

*GROUPE NATIONAL  
POUR L'AMÉLIORATION DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL EN  
ÉCONOMIE SOCIALE ET EN ACTION  
COMMUNAUTAIRE*

**QUELQUES OBSERVATIONS EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL DU SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE  
L'ACTION COMMUNAUTAIRE**

Le prochain budget du Québec devrait être déposé au cours des prochaines semaines. Alors que nous sortons à peine d'une période de difficultés économiques qui a secoué la plupart des pays industrialisés, les mesures qui seront annoncées par le Ministre des finances présideront aux efforts gouvernementaux en vue d'assurer la relance économique du Québec. Dans ce contexte, le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire (ÉSAC) doit se positionner avantageusement afin de faire de l'amélioration des conditions de travail de ses travailleurs et travailleuses un objectif partagé. D'une part, les entreprises et organismes du secteur doivent poursuivre leurs efforts en la matière. Au besoin, des outils et ressources professionnelles peuvent les appuyer (organismes de soutien, CSMO-ÉSAC, Réseaux sectoriels, etc.). D'autre part, force est de reconnaître que des limites s'imposent sur le plan financier. À cet égard, le groupe national pour l'amélioration des conditions de travail en ÉSAC profite des consultations prébudgétaires en cours pour souligner les obstacles financiers relatés par les organisations du secteur.

C'est dans la foulée du Sommet de l'économie sociale et solidaire en 2006 que le Groupe national pour l'amélioration des conditions de travail a été mis sur pied avec pour mission de sensibiliser, informer et stimuler la réflexion et l'action afin de favoriser l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire. Les observations qui suivent sont issues des travaux menés au cours des dernières années, notamment lors d'une journée de réflexion qui a eu lieu à l'automne 2010 et qui a permis à près d'une centaine d'intervenants et de partenaires d'échanger sur les stratégies visant l'amélioration des conditions de travail, sur les obstacles rencontrés lors de la mise en œuvre de telles stratégies et sur les pistes de solutions pour surmonter ces obstacles.

Rappelons d'abord que le secteur de l'ÉSAC regroupe quelques 14 000 organisations réparties dans 27 secteurs d'activité et emploient plus de 125 000 personnes. Toutefois, au-delà du poids économique que représente ce secteur, il importe de souligner que son apport spécifique s'exprime en termes de rentabilité sociale. En effet, l'économie sociale et l'action communautaire se comprend d'abord et avant tout comme une réponse collective à des besoins communs. Il s'agit, à tous les égards, de l'illustration de la capacité des communautés à prendre en charge leur propre développement. Devant les aléas d'une économie trop souvent soumise aux diktats du marché, les travailleurs et travailleuses de l'ÉSAC contribuent plutôt au déploiement d'une véritable solidarité sociale basée sur des principes démocratiques.

*GROUPE NATIONAL  
POUR L'AMÉLIORATION DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL EN  
ÉCONOMIE SOCIALE ET EN ACTION  
COMMUNAUTAIRE*

Néanmoins, pour mener à bien leur mission, les organisations du secteur font face à des défis de main-d'œuvre très importants : attraction de la relève, rétention des travailleurs et travailleuses, formation, conditions de travail, etc. L'époque où le travail était assimilé à une vocation est bel et bien révolue. Les préoccupations relatives aux conditions salariales et un mouvement vers une professionnalisation du secteur jumelés aux sources et aux modes de financement des organisations soulèvent des enjeux économiques qui prennent la forme de défis incontournables, notamment quant aux avantages consentis aux travailleurs et travailleuses.

Pour relever ces défis, les employeurs disposent de divers moyens et stratégies qui, dans les conditions actuelles, ont toutefois des limites. Bien que le niveau de rémunération soit associé spontanément aux conditions de travail, il ne s'agit pas du seul moyen pour en assurer l'amélioration. En effet, une grande majorité des stratégies appliquées par les organisations semble plutôt toucher les avantages non financiers : ajout de congés sociaux, de vacances, de temps de formation ou de reprise du temps supplémentaire, aménagement du temps de travail, etc. Les idées ne manquent pas pour améliorer les conditions autres que salariales. Néanmoins, ces moyens sont limités et ne dispensent pas les organisations d'évaluer et d'identifier les moyens à leur disposition pour améliorer les conditions salariales. Toutefois, les limites de ces moyens apparaissent beaucoup plus importantes.

Ainsi, au niveau des pratiques internes de gestion des ressources humaines, plusieurs organisations mettent en application divers politiques, notamment en ce qui a trait à l'adoption d'échelles salariales et à leur mise à jour. Par conséquent, certaines organisations tentent d'indexer les salaires annuellement ou d'instaurer des modalités de progression salariale selon le nombre d'heure effectuées. D'autres pratiques, telles que la hausse du salaire à l'entrée, l'ajout d'échelons salariaux ou encore la réalisation d'enquêtes salariales figurent aussi parmi les stratégies utilisées par les organisations afin d'améliorer les conditions de travail. Également, au cœur des améliorations salariales se trouve l'adhésion à différents régimes d'avantages sociaux, tels que les régimes d'assurances collectives, l'adhésion à un fonds de pension ou encore à un REER collectif.

Très fréquemment, la limite inhérente aux volontés des employeurs se trouve dans le financement des organisations dont les difficultés sont autant d'éléments qui s'additionnent pour faire obstacle à l'amélioration des conditions de travail : absence ou faible indexation des subventions octroyées par les bailleurs de fonds, transformations associées au financement favorisant la précarité - notamment l'accroissement du mode de financement par projet en remplacement du financement à la mission - , financement à géométrie variable qui émane des différents bailleurs de fonds publics jumelés à l'absence de transparence quant au modalités

*GROUPE NATIONAL  
POUR L'AMÉLIORATION DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL EN  
ÉCONOMIE SOCIALE ET EN ACTION  
COMMUNAUTAIRE*

d'attribution, sans oublier l'arrivée récente de bailleurs de fonds privés qui imposent de nouvelles règles de jeu.

Toutes les sphères d'activités du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire ne sont pas touchées également et de la même manière par les difficultés soulignées précédemment. Toutefois, toutes se rejoignent quant à leur volonté d'améliorer les conditions de leurs travailleurs et travailleuses. Le Québec ne saurait se priver du rôle joué par les organisations d'économie sociale et d'action communautaire ; des centres de la petite enfance, aux entreprises d'aide à domicile en passant par les centres d'action bénévole, les organismes d'éducation populaire ou de développement de la main-d'œuvre, la rentabilité sociale de ce secteur d'activité peut et doit être démontré plus explicitement. Dès lors, c'est aussi sur la base de cette rentabilité sociale que les mesures gouvernementales relatives au financement des entreprises et organismes doivent être élaborées. Une lecture strictement économique de leur impact est une lecture incomplète. Il en va de la qualité des conditions de travail des milliers de québécois et québécoises qui, quotidiennement, contribuent à la construction d'une société plus solidaire.