

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

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

Résultats préliminaires

par Martine D'Amours,
avec la collaboration de Josée Bisson

NOTES D'ÉTUDES
NÉ-2012-001



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)**

Résultats préliminaires

**PAR MARTINE D'AMOURS,
AVEC LA COLLABORATION DE JOSÉE BISSON**

Notes d'études
NÉ-2012-001

Mars 2012

Cette note d'étude a été réalisée dans le cadre du projet de recherche s'intitulant « IDENTITÉS AU TRAVAIL ET REPRÉSENTATION COLLECTIVE : LE CAS DES RESPONSABLES DE SERVICES DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL (RSG), Résultats préliminaires ». Ce projet de recherche s'inscrit dans l'Axe 4 de l'ARUC portant sur « Les protections sociales ».

Martine D'Amours est co-chercheure au sein de l'axe 4 de l'ARUC et professeure agrégée au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

Josée Bisson est étudiante à la maîtrise en relations industrielles de l'Université Laval.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Notes d'études - NÉ-2012-001

« Identités au travail et représentation collective : le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG), Résultats préliminaires »

Martine D'Amours

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

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur 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*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, en est à sa deuxième vie, ayant obtenu d'abord un premier financement du CRSH pour la période 2005-2010, puis un second pour 2010-2015. L'ARUC réunit ainsi les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée d'une trentaine de chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, mais également de la Faculté d'administration, de la Faculté des sciences infirmières, ainsi que de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais, de l'Université du Québec à Rimouski et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances (publication d'ouvrages collectifs et d'articles, organisation de séminaires, de colloques et de formations), l'ARUC assure la publication de ses travaux dans sa propre collection « Les Cahiers de l'ARUC » et recourt à un site Internet dynamique en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en

milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux effets des conditions de réalisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur la production ou le service. Dans la perspective de l'ergonomie, ils font appel à l'analyse de l'activité de travail elle-même, en remontant jusqu'aux déterminants institutionnels et aux politiques publiques. Les chercheurs étudient des innovations (contenu, impact et processus) portant sur la conception des situations de travail, l'amélioration conjointe des conditions de travail et de la qualité du service, la prévention et le retour au travail des travailleurs malades ou accidentés.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

L'objet de recherche de l'axe 2 concerne les innovations dans l'organisation et les relations de travail, incluant les pratiques de gestion des ressources humaines, dont celles qui sont centrées sur la mobilisation ainsi que l'attraction et la rétention des travailleurs. Les chercheurs se penchent sur les processus d'innovations sociales en milieu de travail, leur impact sur les performances économiques et sociales et les facteurs associés à leur pérennité.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Les chercheurs de l'axe 3 se penchent sur les diverses facettes de la diversité des mains-d'œuvre en regard de leur statut d'emploi, de leurs qualités et de leurs caractéristiques socio-démographiques. Une attention particulière est accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante et à la gestion du vieillissement en emploi. Sur le plan des innovations, il est question de la gestion démocratique et équitable de la diversité, de la reconnaissance des acquis et des compétences et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre employabilité et sécurisation des trajectoires professionnelles.

Axe 4 : Protections sociales

Au sein de l'axe 4, les chercheurs se penchent sur les protections sociales. Ils étudient les politiques publiques relatives à la sécurisation des trajectoires professionnelles et à l'émergence de nouveaux droits sociaux, en accordant notamment une attention spéciale aux travailleurs atypiques. Ils consacrent aussi leurs travaux au système de retraite, au régime de relations de travail et à la représentation des salariés.

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

Rappel des objectifs de l'étude

En réponse au jugement Grenier, le gouvernement du Québec a adopté en juin 2009 le projet de loi 51 (L.R.Q. 2009, c-36), qui stipule que les responsables de services de garde en milieu familial (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 de travailleuses exclues du régime général prévu au Code du travail pose de nombreux défis aux organisations syndicales qui ont entrepris de les regrouper et de négocier en leur nom, notamment compte tenu de l'hétérogénéité des RSG et de la particularité de leur travail (exécuté dans la résidence familiale).

