

QUE PENSENT LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES COMMUNAUTAIRES DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Par **Mylene Fauvel**,

CHERCHEURE AU GROUPE INTERUNIVERSITAIRE ET INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE SUR L'EMPLOI, LA PAUVRETÉ ET LA PROTECTION SOCIALE (GIREPS)



À l'automne 2017 a débuté une recherche partenariale sur les conditions de travail au sein du mouvement communautaire afin d'en faire le portrait qualitatif et d'identifier leurs répercussions sur la vie des travailleurs et travailleuses communautaires. Près de 20 personnes ayant été rencontrées jusqu'à présent, ce texte vise donc à vous présenter notre démarche ainsi que les résultats préliminaires de la recherche.

NOTRE DÉMARCHÉ DE RECHERCHE

C'est dans le cadre de rencontres du Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), autour des enjeux que pose l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars de l'heure, que la nécessité d'effectuer une recherche qualitative sur les conditions de travail dans le milieu de l'ACA a d'abord été identifiée. Durant ces rencontres, plusieurs groupes communautaires ont présenté les contraintes financières auxquelles ils faisaient face et leurs difficultés à offrir un salaire au-delà du seuil de 15\$/heure, un objectif que toutes et tous partageaient. Le GIREPS, le Réseau québécois de l'action communautaire autonome (RQ-ACA), la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ), le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ESAC) et Au bas de l'échelle se sont alors regroupés afin de mettre en branle un projet de recherche visant à comprendre l'incapacité à offrir des salaires de 15\$ ou plus

à l'ensemble de leurs employé(e)s, mais aussi, plus globalement, de documenter les conditions de travail dans le communautaire. Ce projet s'inscrit par ailleurs dans le prolongement de réflexions engagées depuis plusieurs années dans le milieu de l'action communautaire autonome. Notons que tant la *Commission populaire de l'action communautaire autonome* (2016) que les *États généraux du communautaire* (2015) ont identifié l'amélioration des conditions de travail comme un enjeu important afin de faire reconnaître à sa juste valeur l'ACA auprès des instances gouvernementales (CTROC, 2015, RQ-ACA 2016).

En s'appuyant sur le portrait statistique des conditions de travail dans le milieu communautaire (CSMO-ESAC, 2015), l'équipe de recherche a identifié deux volets à approfondir. Le premier cherche à comprendre les répercussions des conditions de travail sur les travailleurs et travailleuses du milieu communautaire et repose sur 24 entretiens individuels (12 entretiens ont été réalisés à ce jour). Le second volet porte sur les stratégies de gestion dans le milieu communautaire afin d'analyser les motivations et contraintes qui justifient les choix des membres des conseils d'administration et des dirigeants-es des organismes d'ACA. Trois entretiens de groupes sont prévus (dont deux restent à faire). On notera enfin que le projet cible trois régions administratives (Montréal, la Montérégie et le Saguenay-Lac-Saint-Jean) ainsi que trois secteurs d'intervention (le secteur de la santé et des services sociaux, le secteur Famille et le secteur de la défense collective des droits).

ÉTAT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES AUTONOMES

Le constat premier de notre recherche concerne la précarité dans laquelle les travailleurs et travailleuses du milieu communautaire se trouvent. D'emblée, nous savions que les conditions salariales dans le mouvement communautaire sont inférieures, comparativement à la moyenne québécoise, et ce, malgré le fait qu'une majorité des travailleurs et travailleuses détiennent un diplôme universitaire et/ou collégial. Le salaire moyen dans le communautaire est de 18,71\$/h pour les personnes employées à temps plein et de 16,27\$/h pour les personnes travaillant à temps partiel. En comparaison, la moyenne au Québec est respectivement de 26,56\$ (temps plein) et de 17,83\$ (temps partiel) (CSMO-ESAC, 2015). De plus, 34% des organismes communautaires offrent actuellement un taux horaire de moins de 15\$/h pour des postes à temps plein, pourcentage qui augmente à 59% pour les postes à temps partiel (Métivier, 2018').

Plusieurs facteurs expliquent cette précarité. Le premier est le sous-financement qui place les organismes devant un dilemme impossible : répondre aux besoins et demandes des participants-es (et ainsi remplir leur mission comme ils et elles le souhaiteraient) ou encore améliorer les conditions de travail. À ce sujet, notre recherche tend à montrer par ailleurs que l'impossibilité de résoudre ce dilemme et le maintien de conditions de travail précaires mettent en péril la relève des organismes et contribuent au haut

taux de roulement, occasionnant ainsi des dépenses supplémentaires de formation et une perte d'expertise.

Mais là ne s'arrête pas le problème... Les travailleurs et travailleuses sont également placé(e)s face à ce dilemme puisqu'ils et elles sont conscient(e)s que la revendication de meilleures conditions de travail risque de se faire au détriment de l'augmentation de services ou du maintien de certaines activités pour les participants-es et membres. Autrement dit, ce sont en grande partie les travailleurs et travailleuses qui portent le poids des répercussions de l'amélioration des conditions de travail et ceux et celles-ci connaissent la situation financière parfois critique des organismes et la situation financière des personnes auprès desquelles ils et elles interviennent. Ainsi, il peut être déchirant pour une travailleuse ou un travailleur de demander ou revendiquer une augmentation de salaire à son conseil d'administration, d'autant plus que celui-ci est souvent composé de membres de l'organisme ayant une situation parfois plus précaire que celle des travailleurs et travailleuses.

