

**Une politique
de travail pour
les travailleuses
contractuelles
dans les
groupes de
femmes :**

d o c u m e n t d e r é f l e x i o n

Décembre 2000

**Michelle Duval, UQÀM
Nancy Guberman, UQÀM
Ginette Lévesque, Relais-femmes**



tes

Protocole UQAM/Relais-femmes

**Une politique de travail
pour les travailleuses contractuelles
dans les groupes de femmes :**

D o c u m e n t d e r é f l e x i o n

Michelle Duval, UQÀM
Nancy Guberman, UQÀM
Ginette Lévesque, Relais-femmes

■ **Recherche et rédaction :**

Michelle Duval, Nancy Guberman et Ginette Lévesque

■ **Conception graphique :**

Denise-Madeleine Cotte

■ **Impression :**

Urgence Copies

■ **Distribution :**

Relais-femmes

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 301

Montréal (Québec), H2Y 1E6

Téléphone : (514) 878-1212

Télécopieur : (514) 878-1060

Courriel : relais@relais-femmes.qc.ca

ISBN-2-9801739-8-3

Dépôt légal – Bibliothèque du Québec, 2000

Dépôt légal – Bibliothèque du Canada, 2000

Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement les travailleuses contractuelles et permanentes des groupes de femmes qui ont participé à la démarche de recherche. Leurs témoignages ont permis de cerner les particularités des conditions de travail des employées contractuelles et d'identifier des pistes en favorisant l'amélioration.

Soulignons également la contribution des membres du comité aviseur qui ont veillé à ce que la démarche de recherche soit directement ancrée à la réalité vécue par les groupes de femmes. Nous remercions aussi les groupes de femmes qui nous ont remis leur politique de travail ainsi que les personnes consultées à toutes les étapes du projet.

Merci enfin à la Fondation Solstice ainsi qu'au Service aux collectivités de l'UQAM qui ont subventionné le projet.

Comité aviseur :

Sandra Trottier, *l'R des centres de femmes du Québec*

Esther Paquet, *Au bas de l'échelle*

Thérèse Sainte-Marie, *Conseil d'intervention d'accès des femmes au travail*

Céline Martin, *Relais-femmes*

Lyne Kurtzman et Charlotte Thibeault, *Service aux collectivités,
Université du Québec à Montréal*

Table des matières

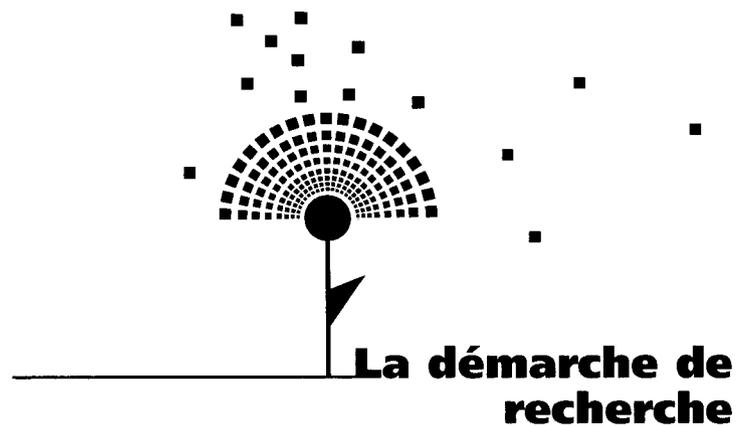
Introduction	7
La démarche de recherche	8
Origine	8
Objectifs	8
Méthodologie	9
Remarques préalables	10
Les fiches	13
Quelques définitions	14
FICHE 1 : Définition des statuts de contractuelles	15
Contractuelle salariée	15
Travailleuse autonome	16
Discussion	17
FICHE 2 : Une politique salariale	19
Contractuelle salariée	20
Travailleuse autonome	23
FICHE 3 : Le droit aux congés	26
Contractuelle salariée	27
Travailleuse autonome et contractuelle	30
FICHE 4 : L'accès à l'assurance collective	32
Contractuelle salariée	33
Travailleuse autonome	34
FICHE 5 : L'embauche	35
Premier principe : La reconnaissance des acquis	35
Deuxième principe : La reconnaissance de l'ancienneté	36
Troisième principe : Le recrutement ouvert	36

FICHE 6 : La définition du mandat, des activités de travail et de la durée du contrat	38
FICHE 7 : L'initiation	41
Explication de la structure décisionnelle de l'organisme	43
FICHE 8 : Encadrement et liens avec l'équipe et l'organisme	45
Contractuelle salariée	45
Travailleuse autonome	49
FICHE 9 : Les moyens de production	51
Contractuelle salariée	52
Travailleuse autonome	53
FICHE 10 : Le temps de travail - L'horaire de travail	54
L'horaire de travail	54
Le temps de travail	56
Le contrôle du temps de travail	57
FICHE 11 : L'évaluation	59
FICHE 12 : La formation	62
Contractuelle salariée	62
Travailleuse autonome	63
FICHE 13 : Le droit d'auteur	64
Enjeux et pistes d'action	67
Références bibliographiques	72
Annexes :	
1- Entente de travail type – travailleuse contractuelle salariée	74
2- Entente de services type – travailleuse autonome	78



Les conditions de travail des employées contractuelles sont difficiles. Cette situation n'est pas particulière aux groupes de femmes; présente dans plusieurs organismes communautaires, elle se répand de plus en plus dans les entreprises du secteur privé, public et parapublic, à mesure que le travail atypique se développe. Une telle situation interpelle néanmoins directement les groupes de femmes en tant qu'employeurs soucieux d'améliorer les conditions de travail de leurs salariées. Les groupes sont par ailleurs conscients des enjeux que pose au mouvement féministe le développement de cette forme de travail; ce sont en effet les femmes, davantage que les hommes, qui sont touchées par la montée importante du travail atypique (Desrochers, 2000 : 57). C'est dans le but de soutenir la démarche de ces groupes que le présent document a été produit; conçu comme un outil permettant d'élaborer une politique de travail à l'intention des contractuelles, il vise à stimuler la réflexion.

Présentées sous forme de fiches (13), des propositions touchant différents éléments d'une politique de travail à l'intention des travailleuses contractuelles sont soumises à titre de pistes à explorer. Ces propositions sont le fruit d'une recherche menée dans le cadre du protocole UQAM/Relais-femmes du Service aux collectivités de l'UQAM. Avant de les présenter, la démarche de recherche sera décrite brièvement et quelques précisions permettant de situer l'esprit des propositions seront apportées. Pour terminer, nous soulignerons certains enjeux que la question soulève pour les groupes de femmes et l'ensemble du mouvement des femmes. Finalement, quelques modèles d'ententes de travail avec des travailleuses contractuelles seront présentés en annexe.



► Origine

Cette démarche a été entreprise à l'initiative de *Relais-femmes*. Dans cet organisme où le recours aux travailleuses contractuelles est fréquent, le personnel constatait que les conditions de travail de ces dernières étaient difficiles. Il se sentait toutefois démuni pour les améliorer et il soupçonnait que d'autres organismes éprouvaient, eux aussi, le besoin d'être soutenus pour entreprendre une démarche similaire. C'est à partir de cette préoccupation que Céline Martin de *Relais-femmes* réunit, au printemps 1998, deux professeures du département de travail social de l'UQAM, Nancy Guberman et Michelle Duval, ainsi que Lyne Kurtzman du Service aux collectivités de l'UQAM, dans le cadre du protocole UQAM/*Relais-femmes*. Un projet de recherche est alors élaboré et présenté à la Fondation Solstice, qui accorde une subvention de 10 000\$. Le Service aux collectivités de l'UQAM verse une subvention supplémentaire de 1 200\$ afin d'organiser une session de validation en décembre 1999.

► Objectifs

La recherche vise à définir les composantes d'une politique de travail touchant les employées contractuelles des groupes de femmes et à produire un outil permettant à ces groupes d'élaborer une telle politique en fonction de leur réalité. La démarche est sous la responsabilité d'un comité aviseur composé du groupe promoteur auquel se sont greffées des représentantes de trois groupes de femmes: Sandra Trottier de l'*R des centres de femmes*, Esther Paquet de *Au bas de l'échelle* et Thérèse Ste-Marie du *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)*. Ces représentantes ont veillé à la pertinence du présent document pour les groupes de femmes. Ginette Lévesque, embauchée en mars 1999 comme agente de recherche, remplace Céline Martin comme représentante de *Relais-femmes* au comité aviseur en août 1999. Sonia Desmarais assure en décembre 1999 la mise en forme du document.

► **Méthodologie**

La démarche de recherche a comporté les étapes suivantes :

- 1** — Répertorier et examiner les ententes de travail utilisées actuellement dans des groupes de femmes et des organismes communautaires.
- 2** — Identifier la situation, les problèmes et les difficultés rencontrés par les travailleuses contractuelles ainsi que leurs besoins par le biais de deux groupes focus tenus les 25 et 30 mars 1999 et réunissant 10 travailleuses contractuelles; trois travailleuses contractuelles empêchées de participer aux groupes focus ont remis leurs commentaires écrits.
- 3** — Comprendre le contexte de développement des pratiques organisationnelles au sein des groupes de femmes par le biais de deux groupes focus tenus le 29 mars et le 7 avril 1999 et réunissant 8 permanentes.
- 4** — Ébaucher, sous forme de fiches, des éléments de politique de travail pour les travailleuses contractuelles à l'aide des informations recueillies lors des étapes précédentes.
- 5** — Soumettre ces fiches aux groupes de femmes et aux travailleuses contractuelles pour commentaires et amélioration lors d'une session de validation tenue le 7 décembre 1999.
- 6** — Rédiger un document permettant aux groupes de femmes d'élaborer une politique de travail à l'intention des travailleuses contractuelles. Il s'agit du présent document qui présente des éléments d'une telle politique et en situe les enjeux dans une perspective féministe.
- 7** — Élaborer et expérimenter une démarche de formation visant à permettre aux groupes de femmes d'utiliser l'outil produit. Cette dernière étape reste à réaliser au moment de la publication du présent document.

Afin de bien saisir le contexte d'élaboration des propositions présentées dans les fiches, quelques remarques préalables s'imposent.



Le projet de politique de travail que les propositions visent à élaborer touche spécifiquement les travailleuses contractuelles. Il ne saurait donc faire office de politique générale de travail pour un organisme. Il demande plutôt à être intégré à une politique plus large qui tiendrait compte de la situation des travailleuses tant permanentes que contractuelles.

Comme la recherche visait à cerner les conditions spécifiques des travailleuses contractuelles, nous ne nous sommes pas attardées aux conditions des travailleuses permanentes. Toutefois, lorsque les conditions des travailleuses contractuelles s'apparentaient à celles des permanentes, nous l'avons souligné. Cet angle de recherche ne suppose nullement que les conditions de travail des permanentes soient idéales ou ne posent pas problème, elles aussi.

Les propositions formulées pour améliorer les conditions de travail des travailleuses contractuelles ne devraient en aucune sorte être interprétées comme un blâme à l'endroit des groupes employeurs qui ne seraient pas sensibles aux difficultés rencontrées par les travailleuses contractuelles. Au contraire, bon nombre des recommandations émanent des permanentes elles-mêmes. De la même façon, les travailleuses contractuelles ont souligné à maintes reprises qu'elles connaissaient les difficultés vécues par les groupes (faiblesse des ressources financières et humaines, manque d'espace et d'outils de travail adéquats, surcharge de travail, largeur des mandats, etc.); elles sont conscientes que de ces difficultés limitent considérablement la capacité des groupes à offrir de meilleures conditions à leurs travailleuses contractuelles. Notre intention n'est donc nullement d'opposer le point de vue des unes et des autres puisqu'ils ne sont pas antagonistes. Ces points de vue sont toutefois différents et correspondent à la position respective occupée par chaque catégorie de travailleuses; ils témoignent aussi peut-être d'une certaine méconnaissance des réalités respectives. Afin de mieux comprendre ces différents points de vue, nous prendrons soin, lorsque nous expliquerons nos propositions, de citer des extraits des témoignages des informatrices ayant participé aux entrevues. Au-delà de leurs différences, ces femmes sont toutes animées par le souci de chercher des

alternatives à l'organisation actuelle du travail et d'inventer de nouvelles pratiques organisationnelles davantage fidèles aux valeurs féministes. Nous y reviendrons lorsque nous traiterons des enjeux que soulèvent ces questions.

La recherche, par le biais des groupes focus, a fourni un espace public de parole pour les travailleuses tant contractuelles que permanentes d'organismes. De telles occasions d'échanger sur la réalité de leur organisation de travail et d'y réfléchir ensemble sont rares. Pourtant, de l'avis des participantes aux entrevues, ces occasions répondent à un besoin et devraient être multipliées. Les problèmes rencontrés par les organismes et par les travailleuses contractuelles ne leur sont pas particuliers; partagés par plusieurs et liés au contexte, ils appellent des solutions communes dont certaines doivent être portées collectivement.

Il est toutefois loin de l'esprit des promotrices de ce projet d'imposer des solutions uniques à des situations qui ont certes un caractère commun, mais qui se vivent de façon particulière dans chaque organisme. La grande diversité des situations observées est liée notamment à la nature du groupe et à sa mission; ainsi, un groupe de base n'aura pas recours aux services de travailleuses contractuelles pour les mêmes raisons et de la même manière qu'un regroupement national. Nos propositions visent plutôt à ouvrir des avenues de solution que chaque organisme pourra explorer selon la réalité qui lui est propre. Précisons que ces propositions s'inspirent de pratiques relevées lors de l'examen des ententes de travail et mises en évidence lors des entrevues; elles correspondent à des solutions explorées par les groupes pour améliorer les conditions de travail des travailleuses contractuelles.

Certaines recommandations visant à formaliser les relations de travail susciteront certainement des débats au sein des organismes. Cette formalisation pourrait se confronter à certaines particularités des milieux de travail féminins et féministes : culture du consensus, incitation au militantisme, réticence à se faire valoir, etc. Nous y reviendrons. Soulignons toutefois dès maintenant que notre intention n'est pas de déprécier de telles particularités mais d'en tenir compte dans l'élaboration de politiques de travail qui respectent les valeurs féministes.

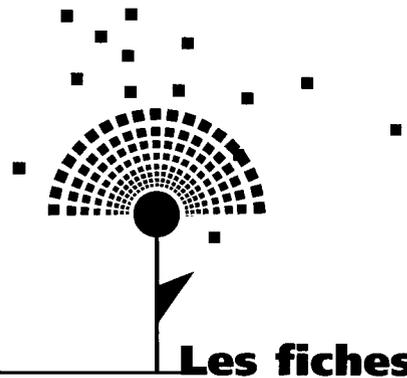
Un mot finalement sur la condition de travailleuse contractuelle : s'agit-il d'un choix librement consenti ou imposé par la conjoncture? Certaines participantes aux entrevues, se définissant davantage comme des travailleuses autonomes¹, ont délibérément choisi cette forme de travail et y trouvent des avantages : autonomie dans l'organisation du travail, variété du travail et des milieux, valorisation de son expertise, possibilité de circonscrire son mandat et de le limiter contrairement aux travailleuses permanentes soumises à des pressions plus fortes, liberté face à la mission de l'organisme qu'on respecte sans avoir à l'épouser intégralement.

1. Les différentes catégories de contractuelles sont définies dans la fiche 1 de la section suivante.

D'autres participantes par contre, plus nombreuses, considèrent qu'elles n'ont pas le choix de travailler à contrat et préféreraient nettement avoir un emploi régulier et être salariées. Elles sont alors, selon leur expression, des « fausses travailleuses autonomes » à qui ce statut est imposé par la conjoncture, des « travailleuses régulières déguisées en travailleuses ponctuelles en fonction des subventions qui arrivent ». Ce double point de vue se retrouve chez les permanentes. Tantôt elles ont recours à des travailleuses contractuelles en fonction de leur expertise spécifique, pour faire une tâche précise qui déborde le mandat des permanentes. Tantôt c'est pour effectuer le même travail que les travailleuses régulières; le recours à des travailleuses contractuelles vient alors pallier un manque de ressources, leur budget limité ne permettant pas aux organismes d'ouvrir des postes permanents. Cette dernière situation est particulièrement porteuse d'ambiguïtés, tant pour les organismes que pour les travailleuses contractuelles, en ce qui concerne leurs attentes respectives. Les particularités liées au statut de travailleuse contractuelle sont alors plus difficilement assumées de part et d'autre, d'où l'importance de définir clairement les responsabilités respectives. Le fait pour les groupes de femmes d'embaucher, volontairement ou non, des travailleuses contractuelles présente plusieurs enjeux sur lesquels nous reviendrons en dernière partie.

Ajoutons que si on ne choisit pas toujours, et même plutôt rarement, d'être travailleuse contractuelle, le choix de travailler en milieu communautaire et dans des groupes de femmes est, quant à lui, bien délibéré.

Précisons en terminant que nous n'avons pas retenu, lors de notre examen, la situation des travailleuses contractuelles embauchées dans le cadre de programmes de développement de l'employabilité ou autres programmes qui fixent les conditions de travail de ces travailleuses contractuelles (par exemple: PDE, article 25, Carrière Été). Les organismes n'ont généralement pas de contrôle sur ces conditions: salaire, temps prévu pour les formations, participation aux ateliers, etc. La seule latitude dont ils disposent est de recourir ou non à ces programmes ou encore, de les bonifier de façon illicite, ce qui ne saurait faire l'objet d'une politique du travail. La question du recours à de tels programmes est cependant lourde d'enjeux pour les groupes de femmes. Une participante aux entrevues soulignait entre autres à quel point les exigences liées à ces programmes limitaient la participation des contractuelles dans l'organisme. Cette question débordant le cadre de la présente recherche, nous ne nous y attarderons pas. Elle devrait néanmoins être reprise dans un autre contexte.



Grâce aux informations recueillies tant lors de l'examen des ententes de travail qu'à l'occasion des groupes focus et de la session de validation, 13 fiches ont été rédigées, comportant des propositions d'éléments de politique de travail, propositions accompagnées d'explications. Les thèmes suivants sont abordés :

- 1. — Définition des statuts de travailleuses contractuelles**
- 2. — Politique salariale**
- 3. — Droit aux congés**
- 4. — Accès à l'assurance collective**
- 5. — Principes concernant l'embauche**
- 6. — Mandat de travail**
- 7. — Initiation – intégration**
- 8. — Encadrement et liens avec l'équipe et l'organisme**
- 9. — Moyens de production**
- 10. — Horaire et temps de travail**
- 11. — Évaluation**
- 12. — Formation**
- 13. — Droit d'auteur**

Chaque fiche a été conçue pour être utilisée séparément, sans qu'il soit nécessaire de consulter les autres fiches ni l'ensemble du document pour comprendre l'information relative à un sujet spécifique. Certains points sont pertinents pour plus d'un thème. Par exemple, la question de la reconnaissance de l'ancienneté s'applique à la politique salariale, au droit aux congés, à l'accès à l'assurance-collective et à l'embauche; elle sera donc reprise dans chacune des fiches concernées. Autant que possible toutefois, nous avons tenté d'éliminer les répétitions inutiles.

Le document ne saurait constituer une référence légale. Il est en effet fort possible que certaines nuances juridiques nous aient échappé. Par ailleurs, les lois sont sujettes à changement. Ainsi, la réforme du *Code du travail* annoncée en mars 2000 (lors de la révision finale du document) modifiera sensiblement le statut des travailleurs autonomes

et rendra caduques certaines informations présentées ici. Nous invitons donc les lectrices à être attentives aux modifications apportées aux lois ainsi qu'aux débats entourant le dépôt de ces projets.

