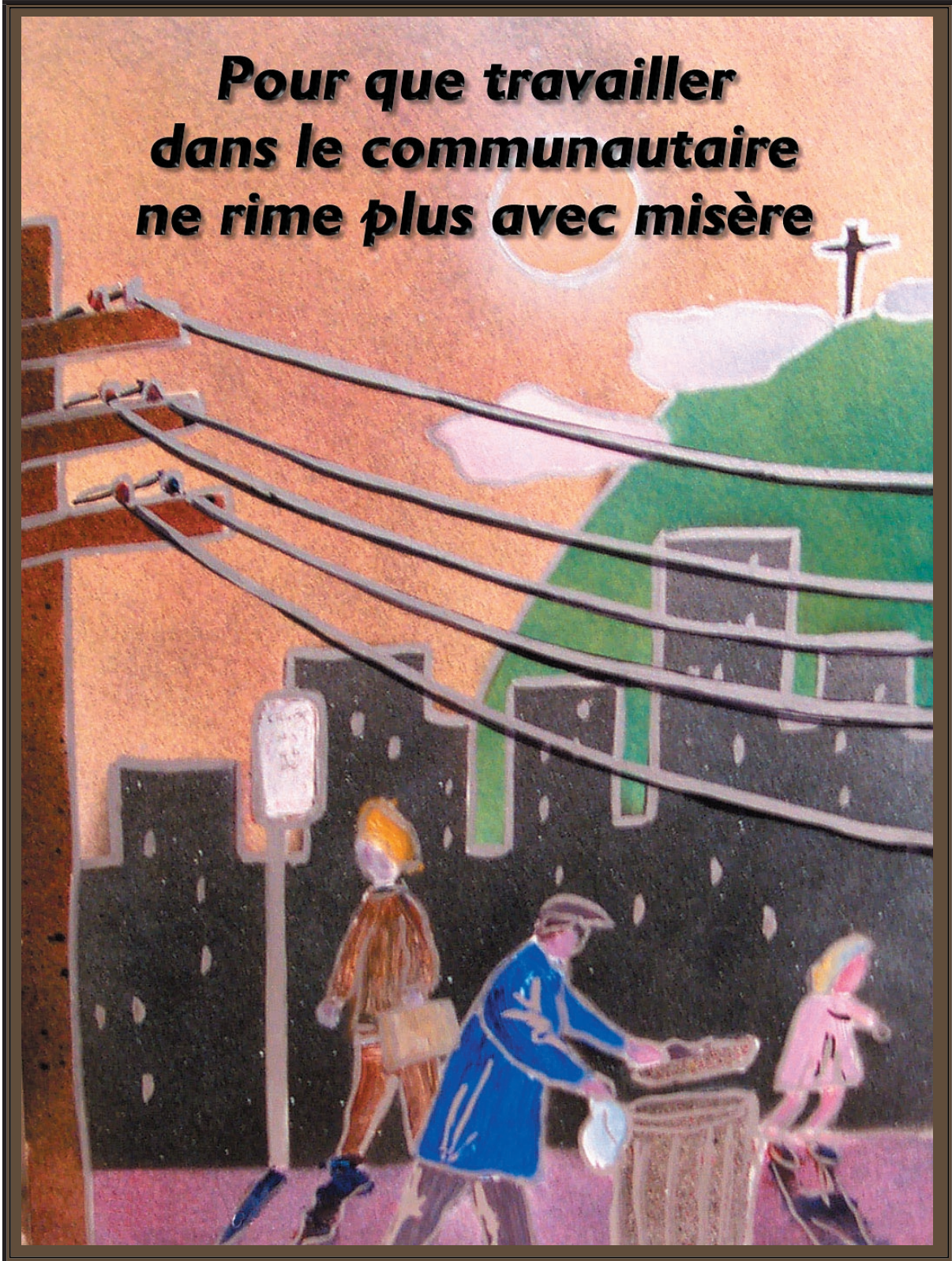


Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère



**Enquête sur les avantages sociaux
dans les organismes communautaires**

Octobre 2005

Comité scientifique :

François Aubry, Josée Belleau, Nicole Caron, Stéphanie Didier, René Doré,
Bertrand Duchesne, Danièle Fournier, Lise Gervais, Jean Proulx

Graphisme :

Luciano Benvenuto

Mise en page :

Luciano Benvenuto, Monique Moisan

Relecture et corrections orthographiques :

Nicole Caron, Monique Moisan, Judith Reed

Soutien financier :



Centraide du Grand Montréal



Secrétariat à l'action communautaire autonome

© Centre de formation populaire et Relais-femmes

Montréal, octobre 2005

ISBN : 2-920111-31-0

Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère

Enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires

Coordination de la recherche et de la rédaction :

Stéphanie Didier

Comité de rédaction :

François Aubry, Stéphanie Didier, Lise Gervais

Octobre 2005

REMERCIEMENTS

Le Centre de formation populaire et Relais-femmes tiennent à remercier les organismes qui ont contribué à la réalisation de la présente recherche ainsi que les employé-es ayant accordé leur précieux temps afin de répondre au questionnaire. Merci également à celles et à ceux qui ont permis d'illustrer de façon concrète l'importance pour les travailleuses et les travailleurs de se doter de plans de retraite et d'assurance collective en livrant leurs témoignages.

Nous tenons aussi à souligner l'apport précieux des membres du comité aviseur pour leur participation très stimulante et la pertinence de leurs conseils :

Chantal Aznavourian	Collectif des entreprises d'insertion du Québec
André Beaudry	Table nationale des Corporations de développement communautaire (en remplacement de Pierre Ducasse)
Bernard Bohmert	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
Josette Cattelier	L'R des centres de femmes
Claudette Champagne	Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficultés du Québec (en remplacement d'Isabelle Marchand)
Carol Gélinas	Regroupement des organismes communautaires famille de Montréal
Monique Moisan	Comité aviseur de l'action communautaire autonome
Esther Paquet	Au Bas de l'Échelle
Louise Picard	Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec
Pierre Riley	Fédération des centres d'action bénévole du Québec
Robert Théoret	Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles
Anne-Marie Trudel	Réseau des tables régionales des groupes de femmes

Nous remercions également les regroupements d'organismes communautaires qui ont facilité cette recherche en encourageant leurs membres à répondre à notre questionnaire.

Nous remercions les membres du comité scientifique de la recherche : François Aubry, économiste et chercheur à l'Université du Québec à Montréal, Josée Belleau, analyste conseil en action communautaire et sur le mouvement des femmes, Bertrand Duchesne, de Multi Réso, Danièle Fournier, professeure à l'École de service social de l'Université de Montréal, Jean Proulx, chercheur en économie sociale à l'Université du Québec à Montréal, Stéphanie Didier et René Doré du Centre de formation populaire, ainsi que Nicole Caron et Lise Gervais de Relais-femmes.

Nous remercions madame Lise Rondeau, comptable générale licenciée de la firme Ronald Lapierre c.a. pour son soutien dans l'analyse des données financières des organismes.

Nous voulons remercier de façon toute particulière la contribution remarquable de Michel Lizée, du Service aux collectivités de l'UQÀM, qui nous a permis de démystifier l'univers complexe des régimes de retraite et qui nous a accompagné dans l'élaboration d'un régime de retraite adapté aux besoins et à la réalité du mouvement communautaire. Nous profitons de l'occasion pour remercier le Service aux collectivités de l'UQÀM qui a rendu possible la participation de M. Lizée.

Enfin, nous souhaitons remercier le Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACA) et Centraide du Grand Montréal qui, grâce à leur soutien financier, ont permis la réalisation de cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

Témoignages de travailleuses et travailleurs sans avantages sociaux	7
INTRODUCTION	11
La recherche-action-mobilisation en bref	11
Contexte	12
Objectifs	15
Méthodologie	15
Population d'étude	15
Taux de réponse à l'enquête	16
Limites de l'enquête	17
RÉSULTATS	19
1. Profil des organismes	21
Âge des organismes	21
Champ d'activité des organismes	22
Présence syndicale dans les organismes	23
Présence d'un lieu formel de négociation	25
Présence d'un contrat ou d'une politique de travail	26
Profil financier des organismes	27
Revenu annuel des organismes	27
Composition du revenu moyen	30
Évaluation des coûts d'adhésion à un programme d'avantages sociaux	32
2. Profil et caractéristiques des employé-es	35
Âge des employé-es	36
Statuts d'emploi	37
Ancienneté	40
Salaires	41
Congés de maladie	43

3. Les régimes d'assurance collective et de retraite	45
Les organismes communautaires et les régimes d'assurances	45
Caractéristiques des organismes offrant un régime d'assurance collective à leurs employé-es	45
Répartition régionale	45
Principaux secteurs d'intervention	47
Âge des organismes	48
Relations de travail	49
Présence d'un syndicat	49
Présence d'un lieu formel de négociation	49
Consignation par écrit des conditions de travail	50
Revenus des organismes	50
Caractéristiques des régimes d'assurance	51
Regroupement avec d'autres organismes	51
Principales compagnies d'assurance	52
Exclusion de certains employé-es	52
Heures minimales de travail exigées	52
Statuts d'emploi	53
Répartition des primes	54
Garanties des régimes d'assurance collective	55
Présence d'un régime de prestations supplémentaires de chômage	57
Augmentation récente des primes	57
Pourquoi pas un régime d'assurance collective ?	58
Les organismes communautaires et les régimes de retraite	59
Importance accordée par l'équipe	61
Pour une mobilisation du communautaire	62
Salaires versus régimes de retraite	63
Deux obstacles importants	63
D'autres réticences	64
Besoin de sensibilisation	64
 CONCLUSION	 65
 Annexe	 69
 Commentaires des répondants-es sur les suites à donner à l'enquête (regroupés par thèmes)	 81
 Bibliographie	 83

LISTE DES FIGURES

* Les pages précédées de la lettre A sont en Annexe.

1. Historique de l'enquête par questionnaire	A 70
2. Taux de réponse au questionnaire selon la région administrative du siège social de l'organisme	A 72
3. Répartition des organismes selon leur année de fondation	21
4. Répartition des organismes selon le secteur d'activité principal de l'organisme	A 73
5. Répartition des organismes selon le principal bailleur de fonds en 2003	22
6. Répartition des organismes selon la présence syndicale	23
7. Répartition des organismes selon la présence d'un lieu formel pour négocier les conditions de travail avec l'employeur	25
8. Répartition des organismes selon la présence d'un contrat ou d'une politique de travail	26
9. Clauses des contrats de travail des organismes communautaires	A 75
10. Politiques de travail consignées par écrit et nombre d'employé-es dans l'organisme	A 76
11. Politiques de travail consignées par écrit et revenu annuel 2002-2003	A 76
12. Revenu annuel des organismes selon les états financiers des trois dernières années	27
13. Année de fondation et revenu annuel des organismes	A 77
14. Détail des catégories du revenu annuel des organismes	28
15. Revenu annuel moyen des organismes sur 3 ans	29
16. Composition du revenu moyen de l'année financière 2002-2003	30
17. Pourcentage des nouvelles personnes salariées embauchées au cours des 3 dernières années	A 78
18. Pourcentage des personnes salariées ayant cessé de travailler pour l'organisme au cours des 3 dernières années (départ, licenciement, mise à pied, retraite, etc.)	A 78
19. Dépenses annuelles moyennes d'un organisme à partir des données du bilan	31
20. Évaluation des dépenses annuelles moyennes d'un organisme à partir des données du bilan	A 79
21. Évaluation de la réserve moyenne des organismes pour 3 mois d'opération.	A 80
22. Répartition en pourcentage des employé-es des groupes communautaires selon le sexe et la catégorie d'âge	36
23. Répartition des employé-es selon l'âge dans le marché du travail au Québec en 2004	37
24. Répartition des femmes et des hommes selon le statut d'emploi	37
25. Répartition des employé-es selon le statut d'emploi et l'âge	38
26. Répartition des femmes et des hommes selon le nombre d'années d'ancienneté	40
27. Le salaire horaire des employé-es selon le sexe	41
28. Le salaire horaire des employés selon le statut d'emploi et le sexe	42
29. Répartition des organismes communautaires selon la présence d'un régime d'assurance collective et la région administrative	46
30. Taux de présence d'un régime d'assurance collective selon le principal bailleur de fonds des organismes communautaires	47

31. Répartition des organismes communautaires selon l'année de fondation et la présence d'un régime d'assurance collective	48
32. Répartition des organismes communautaires selon la présence ou non d'un syndicatet selon la présence d'un régime d'assurance collective	49
33. Répartition des organismes communautaires selon que les conditions de travail sont consignées par écrit et la présence d'un régime d'assurance collective	50
34. Répartition des organismes communautaires selon le revenu total en 2002-2003 et la présence d'un régime d'assurance collective	50
35. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon qu'ils sont intégrés avec d'autres organismes	51
36. Nombre minimal d'heures de travail exigées pour bénéficier du régime d'assurance collective	52
37. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon que certains statuts d'emplois sont exclus de la couverture	53
38. Proportion des statuts d'emplois exclus de la couverture d'un régime d'assurance collective chez les organismes communautaires	53
39. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon la contribution de l'employeur au paiement des primes	54
40. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon les garanties du régime	55
41. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon le délai de carence	56
42. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon la durée de l'assurance salaire longue durée	56
43. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon la présence d'un régime complémentaire de prestations supplémentaires de chômage	57
44. Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon que les primes ont augmenté ou non au cours des 24 derniers mois	57
45. Réaction de l'organisme à l'augmentation de la prime du régime d'assurance collective	58
46. Raisons invoquées par les organismes communautaires pour expliquer l'absence d'un régime d'assurance collective	58
47. Types de régime de retraite offert aux employé-es	60
48. Importance accordée par l'équipe de travail à la question du régime de retraite	61

TÉMOIGNAGES

DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SANS AVANTAGES SOCIAUX

Note aux lecteurs et lectrices : dans les témoignages qui suivent, les noms des personnes ont été changés afin de préserver leur anonymat.

André et Christiane

André et Christiane ont connu le milieu communautaire à ses débuts, « à l'époque des luttes politiques et de l'ébullition de la militance » et y ont consacré la majeure partie de leur vie. Pour eux, la retraite était vivement attendue : « on a retrouvé un équilibre que l'on n'avait pas à l'époque (...), on a le temps de lire son journal le matin, de profiter de nos journées, on a aussi du temps pour profiter pleinement de notre famille ».

Si la vie à la retraite rime enfin avec tranquillité et liberté, arrêter de travailler pour d'anciens travailleurs du communautaire ne signifie pas arrêter de s'engager ! La différence c'est qu'au moins « à la retraite, on choisit vraiment ses engagements (...) et on peut se consacrer exclusivement à un dossier sans subir le stress quotidien avec ses 36 priorités par jour ! »

André et Christiane avouent que leur niveau de vie n'a jamais été élevé; tous les deux ont fait beaucoup de bénévolat et ont connu régulièrement des périodes de chômage. Christiane a cessé de travailler pendant dix ans pour élever leurs deux enfants. Aujourd'hui à la retraite, ils ont accumulé peu dans le Régime des rentes : « on ne s'était jamais fait de scénarios pour la retraite et on n'avait pas conscience que le Régime des rentes du Québec n'était pas suffisant pour vivre ! »

Ce qui les sauve, disent-ils, « ce sont les quinze années de travail que Christiane a faites au fédéral ». Cette période a permis au couple de bénéficier d'une stabilité financière ainsi que d'une sécurité du revenu une fois à la retraite grâce au fonds de pension de la fonction publique, « sinon, il aurait certainement fallu continuer à travailler (...) mais quand on commence à travailler à 16 ans, on a hâte d'arrêter... »

Martine

Martine travaille dans le milieu communautaire depuis dix-huit ans et elle est reconnue par ses pairs pour son expertise et son dévouement entier à son travail. Tout bascule quand, à l'âge de quarante-deux ans, elle apprend qu'elle est atteinte du cancer. Contrainte de quitter son milieu de travail pour suivre les traitements appropriés, le conseil d'administration décide alors de combler la différence entre son salaire et les prestations de chômage. Le groupe n'ayant pas la marge de manœuvre financière suffisante pour embaucher une remplaçante durant son congé de maladie, l'équipe de travail se répartit ses dossiers.

Lorsque Martine reprend le travail quelques mois plus tard, le groupe entreprend des démarches pour adhérer à un régime d'assurance collective. Mais dès l'entrée en vigueur de l'assurance, certains employés jugés « à risque » se voient soumis à des restrictions pour une période d'un an. Martine était de ceux-là; et malheureusement, des métastases se déclarent avant la levée des restrictions. Elle n'a alors pas droit à l'assurance longue durée et se retrouve à nouveau au chômage. Là encore, les membres de l'équipe assument la surcharge de travail, en plus de vivre de l'inquiétude pour l'état de santé de leur collègue. La situation de Martine se détériore quand, à l'assemblée générale, un membre lance l'idée de mettre sur pied un fonds de soutien pour lui venir en aide. Pendant quelques mois, ce soutien financier lui permet de faire face aux dépenses occasionnées par la maladie et de continuer d'élever ses deux enfants dont elle assume seule la charge.

Martine fut emportée par le cancer peu de temps après. Ce fut un choc pour tout le monde : « On s'était fait à l'idée qu'elle n'était pas là, mais qu'elle ne revienne pas, ça, c'était une toute autre affaire... »

Son collègue nous a confié qu'il se souvient de la première fois où il s'est obstiné avec elle : « C'était au moment de la planification annuelle. Après avoir réparti son travail sur l'année, elle nous a dit, sur un ton enthousiaste, qu'il lui restait trois jours de libre en cas d'imprévu ! Je n'en revenais pas que l'on accepte cette situation dès le début de l'année ! Surtout dans son cas à elle ! » Puis il ajoute : « Elle embrassait tellement la cause, elle ne voulait pas arrêter. À l'hôpital, on discutait du travail ! »

Son groupe existait depuis vingt-deux ans quand Martine est décédée. Ses deux adolescents étaient âgés de treize et quinze ans. Avec l'assurance collective était prévu une assurance vie qui, normalement, devait correspondre à une fois et demie le salaire. Mais étant donné les restrictions, les bénéficiaires n'ont eu droit qu'à la moitié seulement...

Francine

Francine est loin d'avoir connu un parcours de vie en ligne droite. À quarante ans, après avoir élevé ses quatre enfants, elle décide de retourner à l'université. Puis c'est le divorce. Elle prend soudain conscience de sa vulnérabilité, d'autant plus qu'elle est atteinte d'une maladie dégénérative des os limitant ses activités.

Ayant fait du bénévolat dans plusieurs groupes de femmes, elle avait développé de l'intérêt et de l'expertise dans ce secteur. Francine a quarante-sept ans lorsqu'elle décide de poser sa candidature à un poste d'aide aux victimes d'agressions sexuelles.

Son travail est exigeant mais elle se passionne pour la cause, fait des recherches, crée des contacts et produit des outils afin d'améliorer la pratique : « Ce que j'ai fait, je l'ai fait à fond. Je suis allée chercher de l'expertise à mes frais, j'ai suivi des cours la fin de semaine. Tout ce qu'on a pu faire au niveau de l'intervention, toutes ces personnes que l'on a écoutées et soutenues. On a eu des victoires ! Comme démarrer des groupes d'entraide, de prévention et de lutte. C'était à la fois épanouissant et épuisant ».

Avec un léger sourire, elle avoue qu'elle n'était pas payée plus de 10 \$ de l'heure à ce moment-là mais qu'en contrepartie, elle pouvait aménager son temps de travail. Heureusement qu'elle pouvait compter sur des ressources financières personnelles : à la suite de son divorce, elle recevait une pension alimentaire et la maison était payée et à son nom.

Aujourd'hui, Francine a soixante-deux ans et elle est en arrêt de travail pour cause d'invalidité. Quelques mois auparavant, elle avait dû réduire son nombre d'heures à cause de la progression de la maladie. Son salaire était alors tombé à 19 000 \$ par an. Malgré l'aggravation de son état de santé attesté par des examens médicaux, l'assurance collective de son groupe refuse de lui verser une compensation financière. Seule la Régie des rentes du Québec lui octroie une rente invalidité qui s'élève à 886 \$ par mois.

Au regard de son parcours, Francine considère que « c'est le temps de travailler sur ces questions ! (...) Le communautaire grossit et beaucoup de salariées vont bientôt venir s'ajouter aux rangs des retraités-es. Avec les vies qu'ils ont eues (engagement militant, vies monoparentales, périodes de chômage, etc.), il va y avoir beaucoup de désarroi si ces personnes ne se préparent pas financièrement ».

INTRODUCTION

Plusieurs travailleuses et travailleurs du milieu communautaire, comme l'illustrent les témoignages précédents, ont constaté la nécessité d'accéder à des programmes d'avantages sociaux afin d'améliorer leurs conditions de vie.

Est-il possible d'imaginer qu'un jour l'inaccessible soit atteignable ?
Nous en sommes persuadé-es.

LA RECHERCHE-ACTION-MOBILISATION EN BREF

Dans la *Politique gouvernementale. L'action communautaire, une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec*, le gouvernement réitérait sa disponibilité, via le Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACA), « à accompagner le milieu communautaire dans des démarches visant à s'enquérir de l'intérêt des organismes pour des régimes d'assurances collectives ou pour un régime de retraite simplifié, si ce dernier le juge opportun » (Gouvernement du Québec, 2001 : p. 35).

Le Centre de formation populaire et Relais-femmes, organismes ayant pour tradition d'œuvrer au développement de l'action communautaire, ont décidé de s'engager dans une recherche-action visant ultimement à ce que les organismes et leurs employé-es puissent se doter de programmes d'avantages sociaux.

Cette recherche-action a été réalisée en deux phases :

- La première a consisté en la réalisation d'une enquête par questionnaire auprès des 4 944 groupes recensés au SACA. Le présent rapport vise à rendre compte des résultats de cette enquête, qui s'appuie sur un travail préalable de recension des écrits et des enquêtes récentes sur les conditions de travail dans les groupes communautaires.
- La deuxième phase a été celle de la réflexion et de l'élaboration de propositions concrètes de régimes de retraite et d'assurances collectives adaptés aux réalités des groupes communautaires. Cette étape est en cours actuellement et vise la mise sur pied d'un régime de retraite à court terme. Des réunions de concertation ont également été organisées avec des regroupements d'organismes afin de réfléchir aux modalités d'un régime d'assurances collectives. Les résultats de ces travaux feront l'objet de communications ultérieures.

CONTEXTE

Pourquoi entreprendre une recherche-action sur les avantages sociaux dans les groupes communautaires ?

Les groupes communautaires au Québec apportent une contribution essentielle au développement de la collectivité

Issus de regroupements de citoyens visant à répondre aux besoins de la collectivité, les groupes communautaires sont à l'origine de nombreuses initiatives sociales au Québec (le réseau des Centres locaux de services communautaires (CLSC), les Centres de la petite enfance (CPE), l'aide juridique, etc.). Implantés localement, au plus près des besoins des populations, ils se caractérisent par une expérience pratique des problématiques sociales et des approches novatrices. Agissant dans de nombreux domaines (défense de droits, environnement, développement local, culturel, insertion professionnelle, etc.), ils contribuent directement au « bien-être » de la collectivité comme le démontrent plusieurs enquêtes récentes sur le secteur à but non lucratif au Québec, au Canada et en Europe (TNCDC, 2003; McMullen, Schellenberg, 2003; Statistique Canada, 2004; Bureau international du travail, 2004; Goldenberg, 2004).

À tel point qu'aujourd'hui, ce secteur est reconnu comme un acteur important dans le développement social aux niveaux local, régional, national et international. Au Québec, cette reconnaissance s'est traduite par l'adoption de la politique de reconnaissance de l'action communautaire (Gouvernement du Québec, 2001).

Les groupes communautaires représentent un véritable secteur d'emploi

Non seulement les groupes communautaires contribuent-ils au développement social, mais ils représentent également un véritable secteur d'emploi. Au Canada, en 2003, on compte près de 60 000 organismes à but non lucratif et bénévole ^[1] offrant des emplois rémunérés à près de 900 000 personnes (Réseau d'action de femmes en santé et services sociaux, 2003). Ce nombre correspond au total d'emplois au Canada dans les secteurs cumulés des mines et du pétrole, de la construction et du gaz.

Au Québec, on compte plus de 8 000 organismes communautaires (SACA, 2004) et plus de 6 000 organismes d'économie sociale (Chantier de l'économie sociale, 2003). Les groupes communautaires comptent, à eux seuls, environ 50 000 emplois (Université de Sherbrooke, 2001), dont 80 % sont occupés par des femmes. Ce nombre est confirmé par notre enquête qui révèle que plus de 42 000 personnes étaient à l'emploi des groupes à la fin de l'année 2003. De leur côté, les entreprises d'économie sociale comptent plus de 65 000 emplois (Chantier de l'économie sociale, 2003), ce qui fait un total de plus de 115 000 emplois dans les deux secteurs réunis.

À titre de comparaison, le secteur des aliments, boissons et tabac, le plus important employeur du secteur de la fabrication au Québec, comptait 85 000 emplois (Statistique Canada, 2004).

1. Les organisations religieuses et parapubliques, telles que les hôpitaux et les institutions d'enseignement, sont exclues de ce nombre afin de pouvoir établir des comparaisons selon la définition des organismes communautaires effective au Québec.

Un secteur marqué par des conditions de travail précaires

Reconnus pour offrir des espaces de travail conviviaux, fondés sur une gestion démocratique, les groupes communautaires restent cependant marqués par des conditions de travail précaires : salaires moins élevés que dans les autres secteurs d'emploi, avantages sociaux quasi inexistant, possibilités de formation et de perfectionnement professionnel limitées, etc. En 2001, la majorité des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire (62,4 %) gagnaient moins de 25 000 \$ par année et près du quart (25,4 %) gagnaient moins de 15 000 \$ (Université de Sherbrooke, 2001). Cette donnée est confirmée par notre enquête qui établit un salaire horaire moyen approximatif, tous statuts d'emploi confondus, légèrement supérieur à 15 \$. Une comparaison entre le réseau communautaire en santé mentale et le réseau public démontre que les personnes travaillant dans le réseau public gagnent en moyenne entre 45 % et 54 % de plus que les personnes du réseau communautaire (Regroupement des ressources non-institutionnelles en santé mentale de Québec (RRNISMQ), 2004).

Sur le plan des avantages sociaux (régime de retraite et d'assurance collective), la situation n'est guère meilleure. Dans notre enquête, les chiffres sont probants : moins de 1 % des groupes offrent un régime complémentaire de retraite (fonds de pension); 9 % prévoient la possibilité pour le personnel de participer à un REÉR (avec ou sans cotisation patronale selon les cas). Un peu plus du tiers (36 %) seulement des organismes déclarent offrir un régime d'assurance collective à leurs employé-es. Une enquête récente auprès des groupes de femmes de Montréal soulignait que 92,7 % des répondantes n'avaient pas accès à un régime collectif de retraite et que 60,5 % étaient sans assurance collective (Réseau d'action de femmes en santé et services sociaux, 2002).

Ces différentes faiblesses, liées aux conditions monétaires d'emploi, sont d'autant plus préoccupantes que les personnes oeuvrant dans les groupes sont plus scolarisées que la moyenne : alors que dans l'ensemble de la population active au Québec le taux d'obtention d'un diplôme universitaire est d'à peine 17 % (Institut de la statistique du Québec, 2001), plus du tiers des employé-es des groupes communautaires ont un diplôme universitaire et presque les trois quarts ont complété des études postsecondaires (Université de Sherbrooke, 2001; CSMO-ESAC, 2001; Comeau, 2003).

L'amélioration de la qualité des emplois : un incontournable pour l'avenir des groupes communautaires

À toutes ces raisons expliquant pourquoi entreprendre cette recherche-action, s'en ajoutent deux autres, considérables : la survie des groupes à moyen terme et la reconnaissance du travail effectué par ces milliers de personnes œuvrant chaque jour au développement de la collectivité.

Dans les dix prochaines années, à l'instar des autres secteurs d'emploi, le secteur communautaire devra faire face au départ massif à la retraite des membres de la génération des baby-boomers. Le vieillissement de la population au Québec sera d'ailleurs parmi les plus rapides et les plus élevés au monde (MSSS, 2001); en 2015, 15 % de la population sera considérée âgée au Québec. La population active déclinant dramatiquement en chiffres absolus, le rapport entre le nombre de travailleuses et travailleurs et le nombre de retraité-es passera de quatre pour un à deux pour un (*L'actualité*, mars 2005).

Cette transformation inéluctable au plan démographique contribuera à générer la compétition entre les secteurs d'emploi. L'accès à des avantages sociaux et la qualité des emplois deviendront les points de mire dans les milieux de travail (McMullen et Schellenberg, 2002). Les groupes communautaires ne feront pas exception à la règle : même si la possibilité de contribuer au « bien-être » de la collectivité demeurera une motivation pour y travailler, cela ne se fera plus aux dépens de la qualité des emplois. Pour attirer des travailleuses et des travailleurs et empêcher que ces milieux ne se vident progressivement de leurs forces vives, la présence d'avantages sociaux devient une condition incontournable.

L'amélioration de la qualité des emplois dans les groupes revêt donc toute son importance pour les milliers de personnes travaillant actuellement dans ce secteur. Si les avantages sociaux ne sont pas pris en charge maintenant par les groupes, leurs employé-es risquent de connaître de sérieuses difficultés financières à leur départ à la retraite. Selon des données de 2005, pour un départ à la retraite à 65 ans, les prestations totales des régimes publics s'échelonnent de 12 389 \$ à 17 362 \$ annuellement (Centre de formation populaire, Relais-femmes, M. Lizée, 2005). Si elles ne comptent que sur les régimes publics, les personnes travaillant présentement dans les groupes seront contraintes de vivre à leur retraite avec un revenu inférieur au seuil de la pauvreté ^[2], ou bien elles devront continuer de travailler plusieurs années au-delà de 65 ans.

2. Au Canada et au Québec, il n'existe pas de seuil officiel de pauvreté ni de consensus sur la façon de le mesurer. Nous nous basons donc sur le seuil de faible revenu qui demeure encore aujourd'hui la mesure la plus utilisée pour évaluer l'incidence de la pauvreté au Canada. En 2003, le seuil de faible revenu avant impôt pour une personne dans une région urbaine de 500 000 habitants et plus était de 19 795 \$ annuellement (Statistique Canada, 2003).

OBJECTIFS

Afin de tenter d'apporter des réponses aux constats précédents, le Centre de formation populaire et Relais-femmes se sont engagés dans ce projet dont les objectifs sont les suivants :

- Contribuer à la documentation des conditions de travail dans les groupes communautaires, particulièrement en ce qui a trait aux régimes d'assurance collective et de retraite.
- Sensibiliser les groupes communautaires à l'importance de se doter de programmes d'avantages sociaux.
- Identifier des propositions concrètes de régimes de retraite et d'assurance collective.
- Favoriser le débat collectif autour de ces propositions ainsi que leur prise en charge par les groupes.

MÉTHODOLOGIE

L'enquête par questionnaire a été menée à partir d'un comité aviseur formé de représentant-es des groupes communautaires et d'un comité scientifique composé de chercheur-es et de membres des équipes du CFP et de Relais-femmes. Le premier comité a travaillé à la promotion et à la diffusion de l'enquête dans les différents réseaux communautaires et le second, à l'élaboration du processus d'enquête, à la conception du matériel de collecte de données, à leur traitement et leur analyse.

Parallèlement aux travaux reliés à la réalisation de l'enquête, l'équipe du projet a également travaillé à l'élaboration d'un régime de retraite adapté aux organismes communautaires, ce qui explique l'échelonnement dans le temps du processus d'enquête. On trouvera en annexe de plus amples informations sur les différentes étapes de la réalisation de l'enquête (Figure 1 : *Historique de l'enquête par questionnaire*, pp. 70-71).

Population d'étude

La population d'étude est constituée de l'ensemble des organismes communautaires répertoriés au Secrétariat de l'action communautaire autonome (SACA), organisme gouvernemental chargé de promouvoir et de soutenir l'action communautaire et l'action communautaire autonome au Québec. Ce choix a été motivé par la possibilité de travailler à partir d'un ensemble de groupes définis par des critères communs en termes de reconnaissance politique et de financement. Tous les groupes de la population d'étude sont en effet définis selon des critères officiellement reconnus dans la politique gouvernementale de reconnaissance de l'action communautaire (Gouvernement du Québec, 2001 : p. 21) et ils reçoivent un financement gouvernemental en appui à la mission de base ou par projets, programmes et ententes de services.

Au moment de l'élaboration de l'enquête, 4 944 organismes, répartis dans les dix-sept régions administratives du Québec, étaient répertoriés au SACA. Les objectifs de la recherche-action visant notamment la sensibilisation large des groupes communautaires aux programmes d'avantages sociaux, le questionnaire a été envoyé à la totalité des groupes. Nous avons volontairement choisi de nous adresser à l'ensemble de la population visée plutôt qu'à un échantillon afin de favoriser une plus grande visibilité à l'enquête et assurer, de ce fait, la sensibilisation nécessaire à la seconde phase du projet.

Les résultats de cette enquête ont été pondérés selon un rééquilibrage statistique qui a tenu compte du nombre effectif de groupes communautaires dans chacune des régions administratives. Cette méthode de traitement des données a permis de projeter à l'ensemble des organismes communautaires répertoriés au SACA (4 944) les résultats obtenus auprès des groupes ayant répondu au questionnaire. Par ailleurs, ces résultats ont été discutés au sein du comité aviseur lors des étapes du traitement et de l'analyse des données, afin d'assurer leur validité en lien avec la réalité des expériences vécues sur le terrain.

Taux de réponse à l'enquête

Le taux de réponse général à l'enquête avoisine les 28 %, résultat satisfaisant considérant que ce type de sondage obtient généralement des taux de réponse variant du quart au tiers des envois effectués.

De fait, favoriser la participation à ce type d'enquête comporte quelques contraintes. D'une part, un certain nombre de questionnaires ne parviennent pas au destinataire (groupe n'existant plus, changement d'adresse, etc.). D'autre part, la participation à l'enquête demeurant soumise au libre choix des groupes, cette contrainte est plus difficile à surmonter pour une population de près de 5 000 groupes plutôt que pour un échantillon seulement de celle-ci. Mis à part une promotion intensive, il n'y avait pas d'autre incitatif à participer à l'enquête que l'intérêt des groupes pour la question et leur bonne volonté.

De plus, la « sur-activité » des groupes et la quantité d'informations demandées ont sûrement freiné la participation à l'enquête. Si personne ne nous a manifesté son manque d'intérêt, plusieurs ont en effet invoqué leur manque de temps et de disponibilité pour rassembler la documentation relative aux données financières de l'organisme, au profil des employé-es et à leurs conditions de travail.

À partir de la répartition initiale des groupes selon leur région administrative, des taux de réponses régionaux ont pu être établis. Ils décrivent une distribution relativement homogène avec des valeurs extrêmes allant de 18 et 19 % (Outaouais et Nord du Québec) jusqu'à 40 % dans le Centre du Québec (pour les résultats par région, cf. Annexe, Figure 2, p. 72).

Limites de l'enquête

L'une des principales limites de l'enquête tient à l'hétérogénéité de la population d'étude qui est constituée d'un ensemble d'organismes dont les réalités de fonctionnement sont parfois très différentes : groupes de base, regroupements d'organismes (tels que tables de concertation et corporations de développement communautaire), coopératives, etc. Ces organismes interviennent aussi dans une diversité de secteurs, voire même dans plusieurs secteurs à la fois : un organisme oeuvrant dans le secteur de la défense collective des droits peut, de surcroît, offrir des activités d'aide à l'insertion sociale et professionnelle en même temps que des activités en matière de santé et de prévention.

Cette multiplicité des secteurs d'activités – qui en dit long sur le mode d'intervention des groupes, lequel est caractérisé par une approche globale des problématiques sociales auprès des populations ciblées – a rendu difficile l'interprétation adéquate de la donnée. Malgré la classification proposée ^[3], les groupes ont majoritairement tenu à spécifier leurs secteurs d'intervention, à un point tel qu'il a été impossible de dégager des ensembles significatifs permettant d'interpréter la donnée et d'établir des croisements de variables selon le secteur d'intervention. Afin de remédier à la situation, nous utiliserons la donnée du principal bailleur de fonds des organismes (année de référence 2003) pour identifier leur champ d'intervention.

Enfin, concernant la partie sur les données financières des organismes, le lecteur doit garder à l'esprit que des erreurs ont pu se glisser à différentes étapes du sondage. Même si les résultats sont corroborés par une étude récente (Comité des femmes du Haut-Anjou, 2004), les calculs ont été réévalués à partir de renseignements fournis par les organismes sans que nous ayons pu les vérifier dans des documents officiels ^[4].

-
3. Afin d'identifier précisément le secteur d'activité principal des groupes en étant fidèle à leur mode d'intervention, trois dimensions étaient proposées : les personnes ou groupes cibles, l'activité ou le service offert et le champ d'action ou la problématique. Malgré la consigne, les groupes ont coché plusieurs propositions à la fois et une grande partie a coché systématiquement la catégorie « autre » dans chacune des dimensions observées.
 4. Notons toutefois que de nombreux répondants ont joint leurs états financiers au questionnaire. Nous tenons à les remercier de la confiance qu'ils nous ont témoignée et de leur précieuse collaboration à l'enquête.

RÉSULTATS

Cette section est divisée en trois parties. Nous verrons d'abord le profil des organismes à partir de leur âge, leur champ d'activité, la présence syndicale ou d'un lieu formel de négociation des conditions de travail avec l'employeur, l'existence d'un contrat de travail (clauses du contrat) et la situation financière. La seconde partie portera sur les caractéristiques des employé-es selon l'âge, le sexe, l'ancienneté et le salaire horaire. La dernière partie traitera quant à elle de la question des régimes d'assurance collective et de retraite.

1.

PROFIL DES ORGANISMES

Âge des organismes

En 2005, les groupes communautaires au Québec ont en moyenne près de vingt ans d'existence, l'année moyenne de fondation étant 1987.

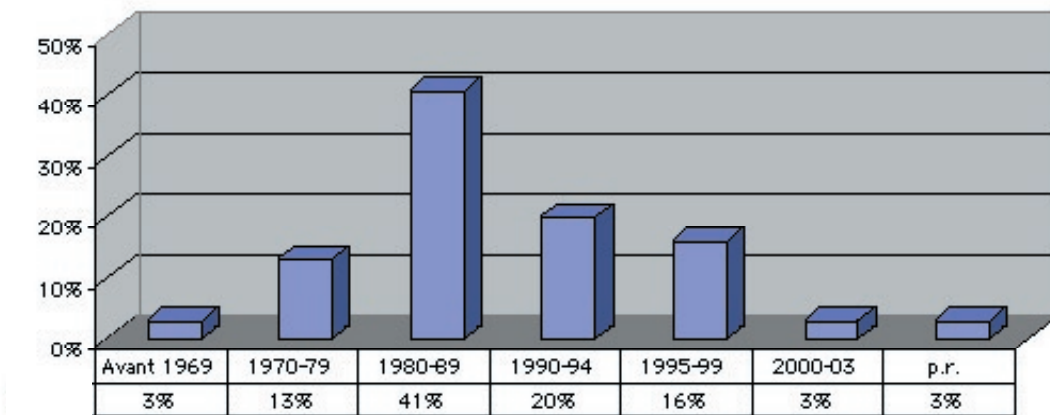


Figure 3
Répartition des organismes selon leur année de fondation

Deux périodes de développement se dégagent clairement de cette distribution ^[5] :

- ⇒ La décennie quatre-vingt : 41 % des groupes sont nés entre 1980 et 1989.
- ⇒ Les années quatre-vingt-dix : un peu plus du tiers des organismes (36 %) ont été fondés entre 1990 et 1999 (20 % entre 1990 et 1994; 16 % entre 1995 et 1999).

La conjoncture économique et politique ayant des incidences fortes sur les groupes communautaires, cette distribution correspond à des moments clés de leur développement, identifiés dans plusieurs analyses (J.-P. Deslauriers, 2003 et L. Favreau, 1989).

5. Résultats confirmés par d'autres enquêtes : 1984, date moyenne de création des organismes (Bourdon, Deschenaux, Coallier, Dionne et Leclerc, 2001); plus de 40 % des groupes ont entre 11 et 20 ans ou 13-22 ans (CSMO-ESAC, 2001 et TNCDC, 2003). La dernière enquête réalisée au sein des organismes communautaires en santé mentale de Québec fait aussi le constat « qu'aucun organisme n'a été créé après l'année 2000 » RRISMQ, décembre 2004.

Après les premières vagues des comités de citoyens et des cliniques populaires, et celles des comités logements, des garderies populaires et des médias communautaires, les années soixante-dix ont vu naître de nouveaux groupes, tels les maisons de jeunes, les groupes de femmes et les groupes de personnes handicapées. Les années quatre-vingt marquent un renouveau. Caractérisée par une crise économique généralisée dans la plupart des pays occidentaux industrialisés, cette décennie se traduit au Québec par la multiplication des groupes dans les secteurs déjà existants ainsi que par la mise sur pied de nouveaux organismes (dont les corporations de développement économique communautaire), afin de répondre aux problématiques sociales découlant de la récession économique.

Dans les années quatre-vingt-dix, différents événements marquants, tels que plusieurs réformes dans le secteur de la santé et des services sociaux et le Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, ont insufflé un vent de changement dans les milieux communautaires donnant lieu à une nouvelle vague de création d'organismes.

Depuis 2000 en revanche, on constate un ralentissement important dans la création d'organismes comparativement à la période précédente : 3 % des organismes sont créés entre 2000 et 2003 comparativement à 16 % entre 1995-1999 et 20 % entre 1990-1994.

La proximité de la période ne permet pas de disposer du recul suffisant pour vérifier si cette tendance va se maintenir. Toutefois, des éléments conjoncturels tels que le moratoire sur le financement des groupes en émergence, présenté dans le *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire* en août 2004, explique en partie le ralentissement du développement des groupes.

Champ d'activité des organismes

Nous utilisons les résultats de la question sur le principal bailleur de fonds des organismes en 2003. Le détail des réponses concernant les clientèles cibles, les activités et les problématiques des groupes est toutefois présenté en annexe (Figures 4a, 4b et 4c, pp. 73 et 74).

En 2003, 58 % des groupes ont déclaré que le ministère de la Santé et des Services sociaux était leur principal bailleur de fonds (financement à l'échelle locale, régionale ou provinciale); 9 % des groupes sont financés principalement par le SACA et 5 % par Centraide.

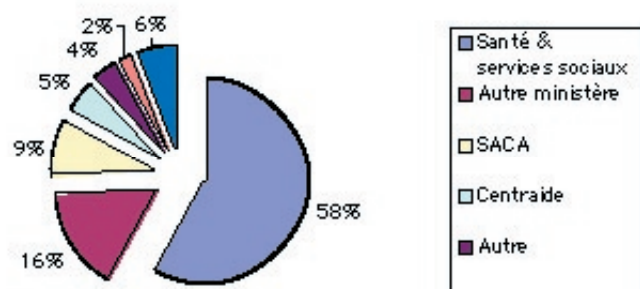


Figure 5
Répartition des organismes
selon le principal bailleur de fonds en 2003

Pour les autres groupes, les principaux bailleurs de fonds sont d'autres ministères et des organismes gouvernementaux québécois : le ministère de l'Éducation (5 %), Emploi Québec (4 %), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2 %), le ministère de la Culture (1 %), le ministère de l'Environnement (1 %), le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (1 %), le ministère de la Justice (1 %), le ministère des Relations internationales (1 %). Enfin, 4 % des groupes sont financés par des programmes fédéraux et municipaux.

Bien que le principal bailleur de fonds puisse varier d'une année à l'autre dépendant des projets ou des programmes, cette donnée permet toutefois de conclure que la majorité des groupes de notre population d'étude interviennent dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Présence syndicale dans les organismes

Notre enquête révèle que seulement 3 % des organismes communautaires sont syndiqués.

C'est un fait établi que la présence syndicale est faible dans ce secteur comparativement aux secteurs public et privé au Québec où le taux de syndicalisation atteint 41,1 % ^[6] (Statistique Canada, 2003).

En observant plus précisément les organismes syndiqués, on s'aperçoit que plus l'organisme dispose d'un nombre d'employé-es et d'un revenu élevés, plus la probabilité qu'il soit syndiqué est grande. Cette interprétation est toutefois formulée sous toutes réserves compte tenu de la faible proportion analysée (3 % des organismes).

La question de la syndicalisation dans les groupes communautaires fait régulièrement l'objet de débats et a donné lieu à plusieurs recherches ^[7]. L'encadré ci-après souligne des pistes de réflexion souvent avancées pour comprendre la faible percée syndicale dans ces milieux de travail.

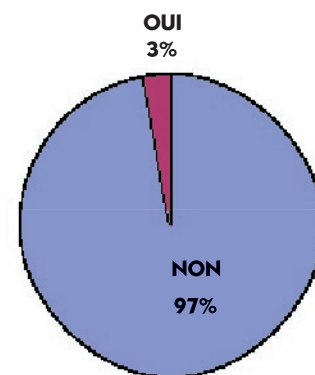


Figure 6
Répartition des organismes selon la présence syndicale

6. Ce taux inclut l'ensemble des employé-es assujettis à une convention collective.

7. Notamment les travaux de Renaud Paquet et Jean-Pierre Deslauriers, Cf. Bibliographie.

Fondamentalement, par leur origine même, les deux groupes sont très différents. Issus des milieux industriels, les syndicats sont peu adaptés au mode d'organisation des groupes communautaires. Si bien que lorsque qu'un groupe communautaire décide de se syndiquer à la suite de plusieurs difficultés internes (bien souvent l'arbitraire dans la gestion du personnel et des difficultés financières), c'est l'ensemble de son fonctionnement interne qui est sujet à des questionnements [8]. Entre autres, comment viser des rapports égalitaires dans un organisme syndiqué qui est dès lors marqué officiellement par l'existence d'un patron d'un côté et des employés de l'autre ?

Comment concilier une gestion collective avec une convention unique qui clarifie les rôles et responsabilités de chacun ? Comment concilier une certaine « normalisation » des relations de travail avec la « culture militante » du groupe ? Comment se redé-

finissent les liens entre le conseil d'administration et l'équipe de travail et, par extension, l'ensemble des relations entre les différentes instances de l'organisme syndiqué ?

En d'autres termes, les groupes communautaires craindraient souvent d'hériter de la rigidité et de la bureaucratie liées à la présence d'une convention collective. Ils ne voient pas non plus comment un syndicat pourrait aider à régler le problème premier de leur organisation : le sous-financement.

De leur côté, les syndicats eux-mêmes ne sont pas toujours prêts à travailler avec les groupes. Il leur faut en effet s'assurer que la volonté de se syndiquer ne résulte pas d'une frustration passagère et qu'un nombre suffisant de membres seront prêts à s'impliquer, malgré le taux de roulement interne et le nombre réduit d'employé-es propre aux petites unités de travail.

Selon Renaud Paquet (R. Paquet, J.-P. Deslauriers, M. Sarrazin, 1999), cette situation pourrait cependant rapidement évoluer du fait de la croissance du nombre d'emplois dans ce secteur et de la dévolution de services publics en sa direction. De plus, comme dans n'importe quel milieu de travail, les groupes communautaires sont traversés par des tensions récurrentes : une insatisfaction concernant le salaire et les conditions de travail, le fait que les salarié-es ne partagent pas toujours les choix administratifs ou stratégiques des dirigeant-es et une forte inquiétude face à la survie des organismes.

À défaut de convention collective, existe-t-il un lieu formel permettant aux employé-es de discuter collectivement de leurs conditions de travail avec leur employeur ?

