.

À la différence de ces autres travailleuses du care que sont les éducatrices salariées en installations («garderies»), les RSG se sont vu attribuer le statut de travailleuses autonomes. Toutefois, l'analyse de l'organisation concrète de leur travail les fait apparaître plutôt comme des travailleuses à statut hybride, combinant certaines caractéristiques du salariat et certaines caractéristiques de l'indépendance (Beaulieu 2011, Cox, 2005 : 3 ; D'Amours, 2010). Selon l'analyse de Beaulieu (2011), la majorité des éléments de l'organisation du travail sont déterminés de l'extérieur, qu'il s'agisse des normes relatives au service lui-même ou des taux de rémunération. Il existe en outre un fort contrôle par les règles, qui se concrétise par des pratiques telles que les visites à l'improviste (dites «visites coucou») trois fois par année. Par ailleurs, les RSG peuvent décider des activités pédagogiques et conservent le pouvoir de choisir leur clientèle. Au total toutefois, leur autonomie professionnelle est fortement circonscrite, alors que leur statut juridique de travailleuses autonomes les prive de nombreuses protections légales et sociales dévolues aux salariés.

Avec les artistes de la scène, du disque et du cinéma et les responsables de ressources de type familial, les RSG sont l'un des rares groupes de travailleurs autonomes à avoir accès à la négociation collective en vertu d'un régime alternatif au Code du travail, produit d'un compromis entre l'État et les organisations syndicales, issu d'une longue bataille juridique (D'Amours, 2010 ; Bisson, 2012). Cette réalité pose toutefois de nombreux défis aux organisations syndicales qui les regroupent. En effet, ce nouveau membership diffère de celui qui constitue la majorité des effectifs syndicaux, tant par son statut d'emploi que par son lieu de travail. Il s'agit très certainement d'une portion de la main-d'œuvre traditionnellement éloignée du mouvement syndical et révélatrice de ces nouveaux défis du syndicalisme qui, selon Dufour et Hege, consistent à «aller chercher dans des endroits où ils sont absents des salariés qui présentent des caractéristiques sociales éloignées de celles de la majorité de leurs mandants» (Dufour et Hege, 2005 : 20). Pour reprendre les termes de ces auteurs, il y a nécessité pour le syndicalisme de revoir ses propres hiérarchies internes, c'est-à-dire les identités qu'il valorise.

3 Parce que les travailleuses du care, parmi lesquelles les RSG, sont en grande majorité des femmes, nous utiliserons le féminin pour désigner tant les hommes que les femmes.

Il nous a semblé qu'un premier pas dans cette direction consisterait à développer une meilleure connaissance de leurs profils et de leurs aspirations en matière d'action collective, et cela d'autant plus que l'existence préalable de plusieurs associations de RSG (certaines favorisant un véritable statut de travailleuse autonome et d'autres revendiquant un statut de salariée) permet de faire l'hypothèse d'une grande diversité de ces profils et aspirations.

Le cadre conceptuel de cette recherche repose sur le concept d'identité professionnelle (Dubar, 2006), formé de deux composantes interreliées : l'identité pour soi et l'identité pour autrui. D'une part, chaque RSG possède une trajectoire personnelle particulière influencée par son milieu d'origine, sa scolarisation, ses expériences antérieures de travail et la façon dont elle se projette professionnellement dans l'avenir (c'est l'identité pour soi). D'autre part, les RSG sont, comme groupe, confrontées aux perceptions que leur renvoient les autres acteurs présents dans le secteur, notamment l'État et les organisations syndicales (c'est l'identité pour autrui).

L'objectif du présent projet consistait à analyser l'impact de certaines dimensions constitutives des identités professionnelles des RSG sur leurs aspirations en matière d'action collective et sur la nature de leurs revendications. De manière plus précise, il s'agissait de cerner l'impact croisé des variables que nous avons associées à « l'identité pour soi » (scolarité, expérience professionnelle antérieure, contexte d'établissement comme RSG, situation familiale) et des variables que nous avons associées à « l'identité pour autrui » (identité attribuée aux RSG par les institutions et les autres acteurs du secteur) sur les manières dont les RSG se perçoivent, sur leurs aspirations en matière d'action collective et sur les avenues qu'elles privilégient pour améliorer leurs conditions de travail et d'emploi.

CHAPITRE 2 : LE VOLET QUALITATIF

Dans ce chapitre, nous résumons les objectifs, la méthodologie et les principaux résultats de la première étape du projet, soit le volet qualitatif. Pour plus de détails, le lecteur/la lectrice pourra se référer au mémoire de Josée Bisson (Bisson, 2012), dont le présent chapitre synthétise les résultats.

2.1 OBJECTIF ET MÉTHODE

Le volet qualitatif visait un double objectif. À partir de variables de l'identité pour soi et de l'identité pour autrui, il s'agissait d'abord d'identifier les profils identitaires présents chez les RSG et ensuite de vérifier si ces profils identitaires étaient associés à des aspirations particulières en matière d'action collective.

Les données ont été recueillies par le biais d'entrevues semi-directifs, deux auprès d'informateurs-clés et 18 avec des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) recrutées dans cinq régions du Québec (Montréal, Québec, Montérégie, Estrie, Saguenay-Lac-St-Jean). Nous avons privilégié un échantillon raisonné, construit en fonction de variables susceptibles de faire une différence dans les représentations et aspirations des RSG (région, niveau de scolarité et situation familiale), en assurant une certaine diversité des groupes d'âge et des origines ethnoculturelles.

Les entretiens, d'une durée approximative de 90 minutes, ont été réalisés entre le 30 décembre 2010 et le 20 septembre 2011, à la résidence des répondantes. Les principaux thèmes explorés portaient sur le contexte d'établissement comme RSG, la trajectoire professionnelle antérieure à l'établissement, les aspects satisfaisants et insatisfaisants du travail, la représentation du statut de RSG et ses relations avec les autres types d'acteurs, les aspirations en matière d'action collective et finalement les aspirations personnelles et professionnelles.

L'étape de la collecte de données par le biais des entretiens a été suivie par la phase d'analyse de leur contenu. Chaque entretien a fait l'objet d'une transcription intégrale (verbatim), puis d'une analyse thématique, inspirée de Miles et Huberman (2007). Cette analyse « verticale » de chacun des entretiens a été suivie par une analyse « transversale » du corpus, faisant ressortir les convergences et divergences entre eux sur chacun des thèmes préalablement choisis et les liens avec le modèle théorique et les propositions de recherche.

2.2 QUATRE IDENTITÉS PROFESSIONNELLES DOMINANTES

L'analyse de la documentation pertinente a révélé que l'État attribuait aux RSG une identité de travailleuse autonome, que les organisations syndicales les considéraient plutôt comme des quasi-salariées, alors que les organisations de Bureaux coordonnateurs/CPE et une organisation non syndicale de RSG les voyaient comme des professionnelles travailleuses autonomes. Mais qu'en est-il de l'identité que les RSG s'attribuent à elles-mêmes ?

Il faut d'abord noter que toutes les répondantes ont mentionné que leur établissement dans ce métier visait à minimiser les effets négatifs du travail à l'extérieur sur leur vie familiale et leur permettait une meilleure conciliation entre le travail et la vie familiale.

Au-delà de ce motif d'établissement commun, nos résultats révèlent que, tant par leur scolarité et leur situation familiale que par leur trajectoire antérieure et leurs perspectives de carrière, les RSG ne constituent pas un bloc monolithique. L'analyse des entretiens a fait ressortir quatre identités professionnelles typiques : l'identité de « travailleuse », l'identité de « professionnelle », l'identité de « mère d'abord » et l'identité entrepreneuriale. Les deux premières sont dominantes alors que les deux autres se sont retrouvées de façon marginale dans notre échantillon.

L'identité de « mère d'abord » a été repérée chez un petit nombre de RSG rencontrées. Ce profil identitaire est caractérisé par une certaine instrumentalisation du travail, conséquence de choix professionnels modulés par la primauté des valeurs familiales. Ces répondantes ont décidé de devenir RSG afin d'assurer une présence constante auprès de leurs enfants, choix facilité par la stabilité d'emploi et le niveau de revenu de leur conjoint.

Dans ce profil identitaire, l'exercice de la garde en milieu familial est considéré comme transitoire. Une fois leurs enfants devenus autonomes, les répondantes de ce sous-groupe envisagent toutes de quitter ce métier soit pour retourner sur le marché du travail dans un secteur où elles ont déjà travaillé, soit pour acquérir une formation qualifiante qui leur permettra d'améliorer leur employabilité.

Les RSG qui se retrouvent dans ce profil ont en commun une faible scolarité et une forte résistance à l'obligation d'effectuer de la formation qualifiante ou même complémentaire. En effet, elles considèrent que leur vécu de mère ainsi que l'expérience de travail acquise à titre de RSG leur ont permis d'acquérir les connaissances et de développer les habiletés essentielles à un service de garde de qualité.

Elles témoignent d'un faible intérêt pour l'action collective et formulent des revendications qui vont dans le sens de conserver l'autonomie organisationnelle et d'améliorer la qualité de vie de leur famille (vacances, congés payés).

Tout comme l'identité de « mère d'abord », **l'identité entrepreneuriale** a été détectée de façon marginale dans notre échantillon. Cette identité est caractérisée par un grand désir d'autonomie professionnelle, tant dans la gestion du temps de travail que dans l'exécution de la prestation, et par une forte résistance à l'imposition de normes de contrôle externes. Ici, (sauf pour une personne qui est en processus d'ouverture d'une garderie privée), il n'est pas d'abord question d'une logique de développement d'entreprises, mais bien d'une aversion à l'égard du contrôle administratif. Cette identité est caractérisée par un niveau de scolarité variable, par un intérêt plutôt mitigé pour l'action collective et par des revendications qui vont dans le sens de l'acquisition de la plus grande autonomie professionnelle possible et de la diminution au maximum du contrôle administratif.

Tout comme les « mères d'abord », les RSG du profil entrepreneurial n'ont pas l'impression d'appartenir à un collectif de travailleuses, bien au contraire. Cette identité peut s'apparenter à la logique de l'Association des éducatrices en milieu familial du Québec (AEMFQ) qui favorisait l'autonomie professionnelle chez ses membres et revendiquait l'identité de travailleuse autonome.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les répondantes qui opèrent un service de garde accueillant neuf enfants, et qui ont de ce fait l'obligation d'embaucher une assistante, ne s'inscrivent pas dans une logique entrepreneuriale, mais bien dans une démarche visant soit à briser l'isolement social, soit à majorer leur revenu, en particulier à cause des subventions plus importantes accordées

pour l'accueil d'enfants de moins de 18 mois et dont le nombre est augmenté à quatre dans un service de garde accueillant neuf enfants. L'embauche d'une assistante ne se fait donc pas ici dans un objectif de développement d'entreprise ni par désir d'assumer un rôle d'employeur. Les RSG à qui nous avons attribué ce profil identitaire entrevoyaient la garde d'enfants comme une carrière.

L'identité de «travailleuse» se retrouve chez un nombre important de RSG de notre échantillon et cela, indépendamment de leur niveau de scolarité ou de leur origine ethnoculturelle. Elle est caractérisée par la centralité du travail et par le désir d'améliorer les conditions de travail, en particulier les protections sociales et la rémunération. À l'encontre du statut de travailleuse autonome qui leur a été attribué par l'État, les RSG de ce profil se considèrent comme de «fausses travailleuses autonomes» ou comme des «salarisées déguisées» et leurs revendications vont dans le sens d'obtenir des conditions de travail similaires à celles des éducatrices en installations. C'est dans cette identité que se retrouvent le plus de RSG qui considèrent que l'amélioration de leurs conditions de travail passera par la négociation collective et que l'accès à la syndicalisation est un levier supplémentaire pour tenter d'infléchir les politiques gouvernementales qu'elles considèrent peu généreuses à leur endroit.

Le revenu de ces RSG joue un rôle très important dans la sécurité financière de leur famille. Cela est vrai tant pour les chefs de famille monoparentale, parfois en situation de grande vulnérabilité et sans véritable alternative professionnelle, que pour celles vivant en couple, mais avec un conjoint dont le revenu est relativement peu élevé, ce qui positionne la rémunération tirée du service de garde comme un élément essentiel à la stabilité économique de la famille (contrairement aux «mères d'abord» dont le revenu de travail est davantage considéré comme un revenu d'appoint). C'est pourquoi, comme on le verra plus loin, l'augmentation de la rémunération est l'une des demandes prioritaires des RSG détenant le profil de «travailleuses».

La plupart d'entre elles envisagent leur travail de RSG dans une perspective à long terme, comme une carrière. Elles s'y développent tant d'un point de vue personnel que professionnel et l'éventuelle amélioration de leurs conditions de travail, et en particulier de la rémunération, contribuera à asseoir davantage cette perspective de carrière. Pour les femmes chefs de famille monoparentale, cependant, les choses sont perçues différemment : si elles pouvaient trouver un autre emploi leur permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, certaines quitteraient le métier pour faire autre chose et ainsi améliorer leurs conditions de vie et celle de leur famille.

Tout comme celle de «travailleuse», **l'identité de professionnelle** a été fréquemment repérée chez les RSG rencontrées. Elle est le plus souvent le propre des RSG les plus scolarisées et dont la formation initiale qualifiante (universitaire), ou parfois l'expérience de travail antérieure, était connexe au monde de l'enfance. Cette identité est étroitement associée à un désir d'amélioration de la qualité des services offerts, qui passera nécessairement par l'augmentation de la formation minimale requise afin d'ouvrir un service de garde en milieu familial.

Ces RSG désirent avant tout obtenir de la reconnaissance professionnelle tant auprès de l'opinion publique qu'auprès de l'État québécois. Cette reconnaissance permettrait de valoriser la spécificité de la garde en milieu familial et les éloignerait de l'image de «gardienne» qui leur colle à la peau. Cette reconnaissance de l'importance de leur apport dans la société entraînera, espèrent-elles, une amélioration de leurs conditions de travail et surtout de leur rémunération, laquelle devrait prendre

en compte leur niveau de formation. La plupart des RSG du profil « professionnelles » entrevoient les avantages de l'action collective afin d'arriver à la reconnaissance professionnelle tant désirée.

Les RSG auxquelles nous avons attribué cette identité considèrent l'exercice du métier de RSG comme une carrière. Ainsi, plusieurs d'entre elles ont continué d'exercer le métier longtemps après que leurs enfants soient devenus autonomes. Elles se sentent investies d'une mission non seulement auprès de leurs enfants, mais auprès de tous les enfants fréquentant le service de garde.

2.3 L'IMPACT DES IDENTITÉS PROFESSIONNELLES SUR LES REVENDICATIONS PRIORITAIRES ET SUR LA VISION DE L'ACTION COLLECTIVE

Nos résultats illustrent également l'influence qu'exerce le profil identitaire des RSG sur les revendications jugées prioritaires et sur les aspirations en matière d'action collective.

Si les aspects satisfaisants (travailler avec des enfants, conciliation travail-famille) et insatisfaisants (longue semaine de travail, faible rémunération, faible reconnaissance professionnelle et absence de vacances et de congés payés⁴) du travail étaient cités par les RSG de tous les profils, force est de constater que les revendications prioritaires sont davantage polarisées en fonction des identités professionnelles, sauf pour l'accès à des congés et des vacances, l'augmentation de la rémunération et le désir d'acquiescer de la reconnaissance professionnelle pour leur apport à la société québécoise, qui ont été mentionnées par la quasi totalité des RSG rencontrées.

Ainsi, une revendication prioritaire formulée par la plupart des RSG, indépendamment de l'âge ou du statut familial, est la diminution des heures d'ouverture du service de garde. En effet, les RSG doivent offrir une prestation de travail de 50 heures par semaine et cela n'inclut pas les tâches connexes (ménage, courses, désinfection des jouets, etc.). Les RSG se sentent souvent contraintes et même parfois abusées de devoir ouvrir leur service de garde de si longues heures pour une si faible rémunération et ce point de vue se retrouve surtout chez les « mères d'abord » et les « travailleuses ». Également, l'accès à des vacances payées a été une revendication prioritaire pour plusieurs RSG et en particulier pour celles qui désiraient passer le plus de temps possible avec leur famille.

Si toutes s'entendent pour dire que leur rémunération n'est pas à la hauteur de l'importance de leur travail, certaines y voient une manière de sécuriser financièrement leur famille (les « mères d'abord »), d'autres plutôt une façon de gagner une reconnaissance (les « professionnelles »), alors que d'autres (les « travailleuses ») y voient une manière de compenser pour les pauvres conditions de travail qui leur ont été attribuées, tout en leur permettant une vie digne pour elles et leur famille.

S'il y a un sujet qui divise les RSG, c'est bien la perception qu'elles ont de l'importance à accorder à la formation. Pour certaines « mères d'abord », l'expérience de la maternité ainsi que l'expérience acquise comme RSG sont équivalentes à une formation académique reconnue et les formations annuelles obligatoires sont bien adaptées à la garde en milieu familial et suffisantes. D'autres répondantes (les « professionnelles ») placent la formation au cœur de leurs préoccupations et contrairement aux précédentes, elles sont insatisfaites par la piètre qualité des formations offertes, l'offre restreinte de formation après plusieurs années de pratique du métier, le fait que ces formations

4 Rappelons que l'entente collective accordant des congés fériés et des vacances n'avait pas encore été signée au moment de réaliser les entrevues.

ne soient pas qualifiantes, ou que la formation initiale de 45 heures n'ait pas à être complétée avant d'ouvrir un service de garde.

Ces représentations différentes se traduiront dans des attentes contrastées quant à la manière d'attribuer d'éventuelles augmentations au chapitre de la rémunération. Ainsi, une des demandes prioritaires des RSG « professionnelles » serait que la rémunération tienne compte de la formation qualifiante qu'elles ont acquise par leurs études. Il en va tout autrement pour les « mères d'abord » qui détiennent peu de formation qualifiante et se montrent réfractaires à l'idée d'en acquérir ; pour cette raison, elles demandent que l'expérience de travail comme RSG soit prise en compte dans le calcul de leur rémunération, ainsi que la reconnaissance des tâches connexes, qui fonde leur demande de parité salariale avec les éducatrices en établissements.

Le statut de travailleuse autonome déplaît à plusieurs RSG, qui se sentent plutôt entre deux statuts, soit celui de salariée et celui de travailleuse autonome. Chez les « travailleuses », cette ambiguïté est encore plus douloureuse, car l'accès à toutes les protections sociales habituellement accordées aux salariées leur est partiellement inaccessible. Pour les RSG qui au contraire sont davantage en quête d'autonomie professionnelle, ce statut est tout aussi insatisfaisant, car elles ne peuvent, comme de véritables travailleuses autonomes, déterminer l'ensemble des modalités d'exercice de leur travail. Cependant, les solutions proposées pour venir à bout de cette insatisfaction sont souvent diamétralement opposées, les unes aspirant à une autonomie réelle et les autres, aux protections dont elles bénéficieraient si elles étaient assimilées à des salariées.

