Multiplication des statuts d'emploi
dans le communautaire

La plupart des équipes de travail dans le communautaire vivent une surcharge de travail.

Pour **réduire la charge de travail** de l'équipe permanente, les gestionnaires tentent d'embaucher plus de personnel. Mais en l'absence de financement récurrent, les gestionnaires **embauchent des travailleur·euse·s non permanent·e·s**.

« **Mais...** est-ce que cette stratégie de gestion **fonctionne?** »

« **Rien n'est moins sûr!** »

...Parce que l'embauche par projet vient avec de nouveaux projets!

...Qu'il faut former et superviser les nouvelles personnes embauchées.

...Que les nouveaux projets risquent de se poursuivre même après la fin du financement.

.... **Et cela contribue** à l'instauration et à la hiérarchisation de **deux classes de travailleur·euse·s**, — les permanent·e·s et les non permanent·e·s — où la relative « qualité » et stabilité des **conditions de travail des premier·ère·s se fait au détriment des second·e·s**.

Consultez en ligne notre rapport de recherche sur les conditions de travail dans le mouvement de l'action communautaire autonome au Québec :

> Rapport de recherche

RQACA Réseau québécois de l'action communautaire autonome · Fédération des associations à familles monoparentales et recomposées du Québec · Au bas de l'échelle à la défense des personnes non syndiquées · CSMO ÉSAC Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale action communautaire · GIREPS Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale