CONTRAT DE TRAVAIL

CENTRE DE FORMATION POPULAIRE

Un outil pour l'élaboration de votre contrat de travail

Dépôt légal
Deuxième trimestre 1992
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-920-111-23-X

Ce document est disponible au:
Centre de formation populaire
3575 boul. St-Laurent, suite 406
Montréal (Québec)
H2X 2T7
(514) 842-2548

Recherche et rédaction
Lise Gervais

Révision de texte
Lucie Lavoie

Mise en page
Alice Dionne

Remerciements
à Rolland Côté et Simon Dumais pour leur collaboration constante;
à Michael Chervin, Marie-Andrée Coutu, France Clavette, Christine Daniel, Alice Dionne, René Doré, Yves Lessard, Anne St-Cerny et Pierre Valois pour leurs suggestions et commentaires.

CONTRAT DE TRAVAIL TYPE - TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION 1

UNE FAÇON DE PROCÉDER: LA NÉGOCIATION 3

CONTRAT DE TRAVAIL TYPE: SON UTILISATION 5

ATTENTION 6

PRÉAMBULE 7

ARTICLE 1: DÉFINITIONS 9

ARTICLE 2: SÉLECTION-EMBAUCHE 15

ARTICLE 3: PROBATION-ÉVALUATION 16

ARTICLE 4: CONGÉDIEMENT 18

ARTICLE 5: LES MÉSENTENTES 20

ARTICLE 6: ANCIENNETÉ 21

ARTICLE 7: HEURES DE TRAVAIL 24

ARTICLE 8: CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS 29

ARTICLE 9: VACANCES 31

ARTICLE 10: CONGÉS SOCIAUX **33**
ARTICLE 11: CONGÉS POUR MALADIE **35**
ARTICLE 12: DROITS PARENTAUX **36**
ARTICLE 13: CONGÉ SANS SOLDE **41**
ARTICLE 14: RÉMUNÉRATION **44**
ARTICLE 15: PERFECTIONNEMENT **45**
ARTICLE 16: GESTION / ORGANISATION DU TRAVAIL **46**

AUTRES ÉLÉMENTS **47**
DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL **47**
ASSURANCE COLLECTIVE **47**
RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE / REER: **48**
ET LA SYNDICALISATION **48**
ADRESSES UTILES **49**

PRÉSENTATION

La question des conditions de travail dans les groupes intéresse le Centre de formation populaire (CFP) depuis plusieurs années. Au début des années 80, le CFP menait une mini-enquête sur la syndicalisation dans les groupes, qui donna lieu à la production d'une petite brochure (La syndicalisation dans les groupes populaires, document de travail, mars 83).

Ces dernières années, le CFP a reçu, des groupes populaires et communautaires, plusieurs demandes relatives aux conditions de travail portant principalement sur: la rédaction d'un contrat de travail, la syndicalisation dans les groupes et la recherche d'informations afin de porter plainte lorsque les normes minimales ne sont pas respectées. Leur multiplicité et leur variété ont stimulé la création d'un comité de travail. Dans un premier temps, le comité s'est demandé pourquoi les conditions de travail apparaissent maintenant comme un problème dans les groupes. Afin d'étayer notre réflexion, nous avons mené, avec l'aide des Services aux collectivités de l'UQAM, une recherche sur les conditions objectives de travail et le taux de satisfaction des travailleurs et des travailleuses face à celles-ci (réf: Enquête sur les conditions de salaire et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs au sein des groupes populaires, Roland Côté et Simon Dumais, CFP et Services aux collectivités de l'UQAM, nov. 89).

Cette enquête nous a confirmé que les conditions de travail dans les groupes ne sont guère florissantes. Bien que le présumant, nous ignorions que ces conditions étaient si mauvaises, particulièrement au niveau salarial. Pourtant, quel ne fut pas notre étonnement de constater que ces mauvaises conditions rencontraient un taux de satisfaction très élevé.

Cette enquête nous a également permis de déceler un vide quant à l'existence de normes régissant les conditions de travail: la grande majorité des travailleurs et des travailleuses n'ont pas de contrat de travail; au mieux, les conseils d'administration se penchent à l'occasion sur ces questions mais, le plus souvent, seulement lorsqu'ils sont confrontés à ces réalités (ex.: on se questionne sur le congé de maternité lorsqu'une travailleuse est enceinte). Le risque d'arbitraire est important et les organismes de défense des non-syndiqués-es sont de plus en plus appelés à supporter des travailleurs et des travailleuses de groupes dont les droits sont bafoués.

Pour faire suite à l'enquête, le CFP a organisé les 25 et 26 janvier 91 une rencontre sur le thème «**"Je l'aime ma job!" mais... à quel prix?**». Une soixantaine de personnes se sont regroupées afin de s'informer et aussi d'entrevoir les possibilités d'amélioration des conditions de travail dans les groupes. Il est paradoxal de constater que si nous sommes en première ligne pour défendre les droits des autres, nous nous préoccupons peu de nos droits comme travailleurs et travailleuses.

Cette rencontre a fait resurgir la demande d'un contrat de travail type qui servirait d'outil à ceux et celles qui ressentent le besoin de clarifier les conditions de travail en respectant la nature particulière des groupes populaires et communautaires. Lors de ces deux journées, jamais les conditions de travail n'ont été abordées en opposition avec le travail des groupes. C'est dans ce même état d'esprit que le CFP vous propose cet outil qui vise à favoriser la démarche des groupes sur les conditions de travail. Un bon contrat de travail facilite la gestion et l'organisation des groupes et clarifie les règles dans le respect des travailleurs et des travailleuses.