Il est enfin probable que des lectrices jugeront incomplète l'information dans certaines fiches. Nous ne prétendons nullement avoir épuisé le sujet, d'une part parce que l'envergure de notre démarche de recherche était relativement limitée, d'autre part parce que nous visions à ouvrir des pistes de réflexion plutôt qu'à livrer des solutions applicables « mur-à-mur ». Notre point de vue n'est pas le seul ni le meilleur. L'élaboration d'une politique de travail pour les travailleuses contractuelles est un processus dynamique impliquant réflexion et rétroaction de la part des actrices concernées, à savoir les travailleuses contractuelles, les permanentes et les administratrices des groupes de femmes. Aussi, afin d'enrichir ce processus, nous vous invitons à acheminer vos commentaires aux auteures par l'entremise de Relais-femmes.

► Quelques définitions

- **Politique de travail (aussi appelée cadre de travail, contrat collectif de travail ou convention de travail)**

Il s'agit d'un document qui présente les conditions de travail établies par l'employeur pour l'ensemble de son personnel, permanent et contractuel. Ce document est habituellement soumis pour approbation au Conseil d'administration de l'organisme. Quand les employés sont syndiqués, il fait l'objet d'une négociation entre l'employeur et les employés; on parle alors de convention collective. Dans les groupes non syndiqués, la politique de travail peut aussi faire l'objet de discussions avec les employés avant d'être approuvée par le Conseil d'administration, discussions habituellement tenues sous l'égide d'un comité de relations de travail. Dans le présent document, le terme « politique de travail » sera utilisé.

- **Entente de travail - entente de services**

Il s'agit d'un contrat individuel signé entre l'employeur et la travailleuse contractuelle. L'entente de travail (aussi appelée contrat de travail) actualise la politique de travail s'appliquant à une travailleuse contractuelle salariée. Lorsqu'il s'agit d'une travailleuse autonome, nous utiliserons ici le terme entente de services aussi appelé contrat d'entreprise).

- **Offre de service (aussi appelée soumission)**

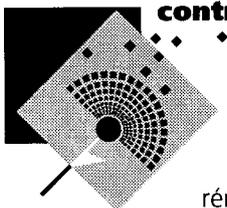
Il s'agit d'un plan de travail présenté par une travailleuse autonome suite à un concours ouvert pour exécuter des travaux précis. L'offre de services est habituellement annexée à l'entente de services.

Définition des statuts de travailleuse contractuelle

- **IL EST PROPOSÉ** QU'UNE DÉFINITION CLAIRE DU STATUT DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SOIT PRÉSENTÉE DANS LA POLITIQUE DE TRAVAIL AFIN DE PRÉCISER LES DROITS ET LES RESPONSABILITÉS DES TRAVAILLEUSES ET DES EMPLOYEURS.

Le statut d'une travailleuse est sa situation de fait par rapport à l'organisme. **Il existe deux types de travailleuses contractuelles : les salariées et les travailleuses autonomes¹.**

1. Travailleuse contractuelle salariée



Une personne qui passe un contrat de travail (verbal ou écrit) à durée déterminée avec un employeur pour la réalisation d'un travail, moyennant rémunération, est considérée comme une travailleuse contractuelle salariée. Les tâches sont accomplies sous la direction ou le contrôle² d'une autre personne, l'employeur³, et celui-ci est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue (*Code civil du Québec*, art. 2085 à 2087). Le statut de salarié donne accès à des protections et à des congés prévus dans la *Loi sur les normes du travail* et dans la *Loi sur la Fête nationale* (voir fiche 3).

Pour les fins de ce document, on distingue trois catégories de travailleuses contractuelles salariées :

1

Les remplaçantes

Ce sont les travailleuses engagées et payées par l'organisme pour remplacer le personnel permanent lors de congés de maternité, de maladie ou autres. Elles effectuent les tâches reliées au poste de la personne qu'elles remplacent.

2

Les temporaires

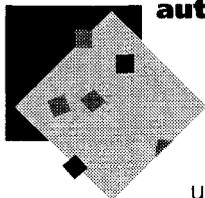
Ce sont des travailleuses engagées dans le cadre d'un programme d'employabilité gouvernemental et dont les conditions d'emploi ne sont pas déterminées par l'employeur. Nous ne traiterons pas ici de cette catégorie.

3

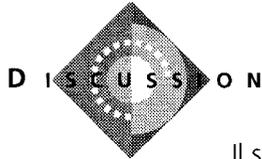
Les occasionnelles

Ces travailleuses se divisent en deux catégories: a) les travailleuses embauchées pour leur expertise qui est nécessaire à la réalisation d'activités, d'un projet ou d'un événement dans le cadre de la mission de l'organisme; elles sont gérées et payées par l'organisme et la durée de leur contrat est limitée et spécifiée; b) les travailleuses engagées dans le contexte décrit en a), mais dont le contrat est à durée indéterminée.

2. Travailleuse autonome



Une travailleuse autonome⁴ est une personne qui signe un contrat d'entreprise avec un client. La travailleuse s'engage à réaliser un ouvrage ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer. Elle dispose du libre choix des moyens d'exécution, sans aucun lien de subordination envers son client (Code civil du Québec; art. 2098 et 2099).



Il semble que les employeurs ne soient pas toujours conscients des enjeux liés à la distinction des statuts des travailleuses contractuelles, créant ainsi une ambiguïté concernant le lien d'emploi et les conditions de travail de ces travailleuses. Deux situations problématiques ont été soulevées lors des entrevues de groupe et sont engendrées par la difficulté d'une part à faire la différence entre le statut de salariée et celui de travailleuse autonome, d'autre part à tracer la frontière entre une travailleuse contractuelle salariée et une permanente.

Dans la première situation problématique, l'enjeu se place au niveau des responsabilités de l'organisme vis-à-vis la salariée et la travailleuse autonome (selon le Code civil du Québec). Dans le cas de la salariée, l'organisme assume, en totalité ou en partie, les charges sociales et fiscales, la supervision, la fourniture d'équipement et d'un lieu de travail. Les coûts alors défrayés par l'organisme représentent une partie cachée de la rémunération de la travailleuse salariée. Ils pourraient être pris en compte pour déterminer les honoraires de la travailleuse autonome.

La deuxième situation problématique soulevée concerne la frontière entre les permanentes et les travailleuses contractuelles salariées, lorsque la durée de l'entente de travail de ces dernières est supérieure à une année. Ces travailleuses contractuelles se demandent : « À quel moment est-on permanente? ». Du fait de leur implication à long terme dans l'organisme et du lien qui les unit au groupe, elles considèrent qu'il serait juste de pouvoir bénéficier des congés et des protections offerts par l'organisme et dépassant ceux fixés par la Loi sur les normes du travail. À ce sujet, une permanente note que son organisme a dû créer un statut particulier pour les travailleuses contractuelles engagées dans le cadre d'un projet de plus de deux ans afin qu'elles aient accès à la couverture prévue pour les permanentes dans la politique de travail. Il serait intéressant de pouvoir partager cette expérience avec les organismes aux prises avec ce type de situation.

Quelques permanentes s'interrogent sur la volonté du conseil d'administration, en tant qu'employeur, de créer des postes permanents. Dans la plupart des cas, il semble que ce dernier ne sente pas l'obligation de maintenir ou de créer des postes permanents. La tendance à embaucher des travailleuses contractuelles s'expliquerait par la difficulté d'avoir accès à un financement stable. On peut alors se demander quel rôle joue le Conseil d'administration pour renverser la tendance des bailleurs de fonds, dont notamment l'État québécois, à privilégier l'attribution de subventions ponctuelles plutôt que récurrentes. De plus, dans le contexte général actuel de précarité du financement qui affecte les organismes et leur personnel, les employées régulières peuvent vivre une insécurité par rapport à leur permanence d'emploi qui rejoint l'insécurité vécue par les travailleuses contractuelles dont le contrat se termine. C'est ce dont témoigne une informatrice :

« C'est ridicule, là. Même nous [permanentes], on peut se considérer comme des contractuelles parce que s'il n'y a plus d'argent, il y a des employées régulières dont le contrat risque de ne pas être renouvelé. » (Extrait d'entrevue)

Dans ce contexte, comment explique-t-on le fait que les permanentes et les travailleuses contractuelles salariées n'aient pas les mêmes conditions de travail?

1. La *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi de l'impôt sur le revenu* distinguent les salariés des travailleurs autonomes; ces définitions varient toutefois d'une loi à l'autre.

2. « La notion de subordination du salarié à l'employeur forme l'essence même du contrat de travail » (*Diagnostic sur le travail autonome*, SQDM). Selon ce document, un certain nombre d'indices se dégagent de la jurisprudence pour déterminer le degré d'encadrement d'un travailleur : la présence obligatoire à un lieu de travail, l'assignation plus ou moins régulière du travail, l'imposition de règles de conduite ou de comportement, l'exigence de rapports d'activités, le contrôle de la quantité et de la qualité de la prestation ainsi que le port d'un uniforme obligatoire.

3. Parfois, il y a ambiguïté sur la notion d'employeur. Légalement, dans les groupes de femmes, le Conseil d'administration est l'employeur. De façon informelle, ce rôle est assumé par les permanentes et/ou la coordonnatrice/directrice. Lorsque cette distinction n'est pas claire, les employées se demandent qui est réellement l'employeur.

4. La jurisprudence des lois du travail propose que le travailleur autonome remplisse les conditions suivantes: 1. il exploite une entreprise constituée en corporation; 2. il possède le libre choix des moyens d'exécution du contrat (choix des méthodes de travail, l'équipement, les matériaux, les sous-traitants, etc.); 3. il décide librement de l'organisation et de l'administration de son travail (absence d'horaire fixe, absence de règles de conduite et de comportement, absence de contrôle direct sur la qualité et la quantité de la prestation de travail); 4. il possède la propriété des outils et l'équipement; 5. il se retrouve dans un état d'indépendance économique vis-à-vis du client (non-exclusivité des services, possibilité de faire des profits et des pertes, comportement entrepreneurial, non intégration économique avec l'entreprise du client). Par ailleurs, lorsque le seul lien de subordination entre un travailleur et son client est économique, par exemple dans le cas où un travailleur autonome n'a qu'un seul client et qu'il est dans l'impossibilité de recruter d'autres clients ou de faire des profits, nous sommes en présence d'un travailleur autonome dépendant. Selon la *Loi sur les normes du travail*, ce type de travailleur peut être un salarié (*Diagnostic sur le travail autonome*, SQDM); il obtiendrait d'ailleurs le statut de salarié, si le Code du travail était amendé dans le sens des propositions avancées en mars 2000, et jouirait ainsi du droit de se syndiquer.

En matière de droit fiscal, la reconnaissance du « contrat d'entreprise » détermine le statut de travailleur autonome; il s'agit, rappelons-le, du contrat signé entre le travailleur autonome et l'employeur considéré comme son client.

Les gouvernements fédéral et provincial suggèrent les critères suivants pour distinguer les contractuels salariés des travailleurs autonomes, critères s'appliquant aux contractuels salariés : 1. subordination effective du travail (contrôle de l'exécution du travail, impossibilité de se faire remplacer ou de s'adjoindre des aides, contrôle de l'horaire de travail, détermination du lieu de travail, présence de conditions d'engagement et de congédiement); 2. dépendance économique (impossibilité de faire des profits et des pertes, contrôle des modalités de la rémunération); 3. non-propriété des outils; 4. intégration économique; 5. attitudes générales des parties quant à la nature de leurs relations contractuelles. Se référer aux questionnaires développés par les deux paliers de gouvernements : *Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome* (Revenu Québec) et *Employé ou travailleur indépendant?* (Revenu Canada).

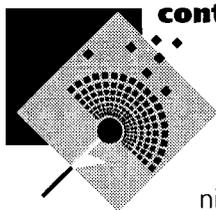
ATTENTION : Il peut arriver qu'une personne ait, en même temps, un statut de salarié au sens des lois du travail et un statut de travailleur autonome au sens des lois fiscales. Dans le doute, on peut s'informer aux instances gouvernementales.

Une politique salariale

- **IL EST PROPOSÉ** QUE LES CRITÈRES QUI DÉTERMINENT LA POLITIQUE SALARIALE INTERNE S'APPLIQUENT AUSSI AUX TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES ET AUX TRAVAILLEUSES AUTONOMES. CECI VEUT DIRE QUE L'APPLICATION DES PRINCIPES D'ÉQUITÉ ET D'ÉGALITÉ DANS LA DÉTERMINATION DU SALAIRE ET DES HONORAIRES PROFESSIONNELS AINSI QUE LA PRISE EN COMPTE DES PRIMES, AVANTAGES SOCIAUX ET AUTRES ÉLÉMENTS SONT INCLUSES DANS LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION DE LA TRAVAILLEUSE CONTRACTUELLE SALARIÉE ET DE LA TRAVAILLEUSE AUTONOME¹.

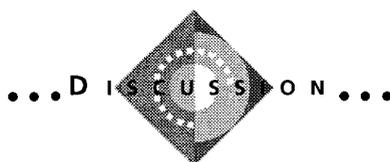
Formellement, une politique salariale s'établit à partir de normes gouvernementales et des conditions économiques de l'organisme, en s'appuyant sur des principes d'égalité et d'équité. Elle détermine des choix quant à la rémunération globale des employés. Celle-ci comprend le salaire, les primes ou bonus et les avantages sociaux. Le salaire est l'élément principal de la rémunération globale. Il constitue un aspect tangible de ce qu'une travailleuse retire de son travail. Bien sûr, aucune politique ne peut agir sur le fractionnement du revenu des travailleuses contractuelles (il est rare qu'elles travaillent 4 ou 5 jours par semaine pendant 48 semaines!). Différentes avenues s'offrent toutefois aux organismes pour limiter les effets de ce fractionnement.

1. Travailleuse



contractuelle salariée

Pour la travailleuse contractuelle salariée, la rémunération globale correspond au taux horaire (salaire) ainsi qu'aux congés et protections assumés par l'organisme. Le principal enjeu est d'abord l'équité interne, c'est-à-dire la référence salariale des permanentes du groupe. L'équité externe vient en second, c'est-à-dire la référence aux salaires et avantages sociaux habituellement payés dans les groupes de femmes.



Voici quelques principes pouvant guider les prises de décisions :

PREMIER PRINCIPE : L'équité interne

Il convient de reconnaître la valeur du travail des employées contractuelles autant que celui des régulières. Les spécialistes utilisent généralement quatre facteurs pour évaluer les postes : **1. — les connaissances requises; 2. — les responsabilités; 3. — les efforts physiques, visuels et mentaux; 4. — les conditions de travail.** Un système de points détermine la valeur de chaque emploi et sert à comparer les emplois entre eux. Deux emplois ayant un même nombre de points sont dits équivalents et un même salaire devrait y être rattaché. Ce processus respecte le principe d'égalité et démontre un sens de l'équité interne. Il favorise un climat de confiance. Ainsi pourrait-on répondre à cette permanente qui s'interroge :

« Ce serait utile de savoir c'est quoi les barèmes de salaire pour tel ou tel emploi. Avoir une idée. Parce que les contractuelles arrivent et nous disent : moi, je veux avoir tant de l'heure. Nous, on ne sait pas »

Notons par ailleurs que les permanentes font également face au problème de l'équivalence de leur travail puisque plusieurs organismes n'ont pas procédé à une évaluation de leurs postes réguliers.

En général, les groupes de femmes reconnaissent le principe d'un même taux horaire pour un travail équivalent. Toutefois, une permanente d'une maison d'hébergement, où l'on offre un service 24 heures sur 24, précisait que les remplaçantes travaillant la fin de semaine gagnaient un peu moins que celles en poste la semaine, malgré la même description de tâches :

« Les remplaçantes de fin de semaine sont payées moins cher, malgré notre principe d'un même salaire pour tout le monde. C'est parce que dans l'enveloppe budgétaire [de la subvention], les remplacements ne sont pas compris. On est tellement serrées. Alors, on met une couple de piastres moins cher de l'heure... Quand on est obligées de gruger notre budget, il y a des affaires qui doivent écoper dans nos principes. Les fins de semaine, c'est moins d'ouvrage. »

Il est indéniable que des contraintes externes, telles que les politiques des bailleurs de fonds, ont un impact important sur la rémunération des travailleuses contractuelles.

Plusieurs travailleuses contractuelles déplorent l'incohérence entre les principes du discours féministe et la réalité de l'inégalité des salaires dans les groupes de femmes. Il est possible de justifier une différenciation des salaires mais, pour le faire, les groupes doivent développer un rationnel de reconnaissance d'acquis, d'ancienneté et de niveau de responsabilité. Une façon d'établir des équivalences et d'adhérer au principe d'équité entre les travailleuses contractuelles salariées et les permanentes du groupe est de prévoir l'ajout d'une prime de précarité à la rémunération globale de la travailleuse contractuelle salariée. Par exemple, dans un groupe de femmes, une prime de 7% est ajoutée au taux horaire de l'employée contractuelle, en plus des 13% correspondant aux avantages sociaux réguliers de l'organisme (congés, assurance collective, etc.). Par ailleurs, le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur équivalente devrait rester le principe de base dans la détermination des salaires, qu'on soit permanente ou contractuelle.

DEUXIÈME PRINCIPE : La reconnaissance monétaire de l'ancienneté et des acquis dans la détermination du taux horaire

Cette reconnaissance monétaire est une puissante force de satisfaction et de motivation chez la travailleuse qui se sent appréciée à sa juste valeur. Cette pratique permet de réduire le taux de roulement. De plus, c'est un moyen direct d'améliorer les conditions salariales des travailleuses contractuelles puisqu'elle entraîne une augmentation de salaire.

Quelles expériences pourraient être considérées dans le calcul de l'ancienneté et des acquis? Le militantisme, le bénévolat, le temps de travail dans l'organisme lors de la réalisation d'un contrat antérieur, le temps de travail effectué dans un groupe de même nature? Nous reprendrons cette réflexion avec la fiche 5 sur l'embauche puisque l'ancienneté et l'expérience constituent des critères d'embauche.

TROISIÈME PRINCIPE : La rémunération globale

La rémunération globale d'une travailleuse contractuelle salariée englobe le salaire, les bonus ou primes et les autres avantages prévus dans l'organisme, incluant la formation.

Lorsque la travailleuse contractuelle ne peut profiter du temps réservé aux divers congés, certains organismes versent à la travailleuse contractuelle un montant forfaitaire représentant les congés sociaux (congés de santé, congés fériés et vacances), lequel est établi au prorata des congés des employées régulières. L'ajout monétaire lié à ces congés n'est pas idéal puisque ceux-ci ont une fonction de récupération ou de prévention. C'est tout de même une façon d'offrir des conditions égalitaires à toutes les travailleuses et d'améliorer la condition financière des travailleuses contractuelles.

Dans le cas de la formation, on peut s'interroger sur les moyens que l'organisme doit développer pour participer au développement des travailleuses contractuelles salariées. Nous en discuterons davantage dans la fiche 12.

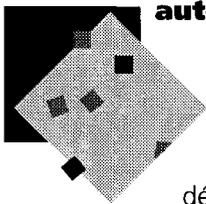
QUATRIÈME PRINCIPE : Prévoir la rémunération globale lors des demandes de financement

Il importe de budgéter la rémunération globale de la travailleuse contractuelle (salaire, prime, congés, etc.) et les charges fiscales payées par l'employeur lors d'une demande de financement. Il faut donc, lors de la conception d'un projet en vue d'une demande de financement, que l'on évalue le plus précisément possible le temps de travail et le niveau de compétences requis pour la réalisation d'un travail, afin de déterminer correctement le taux horaire. Dans ces conditions, l'organisme peut respecter plus facilement les valeurs d'équité et d'égalité que sous-tend sa politique salariale.

