

Conditions de travail dans les groupes d'alphabétisation populaire

Premiers contours



Crédits

- La réalisation de ce document a été financée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec
- **Éditeur** : Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ)
- **Recherche et rédaction** : Francine Pelletier
- **Coordination du projet et révision** : Ginette Richard
- **Ont collaboré à la réalisation de ce document** :
 - Tania Hallé, Caroline Meunier et Christian Pelletier de l'équipe du RGPAQ.
 - Les groupes membres du RGPAQ qui ont participé aux consultations ainsi qu'aux activités de réflexion qui ont permis de préparer cet état des lieux.
 - Le Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et Action communautaire pour la production du document « Quelques faits saillants issus de l'enquête Les Repères en économie sociale et en action communautaire - Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre », Édition 2018.
- Illustrations : sous licence Creative Commons (CC)

ISBN 978-2-921293-29-7

Dépôt légal — 4^e trimestre 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ)

Téléphone: 514 789-0505 Courriel: info@rgpaq.qc.ca

site internet: rgpaq.qc.ca et Facebook: <https://www.facebook.com/rgpaq/>



Table des matières

Présentation	4
Introduction	5
Mise en contexte	6
Objectifs	8
Démarche	9
Questions discutées en ateliers	11
Méthodologie de traitement des comptes rendus d'ateliers	12
Faits saillants – Enquête du CSMO-ÉSAC	14
Éléments qui contribuent à de bonnes conditions	24
Impact de la hausse du financement du PACTÉ	31
Conditions facilitantes et obstacles	34
Effets positifs de bonnes conditions de travail ou conséquences de la non-amélioration des conditions de travail	43
Ressources et outils pratiques	48

S'outiller pour relever de nouveaux défis

Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet visant à produire un état des lieux de la situation des groupes membres du RGPAQ afin que, collectivement, nous soyons mieux outillés pour faire face aux défis à relever. Ce projet était ambitieux et il était évidemment impossible de traiter toutes les dimensions qui composent la vie des groupes et du regroupement. Nous avons donc choisi d'étudier trois volets : les participantes et les participants, les expériences de projets réalisés en partenariat et les conditions de travail en alphabétisation populaire.

La recherche et les discussions sur ces trois aspects nous ont permis de dégager de nombreux défis, des thèmes de réflexion à approfondir ainsi que des pistes d'action à poursuivre. De plus, concrètement, le projet visait à appuyer les groupes afin qu'ils soient en mesure de relever des défis nommés. Dans chacun des thèmes, l'information rassemblée fournit, soit des balises pour guider les pratiques ou encore, des pistes pour débattre de ces questions. Pour chacun des thèmes, le RGPAQ a eu le souci de recenser et d'inclure des références utiles.

S'ils semblent détachés l'un de l'autre, les trois rapports ne le sont pourtant pas. Les liens se tissent entre la démarche d'alphabétisation populaire et les participantes et les participants (pour qui), et les conditions de travail des personnes qui y œuvrent (par qui), et les relations des organismes avec les acteurs de leur milieu (avec qui). Ces trois rapports font ressortir toute l'importance de la reconnaissance et du financement de l'alphabétisation populaire et la nécessité de soutenir les personnes qui souhaitent entreprendre une démarche d'alphabétisation.

Introduction

Ce premier état des lieux offre des pistes de réflexion et de travail pour améliorer les conditions de travail en alphabétisation populaire.

On y retrouve succinctement les principaux ingrédients à réunir pour améliorer les conditions de travail dans les groupes : les salaires, les vacances, les congés et les mesures de conciliation travail, famille et vie personnelle; les avantages sociaux tels les assurances collectives et les régimes de retraite; les ajustements au temps de travail (hebdomadaire et annuel) pour qu'il corresponde aux besoins et aux capacités des personnes et des groupes; l'attention à apporter au climat de travail, au partage des valeurs et à l'environnement de travail.

Cet état des lieux fait ressortir les multiples enjeux que soulève la question des conditions de travail pour l'avenir des groupes. On y traite, en outre, des multiples effets positifs de l'amélioration des conditions de travail en alphabétisation, non seulement sur les personnes qui y travaillent, mais aussi sur les participantes et les participants, sur l'organisme lui-même ou sur la perception de l'organisme par les autres organisations du milieu. On y aborde aussi les conséquences de ne pas y porter l'attention nécessaire.

Le document fait ressortir les conditions à réunir pour améliorer les conditions de travail : le financement à la mission, bien sûr, mais aussi, les outils dont il faut se doter, les aspects de la vie démocratique et associative à soigner, les pratiques de gestion à mettre en place, etc. Finalement, le document présente un certain nombre de ressources et d'outils pour aller de l'avant, s'approprier cette question et se mettre en action dès maintenant!

Mise en contexte

Deux principaux facteurs expliquent que le RGPAQ ait choisi d'examiner la question des conditions de travail.

Augmentation du financement à la mission en 2016-2017

En décembre 2016, le ministre Proulx annonce qu'« un financement supplémentaire de 9 M \$ a été ajouté aux 18,3 M \$ consacrés aux organismes œuvrant en alphabétisation, en lutte contre le décrochage scolaire, en raccrochage scolaire et en formation continue »¹ financés dans le cadre du Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTÉ) du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES). Il s'agit d'un financement récurrent.

1 Source : Communiqué du ministre Proulx consulté à <http://www.education.gouv.qc.ca/salle-de-presse/communiqués-de-presse/detail/article/soyons-tous-mobilisés-autour-de-la-reussite-sebastien-proulx/>, le 2 octobre 2019.

Ce financement supplémentaire n'a été versé qu'à la fin mars ou début d'avril 2017. Pour plusieurs groupes, il est fort possible que les effets de cette augmentation se soient davantage manifestés dans l'exercice financier 2017-2018 puisqu'alors l'année financière était alors, soit très avancée pour les groupes dont la fin d'année est au 30 juin, soit pratiquement terminée pour les groupes dont l'année financière se termine au 31 mars.

« Les groupes d'alphabétisation ont obtenu 5 116 108 \$ des 8,8 M \$ supplémentaires investis dans le volet Soutien à la mission globale du PACTÉ en 2017-2018. » Source : RGPAQ, Faits saillants en lien avec le financement à la mission globale (PACTE), page 6.

Mise en contexte (suite)

Arrivée de la relève et départs à la retraite des fondatrices et des fondateurs

Par ailleurs, comme de nombreuses organisations au Québec, les groupes membres du RGPAQ subissent les effets reliés aux changements de main-d'œuvre : renouvellement des équipes avec l'arrivée de personnes plus jeunes, départ à la retraite de plusieurs membres des équipes incluant souvent les personnes qui ont fondé l'organisme, changements culturels dans le rapport au travail et à la militance, etc., le tout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre ou de plein-emploi selon les territoires.

Jusqu'ici, le RGPAQ et ses membres n'avait pas senti le besoin de se pencher sur la question des conditions de travail. Ces deux éléments conjugués ont amené le regroupement à regarder de plus près la question des conditions de travail afin de soutenir la consolidation et le développement des groupes.