Un des objectifs de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) lors de la négociation de la première entente collective était d'obtenir l'accès à des protections sociales pour les RSG. La signature de la première entente collective a donc signifié l'obligation pour elles de cotiser aux assurances collectives. Cette situation en a irrité plus d'une, mais pour des motifs différents. Certaines RSG monoparentales et vulnérables trouvaient que ces assurances étaient trop coûteuses ou ne correspondaient pas à leurs besoins particuliers. D'autres, qui bénéficiaient de la couverture offerte par les assurances de leur conjoint, n'avaient pas besoin de plus de protection ou considéraient les assurances offertes suite à la négociation comme moins avantageuses que les leurs. D'autres encore avaient déjà commencé à cotiser à des régimes individuels et n'appréciaient pas l'obligation de devoir cotiser à une autre assurance.

Finalement, certaines RSG, environ 20 % du total, ont choisi d'ouvrir un service de garde accueillant neuf enfants. Elles doivent dès lors embaucher une assistante pour tenir compte de l'augmentation du nombre de places au permis. Dans ce cas, le salaire de l'assistante (considérée comme salariée) ainsi que les protections sociales auxquelles elle a droit à ce titre doivent être défrayés par la RSG, ici considérée comme l'employeuse, ce qui n'est pas sans déplaire à toutes les RSG-employeuses rencontrées. En effet, comme elles ne se considèrent pas comme des travailleuses autonomes et encore moins comme des employeuses, elles réagissent très négativement à l'obligation de devoir assumer ces coûts qui selon elles devraient être défrayés par l'État, et ce en partie à cause de la faible rémunération qui leur est accordée.

Ainsi, sur la base de nos résultats, on peut affirmer que les revendications prioritaires varient selon les identités professionnelles. Bien que toutes les RSG rencontrées désirent une amélioration de leur rémunération ainsi qu'une reconnaissance professionnelle accrue, ces demandes ne se traduisent pas de la même manière selon les profils. De plus, certaines demandes sont spécifiques à certaines

identités professionnelles. Par exemple, pour les «travailleuses» monoparentales, l'amélioration de la rémunération, qui sécuriserait leur trajectoire personnelle, est la demande prioritaire alors que les autres «travailleuses» revendiquent en priorité la parité avec les conditions offertes aux éducatrices en garderie. Un autre exemple de la spécificité des demandes en fonction des identités professionnelles serait le désir impératif des «professionnelles» de voir leur rémunération refléter leur niveau de scolarité, alors que les RSG dépourvues de formation reconnue par un diplôme souhaitent plutôt faire reconnaître l'expérience et les tâches connexes.

Les entrevues ont aussi révélé que la perception de l'avenir est influencée par *l'identité pour soi*. Ainsi les RSG envisagent l'avenir avec plus ou moins d'optimisme dépendant de leur niveau de scolarité. Les plus scolarisées ou celles détenant une formation qui permet une transférabilité de leurs compétences disent que le cas échéant, elles pourront retourner sur le marché du travail une fois leurs enfants devenus autonomes. D'autres désirent, une fois leurs enfants plus vieux, retourner suivre une formation qui améliorera leur employabilité et leur offrira la possibilité d'améliorer leurs conditions de vie. L'avenir semble cependant plus sombre pour les RSG plus âgées et peu scolarisées. Pour celles-ci, les perspectives d'avenir sont plutôt limitées et elles ne voient pas la possibilité de changer de carrière. Même constat pour des RSG plus âgées, issues de l'immigration, et qui n'ont pas fait de demande de reconnaissance officielle de leur diplôme. Ces dernières se sentent coincées et sont incapables de se projeter dans l'avenir. Encore une fois, si on jumelle les perspectives d'avenir limitées et la monoparentalité, nous retrouvons des femmes dans une situation de grande vulnérabilité dont la situation financière repose uniquement sur leur capacité à exercer le métier de RSG. Si elles devenaient incapables de travailler, elles se retrouveraient dans le plus grand dénuement.

Au-delà des revendications elles-mêmes, l'importance accordée à l'action collective diffère selon les profils, et recoupe en bonne partie les perspectives de carrière des divers sous-groupes de RSG. Ainsi, les RSG à qui nous avons attribué les identités de «travailleuses» et de «professionnelles» ont une vision pérenne de leur métier et l'entrevoient comme une carrière. Pour la grande majorité, elles considèrent le syndicalisme comme un outil supplémentaire qui permettra d'exercer une pression plus grande sur l'État afin d'améliorer leurs conditions de travail. Pour les RSG, «mères d'abord», la vision du travail est instrumentale et la pratique de ce métier semble plus circonscrite dans le temps, car une fois leurs enfants devenus autonomes, elles envisageront une réorientation professionnelle. Elles n'ont pas développé de fortes aspirations en matière d'action collective et elles s'intéressent peu au mouvement syndical. Elles sont en général satisfaites des gains obtenus, en particulier les vacances et les congés fériés ainsi que la possibilité de choisir les enfants, mais ont surtout le désir de conserver le plus d'autonomie possible dans l'exercice de leur métier et cette autonomie passe par un cadre réglementaire le moins contraignant possible. Elles considèrent souvent que l'arrivée d'un syndicat comme un nouveau niveau de contrôle, ce qu'elles redoutent plus que tout. Pour les «entrepreneuses» finalement, le travail est aussi vu dans une perspective de long terme, mais l'action collective, bien qu'envisagée positivement, n'est pas le moyen privilégié pour améliorer leur qualité de vie au travail. Elles considèrent plutôt que l'autonomie professionnelle dans l'organisation de leur travail et la diminution du contrôle administratif, leur donneraient davantage la possibilité de développer des services de qualité adaptés à leurs clientèles respectives.

CHAPITRE 3 : LE VOLET QUANTITATIF

Dans ce chapitre, nous résumons les objectifs, la méthodologie et les principaux résultats de la deuxième étape du projet, soit le volet quantitatif. Les résultats préliminaires du sondage ont déjà fait l'objet d'une courte note de recherche, mais ils sont ici exposés en détail, dans deux sections : le portrait des RSG et leurs aspirations face au travail et à l'action collective.

3.1 OBJECTIF ET MÉTHODE

Cette deuxième étape de la recherche ne visait pas à quantifier le nombre de RSG appartenant aux divers profils, mais plutôt à reprendre les variables qui avaient servi à construire les profils (scolarité, situation familiale, trajectoire antérieure, mode de garde, motifs d'établissement, de même que la représentation que les autres intervenants se font des RSG)⁵ et à tester, sur un grand nombre de RSG, l'effet de ces variables sur les aspects positifs et négatifs perçus du travail de RSG et du statut de travailleuse autonome, sur la perception de soi, sur les demandes prioritaires et les aspirations en matière d'action collective, ainsi que sur les perspectives de carrière.

Il s'agissait en quelque sorte de valider, auprès d'un grand nombre de RSG et par une méthode adaptée aux grands nombres (sondage), l'hypothèse de la diversité des RSG, de repérer les variables explicatives de la diversité et leur effet sur les revendications et les priorités en matière d'action collective.

Le questionnaire de sondage (reproduit en annexe 2) a été élaboré par les membres du Comité de suivi et il a fait l'objet d'un pré-test auprès de 10 RSG de différents profils. À la demande de la chercheuse, la Commission d'accès à l'information a autorisé la CSQ à transmettre la liste des adresses électroniques de ses membres RSG. Les 10 348 RSG pour lesquelles nous possédions une adresse électronique ont été sollicitées par courriel (voir annexe 1) pour remplir le sondage administré sur un site sécurisé géré par le service APTI de l'Université Laval. Cette liste d'adresses courriel a été détruite à la fin de la période d'administration du sondage.

Le sondage a reçu l'approbation du Comité d'éthique de l'Université Laval (no d'approbation 2011-016 / 17-02-2011) et il a été conduit dans le respect des normes éthiques qui garantissent aux personnes répondantes la liberté d'accepter ou non de participer à la recherche sans préjudice, le droit à la confidentialité et la possibilité d'être informées des résultats de la recherche.

L'administration du sondage électronique (contact initial et deux rappels) s'est déroulée entre le 26 septembre et le 22 novembre 2011. Environ 700 adresses n'étaient plus valides et quelque 70 personnes ont demandé que leur nom soit retiré de la liste d'envoi, soit parce qu'elles n'étaient plus RSG, soit parce qu'elles ne voulaient pas répondre au questionnaire. En parallèle, les 3 300 RSG n'ayant pas fourni d'adresse courriel ont reçu par la poste un questionnaire papier ; environ 75 nous sont revenus en raison d'une mauvaise adresse. Il faut noter que tant pour la version électronique que pour la version papier, les RSG avaient le choix de répondre au questionnaire en français ou en anglais.

5 Auxquelles nous avons ajouté les variables sociodémographiques habituelles : sexe, âge, région, lieu de naissance, langue maternelle.

Au total, 3769 RSG ont répondu au sondage, dont 770 au moyen du questionnaire papier. Si l'on considère les quelque 775 adresses non valides (incluant quelques refus de répondre), le nombre potentiel de répondantes s'élève à 12 873 et le nombre de répondantes réelles à 3 769, pour un taux de réponse de 29,3%, ce qui est très élevé pour ce type de sondage⁶. L'échantillon a été redressé pour tenir compte de la variable régionale. Une fois ce redressement effectué et compte tenu du taux de réponse, les résultats peuvent être considérés comme représentatifs de la population constituée par les RSG membres de la CSQ.

Le modèle d'analyse a consisté à croiser les variables de la colonne de gauche entre elles, puis chacune des variables de la colonne de gauche avec chacune des variables de la colonne de droite, dans le but de vérifier l'existence d'une association ou corrélation statistique entre elles⁷.

Tableau 1 : Variables du modèle d'analyse

Variables indépendantes (explicatives)	Variables dépendantes
1. Variables socio-démographiques : sexe, âge, région, lieu de naissance, langue maternelle, Q-27, Q-28, Q-34, Q-35, Q-36.	8. Aspects positifs du travail et du statut : Q-8.
2. Situation familiale : Q-29, Q-30, Q-31, Q-32, Q-33.	9. Aspects négatifs du travail et du statut : Q-9.
3. Mode de garde : Q-1.	10. Préférence quant au statut : Q-10.
4. Scolarité initiale et actuelle : Q-4, Q-5.	11. Perception de soi : Q-12.
5. Trajectoire professionnelle et caractéristiques de l'emploi antérieur : Q-6, Q-7, Q-11. Expérience d'action collective : Q-19.	12. Aspirations en matière d'action collective : demandes prioritaires (Q-20); degré de satisfaction face de l'entente, à la CSQ, désir de conserver une accréditation syndicale (Q-21 à Q-23); importance accordée à certains éléments dans la vie syndicale (Q-24).
6. Motif d'établissement et durée de l'expérience comme RSG : Q-2, Q-3.	
7. Représentations des autres intervenants : Q-13 à Q-17. Soutien perçu : Q-18.	13. Vision de l'avenir, perspectives de carrière : Q-25, Q-26

Une première étape a consisté à produire les réponses à chacune des questions du sondage (fréquences simples); ces résultats ont fait l'objet d'un rapport préliminaire (NE-2012-01) et ils sont également repris dans le présent rapport. La deuxième étape a consisté à croiser deux à deux les variables de la colonne de gauche entre elles, et avec les variables de la colonne de droite, permettant ainsi d'identifier des associations⁸ statistiquement significatives. Dans le cadre du présent rapport, nous avons identifié toutes les associations significatives au seuil de $p < 0.05$, avec une force d'association (V de Cramer) égale ou supérieure à .08. Dans une troisième étape, nous avons réalisé quelques régressions logistiques permettant de discerner, parmi les variables associées, celles ayant le plus important pouvoir explicatif de certains résultats.

6 Nous remercions M. Jean-Simon Couture, du service APTI de l'Université Laval, pour la conception et l'administration en ligne du questionnaire et M. Gaétan Daigle, statisticien rattaché au département de mathématiques de l'Université Laval, qui a effectué toutes les opérations statistiques nécessaires à la production de ces données. L'auteur de ce rapport demeure toutefois seule responsable de l'analyse des données et des erreurs qui auraient pu s'y glisser.

7 Q-x réfère au numéro de la question dans le formulaire de sondage (voir annexe 2).

8 On parle ici d'associations de variables ou de co-variance et non de causalité.

Il importe ici de donner quelques indications sur la manière d'interpréter les résultats. Les associations statistiques significatives permettent de dire que telle réponse a été donnée davantage par les RSG présentant telle ou telle caractéristique. Tout au long du document, nous dirons que les RSG sont surreprésentées ou sous-représentées dans tel type de réponse pour signifier qu'elles sont proportionnellement plus présentes (ou moins présentes) dans ce type de réponse que le poids qu'elles représentent dans l'échantillon.

Dans le tableau qui suit, s'il n'y avait pas eu d'association significative entre le taux de satisfaction et la région, nous aurions retrouvé les mêmes proportions dans chacune des régions qu'au total (17,9% de RSG très satisfaites, 60% de RSG assez satisfaites, 19,6% d'un peu satisfaites et 2,6% de pas du tout satisfaites). Or, nous trouvons que les RSG des autres régions sont plus satisfaites que la moyenne (20,6% de RSG très satisfaites, 62,4% de RSG assez satisfaites) alors que celles de Montréal sont plus insatisfaites que la moyenne (31,5% d'un peu satisfaites et 7% de pas du tout satisfaites).

Peut-on dire pour autant que les RSG de Montréal sont globalement insatisfaites de l'entente? Non. Il faut plutôt comprendre que la majorité d'entre elles sont très ou assez satisfaites (à 61,6%), mais qu'elles sont moins nombreuses à l'être que la moyenne des RSG (77,9% de très ou assez satisfaites). **Degré de satisfaction/région**

Tableau 2 : Degré de satisfaction face à l'entente collective négociée, selon la région (en %)

Degré de satisfaction \ Région	Autres	Capitale nationale	Montréal	Montérégie	Moyenne
Très satisfaite	20,6	17	12,3	13,4	17,9
Assez satisfaite	62,4	66,5	49,3	56,5	60,0
Un peu satisfaite	15,3	15,1	31,5	27,1	19,6
Pas du tout	1,6	1,4	7,0	3,0	2,6

3.2 UN PORTRAIT DES RSG

Cette section trace le portrait socio-professionnel des RSG: leur profil socio-démographique, leur situation familiale, le mode de garde (6 ou 9 places au permis), leur scolarité (initiale et actuelle), leur trajectoire professionnelle et les caractéristiques de leur principal emploi antérieur, le contexte et la durée d'établissement comme RSG, les représentations qu'elles croient que les autres intervenants ont d'elles et le soutien qu'elles estiment recevoir.

3.2.1 Le profil socio-démographique

Les RSG⁹ sont en grande majorité des femmes et se concentrent (à près de 70%) dans les groupes d'âge mitoyens (35-54 ans). Elles sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois, avec des concentrations importantes en Montérégie, à Montréal et dans la Capitale nationale (Québec). Bien que près de 85% d'entre elles soient nées au Québec (et qu'un peu plus de 88% aient le français pour langue maternelle), une proportion non négligeable des répondantes sont issues de l'immigration (10,2% sont natives de pays du Sud) et ont une langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

9 Dans la suite du texte, les termes «RSG» et «répondantes» sont utilisés indifféremment.

Sexe :

Un homme : 0,6%
Une femme : 99,4%

Tranche d'âge :

Moins de 35 ans : 19,5%
35-44 ans : 39,3%
45-54 ans : 30,9%
55 ans ou plus : 10,3%

Région :

Autres : 59,4%
Capitale nationale : 8,7%
Montréal : 13,4%
Montréal : 18,4%

Lieu de naissance :

Au Québec : 84,0%
Ailleurs au Canada (sauf Québec) : 2,3%
Ailleurs en Amérique du Nord (sauf Canada et Québec) : 0,6%
En Amérique centrale ou en Amérique du Sud : 2,4%
En Europe : 2,9%
En Afrique : 6,3%
En Asie ou en Océanie : 1,5%

Langue maternelle :

Français : 88,3%
Anglais : 3,5%
Autre langue : 8,2%

Peu d'éléments distinguent les hommes RSG des femmes RSG : la différence la plus importante est à l'effet que les hommes sont plus nombreux à avoir une conjointe sans emploi ou étudiante.

Les variables de la région, du lieu de naissance et de la langue maternelle sont fortement associées entre elles :

-sans surprise, il existe une association redondante entre le lieu de naissance et la langue maternelle ;

-on constate aussi une association très forte entre le lieu de naissance et la région de résidence : les RSG nées hors du Canada (surtout celles originaires de pays du Sud) sont surreprésentées à Montréal et sont sous-représentées dans les régions autres et dans la Capitale nationale ; à l'opposé, les RSG nées au Québec sont surreprésentées dans les régions autres et dans la Capitale nationale et sont sous-représentées à Montréal.

-de la même manière, les RSG de langues maternelles « autres » sont fortement surreprésentées à Montréal et sous-représentées ailleurs (surtout dans les régions « autres ») ; tendance opposée pour le français, fortement sous-représenté à Montréal et surreprésenté dans les régions « autres » ; la langue maternelle anglaise est surreprésentée à Montréal et, dans une moindre mesure, en Montérégie.

3.2.2 La situation familiale

Une forte majorité des RSG vivent avec un conjoint. Toutefois, le statut d'emploi de ce conjoint est très variable : près de 80% des conjoints sont salariés (répartis à parts égales entre syndiqués et non-syndiqués) ; un peu plus de 15% sont travailleurs autonomes et les autres sont hors travail (sans emploi, étudiants, retraités). Le statut du conjoint est souvent associé à la présence ou à l'absence de formes de protection sociale pour la famille ; par exemple les salariés, surtout syndiqués, sont en général plus nombreux à avoir accès à des assurances collectives qui peuvent couvrir la conjointe et les enfants.

La composition de la famille est très diversifiée : un peu plus de 55% des répondantes ont deux personnes à charge ou plus ; toutefois, et contrairement à ce qui est souvent présumé, seules le quart des répondantes sont mères d'un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans.

Finalement, le revenu familial annuel net avant impôt (après déduction des dépenses occasionnées par le travail de RSG) connaît une importante dispersion : un peu moins de 35% ont eu en 2010 un revenu inférieur à 40 000\$ (8,4% un revenu inférieur à 20 000\$), alors que près de 20% avaient un revenu de 80 000\$ et plus.

Présence d'un conjoint (mariage ou union libre) : 85,5%

Les RSG de 55 ans et plus et, dans une moindre mesure celles de 45-54 ans, sont plus nombreuses à vivre sans conjoint. Il y a proportionnellement plus de RSG sans conjoint à Montréal (moins de RSG sans conjoint en Montérégie).

Statut du conjoint :

Salarié/e syndiqué/e : 38,1%

Salarié/e non-syndiqué/e : 39,3%

Travailleur/euse autonome : 15,6%

Sans emploi/Étudiant/e : 2,3%

Retraité/e : 4,7%

Le statut du conjoint varie selon le sexe, l'âge, la région et la langue maternelle de la RSG :

-les hommes sont plus nombreux à avoir une conjointe sans emploi ou étudiante ;

-les RSG de 55 ans et plus sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à avoir un conjoint retraité, les 45-54 ans plus nombreuses à avoir un conjoint travailleur autonome ; les 35-44 ans à avoir un conjoint salarié non-syndiqué ; les moins de 35 ans plus nombreuses à avoir un conjoint salarié syndiqué ;

-les RSG de Montréal sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un conjoint travailleur autonome, sans emploi ou étudiant, celles de la Capitale nationale proportionnellement plus nombreuses à avoir un conjoint salarié syndiqué et celles de la Montérégie à avoir un conjoint salarié non syndiqué ;

-il y a proportionnellement davantage de conjoints sans emploi ou étudiants chez les allophones ; davantage de conjoints travailleurs autonomes (et moins de conjoints syndiqués) chez les anglophones et surtout chez les allophones (.08).