Les défis particuliers liés à la représentation collective de travailleuses atypiques nous a conduits à concevoir ce projet de recherche, dont l'objectif est de mieux connaître l'impact de certaines dimensions de l'histoire professionnelle et de la situation familiale et de travail des RSG sur leurs aspirations professionnelles et sur leurs priorités en matière d'action collective. Le projet s'est déroulé en deux étapes :

- la réalisation de 20 entrevues semi-directives auprès de deux informatrices-clés et de 18 RSG issues de cinq régions du Québec (novembre 2010 à septembre 2011)

- un sondage adressé à la totalité des RSG membres de la CSQ (septembre-novembre 2011)

Après une période consacrée à l'analyse des traitements statistiques, nous amorçons maintenant diverses activités de diffusion des résultats de cette étude.

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). Martine D'Amours, professeure au département des relations industrielles de l'Université Laval, a dirigé le projet, secondée par Josée Bisson, étudiante de deuxième cycle dans ce même département. 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 centrale. Ces quatre personnes ont composé le comité de suivi qui a encadré l'ensemble du processus de recherche.

Méthodologie du sondage

Le questionnaire de sondage a été élaboré par les membres du Comité de suivi. 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 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.

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.

Au total, 3769 RSG ont répondu au sondage, dont 770 au moyen du questionnaire papier. Nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui ont pris quelques minutes de leur temps pour répondre au questionnaire. 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 sondage. 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 représentatifs de la population constituée par les RSG membres de la CSQ.

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 de normes éthiques très strictes 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. Conformément à ce dernier engagement, nous rendons disponibles, dans un premier temps, ce rapport préliminaire qui contient les réponses à chacune des questions du sondage. Un rapport de recherche complet, incluant divers traitements statistiques plus poussés, sera rendu disponible ultérieurement, sur le site de l'ARUC (www.aruc.rlt.ulaval.ca, onglet nouvelles publications).

SECTION 1 :

HISTORIQUE DE TRAVAIL ET CONTEXTE D'ÉTABLISSEMENT COMME RSG

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

Oui : 21,9%

Non : 78,1%

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?

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%

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 : 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%

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

Secondaire : 46,3%

Collégial incluant AEC : 33,3%

Universitaire incluant certificat : 12,1%

Aucun diplôme : 8,3%

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

Secondaire : 40,8%

Collégial incluant AEC : 36,3%

Universitaire incluant certificat : 14,3%

Aucun diplôme : 8,6%

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)?

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%

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 :

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%

7.2 Dans quel secteur se situait cet emploi?

Gestion (incluant les postes cadres et les postes 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%

7.3 Étiez-vous salariée ou travailleuse autonome?

Salariée : 93,5%

Travailleuse autonome : 6,5%

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)

Temps complet : 89,6%

Temps partiel : 10,4%

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

Permanent : 92,6%

Temporaire : 7,4%

7.6 Cet emploi était-il syndiqué ou non syndiqué?

Syndiqué : 26,6%

Non syndiqué : 73,4%

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 (**2 choix non hiérarchisés**)?

- 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%

9) Quels sont à votre avis les deux principaux aspects **négatifs** de votre statut actuel comme RSG (**2 choix non hiérarchisés**)?

- 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%

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

- que les RSG soient considérées comme des salariées : 43,8%
- que les RSG continuent d'être considérées comme des travailleuses autonomes : 56,2%

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 | 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 | 6,0 | 24,5 | 69,4 |

| | | | |
|---|-----|------|------|
| mon travail | | | |
| Me procurait plus, autant, moins de satisfaction au travail | 8,5 | 48,9 | 42,6 |

SECTION 3 :

REPRÉSENTATIONS DU MÉTIER DE RSG

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

- 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%

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 : 1,5%
- comme une vraie travailleuse autonome : 3,9%
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome) : 4,2%
- comme une professionnelle de la garde, au même titre que les éducatrices en installation : 48,0%
- comme une gardienne d'enfants : 38,4%
- comme une mère de jeunes enfants qui s'occupe de quelques autres enfants en plus des siens : 4,0%