Dans ce contexte, le RGPAQ a aussi décidé de miser sur l'enquête du CSMO-ESAC pour tracer un premier portrait des conditions de travail dans son réseau. En effet, à la fin de 2017, le CSMO-ÉSAC lançait la quatrième édition de son enquête, *Les repères en économie sociale et en action communautaire – Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre*, (<https://www.csmoesac.qc.ca/pages/recherche-analyse/enquete-nationale-les-reperes>) qui vise à mieux connaître la main-d'œuvre de ces deux secteurs ainsi que les conditions de travail. Le questionnaire a été administré entre le 19 décembre 2017 et le 3 mai 2018. Comme cette enquête se tenait au moment où le regroupement amorçait sa réflexion sur les conditions de travail et comme le CSMO-ESAC en était à sa quatrième édition, le RGPAQ pouvait ainsi s'appuyer sur cette expertise accumulée. Le RGPAQ a invité ses groupes membres à y participer. 41 groupes membres du RGPAQ ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de 53 %.

Objectifs

- Déterminer les effets de l'augmentation du financement à la mission sur les conditions de travail en alphabétisation populaire;
- Afin de soutenir l'engagement des travailleuses et travailleurs en alphabétisation populaire, préciser ce que les groupes entendent par "bonnes conditions de travail"
- Définir les obstacles à l'amélioration des conditions de travail;
- Cerner ce qui facilite l'amélioration des conditions de travail en alphabétisation populaire.

Source : Tirés du document préparatoire aux rencontres de novembre 2018, RGPAQ

Démarche

À l'hiver et au printemps 2018 :

- Participation des groupes membres du RGPAQ à l'enquête menée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) : *Les Repères en économie sociale et en action communautaire – Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre*. Pour répondre, les groupes devaient se référer au dernier exercice financier complété, soit 2016-2017. Dans ce document, nous référerons à cette enquête en l'appelant soit l'enquête générale ou l'enquête Les Repères.

À l'automne 2018 :

- Envoi d'un document de préparation aux rencontres de Montréal et de Québec tenues en novembre 2018. Les groupes sont invités à se réunir (CA, équipe de travail, participantes et participants), à réfléchir et à discuter de questions portant sur les trois thèmes à l'étude : les conditions de travail, les partenariats et le portrait des participantes et des participants.
- Les questions suivantes servent à orienter les échanges sur les conditions de travail :
 - Quels sont les principaux éléments qui caractérisent de bonnes conditions de travail dans votre organisme?
 - Quels ont été les effets de l'augmentation du financement à la mission sur les conditions de travail dans votre organisme ?
 - Quelles améliorations voulez-vous apporter en priorité pour améliorer les conditions de travail dans votre organisme ?
 - Quels sont les obstacles à l'amélioration des conditions de travail dans votre organisme?
 - Qu'est-ce qui facilite l'amélioration des conditions de travail dans votre organisme?
 - À votre avis, quels sont les 3 principaux défis et enjeux concernant les conditions de travail ?

Démarche (suite)

- Enquête du CSMO-ÉSAC : À la demande du RGPAQ, un premier traitement des questionnaires transmis par ses membres a été effectué.
- Les rencontres de Montréal et de Québec ont réuni 100 personnes provenant de 64 groupes membres, ce qui représente un taux de participation de 84%. Des ateliers ont traité des conditions de travail. Les résultats préliminaires concernant les groupes d'alphabétisation populaire participant à l'enquête du CSMO-ÉSAC ont été présentés. Les groupes ont ainsi pu s'exprimer sur les conditions de travail et sur les améliorations apportées en 2017-2018.

En 2019 :

- Enquête du CSMO-ÉSAC : Un deuxième traitement spécifique des questionnaires transmis par les groupes membres du RGPAQ a été demandé et préparé par le CSMO-ÉSAC à la demande du RGPAQ. Ces résultats sont intégrés à ce rapport.
- Préparation du rapport sur les conditions de travail incluant des outils et des ressources.
- Production de trois capsules vidéos d'une durée d'environ 10 minutes comme outil d'animation pour encourager les échanges et les réflexions sur la question des conditions de travail au sein des groupes membres du RGPAQ.

Questions discutées en ateliers

Lors des rencontres de novembre 2018, quatre questions ont été discutées en ateliers :

1. Qu'est-ce qui contribue à de bonnes conditions de travail?
2. Quel a été l'impact de l'augmentation du financement sur les conditions de travail?
3. Qu'est-ce qui facilite l'amélioration des conditions de travail?
Qu'est-ce qui nuit?
4. Quels sont les effets positifs de bonnes conditions de travail?
Quelles sont les conséquences de la non-amélioration des conditions de travail?

Ces questions servent de charpente à ce rapport.

Méthodologie de traitement des comptes rendus d'ateliers des rencontres tenues, à Montréal et à Québec, en novembre 2018

- Les comptes rendus des ateliers tenus lors des rencontres de novembre 2018 ont été préparés par les membres de l'équipe de travail.
- La compilation des questions 1 et 2 a été réalisée. Comme les réponses à la question 1 n'ont pas toutes été enregistrées de la même façon dans les comptes rendus, on ne peut en tirer de conclusions précises. Par contre, il s'en dégage des tendances. Les résultats de la question 2 ont tous été cueillis et traités de façon similaire.
- Une grille d'analyse pour examiner les questions 3 et 4 a été préparée. Les comptes rendus d'ateliers ont ensuite été filtrés à travers cette grille de thématiques.



Méthodologie : thématiques retenues pour le traitement des questions 3 et 4

- Les thématiques de traitement de la question 3 portant sur les facteurs qui facilitent l'amélioration des conditions de travail ou qui constituent des obstacles sont :
 - Structure de financement
 - CA / Vie associative
 - Outils, mécanismes et processus pour encadrer les conditions de travail
 - Coordination / Direction / Mode de gestion
 - Équipe / Dynamique et climat de travail
 - Organisation du travail
 - Société / Culture du milieu communautaire / Culture de l'organisme
 - Territoire desservi / Milieu
 - RGPAQ
- Les thématiques de traitement de la question 4 portant sur les effets positifs de bonnes conditions de travail et sur les conséquences de la non amélioration des conditions de travail sont:
 - Rétention du personnel / Roulement
 - Recrutement / Embauche
 - Climat de travail
 - Effets sur l'équipe de travail
 - Conditions de travail
 - Effets sur les participantes et les participants
 - Effets sur l'organisme

Faits saillants:

Enquête du CSMO-ÉSAC



Issus de l'enquête « Les Repères en économie sociale et en action communautaire, Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre, édition 2018, CSMO-ÉSAC pour les 41 membres du RGPAQ qui ont répondu au questionnaire.

Note méthodologique : La marge d'erreur étant de +/- 10,46% (les standards méthodologiques étant situés à +/- 5%), les données et information concernant les membres du RGPAQ relèvent plus d'une tendance que d'un portrait.

