

(#15)

Enquête
sur les conditions de salaire
et les conditions de travail
des travailleuses et travailleurs
au sein des groupes populaires

Par
Simon Dumais
et
Roland Côté

En collaboration avec
le Centre de formation populaire (CFP)

Services aux collectivités de l'UOAM
Novembre 1989

AVANT-PROPOS

Depuis le mois de mai dernier, à la demande du Centre de Formation Populaire et en collaboration avec le Service aux Collectivités de l'UQAM, nous avons entrepris une enquête sociologique intitulée : CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL DANS LES GROUPES POPULAIRES. Nous vous faisons part, ici, des résultats de cette enquête.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, certaines remarques méthodologiques nous semblent importantes. En premier lieu, nous signalons que notre enquête est de nature quantitative. Elle est le fruit d'une moyenne statistique sur les salaires, sur les conditions de travail, sur la satisfaction et/ou l'insatisfaction face aux salaires, aux conditions d'emploi, à l'expérience de travail à l'intérieur du groupe... Avec tous les défauts que peuvent comporter une enquête de cette nature, ici, la moyenne se substituant à l'histoire, nous croyons par ailleurs qu'elle est un premier pas vers une compréhension globale du vécu des travailleuses et des travailleurs des groupes populaires.

Une seconde remarque est de vous faire part du processus méthodologique de l'enquête. C'est-à-dire, quels sont les moyens qui nous ont permis de choisir les groupes populaires? Quel est le taux de réponse? etc.

Le choix des organismes s'est effectué selon le Répertoire québécois des groupes populaires et le Répertoire des groupes d'intervention féministes à l'échelle du Québec, tous deux fournis par la Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ). Dans les deux cas, les groupes apparaissent selon l'ordre alphabétique. Par conséquent, c'est le hasard qui détermine le choix des organismes en question -tout cela sans aucun à priori. De cette première étape, l'enquête a été distribuée aux travailleuses et travailleurs de ces mêmes organismes, car ce sont à elles et à eux que nous voulions nous adresser. A ce sujet, nous désirons les remercier, car elles et ils ont répondu en grand nombre.

Ainsi, dès la première semaine du mois de juin 1989, 400 questionnaires sont envoyés aux groupes populaires à travers les 10 régions administratives du Québec, de la région de Montréal (06) à la région de l'Outaouais (07), en passant par la région du Bas St-Laurent-Gaspésie (01) à la région de l'Abitibi (08), etc. Entre à la fin du mois de juin et le début du mois de juillet nous recevions 265 questionnaires. De ce nombre, 5 questionnaires ont dû être rejetés, car, certaines réponses ne figuraient points au questionnaire, ou que celles-ci faussaient relativement les résultats, ou que certaines questions ne pouvaient être identifiés (secteur d'intervention, région

administrative, le salaire, etc). Notre enquête est donc basée sur un total de 260 questionnaires répondus en bonne et due forme, soit un taux de réponse évalué à 65%. Selon nous, un tel pourcentage permet le dépassement d'une analyse localisée à 2 ou 3 groupes populaires et elle est de bonne augure pour la nature d'une enquête d'envergure nationale.

Selon notre connaissance de la réalité québécoise, du milieu des groupes populaires et quelques soient leur rapport à la société civile et à l'Etat (groupes de pression et/ou groupes de services), nous avons enfin divisé les organismes selon 12 secteurs d'intervention. Bien qu'arbitraire, nous avons voulu touché autant aux secteurs d'intervention adressés aux jeunes, à la population frappée par la pauvreté, aux secteurs des femmes, aux garderies... qu'aux secteurs culturels et autochtones.

Par ailleurs, un dernier secteur (autres) se rajoute, et ce dans le but d'identifier les travailleuses et travailleurs qui ne peuvent se retrouver selon les 12 secteurs d'intervention, ou que certaines personnes ont identifié plus d'un secteur d'intervention (coopérative et logement, etc)... Toutefois, ces secteurs ne pourront se retrouver dans l'analyse des résultats car ils ne permettent pas d'en arriver à une moyenne. De plus, toutes réponses identifiées "autres, et préciser" sont aussi de cette nature.

Une troisième et dernière remarque est mise en évidence pour signaler la nature de l'enquête. En effet elle tend à exprimer avant tout certaines tendances qui se dessinent à l'horizon. Dans d'autres lieux, beaucoup de questions restent en suspend, d'autres qui n'ont pu être posées...

Un dernier petit mot pour signaler qu'en "Annexe", vous aurez l'occasion de jeter un coup d'oeil sur l'enquête intitulée: CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL DANS LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES. ainsi que les réponses au dit questionnaire.

Enfin, je tiens à remercier M. Yves Charbonneau, étudiant en sociologie à l'UQAM, pour la construction du questionnaire.

INTRODUCTION

Dans le cadre de cette enquête, nous abordons les conditions salariales et les conditions de travail qui ont cours au sein des groupes populaires au Québec et qui touchent quotidiennement les travailleuses et les travailleurs.

Cette étude est une série d'interrogations d'ordres sociologiques, économiques et politiques. Elle s'inscrit dans la conjoncture actuelle, c'est-à-dire dans le cadre de la restructuration du capital, des fermetures d'usine, des politiques néo-libérales mises de l'avant par les gouvernements fédéral et provincial, etc. Selon nous, ce contexte est, entre autre, défini par un double marché de l'emploi, soit le travail à temps plein versus la précarisation d'emploi et par une remise en question de l'universalité des programmes sociaux, par le gel et/ou les coupures budgétaires, etc.

Dans le cadre de cette analyse, nous nous interrogeons sur les différentes facettes du travail au sein des groupes populaires. Bien qu'elle soit basée sur une moyenne statistique, notre enquête porte, entre autre, sur le salaire des travailleuses et travailleurs (question #16), sur le nombre d'heures de travail par semaine (question #23), et bien entendu sur le bénévolat (question #24), sur la participation à l'organisation du travail (question #28), sur la charge et surcharge de travail (question #29), sur la satisfaction et/ou l'insatisfaction des conditions de salaire et des conditions de travail (questions #37 à #40), etc. Enfin, l'on s'interroge sur la volonté des travailleuses et travailleurs et des groupes populaires d'améliorer qualitativement ces mêmes conditions, c'est-à-dire, sur les volontés de syndicalisation et de regroupement de ces salarié-e-s (questions #45 et #46).

L'objectif fondamental de notre enquête se précise ainsi : pour analyser ces différents aspects du travail au sein des groupes, il est primordial de questionner les conditions de salaire et de travail, à savoir ce qui les déterminent. A ce sujet, NOTRE PROBLÉMATIQUE tourne autour d'une question fondamentale : L'ENSEMBLE DES DIMENSIONS DE L'EMPLOI AU SEIN DES ORGANISMES.

La pierre angulaire de notre analyse est la permanence de l'emploi versus la précarité du travail, c'est à dire un rapport social qui occasionne une série de facteurs contradictoires. Précisément, en tant qu'une division sociale du travail, ce rapport distingue directement cette masse de travailleuses et travailleurs tant sur le plan des salaires que sur le plan des conditions de travail. Mentionnons incidemment que 56% des travailleuses et des travailleurs sont à statut permanent comparativement à 44% à statut précaire. Entre autre, nos résultats sont tels que les permanentes et permanents se retrouvent dans des proportions de 26% au poste de direction comparativement à 5% chez les salarié-e-s précarisé-e-s. Ceci n'est qu'un exemple pour démontrer que la nature de l'emploi a une influence directe sur plusieurs aspects de la vie quotidienne du travail au sein des organismes.

Nous allons voir que cette nature de l'emploi, ainsi que les conditions de salaires et de travail, sont fondamentalement déterminées par le mode de financement des groupes : celui qui génère programmes, projets, travail et

subventions dans les organismes (PDE, subventions récurrentes, etc.). Cet élément intervient dans la mesure où il est celui qui structure le vécu au sein des "groupes pop". La nature de l'emploi, le fait d'être permanent-e ou précarisé-e, le fait d'être moins bien rémunéré-e parce que l'on est fatalement un-e précarisé-e... ceci est directement redevable à cette dimension structurelle de l'emploi. Non seulement le mode de financement nous permet d'appréhender l'ensemble des dimensions de l'emploi mais également de la précarité budgétaire de ces mêmes groupes.

Mais ce n'est pas tout! Dans un même mouvement, nous allons voir que les salaires sont aussi sources d'autres rapports contradictoires. En effet l'enquête révèle aussi une disparité au niveau salarial entre les travailleuses et travailleurs. Dans ce cadre, s'il nous faut parler d'une division sexuelle du travail, celle-ci nous vient directement des chiffres recueillis lors de la compilation des résultats. Mentionnons que 80% des salariés des organismes populaires sont de sexe féminin.

Selon les résultats compilés lors de notre enquête, les femmes sont nettement moins rémunérées que les hommes; la moyenne salariale est respectivement de 324\$ et de 398\$. Sans contredit, nous voyons donc que l'inégalité salariale existe.

Autre niveau de la division sexuelle du travail, 30% des hommes occupent un poste de direction tandis que seulement 14% des femmes occupent ce même poste. Enfin, mentionnons que 81.5% des hommes ont atteint le niveau de scolarité universitaire alors que cette proportion n'est que de 61% chez les femmes.¹

Par conséquent, les conditions de salaire et de travail sont traversées par une série de contradictions aux niveaux de la question de l'emploi, au niveau des salaires, entre salarié-e-s permanent-e-s et précaires, entre travailleuses et travailleurs. Notre objectif sera d'analyser l'ensemble de ces aspects.

Dans cette perspective, nous partons du postulat qu'il y a une certaine concordance entre les données socio-économiques des groupes populaires et la réalité du marché du travail. En effet, l'on peut facilement parler d'une reproduction des rapports sociaux présents dans la société au niveau des organismes populaires. Car, nous ne sommes pas sans savoir que la précarisation du travail, le chômage, l'aide sociale, la pauvreté... frappent de plus en plus de travailleuses et de travailleurs, de jeunes, de femmes, d'immigrantes et d'immigrants, que les salaires des femmes comptent pour 60% du salaire des hommes, etc.

¹ Malgré cette disparité entre les femmes et les hommes, il nous semble peu important de savoir que 16% des travailleuses et des travailleurs n'ont pas complété leur baccalauréat; que 8.2% n'ont pas terminé leur maîtrise, etc. Par contre, il s'agit de voir que 65% des salarié-e-s des groupes populaires ont atteint le niveau de scolarité universitaire. Grâce à l'acquisition de connaissances "scientifiques", d'un certain savoir, etc., cela leur permet d'occuper une place importante dans la hiérarchie sociale.

Nous diviserons ce travail en deux parties : la première porte sur une mise en contexte générale d'éléments à la fois internes et externes aux groupes populaires, tandis que la seconde traite de tous les aspects de la vie quotidienne du travail au sein de ces mêmes organismes. Une post-face traitant de l'analyse de la conjoncture politique et économique suivra la conclusion.

Dans la première partie nous définirons les concepts nécessaires à la compréhension et à l'analyse de l'enquête. En d'autres termes nous traiterons de la problématique de l'analyse des conditions de salaire et des conditions de travail. Ensuite, dans la deuxième partie, nous donnerons un aperçu du profil sociologique des répondantes et répondants.

Nous partons du postulat qu'il existe un lien intrinsèque entre ces deux volets. Dans la mesure où la réalité des groupes populaires ne peut être séparée du contexte social dans lequel ils évoluent, nous centrons cette analyse sur l'aspect de la reproduction des rapports sociaux. D'un autre côté, non seulement la définition des concepts est directement liée au questionnaire mais la compréhension doit aussi tenir compte des données socio-économiques de la conjoncture.

Nous aborderons la réalité des conditions de salaire et de travail et de la satisfaction et/ou de l'insatisfaction face à ces dernières. A ce sujet, nous traiterons des salaires et des conditions salariales, du nombre d'heures de travail, de la charge de travail, etc.

Nous ré-affirmons ici que cette étude est liée nécessairement à la **problématique générale**, c'est-à-dire à la nature de l'emploi (permanence versus précarité du travail), que ce **rapport social** est fondamentalement déterminé par la **dimension du mode de financement** des "groupes pop" et sans oublier qu'à plusieurs reprises, nous serons en mesure d'observer certains traits de la **division sexuelle travail**.

La conclusion portera sur le degré de satisfaction ou d'insatisfaction des travailleuses et des travailleurs ainsi que sur leurs réponses quant à une amélioration concrète de leurs conditions de travail et de salaire.