UNE FAÇON DE PROCÉDER: LA NÉGOCIATION

Pour obtenir un contrat de travail qui puisse s'appliquer efficacement sans causer de tension et de mécontentement, nous devons y mettre le temps et les énergies nécessaires. Nous vous suggérons une méthode simple qui s'accorde au fonctionnement des groupes. Cette proposition correspond à un mode de fonctionnement démocratique classique. Si vous fonctionnez en autogestion, ce mode d'emploi ne correspondra probablement pas à vos besoins, à tout le moins, un effort d'adaptation sera nécessaire.

1° Point de départ.

Le groupe a tout intérêt à consulter l'ancien contrat de travail ou, en l'absence d'un tel contrat, tenter d'identifier la pratique du groupe en ce qui concerne les conditions de travail (ex.: combien de vacances avez-vous?, etc.). Ce point de départ doit, de part et d'autre (équipe et CA), être regardé et analysé, en vue d'amener des propositions sur les aménagements, les modifications et les ajouts souhaitables. De façon générale, ce sont les membres de l'équipe qui font les premières demandes; celles-ci doivent être entérinées par l'ensemble des personnes salariées du groupe.

2° Désignation du comité de travail conjoint.

Un contrat de travail ne peut être rédigé simultanément par tous les membres d'un groupe. Il est préférable que le Conseil d'administration et l'équipe de travail se nomment des personnes pour négocier en leur nom. Cela ne donne pas tout pouvoir à ces dernières; tant l'équipe que le Conseil d'administration devront prévoir des rencontres afin de clarifier les mandats de leurs négociateurs-trices.

3° Étapes de la négociation

Après ce premier travail de déblayage, commence le processus de négociation: on réagit aux propositions de l'un en apportant des arguments *pour ou contre* et, s'il y a lieu, des contre-propositions. Les réactions aux demandes peuvent concerner le document soit dans son entier, soit section par section, soit article par article. C'est dans le but de faciliter ce travail, que les négociateurs-trices entrent en scène. Pour que ces personnes puissent remplir adéquatement leur mandat, elles doivent disposer de marges de manoeuvre. Le groupe devra déterminer quels sont les éléments auxquels il tient et quels sont ceux qui, secondaires, peuvent être abandonnés.

Autre facteur d'importance: le cadre budgétaire. Si l'on s'entend au départ sur les marges de manoeuvre financières dont dispose le groupe pour les conditions de travail, chacune des deux parties pourra en tenir compte dans ses propositions.

4° Entente

Après avoir négocié dans les limites du mandat dont elles disposent, les négociateurs-trices en font rapport à leurs assemblées respectives. C'est à ce moment que seront traités les derniers points en litige et, qu'à la fin de ce processus, sera approuvée l'entente. Après toutes ces démarches, on peut prévoir une petite fête pour l'occasion.

Il est bien important de se rappeler que, tout au long des négociations, les deux parties travaillent pour les mêmes objectifs qui visent essentiellement au bon fonctionnement du groupe.

Si malgré toutes les précautions d'usage, vous aboutissez à un cul-de-sac, vous pouvez envisager de faire appel à un-e médiateur-trice (personne de l'extérieur, dont le choix fera l'unanimité de part et d'autre), pour vous aider à sortir de l'impasse.

CONTRAT DE TRAVAIL TYPE: SON UTILISATION

Parce que la réalité des groupes est multiple, nous ne pouvons envisager une uniformité dans les conditions de travail. Vous devez donc considérer ce document comme un point de départ, un outil qui devra être adapté et transformé afin de créer le contrat de travail correspondant à votre réalité.

Nous savons qu'il n'est guère facile d'envisager les conditions de travail dans le contexte de sous-financement de nos organisations. Ce document vise à mettre de l'avant des conditions de travail convenables (vacances, congés, etc.), qui permettront de compenser «minimalement» pour les ressources économiques insuffisantes.

Vous remarquerez que ce qui est proposé dans ce contrat de travail type va au-delà de la Loi sur les normes du travail et, de manière générale, en-deçà des conventions collectives de la fonction publique. Nous sommes bien conscients-es que la réalité des groupes leur permet rarement d'atteindre les conditions inhérentes à la fonction publique, mais, considérons que les travailleurs et travailleuses ont droit à plus que le minimum prévu par la loi. Pour constituer les propositions que vous retrouvez dans le contrat de travail type, nous nous sommes alimentés-es des pratiques concrètes de groupes populaires et communautaires qui se sont préoccupés des conditions de travail.

Par principe, nous avons choisi de ne pas tenir compte des différentes fonctions des travailleurs et travailleuses au sein des groupes. Ce choix ne signifie pas que nous nions les descriptions de tâches, mais à notre avis, une division technique du travail n'implique pas automatiquement des conditions de travail différentes. Les rôles de soutien, comme les postes liés au secrétariat, nous semblent aussi importants, même s'ils sont généralement dévalorisés. Il va de soi, cependant, que vous êtes libres de créer des catégories d'emploi.

Il est primordial de tenir compte des limites qui se posent à un tel outil. Vous pourrez indiquer, dans la troisième colonne, les adaptations aux différentes clauses, afin qu'elles correspondent à vos besoins. La première colonne énumère les propositions, soit le contrat de travail type. Quant à la deuxième, elle indique les restrictions et donne les explications pour chacune des clauses proposées.