Médiane et moyenne : « Qu'est-ce qu'une médiane ? La médiane est une mesure de tendance centrale précisant la valeur occupant la position centrale d'une série numérique (50 % des valeurs observées sont donc inférieures à la médiane), ce qui la distingue de la valeur moyenne qui correspond à la moyenne arithmétique de l'ensemble. La médiane permet donc d'atténuer l'effet des valeurs extrêmes, soit l'effet des valeurs les plus basses et celui des valeurs les plus élevées. À titre d'exemple : trois entreprises sur dix ont trois employés, six entreprises ont cinq employés et une seule entreprise a 60 employés. La moyenne du nombre d'employés de l'ensemble des entreprises est de neuf employés. Si nous séparons ces dix entreprises en deux groupes de cinq, nous pouvons affirmer que les cinq entreprises du premier groupe ont au plus cinq employés et que les entreprises du deuxième groupe au moins cinq employés. La médiane est donc de cinq employés. » (Source: Les Repères, page 13.)

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les personnes à temps plein en alphabétisation populaire

- **Dans 74 % des organismes ayant participé à l'enquête, on trouve des femmes à temps plein (30 heures et plus par semaine).**
 - Le nombre médian de travailleuses dans ces organismes : 2 femmes à temps plein.
 - Ces femmes travaillent, en moyenne, 46 semaines par année.
 - Le taux horaire moyen des femmes à temps plein : 20.67\$ (taux horaire médian : 20.11\$).
- **Dans 28% des organismes, on dénombre des hommes à temps plein (30 heures et plus par semaine).**
 - Le nombre médian de travailleurs dans ces organismes : 1 homme à temps plein.
 - Ces hommes travaillent, en moyenne, 33 semaines par année.
 - Le taux horaire moyen des hommes à temps plein : 19.85\$ (taux horaire médian : 19.74\$).

Mentionnons que, chez de nombreux groupes d'alphabétisation populaire, la semaine de travail à temps plein est plutôt de 28 heures.

L'enquête Les Repères souligne que, dans les organismes communautaires, le salaire horaire moyen des femmes à temps plein est de 19.82\$ (taux médian 20.00\$) tandis que celui des hommes est de 20.34\$ (taux médian 20.00\$). (Source: Les Repères, page 107)

On note aussi un écart, si l'on compare à « l'ensemble des secteurs et à l'échelle du Québec, le salaire horaire moyen en 2018 était de 25.42\$. Il s'élevait à 26.86\$ pour les hommes et à 23.90\$ pour les femmes. » (Source, Institut de la statistique du Québec in Les Repères, page 138)

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les personnes à temps plein en alphabétisation populaire (suite)

- **La moyenne d'âge des employés à temps plein : 36 ans** (médiane : 41 ans).
- Ces données indiquent qu'il n'y aurait pas de femmes à temps plein dans 26% des organismes ni d'hommes à temps plein dans 72% des organismes. On peut formuler l'hypothèse que dans ces organismes, la semaine de travail est de moins de 30 heures.
- L'enquête générale précise que, dans les organismes communautaires, « tous statuts d'emplois confondus (hors postes occasionnels/saisonniers et hors postes contractuels), les femmes sont plus nombreuses que les hommes puisqu'elles représentent 67 % de la main-d'œuvre des organismes communautaires, contre 33% d'hommes. » (Source : Les Repères, page 102)

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les personnes à temps partiel en alphabétisation populaire

- **Dans 60 % des organismes on trouve des femmes à temps partiel (moins de 30 heures par semaine).**
- Ces organismes comptent 2 femmes à temps partiel en moyenne.
 - Ces femmes travaillent, en moyenne, 41 semaines par année et leur taux horaire moyen est de 20.17\$ (taux médian : 18.54\$)

Dans 21% des organismes, on compte des hommes à temps partiel (moins de 30 heures par semaine).

- Le nombre de travailleurs dans ces organismes : 2 hommes à temps partiel en moyenne.
 - Ces hommes travaillent en moyenne 23 semaines par année et leur taux horaire moyen est de 19.53\$ (taux médian : 19.29\$).
- **La moyenne d'âge des employés à temps partiel : 36 ans** (âge médian : 41 ans).
- L'enquête générale montre que, dans les organismes communautaires, les femmes à temps partiel reçoivent un salaire horaire de 17.25\$ (taux médian : 17.00\$) tandis que les hommes gagnent 16.88\$ (taux médian 15.92\$) (Source : Les Repères, page 107)

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les personnes à temps partiel en alphabétisation populaire

- La situation des femmes et des hommes à temps partiel mérite un commentaire.
- Si on examine la situation des femmes à temps partiel chez les répondants, les données indiquent qu'elles travaillent 5 semaines de moins en moyenne par année que les femmes à temps plein et qu'elles gagnent 0.50\$ de moins l'heure en moyenne ou 1.57\$ l'heure au taux médian.
- La situation des hommes à temps partiel chez les répondants montre qu'ils travaillent près de 20 semaines de moins que les femmes à temps partiel et qu'ils gagnent environ 0.60\$ en moyenne de moins que les femmes à temps partiel ou un peu plus de 0.30\$ en moyenne de moins si on les compare au taux horaire moyen des hommes à temps plein.
- **À cause du salaire moins élevé ainsi que du nombre limité d'heures et de semaines de travail, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel vivent une grande précarité.**

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les personnes occasionnelles et contractuelles en alphabétisation populaire

- **Dans 25 % des organismes on trouve des femmes occupant un poste occasionnel.**
- **Dans 12 % des organismes, on compte des hommes occupant un poste occasionnel.**

- **Dans 28 % des organismes on dénombre des femmes contractuelles.**
 - Le nombre de travailleuses dans ces organismes : 1 femme contractuelle en moyenne.
 - Le taux horaire moyen des femmes contractuelles : 25.90\$ (taux médian : 19.07\$).

- **Dans 9 % des organismes, on recense des hommes contractuels.**
 - Le nombre de travailleurs dans ces organismes : 3 hommes contractuels en moyenne (nombre médian : 1).
 - Le taux horaire moyen des hommes occasionnels : 19.02\$ (taux médian : 18.07\$).

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Le taux horaire moyen de la direction ou de la coordination

- En alphabétisation populaire, le taux horaire moyen des directions générales ou des coordinations se situe à 25.85\$ (taux horaire médian : 25.00\$).
- L'enquête générale indique que le « taux horaire moyen attribué aux gestionnaires d'organismes communautaires est estimé à 25.89\$ (médiane à 25.00\$) l'heure, ce qui équivaut à un salaire annuel moyen de 47 120\$ (salaire annuel médian 45 500\$). » (Source : Les Repères, page 113) Ce salaire annuel est calculé sur une base de 52 semaines à 35 heures par semaine.