Finalement, en post-face, nous attirerons l'attention sur certaines dimensions de la conjoncture économique et politique actuelle, du marché du travail, du chômage, de la pauvreté, de certaines remises en cause de programmes sociaux, etc.

Première Partie

Problématique de l'analyse

des

conditions de salaire et des conditions de travail

Notre enquête est basée sur les rapports énoncés auparavant. Tout sera centré autour de la question de l'emploi, des divisions entre permanentes-permanents et travailleuses et travailleurs précaires, entre les hommes et les femmes.

Dans cette première partie, nous désirons, ici, définir notre problématique de recherche ainsi que donner quelques éléments de définitions. Il s'agit de savoir ce que nous entendons par la notion de groupes populaires et par l'entremise de l'enquête, faire ressortir les aspects fondamentaux qui déterminent les conditions de salaire et de travail des groupes populaires.

Dans le contexte historique des luttes et mobilisations sociales au Québec (1960 à 1974), les groupes populaires étaient identifiés à des organismes de pression, à un syndicalisme de consommation collective. Mais au milieu des années 70, avec le début de la crise du capitalisme, ces mêmes groupes ont modifié de manière tangible leur pratique. En effet, d'un mouvement populaire basé sur les comités de citoyens celui-ci est passé aux groupes qui privilégient les services offerts à des populations spécifiques : pauvres, femmes, jeunes, immigrant-e-s, personnes âgées...¹

Bien qu'il s'agit la forme dominante, il reste que de nombreux organismes expérimentent les deux tendances. Les garderies populaires constituent un exemple à cet effet. Non seulement elles offrent un service de garde mais leur pression sur l'Etat est aussi liée à une reconnaissance économique du travail des femmes. Autre exemple, selon Belanger et Lévesque :

Ainsi, des comités de citoyens ont donné naissance à des groupes de services et inversement des groupes de services sont devenus des groupes de pression. Les Associations coopératives d'économie familiale (ACEF) constituent un bon exemple d'un groupe qui passe d'une tendance à l'autre.²

1 Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque soulignent à cet effet que ces groupes de services sont très diversifiés. "Ils existent dans des domaines aussi divers que l'alphabétisation et les maisons de femmes, l'éducation populaire et les centres de santé, les médias communautaires et les centres d'accueil pour réfugiés, les comptoirs alimentaires et les coopératives d'habitation, le jeune théâtre engagé et les librairies autogérées, les centres populaires de documentation et les groupes d'histoire populaire, les groupes pacifistes et écologistes etc. (...) Ces groupes s'adressent en priorité aux classes populaires et, dans bien des cas, aux fractions les plus défavorisées. Le MEPAC évalue leur nombre à 400 pour la seule ville de Montréal et à 600 pour l'ensemble du Québec -MEPAC, enquête 1983-84- De plus, si l'on élargit la notion de groupes populaires, leur nombre pourrait dépasser les 2000, si l'on rajoute les 400 garderies sans but lucratif, les 700 coopératives d'habitation, les 150 coopératives de production..." PAUL R. BELANGER, BENOIT LEVESQUE, "Conditions et division du travail dans les entreprises du mouvement populaire" page 82 à 87, et "Le mouvement social au Québec: continuité et rupture, page 253 à 266, in, op. cit., page 83-257;

Ce changement qualitatif, selon Bélanger et Lévesque, "... révèle une orientation moins centrée sur la demande d'Etat, de services étatisés, que sur la recherche d'autonomie et de contrôle dans la production des services, en somme des exigences de démocratie." Dans cette perspective, ces mêmes auteurs proposent "... d'analyser les groupes de services comme de nouvelles formes d'organisation sociale résultant du rapport entre les forces sociales dans la conjoncture actuelle; plus précisément, les groupes de services constituent un compromis entre d'une part les exigences de démocratisation manifestées par les groupes populaires, et les stratégies de désengagement de l'Etat poursuivies par les classes dominantes d'autre part."³ Lors de notre enquête, les travailleuses et les travailleurs ont affirmé dans des proportions de l'ordre de 90 % qu'elles-ils participent à l'organisation du travail et au système de l'évaluation. Cela tend à démontrer que les groupes populaires fonctionnent sous les modèles de l'autogestion ou de la co-gestion.

Par contre, d'autres interprétations ont pu être proposées concernant ce même passage. Par exemple, l'analyse de Jean-François Léonard et de Pierre Hamel étudie l'aspect des pratiques étatiques intégratrices et récupératrices des initiatives et revendications populaires. Ces auteurs parlent ainsi des différents programmes sociaux, ceux-là mêmes qui ne sont qu'une réponse à des revendications sociales, à d'autres qui s'intègrent à des projets dits de créations d'emploi.

Dès le début de la crise de l'économie capitaliste et de l'Etat au milieu des années 70, cette tendance à la récupération semble se confirmer par l'entremise des projets PIL et PJ misent sur pied par l'Etat fédéral. Aujourd'hui, on soulève, entre autres, les articles 38 et 25 pour les prestataires d'assurance chômage et le Projet Défi pour les étudiants-étudiantes par l'Etat canadien, les travaux communautaire pour les prestataires d'aide sociale par l'Etat québécois, etc.

Nous considérons ces deux problématiques comme complémentaires à la compréhension des groupes populaires mais aussi nécessaires à la mise en perspective de notre problématique. Oui! les groupes mettent de l'avant des services alternatifs et développent de nouvelles valeurs concernant la nature du travail. Oui! ces derniers se trouvent intégrer dans la logique de l'Etat qui tend à les contrôler dans le cadre de ce modèle de régulation. Par conséquent, les groupes populaires sont donc confrontés à une double réalité : à la récupération des initiatives et revendications populaires par l'entremise des programmes sociaux, mais par ce compromis, à la nature même du financement.

Nous allons donc voir que ces programmes articulés à des projets de création d'emploi (PDE, article 38, travail communautaire, etc.), a tendance à mettre de l'avant la précarisation du travail au sein des organismes populaires. Inversement, une subvention récurrente accordée à un groupe a plutôt tendance à produire un emploi à statut permanent. Cette situation a comme conséquence de créer, au sein des organismes populaires, des rapports contradictoires, des divisions sociale et sexuelle du travail.

2 PAUL R. BELANGER, BENOIT LEVESQUE, "Le mouvement social au Québec: continuité et rupture, ibid, page 257;

3 ibid, page 258-260

Cette question du mode de financement⁴ des groupes populaires est ainsi le noeud gordien à la compréhension de la réalité que nous voulons analyser: les conditions de salaire et de travail des travailleuses et des travailleurs des groupes populaires. Que ce soit par l'Etat ou par une subvention dite récurrente, ou par un montant d'organisme privé, ce financement crée une double réalité. D'un côté, il n'est jamais suffisant pour rendre compte des besoins réels et totaux des organismes. De l'autre, il est lui-même la détermination des conditions de salaire, de travail et bien entendu, de la dichotomie entre la permanence et la précarisation du travail.

Dans le cadre de l'enquête, nous définissons la nature de l'emploi, la permanence et la précarité, (question # 13) et la provenance du revenu (question #14) comme suit, tout en sachant que le second détermine le premier.

En occupant un poste permanent à temps plein ou à temps partiel (SÉCURITÉ D'EMPLOI), la ou le salarié-e possède un emploi assuré et annuel avec un nombre d'heure fixe de 25 heures et plus de travail ou moins de 25 heures de travail par semaine. Tandis qu'en occupant un poste temporaire à temps plein ou à temps partiel (PRÉCARITÉ D'EMPLOI), la ou le salarié-e possède un travail à temps limité au sein de l'organisme, sous la forme d'un contrat, et moyennant 25 heures et plus de travail par semaine ou moins de 25 heures de travail par semaine.⁵ Si la notion de programme d'emploi n'a pas été définie ici, il reste que nous caractérisons la subvention récurrente comme un "produit" d'un même bailleur de fonds (privé et/ou public) accordant annuellement une subvention pour le fonctionnement de l'organisme.

4 Dans son analyse sur le financement des groupes populaires, analyse intitulée Rapport d'enquête sur le financement et les conditions de travail des groupes d'éducation populaire et d'action communautaire de la Montérégie, la TROVEP fait ressortir que le financement étatique (fédéral, provincial et municipal) constitue 63% du budget des groupes. Les 37% restants proviennent du secteur privé (20%) et de l'autofinancement (17%). Mais, dans un contexte caractéristique de gel et de coupures opérées par l'Etat, ces pourcentages ne sont pas toujours conformes à cette réalité. Par exemple, à Radio Centre-Ville, 55% du financement provient directement des activités autonomes de la radio (publicité, activités bénévoles, etc). Tandis que 28% vient des coffres de l'Etat et de ses différents ministères (Communications, Communautés culturelles et Immigration et Secrétariat d'Etat). Un pourcentage de 8.3% provient de l'organisme privé Centraide et un 8.2% de projets organisés par la radio. Ainsi, une reconnaissance politique et économique des groupes populaires passe indubitablement par une politique de financement des groupes par l'Etat. Mais vigilance oblige! Selon nous, cette politique ne doit pas être associée à une politique de contrôle étatique de plus en plus serré des organismes populaires.

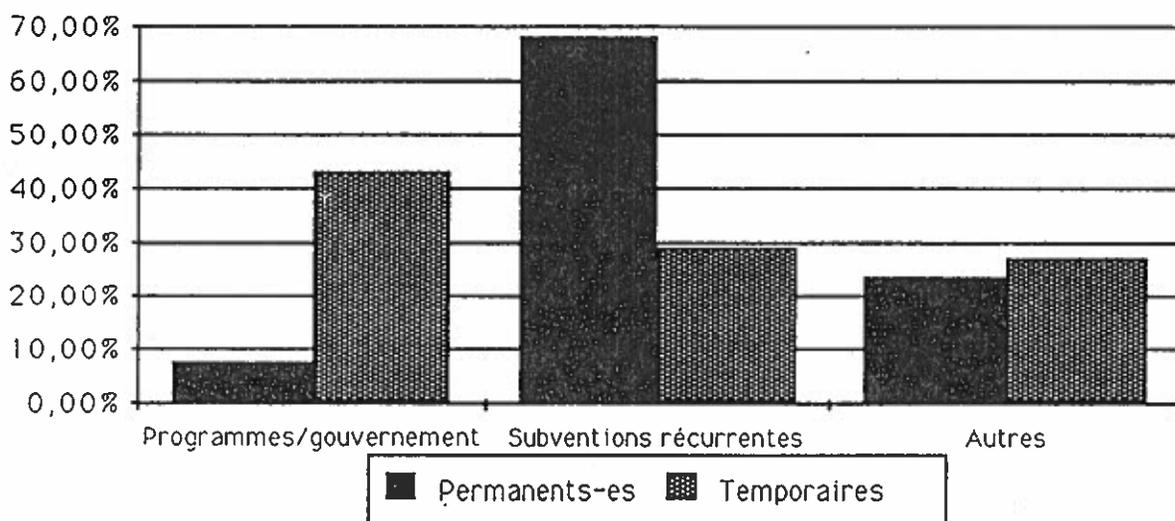
5 Ici, l'on se refuse d'affirmer que la permanence assure obligatoirement une sécurité d'emploi aux travailleuses et aux travailleurs des groupes populaires, qu'elle ne soulève aucun problème d'ordre financier autant pour les salarié-e-s que pour les organismes. Par contre, nous savons très bien que le financement actuel des groupes populaires exprime de plus en plus une précarité financière, c'est-à-dire que de plus en plus les gouvernements coupent dans les budgets... et conséquemment obligent les organismes à s'auto-financer. Ainsi, rien n'est assuré... autant pour l'organisme que pour les travailleuses et les travailleurs.

Conséquemment, nous allons voir que ces rapports sociaux ont, entre autre, des implications directs avec le poste occupé (direction, secrétariat, animation... question #12), la situation actuelle du travail (selon que l'organisme a ou non les moyens financiers d'assurer le salaire des salarié-e-s, question #15) et le salaire hebdomadaire (question #16). Selon nous, ce n'est pas par hasard si les travailleuses et travailleurs possédant un emploi permanent, occupant, entre autre, un poste de direction, rémunéré-e-s majoritairement selon une subvention récurrente et dont l'organisme possède les moyens financiers de leur assurer un salaire, sont mieux payé-e-s que les travailleuses et travailleurs à statut précaire.