Possibilité de compter sur le revenu de votre conjoint/e en cas de manque de travail ou de maladie ? (en % des personnes ayant un conjoint) : 49,2%

La possibilité de compter sur le revenu du conjoint ne présente pas de différence significative selon les variables.

Couverture par les assurances du conjoint (en % des personnes ayant un conjoint) : 62,7%

Une telle couverture est beaucoup moins répandue chez les RSG de 55 ans et plus, chez les allophones et à Montréal (elle est plus répandue en Montérégie).

Nombre de personnes à charge :

Aucune : 27,1%

Une : 17,2%

Deux : 33,9%

Trois ou plus : 21,8%

Sans surprise, l'absence de personnes à charge est plus répandue chez les RSG âgées de 55 ans et plus et, dans une moindre mesure, chez les 45-54 ans.

Les RSG travaillant avec une assistante sont plus nombreuses à avoir trois personnes ou plus à charge et moins nombreuses à en avoir deux. Elles ne présentent toutefois aucune différence quant au nombre d'enfants de moins de 6 ans.

Nombre d'enfants de moins de 6 ans :

Aucun : 74,1%

Un : 15,0%

Deux ou plus : 10,9%

Sans surprise, la présence d'enfants de moins de 6 ans est surreprésentée chez les RSG de moins de 35 ans.

Revenu familial net avant impôt (après déduction des dépenses) en 2010 :

Moins de 20 000\$: 8,4%

Entre 20 et 39 999\$: 26,3%

Entre 40 et 59 999\$: 25,1%

Entre 60 et 79 999\$: 20,8%

80 000\$ et plus : 19,4%

Les associations qui suivent doivent être traitées avec prudence, car elles sont légèrement inférieures au seuil de .08 ; elles témoignent d'une tendance plutôt que d'une association forte :

-les revenus familiaux inférieurs à 40 000\$ sont surreprésentés à Montréal alors que les revenus de 60 000\$ et plus sont sous-représentés à Montréal et surreprésentés en Montérégie ;

-on trouve proportionnellement plus de revenus inférieurs à 40 000\$ chez les allophones, alors que les revenus des francophones et des anglophones sont également distribués.

Propriétaires : 90,8%

La minorité de RSG locataires se recrutent de manière très forte à Montréal et chez les allophones.

3.2.3 Le mode de garde

21,9% des RSG travaillent avec une assistante et 78,1% travaillent en solo

Les RSG qui travaillent avec une assistante sont proportionnellement plus nombreuses à résider à Montréal, à être nées ailleurs qu'au Québec et à avoir une langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

Tableau 3 : Mode de garde, selon le lieu de naissance et la langue maternelle

	RSG solos	RSG travaillant avec une assistante
Lieu de naissance :		
Nées au Québec	89%	66,1%
Nées ailleurs en Amérique du Nord	2,7%	3,7%
Nées en Europe	2,1%	5,8%
Nées en Amérique latine, Afrique, Asie, Océanie	6,2%	24,5%
Langue maternelle :		
Français	91,9%	75,4%
Anglais	3,1%	5%
Autre	5%	19,5%

Les RSG qui travaillent avec une assistante sont aussi plus vulnérables qu'en moyenne, en raison de leur revenu familial plus bas et du statut plus précaire de leur conjoint :

-elles sont surreprésentées dans les revenus de 40-59 000\$ et sous-représentées dans les revenus de 80 000\$ et plus ;

-elles sont trois fois plus nombreuses à avoir un conjoint travailleur autonome (30,3% contre 11,4% pour les conjoints des solos) et sont aussi plus présentes dans les modalités minoritaires (sans emploi, étudiant et dans une moindre mesure, retraité), alors que les RSG solos sont beaucoup plus nombreuses à avoir un conjoint salarié, syndiqué ou non ;

-il y a une grande différence quant à la possibilité de compter sur le revenu de ce conjoint : 52,5% des RSG solos le pourraient, contre 37,7% de celles qui ont une assistante. On note la même tendance, mais plus prononcée encore, concernant la couverture par les assurances d'un conjoint : 68,7% des solos sont couvertes par les assurances de leur conjoint contre 42% de celles qui ont une assistante ;

-finalement, les RSG travaillant avec une assistante sont plus nombreuses à avoir 3 personnes ou plus à leur charge et moins nombreuses à en avoir 2.

3.2.4 La scolarité

On note une croissance de la proportion des diplômées collégiales et universitaires entre le moment de l'établissement et actuellement. Nous ne savons cependant pas dans quelle proportion cette formation concerne le soin et l'éducation des enfants. Il est par ailleurs frappant de constater que les répondantes se répartissent à peu près également entre une scolarité de niveau post-secondaire (collégiale et universitaire : 50,6%) et une scolarité de niveau secondaire ou moins (49,4%).

Tableau 4 : Plus haut diplôme obtenu avant l'établissement comme RSG/actuellement

Plus haut diplôme	Avant l'établissement comme RSG	Actuel
Secondaire	46,3%	40,8%
Collégial incluant AEC	33,3%	36,3%
Universitaire incluant certificat	12,1%	14,3%
Aucun diplôme	8,3%	8,6%

La *scolarité initiale* est fortement associée à la langue maternelle : le diplôme collégial est également réparti, mais les RSG allophones sont surreprésentées dans le diplôme universitaire et sous-représentées dans les diplômes secondaire ou moins ; la tendance inverse est présente pour les RSG de langue maternelle française. Du côté des anglophones, on note une surreprésentation du diplôme universitaire (mais moindre que pour les allophones) et une sous-représentation dans l'absence de diplôme.

La *scolarité actuelle* témoigne du même phénomène : les RSG allophones sont fortement surreprésentées dans le diplôme universitaire ; les francophones sont sous-représentées dans le diplôme universitaire et légèrement surreprésentées dans le diplôme secondaire ; les anglophones sont surreprésentées dans le diplôme collégial et sous-représentées dans l'absence de diplôme.

La scolarité est associée au mode de garde : les RSG qui travaillent avec une assistante sont beaucoup plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire et un peu moins nombreuses à avoir un diplôme secondaire, que ce soit avant l'établissement ou actuellement.

La scolarité est également associée avec la région : il y a proportionnellement plus de détentrices d'un diplôme universitaire à Montréal (et tendance inverse dans les autres régions du Québec) ; la scolarité collégiale est toutefois également répartie entre les régions.

La scolarité est faiblement associée à l'âge : la scolarité secondaire ou moins est surreprésentée chez les RSG de 45 ans et plus ; le diplôme collégial est surreprésenté chez les moins de 45 ans alors que le diplôme universitaire est proportionnellement plus répandu chez les 35-44 ans.

3.2.5 La trajectoire professionnelle et les caractéristiques de l'emploi antérieur

La trajectoire professionnelle des RSG varie par sa durée, ainsi que par le secteur d'activité et les caractéristiques de l'emploi antérieur. Il faut toutefois retenir que si, pour 8,7% des répondantes, le statut de RSG est leur premier emploi, plus des deux tiers (67,4%) exercent ce métier depuis 6 ans ou plus.

Le plus long emploi occupé avant l'établissement comme RSG se concentre dans trois secteurs principaux : la vente et les services (34,6% des RSG), l'administration, incluant les emplois administratifs et de bureau (15,7%) et les sciences sociales et l'enseignement (14,9%). Le secteur de la santé et le secteur de la transformation/fabrication (usines) regroupent chacun environ 10% des répondantes. Il s'agissait le plus souvent d'emplois salariés à temps complet, à durée indéterminée et non-syndiqués.

Sur une base comparative avec l'emploi de RSG, l'emploi antérieur n'est pas nécessairement moins bien rémunéré et moins satisfaisant (toutefois il est rarement plus satisfaisant). Il offre le plus souvent davantage de protection en cas de chômage, de maladie, d'accident ou de grossesse, ainsi que pour la retraite, mais moins d'autonomie et de possibilité de concilier travail et vie familiale.

Finalement l'expérience d'action collective est rare chez les répondantes, concernant un peu plus de 20% d'entre elles.

Nombre d'années sur le marché du travail avant l'établissement comme RSG :

Zéro : 8,7%

Plus de 0, mais moins de 3 : 7,2%

Entre 3 et 5 ans : 16,6%

Entre 6 et 10 ans : 30,1%

Plus de 10 ans : 37,3%

Il existe des associations modérées entre l'âge et la durée de l'expérience de travail antérieure ; sans surprise, les répondantes plus âgées ont une plus longue expérience de travail antérieure à leur établissement comme RSG.

Durée du plus long emploi antérieur :

Moins de 3 ans : 15,4%

Entre 3 et 5 ans : 32,0%

Entre 6 et 10 ans : 34,2%

Plus de 10 ans : 18,5%

Secteur de cet emploi antérieur :

Gestion (incluant les postes cadres et de direction, peu importe le secteur) : 5,9%

Affaires, finance et administration (incluant les emplois administratifs et de bureau) : 15,7%

Sciences naturelles et appliquées et profession apparentées : 0,8%

Secteur de la santé : 10,3%

Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion : 14,9%

Arts, culture, sports et loisirs : 2,3%

Ventes et services : 34,6%

Métiers, transport et machinerie : 3,3%

Professions propres au secteur primaire (agriculture, forêt, mines) : 2,4%

Transformation, fabrication et services d'utilité publique

(incluant les emplois de surveillants et d'opérateurs/opératrices en usine) : 9,8%

Il existe des associations entre l'âge et le secteur de l'emploi antérieur : les RSG de 45 ans et plus sont surreprésentées dans les emplois administratifs et de bureau ; les moins de 35 ans sont surreprésentées dans le secteur sciences sociales et enseignement ; dans une moindre mesure, les 45-54 sont surreprésentées, et les 35-45 ans sous-représentées, dans le secteur de la fabrication/transformation.

Il existe une association faible entre le secteur d'emploi antérieur et la région : Montréal compte proportionnellement beaucoup plus de RSG ayant travaillé en sciences sociales et enseignement et moins de RSG ayant travaillé dans le secteur de la vente et des services (lequel est surreprésenté

dans la région de la Capitale nationale). Le travail de fabrication/transformation est légèrement surreprésenté dans les autres régions du Québec.

Le secteur de l'expérience de travail antérieure diffère selon la langue maternelle: les RSG allophones sont surreprésentées (et les francophones sous-représentées) en sciences sociales et enseignement; les anglophones sont surreprésentées dans le secteur affaires et finances (incluant les emplois administratifs et de bureau) et dans les métiers; les francophones sont surreprésentées dans le secteur de la vente et des services; le travail en fabrication/transformation est également réparti.

Il y a une association faible entre le mode de garde et le secteur de l'emploi antérieur: le secteur de la vente et des services occupait 35,7% des RSG solos et 30,8% de celles qui ont une assistante; celui de la gestion 5,4% des solos et 7,8% de celles qui ont une assistante; les sciences sociales et l'enseignement 14,1% des solos et 18% de celles qui ont une assistante. Il n'y a pas de différence importante dans les autres éléments de la trajectoire professionnelle entre les répondantes qui travaillent avec une assistante et les autres.

Statut de cet emploi antérieur :

- salarié: 93,5%
- à temps complet: 89,6%
- permanent (pas de fin d'emploi prévue): 92,6%
- non syndiqué: 73,4%

Ces éléments ne présentent aucune différence significative selon les variables socio-démographiques, la situation familiale, le mode de garde ou la scolarité. Le statut de l'emploi antérieur est donc également réparti entre les RSG. Il en va tout autrement des caractéristiques de cet emploi antérieur, lorsqu'on demande aux répondantes de les comparer avec les caractéristiques de leur emploi actuel.

Tableau 5: Caractéristiques de l'emploi antérieur, sur une base comparative avec l'emploi de RSG

L'emploi occupé avant de devenir RSG :	Plus	Autant	Moins
Était, sur une base horaire, mieux payé, aussi bien payé, moins bien payé, que celui de RSG	32,3%	28,4%	39,4%
Offrait plus, autant, moins de protection en cas de chômage	74,5%	15,2%	10,3%
Offrait plus, autant, moins de protection en cas de maladie ou d'accident	59,6%	23,0%	17,4%
Offrait plus, autant, moins de protection en cas de grossesse	62,0%	23,0%	15,0%
Offrait plus, autant, moins de protection pour la retraite	53,7%	25,9%	20,4%
Offrait plus, autant, moins de possibilité de concilier travail et vie personnelle	17,8%	28,1%	54,1%
Donnait plus, autant, moins d'accès à de la formation professionnelle	20,3%	45,0%	34,7%
Donnait plus, autant, moins de possibilité de décider du contenu de mon travail	6,0%	24,5%	69,4%
Me procurait plus, autant, moins de satisfaction au travail	8,5%	48,9%	42,6%

Il existe quelques associations entre l'âge de la RSG et les caractéristiques de son emploi antérieur :

-concernant la protection en cas de grossesse : on note une opposition entre les répondantes de moins de 45 ans, dont l'emploi antérieur était mieux protégé que celui de RSG et celles de 45 ans et plus, dont l'emploi antérieur était moins bien protégé.

-concernant la conciliation travail-famille : les répondantes de 55 ans et plus sont proportionnellement plus nombreuses à citer une meilleure conciliation travail-vie personnelle dans l'emploi antérieur que dans l'emploi de RSG ; les 45-54 ans sont plus nombreuses à citer la modalité «autant» ; les moins de 35 ans et, dans une moindre mesure, les 35-44 ans sont plus nombreuses à citer la modalité moins.

Les caractéristiques de l'emploi antérieur diffèrent selon la langue maternelle :

-concernant la formation et l'autonomie : les emplois antérieurs offrant plus de formation et plus d'autonomie sont surreprésentés chez les allophones et dans une moindre mesure chez les anglophones et sont sous-représentés chez les francophones.

Elles varient aussi selon la région :

-les emplois antérieurs offrant plus de possibilités de formation sont plus nombreux chez les répondantes de Montréal et de la Montérégie, moins nombreux chez les répondantes des autres régions du Québec ; ceux offrant moins d'accès à la formation sont moins présents en Montérégie et plus présents dans les autres régions du Québec.

Expérience d'action collective :

Seules 21% des répondantes ont une expérience antérieure d'action collective et cet engagement concernait (les répondantes pouvaient cocher plusieurs réponses) :

- un regroupement de RSG (ex : AÉMFQ) : 35,8
- une organisation d'affaires (Chambre de commerce, association de gens d'affaires) : 2,9
- une organisation syndicale (CSQ ou autre) : 48,7
- une organisation ou corporation professionnelle : 5,7
- une organisation communautaire ou bénévole : 40,5
- une organisation éducative ou de coopération internationale : 8,4

L'expérience d'action collective est plus faible chez les moins de 45 ans et plus présente chez les 45-54 ans.

3.2.6 Le contexte et la durée d'établissement comme RSG

Parmi les motifs qui ont amené les répondantes à s'établir comme RSG, deux ressortent avec force : le désir d'être à la maison pour ses enfants tout en gagnant un revenu (52,4%) et l'intérêt pour le métier d'éducatrice (28,5%). D'autres motifs plus minoritaires sont toutefois importants pour certaines catégories de RSG. Au total, les motifs pour devenir RSG varient selon l'âge, la langue maternelle et le mode de garde.

Principal motif d'établissement :

Je souhaitais être à la maison pour mes enfants tout en gagnant un revenu : 52,4%

Les horaires de travail qu'on m'offrait n'étaient pas compatibles avec ma vie familiale : 4,9%
Les emplois que j'aurais pu occuper me semblaient moins avantageux que celui de RSG : 2,5%
Pour des raisons fiscales : 0,4%
Par intérêt pour le métier d'éducatrice : 28,5%
Le statut de RSG me permettait de m'intégrer sur le marché du travail : 2,1%
Le statut de RSG me procurait une plus grande autonomie que si j'étais dans un emploi salarié : 9,2%

Le motif principal d'établissement varie selon le groupe d'âge :

- l'établissement pour être avec ses propres enfants est moins présent chez les RSG de 55 ans et plus et davantage présent chez les 35-44 ans ; on note la tendance inverse concernant l'intérêt pour le métier ;
- l'intégration sur le marché du travail est davantage citée par les 55 ans et plus ;
- la recherche d'autonomie est surreprésentée chez les 45 ans et plus et sous-représentée chez les moins de 45 ans ;
- les RSG de 35 ans et moins sont surreprésentées dans le motif des horaires de travail non-compatibles avec la vie familiale et sous-représentées dans les motifs « intégration au marché du travail » et « autonomie »

Les trois principaux motifs diffèrent selon le mode de garde :

- le désir d'être à la maison pour ses enfants tout en gagnant un revenu est cité par 55,3% des RSG solos et par 42,3% de celles qui ont une assistante ;
- l'intérêt pour le métier d'éducatrice est cité par 26,8% des RSG solos et par : 34,6% de celles qui travaillent avec une assistante ;
- le désir de s'intégrer sur le marché du travail, motif minoritaire, se retrouve davantage chez les RSG ayant une assistante ;
- la plus grande autonomie procurée par le statut de RSG est mentionnée par 8,1% des solos et par 12,6% des répondantes qui travaillent avec une assistante

Les motifs d'établissement varient finalement selon la langue maternelle : on note une sous-représentation des allophones dans le motif « être à la maison avec mes enfants » et leur surreprésentation dans les motifs « intégration sur le marché du travail » ; « recherche d'autonomie » et « intérêt pour le métier ». Les anglophones sont sous-représentées dans les motifs « horaires de travail » et « emplois moins avantageux », alors que les francophones sont également réparties.

Nombre d'années d'exercice du métier de RSG :

Moins de 3 ans : 8,3%
Entre 3 et 5 ans : 16%
Entre 6 et 10 ans : 36,5%
Plus de 10 ans : 39,3%

-il existe une association forte entre l'âge et la durée de l'établissement comme RSG.

-il existe également une association entre la langue maternelle et la durée de l'établissement, avec une surreprésentation des allophones chez les RSG établies depuis entre 3 et 10 ans et une légère surreprésentation des francophones chez celles établies depuis plus de 10 ans.

3.2.7 Les représentations des autres intervenants

Comme nous le verrons plus loin, les RSG se perçoivent soit comme des professionnelles de la garde (43,6%), soit comme des travailleuses à statut hybride (37,6%). Il est intéressant de voir si cette perception qu'elles ont d'elles-mêmes ressemble ou diffère de la représentation qu'elles croient que les autres intervenants ont d'elles-mêmes.

Ainsi, près de la moitié des RSG (48,0%) perçoivent que les parents les considèrent comme des professionnelles alors qu'un pourcentage tout de même important (38,4%) les considèrent comme des gardiennes. Cette perception ne diffère pas selon les variables du modèle.

Toujours sans distinction selon les variables du modèle, les RSG croient que les Bureaux coordonnateurs les perçoivent comme elles-mêmes se perçoivent, c'est-à-dire d'abord et avant tout comme des professionnelles de la garde (37,7%) et comme des travailleuses à statut hybride (33,3%).

À l'opposé, elles croient que les éducatrices en installations les perçoivent d'abord et avant tout comme des gardiennes d'enfants (à 49,4%) et très peu comme des professionnelles et des travailleuses à statut hybride.