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Le nombre d'employés par type de financement en alphabétisation populaire

En alphabétisation populaire,

- Dans 95% des groupes, on trouve 4 employés en moyenne rémunérés sur la base du financement récurrent. (nombre médian : 3)
- Dans 46% des groupes, on compte 2 employés en moyenne rémunérés sur la base de projets à durée déterminée. (nombre médian : 1)

Si l'on compare avec les résultats obtenus en action communautaire autonome (ACA), l'enquête Les Repères (page 139) précise que

- Dans 88 % des groupes, on dénombre 6 employés en moyenne rémunérés sur la base du financement récurrent. (nombre médian : 4)
- Dans 56% des groupes, on recense 4 employés en moyenne rémunérés sur la base de projets à durée déterminée. (nombre médian : 2)

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC :

Les personnes rémunérées au salaire minimum

En alphabétisation populaire,

- Dans 5% des groupes, un employé, en moyenne, est rémunéré au salaire minimum (11.25\$).

Note: le questionnaire a été administré avant le 1^{er} mai 2018, date à laquelle le taux horaire est passé à 12,00\$ l'heure au Québec.

Pour les groupes d'action communautaire autonome (ACA), l'enquête Les Repères (page 139) mentionne que

- Dans 13% des groupes, 2 employés, en moyenne, sont rémunérés au salaire minimum.

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Politique de conditions de travail et/ou une politique salariale

En alphabétisation populaire

- 78% des organismes membres du RGPAQ ayant participé à l'enquête sont dotés d'une politique de conditions de travail et /ou d'une politique salariale.

Si l'on compare avec les groupes d'action communautaire autonome (ACA), l'enquête Les Repères (page 140) signale que

- 85% des organismes d'action communautaire autonome sont équipés d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale.

Éléments qui
contribuent à jouir
de bonnes
conditions de
travail



Principaux ingrédients à réunir

- **Les salaires, les vacances et la conciliation travail – famille – vie personnelle** apparaissent comme les premiers ingrédients à réunir pour assurer de bonnes conditions de travail.
- Viennent ensuite les **assurances collectives, les régimes de retraite, le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail par année**. Plusieurs disent aimer travailler 4 jours par semaine. Certains questionnent le caractère saisonnier et précaire des emplois avec les mises à pied correspondant à la fin de l'année scolaire; ils privilégieraient des emplois rémunérés toute l'année par l'organisme, vacances comprises. D'autres ne voient pas d'inconvénients à une période de chômage l'été. Certains apprécient avoir du temps pour soi ou pour la famille. Par ailleurs, le programme de prestation supplémentaire (PSC) de l'assurance-emploi permet d'augmenter les prestations. (voir fiche sur le programme dans la section « Ressources ») Cette amélioration salariale donne à certains le sentiment d'être moins en situation de précarité.
- Le **climat de travail, le partage des valeurs, la confiance mutuelle ainsi que les réunions d'équipe** pour le partage ne sont pas à négliger.
- **L'environnement de travail** tant sur le plan des locaux, des ressources matérielles, de son accessibilité que de sa proximité du lieu de résidence contribue aussi à de bonnes conditions de travail.
- Une **organisation du travail souple, la flexibilité des horaires et les possibilités de télétravail** sont aussi des atouts.

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les vacances dans les groupes d'alphabétisation populaire

En alphabétisation populaire,

- En moyenne, les employés bénéficient d'un maximum de 5 semaines de vacances après 8 ans d'ancienneté (nombre médian 6 ans d'ancienneté).

Si l'on compare à ce qui prévaut dans les organismes communautaires, l'enquête Les Repères (pages 129) souligne que :

- En moyenne, les employés bénéficient d'un maximum de 5 semaines de vacances après 6 ans d'ancienneté (nombre médian 5 ans d'ancienneté) au sein de l'organisme.

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les congés et les mesures de conciliation travail – vie personnelle en alphabétisation populaire

En alphabétisation populaire, parmi les groupes ayant participé à l'enquête,

- 91 % offrent des congés fériés payés;
- 80 % proposent des congés familiaux, parentaux et des mesures de conciliation famille-travail;
- 79 % octroient des congés de maladie;
- 51% allouent des congés sociaux;
- 60 % ont des programmes de conciliation vie au travail et hors travail (rythme de travail, vie familiale, loisirs, retraite, études, etc.).

Dans l'ensemble des groupes communautaires,

- 91 % offrent des congés fériés payés;
- 84 % octroient des congés de maladie;
- 59% allouent des congés sociaux;
- 63 % ont des programmes de conciliation vie au travail et hors travail (rythme de travail, vie familiale, loisirs, retraite, études, etc.).

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Les assurances collectives et les régimes de retraite en alphabétisation populaire

En alphabétisation populaire, parmi les groupes ayant participé à l'enquête,

- 32 % offrent un régime de retraite **avec** contribution de l'employeur et un REER;
- 32 % octroient un régime de retraite **sans** contribution de l'employeur et un REER;
- 12 % proposent un REER **avec** contribution de l'employeur;
- 23 % sont dotés d'un plan d'assurances collectives (maladie, soins, etc.).

Dans l'ensemble des organismes communautaires,

- 13 % des groupes proposent un REER **avec** contribution de l'employeur;
- 40 % des groupes sont dotés d'un plan d'assurances collectives.

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Autres avantages dont bénéficient les membres des équipes de travail