8. D'après l'expérience de la Maison du réconfort, tiré de la communication de Louise Hall, chef d'équipe, dans le cadre du colloque *Conditions de travail et syndicalisme en économie sociale : la situation dans les organismes de services aux personnes*, 30 janvier 2003, ARUC économie sociale.

Présence d'un lieu formel de négociation

L'existence d'un lieu formel de négociation (tel un comité de relations de travail) constitue un indicateur permettant d'évaluer le niveau de formalisation de la négociation des conditions de travail dans l'organisme. Là encore, les résultats parlent d'eux-mêmes. La majeure partie des groupes (72 %) ne dispose d'aucun lieu formel. Sachant que dans les 24 % ayant déclaré en avoir effectivement un, certains ont fait référence au conseil d'administration, la proportion est donc encore moins importante.

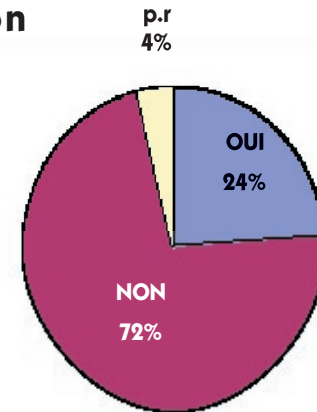


Figure 7
Répartition des organismes selon la présence d'un lieu formel pour négocier les conditions de travail avec l'employeur

Le niveau de formalisation de la négociation des conditions de travail avec l'employeur semble relativement faible dans les groupes communautaires. La majeure partie suivrait le mode d'organisation fréquemment répandu dans les petites unités de travail : discussion entre l'équipe de travail (ou l'employé-e seul-e) et la coordination/direction, laquelle réfère au besoin au conseil d'administration.

Dans l'encadré ci-dessous, nous émettons plusieurs hypothèses tirées d'autres résultats de l'enquête afin d'expliquer cette situation.

La réalité financière des groupes et leur fonctionnement démocratique peuvent expliquer le faible niveau de négociation des conditions de travail.

En 2002-2003, près de 30 % des groupes ont un revenu moyen inférieur à 100 000 \$. Avec un tel financement, les salaires et avantages sociaux ne peuvent constituer un poste budgétaire important pour l'organisme. De plus, la présence importante de projets et de programmes dans le budget de fonctionnement – le tiers des sources de revenus en moyenne – contraint l'organisme à appliquer les conditions d'emploi conclues selon ces ententes, laissant peu de marge de manœuvre à l'employé-e pour négocier ses conditions de travail.

Le fonctionnement démocratique des organismes fondé sur leurs différentes instances (assemblée générale, conseil d'administration, équipe de travail) tend aussi à installer un cadre de relations

différent des milieux de travail traditionnels. À la configuration typique avec employeur d'un côté et employé-es de l'autre, s'ajoutent des membres, des usager-ères, des partenaires du milieu, etc. Les revendications des employé-es s'inscrivent d'emblée dans un ensemble plus complexe de relations qui influencent les modalités d'expression des revendications.

Les « valeurs militantes » au fondement d'une grande partie des organismes communautaires peuvent aussi contribuer, d'une certaine manière, à marginaliser les revendications portant sur les conditions de travail. Ces valeurs, caractérisées entre autres par le don de soi, l'implication et l'engagement personnel pour la cause, peuvent se traduire par une adhésion forte des employé-es aux objectifs de l'organisme, même si ceux-ci peuvent se réaliser au détriment de leurs conditions de travail.

Présence d'un contrat ou d'une politique de travail

L'absence de lieu formel de négociation ne signifie pas pour autant qu'il n'existe pas de conditions de travail bien définies. En effet, chez 83 % des organismes non syndiqués, les conditions de travail sont consignées par écrit dans des documents ou des contrats de travail.

Nous faisons l'hypothèse que la Loi sur les normes minimales du travail aurait eu un impact sur les conditions de travail dans les milieux non syndiqués. Les conditions de travail les plus souvent citées dans ces politiques écrites attestent de cette influence (Cf. Annexe, Figure 9, p. 77) :

- ⇒ les congés payés (80 %);
- ⇒ les vacances (79 %);
- ⇒ le temps supplémentaire (69 %);
- ⇒ les congés de maternité et paternité (60 %);
- ⇒ la période de probation (61 %);
- ⇒ le congé sans solde (54 %).

D'autres conditions de travail importantes demeurent cependant moins réglementées dans les politiques écrites des organismes :

- ⇒ les mécanismes de mises à pied (53 %);
- ⇒ l'échelle salariale (46 %);
- ⇒ l'ancienneté (44 %);
- ⇒ la formation (40 %);
- ⇒ les mécanismes de règlement de différends (39 %);
- ⇒ les mécanismes de rappel au travail (22 %).

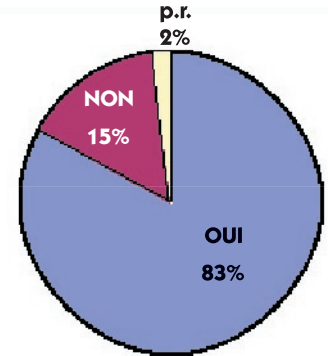


Figure 8
Répartition des organismes selon la présence d'un contrat ou d'une politique de travail

Dans son étude sur les groupes communautaires et d'économie sociale de la région de Chaudière-Appalaches [9], Yvan Comeau fait un lien entre la présence de politiques écrites dans les organismes et leur taille, laquelle est définie par le nombre d'employé-es. Plus les organismes ont un nombre élevé d'employé-es, plus la présence d'une politique écrite est probable. En contrepartie, les organismes les plus petits sont les moins nombreux à se donner une politique écrite, bien que la majorité le fasse.

Cette tendance est aussi observée dans notre enquête. Les organismes ayant 6 employés et plus ont une propension plus forte à consigner par écrit les conditions de travail que ceux en ayant moins de 6 (Cf. Annexe, Figure 10, p. 76). Par ailleurs, le fait d'avoir des conditions de travail consignées par écrit est également lié au niveau de revenu des groupes. Ainsi, selon les données de 2002-2003, les organismes ayant déclaré un revenu annuel de 175 000 \$ et plus ont une tendance plus forte à disposer de politiques de travail écrites (Cf. Annexe, Figure 11, p. 76).

9. Comeau Y. (2002) : 59,8 % des organismes les plus petits (0-4 employé-es) disposent d'une politique de travail, 69 % pour ceux de 5 à 9 employé-es et 84 % pour ceux de 10 employé-es et plus.

Profil financier des organismes

Si l'amélioration des conditions de travail des employé-es du milieu communautaire traduit une volonté partagée dans ses différents secteurs, il est couramment admis que la marge de manœuvre financière des organismes rend toutefois son application difficile.

Tout en essayant de tracer le profil financier des groupes communautaires au Québec, l'analyse suivante a pour but de vérifier dans quelle mesure ces derniers auraient la capacité d'améliorer leurs conditions de travail à moyen terme en se dotant de programmes d'avantages sociaux. Les données ont été établies à partir des états financiers des trois années financières ayant précédé la tenue de l'enquête : 2000-2001, 2001-2002 et 2002-2003.

Revenu annuel des organismes

En observant la répartition des organismes selon la catégorie de leur revenu annuel, force est de constater que l'on fait face à une population très hétérogène.

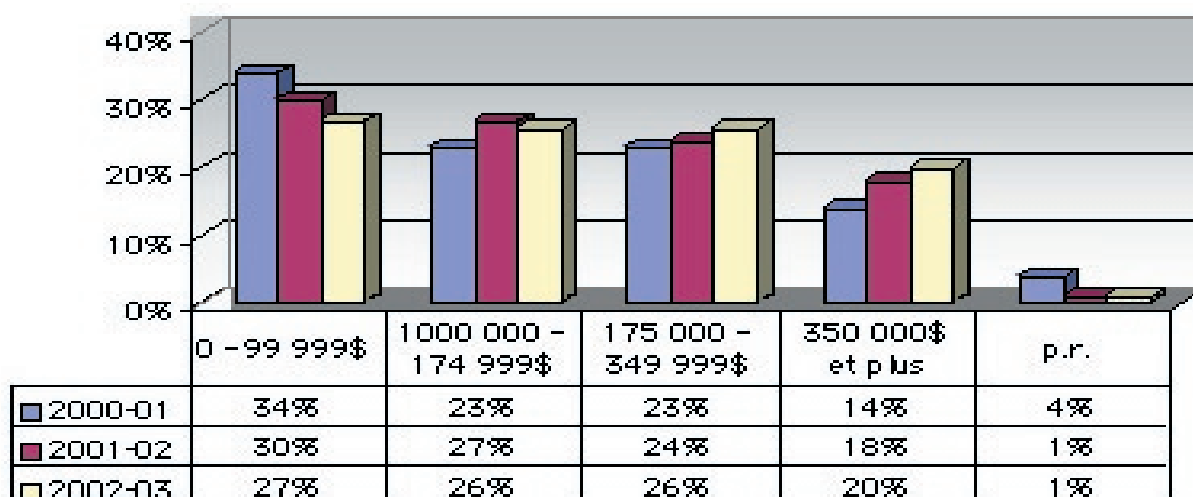


Figure 12
Revenu annuel des organismes selon les états financiers des trois dernières années

Les 5 000 organismes se répartissent dans quatre catégories de revenu avec une présence plus importante dans la catégorie la plus basse (0-99 999 \$) et, en contrepartie, un plus faible pourcentage d'organismes dans la catégorie la plus élevée (350 000 \$ et plus).

Il est intéressant d'observer que les groupes qui ont les revenus annuels les plus élevés (350 000 \$ et +) sont aussi les groupes les plus vieux (35 ans d'existence et +), alors que les groupes qui ont moins de 10 ans ont, le plus souvent, les revenus annuels les

plus faibles (0 \$- 99 999 \$). Ces liens sont statistiquement moins significatifs pour les niveaux de revenus intermédiaires : (100 000 \$ - 174 999 \$) et (175 000 \$ - 349 999 \$), cf. Annexe, Figure 13, p. 77.

Si l'on détaille les quatre catégories de revenu, on s'aperçoit qu'il existe un fossé important entre un petit nombre d'organismes relativement bien pourvus en ressources financières et un plus grand nombre dont ce n'est pas le cas.

Revenu annuel \$	2002 -2003
0 - 24 999	3%
25 000 - 49 999	5%
50 000 - 74 999	8%
75 000 - 99 999	11%
100 000 - 124 999	11%
125 000 - 149 999	8%
150 000 - 174 999	7%
175 000 - 199 999	6%
200 000 - 249 999	9%
250 000 - 299 999	7%
300 000 - 349 999	4%
350 000 - 399 999	4%
400 000 - 449 999	3%
450 000 - 499 999	2%
500 000 et plus	11%
Moyenne annuelle	235 000 \$

Figure 14
Détail des catégories du revenu annuel des organismes

Ainsi en 2003, 11 % des organismes ont déclaré un revenu annuel de 500 000 \$ et plus, alors que 68 % ont un revenu inférieur à la moyenne (235 000 \$). Les conclusions de l'enquête nationale de Statistique Canada ^[10] de 2004 vont dans le même sens : 1 % des organismes ont des revenus annuels de 10 millions de dollars ou plus, par rapport à 66 % dont les revenus annuels sont de moins de 100 000 \$ (dont 42 % ont un revenu de moins de 30 000 \$).

10. Réalisée en 2003, cette enquête est la première étude approfondie au Canada qui fournit des données de base essentielles concernant 13 000 organismes à but non lucratif et bénévole (on estime qu'il y a 161 000 organismes à but non lucratif constitués en personnes morales et organismes de bienfaisance enregistrés au Canada). Ces données concernent toutefois une grande diversité d'organismes tels des organismes de services sociaux, hôpitaux, universités, musées, sports et loisirs, refuges pour les sans-abri, conseils des arts, banques alimentaires, organismes de collecte de fonds, groupes d'entraide, lieux de culte, clubs sociaux, associations professionnelles et groupes de défense des droits.

Au cours des trois dernières années financières, il est possible d'observer une croissance annuelle du revenu des organismes d'environ 7 %.

	Revenu annuel moyen	Augmentation moyenne en \$ en %	
2000 - 2001	205 000 \$		
2001 - 2002	219 000 \$	14 000 \$	6.83 %
2002 - 2003	235 000 \$	16 000 \$	7.3 %

Figure 15
Revenu annuel moyen des organismes sur 3 ans ^[11]

Des éléments conjoncturels liés à la période 2000-2003 peuvent expliquer cette croissance. Ces années ont en effet été marquées par la mise sur pied de programmes spéciaux tels que *l'Initiative de partenariats en action communautaire* (IPAC, 1999-2003), Développement des ressources humaines Canada, la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* ainsi que des mesures particulières favorisant des groupes en santé et services sociaux ayant des revenus annuels de 40 000 \$ et moins.

La mise en œuvre de la *Politique gouvernementale. L'action communautaire, une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec* (Gouvernement du Québec, 2001) a aussi généré l'injection de montants d'argent supplémentaires (20 millions \$) visant le soutien à l'action communautaire autonome. En outre, l'unification des diverses sources de financement des organismes par l'affiliation à un ministère « port d'attache » a permis, pour certains, la consolidation de leur subvention de base, voire sa bonification.

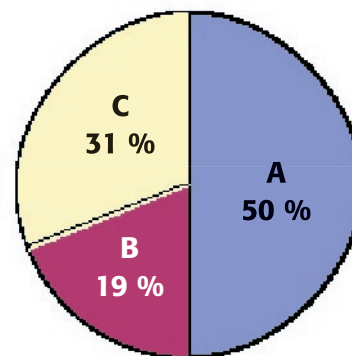
La moitié des sources de revenu provient des montants de subvention de base ^[12], le tiers provient des projets, programmes, ententes de service et autres sources et près de 20 % d'activités d'autofinancement (vente de services ou de matériels, incluant les dons, levées de fonds, etc.).

11. Il convient de garder une certaine vigilance face à l'interprétation que l'on peut faire de résultats exprimés en « moyenne ». Si la pertinence de cette mesure statistique n'est certes pas à démontrer, elle demeure toutefois une donnée « globalisante » et « abstraite » qui ne doit pas faire oublier l'importante diversité des situations financières des organismes considérés isolément.

12. Concernant le montant provenant des subventions de base, il est probable que les organismes situés dans la région de Montréal et qui bénéficient d'un financement de base de Centraide influencent la moyenne à la hausse.

Composition du revenu moyen

La situation financière des organismes dépend donc de plusieurs sources de financement, notamment des projets et des programmes qui constituent la deuxième source. Cette situation tend à induire un taux de roulement important dans l'organisme. Selon notre enquête, près du tiers des groupes communautaires ont en effet embauché entre 6 et 19 personnes en trois ans à partir de subventions salariales, de projets Carrière-été, Fonds jeunesse, etc. Durant la même période, la moitié des organismes ont perdu de 1 à 5 personnes, amenant le constat suivant : pendant qu'en moyenne 3 nouvelles personnes se joignent chaque année aux équipes de travail, il y en a 2 qui les quittent (Cf. Annexe, Figures 17 et 18, p. 78).



A- Subvention(s) de base
B- Activités d'autofinancement
C- Autres sources (projets, programmes, etc.)

Figure 16
Composition du revenu moyen
de l'année financière 2002-2003

L'enquête de Statistique Canada de 2003-2004 corrobore cette réalité propre au secteur à but non lucratif. Elle indique de plus que ces dernières années, parallèlement à la réduction des services des administrations publiques et à la diminution du financement gouvernemental, le financement par projets et programmes est en progression dans l'ensemble du secteur.

Cette situation installerait un contexte changeant pour l'organisme et ayant des répercussions néfastes sur son développement, particulièrement en ce qui a trait à ses ressources humaines. L'encadré ci-dessous fait état de quelques-uns des arguments avancés par cette enquête sur les impacts du financement par projets dans le secteur.

L'un des problèmes posés par le financement par projets et programmes à court terme est qu'il n'inclut pas le coût des infrastructures, ni de l'administration et du soutien organisationnel. Les fonds doivent servir à financer des services ciblés par les bailleurs de fonds, lesquels ont chacun leurs contraintes quant à l'utilisation de ces fonds.

Beaucoup de temps est aussi consacré à la recherche de fonds et à l'administration des projets, tâches qui viennent s'ajouter au travail à réaliser dans les organismes. Au Québec, l'enquête de la Table nationale des corporations de développement communautaire a évalué que dans les groupes, une moyenne de 358 heures, soit 10 semaines de travail à 35 heures, étaient consacrées à la recherche de sources de financement (TNDC, 2003).

Ce qui semble ainsi être la solution devient très vite le problème : pour continuer à offrir des activités et des services, la plupart des organismes sont contraints de s'engager dans de nouveaux projets sans pouvoir véritablement consolider leur base en investissant dans leurs ressources humaines. L'une des principales conséquences de la dépendance à ces sources de financement est donc l'instabilité de l'organisme qui est incapable d'assurer son développement stratégique. Il est pourtant prouvé qu'investir dans les ressources humaines contribue à la production d'un revenu à long terme (Statistique Canada, 2004). En plus de bâtir une « mémoire collective », la stabilité des équipes de travail permet d'envisager la planification et le développement de l'organisme. De nouvelles personnes avec des compétences spécialisées pourraient aussi être recrutées afin d'aider au développement de stratégies face à un contexte de financement changeant.

Alors que nous constatons précédemment une augmentation du revenu annuel sur les trois années financières, les calculs à partir de données du bilan permettent de penser que les dépenses ont augmenté davantage durant la même période.

	Moyenne des dépenses / charges calculées à partir des surplus opérationnels réels \$	Augmentation moyenne	
		en \$	en %
2000 - 2001	non disponible		
2001 - 2002	208 396 \$		
2002 - 2003	235 401 \$	27 005 \$	13 %

Figure 19
Dépenses annuelles moyennes d'un organisme à partir des données du bilan

La croissance du revenu annuel observée entre 2002 et 2003 (7 %) n'aurait alors servi qu'à combler une partie des charges des organismes (13 % entre 2002 et 2003) (Cf. Annexe, Figure 20, p. 79).

D'autre part, il ressort que les organismes seraient dans l'incapacité de se constituer une réserve de fonctionnement qui permettrait de couvrir les frais fixes (salaires, loyer, assurances, etc.) pour une période couvrant trois mois d'opération. En effet, pour les années 2002 et 2003, la réserve nécessaire pour faire face à trois mois d'opération (58 855 \$ en moyenne) demeurerait supérieure à la capacité financière des organismes en moyenne (Cf. Annexe, Figure 21, p. 80).

En d'autres termes, la marge de manœuvre financière des organismes est limitée. L'incapacité pour un groupe communautaire de se constituer une réserve de fonctionnement couvrant trois mois d'opération laisse présager de la difficulté d'améliorer sensiblement les conditions de travail des employé-es à moyen terme et, plus particulièrement, d'adhérer à des programmes d'avantages sociaux (assurance collective et régime complémentaire de retraite).

L'enquête réalisée par le Comité des femmes du Haut-Anjou en 2004, fondée sur 3 906 groupes recensés à partir de l'agence de revenus du Canada, fait des observations semblables aux nôtres concernant les données du bilan financier des organismes :

- ⇒ L'avoir moyen : 137 091 \$; dans notre enquête pour 2003, il est de 110 565 \$.
- ⇒ Les dépenses globales des organismes s'élèvent à 945 248 980 \$, soit une moyenne annuelle de 241 999 \$^[13]; dans notre enquête, la moyenne des dépenses annuelles s'élève à 208 396 \$ pour 2001-2002 et à 235 401 \$ pour 2002-2003.

⇒ La moyenne de l'excédent (insuffisance) des produits sur les charges s'élève à 10 370 \$; dans notre enquête, la moyenne est de 10 604 \$ pour 2001-2002 (Cf. Annexe, Figure 20, p. 79).

⇒ Les groupes ont peu de ressources financières : 70 % d'entre eux ont un avoir de 50 000 \$ et moins, 18 % ont un avoir négatif, l'avoir médian est de 16 117 \$. De plus, les groupes n'ont pas assez de liquidités pour couvrir leur passif et près de 1 500 organismes ont un excédent négatif.

Afin de se donner une idée plus précise des coûts que représenterait l'adhésion d'un groupe à un régime d'assurance collective et à un régime de retraite, une évaluation à partir des données de l'enquête a été réalisée. Elle présente l'avantage de livrer une situation plausible en lien avec les résultats de la recherche-action.

Évaluation des coûts d'adhésion à un programme d'avantages sociaux (assurance collective et régime complémentaire de retraite) pour l'employeur et les employé-es

Données de départ (tirées en partie de l'enquête) :

- ⇒ Salaire horaire moyen approximatif : 15,36 \$
- ⇒ Nombre d'heures hebdomadaires travaillées : 28 heures (choix déterminé pour fins d'enquête)
- ⇒ Salaire annuel : 22 357 \$
- ⇒ Nombre d'employé-es en moyenne par groupe, tous statuts d'emploi confondus : 8,71
- ⇒ Masse salariale moyenne : 194 728 \$ (22 357 x 8,71)
- ⇒ % de la masse salariale qui pourrait être attribué à l'adhésion au régime de retraite selon le principe d'une répartition égale entre l'employeur et l'employé-e : 3 %
- ⇒ % de la masse salariale attribué à l'assurance collective : 5,14 %. Dans la mesure où il est difficile de déterminer le pourcentage attribué à l'assurance collective dans la masse salariale d'un organisme (ce taux varie selon le type de régime d'assurances, de couverture, de compagnie, d'entente entre l'employeur et les employé-es, etc.), nous utilisons le pourcentage en vigueur en 2004 dans un groupe ayant participé à l'enquête.

13. Dépenses réparties comme suit : 72 % pour le fonctionnement des programmes et 18 % pour l'administration et la gestion.

À partir de ces données, nous avons fait une évaluation des coûts annuels d'un programme d'avantages sociaux:

	Coût pour l'employeur	Coût pour les employé-es
Assurance collective	<p>Pourcentage de la masse salariale attribué à l'assurance collective : 5,14 % (% retenu seulement à titre d'exemple).</p> <p>Contribution moyenne de l'employeur selon l'enquête : 55 %.</p> <p>Pourcentage de la masse salariale assumé par l'employeur : 55 % de 5,14 % = 2,83.</p> <p>Coût annuel total assumé par l'employeur : 5 511 \$ (soit 2,83 % de la masse salariale moyenne qui est de 194 728 \$ selon notre enquête).</p>	<p>Contribution moyenne des employé-es selon l'enquête : 45 %.</p> <p>Pourcentage de la masse salariale assumé par les employé-es : 45 % de 5,14 % = 2,31.</p> <p>Coût annuel total assumé par les employé-es : 4 498 \$ (soit 2,31 % de la masse salariale moyenne qui est de 194 728 \$ selon notre enquête).</p>
Régime de retraite	Coût annuel total assumé par l'employeur : 5 842 \$ (3 % de 194 728 \$).	Coût annuel total assumé par les employé-es : 5 842 \$.
Coût annuel total avantages sociaux	<p>Coût total pour l'employeur : 11 353 \$ (5 511 \$ + 5 842 \$) soit 5,83 % de la masse salariale.</p> <p>Pour se donner une idée du coût annuel moyen pour l'employeur par employé-e: appliquer le ratio à vos chiffres et faites le calcul suivant :</p> <p>$\frac{5,83 \%}{\text{Nombre d'employées dans l'organisme}} \times \text{Masse salariale de l'organisme}$</p>	<p>Coût total pour les employé-es : 10 340 \$ (4 498 \$ + 5 842 \$) soit 5,31 % de la masse salariale.</p> <p>Pour se donner une idée du coût annuel moyen pour un-e employé-e, appliquer le ratio à vos chiffres et faites le calcul suivant :</p> <p>$\frac{5,31 \%}{\text{Nombre d'employées dans l'organisme}} \times \text{Masse salariale de l'organisme}$</p>

2.

PROFIL ET CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉ-ES

L'enquête nous renseigne sur plusieurs caractéristiques des employé-es oeuvrant dans les groupes communautaires. Dans les pages qui suivent, nous présentons l'âge, les statuts d'emplois, l'ancienneté et les salaires horaires des employé-es, ventilés selon le sexe. Lorsque cela s'avérera possible, le secteur communautaire sera comparé à d'autres secteurs du marché du travail québécois.