Elles croient aussi que l'opinion publique les considère avant tout comme des gardiennes d'enfants (à 73%). On note ici une légère différence selon la langue maternelle concernant les énoncés minoritaires: les allophones sont proportionnellement plus nombreuses à penser que l'opinion publique les perçoit comme des propriétaires d'une micro-entreprise ou comme des professionnelles, alors que les anglophones sont plus nombreuses à penser que l'opinion publique les perçoit comme des mères.

Tableau 6: Représentations que les RSG ont de la manière dont les autres intervenants les perçoivent

Comment croyez-vous que les intervenants suivants vous perçoivent ?	Parents	Bureaux coordonnateurs	Éducatrices en installations	Opinion publique	Gouvernement
Micro-entreprise	1,5%	3,1%	2,1%	1,6%	5,1%
Travailleuse autonome	3,9%	16,0%	14,8%	6,4%	15,6%
Statut hybride	4,2%	33,3%	13,4%	4,8%	31,4%
Professionnelle	48,0%	37,7%	12,0%	7,7%	7,9%
Gardienne	38,4%	8,4%	49,4%	73,0%	33,6%
Mère	4,0%	1,6%	8,3%	6,5%	6,5%

Finalement les répondantes pensent que le gouvernement les perçoit avant tout comme des gardiennes d'enfants (33,6%) ou comme des travailleuses à statut hybride (31,4%) et très peu comme des professionnelles. Ici encore, les allophones sont proportionnellement plus nombreuses à croire que le gouvernement perçoit les RSG comme des propriétaires de micro-entreprises ou comme des professionnelles (modalités minoritaires); les anglophones sont quant à elles plus nombreuses à croire que le gouvernement les considère comme des mères de jeunes enfants.

Donc on peut conclure que la perception que les RSG ont d'elles-mêmes coïncide avec celle qu'elles pensent que les parents et les Bureaux coordonnateurs ont d'elles, mais qu'elle est opposée à la représentation qu'elles croient que les éducatrices en installations, l'opinion publique et en partie le gouvernement ont d'elles-mêmes

3.2.8 La perception du soutien reçu

Les répondantes ont été interrogées sur le soutien qu'elles reçoivent d'autres intervenants et pouvaient indiquer plusieurs choix.

79,2% des répondantes reçoivent du soutien d'autres RSG ; ce soutien est essentiellement (à 90,8%) de nature personnelle (encouragements, aide à briser l'isolement).

87,7% des répondantes reçoivent du soutien d'employés du Bureau coordonnateur ; ce soutien concerne surtout la réalisation de l'activité (78,4%) et la gestion du service de garde (62,7%).

86% des répondantes reçoivent du soutien de leur organisation syndicale, mais ce soutien concerne essentiellement (à 93,9%) l'amélioration des conditions de travail.

Tableau 7 : Présence et type de soutien des répondantes

Recevez-vous du soutien ?	Non	Oui Si oui, indiquez la nature de ce soutien (vous pouvez indiquer plusieurs choix)			
		Soutien pour réaliser l'activité de travail ou pour offrir un service de qualité	Soutien pour améliorer les conditions de travail	Soutien pour mieux gérer mon service de garde	Soutien de nature personnelle (encouragements, briser l'isolement)
D'autres RSG - Oui : 79,2%	20,8%	34,2%	21,3%	28,2%	90,8%
D'employés du BC - Oui : 87,7%	12,3%	78,4%	25,8%	62,7%	30,8%
De votre organisation syndicale - Oui : 86%	14%	11,7%	93,9%	13,7%	10,2%

3.3 LES ASPIRATIONS DES RSG FACE AU TRAVAIL ET À L'ACTION COLLECTIVE

Cette section s'intéresse aux aspects positifs et négatifs que les RSG attribuent à leur travail de RSG et à leur statut de travailleuse autonome, le statut d'emploi (travailleuse autonome ou salariée) qu'elles préféreraient si elles avaient le choix, leur perception d'elles-mêmes, leurs demandes prioritaires et les éléments qu'elles jugent importants dans la vie syndicale et finalement leurs perspectives d'avenir. Les résultats présentés ont été croisés avec les variables qui ont été exposées dans la section 3.2. En d'autres termes, nous exposons dans ce chapitre non seulement les préférences, aspirations et demandes des RSG, mais également en quoi ces préférences, aspirations

et demandes peuvent différer selon les variables que nous avons associées à *l'identité pour soi* et à *l'identité pour autrui*.

3.3.1 Les aspects positifs du travail et du statut de RSG

Les répondantes devaient indiquer les deux principaux aspects positifs de leur travail et de leur statut et ces choix n'ont pas été hiérarchisés. Les choix les plus souvent cités sont la grande satisfaction de travailler avec des enfants (67,4%), l'autonomie au travail (41,1%) et le fait de gagner un revenu tout en s'occupant de ses enfants (36,5). Toutefois, il y a des variations importantes dans ces aspects positifs perçus, qui sont essentiellement liées au motif d'établissement, aux caractéristiques de l'emploi antérieur, au niveau de scolarité, à la situation familiale et à l'âge de la RSG.

Tableau 8 : Aspects positifs du travail et du statut de RSG (deux choix non hiérarchisés)

	Pourcentage des mentions
La grande satisfaction de travailler avec les enfants	67,4%
Le fait de travailler dans ma résidence (de ne pas avoir à sortir pour travailler)	28,2%
Le fait de gagner un revenu tout en m'occupant de mes enfants	36,5%
L'autonomie au travail, le fait de décider du contenu et de la manière de faire mon travail	41,1%
Les défis reliés à ce travail	14,3%
Les avantages fiscaux intéressants	3%
Le fait de pouvoir m'intégrer au marché du travail québécois	3,9%

Dans la suite de cette section, nous examinons les caractéristiques des répondantes qui ont cité chacun des motifs de satisfaction.

-La grande satisfaction de travailler avec les enfants

On note une forte association avec le contexte d'établissement: cet aspect positif est proportionnellement davantage cité par celles qui sont devenues RSG par intérêt pour le métier d'éducatrice et moins par celles qui sont devenues RSG pour être à la maison avec leurs enfants.

Il y a des associations avec les caractéristiques de l'emploi antérieur: la mention de cet aspect positif est proportionnellement plus fréquente chez celles dont l'emploi antérieur offrait autant de possibilités de conciliation entre travail et vie familiale et moins fréquente chez celles dont l'emploi antérieur offrait moins de possibilités de conciliation (08). Également, cet aspect est moins cité chez celles dont l'emploi antérieur offrait plus de satisfaction au travail et davantage cité chez celles dont l'emploi antérieur offrait moins de satisfaction au travail.

On note une faible association avec la scolarité initiale et actuelle: ce motif est davantage cité par les RSG ayant une scolarité de niveau secondaire et moins cité chez celles ayant une scolarité collégiale ou universitaire.

Il existe également une association faible avec le nombre de personnes à charge: cette mention est plus fréquente chez les RSG qui n'ont aucune personne à charge et moins fréquente chez celles qui en ont 2 ou plus.

Cette mention est plus répandue chez les répondantes qui croient que les parents les perçoivent comme des professionnelles et moins chez celles qui croient que les parents les perçoivent comme des gardiennes.

Il existe finalement une association faible avec l'âge: les RSG de 45 ans et plus sont proportionnellement plus nombreuses à citer cet aspect positif.

-Le fait de travailler dans ma résidence (de ne pas avoir à sortir pour travailler)

Cet aspect positif est proportionnellement davantage cité par les RSG affichant un motif minoritaire d'établissement, tel que les raisons fiscales et les emplois alternatifs moins avantageux ; à l'inverse, il est moins cité par celles qui sont mues par l'intérêt pour le métier d'éducatrices. Cette mention est plus répandue chez celles qui ont eu des emplois administratifs ou de bureaux.

-Le fait de gagner un revenu tout en m'occupant de mes enfants

On note une forte association avec le motif d'établissement: cet aspect positif est fortement surreprésenté chez les répondantes qui se sont établies pour être à la maison avec leurs enfants et sous-représenté chez celles qui se sont établies par intérêt pour le métier d'éducatrice, par désir d'autonomie ou, dans une moindre mesure, pour s'intégrer sur le marché du travail.

Il existe aussi une forte association avec l'âge: les RSG de 35 ans et, dans une moindre mesure celles de 35-44 ans, sont plus nombreuses qu'en moyenne à citer cet aspect positif.

Cet aspect positif est inégalement distribué selon la situation familiale :

- modalité sous-représentée chez les RSG qui n'ont pas de conjoint ;
- modalité sous-représentée chez celles dont le conjoint est retraité et surreprésentée chez celles dont le conjoint est salarié non-syndiqué ;
- modalité surreprésentée chez celles qui sont couvertes par les assurances du conjoint ;
- modalité surreprésentée chez les répondantes ayant 2 personnes à charge ou plus et sous-représentée chez celles n'ayant aucune personne à charge ;
- modalité surreprésentée chez les RSG ayant un ou des enfants de moins de 6 ans ;
- modalité sous-représentée chez les RSG ayant un revenu familial de 20-39 000\$ et surreprésentée chez celles dont le revenu familial se situe entre 60 et 79 000\$.

La présence de cet aspect positif varie également selon la durée de l'expérience professionnelle en général et avec la durée de l'expérience comme RSG :

- il est sous-représenté chez les RSG qui exercent ce métier depuis plus de 10 ans et surreprésenté chez les RSG qui l'exercent depuis 5 ans ou moins ;
- il est sous-représenté chez les RSG dont l'expérience antérieure à l'établissement est de 10 ans ou plus et surreprésenté chez celles dont l'expérience antérieure est de 3-10 ans. On retrouve la même tendance concernant la durée du principal emploi antérieur.

Quelques associations ont pu être identifiées entre cet aspect positif et les caractéristiques de l'emploi antérieur :

- sous-représentation de cet aspect chez les répondantes dont l'emploi antérieur offrait moins de protection en cas de grossesse ;
- surreprésentation chez celles dont l'emploi antérieur offrait moins de possibilités de conciliation

entre travail et vie familiale;

-surreprésentation chez celles dont l'emploi antérieur offrait plus de satisfaction au travail;

-sous-représentation de cet aspect chez celles dont l'emploi antérieur offrait peu de satisfaction au travail.

On a pu identifier quelques associations entre cet aspect positif et la manière dont les RSG se sentent perçues par les autres intervenants :

-aspect sous-représenté chez celles qui croient que les parents les perçoivent comme des professionnelles et surreprésenté chez celles qui croient que les parents les voient comme des gardiennes ou comme des mères (cette dernière modalité minoritaire);

-aspect surreprésenté chez celles qui croient que les Bureaux coordonnateurs les voient comme des mères (cette dernière modalité minoritaire); même tendance concernant l'opinion publique.

Cet aspect positif est finalement proportionnellement moins présent chez les RSG qui travaillent avec une assistante, de même qu'à Montréal.

-L'autonomie au travail, le fait de décider du contenu et de la manière de faire mon travail

Cet aspect positif est associé avec le motif d'établissement : il est surreprésenté chez les RSG s'étant établies parce que l'emploi de RSG offrait plus d'autonomie que le salariat (motif minoritaire).

Cette mention est proportionnellement plus fréquente quand l'emploi antérieur était en sciences sociales et enseignement et moins fréquente quand il était en administration (incluant les emplois administratifs et de bureau).

Ce motif de satisfaction varie aussi selon le niveau de scolarité initiale et actuelle : il est plus fréquemment cité par les RSG détentrices d'un diplôme collégial ou universitaire et fortement sous-représenté chez celles ne détenant aucun diplôme (sous-représentation modérée des détentrices de diplôme secondaire).

Finalement, ce motif de satisfaction est surreprésenté chez celles qui croient que le gouvernement les perçoit comme des travailleuses hybrides et sous-représenté chez celles qui croient que le gouvernement les perçoit comme des professionnelles.

-Les défis reliés à ce travail

Encore une fois, cet aspect positif est fortement associé au contexte d'établissement : il est fortement sous-représenté chez les répondantes qui sont devenues RSG pour être avec leurs enfants et surreprésenté chez celles qui se sont établies par intérêt pour le métier.

Il est cité de façon plus marquée par les 45-54 ans et, dans une moindre mesure, par les 55 ans et plus. Il est surreprésenté chez les RSG n'ayant aucune personne à charge et sous-représenté chez celles qui en ont 2 ou plus.

Quelques associations ont pu être décelées avec les caractéristiques de l'emploi antérieur :

-motif de satisfaction surreprésenté chez les RSG dont l'emploi antérieur le plus long a duré plus de 10 ans;

-motif surreprésenté chez les RSG dont l'emploi antérieur offrait plus de possibilités de conciliation travail-famille.

On note finalement quelques associations avec la perception par les autres intervenants :

-motif surreprésenté chez les RSG qui pensent que les parents les considèrent comme des professionnelles et sous-représenté chez celles qui croient que les parents les considèrent comme des gardiennes ou des mères ;

-motif sous-représenté chez celles qui croient que les éducatrices en installations les considèrent comme des mères (motif minoritaire).

-Les avantages fiscaux intéressants

Cet aspect positif minoritaire est surreprésenté dans le motif d'établissement (minoritaire) «pour raisons fiscales».

-Le fait de pouvoir m'intégrer au marché du travail québécois

Cet aspect positif est fortement associé avec le contexte d'établissement :

-aspect surreprésenté dans le motif d'établissement (minoritaire) «pour m'intégrer sur le marché du travail» et, dans une moindre mesure, chez les RSG qui se sont établies par intérêt pour le métier d'éducatrice ;

-aspect sous-représenté chez celles qui se sont établies pour être avec leurs enfants ou pour des horaires favorisant la conciliation.

Quelques associations ont pu être décelées avec les caractéristiques de l'emploi antérieur : ce motif de satisfaction est surreprésenté chez les RSG dont l'emploi antérieur offrait plus de possibilités de conciliation travail-famille, plus de possibilités de formation, plus d'autonomie et plus de satisfaction au travail.

Ce motif de satisfaction est surreprésenté chez les RSG dont la scolarité initiale est universitaire (sous-représenté dans scolarité secondaire) et chez celles dont la scolarité actuelle est universitaire (et dans une moindre mesure, chez celles n'ayant aucun diplôme).

Ce motif est proportionnellement plus souvent cité par les RSG dont la situation familiale est plus vulnérable : celles dont le conjoint est travailleur autonome, sans-emploi ou retraité, chez les locataires et chez les RSG dont le revenu familial est inférieur à 20 000\$ (sous-représenté chez les revenus supérieurs à 60 000\$).

Il est plus fréquent chez les RSG de 55 ans et plus et, dans une moindre mesure, chez les 45-54 ans.

3.3.2 Les aspects négatifs du travail et du statut de RSG

Ici encore, les répondantes devaient indiquer les deux principaux aspects négatifs de leur travail et de leur statut et ces choix n'ont pas été hiérarchisés. Deux aspects négatifs ressortent très fortement : les longues heures de travail (69,4%) et la non-reconnaissance sociale du travail de RSG (41,2%) qui sont très largement cités sans beaucoup d'impact des variables indépendantes. Les variations concernent les caractéristiques de l'emploi antérieur, la scolarité, la situation familiale et la région.

Tableau 9 : Aspects négatifs du travail et du statut de RSG (deux choix non hiérarchisés)

	Pourcentage des mentions
Le niveau de salaire et les conditions de travail (avantages sociaux et congés)	20,1%
Le fait de travailler dans ma résidence (isolement, perte d'intimité)	23,8%
La non-reconnaissance sociale du travail de RSG	41,2%
Les longues heures de travail (incluant les tâches connexes)	69,4%
Le fait que la garde de mes propres enfants diminue mon revenu	16,0%
Le fait que je puisse perdre de la clientèle et donc des revenus	19,0%

Dans la suite de cette section, nous examinons les caractéristiques des répondantes qui ont cité chacun des motifs.

-Le niveau de salaire et les conditions de travail (avantages sociaux et congés)

Cet aspect négatif est associé au secteur et aux caractéristiques de l'emploi antérieur :

- aspect plus fréquemment cité par celles qui ont travaillé en sciences sociales et enseignement, moins répandu chez celles ayant travaillé dans le secteur de la fabrication (usine) ;
- modalité surreprésentée chez les RSG dont l'emploi antérieur était mieux payé que l'emploi de RSG (sous-représentation chez celles dont l'emploi antérieur était moins bien rémunéré) ;
- modalité sous-représentée chez les RSG dont l'emploi antérieur offrait moins de conciliation travail-vie familiale et surreprésentée chez celles dont l'emploi antérieur en offrait plus ou autant ;
- modalité surreprésentée chez celles dont l'emploi antérieur offrait plus d'accès à la formation professionnelle et sous-représentée chez celle dont l'emploi antérieur en offrait moins.

On note des associations avec le niveau de scolarité : cette modalité est fortement présente chez les RSG ayant une scolarité (initiale ou actuelle) universitaire et relativement moins présente chez celles n'ayant aucun diplôme.

Cette modalité présente des associations avec la région (surreprésentation de ce motif à Montréal et, dans une moindre mesure, en Montérégie ; sous-représentation dans les autres régions du Québec) et avec la langue maternelle (motif surreprésenté chez les anglophones et les allophones).

Elle est finalement sous-représentée chez les RSG qui croient que le gouvernement les perçoit comme des travailleuses hybrides et des professionnelles et surreprésentée chez celles qui croient que le gouvernement les perçoit comme des mères ou des gardiennes.

-Le fait de travailler dans ma résidence (isolement, perte d'intimité)

Cette modalité est sous-représentée chez les RSG qui travaillent avec une assistante. Elle est également sous-représentée chez celles qui citent comme motif d'établissement l'intérêt pour le métier d'éducatrice (et dans une moindre mesure, pour un motif d'autonomie) et surreprésentation chez celles qui se sont établies pour être avec leurs enfants ou parce que les horaires de travail étaient incompatibles avec la vie familiale.

-La non-reconnaissance sociale du travail de RSG

Cet aspect négatif est proportionnellement plus présent chez les RSG qui n'ont pas de personnes à charge ni d'enfant de moins de 6 ans.

Quelques associations ont été identifiées avec la perception par les autres intervenants: cette modalité est surreprésentée chez les RSG qui croient que les éducatrices en installations et l'opinion publique les perçoivent comme des gardiennes d'enfants et sous-représentée chez celles qui sont vues comme des professionnelles ou des hybrides.

-Les longues heures de travail (incluant les tâches connexes)

Cet aspect négatif est associé à la région, au mode de garde et au secteur de l'emploi antérieur: la modalité est sous-représentée à Montréal, chez les RSG qui travaillent avec une assistante et chez celles ayant œuvré en sciences sociales et enseignement, dans les métiers (modalité très minoritaire) et surreprésentée chez celles ayant travaillé dans la fabrication.

-Le fait que la garde de mes propres enfants diminue mon revenu

Sans surprise, cet aspect négatif présente une association redondante avec le fait d'avoir des enfants de moins de 6 ans; celles qui en ont sont beaucoup nombreuses qu'en moyenne à citer cet aspect négatif. À l'inverse, cet inconvénient est sous-représenté chez les RSG n'ayant aucune personne à charge, surreprésenté chez celles qui en ont 2 ou plus.