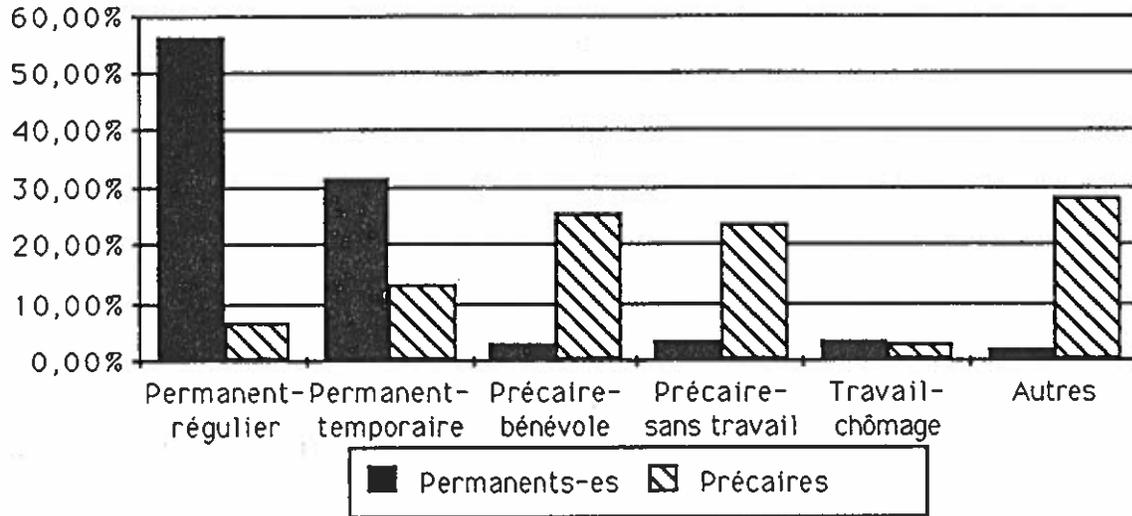
En centrant notre réflexion sur ces rapports sociaux, le mode de financement des groupes populaires est implicitement critiqué.

Or, selon notre problématique, nous vous faisons part des résultats déterminants concernant les rapports entre le statut d'emploi et la provenance du salaire (question #13 et 14), et ce statut versus la précarité financière des groupes (question #13 et 15).

Origine du salaire et statut d'emploi



Statut d'emploi et poste de travail



Ceci dit, nous sommes en mesure d'analyser l'ensemble des conditions de salaire et de travail tout en ayant toujours à l'esprit la mise en perspective de notre problématique générale.

Deuxième partie

L'analyse des résultats : les conditions de salaire et de travail au sein des groupes populaires

Cette seconde partie analyse les conditions de salaire et conditions de travail des groupes populaires. Divisée en deux, la première porte sur un profil général des salarié-e-s et la seconde traite de tous les aspects du travail : heures de travail, le salaire, etc. En annexe vous trouverez l'ensemble des données recueillies lors de l'enquête.

Profil sociologique

Qui sont ces travailleuses et travailleurs qui oeuvrent au sein du mouvement social? Ce profil se lie au processus de questionnement et concerne les questions de 1 à 11.

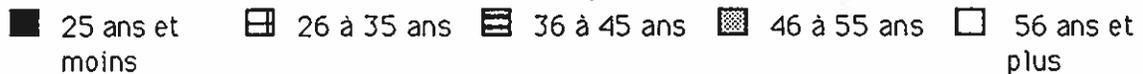
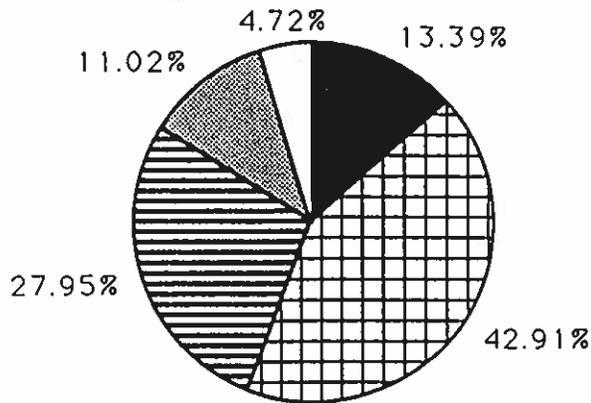
Selon les résultats les plus significatifs, il en ressort au point de départ que **79.2% sont des travailleuses et 20.8% sont des travailleurs**. Cette tendance est bel et bien confirmée dans la mesure où, selon les données du MEPAC et de la TROVEP, les groupes populaires seraient composés respectivement de 72% et 81% de travailleuses.*

Selon les secteurs d'intervention, **30.1% des travailleuses et travailleurs oeuvrent dans le champ de la question spécifique des femmes**. Selon la division géographique, des 10 régions administratives, **46.1% des travailleuses et des travailleurs oeuvrent dans la grande région de Montréal (région #06)**.

Autres caractéristiques de ces salarié-e-s, **56% des travailleuses et des travailleurs sont âgé-e-s de moins de 35 ans**. Selon un certain regroupement, **43% des travailleuses et des travailleurs sont âgé-e-s entre 26 et 35 ans, 28% entre 36 et 45 ans et 15% ont plus de 46 ans**.

* Données recueillies du rapport du comité de travail sur Les conditions de travail et de salaire dans les groupes populaires, mai 1989, page 1;

Répartition selon l'âge



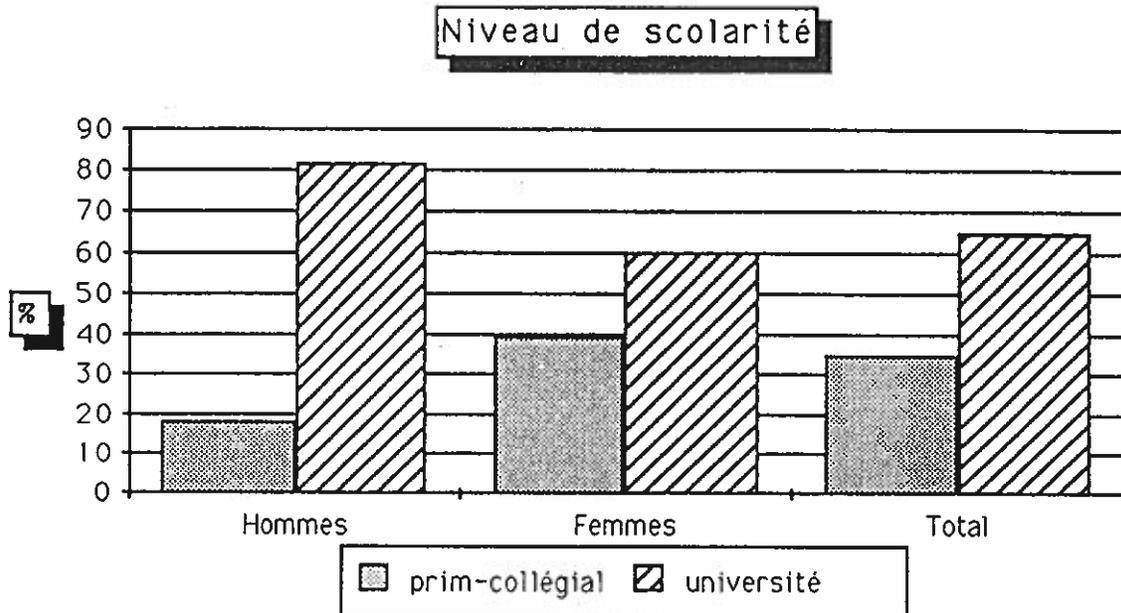
Dans la vie quotidienne, cette jeune cohorte¹ vit une relation avec une conjointe ou un conjoint -relation libre, marié-e, dans 65% des cas (question #6). De plus, 64% de ces travailleuses et travailleurs n'ont pas d'enfants. Il n'est pas étonnant, ici, que les conditions de travail dans les groupes populaires (surcharge de travail, double semaine de travail, de 40 à 60 heures de travail...), que les conditions économiques en générales (faibles revenus annuels et/ou assurance-chômage et/ou aide sociale...), contribuent sûrement et en partie à cette faible proportion de parents chez les travailleuses et travailleurs des groupes populaires.

D'un point de vue culturel, cette cohorte de salariée des groupes populaires est aussi très scolarisée (question #7), voire même au-dessus de la moyenne générale qui prévaut dans la société québécoise. En effet, les proportions du niveau de scolarité sont telles, que 14% ont un grade universitaire et 17% de niveau post-secondaire (Statistiques Canada, mai 89, page b-16). Dans le cas qui nous préoccupe, ici, 65% des travailleuses et travailleurs des groupes populaires ont atteint le niveau universitaire de scolarité,² 19.1% ont acquis le secteur collégial et 16% n'ont atteint que le niveau primaire-

¹ Selon nous, la notion sociologique de cohorte comparativement à celle de génération serait beaucoup plus pertinente car moins identifiée à l'âge, la cohorte lie un événement, une pratique semblable à un vécu de plusieurs individus sociaux. Tandis que la seconde met en relief cette dite pratique ou l'événement en référence en direct à l'âge. Dans le cadre de cette enquête, nous nous retrouvons devant une cohorte de travailleuses et de travailleurs ayant d'abord des âges différents, entre 20 et 65 ans, mais dont la réalité quotidienne des groupes populaires fait en sorte qu'elles-ils se s'identifient sensiblement à une même pratique.

² Selon les données de la TROVEP, 73% des travailleuses et travailleurs sont de niveau collégial et plus. Et sur ce nombre, 66% sont de niveau universitaire

secondaire. Par ailleurs, selon la division sexuelle du travail, nous remarquerons que les travailleurs sont plus scolarisés que les travailleuses.

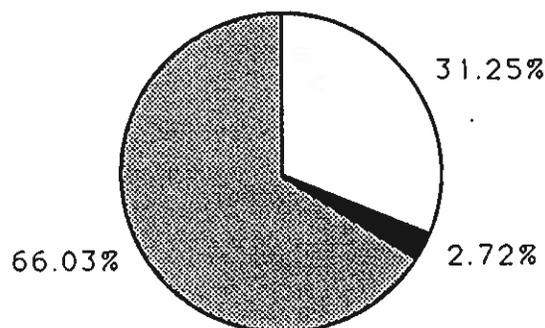


D'un point de vue politique, l'ancienneté des travailleuses et des travailleurs est répartie comme suit : 68.4% ont une expérience de moins de 3 ans tandis que 31.6% ont une ancienneté de plus de 3 années.

Aujourd'hui, un tout nouveau contexte de sensibilité sociale et politique traverse les organismes et le mouvement populaire. Ainsi, loin de la conception-pratique de la lutte des classes, imprimée d'un certain marxisme-léniniste, pour ne pas dire du stalinisme, la cohorte actuelle tente de favoriser l'amélioration des conditions de vies, et ce par l'entremise des services. Loin d'être des militantes et militants de type l'avant-garde prolétarienne, mais surtout très scolarisé-e-s, ces travailleuses et travailleurs sont, pour la plupart, des praticiennes et praticiens du changement social. Par les enjeux qui les font naître, par leurs analyses de la conjoncture et par les services alternatifs qu'ils offrent aux populations défavorisées, ces groupes mettent en cause les choix dominants de la société, le néo-conservatisme et l'individualisme, et expriment la solidarité populaire.

Que l'on soit une travailleuse ou un travailleur, ou que l'on soit à statut permanent ou à statut précaire, on considère que le travail au sein des groupes populaires est directement lié à un lieu d'expérience sociale de la militance (question #10).

Travail ou militance



Travailleuse-eur Militant-e Les deux à la fois

Selon nos résultats, 66% des travailleuses et des travailleurs ont affirmé qu'elles et ils faisaient la **liaison** entre travail et militance. Tandis que dans 31% des cas, on constate que le travail est essentiellement privilégié et dans un maigre 3%, on conçoit que son travail n'est que de la militance.

A ce qui amène ces mêmes travailleuses et travailleurs à oeuvrer au sein des groupes populaires et du mouvement social, les réponses sont ici très diversifiées (question #11). Ainsi, 20% des travailleuses et travailleurs ont souligné l'intérêt pour l'organisme; dans 17.4% des cas, ces femmes et ces hommes ont à la fois précisé l'engagement social et politique et la nécessité d'un emploi.

Etant donné qu'il était possible de répondre à une ou plusieurs aspects de cette question, 14% des travailleuses et travailleurs ont saisi les liens pouvant exister entre les enjeux sociaux défendus par l'organisme et l'engagement social au sein de ce même organisme. D'autre part, dans 11% des cas, les travailleuses et travailleurs précisent que le travail est lié à un intérêt certain pour l'organisme et la recherche d'un emploi. Dans un contexte où, on précise à la fois cette nécessité de travailler, la recherche d'un travail et l'engagement social et politique, les proportions sont de l'ordre de 7%. Enfin, ces femmes et ces hommes, dans 12% des cas affirment que l'implication au sein des organismes populaires doivent être compris comme un tout: l'intérêt pour l'organisme, l'engagement social et politique et par besoin d'emploi.