Un premier constat : le secteur communautaire est un secteur d'emploi très féminisé

Selon notre enquête, 80 % des emplois sont détenus par des femmes comparativement à 20 % détenus par des hommes. Seulement 2 % des organismes communautaires ont déclaré ne pas avoir de femmes à leur emploi, alors que 44 % n'ont aucun homme.

Dans l'ensemble du marché du travail, la tendance est inverse : 53,2 % des emplois sont occupés par les hommes contre 46,8 % par les femmes. Les hommes sont toujours plus présents que les femmes sur le marché du travail ^[14], bien que la proportion des femmes soit en progression constante (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, 2005).

14. Le taux d'emploi des hommes dépasse toujours celui des femmes : 65,3 % des hommes occupent un emploi contre 55,5 % des femmes (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, 2005).

Âge des employé-es

La proportion la plus grande d'employé-es se trouve dans la catégorie des 35-49 ans. On note aussi la part importante des employé-es « jeunes » (25-34 ans) qui occupent le quart des emplois.

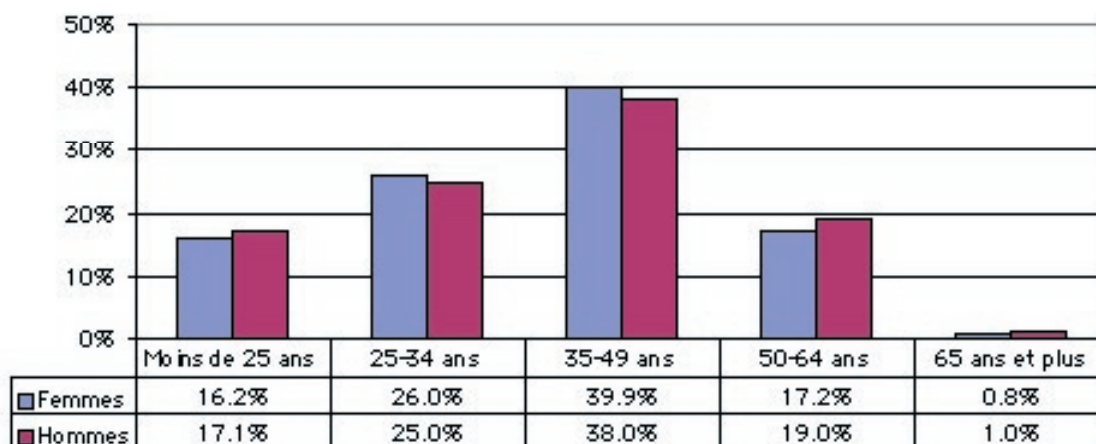


Figure 22
Répartition en pourcentage des employé-es des groupes communautaires
selon le sexe et la catégorie d'âge ^[15]

Une enquête réalisée en 1989 auprès des groupes (S. Dumais, R. Côté, 1989) indiquait que la proportion la plus importante des employé-es (43 %) était âgée de 25 à 34 ans et seulement 4 % étaient âgés de 56 ans et plus. Selon notre enquête, ils sont 25,8 % à avoir entre 25 et 34 ans et près de 20 % ont plus de 50 ans. Même si la présence d'une population jeune demeure importante encore dans les groupes, celle-ci tendrait à diminuer au profit d'un vieillissement relatif de la main-d'œuvre dans le secteur. Un certain déplacement vers les catégories plus âgées se serait en effet produit.

Cette distribution des âges n'indique pas de variation significative entre les femmes et les hommes. L'écart le plus élevé se trouve dans la catégorie des 50-64 ans avec une proportion de 19 % d'hommes comparativement à 17,2 % de femmes. Les hommes sont ainsi légèrement plus nombreux dans les catégories plus âgées (50-64 ans et 65 ans et plus).

15. Dans les tableaux des parties 2 et 3, le total peut ne pas équivaloir à 100 % à cause de la technique d'arrondissement.

La répartition par groupes d'âge des employé-es des organismes communautaires ressemble à celle de l'ensemble des salarié-es du Québec (ISQ, 2004). Les actuelles transformations du marché du travail et leur impact sur la main-d'œuvre devraient donc s'y appliquer aussi.

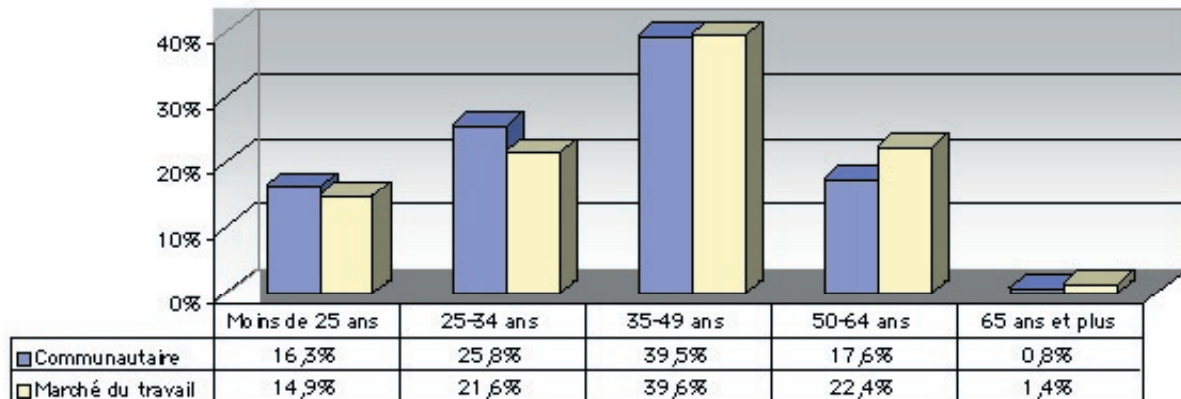


Figure 23
Répartition des employé-es selon l'âge dans le marché du travail au Québec en 2004

Une différence est cependant à noter : les employé-es dans les groupes communautaires ont tendance à être plus jeunes que dans l'ensemble de la population en emploi au Québec. Ils sont en effet plus nombreux dans les catégories de moins de 25 ans (16,3 % contre 14,9 %) et de 25 à 34 ans (25,8 % contre 21,6 %) et presque deux fois moins nombreux dans la catégorie des 65 ans et plus (0,8 % contre 1,4 %).

Statuts d'emploi

Selon notre enquête, 69 % des emplois du secteur communautaire sont de nature permanente, 26,1 % sont temporaires et 5,3 % sont des emplois à contrat (travail autonome). En ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, près des deux tiers (64,1 %) des postes sont à plein temps (28 heures et plus par semaine), 30,4 % à temps partiel et 5,3 % sont sans horaire fixe (travail autonome).

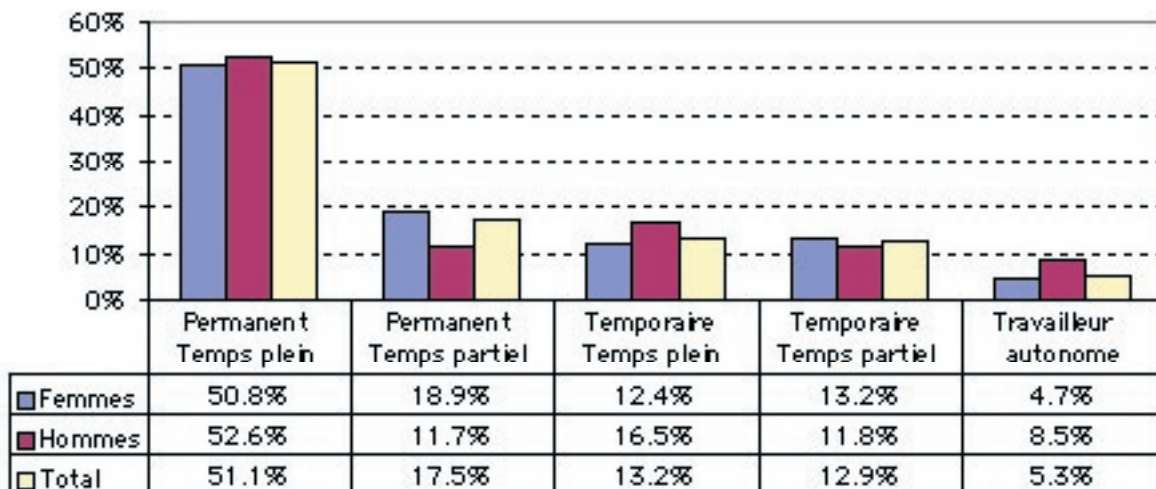


Figure 24
Répartition des femmes et des hommes selon le statut d'emploi

Si un peu plus de la moitié des emplois, tant chez les femmes que chez les hommes, sont de nature permanente et à plein temps (28 heures et plus par semaine), il existe des différences importantes dans la distribution des statuts d'emplois selon que l'on soit une femme ou un homme :

- ⇒ Les femmes détiennent proportionnellement plus d'emplois permanents que les hommes (69,7 % et 64,3 % respectivement).
- ⇒ Elles détiennent aussi proportionnellement plus d'emplois à temps partiel que les hommes, (32,1 % contre 23,5 %), et ce, autant dans les postes permanents (18,9 % contre 11,7 % des hommes) que temporaires (13,2 % des femmes comparativement à 11,8 % des hommes).
- ⇒ La proportion des hommes qui sont travailleurs autonomes est presque deux fois plus élevée que celle des femmes (8,5 % des hommes comparativement à 4,7 % des femmes); la différence entre les sexes s'accroît avec l'âge.

Si nous examinons les statuts d'emploi selon l'âge des employé-es, nous remarquons des différences importantes entre les jeunes (25 ans et moins) et les autres catégories d'âge.

Statut d'emploi		< 25 ans	25-34 ans	35-49 ans	50-64 ans	65 ans et +	Total
Permanent plein temps	F	18,4 %	54,0 %	58,6 %	59,5 %	22,5 %	50,8 %
	H	12,8 %	50,6 %	67,0 %	63,2 %	27,8 %	52,6 %
	T	17,2 %	53,3 %	60,2 %	60,3 %	23,7 %	51,1 %
Permanent temps partiel	F	19,3 %	18,1 %	18,3 %	20,2 %	36,4 %	18,9 %
	H	18,1 %	12,8 %	8,5 %	10,5 %	16,5 %	11,7 %
	T	19,1 %	17,1 %	16,4 %	18,2 %	31,8 %	17,5 %
Temporaire plein temps	F	25,6 %	14,0 %	8,6 %	6,7 %	1,2 %	12,4 %
	H	32,9 %	20,2 %	10,8 %	9,3 %	0,0 %	16,5 %
	T	27,1 %	15,2 %	9,0 %	7,3 %	0,9 %	13,2 %
Temporaire temps partiel	F	32,7 %	10,4 %	9,1 %	8,0 %	30,2 %	13,2 %
	H	32,1 %	11,0 %	6,1 %	5,8 %	16,5 %	11,8 %
	T	32,6 %	10,5 %	8,6 %	7,5 %	27,0 %	12,9 %
Travailleur autonome	F	4,0 %	3,5 %	5,3 %	5,6 %	9,7 %	4,7 %
	H	4,1 %	5,4 %	7,6 %	11,2 %	39,2 %	7,5 %
	T	4,0 %	3,9 %	5,8 %	6,8 %	16,6 %	5,3 %

Figure 25
Répartition des employé-es selon le statut d'emploi et l'âge

- ⇒ Le fait de détenir un poste permanent à temps plein a tendance à croître avec l'âge : si seulement 17,2 % des moins de 25 ans détiennent ce type de poste, le pourcentage augmente de manière importante dans les catégories plus âgées pour atteindre 60,3 % chez les 50-64 ans. Cette tendance est aussi plus prononcée chez les hommes.
- ⇒ Le phénomène est inverse concernant les emplois de nature temporaire; la proportion diminue avec l'âge : alors que 27 % des personnes détenant un poste temporaire à plein temps sont âgées de moins de 25 ans, elles ne sont plus que 7,3 % chez les 50-64 ans.
- ⇒ Une cassure se produit toutefois avec les employé-es de 65 ans et plus : la proportion des postes à temps plein, qu'ils soient permanents ou temporaires, chute (de 60,3 % pour les 50-64 ans à plein temps à 23,7 % pour les 65 ans et plus), et ce, au profit des postes à temps partiel (de 7,5 % pour les 50-64 ans temporaires à 27 % pour les 65 ans et plus).

Il reste que le secteur communautaire a tendance à offrir plus facilement des emplois à temps plein que dans l'ensemble du marché du travail québécois, et ce, à l'avantage des jeunes et des femmes. Une comparaison de nos données avec celles d'Emploi-Québec, *Les chiffres clés de l'emploi* (édition 2004), fait en effet ressortir que 45 % des jeunes de moins de 25 ans et 27 % des femmes occupent des emplois à temps partiel. La situation des hommes est sensiblement la même dans le secteur communautaire que dans l'ensemble du marché du travail (environ 11 % dans les deux cas).

Ancienneté

Les employé-es du secteur communautaire ont généralement peu d'années d'ancienneté dans le même organisme. Cette situation est à mettre en relation en partie avec le roulement important du personnel constaté à la section *Profil financier des organismes* (p. 30).

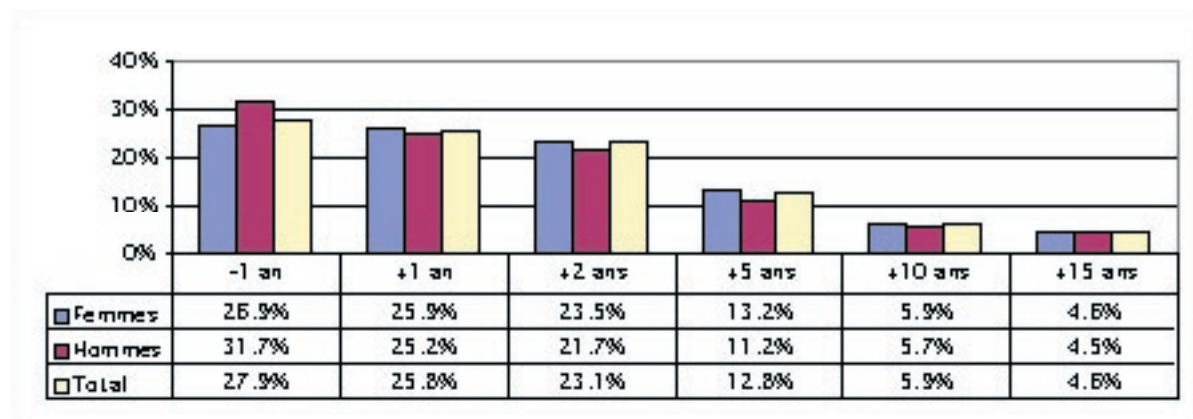


Figure 26
Répartition des femmes et des hommes selon le nombre d'années d'ancienneté

Plus du quart (27,9 %) ont en effet moins d'un an d'ancienneté. Par contre, si nombre d'employé-es ont relativement peu d'ancienneté dans les groupes communautaires sondés, notons qu'une proportion non négligeable d'entre eux cumulent, par ailleurs, plus de cinq ans, voire plus de dix ans d'ancienneté dans le même organisme. Près du quart des travailleuses et des travailleurs ont, en effet, plus de cinq ans d'ancienneté tandis que plus de 10 % en ont plus de dix chez le même employeur.

Il existe des différences selon le sexe des employé-es. Les femmes travaillent généralement plus longtemps chez le même employeur : un peu plus du quart (26,9 %) d'entre elles ont moins d'un an d'ancienneté comparativement à près du tiers des hommes (31,7 %). Notons toutefois que plus le nombre d'années d'ancienneté augmente, plus la situation des hommes se rapproche de celle des femmes : on retrouve à peu près le même pourcentage d'hommes et de femmes qui ont plus de dix ans et plus de quinze ans d'ancienneté.

Salaires

Sur une population totale de 33 919 femmes (80 %) et 8 262 hommes (20 %), le quart gagne moins de 10 \$ de l'heure et le tiers gagne entre 10 \$ et 15 \$ de l'heure; plus de 80 % des employé-es du communautaire ont donc un salaire inférieur à 20 \$ de l'heure.

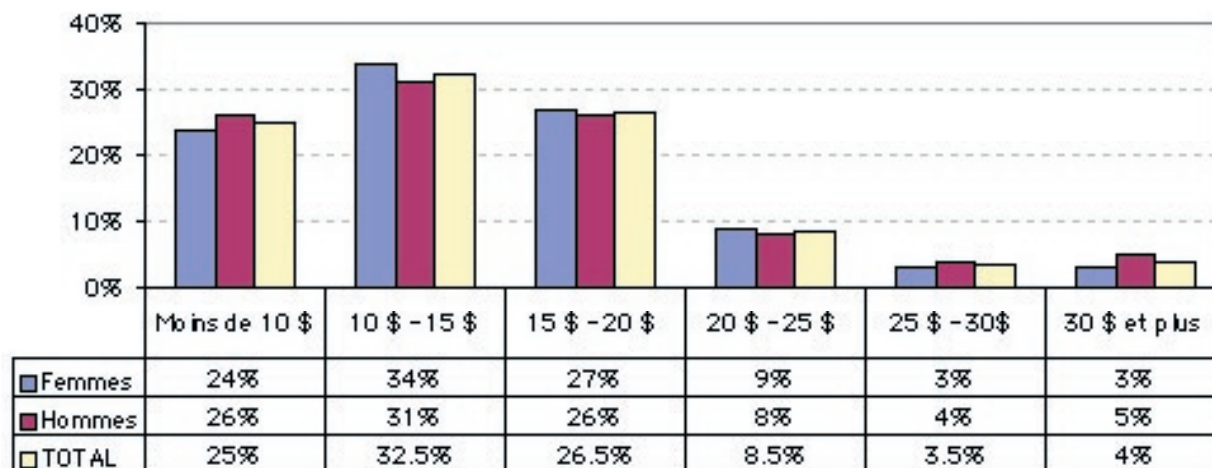


Figure 27
Le salaire horaire des employé-es selon le sexe

Comparé au salaire horaire moyen dans le secteur de la santé au Québec (20,96 \$) ^[16], le secteur communautaire accuse des retards importants, le salaire horaire moyen étant légèrement supérieur à 15 \$.

Les données salariales de l'enquête de l'Université de Sherbrooke réalisée en 2000 indiquent des proportions similaires d'employé-es dans les niveaux de revenus identiques aux nôtres : le quart gagne moins de 15 000 \$ par an et plus du tiers (36,9 %) gagne entre 15 000 \$ et 25 000 \$.

Les groupes communautaires peuvent toutefois se féliciter d'appliquer à l'interne une certaine égalité entre les sexes. Il n'y a pas de différence significative en effet entre le pourcentage d'hommes et de femmes dans chacune des catégories de salaires observées; on retrouve des proportions équivalentes d'hommes et de femmes dans chacun des niveaux de salaire.

Des différences existent cependant selon les statuts d'emploi.

16. Taux horaire moyen des employé-es du secteur de la santé en 2005 (*Le Canada en statistiques* : http://www40.statcan.ca/102/cst01/labr69f_f.htm).

Statut d'emploi	Sexe	- de 10\$	10-15\$	15-20\$	20-25\$	25-30\$	30\$ et +
Permanent plein temps	F	9 %	34 %	38 %	12 %	4 %	4 %
	H	8 %	34 %	35 %	13 %	5 %	6 %
Permanent temps partiel	F	41 %	38 %	16 %	4 %	0,8 %	1 %
	H	36 %	41%	19 %	3 %	0,9 %	0 %
Temporaire plein temps	F	46 %	32 %	17 %	4 %	0,9%	0,6 %
	H	54 %	28 %	14 %	2 %	1,4%	0,8 %
Temporaire temps partiel	F	40 %	35 %	13,7 %	6 %	3 %	1 %
	H	57 %	19 %	14,1 %	3 %	2 %	4 %
Travailleur autonome	F	22 %	22 %	17 %	15 %	8,9 %	14 %
	H	18 %	21 %	21%	11 %	9 %	22 %

Figure 28
Le salaire horaire des employés selon le statut d'emploi et le sexe

- ⇒ Les salarié-es les plus nombreux à être payés moins de 20,00 \$ sont les permanent-es à temps partiel et les temporaires à temps plein (95 % de femmes et 96 % d'hommes), suivis des salarié-es temporaires à temps partiel (88,7 % de femmes et 90,1 % d'hommes) et des permanent-es à temps plein (81 % de femmes et 77 % d'hommes).
- ⇒ Les travailleuses et les travailleurs autonomes sont au contraire les plus nombreux à être payés au-delà des 20,00 \$ l'heure (37,9 % des femmes et 42 % des hommes), et ce, dans une proportion largement supérieure aux autres catégories d'emploi.

Pour ce qui est de l'analyse selon le sexe, des différences significatives existent entre les statuts de salarié-es temporaires (temps plein et temps partiel) et ceux de travailleur-euse autonome.

- ⇒ Dans le premier cas, les hommes sont plus nombreux à être payés sous les 10,00 \$ de l'heure (57 % des hommes comparativement à 40 % des femmes). Un écart, bien que moins important (8 %), existe également entre les salarié-es temporaires à temps plein : 46 % des femmes sont payées sous les 10,00 \$ comparativement à 54 % des hommes.
- ⇒ Un écart de 8 % s'observe également entre les travailleuses et les travailleurs autonomes, à l'avantage cette fois des hommes : 22 % des hommes sont payés plus de 30 \$ comparativement à 14 % des femmes.

Congés de maladie

Le nombre de jours de maladie annuels auxquels ont droit les employé-es du secteur communautaire varie grandement selon les statuts d'emploi :

- ⇒ Les salarié-es permanent-es à temps plein sont ceux qui ont accès au plus grand nombre de journées, soit 8,13 jours en moyenne.
- ⇒ Les salarié-es permanent-es à temps partiel comme ceux temporaires à temps plein ont près de quatre fois moins de journées de maladie (respectivement 2,18 et 2,21 en moyenne).
- ⇒ Les salariés temporaires à temps partiel ont, quant à eux, 0,65 journée en moyenne. Les travailleurs autonomes, enfin, n'en ont aucune.

Il est très important de mentionner que nombreux sont les travailleurs et les travailleuses du milieu communautaire à n'avoir droit à aucune journée de maladie. C'est également le cas de 90 % des salariés temporaires à temps partiel, de 73 % des temporaires à temps plein et de 69 % des permanents à temps partiel.

3.

LES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE

Nous présentons dans cette partie les données sur la présence d'un régime d'assurance collective et d'un régime de retraite dans les organismes communautaires. Compte tenu du nombre peu élevé d'organismes disposant d'un régime d'assurance collective ou d'un régime de retraite, les données présentées ici concernent uniquement les organismes qui ont répondu au questionnaire (1 354) et elles ne sont pas projetées sur l'ensemble des 4 944 organismes visés par l'enquête.

Les organismes communautaires et les régimes d'assurance collective

Cette section est divisée en deux parties. La première concerne les caractéristiques des organismes communautaires offrant un régime d'assurance collective à leurs employé-es, la seconde présente les caractéristiques des régimes d'assurances en vigueur au sein de ces organismes.

Caractéristiques des organismes communautaires offrant un régime d'assurance collective à leurs employé-es

Parmi les 1 354 organismes ayant répondu au questionnaire, 481 organismes communautaires, soit 35,5 % des répondants, offrent un régime d'assurance collective ^[17] à leurs employé-es.

Répartition régionale

La présence d'un régime d'assurance collective varie de manière importante selon les régions, allant de 0 % dans le Nord-du-Québec à 48,8 % dans la région Chaudière-Appalaches.

17. Comme nous le verrons plus loin, parmi les organismes qui n'ont pas de régime d'assurance collective, 30 affirment que les employé-es « ont une assurance ailleurs », 12 affirment que « l'employeur offre un autre plan » et 15 disent que des « démarches sont en cours », ou qu'ils auront un régime d'assurance « prochainement ».