En alphabétisation populaire, parmi les groupes ayant participé à l'enquête,

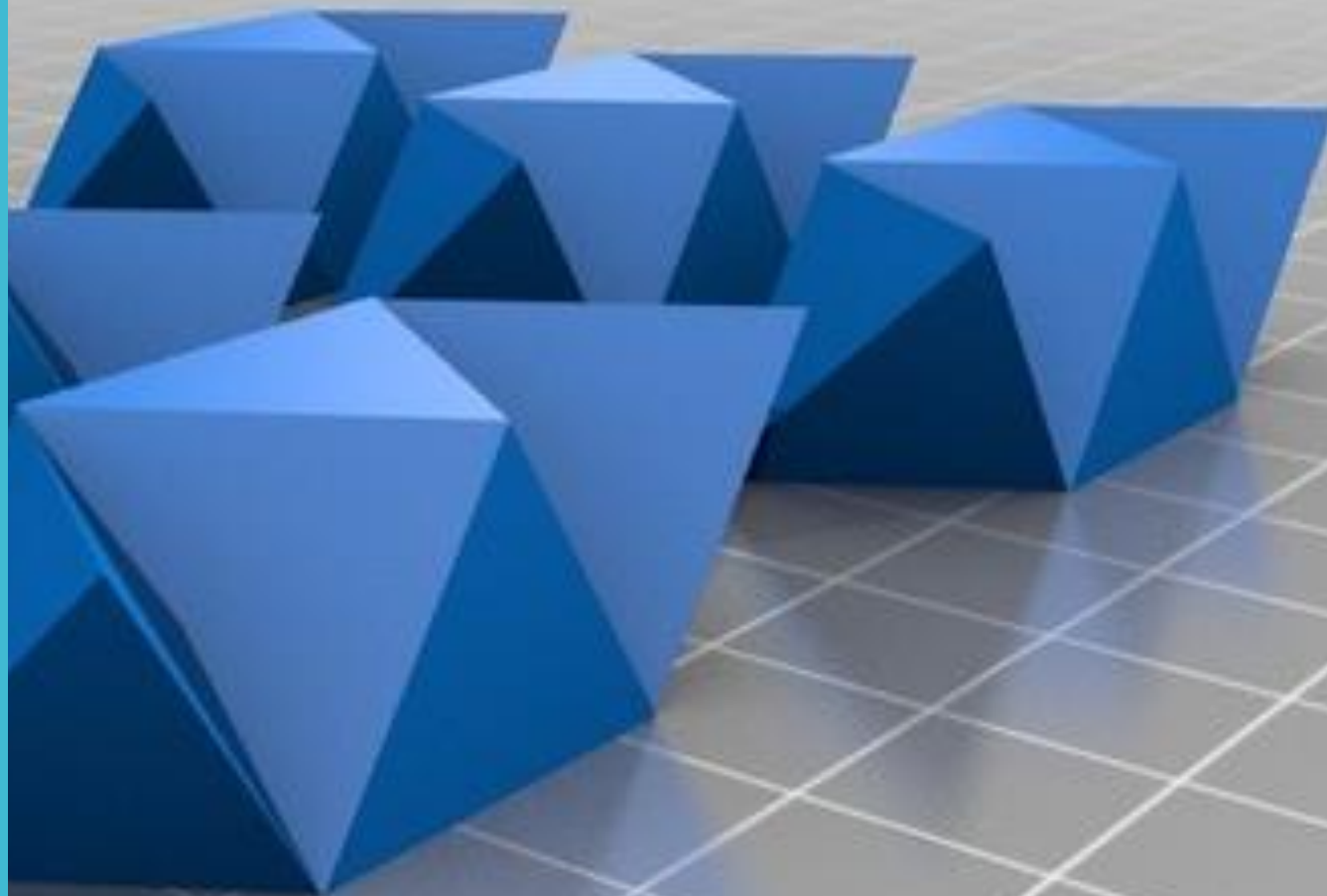
- 98 % accordent de l'autonomie et des responsabilités aux membres des équipes de travail;
- 93 % mentionnent la diversification des tâches et la participation aux prises de décision;
- 91 % indiquent la tenue de rencontres d'équipe;
- 77 % optent pour les horaires flexibles;
- 74 % favorisent l'évolution professionnelle par la formation, la valorisation des acquis, le développement des compétences et des responsabilités, etc.;
- 67 % ont mis en place des mécanismes pour éviter la surcharge de travail (contrôle du temps supplémentaire, etc.).

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Autres avantages dont bénéficient les membres des équipes de travail

Dans l'ensemble des groupes communautaires,

- 96 % accordent de l'autonomie et 97 %, des responsabilités aux membres des équipes de travail;
- 93 % mentionnent la diversification des tâches et 88 %, à la participation aux prises de décision;
- 92 % indiquent la tenue de rencontres d'équipe;
- 73 % optent pour les horaires flexibles;
- 80 % favorisent l'évolution professionnelle par la formation, la valorisation des acquis, le développement des compétences et des responsabilités, etc.;
- 76 % ont mis en place des mécanismes pour éviter la surcharge de travail (contrôle du temps supplémentaire, etc.).

Impact de la hausse du financement





Améliorations apportées aux conditions de travail

- 40 des 64 groupes participant aux rencontres indiquent avoir bonifié **les salaires versés**;
- 26 groupes mentionnent avoir augmenté le **nombre d'heures payées** par semaine;
- 19 groupes disent avoir augmenté le **nombre de semaines rémunérées** par année.



Améliorations qu'on aimerait apporter, si c'était possible

- 18 groupes aspirent à améliorer les **vacances**; **par contre**, 21 groupes trouvent que la situation est déjà adéquate;
- 33 groupes souhaiteraient améliorer la situation quant aux régimes d'**assurances collectives**;
- 28 groupes aimeraient améliorer la situation en ce qui concerne les **régimes de retraite**.

Impact de l'augmentation du financement sur les conditions de travail

Autres améliorations apportées avec l'augmentation de financement

6 mentions ou plus dans les comptes rendus d'ateliers

- **Ressources matérielles** – 10 mentions. Les bonifications se répartissent comme suit :
 - Acquisition d'équipements informatiques (ordinateurs, tablettes, etc.);
 - Acquisition d'autres équipements ou de mobilier (caméras, meubles, etc.).
- **Immobilisations** – 9 mentions. Les améliorations se déclinent comme suit :
 - Amélioration des locaux, du bâtiment, déménagement, rénovations, agrandissement;
 - Création d'un fonds dédié aux états financiers pour l'achat d'un bâtiment ou pour un déménagement futur.
- **Activités et services** – 6 mentions. Les ajouts se répartissent comme suit :
 - Ajout d'activités ou de semaines d'activités supplémentaires;
 - Ajout d'activités d'été, sociales et culturelles.

Ces améliorations constituent une réponse directe aux préoccupations soulevées dans le portrait des participantes et des participants en alphabétisation populaire : volonté de répondre aux besoins, d'accueillir plus de gens, d'offrir plus de services, d'activités et d'heures d'ouverture.

Conditions facilitantes et obstacles



Conditions facilitantes

Structure de financement

- Recevoir un financement à la mission suffisant et qu'il soit indexé.
- Obtenir des financements récurrents et stabiliser les sources de financement.
- S'outiller pour la préparation des demandes de financement : s'assurer de mettre en lumière toutes les tâches nécessaires au fonctionnement de l'organisme et à la prestation de services; bien évaluer l'ampleur du travail à accomplir et demander les ressources nécessaires; se donner des repères et partager l'information sur les montants demandés.
- Participer aux activités du RGPAQ parce que ça permet de s'informer et que ça donne des leviers grâce aux représentations.

CA / Vie associative

- Avoir un CA ouvert, conscientisé, reconnaissant le travail accompli, composé de différents types de membres partageant des valeurs communes, par exemple, des personnes issues des milieux communautaire et syndical, des participantes et des participants, des membres de l'équipe, etc.
- Sensibiliser le CA.
- S'assurer de la volonté du CA et de la coordination / direction d'améliorer les salaires et les conditions de travail. Cela devrait être ancré dans les valeurs de l'organisme.
- Amener les membres du CA à participer aux activités du RGPAQ – rencontres et formations.
- Ouvrir et maintenir des voies de communication entre le CA et l'équipe : partager l'information, tenir des rencontres, parler des conditions de travail.

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Le financement à la mission, les projets et l'équipe de travail en alphabétisation populaire

En alphabétisation,

- Dans 95 % des groupes ayant participé à l'enquête, on retrouve des employés rémunérés sur la base d'un financement récurrent. Ils sont en moyenne 4 employés (nombre médian : 3 employés).
- Dans 46 % des groupes répondants, on compte des employés rémunérés sur la base de projets à durée déterminée. Ils sont en moyenne 2 employés (nombre médian : 1 employé).