ATTENTION

Tout au long du document, vous verrez que l'on suggère des aménagements concernant les programmes de création d'emploi de type PDE. Ces suggestions doivent être mises en relation avec les contrats que vous signez avec les bailleurs de fonds: vous devez voir ce qui est loisible d'aménager dans le cadre du contrat, et si ce n'est possible, faire preuve d'une très grande discrétion.

PRÉAMBULE

L'employeur et les personnes salariées du groupe s'entendent pour affirmer qu'il n'y a pas d'intérêts opposés entre les deux parties.

Il y a des intérêts complémentaires: d'une part, le groupe se définit comme .....; d'autre part, les travailleurs et les travailleuses qui y travaillent sont ceux et celles qui, au jour le jour, font en sorte que le groupe puisse atteindre ses objectifs. Tous ont en commun le fait d'endosser les objectifs du groupe.
Les personnes salariées ont cependant des intérêts particuliers qu'elles peuvent

Plusieurs groupes qui se sont dotés d'un contrat de travail ont cru bon d'y joindre un préambule qui situe les intérêts et le cadre dans lequel s'appliquent les conditions de travail. Vous en trouverez ci-contre un exemple. L'espace en pointillé doit évidemment être défini par votre groupe. Dans ce type de texte, vous pouvez ajouter tout ce que vous jugez important afin de bien définir la nature particulière du travail dans votre groupe. Le dernier paragraphe du préambule fait mention de conditions de travail aptes à favoriser le militantisme ou, si vous préférez, l'implication et non la promotion personnelle: ce qui signifie la possibilité, pour les travailleurs et travailleuses, de s'impliquer ailleurs que dans leur groupe où ils et elles sont salariés-es.

faire valoir en leur qualité de travailleurs et de travailleuses. Les propositions avancées par les personnes salariées, qu'il s'agisse de salaires, de conditions de travail ou de modalités relatives à la gestion du groupe, doivent se situer dans le cadre général du groupe et ne pas mettre en péril ses activités. Les deux parties reconnaissent également la nécessité, pour les personnes salariées, de conditions de travail aptes à favoriser le militantisme et non la promotion personnelle.

ARTICLE 1: DÉFINITIONS

Pour faciliter la compréhension du contrat de travail type, nous vous proposons quelques définitions. Dans de nombreux contrats de travail et dans toutes les conventions collectives, nous retrouvons de ces définitions qui aident à la compréhension des articles et qui permettent d'éviter les interprétations divergeantes. Vous pouvez soit utiliser celles proposées dans le présent document, en y ajoutant s'il y lieu, celles qui manquent; soit créer votre propre lexique.

Employeur: désigne le groupe représenté par son Conseil d'administration.

La 3ième partie de la Loi des compagnies identifie le CA comme l'instance responsable de tout ce qui concerne les relations de travail. Le CA peut, s'il le désire, mandater d'autres instances pour se charger de cette question, mais c'est à lui qu'incombe la responsabilité d'adopter le contrat de travail.

Personne salariée: désigne toute personne travaillant pour l'employeur moyennant, généralement, une rémunération.

Nombreux sont les groupes obligés de faire régulièrement des mises à pied pour boucler leur budget. De façon générale, ces mises à pied sont temporaires et ne coupent pas le lien à l'emploi, du moins moralement, car les travailleurs et travailleuses concernés-es demeurent impliqués-es... Cela explique l'utilisation du mot «généralement».

<u>Personne salariée permanente</u>: désigne la personne salariée qui a complété sa période de probation.

Dans la situation actuelle des groupes, l'utilisation du terme «permanent» peut apparaître comme un abus de langage. Notre pratique de la permanence passe souvent par le travail précaire. Nous proposons tout de même ce terme pour distinguer ceux et celles qui travaillent régulièrement dans nos groupes de ceux et celles qui n'y font que de courts séjours (ex.: PDE). Avec une permanence si fragile, les groupes n'utilisent pas beaucoup la période de probation; nous choisissons de la mettre de l'avant car elle nous semble intéressante à différents niveaux. D'une part, elle permet aux groupes de vérifier si une personne salariée est en mesure de faire le travail pour lequel elle a été engagée et, d'autre part, cette personne reçoit un *feedback* sur sa pratique à la fin de la période de probation.

La permanence, telle que nous l'entendons ici, n'empêche pas la modification de fonction. Ce n'est pas parce que l'on est permanent sur un poste que ce poste ne peut être modifié. Il est important, compte tenu de la réalité de nos groupes, de garder la plus grande flexibilité possible.

Personne salariée à temps plein: désigne la personne salariée engagée pour effectuer une tâche équivalente à une semaine normale de travail.

Il nous semble important de distinguer les travailleurs et les travailleuses à temps plein de ceux et celles qui travaillent à temps partiel.

Personne salariée à temps partiel: désigne la personne salariée engagée pour effectuer une tâche équivalente à toute fraction d'une semaine normale de travail.

La personne salariée à temps partiel désigne une personne qui travaille régulièrement, mais qui a une semaine de travail écourtée (ex.: une personne qui travaille toutes les semaines, mais seulement deux jours par semaine). Compte tenu des restrictions budgétaires, les groupes font de plus en plus souvent appel à des personnes salariées à temps partiel. Cette situation ne devrait pas leur porter préjudice en ce qui concerne les conditions de travail.

Projet de création d'emploi: désigne tout projet temporaire mis de l'avant par les

Le sous-financement de nos groupes nous amène à utiliser massivement les projets de création d'emploi. Ce procédé crée des difficultés lors de

gouvernements (provincial et fédéral) et utilisé par l'employeur afin d'engager des personnes salariées.

l'établissement des conditions de travail, car ces projets ne sont pas toujours utilisés de la même façon. Dans certains cas, ils permettent l'emploi de personnes salariées permanentes, et dans d'autres, ces projets permettent aux groupes d'engager des travailleurs et des travailleuses temporairement pour faire un travail bien déterminé. Face à cette situation, les groupes devraient mettre de l'avant des principes de base afin de réduire les écarts de conditions de travail créés par l'utilisation de ce type de projet.

Personne salariée temporaire: désigne la personne salariée engagée soit pour remplacer une personne salariée permanente absente, soit pour effectuer un travail dans le cadre d'un projet de création d'emploi à durée déterminée.

Le statut de personne salariée temporaire est une réalité très présente dans les groupes. Un minimum d'arrangements devrait être mis de l'avant pour permettre à ces personnes d'obtenir des conditions de travail décentes et surtout dans des termes précis. Si on vit l'arbitraire dans les groupes face aux conditions de travail, ce sont souvent les personnes salariées temporaires qui en font les frais.

<u>Ancienneté</u>: désigne le temps passé au service de l'employeur comme personne salariée.

L'ancienneté est l'une des notions les plus contestées dans les groupes. Nous faisons le choix de la mettre de l'avant car nous croyons qu'un minimum de considération, lié à cette notion, aiderait peut-être à retenir plus d'anciens dans les groupes.

<u>Comité des relations de travail</u>: désigne un comité bi-partite qui voit à l'application du présent contrat.

La mise sur pied d'un comité des relations de travail peut permettre au groupe et aux personnes salariées d'avoir des représentants-es déjà nommés-es, ayant la préoccupation spécifique des conditions de travail, ce qui peut faciliter la tâche lors de conflits ou de remises à jour dudit contrat. Ce comité n'a pas de pouvoir décisionnel; il fait des recommandations aux instances concernées.

<u>Mésentente</u>: désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des personnes salariées.

Le fonctionnement convivial des groupes nous fait trop souvent négliger l'établissement de mécanismes pour traiter les litiges; nous ne nous préoccupons de ceux-ci que lorsque nous sommes en pleine crise. Il nous semble important de penser à ces processus avant que la situation ne devienne conflictuelle.

Conjoint-e: désigne l'époux, l'épouse, le concubin, la concubine, ou toute personne désignée comme telle par la personne salariée.

La définition de conjoint-e que l'on vous propose est pour le moins élargie. Nous voulons, par cette définition, respecter la diversité des couples, incluant les réalités homosexuelles. Cette définition de conjoint-e s'applique à l'interne seulement. Un contrat d'assurance collective peut par exemple, imposer un autre type de définition plus restrictive.

Urgence: désigne une situation reconnue comme telle par l'employeur et les personnes salariées.

L'instabilité financière de nos groupes nous amène régulièrement à modifier tant l'organisation du travail que les conditions liées à ce travail. Il devient nécessaire, en situation d'urgence, de réajuster le contrat de travail afin qu'il ne perde de son importance. Cependant, pour qu'une situation soit considérée comme une urgence, elle doit être reconnue comme telle par l'employeur et les personnes salariées. Cette entente est primordiale à un ajustement réel du contrat de travail.

Année: désigne la période comprise entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année suivante.

Déterminer une année de référence est un outil intéressant pour les groupes dans l'organisation du travail. Le choix de cette année de référence devrait être déterminé par votre vie associative et non par l'année fiscale (ex.: elle peut être différente si les activités du groupe cessent pendant un mois de l'été).

ARTICLE 2: SÉLECTION-EMBAUCHE

La sélection des candidats-es pour des postes salariés permanents ou temporaires est faite par un comité de sélection formé par l'employeur et est consultatif auprès de lui. Le comité est

Nous recommandons un comité de sélection mixte comprenant, d'une part, des représentants-es des membres provenant du Conseil d'administration et, d'autre part, des représentants-es des travailleurs et des travailleuses. Cette composition respecte le type de fonctionnement que l'on retrouve dans nos groupes. Nous vous conseillons une représentation de trois membres afin d'éviter les cas d'égalité de votes.

composé d'un minimum de trois personnes dont au moins une est désignée par l'équipe de travail.

En ce qui concerne les priorités d'embauche, les groupes peuvent faire de la discrimination positive. Par exemple, un groupe peut, à compétence égale, favoriser l'emploi de femmes, de personnes issues des communautés ethno-culturelles ou de personnes salariées temporaires (embauchées dans le cadre d'un projet de création d'emploi).

ARTICLE 3: PROBATION-ÉVALUATION

Toute personne salariée doit passer devant un comité conjoint d'évaluation composé de membres du C.A. et de membres de l'équipe, avant qu'elle ne termine sa période de probation d'une durée d'au moins deux mois et d'au plus six mois.

Comme pour le comité de sélection, nous suggérons un comité d'évaluation conjoint (CA / équipe), afin de respecter le fonctionnement démocratique habituellement admis dans les groupes. Pour que la période de probation ait un certain sens et qu'elle ne se prolonge pas indûment, nous nous devons de la définir. La durée de cette période doit être déterminée en fonction de la réalité de votre groupe. Elle doit être suffisamment longue pour permettre la vérification des compétences de la personne salariée en fonction du poste qu'elle

occupe, sans toutefois être excessive, ce qui risquerait de maintenir l'employé-e dans une situation d'insécurité.

L'évaluation se fait en confrontant le travail effectué par la personne salariée à la description des tâches reliées à son emploi.