Pareillement, il est fortement associé avec l'âge (aspect beaucoup plus fréquemment cité par les moins de 35 ans), avec la durée de l'établissement comme RSG (inconvénient davantage cité par celles qui sont RSG depuis moins de 5 ans) et avec la durée de l'expérience professionnelle antérieure à l'établissement.

Ce motif d'insatisfaction est davantage cité par les RSG qui se sont établies pour être avec leurs enfants et moins cité par celles qui l'ont fait par désir d'autonomie.

Il est sous-représenté chez celles dont l'emploi antérieur était en gestion et dans les emplois administratifs et de bureau; un peu surreprésenté en ventes et services et secteur primaire (cette dernière modalité minoritaire).

Il est sous-représenté chez les RSG conjointes de retraités et un peu surreprésentées chez les conjointes de salariés syndiqués; sous-représenté à Montréal et surreprésenté dans la Capitale nationale. Il est finalement davantage cité par les RSG qui croient que les parents les perçoivent comme des mères.

-Le fait que je puisse perdre de la clientèle et donc des revenus

Cet inconvénient est sous-représenté chez les répondantes qui sont devenues RSG pour être avec leurs enfants et surreprésenté dans les modalités minoritaires d'établissement (emplois alternatifs moins avantageux, désir d'intégration au marché du travail et désir d'autonomie).

Il est faiblement associé au secteur d'activité et à certaines caractéristiques de l'emploi antérieur:

-motif sous-représenté chez les RSG qui pratiquaient dans le secteur de la santé, surreprésenté dans

le secteur des métiers ;

-motif sous-représenté chez celles dont l'emploi antérieur était mieux rémunéré, surreprésenté chez celles dont il était moins bien rémunéré ;

-motif sous-représenté chez celles dont l'emploi antérieur était mieux protégé en cas de grossesse, surreprésenté chez celles dont il était moins bien ou aussi bien protégé.

Il est également faiblement associé avec la scolarité initiale et actuelle : mention sous-représentée chez les diplômées collégiales, surreprésentée chez les RSG n'ayant aucun diplôme.

Finalement, cet inconvénient est proportionnellement davantage cité par les RSG n'ayant pas d'enfants en bas âge, par celles de 45 ans et plus et par celles qui croient que l'opinion publique les considère comme de vraies travailleuses autonomes.

3.3.3 La préférence quant au statut

Les répondantes sont assez partagées quant au statut qu'elles préféreraient. Si elles avaient le choix, 43,8% préféreraient être considérées comme des salariées, alors que 56,2% souhaiteraient continuer d'être considérées comme des travailleuses autonomes.

La préférence pour le statut de *travailleuse autonome* est associée :

-au motif d'établissement : cette modalité est surreprésentée chez les RSG qui se sont établies par désir d'autonomie et sous-représentée chez celles qui se sont établies pour s'intégrer sur le marché du travail et légèrement sous-représentée chez celles qui se sont établies par intérêt pour le métier ;

-à la durée de l'expérience antérieure à l'établissement : la préférence pour le statut de travailleuse autonome est largement sous-représentée chez les RSG qui n'ont aucune expérience antérieure (qui sont à 56% favorables au salariat) ;

-à la représentation des autres intervenants : cette modalité est sous-représentée chez celles (minoritaires) qui croient que les Bureaux coordonnateurs les voient comme de véritables travailleuses autonomes et légèrement surreprésentée chez celles que les BC perçoivent comme des professionnelles. Également, cette modalité est sous-représentée chez celles qui croient que le gouvernement les perçoit comme de véritables travailleuses autonomes et surreprésentée chez celles qui croient que le gouvernement les perçoit comme des travailleuses à statut hybride.

Nous avons réalisé une analyse de régression pour identifier quelle variable était le plus susceptible d'influencer le désir d'être reconnue comme une *salariée*. Deux variables contribuent fortement à expliquer la préférence pour le salariat : d'abord la durée de l'établissement et ensuite le motif d'établissement. En premier lieu, les RSG établies depuis moins de 5 ans sont beaucoup plus favorables au statut de salariée et elles se distinguent statistiquement de celles établies depuis plus de 10 ans et dans une moindre mesure, de celles établies depuis 6 à 10 ans. En second lieu, les RSG les plus favorables au statut de salariée sont celles qui se sont établies par désir de s'intégrer sur le marché du travail ; les moins favorables à l'obtention d'un statut de salariée sont celles qui se sont établies par désir d'autonomie ou parce que les emplois qu'elles auraient pu occuper leur semblaient moins avantageux.

3.3.4 La perception de soi

La majorité des répondantes se perçoivent soit comme des professionnelles de la garde (43,6%), soit comme des travailleuses à statut hybride, en partie salariée et en partie autonome (37,6%).

Tableau 10 : Perception que les RSG ont d'elles-mêmes

Comment vous percevez-vous ?	Pourcentage des RSG
Comme la propriétaire d'une micro-entreprise	7,1%
Comme une vraie travailleuse autonome	6,3%
Comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome)	37,6%
Comme une professionnelle de la garde, au même titre que les éducatrices en installation	43,6%
Comme une gardienne d'enfants	2,6%
Comme une mère de jeunes enfants qui s'occupe de quelques autres enfants en plus des siens	2,9%

Les différences dans la perception que les RSG ont d'elles-mêmes concernent :

-la perception par les autres acteurs : de manière générale, il y a une forte association entre la perception que les parents ont des RSG et la perception que les RSG ont d'elles-mêmes ; la tendance est similaire, mais moins forte, avec les Bureaux coordonnateurs. Il y a une association faible avec la manière dont les éducatrices en installations perçoivent les RSG : la perception comme gardienne d'enfants (majoritaire) et comme mère est assez également répartie, donc il n'y a pas congruence de perceptions entre la perception que les RSG ont d'elles-mêmes et la perception qu'elles croient que les éducatrices en installations ont d'elles.

-le nombre d'enfants de moins de 6 ans : les RSG qui ont des enfants en bas âge sont plus nombreuses à se percevoir comme mères alors que celles qui n'en ont aucun (modalité majoritaire) sont également réparties entre les autres catégories. Chez celles qui ont 2 enfants en bas âge ou plus, on note également une tendance à se représenter plus que la moyenne comme travailleuses autonomes et moins que la moyenne comme travailleuse hybride.

-la satisfaction procurée par l'emploi antérieur : les répondantes qui se perçoivent comme des gardiennes et des mères sont plus nombreuses à avoir eu plus de satisfaction dans leur emploi antérieur que dans leur situation actuelle ; celles qui se perçoivent comme des professionnelles sont au contraire moins nombreuses à avoir eu plus de satisfaction dans leur emploi antérieur que dans leur situation actuelle.

Ici encore nous avons procédé à des régressions logistiques afin d'identifier quelles variables avaient le plus grand pouvoir prédictif du fait de se percevoir d'une part comme une travailleuse hybride (à la fois salariée et autonome) et d'autre part comme une professionnelle.

Dans le premier cas, les variables détenant la plus grande puissance explicative sont, dans l'ordre, la perception des parents et la présence d'enfants de moins de 6 ans. Clairement, le fait de percevoir que les parents la considèrent comme une travailleuse hybride est prédictif du fait que la RSG se perçoive elle-même comme une travailleuse hybride. En deuxième lieu, le fait de n'avoir aucun

enfant de moins de 6 ans est prédictif du fait que la RSG se perçoit comme une travailleuse hybride.

Dans le deuxième cas, les variables les plus prédictives sont, dans l'ordre, la perception des parents et la satisfaction au travail dans l'emploi antérieur. En premier lieu, le fait de croire que les parents perçoivent la RSG comme une professionnelle est prédictif du fait que la RSG se perçoit elle-même comme une professionnelle. En deuxième lieu, le fait que l'emploi antérieur ait procuré plus de satisfaction que l'emploi actuel est prédictif d'une plus faible propension à se percevoir comme professionnelle. En troisième lieu, mais avec un pouvoir explicatif plus limité, l'établissement par intérêt pour le métier d'éducatrice est plus fortement associé à la perception de soi comme professionnelle, à l'opposé du désir d'être à la maison pour ses enfants et du désir d'autonomie.

3.3.5 Les demandes prioritaires

Deux résultats attirent ici notre attention. En premier lieu, plusieurs demandes sont jugées très importantes par un fort pourcentage des répondantes (autour de 70%) : des congés et des vacances, une meilleure rémunération, le droit de choisir sa clientèle et de déterminer son programme d'activités, des assurances collectives et un régime de retraite, la qualité et la reconnaissance des services de garde à domicile.

En deuxième lieu, les éléments qu'une organisation regroupant des RSG devrait défendre en priorité connaissent très peu de variations. Ainsi, il n'y a aucune distinction entre les répondantes quant à l'importance accordée à une meilleure rémunération, aux congés et aux vacances, aux assurances collectives et au régime de retraite, ainsi qu'au soutien à la gestion.

Tableau 11 : Degré d'importance accordé à certaines demandes relatives au travail et aux conditions de travail

Éléments à privilégier	Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important
Une meilleure rémunération	69,5%	28,4%	2,0%	0,15%
Des congés et des vacances	76,7%	22,0%	1,1%	0,15%
Des assurances collectives et un régime de retraite	65,5%	27,8%	5,6%	1,1%
Le droit de choisir sa clientèle et de déterminer son programme d'activité	68,4%	24,7%	5,6%	1,4%
La limitation des contrôles par l'État	35,1%	43,3%	17,6%	4,1%
Le soutien à la gestion	30,7%	47,1%	19,4%	2,7%
Des critères plus exigeants en matière de formation	24,3%	52,8%	20,1%	2,8%
La qualité des services de garde à domicile	70,1%	27,4%	2,1%	0,4%
La reconnaissance de la contribution sociale des services de garde à domicile	69,5%	27,1%	3,1%	0,38%

Quelques associations significatives ont pu être décelées concernant *l'importance accordée au choix de la clientèle et du programme d'activités*. Ces associations ont trait :

- à la durée de l'expérience comme RSG : la valorisation relative de ces éléments croît avec l'expérience ;
- à la catégorie d'âge : la mention selon laquelle l'autonomie est très importante est sous-représentée chez les moins de 35 ans et surreprésentée chez les 45-54 ans ; à l'opposé, les mentions «assez importante» et «peu importante» sont surreprésentées chez les moins de 35 ans.

Quelques associations significatives ont pu être décelées concernant *l'importance accordée à la limitation des contrôles par l'État*. Ces associations ont trait :

- à la durée de l'expérience comme RSG : les associations les plus significatives du tableau opposent les «moins de 3 ans» qui sont moins nombreuses, aux plus de 10 ans qui sont plus nombreuses, à valoriser cet élément ;
- à la langue maternelle : les RSG allophones sont proportionnellement plus nombreuses à trouver cet élément peu ou pas du tout important.

Quelques associations significatives ont pu être décelées concernant *l'importance accordée à des exigences accrues en matière de formation*. Ces associations ont trait :

- à la scolarité initiale et actuelle : la mention «très important» est surreprésentée chez les RSG dont la scolarité initiale est universitaire (même tendance, mais moins prononcée pour le collégial) ; à l'opposé, cette mention est nettement sous-représentée chez les RSG ayant initialement un diplôme secondaire ou moins ;
- au secteur de l'emploi antérieur : la mention «très important» est surreprésentée chez les RSG ayant travaillé antérieurement dans le secteur «sciences sociales et enseignement» et moindrement dans le secteur «gestion» ; cette même mention apparaît relativement moins valorisée dans le secteur de la fabrication ;
- à la langue maternelle : les RSG allophones sont beaucoup plus nombreuses (et les francophones un peu moins nombreuses) à trouver cet élément très important ; cela peut contribuer à expliquer le fait que la mention «très important» soit proportionnellement davantage citée par les locataires (chez qui on retrouve beaucoup de RSG de langue maternelle autre que le français ou l'anglais).

Une association significative a été détectée concernant *l'importance accordée à la qualité des services*. Elle est à l'effet que les RSG établies par intérêt pour le métier sont proportionnellement plus nombreuses à considérer cet élément «très important» est surreprésentée (moins nombreuses à le trouver «assez important»).

Finalement, une association significative a été détectée concernant *l'importance accordée à la reconnaissance de la contribution sociale des services de garde à domicile*. Elle est à l'effet que les RSG ayant eu une expérience antérieure d'action collective sont plus nombreuses à trouver cet élément très important (moins nombreuses à le trouver assez important).

3.3.6 Le degré de satisfaction face à l'entente négociée et face à la CSQ

Le degré de satisfaction face à l'entente collective et face à la CSQ est important (autour de 80% si on additionne les mentions «très» et «assez satisfaites») et les variations sont faibles.

Degré de satisfaction face au contenu de l'entente négociée entre la CSQ et le gouvernement du Québec :

Très satisfaite : 17,9

Assez satisfaite : 60,0

Un peu satisfaite : 19,6

Pas du tout satisfaite : 2,6

Les différences significatives sont d'abord associées à certaines caractéristiques de l'emploi antérieur : de manière générale, plus les caractéristiques de l'emploi antérieur sont défavorables, plus les répondantes sont satisfaites de l'entente :

-les RSG dont l'emploi antérieur était syndiqué sont plus nombreuses à être un peu satisfaites et moins nombreuses à être très satisfaites ;

-les répondantes dont l'emploi antérieur était moins bien payé que celui de RSG sont plus nombreuses à se dire très satisfaites et moins nombreuses à se dire un peu satisfaites ; tendance inverse chez celles dont l'emploi antérieur était mieux rémunéré que celui de RSG (elles sont proportionnellement plus nombreuses à se dire un peu satisfaites et moins nombreuses à se dire très ou assez satisfaites) ;

-des associations un peu plus faibles ont été décelées avec la protection en cas de maladie ou d'accident, la protection en vue de la retraite, les possibilités de formation (celles dont l'emploi antérieur offrait moins de possibilités de formation sont plus nombreuses à se dire très satisfaites et moins nombreuses à se dire un peu ou pas du tout satisfaites ; tendance inverse chez celles dont l'emploi antérieur offrait plus de possibilités de formation) et la satisfaction au travail (celles, minoritaires, dont l'emploi antérieur offrait plus de satisfaction au travail sont plus nombreuses à n'être pas ou un peu satisfaites et moins nombreuses à être très ou assez satisfaites ; il y a très peu de variabilité dans les deux autres catégories)

Le degré d'appréciation de l'entente varie également avec certaines caractéristiques familiales : les RSG qui peuvent compter sur le revenu du conjoint sont plus nombreuses à être très satisfaites de l'entente (et moins nombreuses à se dire un peu satisfaites) (.08) ;

La proportion de «très satisfaites» de l'entente est plus élevée dans les autres régions du Québec et moins élevée à Montréal et en Montérégie. Les locataires (catégorie minoritaire, mais fortement concentrée à Montréal) sont globalement plus insatisfaites de l'entente que les propriétaires.

Finalement, les RSG allophones sont proportionnellement moins nombreuses à être très ou assez satisfaites de l'entente et plus nombreuses à être peu ou pas du tout satisfaites. Les anglophones moins nombreuses à être assez satisfaites et plus nombreuses à être un peu satisfaites. Quant aux francophones, elles ne se démarquent pas sur les modalités majoritaires, mais elles sont moins nombreuses qu'en moyenne à être peu ou pas du tout satisfaites.

Appréciation générale portée sur la CSQ :

Très satisfaite : 24%

Assez satisfaite : 57,4%

Un peu satisfaite : 15,7%

Pas du tout satisfaite : 3,0%

Ici encore, les associations significatives sont faibles, démontrant peu de différences entre les RSG concernant leur appréciation face à la centrale.

Les RSG dont l'emploi antérieur était mieux rémunéré que leur emploi actuel sont moins nombreuses à être très satisfaites et plus nombreuses à être un peu ou pas du tout satisfaites de leur organisation syndicale; la tendance opposée est présente chez celles dont l'emploi antérieur était moins bien rémunéré. La même tendance est présente concernant la protection en vue de la retraite.

La proportion de RSG «très satisfaites» de la CSQ est plus élevée dans les autres régions du Québec et moins élevée à Montréal et en Montérégie: Montréal compte beaucoup plus qu'en moyenne de RSG peu et pas du tout satisfaites, la Montérégie compte aussi une proportion élevée de peu satisfaites.

La modalité «très satisfaite» est également répartie entre les francophones, les anglophones et les allophones. Toutefois, il y a proportionnellement plus d'anglophones chez les «un peu satisfaites» et moins chez les «assez satisfaites» et les allophones sont surreprésentées chez les «peu» ou «pas du tout» satisfaites.

Les régressions logistiques nous indiquent que les deux variables les plus prédictives d'une très grande satisfaction à l'égard de la CSQ sont la région et la représentation des parents. En premier lieu, les RSG les plus nombreuses à se dire très satisfaites proviennent de la Capitale nationale et des autres régions du Québec; les moins nombreuses à se dire très satisfaites sont de Montréal, alors que celles de la Montérégie occupent une position mitoyenne. En deuxième lieu, les RSG les moins susceptibles d'être très satisfaites sont celles qui croient que les parents les considèrent comme des gardiennes d'enfants, qui se distinguent de toutes les autres représentations sauf de celle de mère.

Nous avons finalement demandé aux répondantes si elles préféreraient être représentées par une organisation syndicale, par une association professionnelle ou ne pas être représentées du tout. Le désir de maintenir une adhésion syndicale est massif et ne connaît aucune variation significative selon les variables du modèle.

Si vous aviez le choix, que feriez-vous ?

Je maintiendrais une adhésion syndicale: 73,7%

Je préférerais être représentée par une association professionnelle: 16,1%

Je préférerais ne pas être représentée du tout: 10,2%

Les régressions logistiques nous apprennent que les deux variables les plus fortement prédictibles du désir de maintenir une affiliation syndicale sont la région et la satisfaction procurée par l'emploi antérieur. En premier lieu, cette probabilité est la plus élevée dans les autres régions du Québec et moins élevée à Montréal, la Capitale nationale et la Montérégie occupant une position mitoyenne. En second lieu, cette probabilité est moins élevée chez les RSG dont l'emploi antérieur procurait plus de satisfaction au travail.

3.3.7 Les éléments jugés importants dans la vie syndicale

Le tableau 12 révèle que l'élément jugé le plus important dans la vie syndicale est l'amélioration des conditions de travail, alors que les dimensions reliées à la vie démocratique, quoiqu'importantes,

arrivent au second plan. Finalement, la prise de responsabilité dans l'organisation est jugée par les répondantes nettement moins importante que les autres éléments.

Encore ici, il y a peu de différence entre les RSG quant à leur attachement à certaines pratiques syndicales. Ainsi, il n'y a aucune différence entre les répondantes concernant l'importance accordée à l'amélioration des conditions de travail et au fait de briser l'isolement.

Les plus importantes variations concernent l'expérience antérieure d'action collective, qui amène à accorder plus d'importance à certains éléments de la vie associative.