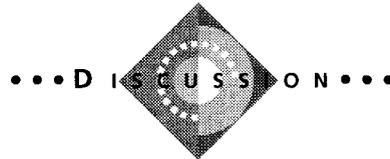
Le montant de la subvention obtenue, s'il est inférieur au montant demandé, risque bien sûr d'influencer le taux horaire qui sera effectivement versé aux travailleuses contractuelles. Toutefois, plutôt que de baisser le taux horaire des travailleuses contractuelles, l'organisme peut choisir de réduire la somme d'activités qu'elles réaliseront, diminuant ainsi leur temps de travail. Bref, confrontés à des entrées de fonds inférieures à ce qu'ils anticipaient, les organismes ont le choix suivant: effectuer la même somme de travail en payant moins leurs employées ou maintenir leur taux horaire en les faisant moins travailler. La première option peut paraître plus intéressante à court terme pour les organismes puisqu'elle leur permet de maintenir leur niveau d'activités et/ou de production. Toutefois, elle défavorise nettement les travailleuses contractuelles et, à plus long terme, l'organisme lui-même puisqu'elle encourage l'exploitation, non seulement des travailleuses contractuelles, mais aussi des groupes de femmes. Il s'agit là d'un enjeu

majeur dont les militantes féministes sont bien conscientes. Ainsi, lors de la consultation organisée pour étudier le présent document, les participantes ont souligné que pour contrer le sous-financement de leurs groupes, la mobilisation collective était incontournable : « C'est à nous » estiment-elles, « de définir nos conditions salariales et de nous tenir collectivement » . Nous reviendrons dans la dernière section sur cet enjeu.

2. Travailleuse autonome



Pour la travailleuse autonome, la rémunération est la différence entre le montant versé pour le travail par l'employeur (qui est en fait le client) et les dépenses engagées pour effectuer le travail². Le principal enjeu est l'équité externe, c'est-à-dire le prix payé par le marché ou par rapport à des comparables. Le deuxième enjeu est l'équité interne.



Compte tenu du principe d'équité interne, il est proposé que les honoraires versés à la travailleuse autonome tiennent compte du prix du travail (valeur et temps requis pour l'effectuer), des coûts liés au matériel de travail et des avantages sociaux prévus dans l'organisme. Par ailleurs, les travailleuses autonomes ont manifesté leur préférence concernant des honoraires établis sur une base journalière ou à forfait, plutôt qu'établis à partir d'un taux horaire. Le calcul sur une base journalière laisserait plus de latitude dans la répartition du temps de travail. Il est également proposé d'arrimer les honoraires professionnels au prix du marché.

Nos informatrices ont souligné à quel point les employeurs et les travailleuses autonomes étaient démunis quand il s'agissait de déterminer les honoraires professionnels. Une travailleuse autonome insiste sur la difficulté à fixer des honoraires équitables en tenant compte des équivalents sur le plan financier et des obligations additionnelles des travailleuses autonomes. Une autre ajoute :

« Il faut que les organismes comprennent qu'il y a deux possibilités : soit que les travailleuses autonomes sont payées plus cher, soit qu'elles sont payées le même salaire que les permanentes mais alors on leur accorde plus de temps. »

Une troisième met en évidence l'écart entre les honoraires payés et l'expertise attendue :

« Tu es engagée comme l'experte ou la personne compétente pour faire ça. Il faudrait démystifier le mot expert. On n'est pas des expertes, juste des travailleuses. La vraie experte, ce n'est pas 30\$ mais au moins 50\$ l'heure. Nous autres, on a le même salaire que les permanentes. Mais on nous demande d'être expertes. On nous demande un niveau d'expertise plus élevé que les permanentes pour le même salaire. »

Comment peut-on déterminer le prix du travail? En premier lieu, en déterminant la période de temps requis pour la réalisation de tâches déjà identifiées par les parties. Selon des participantes, l'ampleur du travail est souvent sous-estimée au départ, obligeant la travailleuse à réaliser d'autres tâches ou à accorder plus de temps aux tâches prévues en cours de mandat. Pour une meilleure protection de la travailleuse, la nature et l'ampleur des tâches pourraient être détaillées de façon exhaustive dans l'entente de services. De plus, il semble difficile pour la travailleuse autonome de comptabiliser le temps passé en réunions de travail ainsi que les périodes de temps improductif (problèmes techniques, déplacements ou autres), contrairement à la travailleuse salariée qui voit ces activités reconnues de façon implicite par l'employeur. Des participantes ont mentionné également que le temps d'initiation, le droit à l'erreur et le temps de démarchage pourraient être considérés dans le calcul du temps de travail. Le calcul sur une base journalière permet de prendre en compte l'ensemble de ces temps, productifs et improductifs.

Pour déterminer le prix du travail, il faut ensuite fixer un taux (horaire, journalier, ...) à appliquer à la période de temps prévu. Des difficultés peuvent surgir lorsqu'il s'agit de fixer ce taux. En ce qui concerne la détermination des honoraires selon la valeur marchande, il semble que les organismes ne soient pas toujours au fait des pratiques externes de consultation. Il y aurait peut-être lieu, pour l'employeur, de réunir l'information pertinente avant la négociation de l'entente de services afin de mieux évaluer les attentes de la travailleuse autonome. Par exemple, on peut chercher à connaître le montant des honoraires payés dans un autre groupe de femmes et le comparer à ceux payés dans un groupe communautaire et dans l'entreprise privée. Cette proposition s'adresse également aux travailleuses autonomes puisque nombre d'entre elles ont indiqué ne pas savoir combien demander. Toutefois, dans l'application du principe d'équité externe, certaines nuances s'imposent. Étant donné les moyens financiers limités des groupes de femmes, les salaires qu'ils peuvent verser sont, de façon générale, inférieurs de 40% aux prix en vigueur sur le marché. L'équité externe s'évalue alors en fonction d'une comparaison avec des employeurs qui ont une capacité de payer équivalente, par exemple les organismes communautaires.

Outre le temps nécessaire à l'exécution d'un mandat, les frais assumés par la travailleuse autonome doivent également être pris en compte lorsqu'il s'agit de déterminer le prix de son travail. Contrairement à la travailleuse contractuelle salariée, la travailleuse autonome assume toutes les dépenses reliées à l'équipement, au local et au matériel de bureau. Il serait plausible qu'une partie des coûts reliés au matériel utilisé par la travailleuse en tant qu'entrepreneure soit comprise dans ses honoraires. De plus, pour éviter une précarité financière et pour les mêmes raisons de santé que les salariées, la travailleuse autonome doit être en mesure de prévoir des congés et des protections sociales. Il est d'usage d'évaluer à environ 25%³ du salaire le montant représentant ces protections⁴. Il est fort probable que le taux offert à une travailleuse autonome soit plus élevé que celui offert aux permanentes. Ce n'est qu'en estimant la valeur des avantages sociaux et autres bénéfiques offerts aux permanentes (congés, reprise des heures supplémentaires, etc.) que l'on pourrait voir si le principe d'équité interne est bien appliqué.

Avant de clore cette discussion sur la politique salariale, demandons-nous s'il n'y aurait pas, dans les groupes de femmes tout comme dans l'ensemble du milieu communautaire, une certaine culture de sous-paiement. Ce phénomène est peut-être tributaire de la réticence marquée de ces milieux face à la spécialisation des fonctions et à la professionnalisation du personnel. Il n'est sans doute pas non plus étranger aux habitudes de militantisme et de bénévolat très prégnantes dans le milieu des femmes, où le travail est parfois vu comme une contribution à une cause noble. Encourageant le don de temps individuel, cette culture empêcherait-elle la travailleuse et l'organisme de calculer de façon exhaustive les dépenses engagées pour la prestation d'un travail et de réclamer fermement des bailleurs de fonds des subventions adéquates? Nous reviendrons sur cette question lorsque nous traiterons des enjeux.

1. Dans son avis sur le travail atypique, le Conseil du statut de la femme (CSF) recommande l'égalité de traitement (conditions de travail, avantages sociaux, règles relatives à la promotion et à la formation) entre le personnel permanent à temps plein et le personnel à temps partiel, temporaire ou à domicile qui effectue les mêmes tâches (Desrochers, 2000:59).

2. Cette définition est simple et montre bien la situation de la travailleuse autonome. Elle est utilisée en droit pour identifier la travailleuse autonome dépendante (habituellement, un seul client).

3. Selon Thériault (*Guide Mercier*), le salaire représente de façon générale au moins 60% de la rémunération globale d'un employé. Les autres composantes de celle-ci (vacances, jours fériés, heures supplémentaires, primes et contributions de l'employeur aux régimes privés et publics) constituent le solde.

4. Le document *L'ABC des non-syndiqué-e-s, nos droits au travail (Au bas de l'échelle)* présente les responsabilités de la travailleuse autonome : 1) elle assume seule: a. les charges sociales liées à ses revenus (Régie des rentes du Québec, impôt fédéral, impôt provincial, Fonds des services de santé, Commission de la santé et de la sécurité du travail, etc.); b. les risques de perte ou de baisse involontaire de ses revenus lors de maladie, d'accident ou de chômage; c. les pertes liées à ses périodes d'inactivité lors de congés parentaux, vacances; d. les frais d'une police d'assurance-responsabilité et les risques de poursuite civile en cas d'erreur; 2) elle doit entreprendre seule et à ses propres frais un recours civil pour du travail impayé; 3) elle ne dispose d'aucun recours devant un refus de renouveler un contrat sans raison valable.

Le droit aux congés

- **IL EST RECOMMANDÉ** D'OFFRIR AUX TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES (SALARIÉES ET AUTONOMES) LES CONGÉS PRÉVUS LÉGALEMENT ET, SI POSSIBLE, DE LES BONIFIER.

Toutes les formes de congés sont traitées ici, c'est-à-dire toutes les journées chômées, payées ou non par l'employeur et prévues par une politique interne, soit : les vacances annuelles, les congés fériés, le congé de maternité, les congés familiaux, les congés sociaux, les congés de la période des fêtes et les congés de santé. Un certain nombre de ces congés sont obligatoires, en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la Fête Nationale* et de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

Voici les principaux congés prévus dans les organismes consultés pour les contractuelles salariées :

■ **Les vacances annuelles** : La LNT (articles 66 à 77) prévoit deux semaines payées après 12 mois de travail ou une indemnité de 4% du salaire brut.

■ **Les congés fériés** : La LNT (articles 60 à 65) et la *Loi sur la Fête Nationale* accordent 8 congés fériés payés, incluant : le 25 décembre et le 1er janvier, le vendredi saint ou le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai, le 24 juin, le 1er juillet, le premier lundi de septembre et le deuxième lundi d'octobre. Pour que la travailleuse ait droit à un jour férié, chômé et payé, il faut que ce jour tombe un jour ouvrable et qu'elle ait complété 10 jours de service continu pour la fête nationale du 24 juin et 60 jours pour les autres congés fériés.

■ **Le congé de maternité¹** : Selon la LNT (articles 81.4 à 81.17 et 15 à 35 du règlement), peu importe la durée de son service continu, une travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues. Pour s'assurer d'un revenu, la travailleuse doit être éligible aux prestations de maternité prévues par la Loi sur l'assurance-emploi. Par ailleurs, la *Loi sur la santé et sécurité du travail* peut s'appliquer dans la mesure où la femme enceinte se prévaut du retrait préventif (articles 40 à 48). Elle recevra une indemnisation jusqu'au moment de l'accouchement.

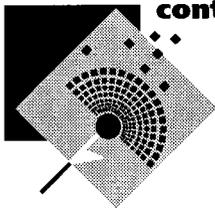
■ **Les congés familiaux** : La LNT (article 81.2) prévoit qu'une salariée peut s'absenter 5 jours par année sans salaire pour remplir des obligations liées à ses responsabilités familiales.

■ **Les congés sociaux** : La LNT prévoit un minimum de congés, rémunérés ou non, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'un décès et d'un mariage de personnes proches de l'employée. Pour connaître le détail des droits liés à ces congés, se référer à la LNT, articles 81.1, 80-81 et 122.2.

■ **Les congés de la période des fêtes** : Ce sont les journées comprises entre Noël et le Jour de l'An payées par certains organismes.

■ **Les congés de santé** : Il s'agit de journées non travaillées, en raison de maladies de très courte durée, et qui sont payées par l'employeur. Comme ces congés ne sont pas prévus par la LNT, leur nombre et leur accessibilité sont à la discrétion de l'employeur.

1. Travailleuse contractuelle salariée



- AFIN DE RESPECTER LES PRINCIPES D'ÉGALITÉ VÉHICULÉS DANS LES GROUPES DE FEMMES,
- **IL EST PROPOSÉ** DE FACILITER L'ACCÈS AUX CONGÉS PRÉVUS DANS LES LOIS DU TRAVAIL.
 - **IL EST ÉGALEMENT PROPOSÉ** QUE LES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES AIENT DROIT AUX CONGÉS ADDITIONNELS PRÉVUS DANS LA POLITIQUE DE TRAVAIL DES PERMANENTES. LORSQUE CE N'EST PAS POSSIBLE, L'ORGANISME POURRAIT AJOUTER AU SALAIRE (TEL QUE PROPOSÉ DANS LA POLITIQUE SALARIALE) UN MONTANT ÉTABLI AU PRORATA DES CONGÉS À DES EMPLOYÉES RÉGULIÈRES.

En général, plus les travailleuses contractuelles sont impliquées depuis longtemps dans l'organisme, plus elles s'attendent à des congés semblables à ceux des permanentes, comme en témoignent des informatrices. L'accès à ces congés pourrait alors être fonction de l'ancienneté des travailleuses contractuelles. **Doit-on reconnaître l'ancienneté des travailleuses contractuelles?** Si oui, comment calculer cette ancienneté, c'est-à-dire le temps de service continu, lorsque la travailleuse contractuelle réalise, simultanément ou de façon sporadique, plusieurs petits contrats indépendants dans un même organisme? Une possibilité serait de comptabiliser les jours travaillés dans l'organisme, peu importe la nature des mandats. Le nombre de jours est un critère objectif permettant de respecter la norme établie dans la politique de travail donnant accès aux divers congés.

De façon globale, **les vacances et les congés durant la période des fêtes** peuvent engendrer, selon certaines participantes, des situations injustes, notamment lorsque l'organisme ferme ses portes durant une période qui excède le temps auquel les travailleuses contractuelles ont droit. Ces périodes d'inactivité obligent ces dernières à un congé forcé non payé en partie, alors que les permanentes profitent de congés entièrement payés. Par exemple, si une travailleuse contractuelle a droit à l'équivalent de deux semaines de vacances payées annuellement et que les bureaux sont fermés trois semaines l'été et une autre semaine à Noël, elle se trouve devant un manque à gagner de deux semaines. Il lui est par ailleurs fort difficile de combler ce manque à gagner en décrochant ailleurs un autre contrat puisque le laps de temps où elle est disponible est trop court.

Des travailleuses contractuelles salariées précisent qu'il leur est difficile de prendre des vacances puisqu'elles « doivent courir pour trouver un autre emploi ». Certaines ont mentionné leur sentiment de culpabilité :

« on est en vacances mais il faut qu'on trouve un autre contrat alors... ».

Cette situation crée un sentiment de frustration et d'injustice chez les travailleuses contractuelles dont le temps travaillé dans l'organisme au cours de l'année est comparable à celui des permanentes qui, elles, ont droit à des vraies vacances.

Il peut arriver que **les congés fériés légaux** soient inaccessibles à la travailleuse contractuelle. C'est le cas lorsque celle-ci travaille trois jours semaines, du mardi au jeudi, alors que les congés fériés sont habituellement lundi ou vendredi. La LNT précise que, pour avoir droit à un congé légal, il faut que ce jour tombe un jour habituellement travaillé par l'employée; de plus, la salariée doit avoir au moins 60 jours civils de service continu. Afin de tenter d'égaliser l'accès à ces congés, l'organisme pourrait aller au-delà de la Loi en appliquant, par exemple, un principe d'ancienneté tel que mentionné précédemment.

Dans des organismes où l'on fait la promotion des droits des femmes, on serait en mesure de s'attendre à ce que les femmes qui choisissent d'avoir des enfants bénéficient d'un support tangible et structuré durant leur **congé de maternité**. Au contraire, il semble que la réflexion sur cette problématique soit encore à l'état embryonnaire et que peu d'organismes offrent des conditions monétaires facilitant la prise d'un congé, autant pour les travailleuses contractuelles que pour les permanentes! Selon une participante, « ... tu testes vraiment le féminisme du groupe quand tu arrives à un congé de maternité pour la première fois. ». En tant que travailleuses contractuelles enceintes, les femmes semblent vivre une double pénalité : celle liée à la maternité et celle liée à leur statut précaire.

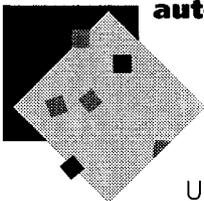
L'enjeu spécifique pour les travailleuses contractuelles est d'obtenir un revenu durant le congé de maternité. Elles doivent d'abord être éligibles aux prestations de maternité prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Si elles répondent aux critères d'admissibilité (nombre de jours de travail continu, etc.), elles pourront bénéficier d'un revenu d'environ 55% de leur salaire habituel durant une période de 15 semaines. Dans le cas contraire, la travailleuse contractuelle se verra sans revenu pendant son congé de maternité. Lorsque la travailleuse contractuelle salariée peut bénéficier de la même couverture que celle prévue pour les permanentes dans la politique de travail de son organisme, le montant de ses prestations d'assurance-emploi peut être bonifié par l'employeur jusqu'à 100% de son salaire habituel.

Le calcul du temps travaillé et le statut de l'employée sont deux éléments déterminants pour s'assurer d'un revenu durant un congé de maternité. Que peut faire l'organisme? Donner le statut de permanente à l'employée et ce, malgré des critères d'embauche qui s'appliquaient à la prestation d'un contrat, et non à un poste permanent? Où replacer la travailleuse contractuelle après le congé? Est-il possible que l'organisme supporte les coûts associés au congé de maternité et combien représentent-ils, considérant le salaire de la remplaçante? Que fait-on, par exemple, dans le cas d'une travailleuse contractuelle engagée une partie de l'année pendant trois ans dans un organisme dont la politique de travail prévoit que le congé de maternité payé est effectif après un an d'emploi continu? Ces différentes questions aideront peut-être les groupes à trouver des pistes de solution qui correspondent à leurs réalités respectives tout en leur permettant d'assumer leurs responsabilités d'employeurs.

Les congés de santé, sociaux et familiaux n'ont pas été évoqués de façon spécifique lors des entrevues de groupe. Il est entendu que les travailleuses contractuelles ont les mêmes besoins que les permanentes quant à ces congés. Certaines politiques de travail consultées prévoient que les travailleuses contractuelles bénéficient des mêmes congés que les permanentes : lorsque c'est impossible, l'organisme applique un taux

établi au prorata des congés prévus pour les permanentes. Il semble que ce soit un compromis acceptable, sans toutefois régler le problème de temps lié aux imprévus de la vie quotidienne. Par ailleurs, les congés de santé auraient une fonction de récupération qui permettrait de libérer les tensions liées au surmenage, au stress et à l'insécurité de la vie de travailleuse contractuelle. On peut se demander s'il est vraiment avantageux pour les travailleuses contractuelles salariées de se faire payer ces congés plutôt que d'avoir l'autorisation de les prendre.

2. Travailleuse autonome



Les travailleuses autonomes, comme les travailleuses contractuelles salariées, ont une attitude d'inconfort par rapport à leurs besoins de congés.

Une participante considère que la précarité financière se mesure lors de la prévision des vacances et des maladies :

« Étant travailleuse autonome, je n'ai pas de congés de maladie ni de vacances, donc de prévoir financièrement en cas de maladies et de vacances, c'est le bout que je trouve difficile. Je ne parle même pas de quand il n'y a pas de contrats. C'est quelque chose qui peut être relatif, les vacances. »

Une travailleuse autonome propose d'innover dans le domaine des avantages sociaux en mettant sur pied un « fonds collectif de solidarité-travail » constitué de groupes de femmes. Elle en explique le fonctionnement :

« Chaque dollar accordé sous forme de salaire net ou d'honoraires se voit déduit de deux sous. Ces deux sous sont versés au fonds. Si l'organisme verse 100 000\$ de salaires et honoraires au cours d'une année, cela pourrait totaliser 2 000\$. Ce montant peut être versé en soutien à un congé parental par exemple. »

Les modalités d'opération d'un tel fonds collectif sont à définir. Par exemple, les contributions à ce fonds viendraient de déductions qui pourraient être proportionnelles au salaire ou à la durée du contrat. L'accès à un soutien financier via le fonds pourrait être déterminé à partir d'un certain nombre d'heures travaillées, selon le consensus des intéressées.