Plusieurs groupes n'ont pas de description de tâches. Pour éviter les risques de jugements arbitraires, il nous semble important d'avoir un instrument de mesure lors de l'évaluation. Certains groupes (surtout ceux qui font de l'intervention) disposent d'un code d'éthique qui peut faire office de balises pour fin d'évaluation. Nous croyons que les personnes engagées sur une base temporaire doivent également être évaluées: il est toujours enrichissant d'avoir un *feedback* sur son travail, même si ce dernier est temporaire.

Le comité conjoint d'évaluation soumet au Conseil d'administration une proposition de permanence ou une proposition d'extension de la probation pour une période

Trop souvent, l'évaluation des nouveaux travailleurs et travailleuses entraîne un congédiement sans appel. On a tendance à évaluer seulement lorsque cela va mal, ce qui nous incite à argumenter en faveur d'un congédiement.
Nous croyons qu'il est important d'offrir une autre

maximale de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, ou une proposition de congédiement. C'est le Conseil d'administration qui prend la décision.

possibilité aux personnes salariées concernées. La prolongation de la période de probation est un mécanisme qui donne à la personne salariée qui n'est pas tout à fait adéquate dans son travail, une chance de se réajuster.

ARTICLE 4: CONGÉDIEMENT

Les personnes salariées ne peuvent être congédiées que pour cause. La personne salariée concernée reçoit, par écrit, dans les deux (2) jours ouvrables, les raisons de son congédiement.

Il peut sembler évident que l'on n'effectue pas un congédiement sans raison, mais l'arbitraire existe aussi dans les groupes... L'obtention par écrit des raisons du congédiement évite de prendre des décisions trop rapides. Certains groupes peuvent prévoir une procédure de suspension qui devrait impliquer le même type de recours. Le délai de deux jours est suggéré afin d'éviter que ces situations, pénibles à vivre, ne perdurent trop.

Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits à la suite d'un congédiement peut se faire entendre auprès du Conseil d'administration, et ce, dans un délai raisonnable.

Une situation de congédiement est souvent douloureuse. Nous avons tendance, dans notre milieu, à attendre à la dernière limite avant de mettre sur table nos insatisfactions. Cette mauvaise habitude envenime les conflits et augmente les risques de congédiements. Il n'est pas rare de voir des abus dans ces situations, particulièrement en l'absence de recours offerts aux personnes concernées. La possibilité d'en appeler à l'ensemble du CA nous semble un minimum décent.

Si le groupe s'est doté d'un comité des relations de travail, celui-ci pourra se saisir du litige et clarifier la situation en vue de faciliter la tâche du CA qui sera alors en mesure de prendre une décision plus éclairée.

Dans une situation de conflit majeur, le groupe peut faire appel à un tiers reconnu par tous et toutes (personnes salariées et employeur) afin d'avoir un avis sur la situation.

ARTICLE 5: LES MÉSENTENTES

Dans les cas de mésententes concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'employeur et les personnes salariées conviennent de traiter ces mésententes le plus rapidement possible. L'objet de la mésentente doit être soumis au Conseil d'administration qui devra entendre les personnes salariées avant de prendre une décision. Si le litige persiste, un comité conjoint sera mis sur pied afin d'étudier la situation et faire les recommandations qu'il juge nécessaires afin de régler la mésentente, et ce, dans l'intérêt de tous et de toutes.

Même si on admet que les personnes salariées et le CA ont dans l'ensemble les même intérêts, les mésententes concernant l'application du contrat de travail ne sont pas exclues, et ce même si le contrat est très détaillé. Il est important que celles-ci soient traitées en priorité, car si le climat de travail se détériore, le fonctionnement du groupe s'en ressentira. Quand le climat est tendu, il peut arriver que les difficultés subsistent, même après plusieurs réunions. Nous vous suggérons, si le litige se poursuit après une rencontre avec le CA, la création d'un comité conjoint, employeur et personnes salariées, afin de déblayer la question.
Vous pouvez même, si vous le désirez, spécifier les délais concernant chaque étape de traitement de la mésentente.

Si vous avez fait le choix d'avoir un comité des relations de travail permanent, celui-ci pourra traiter les litiges avant qu'ils ne soient abordés au CA. Si aucune entente n'est établie, malgré tous vos

efforts, la possibilité d'en appeler à une personne de l'extérieur reste une bonne façon de s'en sortir. Cette personne doit faire l'unanimité tant du côté de l'employeur que des personnes salariées.

ARTICLE 6: ANCIENNETÉ

Pour la personne salariée à temps plein, l'ancienneté s'exprime en années et en nombre de jours de calendrier à compter de la date d'entrée en service. Pour la personne salariée à temps partiel, l'ancienneté se calcule de la même façon que pour la personne salariée à temps plein, mais au prorata de la fraction de semaine travaillée.

L'ancienneté est rarement reconnue dans les groupes, du moins pas officiellement. Nous croyons qu'il est possible de la mettre en valeur sans pour autant la placer au-dessus de tout afin d'inciter les anciens.à demeurer dans les groupes. On peut aussi choisir de reconnaître l'ancienneté des personnes qui travaillent dans le cadre de projets de création d'emploi (ex.: ces personnes peuvent avoir priorité sur des ouvertures de postes). On pourrait même espérer que certains groupes reconnaissent l'expérience acquise dans d'autres groupes populaires et communautaires de même nature.

L'ancienneté est l'une des seules variables «objectives». Cela étant dit, nous ne croyons pas que les règles habituelles de l'ancienneté doivent s'appliquer aveuglement dans les groupes populaires. Ces derniers ont besoin de flexibilité, ce qui leur est indispensable pour s'ajuster aux diverses réalités auxquelles ils sont confrontés.