Un autre aspect qui ressort concerne le type de financement que reçoivent les organismes. Pour plusieurs, la première source de financement est dite «à la mission», c'est-à-dire un financement stable et récurrent visant à soutenir les activités liées à la raison d'être de l'organisme. Ce financement permet souvent d'offrir des emplois permanents à temps complet. Celui-ci est souvent complété par des financements «en ententes de services» ou «par projet», financements qui sont non-récurrents et qui s'inscrivent dans une période de temps circonscrite, ce qui mène vers des embauches non permanentes, à contrat, et souvent à temps partiel en raison de leurs sommes et durées limitées. Or, bien que ces personnes puissent effectuer les mêmes tâches que les employé(e)s permanent(e)s, elles ne bénéficient pas des mêmes avantages sociaux (ex : congés payés, régimes de retraite, assurance et autres lorsqu'ils existent). De plus, elles sont plus à risque d'être exclues des processus de prise de décision, des réunions d'équipe, etc. La

disparité de traitement ne touche donc pas uniquement le revenu, mais affecte aussi la reconnaissance de ces personnes au sein des équipes de travail.

Plus encore, plusieurs subventions ne sont pas indexées annuellement, ce qui appauvrit l'organisme d'année en année ainsi que les travailleurs et travailleuses qui voient leur salaire stagner. Ainsi, certaines personnes peuvent, par exemple, être à l'emploi d'un organisme depuis plusieurs années et n'avoir eu une augmentation de salaire de seulement quelques dollars durant les dernières années, faisant en sorte qu'elles ne gagnent que 15 ou 16 dollars de l'heure après 15 ans de service! À terme, les répercussions de cet appauvrissement des travailleurs et travailleuses font en sorte que la précarité se poursuit une fois que l'âge de la retraite sonne.

ENTRE AUTONOMIE ET STRATÉGIES DE SURVIE

Cela dit, il ne faut pas conclure que les travailleurs et travailleuses du communautaire sont nécessairement malheureux et malheureuses dans leur emploi. Plusieurs choisissent de rester dans le communautaire puisqu'ils et elles apprécient l'autonomie qui leur est donnée, notamment en ce qui concerne les pratiques de conciliation travail-famille, la flexibilité des horaires ainsi que les pratiques du communautaire envers lesquelles ils et elles ont un attachement. Toutefois, ces avantages se révèlent parfois comme un couteau à double tranchant. Puisque les valeurs et l'implication sociale des travailleurs et travailleuses sont fortement liées aux emplois dans le milieu communautaire, cela peut parfois rendre floue la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle. L'autonomie peut également mener à une surcharge de travail si les personnes ne sont pas en mesure d'établir elles-mêmes leurs limites, ce qui n'est pas toujours simple puisque, en raison du sous-financement, les équipes sont souvent trop peu nombreuses pour effectuer toutes les tâches à accomplir.

Finalement, cette précarité des conditions de travail a un impact direct sur la vie quotidienne des travailleurs et des travailleuses. Plusieurs nous ont

d'ailleurs fait part des stratégies qu'ils et elles ont mises en place afin de leur permettre de travailler dans un emploi peu rémunéré et ainsi continuer de travailler au sein d'un secteur qu'ils et elles aiment. Se trouver un logement abordable en partageant celui-ci avec des membres de la famille ou encore en vivant en coopérative est l'un de ces moyens. Compenser leur salaire avec des aides extérieures, comme l'aide d'un conjoint ou d'une conjointe ou encore avec des aides gouvernementales (les allocations familiales, allocations pour personnes en situation de handicap, etc.) constituent d'autres stratégies pour se maintenir en emploi dans le secteur de l'ACA. Tous et toutes nous ont aussi dit que travailler dans le communautaire était conditionnel à ce que ces arrangements perdurent sans quoi ils et elles seront dans l'obligation de changer d'emploi, ce qui démontre, encore une fois, leur précarité.

En conclusion, nous souhaitons continuer d'explorer les enjeux en lien avec les conditions de travail dans le milieu communautaire en réfléchissant aux choix de gestion qui peuvent avoir un impact sur les conditions de travail. Nous désirons donc aller au-delà de la question du sous-financement et des formes de financement afin de documenter en quoi les pratiques des personnes en poste de coordination et de direction (ainsi que celles des CA) peuvent mener à la précarisation des travailleurs et travailleuses. Si vous souhaitez participer à notre recherche, n'hésitez pas à nous contacter², que ce soit pour faire un entretien individuel ou un entretien de groupe. Des assemblées auront également lieu dans les prochains mois à Montréal, en Montérégie et au Saguenay-Lac-Saint-Jean afin de discuter de ces résultats avec le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses du milieu communautaire. Nous espérons donc vous y voir en grand nombre!

1 Ces chiffres sont tirés d'une analyse des données récoltées dans le cadre de l'enquête Repères du CSMO-ESAC (2015).

2 Pour nous contacter, envoyez-nous un courriel à projetrechercheaca@gmail.com