Les conditions de salaire et de travail

Dans la mesure où, nous établissons une distinction selon la nature de leur emploi, nous allons voir que le rapport social détermine plusieurs aspects des conditions de salaire et de travail. A cette division sociale du travail s'ajoute la division sexuelle du travail. Nonobstant le fait que les résultats de l'enquête démontrent que le rapport social est l'élément déterminant, ces résultats

indiquent aussi l'existence du rapport sexuel. En outre, si la division sociale du travail identifie le poste occupé au sein de l'organisme, le salaire, le revenu annuel, elle exprime aussi l'état financier de l'organisme. Ainsi, à la précarité du travail nous nous trouvons en face de la précarité financière du groupe populaire.

Selon nos résultats (tableau 1), 57% des travailleuses et des travailleurs sont à statut permanent tandis que 43% sont précarisé-e-s.

Tableau 1
la nature de l'emploi

| <u>l'emploi</u> | <u>fréquences</u> | <u>%valide</u> | <u>%cumulatif</u> |
|---------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|
| emploi permanent plein temps | 116 | 45.2% | 45.2% |
| emploi permanent temps partiel | 29 | 11.4% | 56.6% |
| emploi temporaire plein temps | 66 | 25.8% | 82.4% |
| emploi temporaire temps partiel | 45 | 17.6% | 100.0% |
| total | 260 | 100.0% | |

Ce rapport social est aussi déterminant dans le cadre de la division sexuelle du travail (tableaux 2 et 3).

Tableau 2
la nature de l'emploi chez les travailleuses

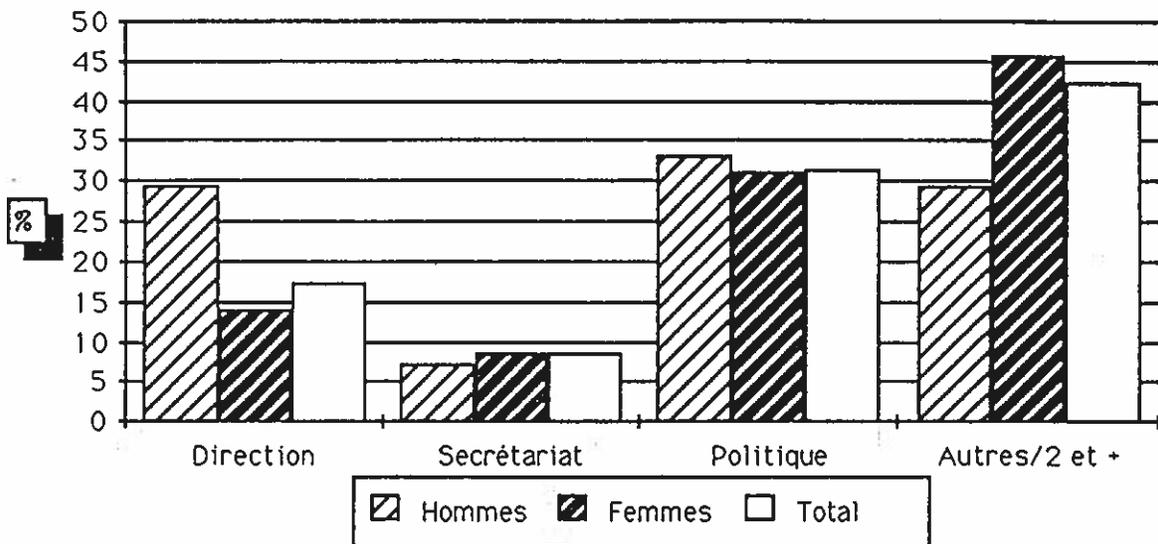
| <u>l'emploi</u> | <u>fréquences</u> | <u>% valide</u> | <u>%cumulatif</u> |
|---------------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| emploi permanent plein temps | 83 | 41.1% | 41.1% |
| emploi permanent temps partiel | 23 | 11.4% | 52.5% |
| emploi temporaire plein temps | 54 | 26.7% | 79.2% |
| emploi temporaire temps partiel | 42 | 20.8% | 100.0% |
| total | 206 | 100.0% | |

Tableau 3
la nature de l'emploi chez les travailleurs

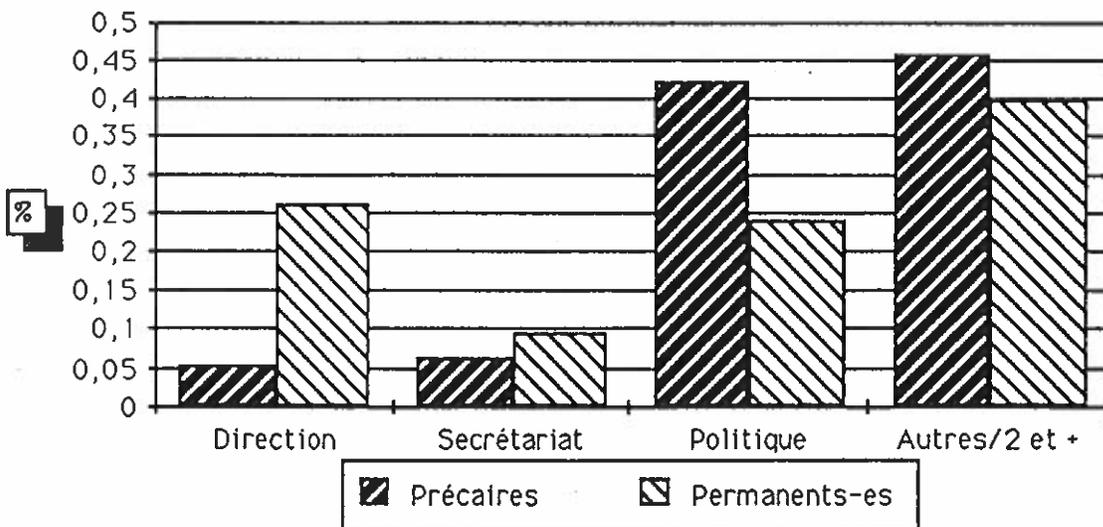
| <u>l'emploi</u> | <u>fréquences</u> | <u>% valide</u> | <u>%cumulatif</u> |
|---------------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| emploi permanent plein temps | 33 | 61.1% | 61.1% |
| emploi permanent temps partiel | 6 | 11.1% | 72.2% |
| emploi temporaire plein temps | 12 | 22.2% | 94.4% |
| emploi temporaire temps partiel | 3 | 5.6% | 100.0% |
| total | 54 | 100.0% | |

Concrètement ces divisions sont aussi perceptibles dans le cadre du poste occupé au sein de l'organisme. Nous constatons par exemple que moins de 15% des femmes occupent un poste de direction comparativement à près de 30% chez les hommes. Mais l'écart est plus significatif entre les salarié-e-s précaires et les permanent-e-s.

Poste occupé

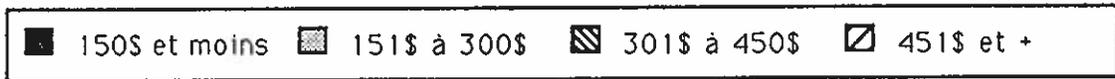
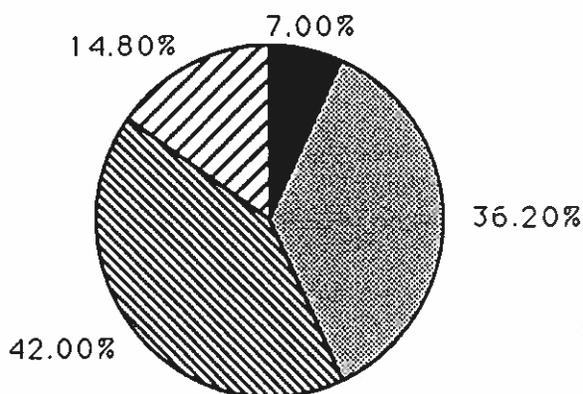


Poste occupé en fonction du statut d'emploi



Selon l'ensemble de nos résultats, la moyenne des salaires pour les 260 travailleuses et travailleurs ayant répondu à notre enquête est de \$338.³ Ce salaire équivaut en moyenne à 30 heures de travail échelonnées sur une moyenne de 4.5 jours de travail par semaine. Par contre, ces mêmes travailleuses et travailleurs ont affirmé que la rémunération n'équivalait en rien au nombre d'heures de travail par semaine. En effet, on n'est pas sans savoir qu'une des caractéristiques fondamentales du travail au sein des organismes est bel et bien le travail non-rémunéré. Ici, aussi, cela se précise: les travailleuses et travailleurs font en moyenne 38 heures de travail par semaine, soit 8 heures non rémunérées.

Salaire hebdomadaire des travailleuses et travailleurs



³ Nous désirons reprendre les chiffres avancés par Paul R. Bélanger et Benoit Lévesque, "Conditions et division du travail dans les "entreprises" du mouvement populaire", chiffres qui donnent un certain aperçu des salaires dans le milieu communautaire. Ils souligneront que "...les travailleurs et les travailleuses d'ONG ont généralement un salaire inférieur à ceux et à celles des organismes gouvernementaux dans le social et culturel. Un animateur communautaire dans les ACEF gagne environ \$325 brut par semaine (\$16 825 par année) alors que dans les CLSC un travailleur communautaire gagne entre \$336 et \$501,55 brut par semaine (soit entre \$17 772 et \$25 177 par année) et un organisateur communautaire entre \$441,04 et \$749,23 brut par semaine (soit entre \$22 934 et \$38 956). En somme, le salaire d'un organisateur communautaire dans un CLSC peut être 2,3 fois plus élevé que celui d'un animateur des ACEF pour un travail comparable (et sans comparer les avantages sociaux et ce qu'on appelle le salaire indirect."

Cette réalité de la moyenne salariale et des heures de travail (rémunérées et non-rémunérées), saute au yeux lorsque nous sommes amené à revoir la fameuse division du travail. Sans contredit, nous sommes très loin du hasard. En effet, 74% des travailleuses et travailleurs occupant un emploi permanent ont plus de \$300, soit 53% entre \$301 et \$450 et 21% plus de \$450 par semaine. Inversement, 65% des travailleuses et travailleurs à statut précaire ont \$300 et moins, c'est-à-dire, 9% moins de \$150 et 56 entre \$150 et \$300.

de 0 à 150\$



■ PERMANENT □ TEMPORAIRE

6.6% des salarié-e-s

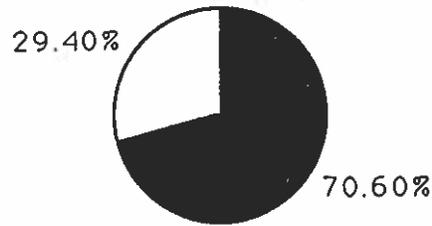
de 151 à 300\$



■ PERMANENT □ TEMPORAIRE

36.1% des salarié-e-s

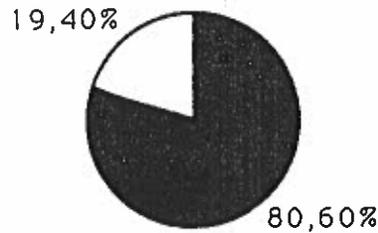
de 301 à 450\$



■ PERMANENT □ TEMPORAIRE

42.3% des salarié-e-s

450\$ et plus

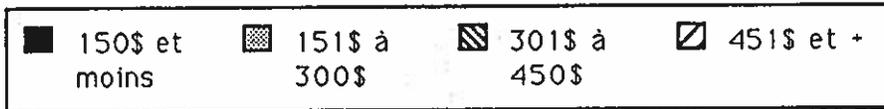
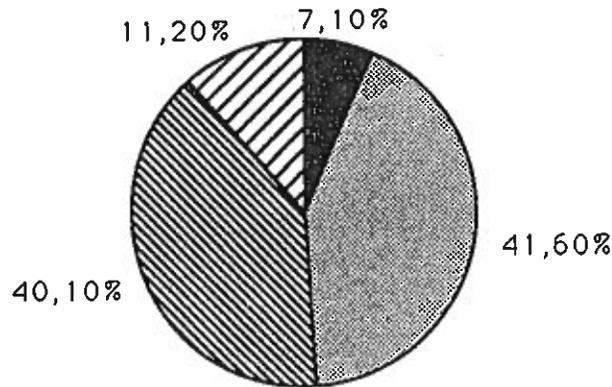


■ PERMANENT □ TEMPORAIRE

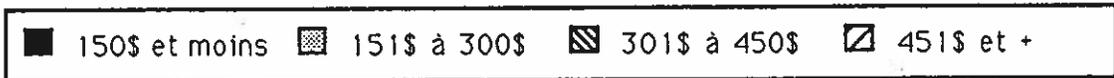
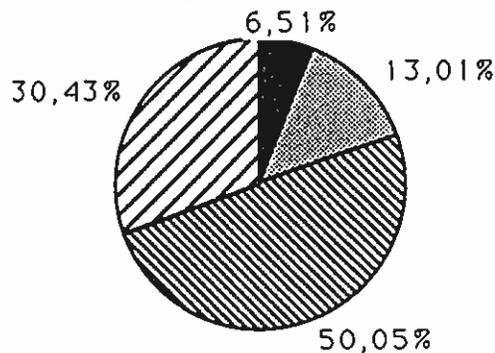
14.9% des salarié-e-s

Il est également intéressant de remarquer les différences salariales entre les femmes et les hommes. A ce sujet, nous remarquons qu'une travailleuse sur deux (51,3%) a un salaire hebdomadaire de plus de 300\$; alors que ce niveau de salaire concerne quatre travailleurs sur cinq (80,48%).