Suggestions d'applications possibles de l'ancienneté:

- échelle de salaire: des salaires différents prenant en considération l'expérience accumulée dans le groupe.

Pour les groupes qui choisissent l'égalité des salaires:

- un montant forfaitaire à l'ancienneté peut agir comme reconnaissance de l'organisme envers les travailleurs et les travailleuses ayant de l'expérience dans le groupe.

L'ancienneté se manifeste souvent par:

- le choix prioritaire de la période de vacances annuelles;
- l'ajout d'une semaine de vacances après une période de temps déterminée;

- la priorité lors de l'obtention de congé sans solde;
- l'application de la règle de l'ancienneté lors d'une mise à pied: les derniers arrivés sont les premiers mis à pied.

L'ancienneté est cumulative:

- **durant une absence pour maladie ou accident n'excédant pas 24 mois;**
- **durant un congé de maternité;**
- **durant un congé parental;**
- **durant les congés sociaux;**
- **durant les congés fériés;**
- **durant les vacances.**

Il nous semble normal que les personnes salariées ne soient pas pénalisées si elles sont malades ou victimes d'accident. Cependant, il est bien évident que le lien à l'emploi ne peut être maintenu indéfiniment. En général, on autorise une absence de 12 mois (24 mois si on est généreux).

L'ancienneté cesse de s'accumuler mais reste au crédit de la personne salariée:

- **durant un congé sans solde;**
- **durant une période de mise à pied.**

Les périodes de mise à pied sont fréquentes dans certains groupes et n'impliquent pas forcément un arrêt du travail. Dans ces situations, l'ancienneté devrait continuer à s'accumuler même si l'employé-e n'est pas rémunéré-e. La même situation peut se produire dans le cas de l'utilisation de projets de création d'emploi pour payer les personnes salariées

permanentes. Même si le financement ne provient pas de la même source, le groupe devrait se sentir engagé de la même façon envers les personnes salariées permanentes payées par des sources différentes.

La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants:

- **abandon volontaire;**
- **mise à pied définitive ou congédiement non contesté ou confirmé;**
- **absence pour maladie ou accident excédant 24 mois.**

Certains groupes ont expérimenté le maintien de l'ancienneté après un départ volontaire: ainsi, une personne pouvait conserver son ancienneté pendant plusieurs années, sans pour autant avoir maintenu un lien concret à l'emploi. Les difficultés qu'engendre ce choix sont multiples. Il nous semble normal que le lien à l'emploi soit définitivement coupé dans les situations mentionnées ci-contre.

ARTICLE 7: HEURES DE TRAVAIL

La semaine normale de travail est de 35 heures, réparties sur cinq (5) jours de sept (7) heures.

D'après nos recherches, la majorité des groupes qui ont déterminé la durée de la semaine de travail l'ont fixée à 35 heures.

Cependant, nous pouvons observer que la semaine de 4 jours, soit 28 ou 32 heures, est de plus en plus présente dans les groupes. Cette possibilité est intéressante pour les employeurs qui ne peuvent augmenter ni même indexer les salaires. En coupant les heures de travail, on peut maintenir un salaire horaire «acceptable». Une telle mesure peut réduire le taux de roulement dans les groupes. La qualité de vie, liée à la semaine de 4 jours, peut inciter une personne à demeurer dans un groupe. Mais pour un fonctionnement efficace, il faut que la semaine soit vraiment de 4 jours, du moins.généralement. Les groupes qui sont tentés par le 4 jours/semaine doivent être vigilants. Au début, vous aurez à faire le point régulièrement en équipe de travail afin de respecter cette nouvelle organisation du travail. Les groupes devront aussi faire des choix de priorités dans le travail à faire.

De manière générale, on peut constater que la semaine de 4 jours est plus productive, toutes proportions gardées, que la surcharge constante de travail. Lorsque la durée de la semaine de travail

est déterminée, elle devrait être appliquée à tous les travailleurs et toutes les travailleuses du groupe, même aux participants-es des programmes de création d'emploi.

La semaine de travail peut être prolongée <u>exceptionnellement</u>.

Même lorsque la durée de la semaine de travail a été clairement définie dans les groupes, elle est rarement utilisée comme outil d'organisation et de planification du travail. La réalité des groupes étant ce qu'elle est, nous sommes conscients-es que des périodes plus intensives que d'autres peuvent occasionner une surcharge de travail et, par conséquent, étirer la semaine de travail. Cependant, cette situation ne saurait être qu'exceptionnelle; il est anormal de la voir se répéter régulièrement. La réticence à dire non, à imposer des limites, est une des caractéristiques des travailleurs et des travailleuses au sein des groupes; ce n'est pas un contrat de travail qui va modifier cette attitude.

Une prise de conscience en équipe de ces phénomènes s'impose afin de permettre la réorganisation du travail à effectuer pour une période de temps déterminée. Par ailleurs, il faut bien accepter qu'avec le peu d'argent et de ressources humaines dont on dispose, il est impensable de tout faire. N'oublions pas que si l'on réussit à tout faire avec le peu d'argent que l'on a, pourquoi nous en donnerait-on plus?

La personne salariée qui est appelée à travailler pendant plus de 35 heures durant une semaine pourra reprendre ces heures de travail supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent ou dans les deux (2) semaines qui précèdent.

Il est très désorganisant pour un groupe qu'une personne reprenne intégralement le temps qu'elle a cumulé, s'il s'ensuit une longue période d'absence. Nous jugeons important de baliser la reprise de temps et, conséquemment, la durée normale de la semaine de travail (celle-ci pourrait être de 35 heures, réparties selon les besoins du groupe).