Tableau 12 : Importance accordée à certains éléments dans la vie syndicale

	Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important
Améliorer mes conditions de travail	83,4%	14,8%	1,3%	0,6%
Participer aux décisions concernant l'avenir de mon métier	57,3%	35,1%	6,2%	1,3%
Avoir l'occasion de défendre des valeurs et des choix sociaux	51,3%	39,8%	7,6%	1,3%
Briser l'isolement, partager avec des collègues qui font le même métier	35,7%	37,9%	22,4%	4,0%
Prendre des responsabilités dans un regroupement ou une association	17,1%	34,1%	38,2%	10,7%
Pouvoir compter sur l'ouverture et la transparence de mes représentantes syndicales	58,6%	33,1%	6,5%	1,8%
Recevoir de manière régulière de l'information de mon ADIM	55,9%	36,2%	6,3%	1,7%

Plus précisément, le fait d'avoir une expérience antérieure d'action collective amène :

- à trouver très importante *la participation aux décisions concernant l'avenir du métier* (surtout si cette expérience antérieure concerne une organisation syndicale);
- à considérer *la prise de responsabilité* comme élément très ou assez important, surtout si cette expérience antérieure concerne une organisation syndicale;
- à trouver très importante *l'ouverture et la transparence des représentantes syndicales* (significatif surtout pour celles ayant eu un engagement syndical, communautaire ou dans un regroupement de RSG);
- à considérer très importante *l'information par l'ADIM* (significatif surtout pour celles ayant eu un engagement syndical ou dans un regroupement de RSG);

Les locataires sont plus nombreuses à considérer *la défense de valeurs et de choix sociaux* comme un élément très important.

3.3.8 La vision de l'avenir et la perspective de carrière

Les répondantes ont finalement été interrogées sur leur vision de l'avenir (où se voient-elles dans 5 ans) et sur leurs perspectives de carrière (le statut de RSG est-il temporaire, permanent ou occupé par défaut, faute d'un meilleur emploi ou de la possibilité de ne pas travailler du tout).

Il y a passablement de différences entre les RSG sur ces deux éléments. Ces différences sont corrélées avec l'âge, la situation familiale, le motif et la durée de l'établissement, la scolarité, le secteur et les caractéristiques de l'emploi antérieur.

Où vous voyez-vous dans 5 ans ?

Je pense être toujours RSG : 75,2%

Je pense être éducatrice en installation : 4,9%

Je pense être dans un autre type d'emploi : 11,2%

Je pense ne plus être sur le marché du travail (incluant la retraite) : 8,8%

L'association statistique la plus forte concerne l'âge :

- sans surprise, les RSG de 55 ans et plus sont plus nombreuses à se voir hors du marché du travail ;
- les moins de 35 ans sont plus nombreuses à se voir en installation ;
- les 35-44 ans sont un peu plus nombreuses à se voir toujours RSG ;
- les moins de 35 ans et dans une moindre mesure les 35-44 ans sont plus nombreuses qu'en moyenne à se voir dans un autre type d'emploi.

Cette différence liée à l'âge se répercute en partie dans la durée de l'établissement :

- les RSG établies depuis moins de 3 ans sont plus nombreuses à se voir éducatrices en installation ou dans un autre emploi (et beaucoup moins nombreuses à se voir hors du marché du travail) ;
- celles établies depuis 3-5 ans sont plus nombreuses à se voir dans un autre emploi (et beaucoup moins nombreuses à se voir hors du marché du travail) ;
- celles établies depuis plus de 10 ans sont beaucoup plus nombreuses à se voir hors du marché du travail et moins nombreuses à se voir en CPE ou dans un autre emploi.
- celles qui se voient toujours RSG se recrutent dans toutes ces catégories

D'autres associations significatives concernent la situation familiale :

- les RSG dont le conjoint est retraité sont beaucoup plus nombreuses à se voir hors travail ;
- celles dont le conjoint est salarié ou sans-emploi sont moins nombreuses à se voir hors travail ;
- le statut hors travail est beaucoup plus fortement anticipé chez les RSG n'ayant aucune personne à charge ;
- les RSG n'ayant aucun enfant de moins de 6 ans sont moins nombreuses à se voir en installations, dans un autre emploi et plus nombreuses à se voir hors travail.

La vision de l'avenir est corrélée avec le motif d'établissement :

- les RSG qui se sont établies pour être avec leurs enfants sont plus nombreuses à se voir dans un autre type d'emploi ;
- celles qui se sont établies par amour du métier sont moins nombreuses à se voir dans un autre type

d'emploi (elles sont plus nombreuses à se voir toujours RSG);

-celles qui se sont établies pour s'intégrer au marché du travail (modalité minoritaire) sont plus nombreuses à se voir hors travail.

Des associations significatives ont pu être établies avec le secteur de l'emploi antérieur, mais encore une fois, il y a peu de variations concernant le groupe majoritaire de celles qui se voient toujours RSG dans 5 ans :

-les RSG ayant occupé des emplois dans le secteur affaires et administration (incluant les emplois administratifs et de bureau) sont proportionnellement plus nombreuses à se voir hors travail ;

-celles ayant occupé un emploi en sciences sociales et enseignement sont proportionnellement plus nombreuses à se voir en installations ;

-celles ayant occupé un emploi en arts et culture (modalité minoritaire) sont plus nombreuses à se voir dans un autre type d'emploi ou hors travail ;

-celles ayant occupé un emploi dans la vente et les services sont moins nombreuses à se voir dans un autre type d'emploi ou hors travail ;

-celles ayant occupé un emploi dans la transformation sont moins nombreuses à se voir dans un autre emploi et plus nombreuses à se voir hors travail.

Un certain nombre d'associations concernent les caractéristiques de l'emploi antérieur :

-les RSG dont l'emploi antérieur était mieux rémunéré sont plus nombreuses à se voir dans un autre type d'emploi (et moins nombreuses à se voir toujours RSG). La tendance inverse, quoiqu'avec des associations plus faibles, est présente chez celles dont l'emploi antérieur était moins bien rémunéré que celui de RSG ;

-celles dont l'emploi antérieur était mieux protégé en cas de grossesse sont moins nombreuses à se voir hors travail et plus nombreuses à se voir dans un autre emploi ; celles dont l'emploi antérieur était aussi bien protégé sont moins nombreuses à se voir dans un autre emploi ; celles dont l'emploi antérieur était moins bien protégé sont plus nombreuses à se voir hors travail. Peu de variations concernant celles qui se voient toujours RSG ;

-celles dont l'emploi antérieur offrait plus de formation sont beaucoup plus nombreuses à se voir dans un autre emploi et moins nombreuses à se voir toujours RSG dans 5 ans ; celles dont l'emploi antérieur offrait moins de formation sont moins nombreuses à se voir dans un autre emploi.

-celles dont l'emploi antérieur procurait plus de satisfaction au travail sont beaucoup plus nombreuses à se voir dans un autre emploi, plus nombreuses à se voir en établissement et moins nombreuses à se voir RSG ; celles dont l'emploi antérieur offrait autant de satisfaction sont plus nombreuses à se voir dans un autre emploi ; celles dont l'emploi antérieur offrait moins de satisfaction au travail sont beaucoup moins nombreuses à se voir dans un autre emploi et plus nombreuses à se voir RSG.

D'autres associations significatives concernent la scolarité, bien que ces variations concernent peu la modalité majoritaire (être toujours RSG dans 5 ans) :

-les RSG de formation initiale universitaire sont plus nombreuses qu'en moyenne à se voir dans un autre type d'emploi ;

-celles détenant une formation collégiale initiale sont plus nombreuses à se voir en établissements ou dans un autre type d'emploi ;

-celles ayant une formation secondaire ou moins sont moins nombreuses à se voir dans un autre

type d'emploi ou en établissements et plus nombreuses à se voir hors travail.

-les RSG détenant actuellement un diplôme universitaire sont proportionnellement plus nombreuses qu'en moyenne à se voir dans un autre type d'emploi ; celles détenant un diplôme collégial sont plus nombreuses à se voir en établissements ; celles ayant un diplôme secondaire ou moins sont moins nombreuses à se voir dans un autre type d'emploi ou en établissements et plus nombreuses à se voir hors travail.

Le fait d'avoir une expérience antérieure d'action collective joue aussi un rôle : les RSG ayant une telle expérience sont proportionnellement plus nombreuses à se voir hors travail et, dans une moindre mesure, dans un emploi autre.

Les analyses de régression quant à la probabilité que la répondante veuille toujours être RSG dans 5 ans est attachée principalement à trois variables qui sont, dans l'ordre : l'âge (les 55 ans et plus se distinguent de toutes les autres et les 35-45 se distinguent des 45-54 ans), la satisfaction procurée par l'emploi antérieur (les RSG dont l'emploi antérieur procurait plus de satisfaction sont moins susceptibles d'être toujours RSG dans 5 ans) et la scolarité (les diplômées du secondaire et les sans diplôme étant plus susceptibles de demeurer RSG que les diplômées collégiales et universitaires). Quelques autres variables ont aussi un pouvoir explicatif plus faible, dont le mode de garde (celles qui travaillent avec une assistante sont plus susceptibles de demeurer RSG) et la représentation des parents (celles qui croient que les parents les perçoivent comme des micro-entrepreneures, des travailleuses hybrides et des professionnelles sont plus susceptibles de demeurer RSG).

Quel est l'énoncé qui correspond le mieux à votre situation :

-Pour moi, être RSG est un choix de carrière ; je pense rester de nombreuses années dans le statut de RSG : 77,5%

-Pour moi, le statut de RSG est temporaire ; je pense changer quand mes enfants seront plus vieux : 14,9%

-Pour moi, le statut de RSG est un second choix ; je préférerais travailler dans un autre type d'emploi : 5,5%

-Pour moi, le statut de RSG est un second choix ; si j'avais le choix, je n'aurais pas de travail rémunéré : 2,1%

Les réponses à cette question comportent des associations très significatives avec la situation familiale :

-les RSG vivant avec un conjoint sont plus nombreuses à voir leur statut comme un choix temporaire ; celles n'ayant pas de conjoint sont plus nombreuses à le voir comme pis aller (hors travail) ;

-les répondantes n'ayant aucune personne à charge sont moins nombreuses à le voir comme choix temporaire et plus nombreuses à le voir comme pis aller (hors travail) ou comme un choix de carrière ; celles ayant 2 personnes ou plus à charge sont plus nombreuses à se voir dans un choix temporaire (et moins dans un choix de carrière), à l'opposé de celles ayant 1 personne à charge ;

-la modalité « choix temporaire » est beaucoup plus présente chez les RSG ayant au moins un enfant de moins de 6 ans ; celles n'ayant pas d'enfant de moins de 6 ans sont plus présentes dans le choix de carrière et, moindrement, dans le second choix ; les mères de jeunes enfants sont relativement moins présentes dans la modalité majoritaire (choix de carrière).

Une autre association forte concerne la satisfaction au travail dans l'emploi antérieur :

- les RSG à qui l'emploi antérieur procurait plus de satisfaction (modalité minoritaire) sont plus enclines à le voir comme choix temporaire ou second choix (autre emploi, très marqué), moins enclines à le voir comme choix de carrière; la tendance inverse est vraie pour celles à qui l'emploi antérieur donnait moins de satisfaction;
- celles à qui l'emploi antérieur donnait autant de satisfaction sont plus enclines à le voir comme choix temporaire.

Les perspectives de carrière sont très significativement associées avec l'âge :

- les moins de 35 ans sont proportionnellement moins nombreuses à affirmer que le statut de RSG est un choix de carrière et plus nombreuses à affirmer qu'il est un choix temporaire (elles changeront quand leurs enfants seront plus vieux);
- les 45 ans et + sont plus nombreuses à affirmer qu'il s'agit d'un choix de carrière;
- la préférence pour le hors travail est plus marquée chez les 55 ans et plus

Cela recoupe évidemment la durée de l'établissement :

- les RSG établies depuis moins de 5 ans sont plus nombreuses à le voir comme choix temporaire;
- celles établies depuis 6-10 sont également distribuées;
- celles établies depuis plus de 10 ans sont au contraire moins nombreuses à le voir comme choix temporaire, plus nombreuses à le voir comme choix de carrière ou comme pis aller (hors travail). C'est donc sur la modalité « choix temporaire » que se jouent les plus grosses différences

Une autre association significative concerne le motif d'établissement :

- les RSG qui se sont établies pour être avec leurs enfants sont plus nombreuses à le voir comme un choix temporaire (moins nombreuses à le voir comme un choix de carrière); la tendance est inversée pour celles qui se sont établies par intérêt pour le métier;
- celles qui se sont établies pour des horaires facilitant la conciliation entre travail et vie familiale (modalité minoritaire) sont plus nombreuses à le voir comme un choix temporaire;
- celles qui se sont établies pour s'intégrer sur le marché du travail (modalité minoritaire) sont plus nombreuses à préférer un autre emploi ou le hors travail;
- celles qui se sont établies par désir d'autonomie sont moins nombreuses à le voir comme choix temporaire et plus nombreuses à le voir comme pis aller (hors travail)

Les perspectives de carrière sont également associées au secteur de l'emploi antérieur :

- les RSG ayant travaillé dans les sciences sociales et l'enseignement (et dans une moindre mesure, celles ayant travaillé en santé) sont plus nombreuses (alors que celles ayant travaillé en ventes et services et métiers sont moins nombreuses) à le voir comme choix temporaire;
- celles ayant travaillé dans des métiers (modalité minoritaire) sont plus nombreuses à le voir comme pis aller (autre type d'emploi), contrairement à celles ayant travaillé en santé (moins nombreuses)
- la modalité majoritaire (choix de carrière) est à peu près également répartie, sauf que celles ayant travaillé dans le secteur sciences sociales et enseignement sont un peu moins nombreuses à le percevoir comme choix de carrière

Une association significative, mais faible concerne une caractéristique de l'emploi antérieur : les RSG dont l'emploi antérieur donnait plus d'accès à la formation sont plus enclines à le voir comme

choix temporaire ou second choix (autre emploi), moins enclines à le voir comme choix de carrière ; tendance inverse pour celles dont l'emploi antérieur donnait moins d'accès à la formation.

Des associations significatives ont été repérées entre la perspective de carrière et la scolarité :

- les RSG détentrices d'un diplôme secondaire ou moins sont moins enclines à se voir dans un choix temporaire (plus enclines à se voir dans un choix de carrière) ; tendance opposée chez les détentrices de diplôme collégial ou universitaire ;
- en outre, les diplômées universitaires sont beaucoup plus nombreuses à le voir comme second choix (autre emploi)

Finalement, la perspective de carrière est associée avec la représentation par les parents :

- la modalité choix de carrière est plus présente chez les RSG que les parents perçoivent comme des professionnelles ;
- celles que les parents perçoivent comme des gardiennes sont davantage dans le choix temporaire et le pis aller (autre emploi) ;
- celles que les parents perçoivent comme des mères (modalité minoritaire) sont davantage dans le choix temporaire et moins dans le choix de carrière.

CHAPITRE 4 : L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Les résultats du sondage mettent en évidence le fait que les RSG ont plusieurs caractéristiques communes. Ce sont des femmes ayant une faible expérience d'action collective et de syndicalisation, qui se perçoivent comme des professionnelles de la garde ou comme des travailleuses hybrides (et non pas comme des gardiennes ou de mères). Mais elles se distinguent entre elles sous de nombreux autres aspects : le mode de garde, l'âge (et donc la durée d'établissement), l'origine ethnoculturelle, la situation familiale, la scolarité, certaines de ces variables étant fortement associées entre elles. Les RSG se distinguent aussi par leur trajectoire professionnelle antérieure (parfois plus favorable et parfois moins favorable que leur situation actuelle) ainsi que par le contexte les ayant menées à s'établir comme RSG : certaines sont devenues RSG pour être avec leurs enfants et faciliter la conciliation travail-famille alors que d'autres le sont devenues par intérêt pour le métier d'éducatrice.

Attestant de ce que les RSG forment un groupe hétérogène, nos résultats ont permis d'identifier les variables explicatives de cette hétérogénéité et d'en déduire un certain nombre de défis pour l'action syndicale

4.1 LES VARIABLES EXPLICATIVES DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ

Dans le sondage, les variables contribuant le plus à expliquer les différences sont les suivantes :

L'âge (associé à la durée de l'établissement et à la durée de l'expérience de travail antérieure) est associé à certains motifs de satisfaction et d'insatisfaction face au métier et au statut de RSG (ex : les moins de 35 ans sont plus nombreuses à citer le fait le motif de satisfaction « gagner un revenu tout en s'occupant de leurs enfants », mais aussi plus nombreuses à citer comme motif d'insatisfaction le fait que la garde de leurs propres enfants diminue leur revenu). L'âge est fortement associé à la vision de l'avenir (ex : voir le statut de RSG comme choix temporaire est plus répandu chez les plus jeunes). Il est faiblement associé à un élément des revendications : la mention selon laquelle l'autonomie est très importante augmente avec l'âge.

La région (elle-même associée au mode de garde et à l'origine ethno-culturelle, ainsi qu'au niveau de scolarité et à la situation familiale) est associée à des motifs de satisfaction et d'insatisfaction face au métier et au statut de RSG. Elle est également associée au taux de satisfaction face à l'entente collective et à la CSQ, Montréal comptant proportionnellement plus de RSG peu et pas du tout satisfaites. Il s'agit de la variable détenant le plus fort pouvoir prédictif du degré de satisfaction à l'égard de la CSQ et du désir de maintenir une affiliation syndicale.

La langue maternelle (associée au lieu de naissance, au mode de garde, à la durée de l'établissement, à la région, à la scolarité et à la situation familiale) est associée à des motifs de satisfaction et d'insatisfaction face au métier et au statut de RSG, ainsi qu'à certains éléments des revendications, de même qu'au degré de satisfaction face à l'entente collective et à la CSQ.

La scolarité (initiale et actuelle) est associée avec des motifs de satisfaction et d'insatisfaction face au métier et au statut de RSG. Elle est aussi associée avec l'importance accordée à des critères accrus en matière de formation (vus comme plus importants par les RSG de formation universitaire), ainsi qu'avec la vision de l'avenir : les RSG de formation universitaire sont plus

nombreuses qu'en moyenne à se voir dans un autre type d'emploi alors que celles détenant une formation collégiale sont proportionnellement plus nombreuses à se voir en établissements ou dans un autre type d'emploi.

Le contexte d'établissement est surtout associé à des aspects positifs et négatifs du travail et du statut de RSG. De manière générale, les répondantes sont satisfaites des aspects du travail qui sont en concordance avec le motif pour lequel elles se sont établies comme RSG. Par exemple, le motif « grande satisfaction de travailler avec des enfants » est proportionnellement davantage cité par celles qui sont devenues RSG par intérêt pour le métier d'éducatrice. Les RSG qui se sont établies par désir d'autonomie sont plus nombreuses à valoriser cet élément et à préférer le statut de travailleuse autonome à celui de salariée. Le contexte d'établissement a également un lien avec l'importance accordée à certaines revendications, ainsi qu'avec la vision de l'avenir. Ainsi, les RSG qui se sont établies pour être avec leurs enfants sont proportionnellement plus nombreuses à se voir dans un autre type d'emploi ; celles qui se sont établies par amour du métier sont plus nombreuses à se voir toujours RSG.

La durée d'établissement (ou l'expérience comme RSG) est associée avec le motif d'établissement ainsi qu'avec certaines revendications. Ainsi, l'importance accordée à l'autonomie croît avec l'expérience et les RSG plus expérimentées sont aussi les plus nombreuses à vouloir conserver le statut de travailleuse autonome. Tout comme l'âge, la durée de l'expérience comme RSG teinte la vision de l'avenir et la perspective de carrière.

Le mode de garde est associé à certains motifs de satisfaction et d'insatisfaction face au métier et au statut de RSG, ainsi qu'à certains éléments clés du profil socio-démographique comme la région, la langue maternelle, la situation familiale et la scolarité.