Région administrative	Total OC	Avec régime d'assurance	
		en nombre	en %
Chaudière-Appalaches	82	40	48,8%
Outaouais	39	17	43,5%
Centre-du-Québec	67	27	40,3%
Montréal	276	108	39,1%
Capitale-Nationale	109	42	38,5%
Montréal	174	64	36,8%
Gaspésie-Î-D-M	49	18	36,7%
Laurentides	47	17	36,1%
Côte-Nord	34	12	35,3%
Bas-Saint-Laurent	71	25	35,2%
Lanaudière	73	23	31,5%
Estrie	71	22	31,0%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	85	26	30,5%
Laval	32	9	28,1%
Mauricie-	77	20	25,9%
Abitibi-Témiscamingue	54	11	20,4%
Nord-du-Québec	13	0	0%
Total	1354	481	35,5%

Figure 29
Répartition des organismes communautaires
selon la présence d'un régime d'assurance collective et la région administrative

Huit régions affichent des pourcentages de présence d'un régime d'assurance collective supérieurs à la moyenne qui est de 35,5 % : la Capitale-Nationale (38,5 %), Montréal (39,1 %), l'Outaouais (43,5 %), Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (36,7 %), Chaudière-Appalaches (48,8 %), les Laurentides (36,1 %), la Montérégie (36,8 %) et le Centre-du-Québec (40,3 %).

Les neuf régions suivantes, dont plusieurs sont éloignées des grands centres urbains, présentent des taux inférieurs à la moyenne : Bas-Saint-Laurent (35,2 %), Saguenay-Lac-Saint-Jean (30,5 %), Mauricie (25,9 %), Estrie (31,0 %), Abitibi-Témiscamingue (20,4 %), Côte-Nord (35,3 %), Nord-du-Québec (0 %), Laval (28,1 %), et Lanaudière (31,5 %).

L'enquête révèle aussi que la présence d'un régime d'assurance collective est beaucoup plus grande dans les organismes syndiqués. Elle démontre, par ailleurs, que plus un organisme existe depuis longtemps et plus son niveau de revenu et son taux d'autofinancement sont élevés, plus cet organisme offre à ses employé-es ce type d'avantage social.

Principaux secteurs d'intervention

Afin de connaître la présence de régime d'assurance collective selon les différents secteurs d'intervention, nous nous référons aux réponses concernant le principal bailleur de fonds des organismes communautaires. Compte tenu que le nombre d'organismes financés par chacun de ces bailleurs de fonds est peu élevé, les données de la Figure 30 (ci-dessous) doivent être interprétées avec la plus grande prudence.

Principal bailleur de fonds	Total des OC	Nombre avec RAC	% avec RAC
Grand total	1 354	481	35,5 %
Ministère de la Justice	5	4	80,0 %
Emploi-Québec	49	37	75,5 %
Secrétariat aux loisirs et aux sports	9	5	55,5 %
Min. de l'Emploi, Solidarité sociale et Famille	25	13	52,0 %
Ministère des Relations internationales	5	2	40,0 %
Min. de la Culture et des Communications	13	5	38,5 %
Santé et Services sociaux ^[18]	788	292	37,1 %
Centraide	68	25	36,7 %
Municipalités	13	4	30,8 %
Min. des Relations avec les citoyens et de l'Immigration	15	4	26,6 %
SACA	125	30	24,0 %
Ministère de l'Éducation	68	14	20,6 %
Ministère de l'Environnement	13	1	7,6 %
Autres	142	39	27,4 %
Pas de réponse	16	6	37,7 %

Figure 30
Taux de présence d'un régime d'assurance collective
selon le principal bailleur de fonds des organismes communautaires

La présence d'un régime d'assurance collective varie de manière importante selon le secteur d'intervention. Alors que plus de 75 % des organismes financés principalement par le ministère de la Justice (tel les CAVAC) ou par Emploi-Québec (tel les entreprises d'insertion sociale) disposent d'un tel régime, c'est le cas de moins de 10 % des organismes financés principalement par le ministère de l'Environnement. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, dans lequel nous retrouvons la majorité des organismes, un peu plus d'un organisme sur trois (37,2 %) disposent d'un régime d'assurance collective, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne globale de 35,5 %.

18. Nous avons regroupé les principaux bailleurs de fonds que sont le MSSS, le programme SOC et les agences régionales de santé et de services sociaux.

Bien que le SACA et Centraide soient les principaux bailleurs de fonds des organismes qui œuvrent dans plusieurs secteurs d'activité différents, nous avons intégré les données concernant les organismes qui sont financés par ceux-ci. On constate que si le taux de présence d'un régime d'assurance collective dans les organismes financés par Centraide (36,7 %) est sensiblement égal à la moyenne de 35,5 %, il n'est que de 24 % dans les organismes dont le SACA est le principal bailleur de fonds.

Âge des organismes

Lorsque nous mettons en relation la présence d'un régime d'assurance collective et l'âge des organismes (déterminé par leur année de fondation), il s'avère que plus les organismes sont âgés, plus la présence d'un régime d'assurance collective est élevée.

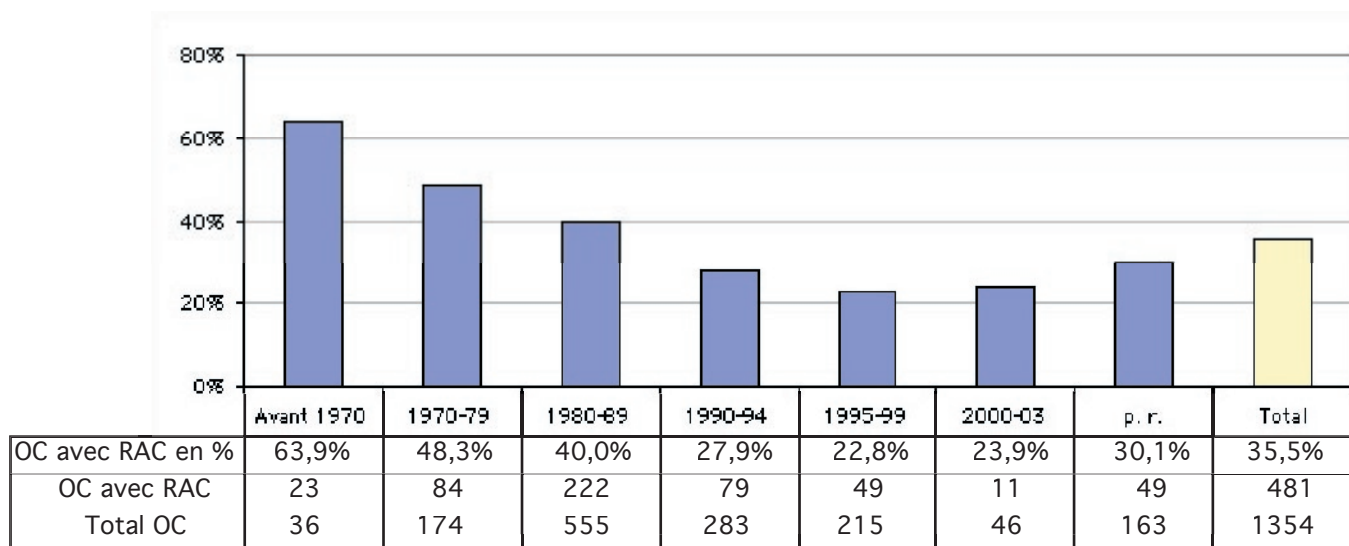


Figure 31
Répartition des organismes communautaires selon l'année de fondation et la présence d'un régime d'assurance collective

Près de 2 organismes sur 3 (63,9 %) fondés avant 1970 offrent à leurs employé-es un régime d'assurance, alors que moins de 1 organisme sur 5 (23,9 %) créés au cours de la période plus récente (2000-2003) dispose d'un tel régime. Si on regroupe les organismes selon qu'ils ont ouvert leurs portes avant 1990 ou après, on constate des taux de présence d'un régime d'assurance collective de 43 % et de 26 % respectivement.

Relations de travail

Le questionnaire contenait trois questions distinctes qui nous permettent de mesurer, jusqu'à un certain point, le degré de participation des salarié-es dans la détermination de leurs conditions de travail.

Présence d'un syndicat

La présence d'un régime d'assurance est beaucoup plus importante lorsque les employé-es sont syndiqué-es (57,5 %) que lorsqu'ils ne le sont pas (34,8 %).

Présence d'un syndicat	oui	non	p. r.	Total
% avec RAC	57,5%	34,8%	50,0 %	35,5%
OC avec RAC	23	456	2	481
Total OC	40	1310	4	1354

Figure 32
Répartition des organismes communautaires selon la présence ou non d'un syndicat et selon la présence d'un régime d'assurance collective

Présence d'un lieu formel de négociation

Parmi les 1 310 organismes communautaires qui ne sont pas syndiqués, 310 déclarent disposer d'un lieu formel de négociation des conditions de travail entre les employé-es et l'employeur. Or, chez ces derniers, on note une présence relativement plus importante d'un régime d'assurance collective (39,7 %) que chez les organismes qui ne disposent pas d'un lieu de négociation (32,6 %).

Si nous ajoutons à ces 310 organismes non syndiqués, mais disposant d'un lieu de négociation, les 40 organismes syndiqués (3 %), nous arrivons à un taux de présence d'un régime d'assurance de 41,7 % par rapport à 32,6 % dans les organismes qui ne disposent pas d'un lieu formel de négociation.

Consignation par écrit des conditions de travail

Le fait que les conditions de travail des employé-es d'un organisme communautaire soient consignées par écrit peut être interprété comme étant le reflet d'une certaine prise en compte des besoins des employé-es quant à leurs conditions de travail. Or, comme on peut le voir à la lecture du tableau ci-dessous (Figure 33), il semble y avoir un lien entre le fait de consigner par écrit les conditions de travail de employé-es et la présence d'un régime d'assurance collective : la présence d'un régime d'assurance collective est près de deux fois plus élevée lorsque les conditions de travail sont consignées par écrit (37,7 %) que lorsqu'elles ne le sont pas.

Lieu formel de négociation	oui	non	p. r.	Total
% avec RAC	37,7%	19,1%	37,1 %	35,5%
OC avec RAC	411	37	39	458
Total OC	1090	194	105	1314

Figure 33
Répartition des organismes communautaires selon que les conditions de travail sont consignées par écrit et la présence d'un régime d'assurance collective

Revenus des organismes

La Figure 34 présente la répartition des organismes communautaires selon leur niveau de revenus en 2002-2003 et selon qu'ils disposent ou non d'un régime d'assurance collective.

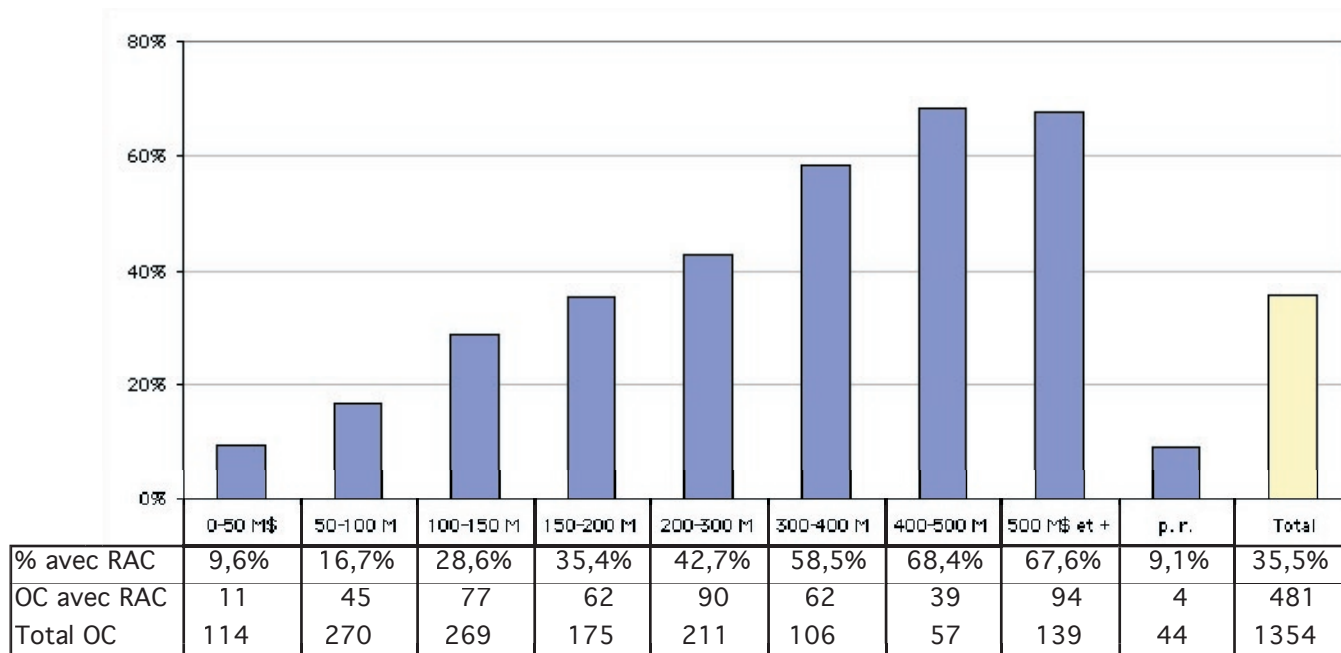


Figure 34
Répartition des organismes communautaires selon le revenu total en 2002-2003 et la présence d'un régime d'assurance collective

Le niveau des revenus d'un organisme est un bon indicateur de la taille d'un organisme et du nombre d'employé-es qui y travaillent. En ce sens, le tableau reflète les très grandes difficultés pour des petits collectifs de travail de se doter, individuellement, d'un régime d'assurance collective. Alors que le taux de présence d'un régime d'assurance collective est inférieur à 10 % chez les très petits organismes (revenus de moins de 50 000 \$), il atteint près de 70 % dans les organismes dont les revenus annuels sont de 400 000 \$ et plus.

Caractéristiques des régimes d'assurance

Cette partie ne concerne que les 481 organismes (35,5 %) qui disposent d'un régime d'assurance collective et on y trouve un certain nombre de caractéristiques des régimes d'assurance existants : regroupement avec d'autres organismes, les compagnies d'assurance, les exclusions d'employé-es, le partage des primes, les garanties, la durée de l'assurance salaire longue durée, la présence d'un régime complémentaire de chômage et l'évolution des primes.

Regroupement avec d'autres organismes

La difficulté de négocier des contrats d'assurance pour des petits groupes d'employé-es et les coûts élevés de tels régimes poussent plusieurs organismes à se regrouper avec d'autres dans le cadre d'un régime d'assurance collective. Comme le montre le tableau ci-dessous (Figure 35), les deux tiers des organismes qui disposent d'un tel régime sont ainsi regroupés.

Intégré avec autres organismes	oui	non	p. r.	Total
% OC	65,7%	33,5%	0,8 %	100%
Nombre d'OC	316	161	4	481

Figure 35
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon qu'ils sont intégrés avec d'autres organismes

Les principaux regroupements concernent surtout des regroupements communautaires (37 % des organismes regroupés) tels le Regroupement des Auberges du cœur, les regroupements régionaux de maisons d'hébergement pour victimes de violence conjugale, le Regroupement des organismes communautaires de l'Outaouais ^[19], etc. Les autres regroupements concernent la Chambre de commerce du Québec (9 % des organismes), des corporations de développement communautaire (8 %), les Centres d'action bénévole du Québec (5 %), Loisir Québec (3 %) et Tous pour un (3 %).

19. Il faut reconnaître la fragilité de certains arrangements par lesquels des employé-es de différents organismes sont regroupés au sein d'un régime d'assurance collective. Par exemple, depuis le lancement de notre enquête par questionnaire, le Regroupement des organismes communautaires de l'Outaouais n'offre plus de régime d'assurance collective à ses membres.

Principales compagnies d'assurance

L'enquête par questionnaire nous dévoile qu'environ 80 % des organismes communautaires ayant un régime d'assurance font affaire avec sept compagnies d'assurance : L'Excellence (18,1 %), Desjardins (17,5 %), La Capitale (15,4 %) et Manuvie (11,9 %), Great-West Maritime (5,4 %), SSQ (5,2 %) et Chambre de Commerce (4,8 %).

Exclusion de certains employé-es

Plusieurs régimes d'assurance collective excluent certains employé-es selon le nombre d'heures de travail effectuées ou la catégorie d'emploi.

Heures minimales de travail exigées

Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-dessous (Figure 36), la majorité des régimes d'assurance collective excluent les employé-es travaillant moins de 30 heures par semaine, c'est-à-dire les employé-es à temps partiel. En effet, parmi les 345 organismes ayant spécifié un nombre minimum d'heures de travail, 81,7 % ont indiqué que ce nombre se situe entre 20 et 29 heures. Seulement 82 organismes ont un régime d'assurance n'exigent pas un nombre minimal d'heures hebdomadaires.

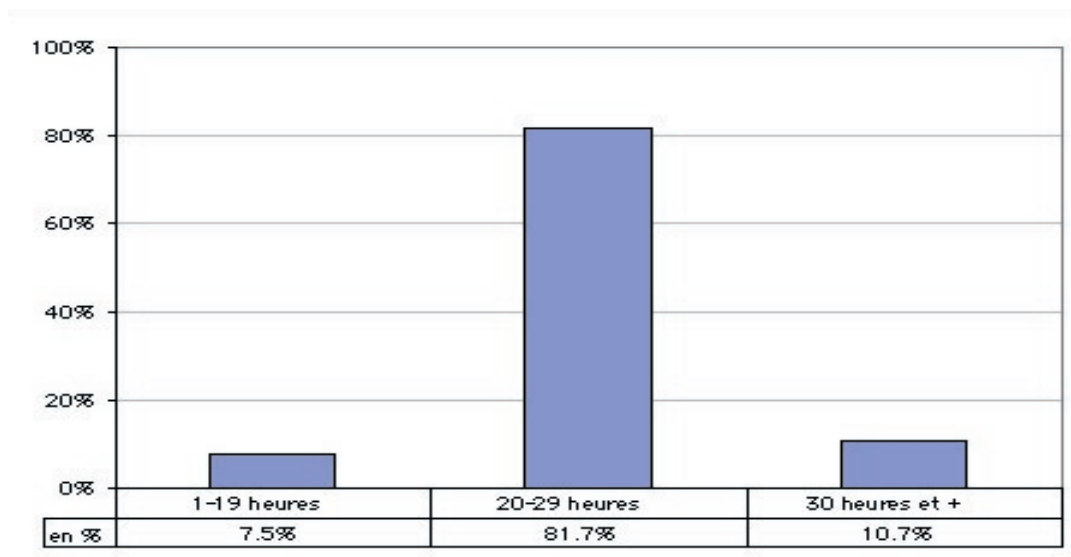


Figure 36
Nombre minimal d'heures de travail exigées
pour bénéficier du régime d'assurance collective

Statuts d'emploi

Il existe une inégalité d'accès à un régime d'assurance collective étant donné l'importance de la précarité des emplois dans le secteur communautaire. En effet, plus des trois quarts des régimes d'assurance (78,2 %) excluent certains statuts d'emplois. Les principales exclusions concernent le travail autonome, les emplois temporaires et les emplois à temps partiel.

Exclusion de statuts d'emplois	oui	non	p. r.	Total
% OC	78,2%	20,2%	1,6 %	100%
Nombre d'OC	376	97	8	481

Figure 37
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon que certains statuts d'emplois sont exclus de la couverture

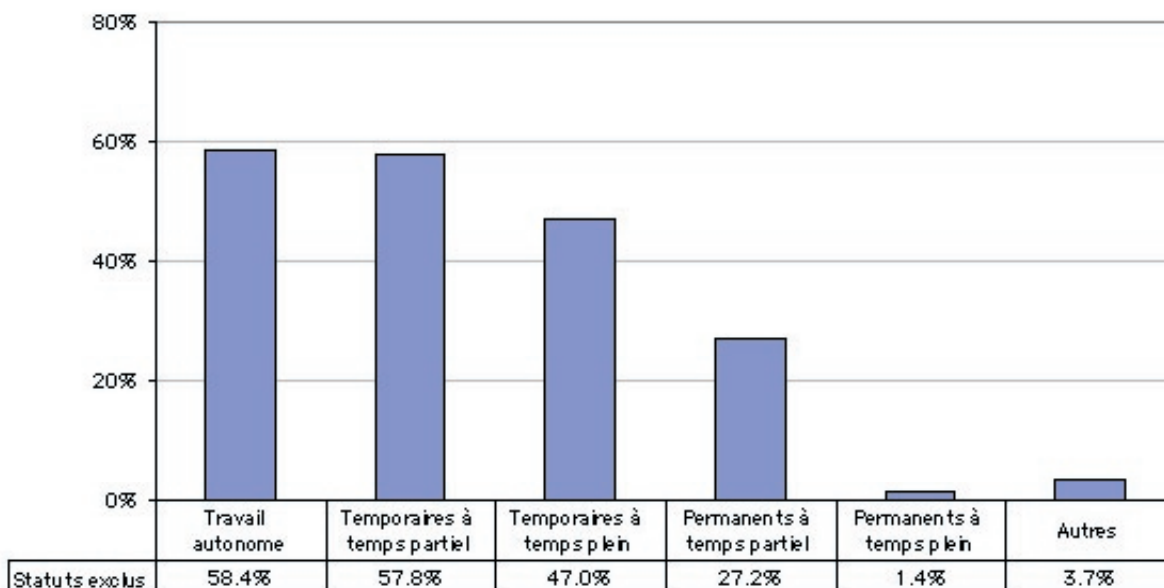


Figure 38
Proportion des statuts d'emplois exclus de la couverture d'un régime d'assurance collective chez les organismes communautaires

Répartition des primes

Globalement, 97,5 % des régimes d'assurance collective prévoient une certaine contribution de l'employeur au paiement de la prime.

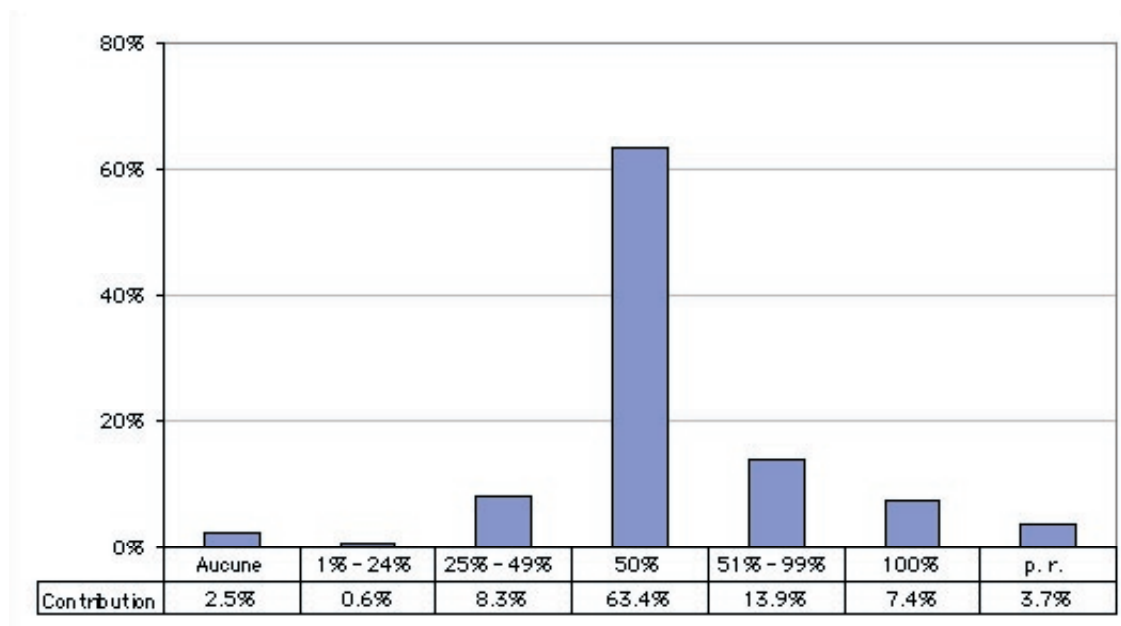


Figure 39
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon la contribution de l'employeur au paiement des primes

Ce partage se fait le plus souvent de manière égalitaire entre employeurs et employé-es. Il existe peu de régimes prévoyant que l'employeur paie la totalité de la prime (7,4 %) et encore moins de régimes prévoyant que les employé-es paient la totalité de la prime (2,5 %).