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 : 3,1%
- comme de vraies travailleuses autonomes : 16,0%
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome) : 33,3%
- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation : 37,7%
- comme des gardiennes d'enfants : 8,4%
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs : 1,6%

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 : 2,1%
- comme de vraies travailleuses autonomes : 14,8%
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome) : 13,4%

- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation : 12,0%
- comme des gardiennes d'enfants : 49,4%
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs : 8,3%

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 : 1,6%
- comme de vraies travailleuses autonomes : 6,4%
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome) : 4,8%
- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation : 7,7%
- comme des gardiennes d'enfants : 73,0%
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs : 6,5%

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

- comme des propriétaires d'une micro-entreprise : 5,1%
- comme de vraies travailleuses autonomes : 15,6%
- comme une travailleuse à statut hybride (salariée/autonome) : 31,4%
- comme des professionnelles de la garde, au même titre que les éducatrices en installation : 7,9%
- comme des gardiennes d'enfants : 33,6%
- comme des mères de jeunes enfants qui s'occupent de quelques autres enfants en plus des leurs : 6,5%

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-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 |

SECTION 4 :

ASPIRATIONS EN MATIÈRE D'ACTION COLLECTIVE ET DEMANDES PRIORITAIRES

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

Oui : 21%

Non : 79%

19.2) Si oui, de quel type de regroupement s'agissait-il (**vous pouvez indiquer plusieurs choix**): en % des RSG ayant répondu oui à la question 19

-d'un regroupement de RSG (ex : AÉMFQ) : 35,8

-d'une organisation d'affaires (Chambre de commerce, association de gens d'affaires) : 2,9

-d'une organisation syndicale (CSQ ou autre) : 48,7

-d'une organisation ou corporation professionnelle : 5,7

-d'une organisation communautaire ou bénévole : 40,5

-d'une organisation éducative ou de coopération internationale : 8,4

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 | 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 |

21) Indiquez votre 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%

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

Très satisfaite : 24%

Assez satisfaite : 57,4%

Un peu satisfaite : 15,7%

Pas du tout satisfaite : 3,0%

23) **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%

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 | 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% |

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

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%

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 : 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%

SECTION 5 :

VARIABLES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

27) Êtes-vous :

Un homme : 0,6%

Une femme : 99,4%

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

Moins de 35 ans : 19,5%

35-44 ans : 39,3%

45-54 ans : 30,9%

55 ans ou plus : 10,3%

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 : 85,5%

Non : 14,5%

29b) Quel est le statut de votre conjoint/e (en % des RSG vivant avec un/e conjoint/e):

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%

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

Oui : 49,2%

Non : 50,8%

29d) Êtes-vous couverte par les assurances de votre conjoint/e (en % des oui)

Oui : 62,7%

Non : 37,3%

30) Combien de personnes sont à votre charge?

Zéro : 27,1%

Une : 17,2%

Deux : 33,9%

Trois ou plus : 21,8%

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)?

Zéro : 74,1%

Un : 15,0%

Deux ou plus : 10,9%

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 (**recodée**)

À 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%

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

Propriétaire : 90,8%

Locataire : 9,2%

34) Dans quelle région habitez-vous ?

(après redressement de l'échantillon)

Bas-St-Laurent : 3,7%

Saguenay/Lac St-Jean : 3,8%

Capitale Nationale : 8,7%

Mauricie : 4,1%

Estrie : 7,3%

Montréal : 13,4%

Outaouais : 4,0%

Abitibi-Témiscamingue : 3,2%

Côte-Nord : 1,9%

Nord-du-Québec : 0,2%

Gaspésie/Iles de la Madeleine : 0,8%

Chaudière/Appalaches : 7,8%

Laval : 5,7%

Lanaudière : 5,5%

Laurentides : 7,5%

Montérégie : 18,4%

Centre-du-Québec : 3,8%

35) Quel est votre 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%

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

Français : 88,3%

Anglais : 3,5%

Autre langue : 8,2%