La trajectoire professionnelle antérieure, notamment le secteur d'activité de l'emploi antérieur, est associée aux aspects perçus comme positifs et négatifs du métier et du statut, mais aussi à certaines revendications jugées prioritaires ainsi qu'à la vision de l'avenir et aux perspectives de carrière. Les caractéristiques de cet emploi antérieur (sur une base comparative avec celui de RSG) sont de surcroît corrélées avec le degré de satisfaction face à l'entente collective et à la CSQ. De manière générale, celles dont l'emploi antérieur présentait des caractéristiques plus favorables que le travail de RSG sont moins satisfaites et l'inverse est vrai pour celles dont l'emploi présentait des caractéristiques plus défavorables. La satisfaction à l'égard de l'emploi antérieur a aussi un impact sur le désir de maintenir ou non une affiliation syndicale, ainsi que sur la vision de l'avenir.

L'expérience antérieure **d'action collective** est associée avec des attentes en matière de démocratie syndicale (prise de responsabilité, transparence, information), ainsi qu'avec l'importance attribuée à la reconnaissance de la contribution sociale des services de garde à domicile.

La situation familiale est associée avec certains motifs d'établissement, certains motifs de satisfaction et d'insatisfaction face au métier et au statut de RSG, ainsi que, très fortement, avec la vision de l'avenir et les perspectives de carrière. Le fait de pouvoir compter sur le revenu d'un conjoint est en outre associé avec le degré de satisfaction face à l'entente négociée : celles qui peuvent compter sur le revenu du conjoint sont plus nombreuses à être très satisfaites. La présence ou l'absence d'enfants en bas âge a une influence sur la représentation de soi : les RSG qui ont deux ou plus enfants de moins de 6 ans et moindrement, celles qui en ont un, sont plus nombreuses à se

percevoir comme mère. On ne note par contre aucune association entre l'aspect négatif «niveau de salaire et conditions de travail» et le revenu familial ; contrairement à l'une de nos hypothèses, ce n'est donc pas la situation familiale de la RSG, mais bien sa scolarité et les caractéristiques de l'emploi antérieur, qui lui servent de critères pour évaluer ses conditions de travail actuelles, et notamment sa rémunération.

La représentation de soi présente des associations avec la préférence pour le statut de travailleuse autonome, ainsi qu'avec la représentation que les autres intervenants (parents, bureaux coordonnateurs, etc.), ont des RSG. Cette représentation de soi est liée avec l'importance donnée à certaines revendications. Par exemple, les RSG qui se perçoivent comme professionnelles sont beaucoup plus nombreuses (et celles qui se voient comme des travailleuses hybrides moins nombreuses) à trouver très importants les critères en matière de formation et la qualité des services. Cette représentation de soi a, sur certaines modalités minoritaires, un lien avec la préférence pour une représentation professionnelle plutôt que syndicale (celles qui se considèrent comme micro-entrepreneures), ou encore pour l'absence de représentation (celles qui se considèrent comme de véritables travailleuses autonomes). Finalement, cette représentation de soi est également corrélée avec la vision de l'avenir et la perspective de carrière.

Les **représentations que les RSG croient que les autres intervenants ont d'elles** sont finalement associées avec certains motifs de satisfaction ou d'insatisfaction face au métier et au statut, certains motifs d'établissement, certaines visions de la carrière et certaines préférences quant au statut. Les représentations que les parents ont des RSG ont un impact important sur la manière dont elles-mêmes se perçoivent.

4.2. QUELQUES DÉFIS POUR L'ACTION COLLECTIVE

L'objectif du sondage était de vérifier l'impact de ces différences sur les aspects du travail perçus comme positifs et négatifs, sur le statut souhaité (salariée ou autonome), sur les revendications jugées prioritaires, le degré de satisfaction et l'importance accordée à certains éléments de la vie syndicale, et finalement sur les perspectives d'avenir des RSG.

Une première conclusion à tirer de l'exercice est que cet impact n'est pas aussi important que nous l'avions supposé, en nous appuyant sur le contenu du terrain qualitatif. Plusieurs associations statistiques sont significatives, mais faibles et les différences portent souvent sur des modalités minoritaires.

Ainsi, les revendications jugées importantes connaissent peu de variations : une forte majorité des répondantes jugent très importantes les demandes pour de meilleurs salaires, pour des congés et des vacances, pour des assurances collectives et un régime de retraite, pour le droit de choisir sa clientèle, pour la qualité et la reconnaissance des services de garde à domicile. Elles témoignent de manière générale d'un fort désir de maintenir une affiliation syndicale (presque 75%) et d'un taux important de satisfaction (autour de 80% quand on additionne les mentions très et assez satisfaites) à l'égard de la CSQ et de l'entente signée avec le gouvernement. Les variations en ces matières, associées à la variable régionale et aux caractéristiques de l'emploi antérieur, portent souvent sur des modalités minoritaires (peu et pas du tout satisfaites).

Les éléments qui connaissent le plus de variations sont les aspects positifs et négatifs du métier et du statut de RSG, ainsi que la vision de l'avenir et le choix de carrière, qui sont sensibles à plusieurs variables du modèle, notamment l'âge, la situation familiale et le motif d'établissement.

Au total, il y a bel et bien différents profils et différentes sensibilités au sein du groupe des RSG, mais ces différences n'ont pas eu jusqu'ici beaucoup d'impact sur les revendications jugées importantes, sur le degré de satisfaction à l'égard de l'entente collective et de la CSQ ainsi que sur l'adhésion au syndicalisme. On peut expliquer ce constat par le fait qu'au moment de réaliser le sondage, le groupe en était à sa première négociation collective et qu'il a témoigné d'une forte cohésion pour l'amélioration des conditions de travail «de base», notamment la rémunération, les congés et vacances et les avantages sociaux. Pour le dire autrement, en termes de conditions de travail, les RSG «partaient de loin» et elles ont fait front commun autour des revendications jugées prioritaires par le plus grand nombre.

Toutefois, on peut faire l'hypothèse qu'à mesure que les revendications de base seront satisfaites, les différences au sein du groupe des RSG prendront plus d'importance ou en d'autres termes, que le défi d'harmoniser les demandes des divers sous-groupes se posera de manière plus cruciale dans les années à venir. Les résultats du sondage indiquent que les variables possibles de segmentation concernent la scolarité, les générations et le mode de garde.

La scolarité : comme il a été mentionné précédemment, les répondantes se répartissent à peu près également entre une scolarité de niveau post-secondaire (collégiale et universitaire : 50,6%) et une scolarité de niveau secondaire ou moins (49,4%). Les RSG plus scolarisées accordent plus d'importance aux exigences de formation et aux conditions qui peuvent y être attachées ; elles sont aussi proportionnellement plus nombreuses à être insatisfaites de leurs conditions de travail et à projeter dans un autre type d'emploi.

Les générations : les RSG plus jeunes et disposant d'une moindre expérience professionnelle sont proportionnellement plus nombreuses à préférer le salariat, alors que l'autonomie est davantage citée, à la fois comme revendication importante et comme statut préféré, par les plus expérimentées. Les plus jeunes sont également plus nombreuses à penser quitter le métier au profit des établissements ou d'un autre emploi.

Le mode de garde : si des différences dans le degré de satisfaction à l'égard de l'entente collective et de la centrale apparaissent selon la région et la langue maternelle, il faut surtout voir que ces caractéristiques recourent le mode de garde. Comme il a été mentionné dans ce rapport, les RSG qui travaillent avec une assistante sont proportionnellement plus nombreuses à résider à Montréal, à être nées ailleurs qu'au Québec et à avoir une langue maternelle autre que le français ou l'anglais. Bien que plus scolarisées, elles sont aussi plus vulnérables qu'en moyenne, en raison de leur revenu familial plus bas et du statut plus précaire de leur conjoint. Si la région de Montréal regroupe une plus forte proportion de la minorité de RSG peu ou pas du tout satisfaites, c'est, nous semble-t-il, avant tout parce que la majorité des milieux de garde à neuf enfants, dont les réalités spécifiques n'ont pas été fortement couvertes par l'entente collective, se retrouvent dans cette région.

Les entretiens qualitatifs ont permis d'identifier les enjeux potentiellement diviseurs : l'importance à accorder à la formation qualifiante, les principes présidant à l'octroi de la rémunération, les protections sociales et le statut à revendiquer (Bisson, 2012).

Comme il a été mentionné précédemment, la formation est une pomme de discorde entre les RSG détenant une formation qualifiante initiale et celles qui n'en ont pas et les points de vue sur ce sujet sont diamétralement opposés ce qui pourrait même mener à une éventuelle division quant aux enjeux collectifs.

Les RSG «professionnelles» revendiquent toutes une amélioration de la formation requise afin de professionnaliser l'occupation, ce qui assurerait, selon elles, une amélioration de la qualité des services offerts, leur permettant d'accroître leur reconnaissance professionnelle et d'améliorer leur pouvoir de négociation de leurs conditions de travail. La reconnaissance de la formation dans le calcul de leur rémunération serait un baume pour ces travailleuses dont on dit souvent qu'elles sont sous-scolarisées et qu'elles exercent un métier requérant peu de qualification. Une telle formation obligatoire de base permettrait aussi à leur avis de décourager celles «qui n'ont pas ce qu'il faut» pour exercer ce métier, ce qui est un élément important d'insatisfaction pour les RSG en quête de professionnalisation. Selon celles-ci, le manque de formation et le peu d'exigences de base nuisent grandement à l'image des RSG véhiculée dans l'opinion publique. Par contre, pour celles qui ont peu ou pas de qualification, la prise en compte de la formation dès le début du processus d'ouverture d'un service de garde sera peut-être perçue comme un frein à l'exercice de ce métier.

La rémunération est aussi un élément susceptible de mener à une division entre les RSG. Si toutes les RSG rencontrées s'entendent pour dire que leur rémunération est trop faible et qu'elle ne rend pas justice à l'importance de leur contribution sociale, force est de constater que les modalités préférées d'attribution de la rémunération diffèrent grandement selon les identités professionnelles. Pour les RSG ayant une formation spécialisée dans le domaine de la petite enfance, il va sans dire que cette qualification devrait se refléter dans leur rémunération et qu'une échelle salariale en fonction de la formation initiale devrait être revendiquée lors d'une prochaine négociation collective. *A contrario*, les RSG sans qualification reconnue par un diplôme, mais cumulant une longue expérience de travail voudraient voir cette expérience de travail reconnue.

Lors de la signature de la première entente collective, les RSG ont eu accès à certaines protections sociales, ce qui est tout à fait inhabituel pour des travailleuses autonomes. Pour les RSG ayant une identité professionnelle de «travailleuse» et qui se considèrent comme de fausses travailleuses autonomes, l'accès à ces protections est perçu comme un gain important malgré l'obligation qui leur est maintenant faite de cotiser aux divers régimes. Cependant, pour les RSG «entrepreneures» et pour celles ayant déjà commencé à cotiser sur des bases individuelles ou familiales, l'obligation de cotiser à ces protections leur cause un préjudice financier et elles considèrent que le cumul des cotisations à payer finit par grever leur rémunération. De surcroît, les RSG ayant un service de garde accueillant 9 enfants doivent payer, en tant qu'employeuse, la part de leur employée, ce qui semble incongru à bon nombre d'entre elles qui ne se considèrent absolument pas comme des donneurs d'ouvrage.

Le statut hybride accordé par l'État, qui permet à des travailleuses autonomes de se regrouper afin de négocier certaines de leurs conditions de travail, fait ressortir la difficulté à maintenir l'équilibre entre l'importance accordée aux conditions de travail et celle accordée à l'autonomie professionnelle. Pour les RSG ayant une identité de «professionnelle», les revendications vont dans les sens de l'acquisition de la plus grande autonomie professionnelle possible. De leur côté, les «travailleuses» aspirent plutôt à une amélioration sensible de leurs conditions de travail, les

rapprochant des salariés et en particulier des conditions offertes aux éducatrices en installation (CPE). Les résultats du sondage ont également révélé que les RSG étaient divisées quant au statut d'emploi à revendiquer, près de 44%, surtout parmi les plus jeunes et les moins expérimentées, affichant leur préférence pour le statut de salariée.

Les éléments sur lesquels nous venons d'attirer l'attention constitueront à notre avis un enjeu non seulement pour les organisations syndicales qui représentent les RSG, mais également pour les perspectives de développement du secteur de la garde en milieu familial. En effet, on peut s'inquiéter du désir des RSG plus jeunes et plus scolarisées, ainsi que de celles ayant occupé antérieurement un emploi présentant des caractéristiques plus favorables, de quitter ce statut au profit de la garde en établissements ou d'un autre secteur d'emploi. Sans amélioration sensible des conditions d'exercice du travail, dans le respect de l'autonomie professionnelle, le risque est réel que la garde en milieu familial ne retienne de manière pérenne que celles à qui leur niveau de scolarité ou les difficultés à s'intégrer sur le marché du travail ne laissent pas d'autre alternative.

Un dernier défi, plus proprement syndical, concerne la construction des solidarités entre les travailleuses de divers modes de garde. Comme le résume le tableau 10, la perception que les RSG ont d'elles-mêmes coïncide, de manière générale, avec celle qu'elles pensent que les Bureaux coordonnateurs, et dans une certaine mesure les parents, ont d'elles. Toutefois elle diverge fortement de la représentation qu'elles croient que les éducatrices en installations, l'opinion publique et en partie le gouvernement ont d'elles-mêmes.

Tableau 13 : Représentations que les RSG ont d'elles-mêmes et représentations qu'elles croient que les autres intervenants ont d'elles

Représentations	RSG	Parents	BC	Éducatrices	Opinion publique	Gouvernement
Micro-entreprise	7,1%	1,5%	3,1%	2,1%	1,6%	5,1%
Travailleuse autonome	6,3%	3,9%	16,0%	14,8%	6,4%	15,6%
Statut hybride	37,6%	4,2%	33,3%	13,4%	4,8%	31,4%
Professionnelle	43,6%	48,0%	37,7%	12,0%	7,7%	7,9%
Gardienne	2,6%	38,4%	8,4%	49,4%	73,0%	33,6%
Mère	2,9%	4,0%	1,6%	8,3%	6,5%	6,5%

CONCLUSION

Le projet de recherche faisant l'objet de ce rapport avait pour objectif de comprendre la diversité des identités professionnelles des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) membres de la CSQ et d'analyser l'impact de certaines dimensions constitutives de ces identités sur leurs aspirations en matière d'action collective et sur la nature de leurs revendications prioritaires.

Deux méthodes distinctes ont été utilisées pour cerner ces réalités : des entretiens semi-directifs (qui permettent d'analyser en profondeur les réalités, identités et aspirations d'un petit nombre de RSG) et un sondage adressé à l'ensemble des RSG membres de la CSQ (permettant de recueillir, sur une trentaine de questions fermées, le point de vue de quelques milliers d'entre elles). Elles conduisent toutefois à des conclusions convergentes : les RSG présentent un portrait diversifié (eu égard notamment à la scolarité, à la situation familiale, aux motifs d'établissement, au mode de garde), recoupant fortement les variables de l'âge, de l'origine ethnoculturelle et de la région.

Nous faisons l'hypothèse que certaines revendications seraient prioritaires à certains profils-types alors qu'elles seraient marginales pour d'autres. Ces divergences sont bien apparues dans le contenu des entretiens, mais beaucoup moins qu'anticipé dans les résultats du sondage. Ceux-ci révèlent en effet une adhésion marquée à plusieurs demandes (des congés et des vacances, une meilleure rémunération, le droit de choisir sa clientèle et de déterminer son programme d'activités, des assurances collectives et un régime de retraite, la qualité et la reconnaissance des services de garde à domicile) ainsi que de forts taux de satisfaction à l'égard de la centrale, de l'entente collective négociée, répercutée dans le désir affirmé par les trois quarts des RSG de maintenir une affiliation syndicale. Par ailleurs, certaines RSG se sont établies dans ce métier dans la perspective d'y faire carrière alors que d'autres y sont de passage, ce qui influence leurs aspirations et l'importance accordée à l'action collective.

Ce résultat peut s'expliquer par le fait que lors d'une première négociation où tout était à bâtir, les RSG ont fait front commun derrière les demandes prioritaires. On peut toutefois penser que les différences d'appréciation et de priorités se manifesteront dans les négociations subséquentes puisqu'il apparaît que le degré de satisfaction est fonction du motif d'établissement, des trajectoires professionnelles antérieures et des perspectives d'avenir des répondantes. La diversité de leurs aspirations (plutôt syndicales ou plutôt professionnelles) se traduira sans doute dans des revendications différentes, qui se cristallisent en priorité autour de certains enjeux : l'importance à accorder à la formation, les critères présidant à la rémunération, le statut d'emploi à revendiquer. Les lignes de fracture possibles sont très apparentes : RSG plus jeunes ou plus âgées, peu ou très scolarisées, de passage ou considérant la garde à domicile comme une carrière.

BIBLIOGRAPHIE DES SOURCES CITÉES

- Anderson, Nickela et Karen D. Hughes. 2010. «The Business of Caring : Women's Self-Employment and Marketisation of Care». *Gender, Work and Organisation*, 17(4), 381- 405.
- Beaulieu, Valérie. 2011. «Les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs vulnérables. Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial». Mémoire de maîtrise, Québec : Université Laval, 183 p.
- Belleau, Josée. 2002. *Un travail en quête de conditions équitables*. Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance. http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/2004_08_0001.pdf (page consultée le 28 mai 2013)
- Bisson, Josée (2012). *Identités professionnelles et représentation collective : le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG)*. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université Laval dans le cadre du programme de maîtrise en relations industrielles. Juin, 198 p.
- Bourgeault, Ivy Lynn et Patricia Khoker. 2006. «Making a Better Living from Caregiving : Comparing Strategies to Improve Wages for Care Providers». *CRSA/RCSA*. 43(4). 407-425.
- Cox, Rachel. 2005. *Pour en faire un véritable emploi : des stratégies pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial*. Ottawa : Condition féminine Canada.
- D'Amours, Martine. 2010. «Les logiques d'action collective regroupant des travailleurs indépendants». *Relations industrielles/Industrial relations*, 65(2), 259-279.
- D'Amours, Martine, avec la collaboration de Josée BISSON (2012). *Identités au travail et représentation collective : le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG). Résultats préliminaires*. Note d'études NÉ-2012-01. Québec : ARUC Innovations, travail et emploi.
- Dubar, Claude. 2006. *La Socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Dufour, Christian, Adelheid Hege. 2005. «Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme». *Chronique internationale de l'IRES*, (97), 5-22.
- El Akremi, Assâad, Narjes Sassi et Sihem Bouzidi. 2009. «Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail». *Relations industrielles/ Industrial relations*, 65(4), 662-684.
- England, Paula. 2005. «Emerging Theories of Care Work». *Annual Review of Sociology*, 31. 381-399.
- Hallée, Yves. 2005. «La citoyenneté et la reconnaissance du travail féminin. Une convergence souhaitable et nécessaire». *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 60(4). 762-791.
- Miles, Matthew et A. Michael Huberman. 2007. *Analyse de données qualitatives*. 2^e édition, Bruxelles : de boeck.
- Yates, Charlotte. 2010. «Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale». *La Revue de L'IRES*. 65(2). 13-151.