Garanties des régimes d'assurance collective

Le tableau ci-dessous (Figure 40) présente la répartition des organismes ayant un régime d'assurance collective selon les différentes garanties offertes par ces régimes.

Garanties du régime	Nombre d'organismes communautaires	% OC
Assurance vie	467	97,1 %
Assurance salaire longue durée	466	96,9 %
Soins médicaux et hospitaliers	448	93,1 %
Soins para-médicaux	428	89,0 %
Assurance salaire courte durée	195	40,5 %
Soins dentaires	190	39,5 %
Soins oculaires	96	19,9 %
Autres	1	0,2 %

Figure 40
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon les garanties du régime

L'assurance salaire courte durée, que l'on retrouve normalement dans ce type de régime d'assurance, est relativement peu présente dans les régimes d'assurance des organismes communautaires. Seulement 195 organismes parmi les 467 ayant un régime d'assurance collective, soit 40,5 %, offrent ce type de couverture.

Nonobstant ce qui précède et le fait que seulement 35,5 % des organismes offrent à leurs employé-es un régime d'assurance, il ressort du tableau que les régimes d'assurance existants prévoient une couverture relativement large. En plus du fait que la très grande majorité des régimes offrent les couvertures les plus courantes (assurance vie, assurance salaire longue durée, soins médicaux et hospitaliers, soins paramédicaux), pas moins de 4 régimes sur 10 offrent une protection pour les soins dentaires et 2 régimes sur 10 offrent les soins oculaires.

Parmi les 195 organismes communautaires disposant d'un régime d'assurance collective avec assurance salaire courte durée, tous sauf quatre prévoient un délai de carence avant le versement de prestations de courte durée ^[20]. Les régimes des autres organismes prévoient des délais de carence variables. Dans la majorité des cas, ce délai est de 10 jours ou moins.

Délai de carence	Nombre d'organismes	%
Aucun	4	2,1 %
1-5 jours	21	10,8 %
6-10 jours	79	40,5 %
11-99 jours	28	14,3 %
100 jours et plus	15	7,7 %
Autres	33	16,9 %
p.r.	15	7,7 %
Total	195	100,0 %

Figure 41
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon le délai de carence

Pour ce qui est de la durée de l'assurance salaire longue durée, environ 3 régimes sur 4 versent des prestations jusqu'à 65 ans, alors que 14,3 % des régimes n'offrent qu'une protection de 2 ans.

Durée	Nombre d'organismes	%
2 ans	69	14,3 %
Jusqu'à 65 ans	355	73,8 %
5 ans	12	2,5 %
Autres	20	4,2 %
p.r.	25	5,2 %
Total	481	100,0 %

Figure 42
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon la durée de l'assurance salaire longue durée

20. L'absence d'un délai de carence signifie que l'assurance paie dès la première journée de maladie.

Présence d'un régime de prestations supplémentaires de chômage

Le régime de prestations supplémentaires de chômage relève du gouvernement fédéral et prévoit qu'un employeur (ou un assureur) puisse offrir aux employé-es un supplément aux prestations d'assurance emploi reçues en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Moins de 1 organisme sur 5 offre un tel supplément à ses employé-es.

Présence d'un régime complémentaire	oui	non	p. r.	Total
% OC	17,3%	80,0%	2,7 %	100%
Nombre d'OC	83	385	13	481

Figure 43
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon la présence d'un régime complémentaire de prestations supplémentaires de chômage

Augmentation récente des primes

Dans le cadre de l'enquête, nous avons voulu savoir combien d'organismes ont vu la prime de leur régime d'assurance collective augmenter au cours des 24 mois précédents et comment ces derniers ont réagi face à l'augmentation des primes. Comme on le constate dans le tableau ci-dessous (Figure 44), plus de 80 % des organismes ont subi des augmentations de primes.

Augmentation des primes	oui	non	p. r.	Total
% OC	82,3%	15,8%	1,9 %	100%
Nombre d'OC	396	76	9	481

Figure 44
Répartition des organismes communautaires ayant un régime d'assurance collective selon que les primes ont augmenté ou non au cours des 24 derniers mois

Seulement un organisme a décidé de mettre fin au régime d'assurance collective en réaction à l'augmentation de la prime alors que six organismes ont déclaré envisager de mettre fin au régime. Une proportion beaucoup plus importante d'organismes (16,1 %) ont diminué la couverture du régime ou envisagent cette solution. Aussi, pas moins de 83 organismes (21 %) ont changé de compagnie d'assurance ou envisageaient un tel changement au moment de l'enquête.

Raisons invoquées	Nombre d'organismes N=396	%
01 Maintien de l'adhésion	255	64,4 %
02 Diminution de la couverture	56	14,1 %
03 Changement de compagnie d'assurance	54	13,6 %
04 Pensons maintenir notre adhésion	33	8,3 %
05 Pensons changer de compagnie d'assurance	29	7,3 %
06 Pensons diminuer la couverture	8	2,0 %
07 Pensons mettre fin au RAC	6	1,5 %
08 Avons mis fin au RAC	1	0,2 %

Figure 45
Réaction de l'organisme à l'augmentation de la prime du régime d'assurance collective

Pourquoi pas un régime d'assurance collective ?

L'enquête tentait de connaître les principaux obstacles à la mise en place d'un régime d'assurance collective au sein des organismes communautaires qui n'en ont pas. Le tableau suivant présente, en ordre décroissant d'importance, les principales raisons invoquées par les organismes afin d'expliquer l'absence d'un régime d'assurance collective.

Raisons invoquées [21]	Nombre OC N=873	%
01 Les employé-es trouvent les coûts trop élevés	358	41,0 %
02 Le c.a. trouve les coûts trop élevés	298	34,1 %
03 Nous voulons éventuellement commencer les démarches	238	27,2 %
04 Nous n'en avons jamais discuté	225	25,8 %
05 Nous ne voulons pas entreprendre de démarches	195	22,3 %
06 Budget trop serré/pas les moyens/coûts trop élevés	171	19,6 %
07 Nous avons commencé les démarches/à évaluer	95	10,9 %
08 Les démarches sont trop longues et complexes	83	9,5 %
09 Avons déjà eu un régime mais y avons mis fin	72	8,2 %
10 Nombre d'employé-es pas assez élevé	47	5,3 %
11 Autres [22] et p.r.	184	21,1 %

Figure 46
Raisons invoquées par les organismes communautaires pour expliquer l'absence d'un régime d'assurance collective

21. Puisqu'un organisme pouvait invoquer plus d'une raison, les raisons invoquées ne sont pas mutuellement exclusives.

22. Parmi les autres raisons invoquées, mentionnons que 30 organismes déclarent que leurs employé-es « ont une assurance ailleurs » et 7 affirment que « l'employeur offre un autre plan ».

On peut tirer plusieurs constats de ce tableau :

- ⇒ Les raisons le plus souvent invoquées sont nettement de nature économique, soit les coûts trop élevés (raisons 1,2 et 6).
- ⇒ Il est intéressant de constater que 95 organismes ont entamé des démarches pour se doter d'un régime d'assurance collective (dont 15 affirment qu'ils disposeront « *bientôt* » d'un régime d'assurance) tandis que 238 veulent éventuellement commencer les démarches, ce qui représente au total 38,1 % des 873 organismes n'ayant pas de régime d'assurance collective ^[23]. À noter que ce nombre (873) est presque le double du nombre d'organismes qui disposaient d'un régime d'assurance collective au moment de l'enquête (481).
- ⇒ Faits assez surprenants, plus du quart des organismes (225 organismes ou 25,8 %) n'ont jamais discuté de la question d'un régime d'assurance collective et 1 organisme sur 12 (72 organismes ou 8,2 %) affirme avoir déjà eu un régime mais a dû y mettre fin.
- ⇒ Le fait que les démarches soient trop longues et complexes n'est invoqué que par 83 organismes (9,5 % des organismes sans régime d'assurance collective) alors que la présence d'un nombre trop restreint d'employé-es n'est invoquée que par une très faible proportion des organismes communautaires (47 sur 873, soit 5,3 % ou 1 organisme sur 20 environ).

Un aspect surprenant de l'enquête est le fait que très peu d'organismes (7 seulement) ont invoqué la volonté d'améliorer les salaires comme raison expliquant l'absence d'un régime d'assurance collective.

Les organismes communautaires et les régimes de retraite

En plus d'examiner la question des régimes d'assurances au sein des organismes communautaires, l'enquête avait aussi pour objectif d'examiner la présence de régimes de retraite au sein de ces organismes. Or, conformément à d'autres résultats d'enquête menées au Québec et dans l'ensemble du Canada, très peu d'organismes communautaires, soit 132 répondants sur 1 354 (9,7 %), ont déclaré avoir un régime de retraite pour leurs employé-es. Cependant, les réponses aux questions complémentaires sur les caractéristiques de ces régimes nous indiquent qu'il s'agit, dans la majorité des cas, d'arrangements facilitant la contribution des employé-es à leur REÉR individuel sans engagement financier de l'employeur.

23. Nous considérons que ces deux catégories de raisons (3 et 7) sont mutuellement exclusives.

Présence d'un régime de retraite	Nombre OC N=132	%
• REÉR mis sur pied par l'employeur (avec contribution ou non de l'employeur)	69	52,3 %
• Sommes versées aux employé-es pour leur permettre de contribuer à leur REÉR personnel	30	22,7 %
• Déductions à la source demandées par les employé-es pour leur REÉR	15	11,4 %
• Régime complémentaire de retraite (fonds de pension)	11	8,3 %
• Autres	7	5,3 %

Figure 47
Types de régime de retraite offert aux employé-es

Parmi les 132 organismes affirmant offrir un régime de retraite à leurs employé-es :

- ⇒ 11 seulement disent qu'il s'agit d'un « régime complémentaire de retraite (fonds de pension) mis sur pied par l'employeur à l'intention de ses employé-es », ce qui ne représente que 8,3 % des 132 organismes disant « offrir un régime de retraite à ses employé-es », et moins de 1 % de l'ensemble des 1 354 organismes ayant répondu au questionnaire.
- ⇒ 69 organismes (52,3 % des 132 organismes avec régime de retraite et 5,1 % des 1 354 ayant répondu au questionnaire) affirment qu'il s'agit d'un REÉR collectif mis sur pied par l'employeur et auquel l'employeur et les employé-es peuvent contribuer. Dans plusieurs cas cependant, il est spécifié que l'employeur peut ou non contribuer selon les disponibilités financières de l'organisme.

Quant aux autres types de régimes de retraite, il s'agit :

- ⇒ soit de sommes versées par l'employeur aux employé-es afin de leur permettre de cotiser à leur REÉR personnel (30 organismes ou 22,7 % des 132 organismes);
- ⇒ soit d'un accord avec l'employeur afin que ce dernier déduise à la source la contribution de l'employé-e à son REÉR personnel et fasse parvenir la cotisation à l'institution financière de son choix (15 organismes ou 11,4 % des 132 organismes).

Compte tenu que la présence de régimes de retraite au sein des organismes communautaires ayant répondu au questionnaire est très faible et que la majorité de ces « régimes » ne sont pas de véritables régimes de retraite dans lesquels on retrouve une contribution de l'employeur et de l'employé-e, mais plutôt des mécanismes favorisant la contribution des employé-es à leur REÉR personnel ou à un REÉR mis sur pied par l'employeur, il n'est pas possible, à partir des réponses au questionnaire, de connaître les principales caractéristiques des organismes qui disposent d'un régime de retraite, comme ce fut le cas pour les organismes disposant de régimes d'assurance collective.

Importance accordée par l'équipe

Nonobstant ce qui précède, l'enquête nous permet de mesurer, chez les organismes communautaires ne disposant pas de régime de retraite, l'importance qu'accordent les équipes de travail à cette question ^[24].

Une première question visait à savoir si, au sein des organismes n'ayant pas de régime de retraite, l'organisme avait discuté de régime de retraite au cours des 24 derniers mois. Or, parmi les 1 199 organismes ayant répondu à cette question, seulement 195 (16,3 %) ont répondu oui, tandis que 1 004 (83,7 %) ont répondu par la négative, ce qui semble indiquer que cette question n'est pas une priorité pour les organismes n'ayant pas de régime de retraite.

Les réponses à une deuxième question jettent cependant un autre éclairage sur l'importance que revêt un régime de retraite pour les employé-es des organismes. Cette question tentait d'évaluer l'importance qu'accordait l'équipe de travail à la question des régimes de retraite dans les organismes ayant répondu ne pas disposer d'un tel régime.

	Nombre OC N=1 222	%
Très importante	266	21,8 %
Importante	392	32,1 %
Peu importante	147	12,0 %
Pas importante	44	3,6 %
Ne sait pas	329	26,9 %
p.r.	44	3,6 %

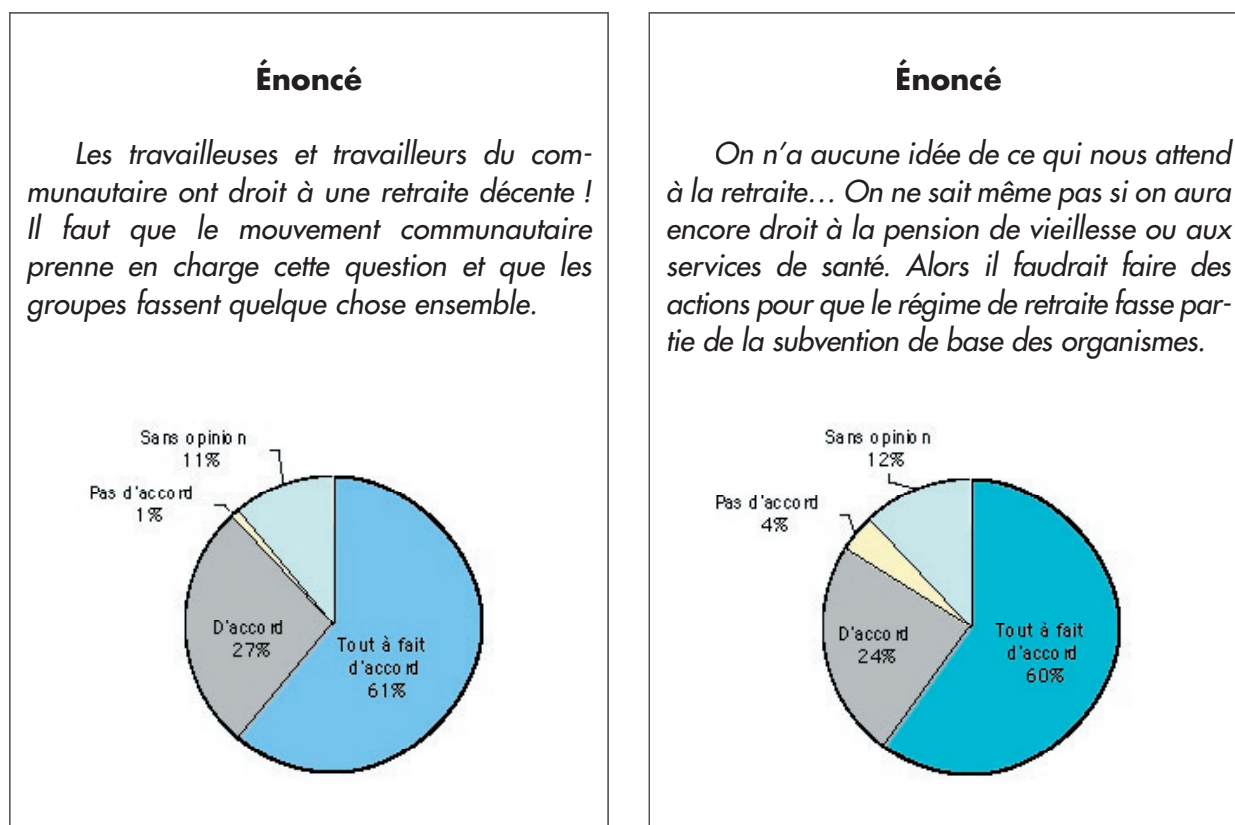
Figure 48
Importance accordée par l'équipe de travail à la question du régime de retraite

Si une faible minorité (15,6 %) des répondant-es considère que l'équipe juge cette question peu ou pas importante, la majorité (53,9 %) affirme que la question du régime de retraite est très importante ou importante pour l'équipe de travail. Cet étrange résultat découle du fait que plus de 3 répondant-es sur 10 (30,5 %) parmi les organismes qui n'ont pas de régime de retraite affirment ne pas savoir l'importance qu'accorde l'équipe de travail à cette question (26,9 %) ou n'ont pas répondu (3,6 %). Si nous faisons abstraction de ces organismes, il s'avère que parmi les répondant-es qui affirment connaître la position de l'équipe de travail, près de 4 sur 5 (77,5 %) disent que l'équipe de travail juge cette question très importante (31,3 %) ou importante (46,2 %).

24. Il faut être prudent dans l'interprétation des réponses à ces questions, puisque l'opinion des équipes de travail est présentée ici à travers le prisme de la personne ayant répondu au questionnaire pour l'organisme communautaire.

Pour une mobilisation du communautaire

Une troisième question présentait une dizaine d'énoncés sur les régimes de retraite envers lesquels les répondants devaient indiquer si les équipes de travail étaient en accord ou en désaccord. Deux énoncés concernent la nécessité de se mobiliser autour de cette question.



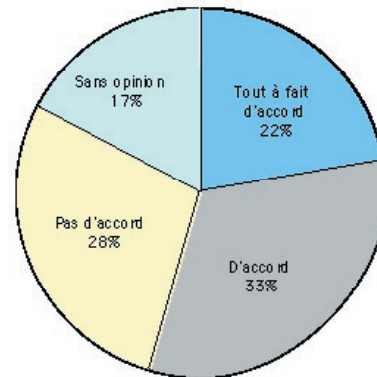
Pas moins de 88 % des répondant-es issus d'organismes n'ayant pas de régime de retraite affirment que leur équipe de travail est d'avis qu'un tel régime est un droit et que le mouvement communautaire doit prendre en charge cette question, que les groupes « *fassent quelque chose ensemble* ». Presque autant de répondant-es (84 %) affirment que l'équipe de travail considère que des actions doivent être entreprises pour que la subvention de base permette de financer un tel régime.

Salaires versus régime de retraite

Les salaires peu élevés qu'offrent les organismes communautaires constituent un frein à la mise sur pied de régimes de retraite. En effet, devant le choix entre des augmentations de salaire et la mise sur pied d'un régime de retraite, une majorité de répondant-es considèrent que leur équipe de travail opérerait pour des augmentations de salaire.

Énoncé

Si notre groupe était mieux financé, la priorité serait d'augmenter les salaires, pas de mettre sur pied un régime de retraite.

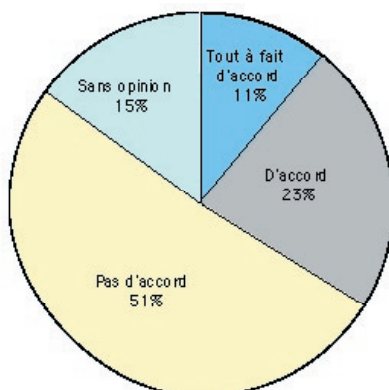


Deux obstacles importants

Quelques questions ont été incluses dans le questionnaire afin de mieux cerner la nature des réticences au sein des groupes quant à l'opportunité de mettre sur pied un régime de retraite. Deux obstacles ressortent plus clairement dans les équipes de travail. En effet 34 % des répondant-es sont tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait que la nature précaire des emplois rend irréaliste la mise sur pied d'un régime de retraite au sein de l'organisme. Environ la même proportion (33 %) sont tout à fait d'accord ou d'accord à l'effet que la complexité de la question incite les organismes à « remettre ça à plus tard ».

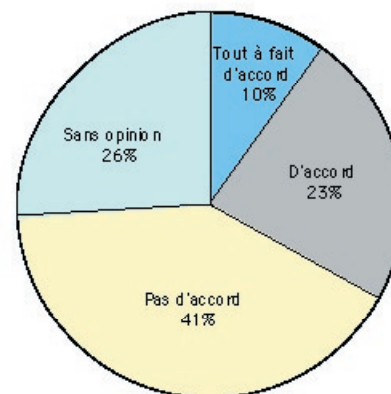
Énoncé

Un régime de retraite, c'est pas vraiment réaliste compte tenu de la précarité des emplois... beaucoup d'employé-es ne restent pas en place longtemps.



Énoncé

Mettre sur pied un régime de retraite, ça semble bien compliqué, alors on remet ça à plus tard.

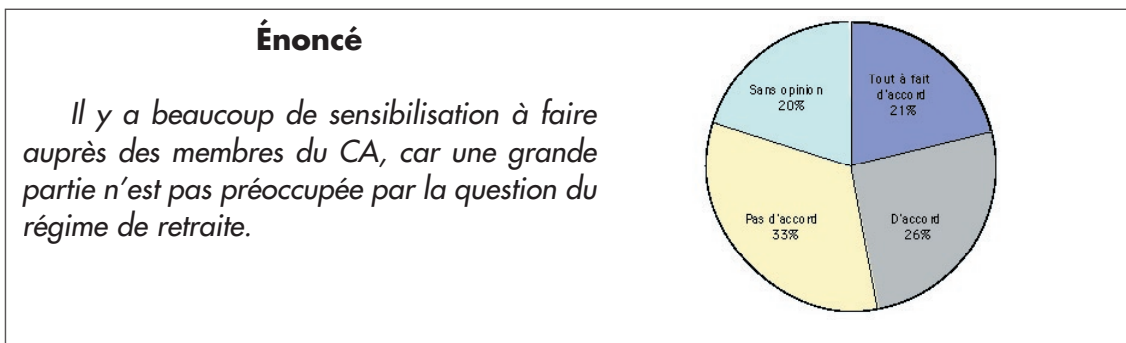


D'autres réticences

Il existe d'autres réticences à la mise en place d'un régime de retraite au sein d'un certain nombre de groupes ne disposant pas un tel régime. Par exemple, 10 % des groupes affirment que l'équipe de travail juge qu'il est trop risqué d'épargner pour la retraite compte tenu que les marchés boursiers sont trop incertains. Aussi, 7 % des groupes affirment que, pour l'équipe de travail, les régimes de retraite et les REÉR « sont d'abord conçus pour augmenter les profits des banques » et que « le mouvement communautaire et féministe n'a rien à voir là-dedans ». Enfin 3 % des organismes affirment que l'équipe de travail considère qu'un régime de retraite « ça fait trop fonctionnaire » !

Besoin de sensibilisation

Près de la moitié des organismes qui n'ont pas de régime de retraite affirment que les membres du conseil d'administration ne sont pas suffisamment préoccupés par la question du régime de retraite et qu'il y a beaucoup de sensibilisation à faire de ce côté.



CONCLUSION

Cette recherche a permis de démontrer à quel point les régimes d'assurance collective et de retraite sont des éléments des conditions de travail les moins présents dans les groupes, si on les compare notamment aux autres clauses des politiques de travail (congés payés, vacances, processus de mise à pied, etc. Cf. partie 1 du rapport). Ainsi, moins de 1 % des organismes ont un régime de retraite complémentaire et seulement 35,5 % ont un régime d'assurance collective. Les raisons invoquées par les groupes sont principalement de nature économique. Une part importante des commentaires des répondant-es va dans ce sens : « *notre organisme est sous-financé, nos emplois sont précaires, c'est un luxe par rapport au budget, le conseil d'administration doit toujours se préoccuper du budget, les employé-es n'ont pas les moyens de voir diminuer leur revenu, nous sommes toujours à courir l'autofinancement, nous souhaitons de meilleurs salaires avant tout* » (Cf. *Commentaires des répondant-es*, p. 82). Le coût élevé des primes d'assurances collectives et leur augmentation régulière deviennent donc un frein à l'adhésion à un régime. Dans le cas du régime de retraite, la précarité actuelle des conditions salariales est un obstacle : comment penser sereinement à la sécurité financière à la retraite quand les conditions salariales ne sont pas suffisantes pour une grande partie des employé-es ?