Salaire hebdomadaire des femmes



Salaire hebdomadaire des hommes

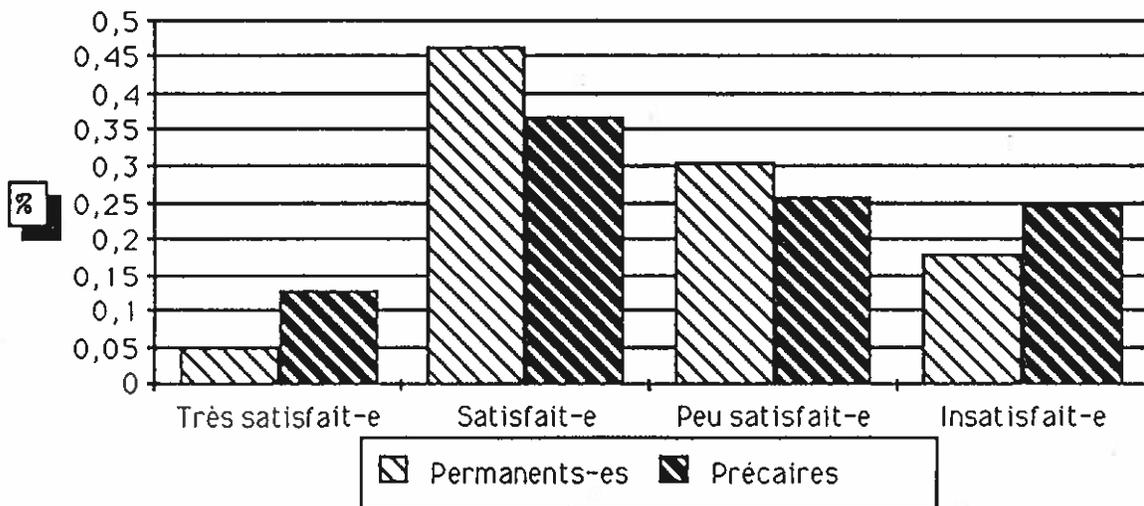


Dans un même mouvement, lorsque nous sommes amenés à observer le revenu pour l'année 1988, des différences toutes aussi significatives sont à mettre en évidence. En effet, 63,4% des travailleuses et travailleurs ayant une sécurité d'emploi, lors de l'enquête, ont affirmé avoir un revenu annuel de plus de \$15000, soit 33% entre \$15,000 et \$19,999; 17% entre \$20,000 et \$24,999; et 13% de plus de \$25,000. De plus, 59% des tous les salarié-e-s permanent ont aussi souligné que leur source de revenu, pour l'année 1988, était d'un emploi, et ce pour une moyenne de 41, semaines et 26% d'un revenu d'emploi lié à des prestations d'assurance-chômage, et ce pour une moyenne de 19 semaines.

Inversement, 51% des salarié-e-s à statut précaire affirment qu'elles-ils avaient obtenu, pour l'année 1988, un revenu de moins de \$10,000, 29% un revenu entre \$10,000 et \$14,999, et 18% un salaire de plus de \$15,000. Pour la même période, 18% disent avoir reçu un revenu d'emploi dans une moyenne de 23 semaines mais 49% soulignent que ce ce revenu est lié à des prestations d'assurance-chômage pour une moyenne de 26 semaines.

Paradoxalement, dans 51% des cas, que l'on soit un-e salarié-e à statut d'emploi permanent ou à statut précaire, on affirme être satisfait-e-s des conditions de salaires, et en moyenne, 10% affirment être très satisfait-e-s.

Satisfaction du salaire et statut d'emploi



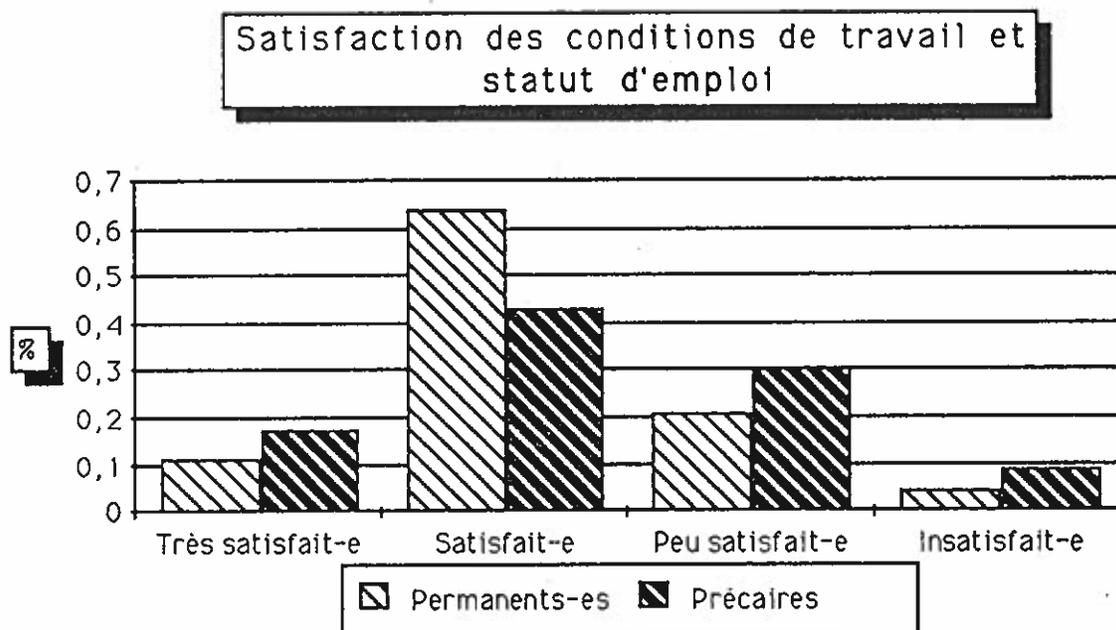
En somme, cette relative satisfaction (49% des travailleuses et travailleurs se disent par contre insatisfait-e-s) indique une tendance au sein des groupes populaires où, ce n'est ni le salaire et ni les conditions salariales qui influent sur l'appréciation mais, tout porte à croire, ici, que l'expérience de travail, c'est-à-dire sa nature démocratique (participation à l'organisation du travail et à l'évaluation du travail), favorisent d'emblée la satisfaction des conditions de travail. Selon Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque, ces groupes :

...sont en effet un lieu d'une expérimentation démocratique, de participation réelle, d'un contrôle collectif sur l'organisation du travail, d'une liaison travailleurs-usagers qui ne reproduise pas une relation de dépendance et d'hétéronomie. Ces conditions de travail renvoient à une nouvelle figure du travailleur où l'intérêt du travail prime sur le salaire et la sécurité d'emploi, où l'autonomie et la créativité s'avèrent des exigences essentielles. Ces lieux d'expérimentation constituent en même temps des remparts à l'appropriation étatique de la vie sociale, et même des fissures dans l'ensemble de l'appareil d'Etat.⁴

4 PAUL R. BELANGER BENOIT LEVESQUE, "Le mouvement social au Québec: continuité et rupture (1960-1985)", page 253 à 266, in, op. cit., page 265-266;

Selon nous, les conditions de travail peuvent être identifiées, ici, selon la dimension concrète du travail, c'est-à-dire les conditions de son exercice au sein des groupes populaires. Cela exprime autant les aspects explicites qu'implicites du travail. Non seulement, nous tâcherons de savoir si les travailleuses et travailleurs sont lié-e-s à un contrat de travail, si les tâches de l'emploi sont bel et bien définies, si l'horaire de travail se veut flexible, etc. Mais tout en sachant que ces mêmes salarié-e-s participent à l'organisation du travail et à l'évaluation du travail, nous nous demandons si le surplus d'heures de travail non rémunérées et la surcharge de travail sont bel et bien compensées, si les travailleuses et travailleurs possèdent certains avantages sociaux.

Enfin, nous nous interrogerons sur la satisfaction et/ou l'insatisfaction de ces mêmes conditions, de salaire, de travail, de l'expérience du travail.



Dès le départ, malgré le fait tangible que 60% des travailleuses et des travailleurs ne sont pas lié-e-s au groupe populaire par un "contrat de travail en bonne et dûe forme", il reste que 80% ont affirmé que les tâches de l'emploi étaient bel et bien définies. Loin de la nécessité d'un dit contrat de travail, ici, on souligne que l'horaire de travail est flexible, et ce dans 80% des cas. Mais ce sont dans des proportions similaires que les travailleuses et travailleurs se voient, quelque fois, travailler les soirs de semaine ou les fins de semaines. Dans une certaine mesure, cela tend à identifier l'aspect de la surcharge de travail : n'avions-nous pas dit auparavant que 72% des travailleuses et travailleurs travaillaient plus que la moyenne d'heures normale par semaine, ou ce qui revient au même, expérimentaient le bénévolat.

La surcharge de travail touche l'ensemble des salarié-e-s des groupes populaires. En effet, dans 89% des cas, indépendamment que l'on soit une femme ou un homme, ou que l'on soit permanent-e ou précaire, on est frappé par la surcharge de travail (soit 38% quelque fois, 30% régulièrement et 21% souvent).

A ces heures de travail dites non rémunérées, à cette surcharge de travail, peut-on, ici, parler d'avantages sociaux pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs (semaines de vacances, congés de maladies, congés de maternité ou de paternité, congés sans solde, etc)?

Selon notre les résultats de notre enquête, la situation doit être nuancée. Ainsi, dans 60% des cas, les travailleuses et travailleurs affirment avoir droit à des vacances. Mais cela concerne véritablement les employé-e-s à statut permanent. En effet, 76% disent avoir eu des semaines de vacances en 1988 tandis que 55% des employé-e-s à statut précaire affirment ne pas en bénéficier. Dans ce dernier cas, cette proportion doit être relativisée dans la mesure où 55% n'ont qu'une année d'expérience au sein de l'organisme. Pour celles et ceux qui ont eu le loisir de se reposer l'année dernière, la moyenne des vacances s'établit à 3 semaines. Chez les salarié-e-s à sécurité d'emploi, 57% affirment avoir obtenu 4 semaines et plus tandis que 58% des employé-e-s à statut précaire disent n'avoir obtenu qu'une seule semaine de vacances.

Autre situation discriminatoire à l'endroit des précarisé-e-s, 76% des travailleuses et travailleurs occupant un poste permanent disent avoir droit à des congés de maladies, contrairement aux autres employé-e-s qui affirment de n'y avoir droit que dans des proportions de l'ordre de 44%.

D'autre part, le droit à un congé de maternité concerne spécifiquement les femmes. Ici, les résultats sont relativement troublants. D'un côté, seulement 26% des femmes affirment avoir le droit à un congé de maternité. Mais dans la mesure où ces travailleuses constituent 79% des salarié-e-s et 53% des permanent-e-s, 31% de celles-ci soulignent y avoir droit. Tandis que 9% des 47% de travailleuses à statut précaire possèdent le droit à un congé de maternité.

Concernant cette fois, le congé de paternité, 24% des travailleurs affirment qu'ils ont droit à ce congé. De ce nombre, 83% possédant ce droit sont permanents et 27% sont à statut précaire.