Cette proposition est séduisante dans la mesure où elle permet aux travailleuses contractuelles de s'approprier un certain contrôle sur leurs congés et protections auxquels leur statut ne leur donne pas droit. La création d'un fonds de ce genre témoignerait d'une ouverture à de nouvelles expérimentations vers l'équité et d'une implication directe dans un processus d'amélioration des conditions de travail.

De telles initiatives s'imposent dans le contexte de précarisation des conditions de travail d'un nombre croissant de travailleuses. En ce sens, la problématique des droits en matière de congés soulève des questions de fond sur la protection des travailleuses qui s'adaptent aux changements structurels du marché du travail actuel et qui travaillent souvent à la marge du noyau permanent.

1. Le projet de loi 140 sur l'assurance-parentale, déposé à l'Assemblée nationale à l'automne 2000, prévoit un congé parental qui inclurait toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs autonomes et les dirigeants de PME.



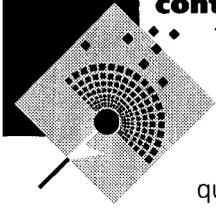
L'accès à l'assurance collective

- **IL EST PROPOSÉ** QUE LES GROUPES DE FEMMES SE REGROUPENT POUR RÉFLÉCHIR AUX MOYENS D'OFFRIR ENSEMBLE À LEURS EMPLOYÉES CONTRACTUELLES ET PERMANENTES UN RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE QUI SOIT ACCESSIBLE.

Généralement, seule la travailleuse ayant complété sa période de probation menant à la permanence est admissible à un régime d'assurance collective. Les principales protections sont les suivantes : l'assurance-vie, l'assurance dentaire et l'assurance-maladie. Les soins optiques et les soins paramédicaux peuvent aussi être ajoutés. La contribution de l'employeur se situe entre 0 et 100%. Selon la *Loi sur l'assurance collective*, la participation au régime est obligatoire pour toutes les personnes admissibles quant à la couverture personnelle et quant à la couverture des personnes à charge.

Les groupes de femmes éprouvent de la difficulté à se doter d'une assurance collective adéquate, étant donné le nombre restreint de travailleuses régulières et la faible capacité de payer des groupes et des individus. Des expériences montrent qu'en se regroupant, des organismes peuvent se doter d'un régime d'assurance collective, sans toutefois combler tous les besoins des individus. Il semble qu'actuellement, les assureurs ne soient pas très favorables au regroupement de petites entités parce qu'il entraîne des coûts élevés de cotisation à la fois pour les employeurs et les assurés.

1. Travailleuse contractuelle salariée



À quel moment l'organisme reconnaît-il son personnel comme admissible à l'assurance collective? Les entrevues de groupe ont mis en évidence le fait qu'actuellement, seul le statut de travailleuse régulière donne accès à la couverture offerte par l'assurance.

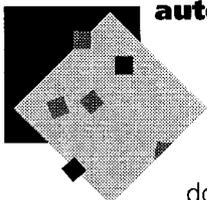
Par contre, il semble que certains assureurs accepteraient, à la demande de l'employeur, de couvrir des contractuels dont le contrat est de longue durée. C'est alors à l'employeur à déterminer les critères d'éligibilité au régime. Tout comme pour les employées régulières, les travailleuses contractuelles salariées pourraient être admissibles à l'assurance collective après une période de probation qui varie habituellement entre trois et six mois.

Une fois de plus, la question de l'ancienneté des travailleuses contractuelles est soulevée. Est-il possible qu'une travailleuse contractuelle, dont la durée du contrat est à long terme, ou celle qui cumule contrat par dessus contrat, puisse être admise au régime sur la base d'un même calcul de jours travaillés que la permanente? Une participante présente une autre façon de passer du statut de contractuelle à celui de permanente, en cumulant des jours de travail puisés dans différents projets qui permettent de créer un poste régulier :

« On s'est dit, là on va trouver des projets pour créer son poste. Ça a été l'enfer. Ça a été archi- difficile. Si on avait pu trouver un projet à long terme, 3 jours/semaine... mais c'était tous des petits projets. »

Les travailleuses contractuelles sont unanimes sur le fait qu'il est important d'être protégée. Néanmoins, il arrive que l'accès au régime de protection entraîne des effets pervers. Par exemple, une permanente a dû laisser son statut de permanente pour celui de contractuelle afin de se soustraire à l'obligation d'assurer ses personnes à charge; elle considérait qu'elle ne pouvait pas payer la cotisation. Une autre situation problématique a été soulevée lors des entrevues avec les travailleuses contractuelles. Dans un organisme, le régime d'assurance collective est maintenant accessible aux travailleuses contractuelles à long terme. Toutefois, la participation de l'employeur est faible et exige une cotisation élevée des adhérentes. Le résultat est que la plupart de ces dernières n'ont pas les sous pour la payer, ce qui les prive des protections du régime. Ces exemples portent à réfléchir sur les responsabilités de l'organisme et celles du conseil d'administration; ils soulèvent des questions d'équité. Il semble que, sans le support financier de l'organisme, on se retrouve à la case départ avec une partie du personnel non protégé.

2. Travailleuse autonome



Nous avons indiqué, dans la fiche 1, que la travailleuse autonome assume seule les régimes publics et privés lui procurant les protections dont elle a besoin. Nous avons également précisé qu'elle peut prévoir le coût de ses contributions en les comptabilisant dans ses honoraires professionnels.

La question est de savoir dans quelle mesure la travailleuse autonome se protège réellement. Sa situation peut parfois ressembler à celle de la travailleuse contractuelle qui n'a pas les moyens de contribuer au régime proposé. Comment peut-elle alléger ses charges financières?

Une travailleuse autonome propose de créer une « assurance salaire (congrés de maladies, invalidité, etc.) collective et autogérée », plutôt que de laisser ce marché fort lucratif au secteur privé qui en profite largement. Plusieurs questions se posent : Les travailleuses autonomes œuvrant dans des groupes de femmes qui seraient, par exemple, logés sous le même toit, peuvent-elles se regrouper et s'organiser? Qui serait responsable de cette assurance collective? Est-il possible d'atteindre un consensus sur le fonctionnement, le montant des contributions, etc.?

Tout comme dans le cas de la proposition apportée par une travailleuse autonome concernant les congés, on constate qu'il existe une volonté de prendre en mains ses responsabilités. La mise en commun des ressources des organismes semble être une avenue intéressante pour diminuer l'effet de la précarité chez les travailleuses contractuelles et les travailleuses autonomes.

1. C'est le cas de la Maison Parent-Roback, sur la rue Sainte-Thérèse dans le Vieux-Montréal, où logent une dizaine de groupes féministes.

L'embauche

Voici quelques principes pouvant guider les prises de décision concernant l'embauche des travailleuses contractuelles salariées et des travailleuses autonomes.

PREMIER PRINCIPE: **La reconnaissance des acquis**

► **IL EST PROPOSÉ** QUE, LORS DE LA DÉFINITION DES CRITÈRES D'EMBAUCHE DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES, UN MÉCANISME SOIT DÉVELOPPÉ AFIN DE RECONNAÎTRE CERTAINS DE LEURS ACQUIS. PARMIS LES CANDIDATES RÉPONDANT AUX EXIGENCES, LA PRIORITÉ POURRAIT ÊTRE ACCORDÉE À CELLES :

- 1) QUI ONT CONÇU LE PROJET OU RÉDIGÉ LA DEMANDE DE SUBVENTION;
- 2) QUI ONT MILITÉ DANS LE MOUVEMENT FÉMINISTE;
- 3) QUI CONNAISSENT LE MILIEU DES GROUPES DE FEMMES;
- 4) QUI SE SONT IMPLIQUÉES SOCIALEMENT;
- 5) QUI ONT DÉVELOPPÉ DES HABILITÉS SUITE À DES EXPÉRIENCES DE VIE : MATERNITÉ, AIDANTE DITE « NATURELLE », ETC . (Cette liste n'est ni exhaustive, ni ordonnée).

Les travailleuses contractuelles, et plus particulièrement les travailleuses autonomes, ont souligné combien il est difficile de faire reconnaître leurs acquis. Ainsi, il n'est pas toujours évident que celles qui ont formulé un projet ou rédigé une demande de subvention seront embauchées sur le projet. Par ailleurs, jusqu'à quel point le niveau de scolarité devrait-il être privilégié comme critère d'embauche? Entre d'anciennes militantes ayant de l'expérience et des jeunes diplômées féministes, quelle candidature retenir?

Défendu chaudement par les féministes, le principe de la reconnaissance des acquis pose maintes difficultés lorsqu'on tente de l'appliquer. Reposant sur de nouvelles valeurs, sa mise en oeuvre est encore trop récente et restreinte pour avoir donné lieu à l'élaboration de modèles auxquels on pourrait se référer. D'où l'importance, pour les groupes de femmes, de réfléchir aux façons de l'appliquer au sein même de leur mouvement.

DEUXIÈME PRINCIPE: **La reconnaissance de l'ancienneté**

- **IL EST PROPOSÉ** D'EXAMINER LA POSSIBILITÉ DE TENIR COMPTE DE L'ANCIENNETÉ DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES AU SEIN DU GROUPE COMME CRITÈRE D'ATTRIBUTION DE CONTRATS ET D'EMBAUCHE DE PERMANENTES. CE CRITÈRE POURRAIT AUSSI INCLURE L'ANCIENNETÉ ACQUISE DANS D'AUTRES GROUPES DE FEMMES OU ORGANISMES COMMUNAUTAIRES.

Tel que mentionné précédemment, la majorité des travailleuses contractuelles – à l'opposé de plusieurs travailleuses autonomes – ne sont pas contractuelles par choix. L'une de leurs plus grandes difficultés est la précarité de leur situation. Comment le mouvement des femmes peut-il mettre en place des conditions pour contrer cette précarité? En reconnaissant, lors de l'attribution de contrats, le travail déjà accompli au sein de l'organisme par les travailleuses contractuelles, les groupes de femmes pourraient leur permettre de stabiliser un peu leur situation. De plus, lors de l'embauche de permanentes, il semble juste de donner priorité à ces travailleuses contractuelles, ou même à d'anciennes stagiaires ou militantes, dans la mesure où elles répondent aux exigences du poste.

Un des enjeux de cette proposition est de déterminer quelles expériences devraient être considérées dans le cumul de l'ancienneté. Est-ce seulement celles acquises dans le groupe? Dans d'autres groupes de femmes? Dans des organismes communautaires?

Si par ailleurs les groupes de femmes développaient des mécanismes communs d'évaluation, la reconnaissance tant de l'expérience que des acquis s'en trouverait facilitée. Nous reviendrons sur cette question de l'évaluation à la fiche 9..

TROISIÈME PRINCIPE: **Le recrutement**

- **IL EST PROPOSÉ** QUE LES GROUPES SE PENCHENT SUR LEURS MODES DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES.

Il semble que les postes de contractuelles soient rarement affichés et que le recrutement se fasse par le biais de contacts personnels. Pour les travailleuses contractuelles et les organismes, cette procédure a des avantages et des inconvénients. D'un côté, les travailleuses contractuelles qui sont connues et se sont fait une bonne réputation risquent de se faire offrir beaucoup de contrats et n'ont pas à passer d'entrevues de sélection. Pour les groupes, les procédures de sélection sont simplifiées car il n'y a justement pas de processus de sélection. Par contre, cette façon de faire désavantage les femmes moins connues qui tentent de percer dans le milieu.

Le bassin de candidates hautement qualifiées étant par ailleurs très large, les groupes auraient tendance à augmenter sans cesse leurs exigences lors de l'attribution de contrats ou le comblement de postes qui n'auraient pas demandé autant de qualifications :

« Avant les candidates avaient des DEC. Après, elles avaient des BAC. Maintenant, elles ont des maîtrises. Du monde super qualifié. Les emplois sont rares. C'est facile de trouver du monde. Finalement, on prend pour travailler sur des projets des personnes qui sont payées pas cher puis on leur demande des qualifications qui n'ont pas de bon sens. »

Il est à noter que le même phénomène existe dans le recrutement et l'embauche des permanentes. Dans le cas particulier des travailleuses contractuelles toutefois, une telle surqualification a des côtés négatifs. Celles-ci risquent de se lasser rapidement d'un travail sous-payé. Ainsi certaines partiraient dès qu'elles trouvent un travail plus stable ou mieux rémunéré. De plus, un nombre insuffisant d'heures de travail peut forcer les travailleuses contractuelles à quitter dès qu'elles trouvent un emploi offrant davantage d'heures. En plus de nuire à la stabilité de l'équipe, un tel phénomène coûte cher à l'organisme en temps et en énergie investis pour des personnes qui ne restent pas longtemps.

Parmi les outils à développer pour favoriser le recrutement des travailleuses contractuelles, on mentionne l'affichage de postes sur le réseau internet féministe ainsi que la création d'une banque de candidates dont les acquis et l'ancienneté seraient évalués uniformément.

La définition du mandat, des activités de travail et de la durée du contrat

- **IL EST PROPOSÉ** QUE SOIENT CLAIREMENT IDENTIFIÉS, DANS L'ENTENTE DE TRAVAIL, LE MANDAT, LA DESCRIPTION DES TÂCHES, LA PRODUCTION ATTENDUE (S'IL Y A LIEU) ET LA DURÉE EN HEURES ET SEMAINES. DE PLUS, L'ENTENTE DOIT CONTENIR DES CLAUSES INDIQUANT LA PROCÉDURE QUANT À TOUTE MODIFICATION DE MANDAT, DE TÂCHES OU D'AJUSTEMENT DE L'ÉCHÉANCIER. IL EST ÉGALEMENT PROPOSÉ QUE LES GROUPES DE FEMMES RÉFLÉCHISSENT SUR LE RÉALISME DE LEURS ATTENTES FACE AUX TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES ET DISTINGUENT NETTEMENT LE TRAVAIL SALARIÉ DE L'IMPLICATION BÉNÉVOLE ET MILITANTE.

Ces propositions s'appliquent aux travailleuses contractuelles comme aux travailleuses autonomes.

D I S C U S S I O N

De part et d'autre, les travailleuses contractuelles et les permanentes rencontrées ont soulevé le problème du manque de clarté dans les mandats décrits dans les ententes de travail. Pour les travailleuses contractuelles, ce manque de clarté, de balises et de limites concernant leurs tâches est ressorti comme l'une des principales difficultés qui découlent de leur statut.

Plusieurs travailleuses contractuelles ont noté que les groupes tentent souvent de leur faire accomplir des tâches qui ne sont pas indiquées dans leur contrat. Elles peuvent alors éprouver des difficultés à remplir le mandat pour lequel elles ont été engagées, étant utilisées un peu comme des « bouche-trous » pour combler le manque de personnel permanent. La question du recours aux travailleuses contractuelles pour pallier au financement insuffisant des organismes et à leur incapacité d'ouvrir le nombre nécessaire de postes permanents est ici soulevée. Devant la surcharge évidente des permanentes et à cause de leur propre engagement envers le groupe, les travailleuses contractuelles trouvent difficile de refuser d'assumer ces tâches supplémentaires, même si cela doit compromettre leur propre travail. On remarque que certains groupes laissent une porte ouverte à cette situation en incluant, dans l'entente de travail, une phrase telle « et toute autre tâche connexe ». Une telle clause permet de faire exécuter le travail des permanentes par des travailleuses contractuelles, mais à des conditions inférieures, ce qu'une travailleuse contractuelle trouve loin d'être honnête. Il faudrait donc enlever cette clause afin d'éviter les abus.

La question du militantisme fait également partie de cette problématique, tant pour les travailleuses contractuelles que pour les permanentes. Mais elle est particulièrement ambiguë pour les travailleuses contractuelles qui sont dans une position vulnérable, où le refus d'ajouter certaines tâches à celles initialement identifiées est mal perçu si elles veulent avoir d'autres contrats avec le groupe. Quelle serait une attente réaliste face à une travailleuse contractuelle qui a un statut précaire dans un groupe? Si les groupes souhaitent une participation bénévole, militante ou non, ils doivent le préciser dans l'entente de travail. Ils ne peuvent toutefois l'exiger puisque par définition, le bénévolat et le militantisme relèvent d'un choix personnel.

Les travailleuses contractuelles déplorent aussi le manque de formalités dans la façon dont sont définis les mandats. Souvent, le mandat est donné verbalement, ce qui favorise la possibilité de divergences d'interprétation sur les véritables tâches comprises dans l'entente. Quand le travail se définit au fur et à mesure que se développe le projet, il peut être difficile de rédiger une entente claire. Les travailleuses contractuelles considèrent que ce problème peut être résolu si elles sont impliquées dans les décisions concernant une modification de leur mandat ou de leurs tâches. Les permanentes estiment par ailleurs qu'il est difficile d'évaluer le temps requis pour l'exécution d'une tâche ou d'une activité particulière.

Des permanentes avancent l'hypothèse que les attentes irréalistes des groupes face aux travailleuses contractuelles et aux travailleuses autonomes seraient tributaires de certaines habitudes de travail répandues chez les groupes de femmes, notamment la surcharge de travail, l'éparpillement des mandats et leur manque de réalisme.

De façon générale, les permanentes s'entendent sur le fait que les groupes devraient améliorer la clarté des mandats et des ententes qu'ils offrent car cela a un effet sur la motivation et le niveau de satisfaction des travailleuses contractuelles. Pour aider les groupes à établir un contrat clair laissant le moins de place possible au non-dit, deux ententes types sont proposées en annexe, une pour la travailleuse autonome et une autre pour la travailleuse contractuelle salariée. Il est toujours possible de faire valider le projet d'entente de travail par des experts afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'ambiguïtés ou d'erreurs.

L'initiation

LORS DE L'ENTRÉE EN FONCTION D'UNE NOUVELLE TRAVAILLEUSE CONTRACTUELLE, QU'ELLE SOIT SALARIÉE OU TRAVAILLEUSE AUTONOME,

► **IL EST PROPOSÉ :**

- DE PRÉVOIR DES MODALITÉS D'INITIATION;
- DE PRENDRE EN COMPTE LE TEMPS D'INITIATION À LA TÂCHE ET D'ADAPTATION À L'ORGANISME DANS LE CALCUL DE LA DURÉE DU CONTRAT ET DE RÉDUIRE LES ATTENTES DE PRODUCTIVITÉ DURANT CETTE PÉRIODE;
- D'ASSIGNER À LA TRAVAILLEUSE CONTRACTUELLE UNE RÉPONDANTE RESPONSABLE DE SON INITIATION, DE RECONNAÎTRE CETTE FONCTION DANS LES TÂCHES DE CETTE DERNIÈRE ET D'INDIQUER SON NOM DANS L'ENTENTE DE TRAVAIL;
- DE TENIR COMPTE, LORS DES DEMANDES DE SUBVENTION, DES FRAIS ENCOURUS DURANT LA PÉRIODE D'INITIATION (rémunération de la travailleuse contractuelle ainsi que de la permanente responsable de son encadrement).