Le temps supplémentaire est une réalité avec laquelle les groupes se doivent de composer: il n'est pas toujours possible de maintenir la semaine de travail dans les limites préalablement déterminées. Nous suggérons, compte tenu de la réalité financière des groupes, que le temps supplémentaire soit repris, sauf exception, en temps simple; qu'il ne soit ni monnayable ni transférable d'une année à l'autre.

Il s'avérerait intéressant pour le groupe et pour les travailleurs et travailleuses d'établir une marche à suivre: par exemple, la reprise de temps peut se faire dans un délai déterminé, ce qui d'une part, contraindra les personnes salariées à reprendre leur temps (et ainsi éviter l'épuisement) et d'autre part, évitera la reprise de temps massive, qui désorganise le groupe.

ARTICLE 8: CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

L'employeur reconnaît et observe durant l'année les congés fériés et payés suivants:

- **le Vendredi saint;**
- **le lundi de Pâques;**
- **la fête internationale des travailleurs et travailleuses: le 1er mai;**
- **la fête de Dollard;**
- **le 24 juin;**
- **le 1er juillet;**
- **la fête du travail;**
- **l'Action de Grâce;**
- **la période comprise entre le 23 décembre et le 3 janvier;**
- **la fête internationale des femmes: le 8 mars.**

Lorsqu'un ou plusieurs jours de congés fériés tombent durant les vacances de la personne salariée,

Les groupes font partie du MOUVEMENT POPULAIRE. Deux fêtes sont strictement liées à ce mouvement et c'est pour cette raison que nous croyons que le 1er mai (fête des travailleurs et des travailleuses) ainsi que le 8 mars (fête internationale des femmes) devraient être, dans les groupes, considérées comme des congés fériés. Il est vrai que pour plusieurs groupes, ces fêtes sont des moments privilégiés d'activités: ces congés pourraient alors être différés.

À ces congés doit s'ajouter la période des fêtes de Noël et du Nouvel An. Nous privilégions, si le travail du groupe le permet, que la période comprise entre Noël et le premier de l'an en soit une de congé, en tenant compte de la ou des journées qui précèdent et qui suivent les deux congés sur le calendrier. Si le travail du groupe n'autorise pas une telle période de congé (ex.: les groupes qui font de l'hébergement), on devrait prévoir une compensation pour les personnes salariées concernées.

elle a droit à ces congés qu'elle ajoute à ses jours de vacances.

Lorsqu'un jour de congé tombe sur une journée de repos hebdomadaire, ce congé est reporté au jour ouvrable suivant.

Dans les groupes, la période des fêtes fait souvent office de fin et de début d'une nouvelle programmation; il n'est pas rare que les équipes de travail profitent de cette période pour faire leurs bilans de mi-année, etc. D'autre part, la mouvance provoquée par cette période amène souvent une diminution importante dans la fréquentation des groupes. C'est donc une période favorable pour refaire le plein d'énergie, pour faire la reprise de temps que, de toute façon, nous n'arrivons pas à faire en cours d'année et surtout pour reprendre contact avec nos proches, souvent délaissés par le surplus de travail. Les congés mentionnés ci-contre ne rendent pas compte des spécificités ethniques et religieuses de la nouvelle mosaïque québécoise. Comme employeur, les groupes devraient être ouverts à cette dimension. Plusieurs possibilités peuvent être envisagées: congés sans solde automatique; banque de journées de congé permettant à toutes les personnes salariées de prendre 2 ou 3 journées supplémentaires dans l'année, ce qui permettrait de respecter les particularités ethniques et religieuses;

etc. L'important, à notre avis, c'est d'être suffisamment ouvert pour ne pas pénaliser les personnes issues des communautés ethno-culturelles.

ARTICLE 9: VACANCES

Toute personne salariée a droit chaque année à quatre (4) semaines de vacances payées, au prorata du temps travaillé pendant l'année en cours.

Lorsque nous ne pouvons offrir des salaires à la hauteur du travail effectué (l'argent étant la denrée la plus rare), les vacances sont une façon de compenser pour les mauvaises conditions salariales.
Nous croyons qu'il est raisonnable d'offrir un 8% de vacances (4 semaines/année), excluant la période des fêtes de Noël.
Il est important, là aussi, de maintenir une certaine équité avec les travailleurs et travailleuses sur les projets de création d'emplois. Les PDE, par exemple, prévoient un 4% en argent pour les participants-es à ces programmes; nous pouvons facilement envisager d'offrir un autre 4% en temps, ce qui permet le même pourcentage de vacances, même s'il n'est pas octroyé de la même façon.

Après en avoir convenu en équipe, la personne salariée décide de la date de la prise de ses semaines de vacances, et en avise l'employeur dans des délais raisonnables.

Il est souvent plus facile pour les groupes d'arrêter leurs activités pendant un certain temps (ex.: les deux dernières semaines de juillet). Certains groupes, qui ont des périodes de pointe, peuvent décider qu'il est impossible de prendre des vacances pendant celles-ci. Plusieurs aménagements sont possibles; ils sont à déterminer en conformité avec la vie de votre groupe. Il est évident qu'une certaine concertation doit exister afin de satisfaire les personnes salariées et le fonctionnement du groupe.

La rémunération des vacances est remise à chaque personne salariée en même temps que la paie qui précède son départ pour les vacances.