Dans un autre ordre d'idée, 32% des travailleuses et travailleurs affirment avoir droit à un congé sans solde. A cet effet, 16% des précarisé-e-s ont acquis le droit à un congé sans solde alors que 45% des permanent-e-s l'ont obtenu. Globalement, on observera donc que 32% des travailleuses et travailleurs peuvent obtenir un congé sans solde tandis que pour les autres (68%) ceci est loin d'être acquis.

Enfin, en ce qui a trait aux autres droits non-identifiés, 83% des travailleuses et travailleurs soulignent qu'elles-ils n'ont pas droit à d'autres conditions.

La satisfaction clairement affirmée des conditions de travail et relativement souligné dans 50% des cas concernant les conditions de salaires -SANS OUBLIER QUE 50% EN SONT INSATISFAIT-E-S, tend à confirmer que peu de travailleuses et de travailleurs sont à la recherche d'un emploi. En effet, 46% soulignent qu'elles-ils ne sont pas à la recherche d'un autre travail. 43% sont plus ou moins à la recherche et 11% sont à la recherche active d'un emploi. Toutefois, un pourcentage nous amène à réfléchir dans la mesure où des 11% à la recherche d'un emploi, 62% sont les travailleuses et travailleurs à statut précaire.

Paradoxalement, si les travailleuses et travailleurs sont à la recherche d'un emploi, seulement 9% ont privilégié le secteur communautaire, tandis que le secteur public et para-public est préféré dans des proportions de l'ordre de 16%. "Seule donnée encourageante", le secteur privé est souligné que dans 5% des cas. En contrepartie, dans 46% des cas, l'on a aucune préférence.

CONCLUSION

Division sociale du travail : les groupes populaires sont divisés selon la nature de l'emploi. Nous avons vu que les travailleuses et travailleurs permanents-es sont mieux rémunéré-e-s que les salarié-e-s à statut précaires. **Division sexuelle du travail** : alors que les travailleuses constituent 80% de la "figure ouvrière" des organismes, force est de constater qu'elles sont discriminées aux niveaux salarial, du poste occupé, etc.

En tant que rapports sociaux, les groupes populaires sont caractéristiques d'un marché secondaire de l'emploi. A ce qui se passe dans l'ensemble du marché du travail, précarisation de l'emploi, chômage... les organismes n'en sont pas exempts. Par contre, ce n'est pas d'emblé que ces mêmes groupes discriminent selon le statut de l'emploi et la division sexuelle du travail, car, nous avons pu observer que la dimension structurelle de l'emploi (Programme d'emploi, subvention récurrente, etc.) détermine en dernière analyse l'ensemble de ces aspects.

Mais ce n'est pas tout! la surcharge de travail, le nombre d'heures de travail non-rémunérées... non compensées en avantages sociaux, la précarité financière des groupes n'épargnent personne. Conséquemment, ces réalités peuvent créer un sentiment de solidarité entre les femmes et les hommes entre les travailleuses et travailleurs de ces mêmes groupes.

Malgré ces phénomènes de reproduction des rapports sociaux, il reste que les groupes populaires sont, à notre avis, porteurs d'éléments nouveaux, d'une nouvelle façon de concevoir le travail. On peut même parler d'une culture propres aux groupes populaires. Aux nouvelles stratégies patronales implantées récemment dans les usines et qui sont loin de faire l'unanimité pour les organisations syndicales (Cercles de qualité, Qualité de vie au travail, etc.), les groupes populaires expérimentent cette pratique depuis longtemps. Porteurs de nouvelles pratiques, les "groupes pop" fonctionnent sous les modèles de l'autogestion, de la co-gestion (salarié-e-s et usagères-usagers) et les travailleuses et les travailleurs participent à l'organisation du travail, à la vie interne des organismes.

Parler des conditions de travail et de salaire des travailleuses et des travailleurs des groupes populaires ne doit pas nous faire oublier que l'enjeu social fondamental des organismes est bel et bien sa reconnaissance économique et politique auprès de l'Etat. Car, à tout les points de vues, c'est lui qui détermine la nature de l'emploi au sein de l'organisme, le mode de financement des groupes populaires. De plus, cette analyse ne doit pas nous faire perdre de vue les enjeux sociaux, économiques et politiques actuels : chômage, pauvreté, remise en question de l'Etat-providence, accord du libre-échange, etc.

Dans un autre d'idée, une enquête sociologique de cette nature doit ainsi liée l'analyse des conditions générales des salaires et de travail à la possibilité d'une amélioration concrète de ces mêmes conditions. Ainsi, dans des proportions de l'ordre de 56%, les travailleuses et travailleurs ont affirmé le vœux de la syndicalisation des groupes populaires et 57% ont affirmé quant à elles et eux, l'intérêt de participer à un éventuel "...

regroupement de travailleuses et de travailleurs afin de réfléchir et d'échanger sur les conditions de salaire et de travail. "

Selon nous, le désir de syndicalisation tend à exprimer une double rupture avec le contexte actuel. Dans la mesure où seulement 4% des salarié-e-s sont syndiqué-e-s et 17% ont pensé, un jour, à vouloir se syndiquer. Quant à l'autre tendance privilégiée, celle-ci tend à mettre en lumière le lien entre la nature des organismes populaires, l'expérience démocratique, la participation à l'organisation du travail affirmée dans 99% des cas et la nécessité de se regrouper "politiquement" pour discuter des conditions de salaire et de travail.

Mais dans les deux cas, il reste que la réponse "politique" est entre les mains de ces mêmes travailleuses et travailleurs.

L'enquête sur les conditions de salaire et les conditions de travail a le mérite de déblayer le terrain sur un certain nombre d'aspects qui touche à l'ensemble des dimensions de l'emploi au sein des groupes populaires. Bien qu'elle réponde à une série d'interrogations, il reste plusieurs questions sans réponse. Paradoxalement, comment peut-on analyser la concordance entre la satisfaction des conditions de travail observée dans les résultats et les phénomènes de surcharge de travail, des heures de travail non-rémunérées, non-compensées? Comment aborder la relation entre ces heures de travail non-rémunérées et la satisfaction dans 50% des cas des conditions de salaire. Selon nos propres résultats, il est pratiquement impossible d'établir quelques relations entre le statut de l'emploi, la division sexuelle du travail et la satisfaction des conditions de salaire et de travail. De plus, rien n'indique qu'il existe un rapport direct entre l'acquisition d'expérience, d'ancienneté au sein des groupes et du mouvement social et le fait que les salarié-e-s sont largement satisfait des conditions internes de travail. Par conséquent, cela tend à exprimer les limites d'une enquête quantitative.

Par contre, il s'agirait peut d'établir un rapport entre ces satisfactions et la culture propre aux organismes populaires. C'est-à-dire que ceux-ci "... sont en effet un lieu d'une expérimentation démocratique, de participation réelle, d'un contrôle collectif sur l'organisation du travail, d'une liaison travailleuses et travailleurs-usagères et usagers qui ni reproduise pas une relation de dépendance et d'hétéronomie (...) et que l'intérêt du travail prime sur le salaire et la sécurité d'emploi, où l'autonomie et la créativité s'avèrent des exigences essentielles."¹ Enfin, que ces mêmes travailleuses et travailleurs conçoivent, dans 66% des cas, leur travail comme un engagement social et politique.

¹ PAUL R. BELANGER BENOIT LEVESQUE, "Le mouvement social au Québec: continuité et rupture (1960-1985)", page 253 à 266, in, op. cit., page 265-266

Post-face

LA REPRODUCTION DES RAPPORTS SOCIAUX

Pour nous aider à cerner l'enquête sur les conditions de salaire et de travail des travailleuses et des travailleurs nous entrevoyons la nécessité d'une analyse de la conjoncture économique et politique actuelle.

Il nous semble important de situer cette cohorte de travailleuses et de travailleurs à l'intérieur de conjoncture économique et politique actuelle : c'est-à-dire dans un contexte de libre-échange avec les Etats-Unis et en plein coeur de la crise, de la restructuration du capital et des fermetures d'usines, des politiques néo-conservatrices opérées par l'Etat, des coupures de programmes sociaux, du gel des budgets. Par exemple, avec l'entrée en vigueur de cet accord, les grandes usines se fusionnent, créées des milliers de travailleuses et de travailleurs sont mises à pied (30 000 selon le Syndicat canadien de la fonction publique SCFP)... et l'Etat fédéral met en place une contre-réforme de l'assurance-chômage.

En cette fin des années 80, la conjoncture actuelle est caractéristique de plusieurs divisions, de rapports contradictoires. Au sein du marché du travail, non seulement les travailleuses et travailleurs sont divisé-e-s entre l'occupation d'un emploi à temps plein et à temps partiel, mais aussi divisée entre elles et eux, entre jeunes et moins jeunes, entre pauvres et moins pauvres, etc. Conséquemment, l'on affirme l'existence d'une division sociale du travail, traversée elle aussi par une division sexuelle du travail.

En mai 89, STATISTIQUES CANADA¹ signale que, pour l'ensemble du Canada, des 85% d'emplois à temps plein, 61% sont le fait des travailleurs comparativement à 39% des travailleuses. Des 15% d'emplois précaires, 73% sont le fait des travailleuses et 27% le sont par des travailleurs.

Cette division sociale et sexuelle du travail traverse aussi les jeunes et moins jeunes. Dans la catégorie des jeunes entre 15 et 24 ans -sur une population active de 13,604 millions de canadiennes et de canadiens, ce groupe est évalué à 2,442 millions, soit 19% de la population active canadienne- elles-ils occupent des emplois à temps plein dans des proportions de 69%. De ce nombre, 56% des emplois sont occupés par des salariés masculins. Contrairement aux 33% d'emplois à temps partiel, 54% le sont par des travailleuses.

Chez les générations de 25 à 44 ans et de 45 ans et plus (54% et 26% de la population active), les divisions sociale et sexuelle sont aussi présentes, voire même très explicite. Dans la mesure où 90% des emplois sont à temps plein au sein de la génération 25-44 ans, 60% de ceux-ci sont le fait des travailleurs. Contrairement aux emplois précaires, où STATISTIQUES CANADA note que la précarité frappe 90% des travailleuses. Chez les travailleuses et travailleurs âgé-e-s de 45 et plus, 87% des salarié-e-s sont à temps plein.

¹ Données recueillies de STATISTIQUES CANADA, Mai 1989.

Mais de ces proportions, 66% sont le fait des travailleurs. Des 13% de précarisés, 77% sont des salariés de sexe féminin.

Au Québec, les rapports sociaux ne sont pas exempts des divisions sociale et sexuelle. En effet, les proportions sont sensiblement les mêmes.

TABLEAU 1

**Emploi à temps plein et emploi à temps partiel
au Québec.***

| | les deux sexes | | hommes | | femmes | |
|--------------------------|----------------|---------------|------------|------------|------------|------------|
| | plein temps | temps partiel | (pl.tps) | (tps.pr) | (pl.tps) | (tps.pr) |
| (15-24 ans/18%) | 72% | 28% | 57% | 47% | 43% | 53% |
| (25-45 ans/56%) | 91% | 9% | 61% | 11% | 39% | 89% |
| (45 et plus/25%) | 88% | 12% | 67% | 24% | 33% | 76% |
| total (3,029,000) | 86% | 14% | 62% | 28% | 38% | 72% |

* Statistiques Canada, mai 1989, page b-31. Ici, il n'est pas question des données de chômage. Seule la question de l'employabilité, divisée en secteur d'emploi à plein temps et secteur à temps partiel est abordée.

Concernant maintenant le taux de chômage, la division sexuelle du travail se reproduit ici une fois de plus. En mai 1989, le nombre de canadiennes et de canadiens vivant de prestations d'assurance-chômage était évalué à 1 027 000, soit un taux de 7.3%. Non seulement cette réalité touche d'abord les femmes mais frappe aussi les jeunes âgées de 15 à 24 ans.