DISCUSSION

Il est fréquent que les organismes s'attendent à ce que les travailleuses contractuelles donnent un plein rendement dès leur arrivée. Une permanente décrit ainsi la situation :

« Des périodes de probation sont importantes pour s'adapter, pour apprendre à connaître le fonctionnement de l'organisme. Il faudrait donc que les exigences de rendement soient moins élevées au début. Mais à contrat, c'est du rendement en entrant »

Les travailleuses contractuelles vivent souvent leur entrée dans le groupe difficilement. Elles déplorent le manque de temps pour faire connaissance avec le groupe, son fonctionnement, sa culture organisationnelle ainsi que pour se sensibiliser au dossier pour lequel elles sont embauchées. L'obligation ressentie est d'être tout de suite très performante car le temps du contrat est limité et les besoins des groupes grands et souvent urgents. Bien sûr, ces attentes vont à l'encontre des valeurs féministes qui prônent la nécessité de permettre à chacune de trouver son rythme et prendre soin de soi. Il faut donc trouver une façon d'équilibrer les besoins du groupe et les conditions de réalisation des travailleuses contractuelles. Prévoir une période d'initiation dans la durée du contrat, ne serait-ce que quelques jours, pourrait être une solution avantageuse tant pour le groupe que pour les travailleuses contractuelles.

Les organismes n'investissent par ailleurs que minimalement dans l'initiation des travailleuses contractuelles à cause de ressources financières et humaines limitées. Or une telle lacune nuit au rendement des travailleuses contractuelles et n'atteint pas son objectif d'économie. À ce sujet, une travailleuse contractuelle mentionne :

« C'est difficile quand tu arrives dans une nouvelle entreprise; tu ne trouves rien, tu ne sais pas où sont les choses. Par exemple, le système de classement; jamais personne ne prend le temps de l'expliquer aux nouvelles. C'est un stress. Tu es obligée de demander aux autres, c'est achalant. Il faudrait une initiation de base. Donc, prévoir un temps d'intégration, que ce temps-là soit inclus dans le contrat et non pas fait bénévolement. »

Une autre travailleuse contractuelle ajoute :

« Les filles n'ont pas le temps de te familiariser avec l'organisme, elles sont débordées. Dans leur temps de travail, il faut qu'elles prévoient qu'une personne te "coache", que ça soit reconnu. Au bout de la ligne, ça sauve du temps. »

Outre le fait de favoriser le rendement de la travailleuse contractuelle, de telles mesures contribueraient à améliorer leurs conditions de travail :

« L'initiation, souvent c'est presque rien. La personne qui faisait la "job" avant s'assoit avec toi quelques heures puis te montre où est la vaisselle. Mais ça n'est rien comparativement à ce dont on a besoin, à comment on souffre longtemps de ne pas avoir de formation plus continue. »

La rémunération du temps requis pour l'initiation, tant pour les travailleuses contractuelles que pour les permanentes chargées d'encadrer leur démarche, devrait être comprise dans le calcul des subventions demandées aux bailleurs de fonds.

Certains groupes ont développé des pratiques d'initiation lors de l'embauche de remplaçantes pour effectuer des tâches régulières :

« Chez nous, il n'y a aucun problème d'intégration parce que ce sont des remplaçantes. Même si elles ne sont pas toujours au courant de l'organisme, il y a toujours quelqu'un, les deux permanentes, qui va les aider, expliquer certains dossiers. »

Toutefois, lors de l'embauche de remplaçantes ponctuelles, le temps consacré à l'initiation ainsi que l'ampleur de la démarche varient selon la durée du remplacement; ainsi, plus le remplacement est occasionnel et ponctuel, moins les pratiques seraient développées.

Explication de la structure décisionnelle de l'organisme

- POUR FACILITER L'ADAPTATION DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES ET DES TRAVAILLEUSES AUTONOMES AU FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISME, **IL EST PROPOSÉ** QUE SOIT INDIQUÉE DANS LA POLITIQUE DE TRAVAIL (OU DANS D'AUTRES DOCUMENTS REMIS LORS DE L'ARRIVÉE) UNE EXPLICATION DE LA STRUCTURE DÉCISIONNELLE ET DU FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISME, EN INCLUANT LA PLACE DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES ET DES TRAVAILLEUSES AUTONOMES.

Il est important pour les travailleuses contractuelles, qu'elles soient salariées ou travailleuses autonomes, de comprendre l'organisme dans lequel elles travaillent. Y a-t-il un fonctionnement en collective? Si oui, quelle est la place des travailleuses contractuelles? Font-elles partie de la collective au même titre que les autres travailleuses? Si, au contraire, il y a une hiérarchie entre différents niveaux de pouvoir (coordonnatrice, adjointe, superviseure, etc.), les mandats et responsabilités de chacune doivent être clairs pour les travailleuses contractuelles de même que leur propre niveau de responsabilité.

Une travailleuse contractuelle témoigne ainsi de ce besoin :

« Qu'est-ce qui relève d'une présidente, qu'est-ce qui relève d'une coordination, qu'est-ce qui relève d'une adjointe à la coordination? Où sont les marges de manœuvre et sur quoi a-t-on à discuter? Qu'est-ce que moi je peux prendre comme

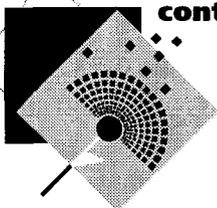
décision toute seule, quand est-ce que je dois retourner à mes comités de travail, quand est-ce que je retourne vers ma boss? Quand est-ce que je retourne à ma grande boss? Il y a tout ça, puis je pense que c'est fort aidant quand au moins le groupe est conscient de ce qu'il veut. Quand c'est dans le flou ou que des principes généraux ne sont jamais réfléchis ou articulés davantage, je trouve que c'est une porte ouverte à de gros problèmes »

Pour les travailleuses contractuelles, qu'elles soient salariées ou travailleuses autonomes, une telle clarté et transparence dans la façon de fonctionner facilitent leur rapport à l'organisme :

« Du moment où c'est clair au départ et qu'on sait comment ça fonctionne, qu'on a le mode d'emploi avant, on est capable de se rendre. Et puis, à la limite, on va plus vite parce qu'on n'a pas besoin de réfléchir à comment ça fonctionne. On le sait, on l'a mis sur papier, ça marche comme ça ici, ben ... À la limite, je le regarde d'avance, ça me convient, j'accepte le contrat; ça ne me convient pas, j'accepte pas. Mais au moins, on est capable de faire le choix. »

Encadrement et liens avec l'équipe et l'organisme

1. Travailleuse contractuelle salariée



- **IL EST PROPOSÉ** QUE LES GROUPES SE PENCHENT SUR LA QUESTION DE L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES AU SEIN DE LEUR ÉQUIPE. CETTE INTÉGRATION POURRAIT SE TRADUIRE PAR LE DÉVELOPPEMENT DE LIEUX ET DE MOMENTS OÙ CES DERNIÈRES POURRAIENT SE FAIRE ENTENDRE ET PARTICIPER AUX DÉCISIONS CONCERNANT LEUR TRAVAIL (SI CE N'EST PAS À LA RÉUNION D'ÉQUIPE), AINSI QUE PAR LA MISE EN PLACE DE MÉCANISMES POUR ASSURER LA CIRCULATION D'INFORMATIONS ET UNE LIAISON PERMANENTE AVEC LES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES.
- **IL EST DE PLUS PROPOSÉ** QUE LES GROUPES DÉVELOPPENT DES MÉCANISMES D'ENCADREMENT DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES, NOTAMMENT EN LEUR ASSIGNANT UNE RÉPONDANTE CHARGÉE DE FAIRE LE LIEN ENTRE ELLES ET LE GROUPE, ET QUE LE NOM DE CETTE RÉPONDANTE SOIT INDIQUÉ DANS L'ENTENTE DE TRAVAIL.

La réflexion des groupes de femmes sur la place des militantes et des bénévoles dans leur organisme devrait être élargie à celle des travailleuses contractuelles, catégorie de plus en plus répandue. Comme le dit une participante :

« C'est une catégorie qui n'est pas considérée actuellement parce qu'avant, c'était quelque chose de marginal. Maintenant, ça ne l'est plus. »

Les participantes aux entrevues de groupe considèrent que le lien avec l'équipe permanente est plus direct dans le cas des travailleuses contractuelles salariées. Celles-ci, de façon générale, souhaitent être intégrées à l'équipe. Toutefois, il existerait une zone floue au sujet de leur participation aux réunions; parfois elles sont présentes et peuvent intervenir, parfois elles en sont exclues. Plusieurs groupes ont développé un nouveau rapport au travail basé, entre autres, sur le contrôle du processus du travail par celles qui l'effectuent et la participation à une équipe où se vivent des rapports d'entraide et de complicité, ainsi que l'actualisation de la reconnaissance du travail réalisé. En excluant les travailleuses contractuelles de la réunion d'équipe, on les exclut souvent du seul lieu permettant l'articulation de ce rapport au travail.

Pour les travailleuses contractuelles, l'exclusion de la réunion d'équipe se vit péniblement :

« C'est difficile de ne pas participer aux réunions d'équipe et de ne jamais avoir de lieu où faire entendre nos besoins. »

Elles sont ainsi empêchées de participer aux décisions concernant leur travail, ce qui, selon elles, va à l'encontre des principes féministes :

« Il y a une distorsion entre le langage qu'on tient puis la réalité des faits. J'aimerais mieux qu'on me dise qu'il y a une hiérarchie et que toi, t'es exécutante. Et qu'on va te dire quoi faire et puis point, parce qu'au moins il y aura une cohérence entre le discours puis la réalité! »

Cette question de la présence des travailleuses contractuelles à la réunion d'équipe ne fait pas l'unanimité chez les permanentes rencontrées. Souvent la nature du contrat est invoquée dans les arguments des unes et des autres. Pour certaines, la participation à la réunion de l'équipe est essentielle à l'intégration de toute travailleuse :

« Quand on se rencontre, si une peut aider l'autre... Je dis : il me semble que j'ai quelque chose pour toi, ça pourrait t'aider. On s'aide comme ça. Ce n'est pas chacune de son côté, puis tu fais ta job puis tu ne regardes pas l'autre. On s'entraide dans nos dossiers. »

Pour d'autres par contre, seules les travailleuses contractuelles assumant des activités ou tâches courantes comme l'intervention directe devraient assister à la réunion car les autres travaillant sur des projets ou dossiers particuliers ne sont pas concernées par la plupart des points discutés.

« Il y a beaucoup de points qui ne la concernent pas... les dossiers d'intervention. Il y a des affaires pour lesquelles ce n'était pas obligatoire qu'elle soit là à chaque semaine. »

La question de l'ampleur et de la durée du contrat est aussi invoquée comme élément déterminant dans la possibilité d'impliquer les travailleuses contractuelles à la réunion d'équipe. Effectivement, il est souvent difficile de permettre à quelqu'une qui travaille à temps partiel ou pour une courte durée de prendre deux ou trois heures par semaine pour assister à la réunion, ce temps n'étant pas comptabilisé dans le contrat.

Si les travailleuses contractuelles ne sont pas invitées à la réunion d'équipe, il serait important de créer des moments et des lieux permettant à celles-ci de participer non seulement aux décisions concernant leur mandat, mais aussi à celles touchant d'autres aspects de la vie du groupe, de recevoir une rétroaction et de développer un sentiment d'appartenance au groupe et à sa mission.

De plus, des travailleuses contractuelles proposent d'autres pratiques organisationnelles pouvant contribuer à leur intégration à l'organisme comme l'invitation à assister à une rencontre du conseil d'administration et à l'assemblée générale. Au-delà de la participation aux instances formelles, les travailleuses contractuelles soulèvent l'importance d'avoir une répondante au sein de l'équipe. Une de ses fonctions serait notamment d'assurer la circulation d'information :

« Ce serait important que les organismes comprennent que ça nous prend un lien. Pour ne pas être toute seule dans un coin. »

D'autres mécanismes pour favoriser la circulation d'information sont suggérés : avoir une chemise dans laquelle on met les textes, comme les ordres du jour des réunions; avoir un pigeonier à soi. Bref, on souhaite que soit présent le souci de communiquer la vie de l'organisme :

« Moi, ça me touche beaucoup qu'on mette dans ma chemise des choses sur ce qui arrive à l'organisme, qu'on me tienne au courant un peu de la vie de l'organisme. »

Par ailleurs, le fait de ne pas avoir les mêmes conditions de travail ou les mêmes avantages sociaux que les permanentes semble nuire à une véritable intégration des travailleuses contractuelles et provoque chez elles un certain mécontentement. C'est ce dont témoignent plusieurs travailleuses contractuelles lors des entrevues :

« On veut faire partie de l'équipe mais on ne nous accorde pas les mêmes avantages ou les mêmes conditions... On nous dit d'une part qu'on fait partie de l'équipe mais d'autre part, on n'arrive pas à nous donner un statut d'emploi. »

« Moi, le sentiment que j'ai, c'est que je fais toujours partie de l'équipe quand il s'agit du travail... quand il s'agit des avantages, je ne fais plus partie de l'équipe. »

De plus, il semble que dans certains milieux, les permanentes répètent aux non-permanentes: « Vous êtes contractuelles » en voulant signifier qu'elles ne « portent pas véritablement le groupe » car elles sont là seulement pour une période limitée. Cette attitude nuit donc à leur pleine intégration car elles ont le sentiment d'être des travailleuses de second ordre.

Soulignons ici que ce problème de différences de conditions et de statuts peut exister même parmi des travailleuses ayant un statut de permanentes. Dans plusieurs organismes, ce ne sont pas toutes les permanentes qui ont accès aux mêmes conditions de travail, à l'information ou aux lieux de prises de décisions.

L'encadrement des travailleuses contractuelles laisse par ailleurs à désirer et n'est pas suffisamment structuré. La nécessité d'avoir une personne à qui se rapporter est soulevée par plusieurs des travailleuses contractuelles interviewées :

« Nous, ce qu'on a essayé de faire, c'est d'essayer de voir au niveau de c'est qui, la répondante, c'est-à-dire, peut-on au moins s'assurer que la contractuelle est capable de parler à quelqu'un dans ce bureau-là un moment donné. À qui elle va parler? C'est-tu clair, quand elle arrive dans l'équipe, là, qui est responsable de quoi et à qui elle s'adresse pour un certain nombre de questions. Parce que les tâches sont un peu diffuses. Alors que pour les employées régulières, les tâches sont un petit peu séparées comme ça. »

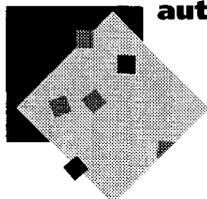
Dans les organisations plus grandes et plus complexes, l'encadrement des travailleuses contractuelles pose tout un défi!

« Ça pose des problèmes de communication. Je pense que la partie qui nous revient quelque part, c'est notre propre fonctionnement organisationnel, en fait. Qui est responsable? [...] On n'est pas simple dans notre organisation, pas parce qu'on veut être compliquées, mais parce qu'il y a trop d'ouvrage et qu'on n'engage pas une responsable des relations humaines qui va gérer l'ensemble du personnel. Ce qui fait qu'on est tout morcelé et ça devient plus compliqué encore pour des contractuelles. »

De façon évidente, un tel fonctionnement nuit aux bons rapports avec les travailleuses contractuelles et ne facilite pas leur intégration.

Mentionnons finalement que le fait de favoriser la participation de toutes les travailleuses, indépendamment de leur statut, peut présenter des avantages importants comme le fait pour l'organisme de bénéficier de l'expertise de toutes ces travailleuses, le fait aussi de favoriser l'appropriation par le groupe du savoir développées par les travailleuses contractuelles à travers les projets et activités pour lesquels elles sont engagées, évitant ainsi que ce savoir reste individuel.

2. Travailleuse autonome



- **IL EST PROPOSÉ** QU'UNE RÉPONDANTE CHARGÉE DE L'INTÉGRATION, DE L'ENCADREMENT ET DE L'ÉVALUATION DU TRAVAIL DE LA TRAVAILLEUSE AUTONOME SOIT CLAIREMENT IDENTIFIÉE ET QUE LE NOM DE CETTE PERSONNE SOIT INDIQUÉ DANS L'ENTENTE DE SERVICIS.

L'intégration des travailleuses autonomes à l'équipe et à l'organisme se pose tout autrement car, par définition, ce sont des personnes qui ne travaillent pas dans l'organisme et qui gardent une autonomie sur la conception et l'organisation de leur travail. Ainsi, à l'opposé des travailleuses contractuelles salariées qui veulent être intégrées aux équipes, les travailleuses autonomes préfèrent garder leur indépendance :

« Moi, là-dessus, comme je suis vraiment travailleuse autonome, c'est clair comme statut, je ne participe à aucune réunion d'équipe. Je travaille à partir de chez moi. C'est clair avec tout le monde [...] il n'y a pas d'attente par rapport à la productivité hebdomadaire. »

La présence de travailleuses autonomes pose toutefois aux organismes des difficultés en termes d'encadrement et de reddition de compte, d'où la nécessité de certaines mesures: définition claire, lors de la signature de l'entente, des attentes à cet égard et identification d'une répondante à qui la travailleuse doit se rapporter. Les témoignages de permanentes sur le sujet sont éloquentes :

« [Un] inconvénient pour l'organisme, c'est l'encadrement de contractuelles qui sont engagées comme travailleuses autonomes et qui ne travaillent pas au bureau même. On a vécu une situation comme ça un moment donné, où cette personne-là travaillait presque tout le temps à l'extérieur et on ne pouvait pas encadrer son travail. Tu sais, c'était difficile de savoir, ça va-tu bien? On avait des rapports, il y avait des choses qui se faisaient, mais quand la personne est là et travaille en équipe, parce que le travail d'équipe, nous autres, c'est une des choses les plus importantes, là tu es capable de l'encadrer. Mais là, elle était travailleuse autonome pis " fichez-moi la paix, là, je fais ce travail-là." »

« Les travailleuses autonomes, là c'est plus un problème de qui les encadre, qui travaille avec elles, c'est qui la répondante dans le groupe puis jusqu'où on va dans l'intégration à une équipe de travail régulière. Ce sont des questions qu'on se pose fréquemment. »

Normalement, la question de l'intégration des travailleuses autonomes à l'équipe ne devrait pas se poser puisque leur statut implique justement de ne pas être intégrées à l'équipe. Ces extraits d'entrevue soulèvent dès lors une certaine ambiguïté que nous avons observée à maintes reprises, celle du statut de plusieurs travailleuses autonomes qui sont en fait de fausses travailleuses autonomes, prenant des contrats à défaut de trouver un emploi régulier. Nous constatons ici toute l'importance pour les organismes d'être très prudents lorsqu'ils accordent le statut de travailleuses autonomes aux contractuelles qu'ils embauchent, étant donné les implications liées à ce statut, tel qu'indiqué dans la fiche 1. À cause de ces implications, le statut de travailleuse autonome ne devrait être accordé qu'avec parcimonie, lorsque toutes les conditions définissant les travailleuses autonomes s'appliquent.

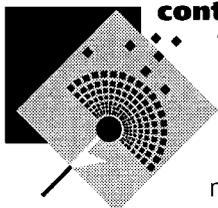
Les moyens de production

Selon le *Code civil du Québec*, une des responsabilités de l'employeur est de « permettre l'exécution de la prestation de travail convenue » (article 2087). Cette obligation implique que l'employeur s'assure que le matériel et l'espace de travail sont adéquats lorsqu'il y a engagement d'une personne salariée dans le cadre d'une entente de travail, personne que nous désignons ici sous le terme de contractuelle salariée. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'une entente de travail dans le cadre d'un contrat d'entreprise, comme travailleuse autonome, la personne qui accomplit les tâches dispose du libre choix des moyens d'exécution (*Code civil du Québec*, 2098 et 2099). Habituellement, cette personne possède son matériel de travail. D'ailleurs, la possession des outils et de l'équipement est un des indices qui permet de reconnaître le statut de travailleur autonome au plan légal et fiscal (Diagnostic sur le travail autonome, SQDM).