Ces données illustrent l'effet de la structure de financement sur la composition des équipes. Ainsi, à la lecture des obstacles soulevés à la page suivante, on pourrait émettre l'hypothèse que près de la moitié des groupes ayant participé à l'enquête doit recourir aux projets à durée déterminée pour boucler son budget d'opération et/ou son équipe de travail.

Structure de financement

- Manquer de financement à la mission. Ne pas obtenir d'indexation annuelle.
- Composer avec des contraintes budgétaires qui freinent la capacité à améliorer les salaires et les conditions de travail, la possibilité de bonifier les échelles salariales en fonction de l'ancienneté.
- Devoir recourir au financement par projets pour combler le budget d'opération. Ainsi, pour avoir le nombre suffisant d'employés permettant de répondre aux besoins, on doit souvent compter sur les projets pour compléter l'équipe de travail et pour financer certains postes, ce qui ne permet pas de les pérenniser et engendre de l'instabilité. Manquer de récurrence dans les financements. Consacrer trop de temps aux demandes de subventions et à la reddition de comptes.
- Avec un financement par projets, planifier à long terme est difficile, voire impossible. Cela fait vivre de l'incertitude face à l'avenir.
- Travailler avec des ententes de services qui ont des normes différentes (par exemple, pour les salaires) quant aux conditions de travail.

CA / Vie associative

- Avoir un CA rigide, fermé, ne comprenant pas les réalités du monde communautaire. Être en présence de visions, de valeurs et de cultures différentes au sein du CA.
- Ne pas y accorder de priorité. Privilégier l'augmentation de services au détriment des conditions de travail.
- Ne pas reconnaître le travail accompli.

Société / Culture du milieu communautaire / Culture de l'organisme

- Avoir une culture de pauvreté reposant souvent sur un excès de débrouillardise.
- Considérer les salariés comme des missionnaires.
- Vivre un tabou : ne pas parler d'argent, de revenus et de salaires.

Obstacles

Conditions facilitantes

Outils, mécanismes et processus pour encadrer les conditions de travail

- Se doter d'une politique de conditions de travail, s'y référer, la mettre à jour et la valider aux deux ans.
- Se munir d'une politique salariale. Certains aimeraient qu'elle reconnaisse l'ancienneté. Prévoir l'indexation des salaires.
- Accorder de l'importance aux conditions de travail. Se mobiliser autour de cette question. Créer un comité des conditions de travail composé de membres de l'équipe, du CA, de la coordination / direction. Faire des choix.
- S'assurer que les politiques liées aux conditions de travail sont en phase avec nos valeurs.
- S'informer sur les assurances collectives et les différentes formules de régime de retraite.
- Être accompagné par une ressource externe.

Coordination / Direction / Mode de gestion

- Opter pour la gestion participative. Adopter des pratiques de gestion saines reposant sur la transparence. Certains considèrent qu'il est intéressant d'être représenté par un syndicat.
- S'assurer de partager la vision, les valeurs et la culture organisationnelle.

Faits saillants RGPAQ - Enquête du CSMO-ÉSAC : Présence d'une politique de conditions de travail ou d'une politique salariale

En alphabétisation populaire,

- 78% des groupes membres du RGPAQ ayant participé à l'enquête se sont dotés d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale.

L'enquête générale indique que 86 % des organismes communautaires ont une politique de conditions de travail et/ou une politique salariale.

Outils, mécanismes et processus pour encadrer les conditions de travail

- Ne pas posséder de politique de conditions de travail.
- Ne pas en faire une priorité.
- Ne pas reconnaître l'expertise et les compétences des personnes ne disposant pas de diplôme d'études supérieures.
- Ne pas disposer de comparables pour fixer les échelles salariales.
- Ne pas connaître les ressources, les outils et les possibilités.

Coordination / Direction / Mode de gestion

- Avoir une coordination qui manque d'ouverture sur cette question.
- Composer avec un syndicat qui fait montre de rigidité.
- Vivre des tensions entre la volonté de développer l'organisme, ses activités ainsi que ses services et l'amélioration des conditions de travail et la consolidation des postes.
- S'interroger sur l'intégration des bénévoles compte tenu des risques qu'ils soient vus comme un moyen d'assurer le fonctionnement de l'organisme avec moins de personnes salariés et moins de financement.

Obstacles

Conditions facilitantes

Équipe de travail / Dynamique et climat de travail / Organisation du travail

- Planifier le travail et voir à une bonne répartition des tâches. Se doter de définitions de postes et des tâches. Réduire les tâches connexes.
- Se donner un bon climat de travail. Travailler dans un esprit d'ouverture (équipe de travail).
- Prendre le temps d'échanger en équipe sur les conditions de travail, se donner le droit de demander. Connaître les droits des travailleuses et des travailleurs.
- Se soucier du sentiment d'appartenance par de la formation, des ressources et des activités.
- Intégrer de nouvelles personnes amène parfois à revoir les pratiques en matière de conditions de travail, car il arrive que celles-ci remettent en question les pratiques existantes.

RGPAQ

- Produire un outil dressant un portrait général des conditions de travail au sein du RGPAQ.
- Recenser les outils traitant des conditions de travail en milieu communautaire pour appuyer les groupes dans l'amélioration des conditions de travail.

Équipe de travail /
Dynamique et climat de travail /
Organisation du travail

Vivre des conflits. Être en présence d'opinions contradictoires entre les travailleuses et les travailleurs.

Composer avec une attitude de fermeture des membres de l'équipe résultant de la fermeture du CA.

Être gêné de demander des améliorations aux conditions de travail à cause de la précarité de l'organisme ou de la situation de pauvreté dans laquelle vivent les participantes et les participants.

Territoire /
Milieu

Œuvrer dans un grand territoire, ce qui rend difficile de tenir des rencontres d'équipe.

Devoir prendre en considération la réalité du marché du travail local ou régional.

Obstacles

Effets positifs de
bonnes conditions de
travail ou
conséquences de la
non-amélioration des
conditions



Cette photo par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-SA-NC](#)

Effets positifs de donner de bonnes conditions de travail

- Rétention de personnel
 - Il est plus facile de garder le personnel, ce qui amène plus de stabilité dans la composition de l'équipe.
- Recrutement / Embauche
 - Il est plus facile de recruter. Les emplois sont plus attrayants pour la relève.
 - La recherche de nouvelles personnes est moins fréquente. On n'est pas toujours en recrutement ou en train d'intégrer et de former de nouvelles personnes.
- Effets sur les membres de l'équipe / Climat de travail
 - Le climat de travail est meilleur. On met plus d'énergie au bon endroit; on a moins le sentiment de travailler dans l'urgence.
 - Les membres de l'équipe sont plus pro-actifs, plus impliqués et plus motivés. Les membres de l'équipe se sentent valorisés; leur travail est reconnu.
 - Certains notent un meilleur rendement et moins d'absences. On mentionne aussi l'amélioration de la santé physique et mentale. Le sentiment d'appartenance, la confiance, l'épanouissement, l'indice de bonheur seraient davantage au rendez-vous.
 - L'amélioration des conditions de vie des membres de l'équipe, en particulier des femmes dans un milieu de travail majoritairement féminin.