TABLEAU 2**Taux de chômage au Canada**

| population* | pop. active | emploi | chômage | taux de chômage |
|---------------------------|-------------|--------|---------|-----------------|
| (en millier de personnes) | | | | |
| les deux sexes | | | | |
| 20 105 | 13 604 | 12 577 | 1 027 | 7.5% |
| (15-24 ans/ 3 815) | 2 769 | 2 442 | 327 | 11.8% |
| (25-44 ans/ 8 555) | 7 335 | 6 812 | 523 | 7.1% |
| (45-64 ans/ 5 016) | 3 306 | 3 131 | 175 | 5.3% |

| | | | | |
|--------------------|-------|-------|-----|-------|
| femmes | | | | |
| 10 308 | 5 999 | 5 526 | 473 | 7.9% |
| (15-24 ans/ 1 882) | 1 301 | 1 115 | 146 | 11.2% |
| (25-44 ans/ 4 325) | 3 306 | 3 046 | 260 | 7.9% |
| (45-64 ans/ 2 543) | 1 322 | 1 255 | 67 | 5.1% |

| | | | | |
|--------------------|-------|-------|-----|-------|
| hommes | | | | |
| 9 796 | 7 605 | 7 051 | 544 | 7.3% |
| (15-24 ans/ 1 933) | 1 468 | 1 286 | 182 | 12.4% |
| (25-44 ans/ 4 230) | 4 029 | 3 766 | 263 | 6.5% |
| (45-64 ans/ 2 473) | 1 984 | 1 876 | 108 | 5.4% |

* Population canadienne âgée de plus de 15 ans. Statistiques Canada, mai 1989, page B-6.

Bien qu'elles constituent la moitié de la population canadienne et 44% de la main-d'oeuvre, les travailleuses sont frappées par le chômage dans des proportions de 7.9%. D'autre part, si les jeunes travailleurs sont relativement plus frappés par le chômage que les jeunes travailleuses (15-24 ans), force est de constater que chez la catégorie d'âge de 25 à 44 ans, ce sont, ici, les travailleuses qui sont réellement touchées, soit 7.9% de chômeuses pour 6.5% de chômeurs.

Au Québec, ce taux est non seulement plus élevé que la moyenne canadienne, soit 9.8%, mais aussi 2 fois plus élevé qu'en Ontario. Dans cette province, l'on parle d'un taux évalué à 4.9%. De plus, s'il est établi à 9.9% pour Montréal, il est de l'ordre de 3.8% à Toronto. Chez les jeunes ontariennes et ontariens de 15 à 24 ans, le taux de chômage est évalué à 8.2% comparativement à 15.1% chez les jeunes québécoises et québécois.

TABLEAU 3**Le chômage au Québec**

| population* | pop. active | emploi | chômage | taux de chômage |
|-------------------------|-------------|--------|---------|-----------------|
| milliers d'individu-e-s | | | | |
| les deux sexes | | | | |
| 5 214 | 3 359 | 3 029 | 330 | 9.8% |
| (15-24 ans/ 944) | 642 | 545 | 97 | 15.1% |
| (25-44 ans/ 2 269) | 1 887 | 1 707 | 180 | 9.5% |
| (45-64 ans/ 1 348) | 791 | 738 | 53 | 6.7% |
| femmes | | | | |
| 2 689 | 1 432 | 1 294 | 138 | 9.7% |
| (15-24 ans/ 466) | 291 | 249 | 42 | 14.6% |
| (25-44 ans/ 1 146) | 831 | 752 | 79 | 9.6% |
| (45-64 ans/ 694) | 293 | 277 | 16 | 5.6% |
| hommes | | | | |
| 2 524 | 1 927 | 1 735 | 192 | 9.9% |
| (15-24 ans/ 478) | 351 | 297 | 54 | 15.5% |
| (25-44 ans/ 1 123) | 1 056 | 955 | 67 | 9.5% |
| (45-64 ans/ 694) | 293 | 277 | 16 | 5.6% |

* Population québécoise âgée de plus de 15 ans. Statistiques Canada, mai 1989, page B-9.

Ceci, est sans parler de l'existence de la pauvreté dans l'ensemble canadien, et ce pour les familles et personnes pauvres. Selon STATISTIQUES CANADA, on note que le taux de pauvreté réside aux alentours de 13,1 % de la population canadienne. Mais, comme le souligne le CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (CCDS), ce taux est encore plus frappant lorsque l'on jette un coup d'oeil sur les données absolues de la pauvreté des familles canadiennes. Ce qui, selon le CCDS, met en valeur une critique de l'analyse de STATISTIQUES CANADA:

C'est précisément en raison de la constante relative du taux depuis 1973, soit 13%, cependant, que le nombre total des familles ayant un revenu inférieur au seuil de faible

revenu de Statistique Canada a considérablement augmenté: de 701000 en 1973 à 895000 en 1987, ce qui représente une augmentation de 28 pour cent.²

Depuis 73, le taux de pauvreté des personnes seules du CCDS est toujours 3 fois supérieur au précédent. En 1987, selon le CCDS, l'établit à 37,5%.

Compte tenu de l'augmentation rapide du nombre de personnes seules au Canada, nous dit le CCDS, le nombre de personnes seules qui sont dans la pauvreté a connu une croissance encore plus forte que celui des familles pauvres. En 1973, on comptait 706000 personnes seules ayant un faible revenu; en 1987, ce nombre avait presque atteint 1,14 million de personnes, ce qui représente une augmentation de 48%.³

De plus, selon l'organisme, le nombre total des ménages pauvres, défini par les familles et les personnes seules, est évalué à 2,03 millions, soit une augmentation de 570 000 personnes depuis 1973. Concrètement, ce chiffre de 2,03 millions identifie ce que qu'il appelle la population la plus vulnérable, "... c'est-à-dire le groupe de personnes qui risquent le plus de devoir recourir aux services de santé et aux services sociaux des réseaux public ou communautaire, ainsi qu'aux programmes de soutien du revenu..."⁴

Au Québec, les données sur la pauvreté sont toute aussi alarmantes. En effet, en 1986, selon le CCDS, la province comptait 33% des familles pauvres canadiennes et tout près de 30% des personnes seules.⁵ De plus, le Québec a le triste sort de voir 559,000 personnes vivre ou plutôt survivre de prestations d'aide sociale.⁶ Paradoxalement, si 10% des pauvres sont situés dans les campagnes, 70% sont surtout concentrés dans les villes, particulièrement à Montréal.

Dans ce contexte de crise et de pauvreté, le travail tend à prendre une toute nouvelle signification dans la mesure où, à côté d'un travail à temps plein, la création d'emploi à temps partiel devient la dominance du marché du travail. Ainsi, selon PAUL R. BELANGER ET BENOIT LEVESQUE, l'analyse du marché de l'emploi doit mettre en évidence la dichotomie entre le marché primaire et le marché secondaire du travail. Car, à côté du marché des grandes entreprises privées et étatiques, des travailleuses et travailleurs pour la plupart regroupé-e-s en organisations syndicales, soit 40%, relativement bien rémunéré-e-s, possédant des avantages sociaux... il existe un secteur secondaire de l'emploi où les aspects dominants sont:

un marché dit secondaire (ou concurrentiel) où l'on retrouve surtout des jeunes et des femmes, relativement mal payé-e-s et dont les conditions dépendent de l'offre et la demande. Ce marché secondaire est donc un marché précaire (travail temporaire, travail à temps partiel): le contrat de travail, lorsqu'il existe, est peu codifié et ne prévoit ni

2 DAVID P. ROSS, RICHARD SHILLINGTON, pour le compte du CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL CCDS, Données de base sur la pauvreté au Canada 1989, publié par le CCDS, 1989, page 27-28;

3 ibid, page 28;

4 ibid, page 28;

5 ibid, page 29; En chiffres absolus, il y aurait plus d'un million de personnes pauvres au Québec.

6 CLAUDE PICHER, Cette pauvreté dont personne ne parle, in, La Presse, samedi 2 septembre 1989, page B1

permanence, ni avancement, ni avantages sociaux comparables à ceux du premier marché...⁷

Cette nouvelle dimension tend aujourd'hui à se substituer à une division, qui a longtemps persistée dans les analyses du capital et de l'Etat : la division entre un secteur dit public et un secteur dit privé là, où, le premier se voyait nettement favorisé et mieux protégé que le second.⁸ Mais là où le second était frappé par des fermetures d'usines, par des milliers de mises à pied... le premier se voit touché par la crise des finances de l'Etat, par des décrets de conditions de salaire et de travail, et maintenant par la précarisation du travail. Selon une étude récente de la CEQ, dans le seul secteur de l'enseignement, la précarité du travail frappe environ 30% des enseignantes et des enseignants. De ce nombre, 42.3% des précarisé-e-s sont âgé-e-s de moins de 34 ans alors que 8.4% de cette catégorie sont à statut régulier.⁹

Au sein des "groupes pop", la précarisation du travail frappe 43% des travailleuses et travailleurs. Mais de ce nombre, 48% sont des femmes comparativement à 28% des hommes. Selon nous., il existe bel et bien une reproduction des rapports sociaux contradictoires, des divisions sociale et sexuelle.

Nous privilégions cette analyse politique car nous croyons que l'histoire du mouvement social, des luttes et des mobilisations populaires est d'abord et avant tout traversée par les enjeux sociaux qui les font naître (pauvreté, question spécifique des femmes, logement, etc).

7 PAUL R. BELANGER, BENOIT LEVESQUE, 'Conditions et division du travail dans les entreprises du mouvement populaire', (page 82-87) in, sous la direction PAUL R. BELANGER, BENOIT LEVESQUE, REJEAN MATHIEU, FRANKLIN MIDY, Animation et culture en mouvement: fin ou début d'une époque?, éd., PUQ, Québec, 1987, page 84;

8 Dans le domaine des négociations de conventions collectives avec ses employé-e-s, l'Etat et son soutien, le monde patronal, représenté par le Conseil du Patronat du Québec (CPQ), ont toujours produit le même discours idéologique: que les travailleuses et travailleurs du secteur public étaient véritablement les mieux protégé-e-s. Et ce discours concerne aussi la part des programmes sociaux dans la mesure où l'on affirme qu'ils sont toujours protégés dans les finances de l'Etat. Mais, ce n'est qu'une illusion. Dès 1976, avec l'arrivée du PQ au pouvoir "... le ministre des finances, Jacques Parizeau, recule d'abord sur le principe d'indexation des impôts... et plafonne les dépenses publiques tout en réduisant les crédits du ministère de l'Education. Sur cet élan, le budget de mars 1979 accorde des augmentations de moins de 3% à ces postes, alors que l'inflation atteignait près de 19% chaque année." PIERRE FOURNIER, YVES BELANGER ET CLAUDE PAINCHAUD, "L'enjeu économique de la question nationale", page 21 à 91, in, sous la direction de PIERRE FOURNIER, Capitalisme et politique au Québec, éd., Coopératives Albert Saint-Martin, Montréal, 1981, page 57-58;

9 Selon les données de l'enquête: "... le taux de précarité est de 80.8% chez les 24 ans et moins, de 75.3% chez les 25-29 ans et de 49.8% chez les 30-34 ans. Ces chiffres sont recueillis de deux études effectuées respectivement par la Fédération des enseignantes et enseignants de commissions scolaires (CEQ) et par la Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de commissions scolaires: "Vive la précarité! la réalité méconnue des enseignantes et enseignants à statut précaire" et "L'autre école! la réalité des professionnelles et professionnels à statut précaire", avril 1989;

QUESTIONNAIRE

• Conditions de travail et de salaire dans les organismes communautaires

1. Quel est le domaine principal d'intervention de votre organisme?

- Défense des assistés sociales et assistés sociaux, des sans-emplois, des jeunes: 12.1%
- Défense des retraités(ées) et des pré-retraités(es):1.6%
- Défense des handicapés(es):5.1%
- Groupes d'intervention des femmes:30.1%
- Groupes en éducation populaire:14.5%
- Secteurs des garderies:0.8%
- Secteurs habitation, logement et consommation:12.9%
- Médias communautaires:3.9%
- Paix, solidarité internationale et écologie:3.5%
- Secteurs des coopératives:0.8%
- Organismes des communautés culturelles et autochtones:0.4%
- famille et santé:2.0%
- autres, précisez _____:12.3%

2. Dans quelle ville ou région est situé votre organisme?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| -région 01: 20.2% | -région 06: 46.1% |
| -région 02: 4.7% | -région 07: 2.3% |
| -région 03: 11.2% | -région 08: 0.0% |
| -région 04: 3.5% | -région 09: 3.5% |
| -région 05: 7.8% | -région 10: 0.8% |

PROFIL DE LA RÉPONDANTE OU DU RÉPONDANT

3. Sexe: M: 20.8%
F: 79.2%

4. Quel âge avez-vous?

Moyenne: 35.5 ans située entre (24 et 44 ans)

5. État civil:

- A. Célibataire sans conjoint-e.....23.9%
- B. Célibataire avec conjoint-e.....31.7%
- C. Marié-e.....33.6%
- D. Divorcé-e ou séparé-e.....9.7%
- E. Veuf-veuve1.2%