► IL EST DONC PROPOSÉ :

- D'INDIQUER CLAIREMENT LE STATUT DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES DANS L'ENTENTE DE TRAVAIL ET EN FONCTION DE CE STATUT, DE SPÉCIFIER SI L'ORGANISME FOURNIT OU NON LES MOYENS DE PRODUCTION;
- S'IL S'AGIT DE TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES : PRÉCISER LA NATURE DU MATÉRIEL FOURNI PAR L'EMPLOYEUR, VEILLER À CE QUE CE MATÉRIEL SOIT ADÉQUAT ET AVOIR LE SOUCI DE RESPECTER UN TEL ENGAGEMENT; DANS LE CAS OÙ LA TRAVAILLEUSE CONTRACTUELLE UTILISE SON PROPRE MATÉRIEL, LUI VERSER UN MONTANT ÉQUIVALENT À LA LOCATION DE CE MATÉRIEL¹;
- S'IL S'AGIT DE TRAVAILLEUSES AUTONOMES : TENIR COMPTE DANS LA DÉTERMINATION DE LEURS HONORAIRES DU FAIT QUE LES OUTILS DE TRAVAIL SONT À LEUR CHARGE.

1. Travailleuse contractuelle salariée



Comme la non-propriété des outils de production est un indice pour reconnaître le statut de contractuelle salariée (*Diagnostic sur le travail autonome, SQDM*), il revient donc à l'employeur de fournir à cette travailleuse le matériel de travail. On peut se demander si les organismes sont conscients de leur responsabilité dans la fourniture de l'équipement de travail aux travailleuses contractuelles salariées. Une travailleuse contractuelle explique :

« À l'automne, on m'a appelée comme ça : "Tiens, il y a un contrat, peux-tu venir?" J'ai dit bon, pourquoi pas, je vais donner un coup de main. Alors, je suis rentrée, j'avais pas de place pour travailler, j'avais pas d'ordinateur, j'avais pas les outils pour faire le travail comme tel. [...] C'est une responsabilité de l'employeur. Ce n'était pas évident de travailler dans un contexte comme ça. »

Nous constatons une fois de plus l'importance de dissiper toute ambiguïté quant aux responsabilités respectives de l'organisme et des travailleuses contractuelles selon leur statut.

Le fait, pour les travailleuses contractuelles salariées, de ne pas disposer d'outils de travail adéquats nuit à la qualité de leur travail et à leur efficacité. C'est ce dont témoigne une travailleuse contractuelle :

« Il faut que tu aies tout ce qu'il te faut; surtout, il faut que tu produises tout le temps que tu es là. Alors, si tu te mets à perdre ton temps, à chercher tes affaires... »

Le fait de disposer d'un espace de travail fixe est également primordial, notamment pour l'exécution de certaines tâches comme la comptabilité :

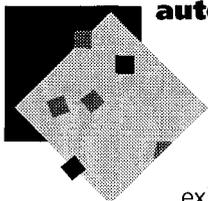
« C'est difficile de se retrouver dans un lieu étranger, une journée par semaine, dans un nouvel environnement de travail. Ça bouge tout le temps autour de moi. Il y a une réunion dans la cuisine. Il faut que me concentre. C'est difficile de le faire dans des bureaux partagés. Je n'ai pas d'espace à moi. »

Les organismes ayant généralement des ressources limitées, les outils et espaces de travail dont ils disposent suffisent à peine à répondre à leurs besoins réguliers; dès lors, ils peuvent difficilement offrir mieux aux travailleuses contractuelles. Toutefois, même si les outils et les espaces sont limités, il faudrait veiller à ce que les travailleuses contrac-

tuelles disposent de ce dont elles ont besoin lorsqu'elles viennent travailler: « Il était petit, mon coin, mais il était protégé. »

La fourniture de matériel et d'espace de travail implique nécessairement des coûts pour l'employeur. Qu'arrive-t-il, par exemple, lorsque la travailleuse contractuelle salariée utilise son ordinateur personnel pour produire son travail? Selon les groupes rencontrés, il semble que cette situation soit fréquente. Si tel est le cas, les groupes devraient se questionner sur les responsabilités réelles des deux parties et sur la façon de respecter leurs obligations. Par exemple, pourrait-on penser offrir une compensation financière à la contractuelle salariée?

2. Travailleuse autonome



Dans un contrat d'entreprise, la travailleuse autonome fournit elle-même ses moyens de production et n'occupe pas un local dans l'organisme. Bien sûr, il existe des coûts liés à l'achat et à l'entretien des moyens de production, à la location d'un local, à l'assurance responsabilité, etc.; ces coûts sont à la charge de la travailleuse autonome et non de l'employeur. Aussi, afin de protéger sa petite entreprise, la travailleuse autonome doit comptabiliser ces dépenses dans la détermination de ses honoraires. C'est une question de survie et une assurance de qualité. Par souci d'équité et par considération pour elle, l'employeur devrait vérifier si les honoraires de la travailleuse autonome comprennent une partie de ces coûts. Pour faciliter le calcul, on peut ajouter un pourcentage au montant des honoraires afin de couvrir ces dépenses.

Les contrats d'entreprise peuvent donner lieu à diverses conditions d'entente, étant donné la diversité dans la nature du travail et les multiples situations de travail. Dans tous les cas, il importe que l'entente indique clairement d'une part, que les honoraires incluent un montant permettant de couvrir les dépenses liées aux moyens de production (sous forme de pourcentage, par exemple) et, d'autre part, que l'employeur est dégagé de toute responsabilité associée aux moyens de production et à l'espace de travail.

1. Dans son avis sur le travail atypique, le CSF recommande "que la Loi sur les normes du travail et ses règlements précisent que, lorsqu'une salariée ou un salarié exécute ses tâches à son domicile, les frais liés à l'achat, à l'utilisation et à l'entretien de l'équipement et du matériel dont il a besoin ainsi que les frais supplémentaires liés à l'utilisation du logement occupé, tels les frais d'éclairage, d'interurbains ou d'assurances, sont à la charge complète de l'employeur" (Desrochers, 2000:46).

L'horaire de travail ou le temps de travail

La façon dont les travailleuses contractuelles salariées et les travailleuses autonomes gèrent leur temps pose parfois problème aux responsables d'organismes et aux travailleuses contractuelles elles-mêmes et ce, à trois niveaux: l'horaire de travail, le temps de travail et le contrôle du temps de travail. Dans le cas des travailleuses autonomes, il s'agit d'un faux problème puisque par définition, leur statut leur confère l'autonomie dans l'exécution de leur tâche; elles n'ont donc aucun compte à rendre à l'employeur en termes d'horaire ou de temps de travail. Une fois de plus, nous mesurons toute l'importance de bien discerner le statut attribué à la travailleuse contractuelle lors de la signature de l'entente de travail.

Les propositions suivantes ne s'appliquent donc qu'aux travailleuses contractuelles salariées.

1. L'horaire de travail

► IL EST PROPOSÉ :

- QU'UNE ENTENTE SOIT PRISE AVEC LES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES POUR QU'ELLES INFORMENT LA RESPONSABLE DE L'ORGANISME DE LEURS MOMENTS DE PRÉSENCE DANS L'ORGANISME;
- QUE LES PERMANENTES D'ORGANISMES SOIENT SENSIBILISÉES AU FAIT QUE CES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES PEUVENT NE PAS AVOIR D'HORAIRE DE TRAVAIL CONVENTIONNEL ET QU'ELLES PEUVENT AVOIR UN FONCTIONNEMENT DIFFÉRENT DE CELUI DES PERMANENTES, LE FAIT DE CUMULER DES CONTRATS DANS DIFFÉRENTS ORGANISMES ÉTANT INHÉRENT À LEUR CONDITION;
- QUE SOIT PRÉCISÉ, DANS L'ENTENTE DE TRAVAIL, SI L'ORGANISME S'ATTEND À CE QUE LES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES RESPECTENT OU NON L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER.

L'horaire de travail des travailleuses contractuelles salariées n'étant souvent pas régulier, il peut ne pas correspondre aux heures d'ouverture de l'organisme :

« Elle peut aussi bien rentrer à 6h le matin pour travailler puis partir à midi ou rentrer à 10h puis partir à 8h le soir. »

Cette situation entraîne des difficultés de différents ordres pour les organismes. Tout d'abord, il peut y avoir des difficultés de gestion :

« Si elles [les contractuelles salariées] ont un coup de téléphone, je ne sais jamais quand elles vont être au bureau, où je peux les rejoindre. Elles ne nous disent pas souvent où elles s'en vont, si elles sont en réunion à l'extérieur. Je ne connais pas leur horaire. »

Une telle situation serait également un « inconvénient pour les autres qui sont au bureau », avec un horaire conventionnel. On ne précise toutefois pas la nature d'un tel inconvénient. La présence irrégulière des travailleuses contractuelles serait même parfois perçue comme un manque de motivation à s'impliquer dans l'organisme, particulièrement lorsqu'elles sont forcées de prendre des contrats supplémentaires à l'extérieur, ce qui est fréquent. Ces allégeances multiples amèneraient les organismes à douter de la fidélité des travailleuses contractuelles, même si celles-ci respectent leur mandat de production, comme en témoigne l'une d'entre elles :

« Quand je prends d'autres contrats, ça m'amène parfois à secondariser mon 21 heures/semaine. On dit : "Mais es-tu intéressée ici? Es-tu motivée? Es-tu impliquée?" Par contre, je rencontre quand même mes objectifs. Ça, on ne le remet pas en question. Mais des fois, je suis très rushée, je fais un maximum pour rendre mes heures et on me dit : "Est-ce que tu as vraiment le goût d'être ici?" On me dit d'un côté qu'on comprend que je dois concilier financièrement certaines obligations, mais il ne faut pas que je secondarise. Je trouve ça très difficile, cet environnement-là. »

Une précision claire dans l'entente de travail relativement à l'horaire de travail des travailleuses contractuelles salariées contribuerait à éliminer de telles ambiguïtés.

2. Le temps de travail

- **IL EST PROPOSÉ** QUE, LORS DE L'ÉLABORATION DE L'ENTENTE DE TRAVAIL, LE TEMPS DE TRAVAIL REQUIS POUR PRODUIRE LE RÉSULTAT ATTENDU SOIT ÉVALUÉ JUSTEMENT, SUR LA BASE D'UN MANDAT PRÉCIS ET EN TENANT COMPTE DU TEMPS IMPRODUCTIF, AFIN D'ÉVITER L'AUTO-DÉVALORISATION DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES ET LEUR EXPLOITATION AINSI QUE L'INSATISFACTION DES ORGANISMES. IL FAUDRAIT AUSSI PRÉVOIR DES MODALITÉS DE RECONNAISSANCE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS LORSQUE CETTE ÉVALUATION DE DÉPART S'AVÈRE INSUFFISANTE.
- **IL EST ÉGALEMENT PROPOSÉ** QUE TOUTE MODIFICATION À CE MANDAT ET TOUT AJOUT DE TÂCHES FASSENT L'OBJET D'UNE RENÉGOCIATION OÙ SERA RÉÉVALUÉ LE TEMPS REQUIS.

La gestion du temps des travailleuses contractuelles pose un problème non seulement aux organismes mais également aux travailleuses contractuelles. Ce serait là un des aspects les plus négatifs de leur condition :

« Cette question-là, de prendre des contrats ponctuels, une des affaires que je trouve difficile, c'est que justement, ça amène des périodes de rush très intenses où des semaines, tu travailles 50 heures. Et d'avoir le sentiment aussi de ne pas rendre nécessairement la qualité, comme si tu avais ce même contrat-là mais sur une période plus extensionnée, sur une base de travailleuse [régulière]. Ça impose aussi des attentes de productivité qui sont parfois difficiles à vivre. »

Il arrive souvent qu'à la fin de leur mandat, les travailleuses contractuelles salariées n'ont pas terminé le travail prévu. Selon elles, ce retard dans l'échéancier est surtout attribuable à une mauvaise évaluation du temps requis pour produire le résultat attendu, d'une part parce que la définition initiale du mandat n'était pas assez précise (des tâches connexes pouvant s'ajouter en cours de route), d'autre part parce que le temps improductif n'est pas pris en compte. Si elles choisissent de livrer quand même le produit attendu, les travailleuses contractuelles sont forcées de travailler davantage que ce qu'elles avaient prévu, parfois sans rémunération supplémentaire, ce qui les amène à remettre en question leur compétence, à se dévaloriser parce qu'elles jugent leur performance piètre :

« Tu te dis que tu ne dois pas être bonne, ça n'a pas d'allure. Tu as même tendance à cacher ton incompétence. Tu fais des heures et tu n'en parles pas. Je ne sais pas si c'est très sain, ça. »

Il est permis de croire que le fait d'assigner à chaque travailleuse contractuelle salariée une répondante responsable de son encadrement, tel que recommandé à la fiche 8, limiterait la fréquence de telles situations.

Même si permanentes et contractuelles salariées sont toutes deux confrontées à des surcharges de travail et à des échéanciers irréalistes, il reste que le temps de travail n'est pas extensible de la même façon pour une contractuelle que pour une permanente, celle-ci ayant la possibilité de reprendre son temps dans les périodes creuses. Il est donc difficile pour la travailleuse contractuelle de s'en tenir aux heures de travail prévues. Une certaine forme d'exploitation s'ajouterait alors à l'auto-dévalorisation des travailleuses contractuelles.

Les responsables d'organismes, pour leur part, admettent volontiers que le travail effectué, dans certains cas, par les travailleuses contractuelles déborde souvent de leur mandat initial et qu'il n'est pas reconnu à sa juste valeur. Le risque d'imputer la difficulté à remplir ses mandats à la performance personnelle plutôt qu'à des attentes irréalistes de l'organisme est présent, tant chez les contractuelles que chez les permanentes. Une réflexion sur ces attentes – qui deviennent des exigences de rendement – est souhaitée implicitement par les participantes aux entrevues, qu'elles soient contractuelles ou permanentes. Une telle réflexion permettrait de questionner le sens du rendement dans une organisation du travail qui n'est pas fondée sur la performance comme valeur. Il est souhaitable que la participation à cette réflexion s'étende non seulement aux travailleuses contractuelles salariées mais aussi aux travailleuses non rémunérées (militantes, bénévoles, stagiaires).

3. Le contrôle du temps de travail

- **AFIN D'ÉVITER QUE LES ORGANISMES AIENT L'IMPRESSION, FONDÉE OU NON, QUE LES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES NE CONSACRENT PAS À LEUR TRAVAIL LE TEMPS CONVENU, IL EST PROPOSÉ DE DISCUTER LA POSSIBILITÉ D'INSTAURER UNE CERTAINE FORME DE NOTATION DU TEMPS (FEUILLE DE TEMPS, ETC.).**

Le non-respect de l'échéancier amène les permanentes à questionner le rendement de certaines travailleuses contractuelles salariées, à se demander si elles travaillent effectivement le nombre d'heures prévu, particulièrement lorsque ces travailleuses ont d'autres contrats qui entrent en compétition avec celui qu'elles ont avec l'organisme et les amènent à cumuler des retards :

« Il y a chez nous une contractuelle à 3 jours (21 heures /semaine). Elle fait ses heures comme elle veut et elle a d'autres contrats avec ça. De temps en temps, ça arrive que les autres

contrats embarquent par-dessus, elle travaille moins pour nous, elle nous doit des heures. L'échéancier qu'elle nous avait montré ne marche plus parce qu'elle donne plus à l'autre. »

Une solution est alors d'être plus rigide « sans blesser personne », ce qui peut se traduire par l'instauration de mesures de contrôle du temps :

« Depuis deux semaines, elles ont une feuille de temps à me remettre, pour savoir le temps qu'elles ont fait durant la semaine. »

Les réactions face à l'instauration de telles mesures sont mitigées :

« Il y en a une qui était choquée un petit peu, mais à date, ça n'a pas trop critiqué. »

Ce ne sont pas seulement les travailleuses contractuelles salariées mais également les responsables d'organismes qui sont mal à l'aise avec le contrôle :

« Est-ce qu'on doit être plus sévère ou on doit leur faire confiance? Avec certaines, ça va très bien. Avec d'autres, c'est plus difficile. Comment éviter de pénaliser certaines à cause d'une? C'est difficile. On ne sait pas exactement. »

Une telle ambivalence face au contrôle mérite une attention particulière. Nous y reviendrons lorsque nous aborderons, dans la dernière section, la question de la formalisation du travail entraînée par un tel contrôle, laquelle est difficilement compatible avec une conception militante de l'implication dans l'organisme.

Une solution alternative au contrôle serait de développer une meilleure compréhension de la situation des travailleuses contractuelles, ce qui amènerait une plus grande flexibilité. Une façon d'y parvenir est de privilégier l'ouverture à des discussions franches et continues.

Soulignons finalement que la nature du travail effectué par les travailleuses contractuelles, qu'elles soient salariées ou travailleuses autonomes, influence la façon dont ces dernières gèrent leur temps. En effet, dans bien des cas, il s'agit de production intellectuelle : production d'un document, organisation d'une consultation, d'un colloque ou d'un événement, etc. Or, la production intellectuelle appelle des périodes d'activité intense qui alternent avec des périodes plus creuses où on ne produit pas comme tel, mais où on réfléchit, on récupère, on mijote. Il est donc légitime que le temps de travail se présente alors en dents de scie; les responsables d'organismes doivent le reconnaître et le respecter.

L'évaluation

► IL EST PROPOSÉ :

- QUE SOIENT MIS EN PLACE DES MÉCANISMES D'ÉVALUATION DU TRAVAIL DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES;
- QUE L'ÉVALUATION COMPORTE DEUX VOLETS: ÉVALUATION PAR L'ORGANISME DU TRAVAIL DE LA TRAVAILLEUSE CONTRACTUELLE, ÉVALUATION PAR CELLE-CI DE LA GESTION DE L'ENTENTE PAR L'ORGANISME;
- QUE L'OBJET D'ÉVALUATION CORRESPONDE AU CONTENU DE L'ENTENTE;
- QUE L'ÉVALUATION, DANS LE CAS DES TRAVAILLEUSES AUTONOMES, PORTE EXCLUSIVEMENT SUR LA LIVRAISON DU PRODUIT PRÉVU DANS L'OFFRE DE SERVICES;
- QUE L'ÉVALUATION DU TRAVAIL DES CONTRACTUELLES SALARIÉES, TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS OU À TEMPS PARTIEL, SE FASSE NON SEULEMENT À LA FIN DE L'ENTENTE MAIS AUSSI À MI-CHEMIN LORSQUE L'ENTENTE EXCÈDE SIX MOIS.