Effets positifs de donner de bonnes conditions de travail

- Effets sur les participantes et les participants
 - Avec plus de stabilité dans la composition de l'équipe, les personnes accumulent plus d'expérience. Les participantes et les participants se sentent plus en confiance et développent des liens plus forts avec les membres de l'équipe, ce qui s'avère positif.
- Effets sur l'organisme
 - Moins de recherche de financement pour assurer la stabilité de l'équipe de travail laisse plus de temps pour le rayonnement et la sensibilisation à l'analphabétisme ainsi que pour les autres aspects de la mission.
 - La stabilité de personnel contribue à pérenniser l'organisme. Cela permet de se concentrer sur le développement de l'organisme, d'offrir plus de services et d'activités de qualité qui répondent aux besoins.
 - Cela rend plus cohérent dans la lutte contre la pauvreté puisque le personnel a de meilleures conditions de vie.
 - On note aussi que cela améliore l'image de l'organisme dans le milieu et que cela lui donne plus de crédibilité, ce qui facilite le recrutement.

Conséquences de la non- amélioration des conditions de travail

- **Roulement de personnel**
 - On doit gérer des départs constants. Les gens vont chercher mieux ailleurs. Il en résulte une perte d'expertise. On compose avec un personnel moins expérimenté.
 - Certains constatent que les jeunes viennent se former dans les groupes, partent pour obtenir de meilleures conditions et ne reviennent pas.
 - On se désole de devoir mettre fin à des contrats, de ne pouvoir maintenir les emplois à la fin des projets, car il n'y a pas assez de postes permanents.
 - La formation et l'intégration sont toujours à recommencer. Une énergie considérable doit être consacrée à reconstruire constamment l'équipe de travail.
- **Recrutement / Embauche**
 - Le recrutement est difficile même pour les bénévoles.
 - La sélection de personnel est ardue.
 - On craint pour la qualité du personnel.
- **Effets sur les membres de l'équipe / Climat de travail**
 - L'épuisement professionnel, la démotivation, un sentiment de sacrifice personnel, le stress, l'insécurité et l'insatisfaction sont au rendez-vous. Il peut en découler une détérioration du climat de travail, des frustrations, des conflits ainsi qu'un désengagement.
 - On craint la pauvreté chez les travailleuses puisque le milieu est majoritairement féminin.

Conséquences de la non- amélioration des conditions de travail

- **Effets sur les participantes et les participants**
 - On craint que la fréquentation diminue ainsi qu'une perte du lien de confiance des participantes et des participants.
- **Effets sur l'organisme**
 - On ne veut pas contribuer aux inégalités sociales, ce qui serait contraire aux valeurs.
 - Cela nuit à la réalisation de la mission, au suivi et à la continuité dans les dossiers.
 - Cela rend difficile de consolider, voire de développer l'organisme. Cela risque de le fragiliser et de le précariser.
 - On appréhende une diminution des activités, des heures d'ouverture ou du nombre de semaines d'activités par année à cause d'un manque de personnel.
 - On redoute une perte du lien de confiance des participantes et des participants envers l'organisme et son personnel. On craint de perdre la confiance des autres organismes du milieu, cela risque de nuire à la crédibilité et à sa capacité d'attraction de nouvelles personnes.
 - On ne veut pas hypothéquer la lutte contre l'analphabétisme par manque de temps.

Ressources



Cette photo par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-NC-ND](#)

Un outil d'introduction pour la relève en alphabétisation populaire

G. Blanchard, C. Nourry, É. De Coster, M. Fillion, M.-C. Sansregret, G. Richard, RGPAQ, 2013, 132 pages.

http://bv.cdeacf.ca/RA_PDF/56401.pdf

Cet outil comporte plusieurs sections. Il vise la formation et l'intégration de nouvelles personnes tant dans les équipes de travail qu'au sein des conseils d'administration. Des capsules vidéos le complètent. Des exemples:

- À la découverte de l'alphabétisation populaire (Se familiariser avec les valeurs, s'approprier les principes qui nous guident, Comprendre l'approche de conscientisation, etc.)
- Les sections « Travailler en alpha pop » (2.1) et « La gestion, la vie associative et démocratique » (4.3) qui peuvent appuyer les réflexions et les échanges sur les conditions de travail.

Guide sur la gestion démocratique dans un groupe populaire d'alphabétisation

Picard, L. et St-Cerny, A., RGPAQ, 2006, 174 pages

<http://catalogue.cdeacf.ca/Record.htm?idlist=3&record=19229524124910477069>

- On y trouve notamment une section qui traite des conditions de travail. Elle discute du lien entre les valeurs du groupe et des conditions de travail accordées; elle se penche sur ce que peuvent être de bonnes conditions de travail; elle liste des éléments à inclure dans un contrat de travail, etc. Elle propose trois exercices à faire en groupe.

Ressource :

Comité sectoriel de
main-d'œuvre en
économie sociale et en
action communautaire
(CSMO-ÉSAC)

Outils et publications du CSMO-ÉSAC – Série: Outils pour gestionnaires

<https://www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications>

- **Boîte à outils sur la gestion des ressources humaines**
Version numérique 25 \$, CD-Rom 30 \$, disponible pour emprunt au CDEACF.
Elle contient une foule d'outils, de modèles et de conseils pratiques notamment sur la prévention et la gestion des conflits au sein des organisations, l'élaboration d'une politique de conditions de travail et son cadre légal, le recrutement, la sélection, l'accueil et l'intégration de personnel, l'évaluation du personnel et la politique salariale.
- **Boîte à outils sur la gestion financière des OBNL**
Version numérique 35 \$
- **Boîte à outils sur la gouvernance démocratique - OBNL**
Version numérique 35 \$
- **Outil RH : Accueillir un stagiaire, une valeur ajoutée**
Gratuit
- **Outil RH : Fidéliser la main-d'œuvre : pourquoi et comment?**
Gratuit
- **Outil RH : La formation**
Gratuit
- **Outil RH : La marque employeur**
Gratuit
- **Outil RH : La reconnaissance**
Gratuit
- **Outil RH : Où trouver des candidats-es?**
Gratuit
- **Outil RH : Planifier la relève avec la Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO)**
Gratuit
- **Outil RH : Une offre d'emploi attractive, pivot de votre marque employeur!**
Gratuit

Ressource :

Commission des
normes, de l'équité, de
la santé et de la
sécurité du travail
(CNESST)

Boîte à outils de la CNESST

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-de-vie-au-travail/un-employeur-bien-informe-en-vaut-deux/index.html>

Elle comprend différents outils dont

- Guide de gestion des ressources humaines
 - Ce guide s'adresse aux employeurs. Il comporte les sections suivantes : Outils administratifs, à l'embauche, en cours d'emploi, lors de la cessation d'emploi
- Outils de calcul
 - Outils pour calculer les indemnités à verser aux employés lors de certaines situations en vertu de la Loi sur les normes de travail
- Contrat de travail
 - Un modèle de contrat type (en format Word)
- Tableaux des congés et absences
- Trousse d'information sur le harcèlement psychologique et sexuel
- Guide d'interprétation et jurisprudence
- Bulletin de paie
- Et plus encore ...