ANNEXE 1

Courriel invitant les répondants potentiels à répondre au sondage

Objet : Sondage sur les identités et les aspirations professionnelles des responsables de services de garde en milieu familial (RSG)

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de prendre environ 20 à 25 minutes de votre temps pour répondre à ce sondage par questionnaire dont l'objectif est de mieux connaître les liens qui existent entre certains aspects de l'histoire professionnelle et de la situation familiale et de travail des RSG, leurs aspirations professionnelles et leurs priorités en matière d'action collective.

Ce sondage s'inscrit dans le cadre d'un projet intitulé *Identités au travail et représentation collective: le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG)*. Ce projet est financé par l'Alliance de recherche université-communauté (ARUC) sur les innovations sociales dans le travail et l'emploi et dirigé par Madame Martine D'Amours, professeure au département des relations industrielles de l'Université Laval, en partenariat avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). La CSQ nous a transmis votre adresse courriel après avoir obtenu l'autorisation de la Commission d'accès à l'information.

Nous tenons à vous assurer que cette recherche ne poursuit aucun but commercial et qu'elle est conduite dans le respect de normes éthiques très strictes. Ces règles garantissent aux personnes répondantes, notamment, la liberté d'accepter ou non de participer à la recherche sans préjudice, le droit à la confidentialité et la possibilité d'être informées des résultats de la recherche. Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval: N° d'approbation 2011-016 / 17-02-2011.

Vous devez savoir que

- vos réponses seront enregistrées de manière confidentielle sur un site sécurisé hébergé par l'Université Laval; toutes les réponses seront regroupées dans une base de données statistiques à laquelle seule la chercheuse et les personnes qu'elle embauche pour l'assister auront accès;
- le traitement informatique rend impossible l'association entre l'identité d'une personne et les réponses qu'elle a données; autrement dit, il est impossible de retracer les réponses fournies par une personne en particulier;
- vous avez un mois pour répondre au sondage; pour donner la chance à un maximum de personnes de répondre, nous enverrons deux courriels de rappel, l'un au bout de deux semaines et l'autre au bout de trois semaines. Une fois passé le délai d'un mois, toutes les adresses courriel seront détruites et vous ne recevrez donc plus de messages courriels de notre part;
- la base de données statistiques sera conservée par la chercheuse jusqu'à deux ans après la fin du projet, soit jusqu'en décembre 2013; à la fin de décembre 2013, la base de données sera détruite;
- les résultats de la recherche ainsi que l'analyse de ces résultats seront rendus disponibles à l'organisme partenaire, aux personnes qui ont répondu ainsi qu'au public en général. Il vous sera

donc possible de télécharger le rapport de recherche à partir du site web de l'ARUC et ce, au plus tard au début de l'année 2012 (www.aruc.rlt.ulaval.ca, onglet nouvelles publications).

La validité des résultats est directement proportionnelle au nombre et à la représentativité des répondants. Votre participation est importante pour nous. N'hésitez pas à entrer en contact avec moi pour toute question relative à ce projet de recherche.

Salutations cordiales,

Martine D'Amours, Ph. D. Sociologie, professeure et responsable de la recherche
Département des relations industrielles
Pavillon J.-A. De Séve, local 3280
1025, avenue des Sciences-Humaines
Université Laval, Québec
G1V 0A6
Tél: 418-656-2131, poste 13927
Courriel : Martine.Damours@rlt.ulaval.ca

Cliquez ici pour répondre au questionnaire

Note:

Toute plainte ou critique concernant ce projet pourra être adressée au bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval dont les coordonnées sont les suivantes : Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320, Université Laval, Québec, Qc. G1V 0A6, téléphone: 418-656-3081 ; courriel: ombuds@ombuds.ulaval.ca.

ANNEXE 2 :

Questionnaire

CE QUESTIONNAIRE S'ADRESSE AUX RESPONSABLES DE SERVICES DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL MEMBRES DE LA CSQ

Il est divisé en 5 sections et comporte **au total** 36 questions :

SECTION 1 : Historique de travail et contexte d'établissement comme RSG

SECTION 2 : Aspects positifs et négatifs du métier de RSG et du statut de travailleuse autonome

SECTION 3 : Représentations du métier de RSG

SECTION 4 : Aspirations en matière d'action collective et revendications prioritaires

SECTION 5 : Variables socio-démographiques

Vous pouvez enregistrer vos réponses après chacune des sections. Quand vous avez terminé de répondre au questionnaire, n'oubliez pas de cliquer sur le bouton «soumettre»

Note : dans la formulation des questions, l'utilisation de la forme féminine inclut aussi bien les hommes que les femmes

Merci beaucoup pour votre participation !

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval :
N° d'approbation 2011-016 / 17-02-2011

SECTION 1 : Historique de travail et contexte d'établissement comme RSG

1) Avez-vous une **assistante** ?

Oui ____

Non ____

2) Entre 1994 et aujourd'hui, pendant **combien d'années** avez-vous exercé le métier de RSG, qu'il s'agisse de garde régie par un Bureau coordonnateur (BC), un Centre à la petite enfance (CPE) ou une agence de garde ?

_____ années

3) Quelle est la raison **PRINCIPALE** qui vous a amenée à devenir RSG ? (**svp n'indiquez qu'un seul choix**)

Je souhaitais être à la maison pour mes enfants tout en gagnant un revenu

Les horaires de travail qu'on m'offrait n'étaient pas compatibles avec ma vie familiale

Les emplois que j'aurais pu occuper me semblaient moins avantageux que celui de RSG

Pour des raisons fiscales

Par intérêt pour le métier d'éducatrice

Le statut de RSG me permettait de m'intégrer sur le marché du travail

Le statut de RSG me procurait une plus grande autonomie que si j'étais dans un emploi salarié

4) Quel est le **plus haut diplôme** que vous avez complété **avant** de devenir RSG ?

Diplôme secondaire général (DES)

Diplôme secondaire professionnel (DEP)

Diplôme collégial général (DEC général)

Diplôme collégial professionnel (DEC technique)

Attestation d'études collégiales (AEC)

Certificat universitaire

Diplôme universitaire de 1^{er} cycle (baccalauréat)

Diplôme universitaire de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle (maîtrise ou doctorat)

Aucun diplôme

5) Quel est le **plus haut diplôme** que vous possédez **maintenant** ?

Diplôme secondaire général (DES)

Diplôme secondaire professionnel (DEP)

Diplôme collégial général (DEC général)

Diplôme collégial professionnel (DEC technique)

Attestation d'études collégiales (AEC)

Certificat universitaire

Diplôme universitaire de 1^{er} cycle (baccalauréat)

Diplôme universitaire de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle (maîtrise ou doctorat)

Aucun diplôme

6) Pendant **combien d'années** avez-vous été sur le marché du travail **avant** de devenir RSG (ne comptez pas les années pendant lesquelles vous étiez principalement étudiante, avec un emploi d'été et/ou de fin de semaine)?

Si votre fonction de RSG est votre premier emploi, indiquez 0 et passez à la section 2.

___ années

7) Veuillez svp répondre aux questions suivantes en prenant pour référence **l'emploi le plus long** que vous avez occupé **avant** de vous établir comme RSG. Vos réponses doivent refléter la situation la plus typique ou habituelle de cet emploi.

7.1 Quelle a été, en nombre d'années, la durée de cet emploi: ___ années

7.2 Dans quel secteur se situait cet emploi?

Menu déroulant :

Gestion (incluant les postes cadres et les postes de direction, peu importe le secteur)

Affaires, finance et administration (incluant les emplois administratifs et de bureau)

Sciences naturelles et appliquées et profession apparentées

Secteur de la santé

Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion

Arts, culture, sports et loisirs

Ventes et services

Métiers, transport et machinerie

Professions propres au secteur primaire (agriculture, forêt, mines)

Transformation, fabrication et services d'utilité publique (incluant les emplois de surveillants et d'opérateurs/opératrices en usine)

7.3 Étiez-vous salariée ou travailleuse autonome?

7.4 Exerciez-vous cette occupation à temps complet (30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)

7.5 Cet emploi était-il permanent (aucune date de fin d'emploi prévue) ou temporaire (date de fin d'emploi pré-déterminée)

7.6 Cet emploi était-il syndiqué ou non syndiqué?

SECTION 2: Aspects positifs et négatifs du métier de RSG et du statut de travailleuse autonome

8) Quels sont à votre avis les deux principaux aspects **positifs** de votre statut actuel comme RSG (vous pouvez indiquer un 1^{er} et un 2^{ème} choix) ?

- La grande satisfaction de travailler avec les enfants
- Le fait de travailler dans ma résidence (de ne pas avoir à sortir pour travailler)
- Le fait de gagner un revenu tout en m'occupant de mes enfants
- L'autonomie au travail, le fait de décider du contenu et de la manière de faire mon travail
- Les défis reliés à ce travail
- Les avantages fiscaux intéressants
- Le fait de pouvoir m'intégrer au marché du travail québécois

9) Quels sont à votre avis les deux principaux aspects **négatifs** de votre statut actuel comme RSG (vous pouvez indiquer un 1^{er} et un 2^{ème} choix) ?

- Le niveau de salaire et les conditions de travail (avantages sociaux et congés)
- Le fait de travailler dans ma résidence (isolement, perte d'intimité)
- La non-reconnaissance sociale du travail de RSG
- Les longues heures de travail (incluant les tâches connexes)
- Le fait que la garde de mes propres enfants diminue mon revenu
- Le fait que je puisse perdre de la clientèle et donc des revenus

10) Si vous aviez le choix, **que préféreriez-vous** :

- que les RSG soient considérées comme des salariées
- que les RSG continuent d'être considérées comme des travailleuses autonomes

11) Veuillez svp **comparer** l'emploi le plus long que vous ayez exercé avant de devenir RSG (celui dont vous avez donné les caractéristiques à la question 7) à votre situation actuelle comme RSG

L'emploi occupé avant de devenir RSG :	Plus	Autant	Moins
Était, sur une base horaire, mieux payé, aussi bien payé, moins bien payé, que celui de RSG			
Offrait plus, autant, moins de protection en cas de chômage			
Offrait plus, autant, moins de protection en cas de maladie ou d'accident			
Offrait plus, autant, moins de protection en cas de grossesse			
Offrait plus, autant, moins de protection pour la retraite			
Offrait plus, autant, moins de possibilité de concilier travail et vie personnelle			
Donnait plus, autant, moins d'accès à de la formation professionnelle			
Donnait plus, autant, moins de possibilité de décider du contenu de mon travail			
Me procurait plus, autant, moins de satisfaction au travail			

SECTION 3 : Représentation du métier de RSG et des autres

12) Comment **vous** percevez-vous? (**svp n'indiquez qu'un seul choix**) :

- comme la propriétaire d'une micro-entreprise
- comme une vraie travailleuse autonome
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome)
- comme une professionnelle de la garde, au même titre que les éducatrices en installation
- comme une gardienne d'enfants
- comme une mère de jeunes enfants qui s'occupe de quelques autres enfants en plus des siens

13) Comment croyez-vous que la majorité des **parents** avec qui vous faites affaire vous perçoivent? (**svp n'indiquez qu'un seul choix**)

- comme la propriétaire d'une micro-entreprise
- comme une vraie travailleuse autonome
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome)
- comme une professionnelle de la garde, au même titre que les éducatrices en installation
- comme une gardienne d'enfants
- comme une mère de jeunes enfants qui s'occupe de quelques autres enfants en plus des siens

14) Comment pensez-vous que les **Bureaux coordonnateurs** perçoivent les RSG? (**svp n'indiquez qu'un seul choix**)

- comme des propriétaires d'une micro-entreprise
- comme de vraies travailleuses autonomes
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome)
- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation
- comme des gardiennes d'enfants
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs

15) Comment pensez-vous que les **éducatrices en installations** perçoivent les RSG? (**svp n'indiquez qu'un seul choix**)

- comme des propriétaires d'une micro-entreprise
- comme de vraies travailleuses autonomes
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome)
- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation
- comme des gardiennes d'enfants
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs

16) Comment pensez-vous que l'**opinion publique** perçoit les RSG? (**svp n'indiquez qu'un seul choix**)

- comme des propriétaires d'une micro-entreprise
- comme de vraies travailleuses autonomes
- comme une travailleuse à statut hybride (salarisée/autonome)
- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation
- comme des gardiennes d'enfants
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs

17) Comment pensez-vous que le **gouvernement** perçoit les RSG? (**svp n'indiquez qu'un seul choix**)

- comme des propriétaires d'une micro-entreprise
- comme de vraies travailleuses autonomes
- comme une travailleuse à statut hybride (salarisée/autonome)
- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation
- comme des gardiennes d'enfants
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs

18) Qui vous **soutient** dans votre travail de RSG et quelle est la **nature** de ce soutien?

Recevez du soutien?	Non	Oui Si oui, indiquez la nature de ce soutien (vous pouvez indiquer plusieurs choix)			
		Soutien pour réaliser l'activité de travail ou pour offrir un service de qualité	Soutien pour améliorer les conditions de travail	Soutien pour mieux gérer mon service de garde	Soutien de nature personnelle (encouragements, briser l'isolement)
D'autres RSG					
D'employés du BC					
De votre organisation syndicale					

SECTION 4 : Aspirations en matière d'action collective et revendications prioritaires

19) Avez-vous déjà été activement **impliquée** (pas seulement membre) dans des regroupements impliquant une forme ou l'autre d'action collective

Oui ____ (répondez à la question 19.2)

Non ____ (passez à la question 20)

19.2) Si oui, de quel type de regroupement s'agissait-il (**vous pouvez indiquer plusieurs choix**) :

- d'un regroupement de RSG (ex : AÉMFQ)
- d'une organisation d'affaires (Chambre de commerce, association de gens d'affaires)
- d'une organisation syndicale (CSQ ou autre)
- d'une organisation ou corporation professionnelle
- d'une organisation communautaire ou bénévole
- d'une organisation éducative ou de coopération internationale

20) Quels sont les éléments qu'une organisation regroupant des RSG devrait à votre avis défendre en priorité (**un choix par élément**)

Éléments à privilégier	Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important
Une meilleure rémunération				
Des congés et des vacances				
Des assurances collectives et un régime de retraite				
Le droit de choisir sa clientèle et de déterminer son programme d'activité				
La limitation des contrôles par l'État				
Le soutien à la gestion				
Des critères plus exigeants en matière de formation				
La qualité des services de garde à domicile				
La reconnaissance de la contribution sociale des services de garde à domicile				

21) Indiquez votre degré de satisfaction face au contenu **de l'entente négociée** entre la CSQ et le gouvernement du Québec

Très satisfaite

Assez satisfaite

Un peu satisfaite

Pas du tout satisfaite

22) Quelle **appréciation générale** portez-vous sur votre organisation syndicale, la CSQ?

Très satisfaite

Assez satisfaite

Un peu satisfaite

Pas du tout satisfaite

23) **Si vous aviez le choix**, que feriez-vous?

Je maintiendrais une adhésion syndicale

Je préférerais être représentée par une association professionnelle

Je préférerais ne pas être représentée du tout

24) Quelle **importance** accordez-vous aux éléments suivants dans la vie syndicale?

	Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important
Améliorer mes conditions de travail				
Participer aux décisions concernant l'avenir de mon métier				
Avoir l'occasion de défendre des valeurs et des choix sociaux				
Briser l'isolement, partager avec des collègues qui font le même métier				
Prendre des responsabilités dans un regroupement ou une association				
Pouvoir compter sur l'ouverture et la transparence de mes représentantes syndicales				
Recevoir de manière régulière de l'information de mon ADIM				

25) Où vous voyez-vous dans 5 ans ? (**un seul choix svp**)

Je pense être toujours RSG

Je pense être éducatrice en installation

Je pense être dans un autre type d'emploi

Je pense ne plus être sur le marché du travail (incluant la retraite)

26) Choisissez l'énoncé qui correspond le mieux à votre situation (**un seul choix svp**)

-Pour moi, être RSG est un choix de carrière ; je pense rester de nombreuses années dans le statut de RSG

-Pour moi, le statut de RSG est temporaire ; je pense changer quand mes enfants seront plus vieux

-Pour moi, le statut de RSG est un second choix ; je préférerais travailler dans un autre type d'emploi

-Pour moi, le statut de RSG est un second choix ; si j'avais le choix, je n'aurais pas de travail rémunéré

SECTION 5: Variables socio-démographiques

27) Êtes-vous :

Un homme _____

Une femme _____

28) Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

Moins de 25 ans _____

25-29 ans _____

30-34 ans _____

35-39 ans _____

40-44 ans _____

45-49 ans _____

50-54 ans _____

55-59 ans _____

60-64 ans _____

65 ans ou plus _____

29a) Vivez-vous avec un conjoint/e, c'est-à-dire une personne avec laquelle vous êtes marié/e ou vivez en union libre

Oui _____ (répondez aux questions 29b, c et d)

Non _____ (passez à la question 30)

29b) Quel est le statut de votre conjoint/e :

Salarié/e syndiqué/e

Salarié/e non-syndiqué/e

Travailleur/euse autonome

Sans emploi

Étudiant/e

Retraité/e

29c) Pourriez-vous compter sur le revenu de votre conjoint/e en cas de manque de travail ou de maladie ?

Oui _____

Non _____

29d) Êtes-vous couverte par les assurances de votre conjoint/e ?

Oui _____

Non _____

30) Combien de personnes sont à votre charge ? Si vous n'avez aucune personne à charge, indiquez 0.

31) De combien d'enfants de moins de 6 ans êtes-vous le parent (incluant les enfants de votre conjoint si vous vivez avec eux de manière régulière) ? Si vous n'avez aucun enfant de moins de 6 ans, indiquez 0.

32) Au cours de l'année 2010, à combien s'élevait votre revenu **familial net avant impôt, en excluant les dépenses occasionnées par le travail autonome. La notion de revenu familial inclut** les revenus de travail, de retraite, de prestations sociales, de pension alimentaire, les revenus de placement ou de location.

À moins de 10 000\$ _____
Entre 10 et 19 999\$ _____
Entre 20 et 39 999\$ _____
Entre 40 et 59 999\$ _____
Entre 60 et 79 999\$ _____
Entre 80 et 99 999\$ _____
Entre 100 000\$ et 124 999\$ _____
Entre 125 000 et 149 999\$ _____
À plus de 150 000\$ _____

33) Êtes-vous propriétaire ou locataire de votre lieu de résidence ?
Propriétaire _____
Locataire _____

34) Dans quelle région habitez-vous ?

Menu déroulant :

Bas-St-Laurent

Saguenay/Lac St-Jean

Capitale Nationale

Mauricie

Estrie

Montréal

Outaouais

Abitibi-Témiscamingue

Côte-Nord

Nord-du-Québec

Gaspésie/Iles de la Madeleine

Chaudière/Appalaches

Laval

Lanaudière

Montérégie

Centre-du-Québec

35) Quel est votre lieu de naissance ?

Au Québec ____

Ailleurs au Canada (sauf Québec) ____

Ailleurs en Amérique du Nord (sauf Canada et Québec) ____

En Amérique centrale ou en Amérique du Sud ____

En Europe ____

En Afrique ____

En Asie ou en Océanie ____

36) Quelle est la première langue que vous avez apprise et que vous comprenez encore ?

Français ____

Anglais ____

Autre langue ____

MERCI BEAUCOUP POUR VOTRE PARTICIPATION !