Les permanentes autant que les contractuelles, salariées ou travailleuses autonomes, déplorent la pauvreté des mécanismes d'évaluation du travail des contractuelles. Quand ils existent, ces mécanismes se limitent souvent, de façon informelle, à évaluer l'atteinte des objectifs fixés afin de pouvoir dire si on est satisfait du travail accompli :

« Moi, je travaille dans les groupes de femmes de façon rémunérée depuis '82 et je n'ai jamais eu d'évaluation formelle écrite. On m'a dit que je faisais du bon travail, mais une évaluation formelle où, de part et d'autre, on évalue, jamais. »

Pourtant, les travailleuses contractuelles estiment qu'une évaluation leur serait hautement profitable :

« Quand on est contractuelle, on a besoin d'avoir une évaluation sérieuse, parce qu'à la fois ça nous permet de savoir si l'employeur est satisfait, et aussi parce que des fois, pour certaines, ça peut être une nouvelle expérience et ça fait ressortir des forces, des faiblesses, et à ce moment-là, je pense que c'est important pour la personne. Il y a quelque chose qui te permet de dire "bon, ben non, moi je n'en prends plus de contrat comme ça à l'avenir" ou alors "oui, s'il y a autre chose qui se présente un peu dans la même veine ailleurs dans un autre groupe de femmes ou un autre groupe communautaire, je vais y aller parce que je sais que je suis en train de développer des capacités et des forces." Mais c'est ça, on est un peu faible là-dessus. »

De façon générale, l'évaluation ne semble pas une pratique courante dans les groupes de femmes. Même si la faiblesse des processus d'évaluation pénalise particulièrement les travailleuses contractuelles, elle est également observable chez les permanentes :

« Même avec les employées régulières, on a de la difficulté à faire, une fois par année, notre processus d'évaluation. On remet toujours ça à la fin de l'ordre du jour, on a de la misère à le bloquer. C'est comme si c'était complètement secondarisé. Je pense que, comme employeur et puis pour nous-mêmes, on néglige ça, la gestion des ressources humaines. »

Une fois de plus, une telle lacune est imputée au manque de temps, compte tenu de l'ampleur des mandats que se donne l'organisme :

« Ça se comprend, dans l'ensemble des priorités qu'on se donne. Même, juste de maintenir les réunions d'équipe statutaires, ça devient un tour de force dans des périodes de rush. »

Les travailleuses contractuelles trouveraient également important que cette évaluation se fasse dans les deux sens : évaluation non seulement de la travailleuse par le groupe, mais aussi du groupe par la travailleuse :

« Donner du feed-back au groupe sur comment il aborde la question du contrat par exemple. Évaluer si j'ai eu l'aide promise, si on m'en a promis. (...) Ça marche à double sens... pour qu'on n'ait pas peur non plus. »

Une travailleuse contractuelle ayant déjà vécu une telle expérience d'évaluation dans l'entreprise privée en témoigne positivement :

*« Ce type d'évaluation-là était très important et respecté.
Puis c'était bien apprécié. »*

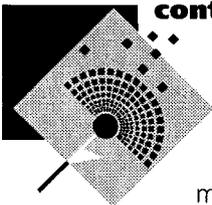
Les pratiques d'évaluation dans les groupes de femmes demandent donc à être développées. Pour ce faire, estiment nos informatrices, une distance critique doit être prise par rapport aux processus d'évaluation actuellement en vigueur. Ainsi, on doute de la pertinence des outils d'évaluation disponibles et on déplore le caractère essentiellement quantitatif des évaluations exigées par les bailleurs de fonds. On questionne en outre le sens accordé par les entreprises des secteurs privé, public et parapublic aux évaluations de leur personnel, lesquelles servent d'abord des fins de promotion et d'avancement de carrière. Selon les travailleuses des groupes de femmes que nous avons rencontrées, lorsque l'évaluation du travail de chacune est effectuée collectivement, elles disposent ainsi d'un espace de réflexion et de parole d'une grande valeur pour la vie démocratique du groupe.

Cette démarche d'élaboration de pratiques novatrices d'évaluation représente une occasion de chercher ensemble, permanentes et contractuelles, des réponses à un problème commun et de travailler ensemble à la construction d'alternatives fidèles aux valeurs féministes, où le rapport au travail salarié serait pensé autrement.

La formation

- **IL EST PROPOSÉ** DE PRÉVOIR, DANS LE SALAIRE DES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES OU DANS LES HONORAIRES DES TRAVAILLEUSES AUTONOMES, UN TAUX CORRESPONDANT AUX FRAIS DE FORMATION QU'ELLES DOIVENT ELLES-MÊMES ASSUMER. DANS LE CAS OÙ LES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES REÇOIVENT LA MÊME RÉMUNÉRATION QUE LES PERMANENTES, L'ORGANISME DEVRAIT LEUR OFFRIR LES MÊMES FORMATIONS QU'À CES DERNIÈRES. L'ORGANISME POURRAIT IDENTIFIER LE NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION REQUISES POUR LES TRAVAILLEUSES CONTRACTUELLES SALARIÉES, LES INCLURE DANS LEUR MANDAT DE TRAVAIL ET PRÉVOIR UN BUDGET À CETTE FIN AU MOMENT DE LA DEMANDE DE FINANCEMENT.

1. Travailleuse contractuelle salariée



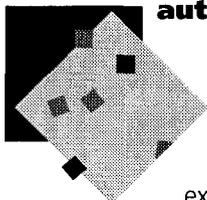
Embauchées comme salariées, les travailleuses contractuelles qui reçoivent un salaire égal à celui des permanentes estiment qu'elles devraient bénéficier des mêmes conditions de travail, donc avoir accès aussi à des formations. Certains groupes ont adopté cette politique pour leurs remplaçantes :

« Chez nous, les contractuelles sont des remplaçantes. La formation est offerte à toutes parce qu'elles font exactement le même travail. La formation est payée ainsi que le temps de formation. »

Dans le cas où l'organisme est assujéti à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main d'œuvre*¹, l'employeur doit investir 1% de sa masse salariale dans des programmes de formation. Si tel est le cas, est-il possible que les besoins de formation des travailleuses contractuelles salariées soient pris en considération lors de la conception des activités de formation?

Lorsque la formation des travailleuses contractuelles est assumée par des permanentes du groupe, la surcharge de travail ainsi engendrée devrait être considérée dans l'évaluation de leur tâche. Ainsi, les demandes de subvention couvrant les frais liés à la formation des travailleuses contractuelles devraient inclure les coûts équivalant au temps de travail, tant des permanentes formatrices que des travailleuses contractuelles en formation.

2. Travailleuse autonome



Les travailleuses autonomes² sont responsables de leur propre formation et perfectionnement, lesquels sont indispensables au développement de leur expertise :

« Souvent, les organismes ne connaissent pas les outils de travail (par exemple, le nombre de logiciels sur le marché). Or, souvent les contractuelles sont embauchées parce qu'elles ont une spécialité. Les organismes s'attendent à ce qu'elles sachent tout, sans reconnaître que c'est long à devenir habile. »

Pour être en mesure d'assumer de tels coûts, les travailleuses autonomes doivent en tenir compte dans le calcul de leurs honoraires :

« Il faut que mon salaire soit augmenté pour prévoir qu'il y a un minimum de formation qu'on doit prendre dans une année. »

1. Si la masse salariale de l'organisme excède 250 000\$ au cours d'une année civile (pour 1998).

2. Le CSF estime que les travailleuses et les travailleurs autonomes devraient pouvoir bénéficier des avantages prévus par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre; pour ce faire, il recommande l'adoption de certaines mesures dans son avis sur le travail atypique (Desrochers, 2000:41).

Droit d'auteur

► **IL EST PROPOSÉ** QUE SOIENT CLAIREMENT INDIQUÉ DANS L'ENTENTE DE TRAVAIL CONCLUE ENTRE L'ORGANISME ET LA TRAVAILLEUSE (AUTONOME ET SALARIÉE) :

- QUI EST L'AUTEURE DU DOCUMENT (LA PERSONNE QUI DÉTIENT LA MATERNITÉ-PATERNITÉ DE L'ŒUVRE)
- COMMENT L'AUTEURE DU DOCUMENT SERA RECONNUE DANS L'ŒUVRE PRODUITE
- QUI DÉTIENT LES DROITS DE REPRODUIRE, DE DISTRIBUER, DE PRÉSENTER ET DE MODIFIER LE DOCUMENT PRODUIT.

De plus en plus, les contractuelles dont le mandat est de nature intellectuelle cherchent à faire reconnaître leur apport personnel dans les produits qu'elles réalisent (documents, formation, etc.), tout en voulant protéger leurs droits liés à cette production intellectuelle. Pour comprendre quelles protections peuvent s'appliquer aux contractuelles salariées et travailleuses autonomes, nous présentons, dans les lignes qui suivent, quelques principes généraux de la « Loi sur le droit d'auteur »¹. Cette Loi, de compétence fédérale, s'applique au Québec.

■ Les droits :

On définit le droit d'auteur comme un droit de propriété dans une œuvre de création originale, un droit de propriété intangible ou incorporelle. Les créations dont il est question ici, peuvent être des œuvres littéraires (y compris les programmes d'ordinateur), théâtrales, musicales, artistiques, d'autres œuvres de l'esprit ainsi que les compilations de données.

La loi accorde une protection entourant les droits suivants :

1. les droits moraux comprenant le droit de maternité (paternité) et le droit à l'intégrité de l'œuvre :

- le droit de maternité (appelé le droit de paternité dans la Loi) est la revendication de la création de l'œuvre, donc reconnaissance de l'auteur
- le droit à l'intégrité de l'œuvre correspond au « droit de réprimer toute modification de son œuvre qui est préjudiciable à son honneur ou à sa réputation, ou l'utilisation de son œuvre avec un produit, une cause, un service ou une institution, qui est également préjudiciable à son honneur ou à sa réputation » (Baribeau; 1998:26)

2. les droits économiques sont les droits liés à la reproduction et la communication de son œuvre. Ils portent sur le droit :

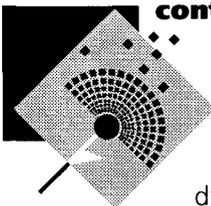
- De reproduire l'œuvre par photocopies ou enregistrements
- De créer des œuvres dérivées
- De distribuer au public des exemplaires ou des enregistrements de l'œuvre soit par vente, consultation sur Internet et téléchargement ou autre
- De présenter l'œuvre en public
- D'exposer l'œuvre en public

■ L'auteur :

Mais qui possède ces droits et à qui s'applique la protection prévue dans la Loi?

La règle générale veut que : « L'auteur est une personne physique et il est le premier titulaire des droits » (Ibid). La personne qui crée une œuvre, la rédaction d'un document ou la conception d'un plan de formation par exemple, est l'auteur de son œuvre, possède les droits moraux et économiques et est protégée par la Loi. Les droits moraux ne peuvent pas être cédés, bien que la personne puisse ne pas vouloir les exercer ou renoncer à leur exercice. Par ailleurs, l'auteur peut céder en totalité ou en partie ses droits économiques ou d'exploitation à un tiers (éditeur, producteur, diffuseur, fournisseur de services, etc.) selon diverses ententes.

1. Travailleuse contractuelle salariée

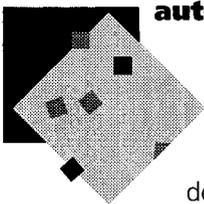


Dans le cas de la travailleuse contractuelle salariée, celle-ci détient des droits moraux dans ses œuvres comme tout auteur, mais les droits d'exploitation des œuvres créées dans le cadre d'un emploi appartiennent

à l'employeur, à moins de dispositions contractuelles à l'effet contraire. L'employeur reconnaît l'auteur de l'œuvre en citant son nom dans le document produit, par exemple. Il a le droit de reproduire, de diffuser et de modifier l'œuvre selon ses besoins, sans l'accord de l'employée.

Bien que les droits de l'employée et de l'employeur soient clairement décrits dans la *Loi sur le droit d'auteur*, il est préférable de les spécifier dans l'entente de travail de la contractuelle salariée. Dans tous les cas, l'employeur devrait en informer l'employée.

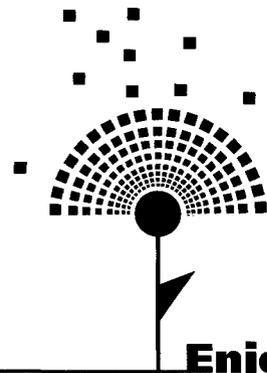
2. Travailleuse autonome



À l'instar de la contractuelle, la travailleuse autonome salariée, possède des droits moraux à titre d'auteure de son œuvre. Son nom devrait donc apparaître dans l'œuvre produite. Dans le cas d'une production collective, le nom de toutes les personnes ayant participé à cette œuvre (la rédaction d'un document, par exemple), apparaîtront dans l'œuvre. Concernant les droits économiques, l'entente de service devrait clairement indiquer que la travailleuse cède ses droits de reproduction, de diffusion à l'employeur-client et que celui-ci peut produire une autre œuvre issue de celle faisant l'objet de l'entente de services (voir exemple dans l'entente de services type). Sans cette cession des droits d'auteur, c'est la travailleuse autonome qui conserve ses droits d'auteur sur l'œuvre commandée.

Actuellement, il semble que les groupes de femmes et les femmes contractuelles reconnaissent implicitement que les droits moraux appartiennent à la travailleuse et que les droits économiques reviennent à l'organisme-employeur. Toutefois, l'habitude d'inscrire ces droits dans les ententes de services et la reconnaissance écrite des auteurs dans les productions ne font pas toujours partie des pratiques quotidiennes.

1. La partie qui suit s'inspire largement des deux documents suivants: *Principes généraux de la Loi sur le droit d'auteur*, Marc Baribeau, Ministère de la Justice et de *Le droit d'auteur en général*, Les publications du Québec.



Enjeux et pistes d'action

La question des conditions de travail des contractuelles et, plus largement, du travail atypique est lourde d'enjeux autant pour les femmes comme travailleuses et pour les groupes de femmes comme employeurs que pour le mouvement des femmes comme porteur d'un projet de société. Il est impérieux d'y réfléchir ensemble. La démarche de recherche, à l'occasion des groupes focus et de la rencontre de validation, a permis d'amorcer une telle réflexion. Nous vous en livrons ici les grandes lignes afin que vous puissiez la poursuivre.

Les conditions particulièrement difficiles vécues par les travailleuses contractuelles (précarité financière, instabilité professionnelle, éparpillement, isolement, absence d'implication dans un projet collectif, etc.) ont été amplement soulignées. L'amélioration de ces conditions, tout en étant tributaire des efforts consentis dans chaque groupe, relève d'instances plus larges :

« Il y a tout un lobby politique qui doit être fait. Un dossier, ça prend un porteur, du monde pour pousser. Or les travailleuses autonomes sont isolées et n'ont pas de temps. Elles sont déjà précaires. »

Les travailleuses contractuelles éprouvent des **difficultés à se regrouper** pour défendre leur cause :

« Les travailleuses autonomes ne collectivisent pas leur situation. Chacune essaie de s'en tirer du mieux qu'elle peut. On n'a pas de lieu pour parler de notre condition. »

La démarche de recherche leur a fourni un espace de parole et d'échange qu'elles ont grandement apprécié. Elles souhaitent que de telles occasions se multiplient.

Par ailleurs, la présence de travailleuses contractuelles au sein des groupes de femmes compromet le respect de deux **valeurs** caractéristiques de leur culture organisationnelle, à savoir l'équité et la démocratie. Le danger est grand, nous l'avons vu, que se créent deux classes de travailleuses, les contractuelles étant alors considérées comme

des travailleuses de second ordre. Non intégrées à l'équipe, elles sont également dans l'impossibilité de participer aux décisions concernant leur travail alors qu'une telle implication est jugée capitale dans les groupes de femmes. De plus, le Conseil d'administration étant généralement moins impliqué dans l'embauche des travailleuses contractuelles que dans celle des permanentes, il y a risque d'assister à une baisse du pouvoir des personnes élues, d'où rétrécissement de l'espace démocratique. Enfin des participantes estiment que le statut de contractuelle favorise l'individualisme et décourage le développement de solidarités :

« Quand on est contractuelle, c'est difficile d'établir des solidarités, de s'impliquer et d'assurer le suivi des dossiers. Tu restes de ton côté, tu ne fais pas partie d'une équipe, il n'y a pas d'engagement dans un projet collectif. Avant, j'étais très impliquée. Là, je suis forcée de penser à moi, de calculer mon temps. »

Le recours à des travailleuses contractuelles menace également la **stabilité de l'équipe** :

« On les forme, ces gens-là puis on les perd après ça. C'est à recommencer tout le temps. »

Outre le gaspillage d'énergie alors que les groupes sont à court de personnel, le changement continu de travailleuses rend difficile le suivi des dossiers. Ce problème de continuité, en plus d'être une source d'insatisfaction pour la travailleuse qui s'est investie, mine considérablement le pouvoir de l'organisme, comme l'explique une informatrice :

« Si les organismes veulent plus de pouvoir au sein de la société, il leur faut des équipes permanentes. La précarité des équipes, c'est un affaiblissement du mouvement communautaire »

Les groupes de femmes peuvent, en tant qu'**employeurs**, développer des **stratégies collectives**. Certaines viseront à améliorer les conditions de travail des contractuelles et à contrer les difficultés que leur embauche occasionne. Le développement d'outils communs s'inscrit dans cette veine: régime commun d'assurance collective, banque d'emplois et de candidatures, système de pointage reconnaissant l'ancienneté acquise dans des groupes similaires, etc. Les groupes de femmes peuvent également s'entendre pour adopter une attitude commune lors des demandes de subvention, par exemple en ayant comme mot d'ordre d'inclure l'ensemble des dépenses (initiation et encadrement des travailleuses contractuelles, etc.) dans l'évaluation des coûts¹. Toutefois, soulignent de nombreuses participantes, de telles stratégies ont des limites; viser à apprivoiser le travail atypique et à en minimiser les impacts négatifs n'implique pas de chercher à le rendre acceptable.

*« Là, on est à trouver des solutions pour embarquer dedans.
Il faudrait protester. »*

Une bonne part des énergies des groupes devrait donc continuer à être consacrée à dénoncer les formes actuelles de financement (par projet, par programme, per diem) qui forcent l'embauche de travailleuses contractuelles et à revendiquer plutôt un financement de base adéquat permettant la création de postes permanents.

En examinant la situation des travailleuses contractuelles, les participantes à la démarche de recherche, nous l'avons souligné à maintes reprises, ont élargi leur réflexion à l'ensemble des conditions de travail dans leur groupe. Des enjeux cruciaux ont alors été soulevés. Il y a tout d'abord le **rapport à la formalisation de l'encadrement**. On observe une ambivalence face à la reddition de comptes, notamment lorsqu'il est question du temps de travail², et on se demande si cette ambivalence ne serait pas tributaire d'une certaine culture dite « féminine » :

« Dans bien des groupes de femmes, j'ai souvent vu qu'on avait de la misère à établir des règles et une structure solide, les faire appliquer, ne pas se laisser gagner par les émotions de chacune (c'est facile de tomber là-dedans) et être juste avec tout le monde. Ça arrive souvent que des conflits éclatent à cause de ça. Elles (les travailleuses) ont trop de latitude, elles sont bien, elles ne sont soumises à aucun contrôle, on leur fait confiance parce que ce sont des filles autonomes. Bien, je pense qu'elles ont besoin de se sentir plus encadrées. C'est beaucoup plus sécurisant, avoir des comptes à rendre. Tu sais où tu t'en vas. »

Cette coordonnatrice d'un organisme syndiqué depuis un an prône l'établissement de normes claires et écrites :

« Avec la convention collective, c'est écrit, c'est la même chose pour tout le monde : conditions de travail, définitions claires de tâches, etc. Ça marche beaucoup mieux. Elles n'ont pas l'impression qu'on fait des privilèges à l'une ou à l'autre. »

Une telle formalisation du travail est toutefois difficilement compatible avec une conception plus militante de l'implication dans l'organisme.

Travailler pour défendre une cause ou pour gagner sa vie? La question traverse bien des groupes, semble-t-il, notamment lorsqu'on observe l'implication moins grande des travailleuses, qu'elles soient contractuelles ou permanentes :

1. Deslauriers et Paquet (1999) suggèrent que l'élaboration de telles stratégies communes se fasse dans le cadre des regroupements régionaux ou nationaux puisque ce sont des instances reconnues de négociation du financement.