Ressource

Au bas de l'échelle

- **Site internet, rubrique « Vos droits au travail »**

<http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail.html>

Une foule de sujets sont traités dont les normes du travail, le code civil et le travail, les droits de la personne, la loi sur l'équité salariale, la syndicalisation et les conseils pratiques.

- **Site internet, section liens utiles**

<http://www.aubasdelechelle.ca/outils/references.html>

Une foule de liens vers des ressources sur différents sujets tels les normes du travail et harcèlement psychologique, le chômage et l'assurance-emploi, la sécurité du revenu, l'équité salariale, la syndicalisation, les renseignements personnels, la rédaction de contrats de travail, la résolution de conflits, etc.

- **Site internet, section documents**

Deux documents sur la conciliation travail – famille

- Cadre de référence pour vous aider à y voir clair et adopter de bonnes pratiques

<http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/Cadre de reference partie 1 finale - copie 2.pdf>

- Les mesures à privilégier dans la politique de conciliation travail-famille

<http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/Cadre%20de%20reference%20partie%20%20finale%20-%20copie.pdf>

Ressource :

Centre St-Pierre

Boîte à outil sur la relève

https://www.centrestpierre.org/medias-et-documents?id_doccenters_cat1=1

- « Cette boîte à outils de 300 pages présente 18 capsules vidéo, 36 pratiques inspirantes, et 200 liens Internet, dont 124 documents de référence. » (tiré du site)
- Elle comporte quatre parties :
 - 1. se sensibiliser
 - 2. établir le plan de relève
 - 3. découvrir des pratiques inspirantes
 - 4. recruter et intégrer de bénévoles.
- Coût : 30 \$, CD-ROM

Formations

Le Centre St-Pierre offre tout un volet de formations reliées au développement organisationnel. On y trouve notamment une formation sur le thème **Conciliation travail-famille- vie personnelle, ça vaut le coup! 2 jours de formation gratuite** en février 2020. Collaboration avec Relais-Femmes. Un webinaire sera aussi offert sur ce thème en janvier 2020 (page 24 de la programmation) <https://www.centrestpierre.org/formations-aux-organismes>

Ressource

Centre de formation
populaire (CFP)

- Résultats du sondage sur les conditions de travail des personnes salariées du milieu communautaire

<http://lecfp.qc.ca/wp-content/uploads/2018/05/toutes-les-re%CC%81ponses.pdf>

729 personnes ont répondu à ce sondage sur les conditions de travail. On y traite notamment de : la conciliation travail – famille – vie personnelle, du temps supplémentaire, de la militance bénévole, des vacances, de harcèlement psychologique ou sexuel, etc. La semaine de travail à temps plein compte 28 heures par semaine.

- Le CFP a aussi organisé une journée de réflexion sur le sujet.

Ressource

Alliance des
travailleuses et des
travailleurs de
l'action
communautaire et de
l'action
communautaire
autonome (ATTACA)

Recueil des meilleures pratiques en matière de contrats de travail

http://attaca.ca/wp-content/uploads/2019/10/Attaca-MeilleurPratiques-Version_Web.pdf

Il présente notamment

- Les incontournables d'un contrat de travail
- Les différentes lois qui s'appliquent en matière de relations de travail
- Les obligations des deux parties
- Des extraits pour vous inspirer (tirés d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'un article de presse)
- Les principes guidant le contrat
- Les conditions salariales
- La reconnaissance de l'expérience et l'avancement d'échelons
- Etc.

Enquête sur les conditions de travail dans le communautaire

<http://attaca.ca/2019/08/27/enquete-sur-les-conditions-de-travail-dans-le-communautaire/>

Résultats à venir

Ressources

Régime de retraite

Assurances collectives

- Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes
<https://regimeretraite.ca/>
- La retraite, c'est pour moi aussi (par le CDEACF)
<http://retraitepourmoi.ca/>
- Association pour l'assurance collective des organismes communautaires du Québec
<https://www.vigilis.ca/aacocq/>

Ressource

Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)

Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)

- Article tiré du Bulletin de liaison de la FAFMRQ, Vol. 43, No 2, Novembre 2018
 - « Que pensent les travailleurs et travailleuses communautaires de leurs conditions de travail? », Mylène Fauvel, GIREPS
- <http://www.fafmrq.org/wp-content/uploads/2018/11/3-ConditionsACA432.pdf>

Ressource

Emploi et Développement social
Canada

- Programme de prestations supplémentaires de chômage
- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs-supplement-chomage.html>
- Guide du programme
- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/prestations-supplementaires-chomage.html>

Ressource

Emploi-Québec

- Soutien en gestion des ressources humaines

[https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/soutien-en-gestion-des-ressources-humaines/Guide du programme](https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/soutien-en-gestion-des-ressources-humaines/Guide%20du%20programme)

Services : diagnostic d'entreprise, accompagnement de gestion (coaching), soutien en gestion des ressources humaines (développement et conservation des ressources humaines). Contacter votre centre local d'emploi. « L'aide financière est fixée en fonction de votre situation financière. Elle peut atteindre 50% des honoraires professionnels. » (tiré du site)

- Outils et idées en gestion des ressources humaines

<https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/gerer-vos-ressources-humaines/outils-et-idees-en-gestion-des-ressources-humaines/>

Plusieurs outils disponibles:

- Recruter – mobiliser - former (document PDF)
- Les clés de la formation (document PDF)
- Gestion prévisionnelle des ressources humaines (document PDF)
- Modèle de politique en matière de harcèlement (document PDF)
- Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé – Main-d'œuvre immigrante (document PDF)

Ressource

Ministère de la Famille - Québec

- Programme de soutien financier en matière de conciliation famille – travail destiné aux milieux de travail

<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/soutien-financier/PSF-milieux-travail/Pages/index.aspx>

« Ce programme vise à soutenir les employeurs et les organisations qui désirent adopter de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail (CFT) afin d'améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs qui ont des responsabilités familiales. » (tiré du site)

« Volet 1 – Soutien aux initiatives d'employeurs • Tout projet qui peut comporter l'une ou l'autre ou les deux actions suivantes :

- L'établissement du diagnostic pour évaluer les besoins et inventorier les mesures existantes de CFT au sein de l'organisation.
- L'implantation ou la bonification des mesures de CFT à propos desquelles l'employeur et les employés se sont entendus. » (Tiré du Guide)