La précarité financière de l'organisme est attestée par nos données et confirmée par d'autres enquêtes. Avec près de vingt ans d'existence en moyenne, la majeure partie des groupes ne parvient pas à se constituer une capacité financière qui permette d'affronter solidement l'avenir en investissant dans les ressources humaines : le tiers des sources de financement est en effet lié à des projets et à des programmes. La plupart des organismes n'ont pas de réserve de fonctionnement suffisante pour payer leurs frais fixes sur une période de trois mois. Cette situation, ajoutée au fait que les régimes de retraite et d'assurance collective sont mis en place en vue d'une situation future (la retraite) ou probable (la maladie), contribue à accentuer la démobilisation des groupes sur ces deux questions.

Toutefois, ces différents obstacles ne doivent pas faire oublier la force que représentent les organismes communautaires dans la société québécoise et leur contribution essentielle à son développement, et ce, depuis plusieurs décennies. D'autant plus que le portrait que nous livre cette recherche met en évidence un changement important dans le secteur communautaire : son développement comme secteur d'emploi. Plusieurs résultats l'attestent, notamment le nombre élevé

de personnes qui y travaillent (population de 42 181 employé-es, une moyenne de 8,71 individus rémunérés par organisme ^[25]) et la présence importante d'emplois permanents et à temps plein comparativement à d'autres secteurs : 69 % d'emplois permanents, 64,1 % d'emplois à temps plein. On constate aussi le développement de l'expertise dans ces milieux de travail (près du quart ont plus de cinq ans d'ancienneté et plus de 10 % ont plus de dix ans chez le même employeur) qui s'appuie sur un bassin de jeunes considérable (les 25-34 ans représentent le quart des emplois).

Les groupes communautaires se constituent donc en véritables milieux de travail qui regroupent des expertises et des ressources dont il est important de soutenir le potentiel. Les groupes eux-mêmes se perçoivent de plus en plus comme des employeurs : « *Des bonnes conditions aident à garder les employé-es, nous perdons nos ressources humaines faute de moyens, nous souhaitons des avantages sociaux pour les organismes* » (Cf. *Commentaires des répondant-es*, p. 82). Une grande majorité d'employé-es dans les groupes reconnaît aussi la pertinence de pouvoir accéder à ces avantages sociaux et considère que le mouvement communautaire doit se mobiliser sur cette question. Il faut aujourd'hui prendre la pleine mesure de ce changement et se donner des moyens originaux et respectueux de l'autonomie de la mission des groupes pour y répondre. La sensibilisation, la mobilisation et l'élaboration de solutions concrètes et adaptées à la réalité des groupes doivent maintenant être mises en place à la suite de cette recherche. Cette prise de conscience pour l'action est d'autant plus nécessaire que le contexte appréhendé de pénurie de main-d'œuvre, étant donné le départ massif à la retraite des membres de la génération des *baby-boomers*, va créer de la compétition au sein du marché du travail. Les groupes doivent s'y préparer efficacement afin de conserver leurs expertises au sein de leurs équipes de travail et attirer aussi de nouvelles recrues afin de constituer une relève dans le secteur.

Le régime de retraite à financement salarial et à prestations déterminées (deuxième phase de la recherche-action) est un exemple de solutions pouvant répondre aux besoins des groupes à l'heure actuelle. La mutualisation des ressources permise par la force du nombre est en effet une issue constructive aux difficultés d'améliorer les conditions de travail dans les groupes considérés isolément.

Le financement inadéquat des organismes communautaires ayant des conséquences négatives directes sur la possibilité d'améliorer les conditions de travail, le gouvernement a aussi la responsabilité particulière d'accompagner les groupes dans les solutions qu'ils élaborent. L'intervention gouvernementale est d'autant plus pertinente que beaucoup de travailleuses et travailleurs n'ont pas pu constituer d'épargne suffisante durant leur vie active et risquent de connaître de sérieuses difficultés financières lors de leur retraite. En ne comptant en effet que sur les régimes publics ^[26], ils seront contraints de vivre avec un revenu inférieur au seuil de la pauvreté ^[27].

25. Ce nombre n'inclut pas les membres des conseils d'administration et ne tient pas compte du travail effectué bénévolement par les personnes rémunérées.

26. Selon des données de 2005, pour un départ à la retraite à 65 ans, les prestations totales des régimes publics s'échelonnent de 12 389 \$ à 17 362 \$ annuellement (Centre de formation populaire, Relais-femmes, M. Lizée, 2005).

27. Au Canada et au Québec, il n'existe pas de seuil officiel de pauvreté ni de consensus sur la façon de le mesurer. Nous nous basons donc sur le seuil de faible revenu qui demeure encore aujourd'hui la mesure la plus utilisée pour évaluer l'incidence de la pauvreté au Canada. En 2003, le seuil de faible revenu en 2003 avant impôt pour une personne dans une région urbaine de 500 000 habitants et plus était de 19 795 \$ annuellement (Statistique Canada, 2003).

Si les groupes prennent collectivement les moyens d'assurer leur développement en misant sur l'une de leurs ressources fondamentales (leurs employé-es) et si, de son côté, le gouvernement les accompagne dans cette voie selon son engagement inscrit dans la politique de reconnaissance de l'action communautaire (Gouvernement du Québec, 2001 : p. 21), alors travailler dans le communautaire ne rimera sans doute plus avec misère dans les prochaines années à venir !

Nous espérons que ce travail et celui des autres enquêtes réalisées ces dernières années vont contribuer aux débats visant la recherche de solutions adaptées à la réalité des groupes communautaires et ainsi renforcer ce secteur qui contribue de façon essentielle au développement de la société québécoise.

ANNEXE

Figure 1 : Historique de l'enquête par questionnaire

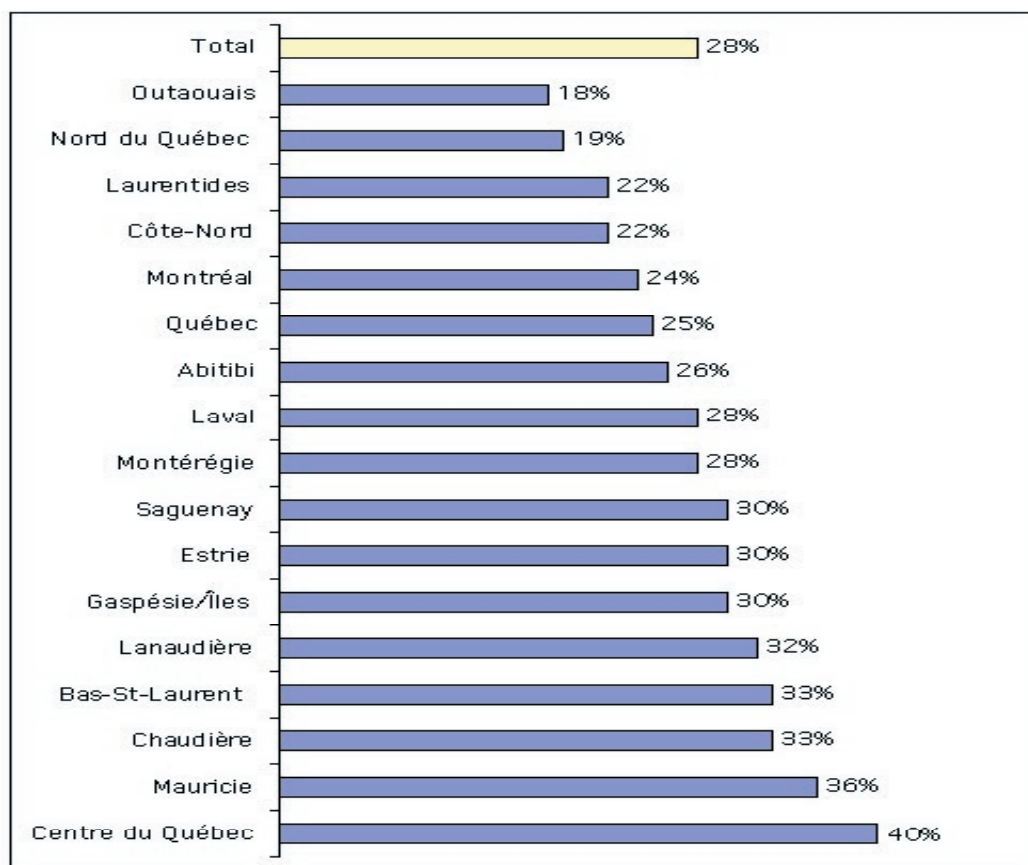
Période	Étapes	Réalisations
Décembre 2002 à janvier 2003	Préparation de la recherche	<ul style="list-style-type: none"> - Formation du comité scientifique et du comité aviseur - Recherche de financement (à plusieurs étapes de la recherche-action)
A partir de février 2003	Recension des écrits et enquêtes	<ul style="list-style-type: none"> - Bibliographie - Résumés de lecture et travaux de synthèses (travail en continu)
Mars à octobre 2003	Élaboration du questionnaire	<ul style="list-style-type: none"> - Choix des objets de recherche et des questions pertinentes - Travail de mise en forme préliminaire (outil facile à compléter pour les répondant-es) - Pré-tests auprès d'une dizaine d'organismes - Élaboration de la version finale et impression des 5000 exemplaires
Octobre à décembre 2003	Promotion de l'enquête	<ul style="list-style-type: none"> - Prise de contact auprès de regroupements d'organismes locaux, régionaux et nationaux - Rédaction des lettres de mobilisation aux regroupements et à leurs membres - Articles dans les journaux communautaires (<i>le Tour d'y voir</i> ^[28], <i>Interaction communautaire</i> ^[29]) - Promotion courriels à partir de la base de données - Diffusion de l'information via les réseaux du comité aviseur de la recherche-action-mobilisation - Mise à jour sur le site Internet du Centre de formation populaire
Début janvier 2004	Envoi du questionnaire aux 4 944 groupes	<ul style="list-style-type: none"> - Mise sous enveloppes des questionnaires et timbrage. Les groupes ont bénéficié de deux mois pour répondre au questionnaire diffusé par courrier postal à l'ensemble du territoire québécois (dans les 17 régions administratives).

28. *Le Tour d'y voir*, numéro 71, 7^{ème} année, le 12 janvier 2004 et numéro 100, 7^{ème} année, le 21 février 2004.

29. *Interaction communautaire*, bulletin de liaison en intervention communautaire en CLSC, numéro 65, Hiver / Printemps 2004 (parution fin janvier), p. 22 : « Enquête en cours : pour que travailler dans le communautaire ne rime jamais avec misère ».

Janvier à mars 2004	<p>Préparation de la réception des questionnaires</p> <p>Relance de la promotion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réponses par téléphone et par courriels aux questions des groupes - Mise à jour de la base de données à partir des nouvelles informations obtenues dans les questionnaires - Vérification des questionnaires reçus et classification régionale - Envoi de courriels de rappel pour favoriser le taux de participation des groupes
Avril à juin 2004	<p>Traitement des données</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Étude de la première série de statistiques (n=805) - Travail sur le cahier de codes - Première analyse des résultats - Préparation d'un premier document de travail - Rédaction d'un rapport d'étape
Septembre à décembre 2004	<p>Analyse et interprétation des résultats d'enquête</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Confrontation des premiers résultats d'enquête au sein de sessions de sensibilisation sur les conditions de travail - Réflexion sur les croisements de variables pertinents - Nouvelles séries de croisement de variables - Rédaction de documents de travail préparatoires
Novembre à décembre 2004	<p>Entrevues individuelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation d'une grille d'entrevue pour les personnes à la retraite - Prises de contact auprès de personnes ayant travaillé dans les groupes et actuellement à la retraite ou ayant connu de graves problèmes de santé - Réalisation des entrevues individuelles - Rédaction des témoignages et validation auprès des personnes concernées
Janvier à juin 2005	<p>Analyse et versions préliminaires du rapport</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Validation auprès des comités
Septembre à octobre 2005	<p>Rapport final et conférence de presse</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion et diffusion large auprès des groupes - Articles dans les journaux

Figure 2
Taux de réponse au questionnaire
selon la région administrative du siège social de l'organisme



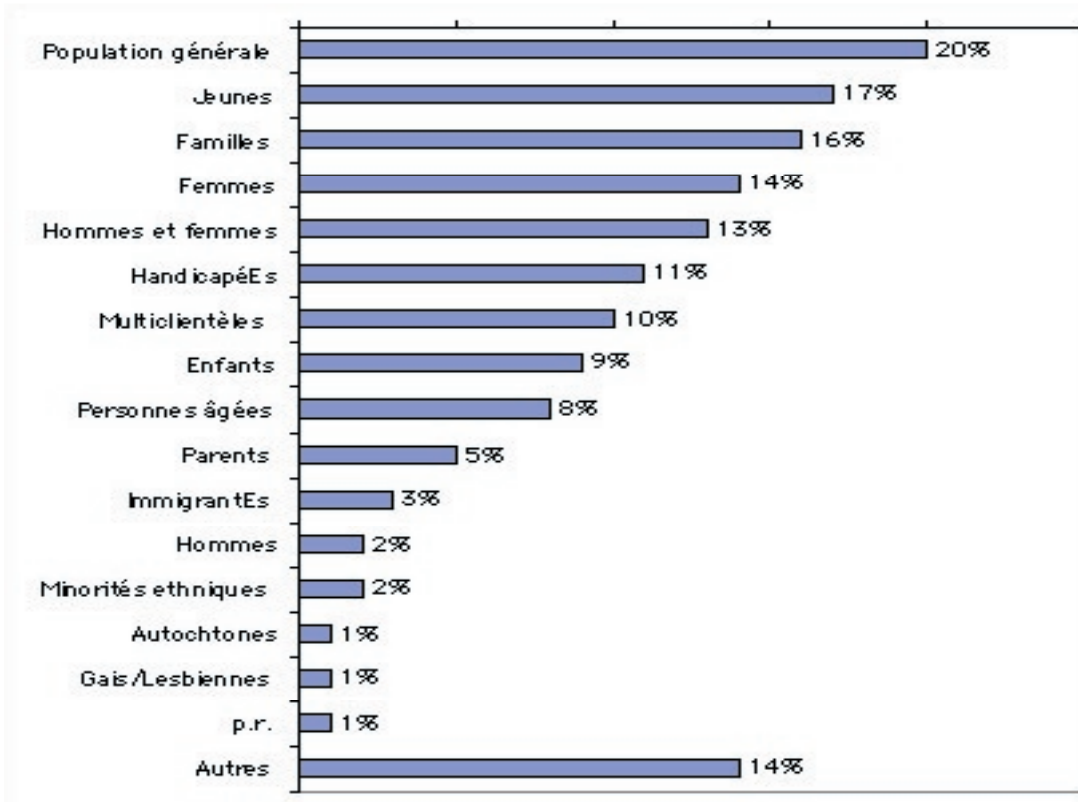
% Répondants	33%	30%	25%	36%	30%	24%
Organismes	71	85	109	77	71	276
	218	287	430	211	233	1167
Régions	Bas t-Laurent	Saguenay	Québec	Mauricie	Estrie	Montréal

% Répondants	26%	18%	22%	19%	30%	40%
Organismes	54	39	34	13	49	67
	205	215	158	69	163	167
Régions	bitibi	Outaouais	Côte-Nord	Nord du Québec	Gaspésie/Îles	Centre du Québec

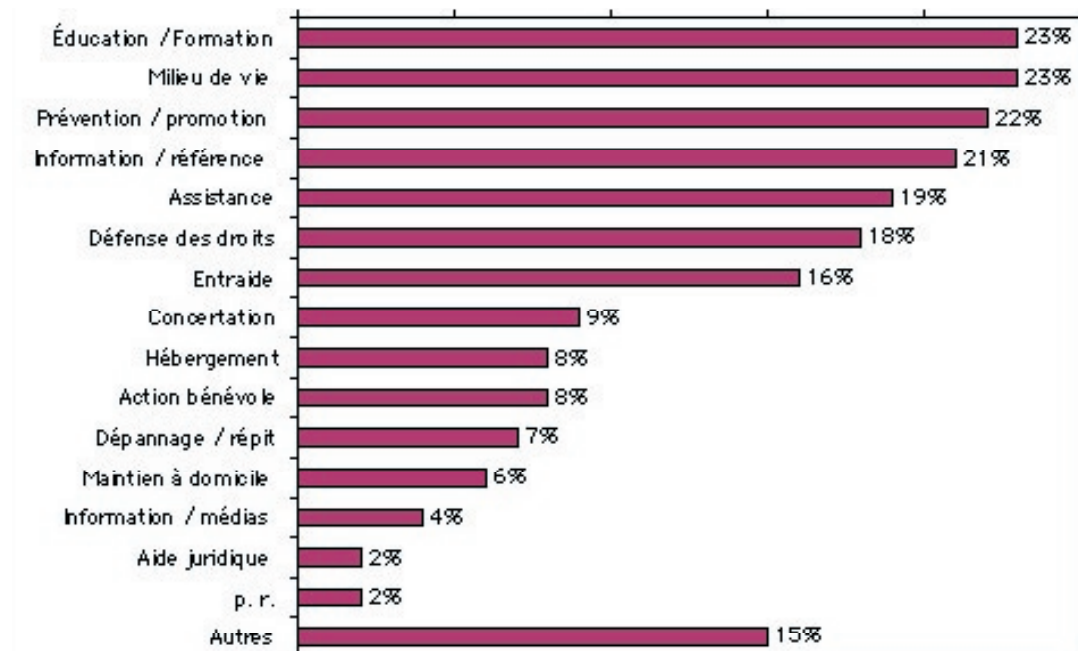
% Répondants	28%	32%	22%	28%	33%	28%
Organismes	32	73	47	174	82	1354
	116	231	210	615	249	4944
Régions	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Chaudière	Total

Figure 4
Répartition des organismes selon le secteur d'activité principal de l'organisme
 Nombre d'organismes : 4944
 Répondant-es : 1354

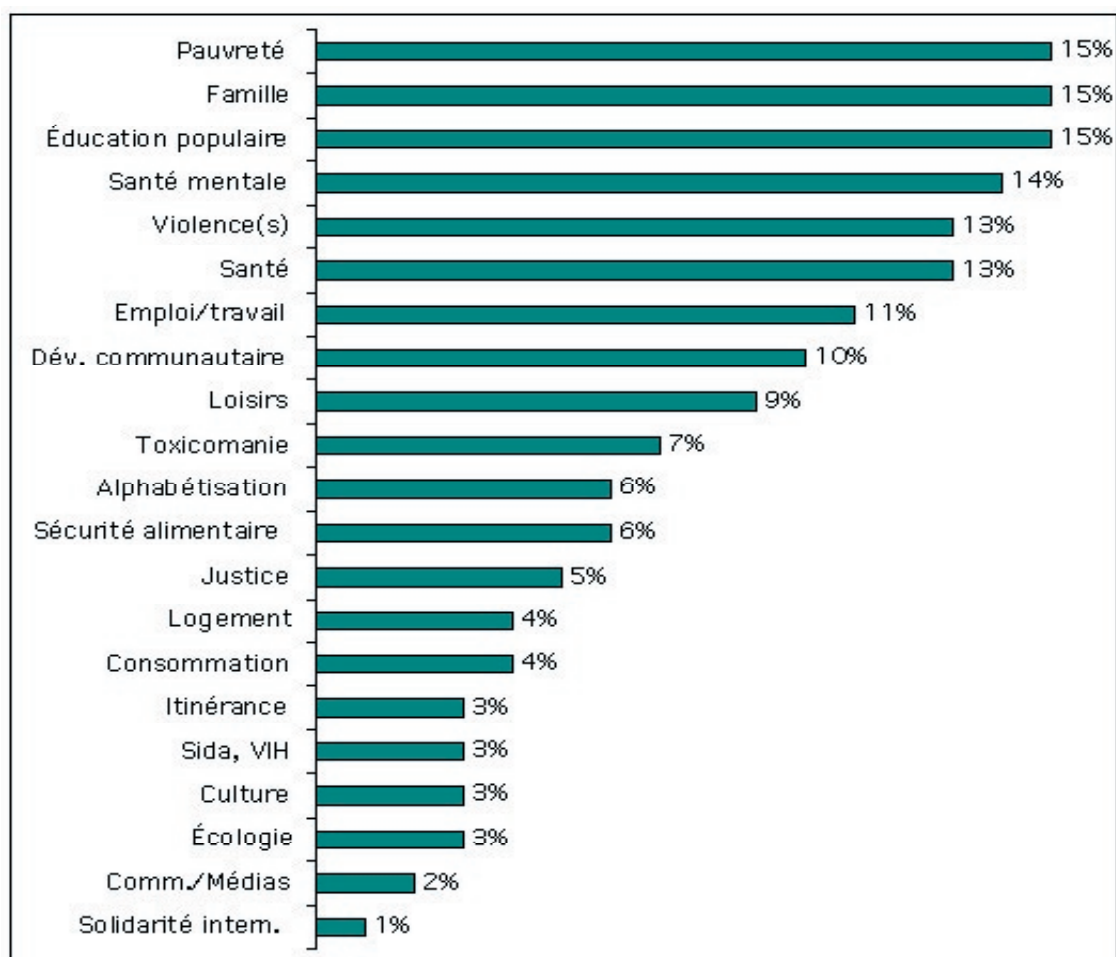
4A. Personnes ou groupes cibles de l'organisme