2. Voir la fiche 10.

« Depuis qu'il y a eu syndicalisation, j'ai de la misère à parler d'implication. Le travail des permanentes devient une job. Le militantisme, l'implication, c'est comme mis en veilleuse. Il n'y a plus de place pour l'implication dans un système comme ça. C'est trop une job rémunérée, point. Je trouve ça triste. J'ai l'impression que ça s'en vient de plus en plus dans le mouvement communautaire, ça. Le travail communautaire n'est plus ce qu'il était il y a 15 ans. Avant, tu travaillais pour une cause. Là, ça ne marche plus. Elles font leur travail, l'intervention est super; il n'y a pas de problème à ce niveau-là. Mais si on leur demande un petit peu plus, une implication un petit peu plus grande, ce n'est pas écrit dans leur définition de tâches. Pour moi, c'est difficile de voir que le feu sacré s'éteint un petit peu, la passion de travailler pour une cause puis de donner le maximum. Avant tu pouvais travailler 12 heures d'affilée et ce n'était pas grave. Mais ça ne se fait plus. »

Nostalgiques d'une époque où « le temps n'était pas compté », où « on était plus souple dans la reprise du temps » alors qu'« aujourd'hui, les personnes calculent leur temps », des participantes tentent d'expliquer ce changement :

« Pourquoi ça a changé? Peut-être parce qu'on a trop exploité les femmes au niveau du bénévolat. Maintenant on veut être payé pour ce qu'on fait. »

Le même phénomène est observable chez les militantes non salariées :

« Avant, elles venaient militer puis elles aimaient ça; elles avaient le feu sacré. Maintenant, elles viennent pour prendre de l'expérience et mettre quelque chose dans leur C.V. »

Ayant une conception moins désintéressée ou plus réaliste de leur implication comme travailleuses, les participantes questionnent le **sens du travail salarié**. Elles dénoncent les modèles actuels basés sur la productivité et la compétition, modèles qui se traduisent, dans le contexte actuel de sous-financement des groupes, par une « auto-exploitation » des travailleuses qui, se fixant des objectifs élevés, travaillent à un rythme effarant :

« J'ai toujours l'impression d'être débordée. Tout le monde est débordé. Ils ont plus de travail qu'ils ne sont capables d'en faire. Ce n'est pas propre aux contractuelles, c'est propre aux organismes communautaires. Comme si c'était une question de vie ou de mort qu'il faut travailler si fort que ça. Il n'y a personne qui va mourir si on travaille moins. Le sens du travail devrait être questionné. »

Il est urgent, insiste-t-on, de penser autrement le rapport au travail salarié. L'élaboration d'une politique de travail pour les contractuelles et, plus spécifiquement, le développement d'un processus d'évaluation des travailleuses, permanentes et contractuelles, pourraient représenter un moment idéal pour se lancer dans une telle entreprise. Le défi est de taille. Nous avons tout à y gagner comme travailleuses, comme groupes de femmes et comme société.

Références bibliographiques

AU BAS DE L'ÉCHELLE. 1997. *L'abc des non-syndiqué-e-s, nos droit au travail*, Montréal, Au Bas de l'échelle.

BARIBEAU, Marc. 1998. *Principes généraux de la loi sur le droit d'auteur (L.R.C., c. C-24)*, Gouvernement du Québec – Ministère de la Justice.

BAUDOIN, Jean-Louis et Yvon RENAUD. 1994. *Code civil du Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur

DAGENAIS, Lucie France (dir.). 1998. *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, Éd. Yvon Blais Inc.

DESLAURIERS, J.-P. et P. PAQUET. 1999. *Les conditions de travail des employées du secteur communautaire : quelques pistes de solution*, Conférence prononcée dans le cadre de la 9e conférence sur la politique sociale canadienne « Entre l'espoir et le doute » tenue à l'Université de Montréal, 20-23 juin 1999.

DESROCHERS, Lucie. 2000. *Emploi atypique cherche normes équitables*, Québec, Conseil du statut de la femme.

DUMAIS, Simon et Roland CÔTÉ. 1989. *Enquête sur les conditions de salaire et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs au sein des groupes populaires*, Montréal, Centre de formation populaire et Service aux collectivités de l'UQAM.

ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC. *Bulletin d'interprétation et des pratiques administratives concernant les lois et règlements – Loi sur le régime de rentes du Québec*.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Questionnaire pour la détermination du statut de salarié ou de travailleur autonome*, Ministère du revenu.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. D-7.1.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 1996, c.43.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi sur la fête nationale*, L.R.Q., c. F-1.1.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c.S-2.1.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, LRQ., c. A-3.001.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi sur les normes du travail*. L.R.Q., c.N-1.1.

Les lois du Travail: lois et règlements du Québec et du Canada. 1997-1998, Montréal, Les éditions Yvon Blais inc.

PUBLICATIONS DU QUÉBEC. *Droit d'auteur en général*, adresse URL : http://doc.gouv.qc.ca/droitauteur/html/droit_auteur_gen.html

REGROUPEMENT DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES GASPÉSIE/ÎLES-DE-LA-MADELEINE. 1998. *Politique de conditions de travail*.

REVENU CANADA. *Employé ou travailleur indépendant?*

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. 1996. *Diagnostic sur le travail autonome*.

THÉRIAULT, Roland. 1991. *Guide Mercer sur la gestion de la rémunération, théorie et pratiques*, Boucherville, G. Morin éditeur.

A n n e x e s

→ Vous pouvez recevoir une version
électronique des deux ententes types
en faisant la demande à Relais-femmes :
relais@relais-femmes.qc.ca

ENTENTE DE TRAVAIL-TYPE 1
Travailleuse contractuelle salariée

ENTENTE DE SERVICES ENTREET :

Nom de l'organisme :

Employeur :

Adresse :

Téléphone:

Télécopieur :

Courriel :

Nom de la travailleuse

Adresse :

Téléphone :

Télécopieur :

Courriel :

Numéro d'assurance sociale (N.A.S.) :

Date de naissance :

■ **Titre du Projet** :.....

■ **Statut et titre de la travailleuse** : Salariée et...professionnelle de recherche (exemple)

■ **Lieu de Travail** : Dans les locaux de.....(l'organisme employeur)

■ **Moyens de production** : L'employeur s'assure que l'espace de travail, l'équipement de travail et autres fournitures nécessaires à la réalisation du mandat (ordinateur, téléphone, papeterie, etc.) sont adéquats et disponibles.

■ **Personne répondante dans l'organisme** :

Dans le cas d'une salariée travaillant dans un organisme : Nom et poste (directrice, coordonnatrice, agente, etc.) d'une personne désignée par l'employeur à qui la salariée se référera tout au long du mandat. Cette personne assure le lien entre l'organisme et la salariée. Elle voit à son accueil, à la présentation de l'organisme (culture et pratiques organisationnelles), à l'écoute de ses demandes et de ses insatisfactions, à son encadrement, sa supervision, sa formation et son évaluation. La répondante transmet toutes les informations pouvant être utiles à la travailleuse.

Dans le cas d'une activité de recherche : Nom de la responsable de la recherche. Celle-ci est la personne répondante. Elle possède les mêmes obligations que la personne répondante dans l'organisme.

■ **Responsabilités et tâches du présent mandat** :

Exemple d'une énumération de tâche :

- Élaborer des outils de cueillette de données
- Contacter les groupes pour les entrevues
- Participer à toutes les rencontres du comité d'encadrement

- Réaliser des entrevues avec les intervenantes et les femmes
 - Première analyse de la cueillette des données
 - Une rencontre avec les intervenantes
- (**À éviter** : toute autre tâche connexe)

- **Échéancier** : Important de ne pas sous-estimer le temps de travail
Les différentes étapes de réalisation du travail et les tâches qui y sont associées, le temps de travail et l'échéance correspondant à chacune des étapes sont clairement identifiés.
- **Date de l'embauche** : le 1er septembre 2000
- **Durée de l'entente** : 27 semaines (se terminant le(jour, mois, année)
- **Horaire de travail** : 4 jours/semaine ou 28 heures/semaine
- **Taux horaire** : 17\$/heure
- **Temps supplémentaire** : Doit faire l'objet d'une demande et être approuvé par la répondante.
- **Congés chômés et payés** : Il est préférable d'identifier tous les congés qui seront payés: ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail (LNT) et ceux qui ont fait l'objet d'une négociation entre la travailleuse et l'organisme.
Exemple de congés payés : Les dates des journées fériées prévues dans la LNT + les 27, 28, 29 et 30 décembre (semaine comprise entre Noël et le Jour de l'An)
OU : selon la politique de travail en vigueur.
- **Congés annuels** : 4% ou 8% du salaire gagné OU selon la politique de travail en vigueur
- **Congés de maladie, familiaux, sociaux ou autres** :
Exemple 1 : Indiquer le nombre de jours
Exemple 2 : Indiquer le pourcentage à appliquer sur le salaire - 7% du salaire gagné
OU : selon la politique de travail en vigueur
- **Frais payés par l'employeur** : Certains frais peuvent être payés, avec l'accord de (l'organisme) et sur présentation de pièces justificatives, dans le cas où la salariée défraie certains coûts liés aux engagements de (l'organisme). OU : selon la politique de travail en vigueur.

- **Formation** : Au début du mandat, la salariée est initiée au fonctionnement de l'environnement informatique (internet, courriel et logiciels spécifiques) par le personnel régulier. En cours de mandat, elle a accès aux formations offertes par l'employeur au même titre que les permanentes. La personne répondante voit à offrir une formation d'appoint à la salariée selon ses besoins.

- **Modalités d'évaluation** :
 - À mi-parcours du mandat, soit le....., la répondante et la salariée procéderont à une évaluation verbale portant sur les difficultés rencontrées, le respect du plan de travail, les objectifs atteints, le réalisme des objectifs prévus, les obstacles rencontrés et les ajustements si nécessaires.
 - À la fin du mandat, soit le....., la répondante et la salariée tiendront une séance d'échanges sur le processus de la réalisation du mandat, les résultats obtenus et les éléments à considérer afin d'améliorer la qualité du travail lors d'un prochain mandat. Un rapport écrit pourrait être remis à la salariée.
 - Dans le cas d'une entente de travail de plusieurs mois, la répondante voit à évaluer la salariée à intervalles réguliers.
 - OU : selon la politique de travail en vigueur.

- **Modifications au présent mandat** :
 - Dans le cas de modifications ou d'ajout de tâches nécessaires à la réalisation du projet initial, la contractuelle salariée pourra demander que soit re-négociée la présente entente sur les points tel que l'ajustement du temps de travail, la nature et/ou le nombre de tâches ou responsabilités, l'échéance des différentes étapes du plan de travail ainsi que les taux horaires qui y sont associées.
 - Dans le cas d'une prolongation d'une entente de travail, la travailleuse sera en mesure de re-négocier la présente entente.

- **Résiliation de l'entente de travail** : En raisons de motifs sérieux, l'organisme et la travailleuse s'engagent à donner un délai de congé de 5 jours (en fonction de la durée de l'entente – voir la *Loi sur les normes du travail*)².

- **Droit d'auteur** : (exemple)
 - Le nom de la salariée apparaîtra à la deuxième page du document ou outil pédagogique, etc., à titre de rédactrice du document (ou outil pédagogique) la reconnaissant ainsi l'auteur du document (ou outil pédagogique).
 - La salariée reconnaît que (l'organisme) possède les droits économiques d'auteur du document (ou outil pédagogique) conçu dans le cadre du présent mandat, c'est-à-dire les droits de reproduction et de vente du document (ou outil pédagogique) ainsi que le droit de modifier le contenu du document (ou outil pédagogique) en fonction de ses besoins éventuels.

■ **Autres clauses :**

- Toutes les heures travaillées excédant la présente entente devraient faire l'objet d'une négociation.
- Responsabilité de (l'organisme) dans les déclarations publiques : Il est entendu que la travailleuse sait au nom de qui elle parle lors de déclarations publiques (en son nom personnel ou au nom de l'organisme).
- Etc.

Date : _____

Signatures :

(Nom et titre de la représentante de l'employeur)

(Nom de la contractuelle salariée)

► **Documents annexés :**

La politique de travail de l'organisme (si appliquée), projet initial, etc.

1. Attention: L'entente de travail est reconduite tacitement pour une durée indéterminée lorsque, après l'arrivée du terme, la salariée continue d'effectuer son travail durant cinq jours, sans opposition de la part de l'employeur (Code civil, art. 2090)

2. Les obligations des deux parties prévues au Code civil (art. 2090 - 2096) peuvent être différentes de celles présentées ici. Nous proposons une formule qui s'applique plutôt à un contrat de travail à durée indéterminée

**ENTENTE DE SERVICES TYPE '
Travailleuse autonome**

ENTENTE DE SERVICES ENTREET :

Nom de l'organisme :	Nom de la travailleuse
Employeur-client :	Consultante en
Adresse :	Adresse :
Téléphone :	Téléphone :
Télécopieur :	Télécopieur :
Courriel :	Courriel :
	Numéro d'assurance sociale (N.A.S.) :
	(dans le cas où la travailleuse n'a pas de
	no. de taxes sur les produits et services)
	No. de Taxes TPS et TVQ :

- **Titre du Projet** :
- **Statut de la travailleuse** : Travailleuse autonome
- **Lieu de Travail** : Dans les locaux de la travailleuse
- **Moyens de production** : La travailleuse utilisera son propre équipement de travail et autres fournitures nécessaires à la réalisation du présent mandat (ordinateur, téléphone, papeterie, etc.)
- **Personne répondante dans l'organisme** : Nom et poste (directrice, coordonnatrice, agente, etc) d'une personne désignée par l'employeur à qui la travailleuse se référera tout au long du mandat. Cette personne assure le lien entre l'organisme et la travailleuse. Elle voit à présenter l'organisme (culture et pratiques organisationnelles) à la travailleuse, à écouter ses demandes et ses insatisfactions et à assurer le suivi de la réalisation du mandat². La répondante transmettra, en cours de mandat, toutes les informations pouvant être utiles à la travailleuse.
- **Responsabilités et tâches du présent mandat** :
Exemple d'une énumération de tâches :
 - La conception et la production d'un cadre de formation concernant.....
 - L'animation de 5 sessions de formation
 - L'ajustement du cadre de formation à partir d'une évaluation de la première session de formation
 - La conception et la production d'un guide
 - Rédaction d'un rapport préliminaire
 - Etc.

- **Échéancier** : (important de ne pas sous-estimer le temps de travail)
Les différentes étapes de réalisation et les tâches qui y sont associées, le temps de travail et l'échéance correspondant à chacune des étapes sont clairement indiqués :

Exemple :

Conception d'un cadre de formation : lecture de documents, rencontres avec les personnes impliquées dans la formation, rencontres avec la répondante, validation des orientations de la formation, etc. (15 jours de travail) terminée 30 octobre...

Production du cadre de formation : rédaction du cadre de formation (objectifs, contenus, exercices, évaluation), rencontres de validation, production des outils pédagogiques, etc. (10 jours de travail) terminée 30 novembre...

► Lorsque la travailleuse soumet une offre de services dans laquelle on retrouve ces informations (et avec lesquelles vous êtes en accord), on peut inscrire : Se référer à l'offre de services en annexe.

- **Durée de l'entente** :
du (date)..... au 200...
Nombre de jours prévus:

- **Honoraires professionnels** :
300\$/jour X (nombre de jours travaillés)

Totalisant un montant de\$, taxes en sus, (le cas échéant) (voir offre de services en annexe)

- **Modalités de paiement** :
Exemple 1 :
Les honoraires, taxes en sus (le cas échéant), sont payables à la réception d'une facture détaillée, dans un délai de deux semaines.

Exemple 2 :
Les honoraires, taxes en sus (le cas échéant), sont payables en trois versements :
À la signature du contrat :(montant)\$
15 mars 200... :(montant)\$
15 juillet 200... :(montant)\$

► Les honoraires du 15 juillet sont payables sur réception d'une facture couvrant les activités du projet et suite au dépôt de la version finale du document

- **Autres frais** : Certains frais peuvent être payés, avec l'accord de (l'organisme) et sur présentation de pièces justificatives, dans le cas où la travailleuse défraie certains coûts liés aux engagements de (l'organisme).

- **Formation** : Il revient à la travailleuse autonome de prendre en charge l'actualisation de ses connaissances. Cependant, en cours de mandat, l'organisme pourrait offrir à celle-ci, en même temps qu'à son personnel régulier, l'occasion de suivre les formations qui s'appliquent à son champ d'expertise.

- **Modalités d'évaluation** :

À *mi-parcours du mandat*, soit le....., la répondante et la travailleuse autonome procéderont à une évaluation verbale portant sur les difficultés rencontrées, le respect du plan de travail, l'atteinte des objectifs et leur réalisme, les obstacles rencontrés et les ajustements si nécessaires.

À *la fin du mandat*, soit le....., la répondante et la travailleuse autonome tiendront une séance d'échanges sur le processus de la réalisation du mandat, les résultats obtenus et les éléments à considérer afin d'améliorer la qualité du travail lors d'un prochain mandat.

- **Modifications au présent mandat** :

Dans le cas de modifications ou d'ajout de tâches nécessaires à la réalisation du projet initial, la travailleuse autonome pourra demander que soit re-négociée la présente entente sur les points tel que l'ajustement du temps de travail, la nature et/ou le nombre de tâches ou responsabilités, l'échéance des différentes étapes du plan de travail ainsi que les honoraires qui y sont associées.

Dans le cas d'une prolongation d'une entente de service, la travailleuse sera en mesure de re-négocier la présente entente.

- **Résiliation de l'entente** : Les deux parties s'engagent à informer l'autre partie le plus rapidement possible par écrit de son intention de mettre fin à la présente entente. Dans les deux cas, il doit y avoir motifs sérieux³. L'organisme s'engage à payer la valeur des travaux réalisés par la travailleuse et à rembourser les dépenses encourues au moment de la notification de la résiliation. La travailleuse s'engage à restituer les avances qu'elle a reçues en excédent de ce qu'elle a gagné. Chacune des parties est tenue de tout autre préjudice que l'autre partie a pu subir.

- **Droit d'auteur** : (exemple)

Le nom de la travailleuse autonome apparaîtra à la deuxième page du document (outil pédagogique), à titre de rédactrice du document (ou conceptrice d'un outil pédagogique) la reconnaissant ainsi l'auteure du document (ou outil pédagogique).

La travailleuse reconnaît que (l'organisme) possède les droits économiques d'auteur du document (ou outil pédagogique) conçu dans le cadre du présent mandat, c'est-à-dire les droits de reproduction et de vente du document (ou outil pédagogique) ainsi que le droit de modifier le contenu du document (ou outil pédagogique) en fonction de ses besoins éventuels.

L'utilisation future du document (ou outil pédagogique) par la travailleuse autonome devra faire l'objet d'une entente entre celle-ci et l'organisme. En tout temps, le nom de (l'organisme) doit être cité et doit apparaître sur le document (ou outil pédagogique).

■ **Autres clauses :**

- Toutes les heures travaillées excédant la présente entente devraient faire l'objet d'une négociation.
- Responsabilité de (l'organisme) dans les déclarations publiques : Il est entendu que la travailleuse sait au nom de qui elle parle lors de déclarations publiques (en son nom personnel ou au nom de l'organisme).
- Etc.

Date : _____

Signatures :

(Nom et titre de la représentante de l'employeur-client)

(Nom de la consultante en.....)

► **Documents annexés :**

Offre de services de la consultante, Documents initiaux (Demande de financement, Contrat signé entre l'employeur et une autre partie, etc.)

1. Cette entente de services-type est donnée à titre d'exemple, suite aux demandes exprimées par les participantes aux groupes focus. Elle comprend les clauses les plus importantes et n'a pas la prétention de couvrir toutes les conditions de travail de la travailleuse. Nous y retrouvons une formulation standard et/ou un court texte explicatif pour chacune des clauses présentées. Se référer aux fiches dans le texte pour compléter l'information. Il faut se rappeler que toutes les conditions de travail qui sont conclues entre l'employeur et la travailleuse ne peuvent pas être au-dessous de celles qui sont déjà sanctionnées par un règlement ou une loi (exemple : la Loi sur les normes du travail, le Code Civil, etc.)
2. Ne pas oublier que l'on ne peut pas superviser une travailleuse autonome à cause de son statut.
3. Les obligations des deux parties prévues au Code civil (art. 2125 à 2129) peuvent être différentes de celles présentées ici. Par exemple, il est dit que seule la travailleuse est tenue d'avoir un motif sérieux pour résilier un contrat.