6. Combien d'enfants avez-vous à charge?

- A. Aucun63.8%
- B. 1 enfant.....14.0%
- C. 2 enfants.....17.9%
- D. 3 enfants ou plus4.3%

7. Quel est votre niveau de scolarité?

| | complétées | non complétées |
|--|------------|----------------|
| - Études primaires..... | 0.8% | 0.8% |
| - Études secondaires..... | 10.5% | 3.9% |
| - Études collégiales..... | 11.7% | 7.4% |
| - Études universitaires 1er cycle..... | 30.0% | 16.0% |
| - Études universitaires 2e cycle..... | 6.2% | 8.2% |
| - Études universitaires 3e cycle..... | 1.9% | 2.7% |

8. Depuis combien de temps travaillez-vous avec rémunération pour votre organisme?

Nombre de mois? Moyenne 32.7 mois situé entre (1 mois et 65 mois)

9. Depuis combien de temps travaillez-vous avec rémunération dans le milieu des organismes communautaires?

Nombre de mois? Moyenne 48.3 mois situé entre (3 mois et 93 mois)

10. Vous considérez-vous avant tout comme:

| | |
|----------------------------|-------|
| A. Travailleuse-cur | 31.0% |
| B. Militant-e | 2.7% |
| C. Les deux à la fois..... | 65.5% |

11. Qu'est-ce qui vous a amené à travailler dans un organisme communautaire? (cochez une ou plusieurs cases)

| | |
|---|-------|
| A. Par intérêt pour l'organisme | 20.5% |
| B. Par engagement social et politique | 17.4% |
| C. Par besoin d'emploi..... | 17.4% |
| D. A et B | 13.9% |
| E. A et C..... | 11.2% |
| F. B et C..... | 7.3% |
| G. A + B + C..... | 12.0% |

LE STATUT DE L'EMPLOI

12. Quelle fonction principale occupez-vous dans votre organisme?

| | |
|--|-------|
| A. Direction..... | 17.4% |
| B. Secrétariat..... | 4.6% |
| C. Financement | 1.5% |
| D. Comptabilité et tenue de livre..... | 2.3% |
| E. Animation et intervention..... | 23.9% |
| F. Information et communication..... | 7.7% |
| G. Autres (précisez) : | 6.6% |
| H. Deux postes et plus..... | 35.9% |

13. L'emploi salarié que vous occupez présentement est-il?

| | temps plein | temps partiel |
|----------------------------|-------------|---------------|
| - Un poste permanent..... | 45.1% | 11.3% |
| - Un poste temporaire..... | 25.7% | 17.5% |

14. Etes-vous présentement rémunéré-e?

| | |
|---|-------|
| A. Dans le cadre d'une programme gouvernemental de développement de l'emploi (PDE, Art. 38, Travail communautaire)..... | 23.5% |
| B. Par le biais d'une subvention récurrente d'un bailleur de fonds | 51.4% |
| C. Autre (précisez) : | 25.1% |

15. Lequel des énoncés suivants correspond le mieux, selon vous, à votre situation actuelle de travail?

| | |
|--|-------|
| A. J'occupe présentement un poste de travail permanent et les ressources financières de mon organismes permettent de m'assurer un salaire à l'année longue..... | 34.7% |
| B. J'occupe présentement un poste de travail permanent mais les ressources financières de mon organismes ne permettent pas de m'assurer un salaire à l'année longue. | 23.9% |
| C. J'occupe présentement un poste de travail temporaire (contat, PDE, Art.38, Travail communautaire) et je compte par la suite continuer à travailler sans salaire pour mon organisme en attendant d'être de nouveau rémunéré-e..... | 12.7% |
| D. J'occupe présentement un poste de travail temporaire (contrat, PDE, Art. 38, Travail communautaire) et je compte par la suite cesser de travailler pour mon organisme. | 12.0% |
| E. Je travaille présentement à même mes semaines d'assurance-chômage en attendant que mon organisme ait les moyens de m'assurer un salaire régulier..... | 3.2% |
| F. Autres (précisez)..... | 13.5% |

SALAIRE

16. Quel est votre salaire brut hebdomadaire?

Moyenne 338,44\$ situé entre (206,00\$ et 470,00\$)

17. Dans laquelle des catégories suivantes se situe votre salaire brut pour l'année 1988 (selon votre rapport d'impôt)?

| | |
|----------------------------------|-------|
| - Moins de 10,000.\$ | 35.4% |
| - De 10,000\$ à 14,999.\$ | 19.7% |
| - De 15,000.\$ à 19,999.\$ | 23.2% |
| - De 20,000.\$ à 25,000.\$ | 12.6% |
| - Plus de 25,000.\$..... | 7.9% |

18. Quelles ont été vos sources de revenu pour 1988? (cochez une ou plusieurs cases)

| | |
|---|-------|
| A. Revenu d'emploi (salaire, honoraires)..... | 41.0% |
| B. Prestations d'assurance-chômage..... | 3.1% |
| C. Prestations d'aide sociale..... | 2.3% |
| D. Autres..... | 5.5% |
| E. A et B..... | 35.5% |
| F. A et C..... | 1.6% |
| G. A et D..... | 4.7% |
| H. B et C..... | 0.8% |
| I. B et D..... | 0.8% |
| J. C et D..... | 2.3% |
| K. A + B + C..... | 2.0% |
| L. A + B + D..... | 0.0% |
| M. A + C + D..... | 0.0% |
| N. B + C + D..... | 0.0% |
| O. A + B + C + D..... | 0.0% |

19. Quel a été, en 1988, le nombre de semaines pour lesquelles vous avez reçu:

| | |
|---|--|
| | Moyenne |
| A. Un salaire: | 34 située entre (18 et 50) |
| B. Des prestations d'assurance-chômage: | 22 située entre (11 et 33) |
| C. Des prestations d'aide sociale: | 23 située entre (4 et 42) |
| E. Autres: | 20 située entre située entre (4 et 36) |

HORAIRE DE TRAVAIL

20. Combien de jours travaillez-vous normalement par semaine?

Moyenne de 4 1/2 jours.

21. Votre horaire régulier de travail est-il:

| | |
|-----------------|-------|
| A. De jour..... | 70.2% |
| B. De soir..... | 2.7% |
| C. De nuit..... | 26.7% |

22. Si votre horaire régulier est de jour, vous arrive-t-il de travailler des soirs ou des fins de semaine?

| | |
|-------------|-------|
| OUI | 85.1% |
| NON | 14.1% |
| N.S.P. | 0.8% |

23. Pour combien d'heures régulières de travail par semaine êtes-vous rémunéré-e?

Moyenne: 30 heures et située entre (21 et 39)

24. Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine (incluant surtemps et bénévolat)?

Moyenne: 37 heures et située entre (26 et 48)

25. S'il vous arrive de travailler un nombre d'heures supérieur à votre horaire régulier, ces heures-là sont-elles:
- | | |
|---|-------|
| A. Compensées par un surplus salarial..... | 3.2% |
| B. Compensées par une reprise de temps..... | 52.4% |
| C. Aucunement compensées..... | 27.0% |
| D. A et B à la fois..... | 4.0% |
| E. Ne s'applique pas | 13.5% |
26. Votre horaire de travail est-il flexible?
- | | |
|-----------|-------|
| Oui | 79.5% |
| Non | 20.1% |
27. Les tâches reliées à votre travail sont-elles clairement définies?
- | | |
|-----------|-------|
| Oui | 80.6% |
| Non | 19.0% |
28. Participez-vous à l'organisation de votre travail?
- | | |
|-----------|-------|
| Oui | 99.2% |
| Non | 0.8% |
29. Dans le cadre de votre emploi, vous est-il déjà arrivé d'être confronté-e à une surcharge de travail?
- | | |
|-----------------------|-------|
| A. Jamais..... | 10.2% |
| B. Quelquefois..... | 38.3% |
| C. Régulièrement..... | 30.5% |
| D. Souvent..... | 21.1% |
30. Etes-vous lié-e à votre organisme par un contrat de travail en bonne et due forme?
- | | |
|-----------|-------|
| Oui | 41.2% |
| Non..... | 58.8% |
31. Votre travail fait-il l'objet d'une évaluation?
- | | |
|-----------|-------|
| Oui | 74.8% |
| Non..... | 24.0% |
32. Si oui, cette évaluation se fait-elle:
- | | |
|----------------------------|-------|
| A. A tous les ans..... | 37.5% |
| B. A tous les 6 mois | 16.2% |
| C. Autres (précisez)..... | 25.8% |
| D. Ne sait pas | 20.4% |
33. Si votre travail fait l'objet d'une évaluation, y participez-vous?
- | | |
|--|-------|
| Oui | 73.7% |
| Non..... | 7.0% |
| Ne sait pas ou refus de répondre | 19.3% |

AVANTAGES SOCIAUX

34. En 1988, avez-vous bénéficié de semaines de vacances parées par votre organisme?

Oui..... 59.7%
Non..... 41.3%

35. Si oui, combien de semaines?

3 semaines (entre 1 et 8 semaines)

36. Votre situation actuelle vous donne-t-elle droit à:

| | Oui | Non |
|-------------------------------|-------|-------|
| A. Des congés maladies..... | 62.1% | 37.9% |
| B. Un congé de maternité..... | 21.5% | 78.5% |
| C. Un congé de paternité..... | 14.5% | 85.5% |
| D. Un congé sans solde..... | 32.0% | 68.0% |
| E. Autres (précisez)..... | 16.8% | 83.2% |

SATISFACTION AU TRAVAIL

37. Estimez-vous votre travail actuel comme:

A. Très satisfaisant..... 38.7%
B. Satisfaisant..... 56.3%
C. Peu satisfaisant..... 4.3%
D. Insatisfaisant..... 0.8%

38. Estimez-vous vos conditions salariales comme étant:

A. Très satisfaisantes..... 8.2%
B. Satisfaisantes..... 42.4%
C. Peu satisfaisantes..... 28.2%
D. Insatisfaisantes..... 21.2%

39. Quelle appréciation faites-vous de l'ensemble de vos conditions de travail?

A. Très satisfaisant..... 13.7%
B. Satisfaisant..... 55.5%
C. Peu satisfaisant..... 24.6%
D. Insatisfaisant..... 6.3%

40. Depuis que vous travaillez dans le milieu communautaire, quelle appréciation faites-vous de votre expérience de travail?

A. Très satisfaisante..... 47.1%
B. Satisfaisante..... 49.0%
C. Peu satisfaisante..... 2.7%
D. Insatisfaisante..... 0.8%

41. Est-vous présentement à la recherche d'un autre emploi?

Non..... 45.7%
Plus ou moins..... 43.0%
Activement..... 11.3%

42. Si vous êtes à la recherche d'un autre emploi, dans quel secteur cherchez-vous principalement?

| | |
|--|-------|
| A. Secteur communautaire..... | 10.7% |
| B. Secteur public et para-public | 18.7% |
| C. Secteur privé..... | 5.3% |
| D. Aucune préférence..... | 12.4% |
| E. N.S.P..... | 52.9% |

SYNDICALISATION ET REGROUPEMENT

43. Etes-vous syndiqué-e?

| | |
|-----------|-------|
| Oui | 3.5% |
| Non..... | 96.5% |

44. Si non, avez-vous déjà pensé à vous syndiquer?

| | |
|------------|-------|
| Oui | 17.3% |
| Non..... | 81.5% |
| N.S.P..... | 1.2% |

45. Croyez-vous qu'il est possible de syndiquer les travailleuses et les travailleurs des organismes communautaires?

| | |
|------------|-------|
| Oui | 56.3% |
| Non..... | 42.1% |
| N.S.P..... | 1.6% |

46. Seriez-vous intéressé-e à participer éventuellement à un regroupement de travailleuses-eurs afin de réfléchir et d'échanger sur vos conditions de travail et de salaire?

| | |
|------------------|-------|
| Oui..... | 57.8% |
| Non | 18.4% |
| Ne sais pas..... | 23.8% |

Merci de votre collaboration

TABLES DES MATIERES

| | |
|--|---------|
| Avant propos..... | page 1 |
| Introduction..... | page 3 |
| Première partie : PROBLÉMATIQUE DE L'ANALYSE DES CONDITIONS DE SALAIRE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL..... | page 6 |
| Deuxième partie : L'ANALYSE DES RÉSULTATS : LES CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL AU SEIN DES GROUPES POPULAIRES. | page 11 |
| Conclusion..... | page 25 |
| Post-face : LA REPRODUCTION DES RAPPORTS SOCIAUX | page 27 |
| Annexe..... | page 33 |