4B. Activités ou services offerts par l'organisme



4C. Champ d'action ou problématique



4D. Fonction de la personne ayant rempli le questionnaire

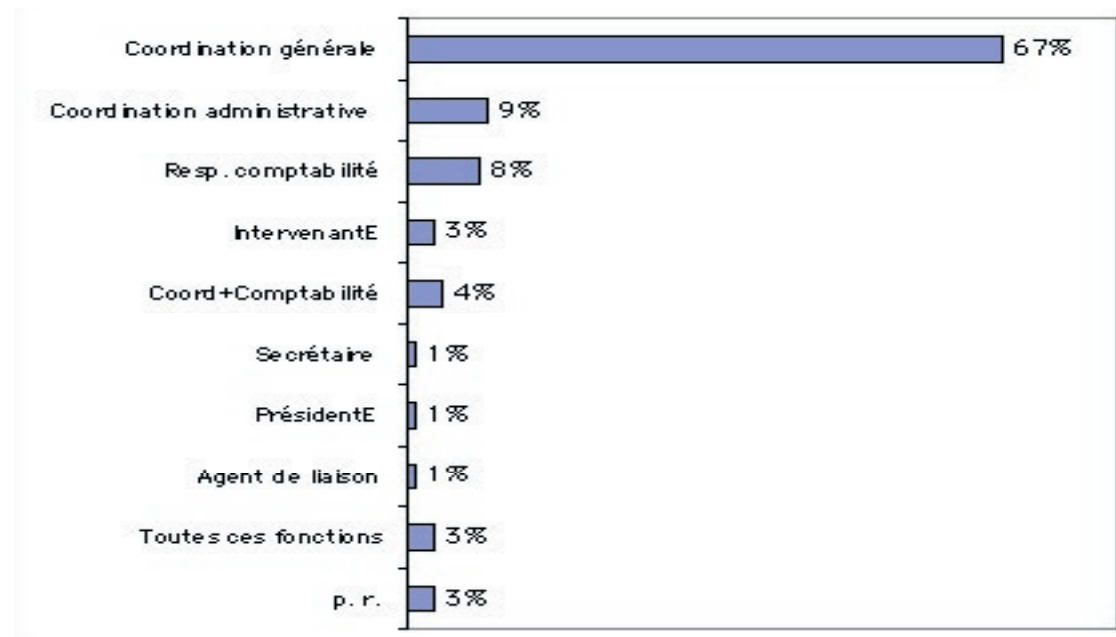


Figure 9
Clauses des contrats de travail des organismes communautaires

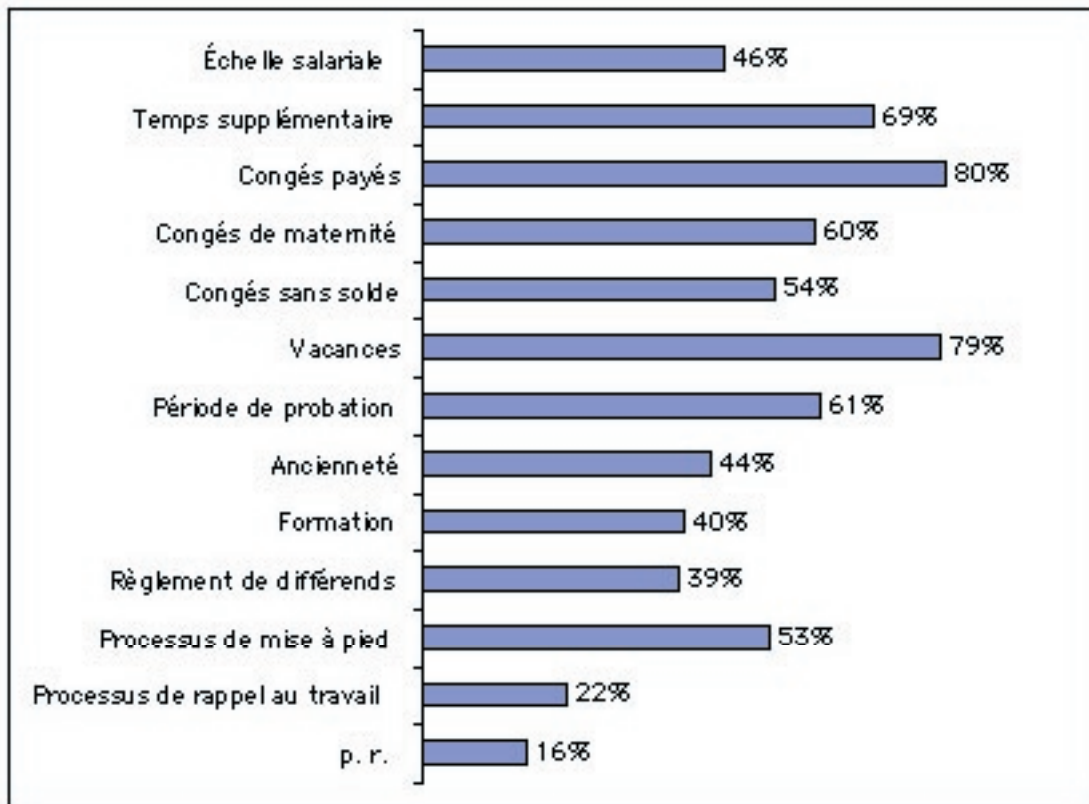


Figure 10
Politiques de travail consignées par écrit et nombre d'employé-es dans l'organisme

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉ-ES	Total	1	2	3-5	6-19	20-99	100+	p.r.
Pondération Échantillon	4 791 1 314	301 82	500 145	1821 506	1866 502	260 67	31 9	11 3
oui %	3978 83%	192 64%	365 73%	1471 81%	1682 90%	241 93%	27 86%	
		-	-		+++		+	
non %	708 15%	106 35%	123 25%	298 16%	158 8%	16 6%	4 14%	4 33%
		+++	+++		-	-		
p.r. %	105 2	3 1%	13 3%	52 3%	26 1%	4 1%		7 67%
Effectifs "T"	4686	298 ===	488 ==	1769	1840 ===	257 ==	31	4

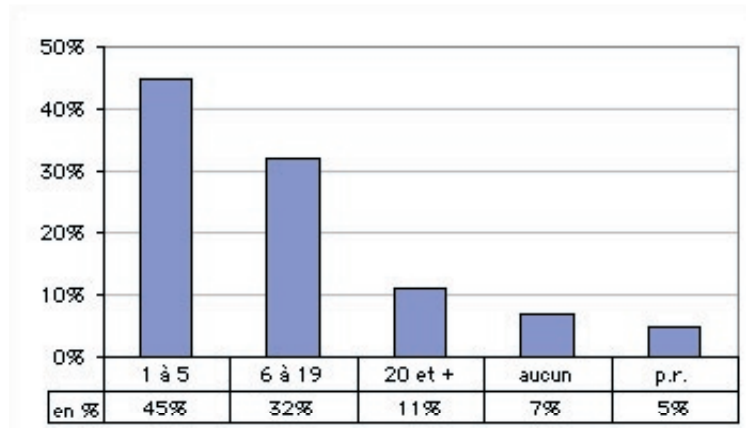
Figure 11
Politiques de travail consignées par écrit et revenu annuel 2002-2003

Revenu 2002-2003 (regroupé)	Total	0\$- 100 M\$	100 M\$- 175 M\$	175 M\$- 350 M\$	350 M\$ et plus	p.r.
Pondération Échantillon	4791 1314	1349 382	1292 362	1256 334	851 223	44 13
oui %	3978 83%	922 68%	1094 85%	1139 91%	794 93%	28 64%
		-		+++	+++	
non %	708 15%	389 29%	165 13%	90 7%	49 6%	16 36%
		+++		-	-	
p.r. %	105 2%	38 3%	32 3%	26 2%	8 1%	
Effectifs "T"	4686	1311 ==	1259	1229 ===	843 ===	44

Figure 13
Année de fondation et revenu annuel des organismes

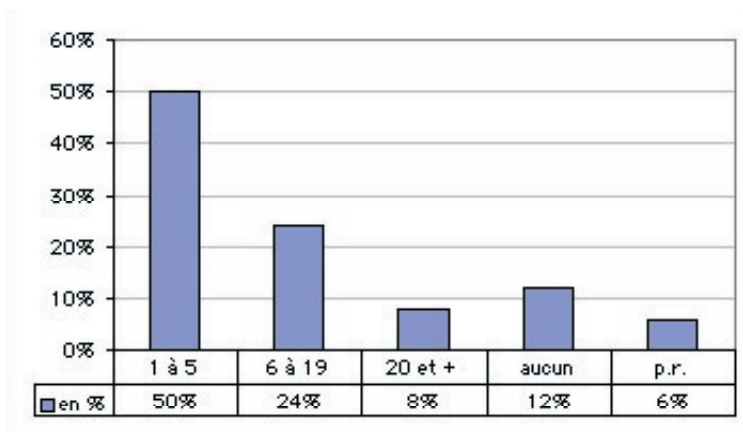
Revenu 2002-2003 (regroupé)	Total	0\$- 100 M\$	100 M\$- 175 M\$	175 M\$- 350 M\$	350 M\$ et plus	p.r.
Pondération	4944	1356	1298	1308	938	44
Échantillon	1354	384	364	348	245	13
1969 et avant %	136 3%	14 1 —	27 2	31 2	65 7 +++	
1970-1979 %	662 13%	86 6 —	152 12	234 18 ++	186 20 +++	4 8
1980-1989 %	2038 41%	513 38	480 37	594 45	441 47 +	10 23
1990-1994 %	1012 20%	323 24	309 24	265 20	112 12 —	3 7
1995-1999 %	769 16%	303 22 +++	238 18	116 9 —	102 11 —	10 22
2000-2003 %	164 3%	72 5 +	49 4	21 2 —	8 1 —	13 30
p.r. %	163 3%	45 3	43 3	48 4	23 2	4 9
Effectifs "T"	4781	1311 ===	1255 =	1260 ==	915 ===	40

Figure 17
Pourcentage des nouvelles personnes salariées embauchées au cours des 3 dernières années



Moyenne de 3,5 personnes embauchées au cours d'une année.

Figure 18
Pourcentage des personnes salariées ayant cessé de travailler pour l'organisme au cours des 3 dernières années (départ, licenciement, mise à pied, retraite, etc.)



Moyenne de 2,5 personnes ayant cessé de travailler pour l'organisme au cours d'une année.

Figure 20
Évaluation des dépenses annuelles moyennes d'un organisme
à partir des données du bilan

Éléments du bilan selon les états financiers des 3 dernières années	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Moyenne de l'avoir total (\$)	93 834	105 597	110 565*
Moyenne des actifs nets investis en immobilisations (\$)	46 658	47 817	53 186
Moyenne des surplus d'opération réels (Ou actifs nets non affectés) (\$)	93 834 - 46 658 47 176	105 597 - 47 817 57 780	110 565 - 53 186 57 379
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges		57 780 - 47 176 10 604	57 379 - 57 780 -401
Revenu annuel moyen selon les états financiers des 3 dernières années (\$)	205 000	219 000	235 000
Moyenne des dépenses / charges calculées à partir des surplus opérationnels réels (\$)		219 000 - 10 604 = 208 396	235 000 - (-401) = 235 401
Augmentation moyenne (\$)			27 005 \$
Augmentation moyenne (%)			13 %

* Pour l'année 2002-2003, si les actifs nets d'un organisme totalisent en moyenne 110 565 \$, presque 50 % sont investis en immobilisations (53 186 \$). Par conséquent, les surplus opérationnels réels moyens des organismes ne sont que de 57 379 \$, laissant une marge de manœuvre limitée.

Figure 21
Évaluation de la réserve moyenne des organismes pour 3 mois d'opération

Éléments du bilan selon les états financiers des 3 dernières années	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Moyenne de l'avoir total (\$)	93 834	105 597	110 565*
Moyenne des actifs nets investis en immobilisations (\$)	46 658	47 817	53 186
Moyenne des surplus d'opération réels (ou actifs nets non affectés) (\$)	93 834 - 46 658 47 176	105 597 - 47 817 57 780	110 565 - 53 186 57 379
Évaluation des dépenses annuelles d'un organisme à partir des surplus d'opération annuels moyens et des revenus annuels moyens (\$)		208 396	235 401
Réserve moyenne nécessaire pour couvrir les dépenses pour 3 mois d'opération (\$)		208 396 ÷ 4 <hr/> 52 099	235 401 ÷ 4 <hr/> 58 855

Commentaires des répondant-es sur les suites à donner à l'enquête (regroupés par thèmes)

⇒ SOUTIEN DU GOUVERNEMENT

Que subvention vienne avec obliga. fond retraite /Inclure béné. marginaux dans demandes subven./Augmenter le financement de base /Obtenir la récurrence du financement /Repenser le financement de base des OC/Voir à sensibiliser les bailleurs de fonds / Espère résultats procurent moyen négociation/Se servir des résultats comme moyen négociation/Transmettre une copie à nos gouvernements/Faire reconnaître notre travail/Que l'État contribue /Avoir un régime de retraite gouv. national /Négociation collective auprès du gouvernement /Création d'un fonds gouvernement-OC /Régies qui ont reconnu org. devraient financer /Souhaite fonds pension avec implication gouv./Reconnaissance professionnalisme OC par gouv. /Avoir des balises provinciales sur avan.soc /Etre inscrit dans A.S. ministères concernés/ Faire enquête sur l'équité d'attribution des subven /OC ont besoin aide pour offrir a.s. décents/ Revendiquer l'équité /public/privé/communautaire/

⇒ Regroupement au sein du milieu communautaire (informer / sensibiliser / agir)

Il faut agir maintenant/se mobiliser/ Favoriser les démarches collectives et inves. Former des groupes de discussions/pressions/Faire regroupement org. au sein d'un même conseil/Appel à la solidarité/action commune/Se regrouper/pouvoir de négociation/Faire un regroupement ensemble des organismes /Créer grand mouvement qui porterait sur sujet/Faire régime ass.-fonds de retraite collectivité /Former comité permanent pour évaluer /Étudions possibilité joindre/avons joint regr./Créer une équipe : régionale/nationale/ Créer une mutuelle / Créer une coopérative/ Avoir un syndicat pour organismes communautaires /Évaluer impacts telle démarche contexte syndi /Créer asso. pourrait développer des normes / Sensibiliser la population/ Sensibiliser les OC/ résultats publiques/Souhait que mène à portrait/recommandations/ Sensibiliser les médias/ Aller au-delà du constat/continuez/suivi / Envoyer résultats même aux org. pas répondu / Faire un consensus au sein mouvement commu./ Changer les mentalités : communautaire=pauvreté/ Employés du communautaire pas assez exigeants/

⇒ Pertinence de travailler sur les conditions de travail et les avantages sociaux

Bonnes conditions aident garder employés /Placer les conditions de travail en priorité /Bonnes conditions compensent salaire pas élevé /Souhaite amélioration conditions de travail / C'est une responsabilité sociale/ C'est une respon. soci que O.C. aient avan.soc /Très important pour les travailleurs / Il est temps OC se penchent sur ces sujets/ Nous perdons ressources, (RH) faute de moyens/ Souhaite avantages soc. Pour les organismes (OBNI) /Mettre plus d'emphasis sur régime ass. col. /Souhaite un régime de retraite / La totalité va au régime de retraite / Aimerais info. sur régime ass. col., retraite / Accéder à un régime d'avantages sociaux /Un régime de retraite serait intéressant / Nous sommes à nous doter d'une politique RH / Nous avons un régime d'assurance collective /Avons de bonnes conditions et avantages soc./Nous sommes bien financés /Nous avons un REER /En négociation avec Chambre commerce Canada / Faire placements éthiques avec régime retraite / Si régime col., chaque groupe garder autonomie/ Si régime, il faut respecter volonté employé / Permettre la mobilité des travailleurs /Contribuer à un REER collectif / Créer un régime original adapté aux OC /Proposer des régimes adéquats pour communau./Stratégies réalistes aux OC amélio. Condit /Trouver solutions à moindres coûts /Serait intéressant de voir diminuer primes / faire placements éthi./Trouver gestionnaire/ entre. pourrait gérer/

⇒ Les obstacles à l'amélioration des conditions de travail

Pas le temps de s'y arrêter et d'y réfléchir /Ambivalence des employés/ Notre organisme est sous financé /Nos emplois sont précaires/Majorité des employés sont pigistes/C'est un luxe par rapport au budget/Nous sommes trop peu nombreux /CA doit toujours se préoccuper du budget/ Employé pas les moyens voir diminuer revenu /Trop coûteux: peu d'employés /Les employés ne gagnent pas assez N'avons pas temps pour discuter ces questions/Nous sommes toujours à courir autofinancement /De plus en plus sollicité pour donner services / Doute de la réalisation d'actions concrètes/ Ass. col. offertes employés ont refusé/ Déjà eu ass. col. et les employés ont abusé/ Ass. col. sont-elles vraiment avantageuses ? Souhaite de meilleurs salaires avant tout /Commencer par donner plus de sécurité d'emploi/Que les OC se dotent d'une politique salariale/Outils pour établir des politiques salariales /Avoir assurance salaire sans assurances col./Offrir d'autres conditions de travail/Nous travaillons avant à augmenter le salaire

⇒ AUTRES COMMENTAIRES

Grandes attentes en répondant questionnaire / Espoirs dans l'étude/ foi dans l'étude /Bravo pour le questionnaire, il est bien fait /Bonne initiative/heureux qu'une étude se fasse / Bonne chance ! / Bravo pour l'initiative /bravo pour l'étude / Que l'enquête serve aux intérêts des groupes/ Le fait de répondre soulève un questionnement/ Nous avons des employés anglophones /Vous n'avez pas abordé certains sujets / Autre commentaire général au sujet de l'étude /

BIBLIOGRAPHIE

ANHEIR Helmut K., HOLLERWEGER Eva, CHRISTOPH Badelt, KENDALL Jeremy, (2003). *Work in the Non-profit Sector: Forms, Patterns and Methodologies*, Office International du Travail, Genève.

BERNIER Jean, VALLÉE Guylaine, JOBIN Carol, (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final, Gouvernement du Québec.

BORNAIS René, (1998). *Profil des organismes communautaires de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine*, pour le Regroupement des organismes communautaires de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

BOURDON Sylvain, DESCHENAUX Frédéric, COALLIER Jean-Claude, DIONNE Patricia, LECLERC Marie-Hélène, (2001). *Le travail et les conditions de travail dans le milieu communautaire québécois*, Rapport de l'enquête 2000, Collectif de recherche sur les occupations, Université de Sherbrooke.

CENTRE CANADIEN DE PHILANTROPIE, (1998). *The Voluntary Sector in Canada: Literature Review and Strategic Considerations for a Human Resources Sector Study*.

CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE, (2005). *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, Gouvernement du Québec.

CENTRE DE FORMATION POPULAIRE, RELAIS-FEMMES, LIZÉE Michel, (2005). *Document d'information et de consultation produit dans le cadre d'une démarche coordonnée par Relais-femmes et le Centre de formation populaire*, Service aux collectivités, UQÀM, janvier.

CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE, (2003). *Économie sociale en mouvement*, p. 6 et pour les OBNL non commerciales (Yves Vaillancourt, Larepps).

COBBLE Dorothy Sue, (1995). « The Prospects for Unionism in a Service Society », *Civic Practices Network*.

COMEAU Yvan (sous la direction de), (2002). *Le communautaire, la nouvelle économie sociale et leurs retombées en région. Le cas de Chaudière-Appalaches*, L'Islet, Éditions Terres Fauves.

COMEAU Yvan, (2003). « La diversité du rapport salarial dans le troisième secteur », *Cahier du CRISES*.

COMITÉ DES FEMMES DU HAUT-ANJOU, (2004). *Le financement des groupes communautaires au Québec, portrait de la situation, année 2001*, Richard Gauthier, Centre d'études sur l'action communautaire et bénévole.

CSMO-ESAC, (2001). *Portrait de la main d'œuvre et des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire*, Collectif en action (le document est disponible sur le site : www.csmoesac.qc.ca).

DESLAURIERS Jean-Pierre, avec la collaboration de Renaud PAQUET, (2003). *Travailler dans le communautaire*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

DUMAIS Simon, CÔTÉ Roland, (1989). *Enquête sur les conditions de salaire et les conditions de travail des travailleur-euses au sein des groupes populaires*, en collaboration avec le Centre de formation populaire, Service aux collectivités de l'UQÀM.

DUVAL Michelle, GUBERMAN Nancy, LÉVESQUE Ginette, (2000). *Une politique de travail pour les travailleuses contractuelles dans les groupes de femmes : document de réflexion*, Relais-femmes, Montréal.

GOLDENBERG Mark, (2004). *L'innovation sociale au Canada*, Rapport de recherche, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa.

INTERACTION COMMUNAUTAIRE, (2003). « La clé : déterminer ensemble les conditions de travail », *Bulletin de liaison en intervention communautaire en CLSC*, par Jacques Fournier, numéro 64.

MCMULLEN Kathryn, SCHELLENBERG Grant, (2003). *Job quality in Non-profit Organizations*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Collection ressources humaines dans le secteur à but non lucratif (le document est disponible sur le site : www.cprn.org).

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, (2001). *Orientations ministérielles sur les services offerts aux personnes âgées en perte d'autonomie*, Gouvernement du Québec.

LIZÉE Michel, GAGNON Denise, (2002). *Agir syndicalement pour prendre en charge nos régimes de retraite*, Service d'éducation de la FTQ conjointement avec la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité FTQ dans le cadre des services aux collectivités de l'UQÀM, Montréal.

PAQUET Renaud, DESLAURIERS Jean-Pierre, SARRAZIN Marc, (1999). « La syndicalisation des salariés du communautaire », *Relations industrielles*, vol. 54, no. 2, pp. 337-364.

PAQUET Renaud, BOUCHER Jacques, (1997). *Les entreprises de l'économie sociale et la question des rapports de travail*, Série recherche, Cahier no. 8, Université du Québec à Hull : chaire de recherche en développement communautaire.

PAQUET Renaud, DESLAURIERS Jean-Pierre, (1999). *Les conditions de travail des employé-es du secteur communautaire : quelques pistes de solution*, Université du Québec à Hull, Département de travail social et département des relations industrielles, texte de conférence présenté lors de la 9^{ème} conférence sur la politique sociale canadienne, Université de Montréal, 20-23 juin.

PAQUET Renaud, (1999). « Les emplois de l'économie sociale : forme de démocratisation du travail ou exploitation d'une main-d'œuvre qualifiée », *Économie et Solidarités*, vol. 30, no. 1, pp. 78-94.

PAQUIN Ghislaine, (2000). Au Bas de l'Échelle, « De bonne conditions de travail : mission impossible dans le milieu communautaire ? », Exposé au Centre St-Pierre, Montréal, 6 décembre.

PENNEL Joan, (1990). « Consensual Bargaining: Labor Negotiations in Battered-Women's Programs », *Journal of Progressive Human Services*, vol. no. 1, 1990, pp. 59-74.

POLITIQUE GOUVERNEMENTALE, (2001). *L'action communautaire, une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec*, Direction des communications, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le document est disponible sur le site : www.mess.gouv.qc.ca).

PROULX Luce, ROULEAU Jocelyne, sous la direction de M. Louis Jolin, Michel Nolin et Sonia Vaillancourt, (2003). *L'emploi dans les entreprises d'économie sociale du secteur du loisir et du tourisme social*, Synthèse du séminaire du 4 avril 2003, ARUC économie sociale, août.

PROULX Luce, sous la direction de François Aubry, Denis Bussièrès et René Doré, (2003). *Conditions de travail et syndicalisme en économie sociale : la situation dans les organismes de services aux personnes*, Synthèse d'un séminaire du 30 janvier 2003, Montréal, juillet.

REGROUPEMENT DES ORGANISMES NATIONAUX DE LOISIR DU QUÉBEC, *Rapport d'enquête 2000 concernant la rémunération et les avantages sociaux du personnel des organismes sans but lucratif du Québec*, Raymond Chabot Ressources Humaines inc.

REGROUPEMENT DES RESSOURCES NON-INSTITUTIONNELLES EN SANTÉ MENTALE DE QUÉBEC (RRNISMQ), (2004). « Profil et situation des organismes membres du Regroupement », *Analyse diagnostique*, décembre.

RÉSEAU D'ACTION DE FEMMES EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX, (2002). *Enquête sur les conditions de travail dans les groupes de femmes de Montréal*, Table de groupes de femmes de Montréal, février.

RÉSEAU ALTERNATIF ET COMMUNAUTAIRE DES ORGANISMES EN SANTÉ MENTALE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL, (2002). « Profil et situation des organismes communautaires et alternatifs membres du RACOR en santé mentale », *Analyse diagnostique*, août.

SCOTT Katherine, (2003). *Le financement, ça compte : l'impact du nouveau régime de financement au Canada sur les organismes bénévoles et communautaires à but non lucratif*, Conseil canadien de développement social en collaboration avec le Regroupement des organisations nationales bénévoles.

STATISTIQUE CANADA, (1998). *Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés*, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, mai.

STATISTIQUE CANADA, (2003). *L'emploi et le revenu en perspective. Fiche : la syndicalisation*, tirée de l'enquête sur la population active, Canada, Ottawa.

STATISTIQUE CANADA, (2004). *Force vitale de la collectivité : faits saillants de l'enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles*, Division des petites entreprises et enquêtes spéciales – secteur de la statistique du commerce et des entreprises, Ottawa, septembre.

STATISTIQUE CANADA, (2004a). *Enquête sur la population active*, Canada, Ottawa.

TABLE NATIONALE DES CORPORATIONS DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE, (2003). *Mobilisation et dynamisation des ressources territoriales : un portrait de la contribution des groupes communautaires au développement local et régional*, rapport d'enquête, septembre.

SITES INTERNET ET MÉDIAS :

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE : www.hrvs.ca.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC : www.stat.gouv.qc.ca.

RÉSEAUX CANADIENS DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES : www.cprn.org.

EMPLOI QUÉBEC : <http://emploi Quebec.net/francais/imt/mainoeuv/publications.htm>

SECRETARIAT À L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME : www.messf.gouv.qc.ca/publications/sacaction, bulletin Internet vol. 1, no. 3, Février 2004.

CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE : www.chantier.qc.ca.

L'actualité, « Les années zéro », dossier choc 2013, no. du 15 mars 2005, Québec.