Le manque de liquidité peut empêcher les groupes de remettre la paie de vacances en son entier. Il est possible, dans ces situations, de penser à des chèques post-datés afin de ne pas pénaliser les travailleurs et les travailleuses. Mais attention, cette pratique, même si elle est répandue dans les groupes, n'est pas légale. La loi prévoit que la paie de vacances doit être versée en entier aux personnes salariées

avant leur départ. On doit donc, dans ces situations, avoir une entente et une acceptation de la part des travailleurs et des travailleuses.

La personne salariée a droit, après cinq (5) ans de service, à une (1) semaine supplémentaire de vacances, pour un total de cinq (5) semaines.

Cette suggestion est une façon de reconnaître l'ancienneté dans les groupes, surtout ceux qui optent pour les salaires égaux.

ARTICLE 10: CONGÉS SOCIAUX

L'employeur accorde à la personne salariée les congés suivants sans perte de traitement:

- **une semaine de travail à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant;**

S'il est un domaine où les conditions dans les groupes sont enviables, c'est bien dans des situations comme celles-ci. Nous sommes respectueux de la douleur et, dans l'ensemble des groupes, une très grande compréhension existe dans ces moments pénibles. La pratique observée nous amène à croire que les groupes sont habituellement beaucoup plus

- **trois (3) jours de travail à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère;**
- **un (1) jour à l'occasion du décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère, de grands-parents ou d'un-e ami-e.**

Un jour supplémentaire est accordé pour les événements qui obligent un déplacement de plus de 500 kilomètres aller et retour.

Un jour de congé pour un déménagement.

généreux que ce qui est mentionné dans la partie ci-contre. On s'est inspiré pour cet article des clauses que l'on retrouve généralement dans la fonction publique.

ARTICLE 11: CONGÉS POUR MALADIE

La personne salariée peut s'absenter sans perte de traitement en cas de maladie jusqu'à concurrence de:

- **dix (10) jours par année pour maladie de la personne salariée;**

Nous proposons pour le calcul des journées de maladies, l'équivalent de deux semaines de travail par an. Si vous optez pour la semaine de 4 jours, la concordance serait de 8 jours/année. Là aussi, nous observons que les groupes sont habituellement respectueux des réalités personnelles des travailleurs et des travailleuses. Rares sont les groupes qui comptabilisent de façon très serrée les absences pour cause de maladie. Nous croyons tout de même que l'établissement de balises peut aider les groupes en cas de litige.

- **dix (10) jours par année pour prendre soin d'un enfant.**

Le même calcul s'applique pour les congés liés aux enfants. Il nous semble normal de ne pas pénaliser les travailleurs et les travailleuses qui ont des enfants; il importe que cette réalité soit reconnue. Nous tenons donc à spécifier cette réalité, en la distinguant des congés de maladie de la personne salariée.

Ces congés de maladie ne sont ni monnayables ni accumulables d'une année à l'autre.

De façon réaliste, nos groupes n'ont pas les moyens de payer les journées de maladie non utilisées, comme peuvent le faire certains autres employeurs. Ces journées ne sont pas cumulables: ce ne sont ni des vacances ni du temps dû.

ARTICLE 12: DROITS PARENTAUX

Il est interdit à l'employeur de congédier une employée ou d'exercer à son endroit une quelconque discrimination pour cause de grossesse.

...cela peut sembler évident, mais on n'est jamais trop prudente.

L'employée enceinte obtient, sur avis écrit adressé à l'employeur au moins trente (30) jours avant

Lorsqu'une travailleuse est enceinte son départ est prévisible, mais des difficultés peuvent survenir et dans ce cas, le délai de 30 jours risque de ne pas

son départ, un congé de maternité de 15 semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée.

être respecté. Ce délai n'est qu'une indication afin de voir à la réorganisation du travail.

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations a droit, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, à une indemnité égale à 93%* de son traitement hebdomadaire de base.

Les conditions offertes aux travailleuses en ce qui a trait au congé de maternité sont liées à la Loi de l'assurance-chômage, ce qui rend ce congé très, très-très minimum. La réalité financière des groupes permet rarement de corriger adéquatement cette situation. Dans ce contexte, nous proposons plus que ce qui est prévu par la loi en rémunérant la période de délai de carence de deux semaines prévues à la Loi de l'assurance-chômage.
Si vous en avez les moyens, pourquoi ne pas compenser totalement le manque à gagner subi par la travailleuse? L'article pourrait se lire comme suit:
Pour chacune des semaines où l'employée reçoit des

*** 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.**

prestations d'assurance-chômage, en vertu d'un congé de maternité, l'employeur verse une indemnité complémentaire de 33% de son traitement hebdomadaire de base.

Si vous pouvez vous le permettre, n'oubliez pas de l'appliquer dans vos prévisions budgétaires, sinon vous pourriez avoir de mauvaises surprises.

En cas d'interruption de grossesse, l'employée a droit à une (1) semaine de congé payé.

Il nous semble qu'une semaine en cas d'interruption de grossesse est un minimum. Les conditions dans lesquelles se fait l'interruption peuvent nécessiter une plus ou moins longue convalescence.

Pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté, vacances et tous les autres avantages comme si elle était au travail.

...là aussi, cela semble évident, mais on n'est jamais assez prudente.

L'employeur expédie, par courrier, à l'employée en congé de maternité, les documents émis par lui à l'intention des personnes salariées.

L'employée a le droit, même si elle n'est pas au travail, de savoir se qui se passe dans le groupe. On sait bien que les choses évoluent rapidement dans nos organisations; d'en informer une employée facilite son retour au travail et, par conséquent, rend service à toute son équipe.

La personne salariée éligible au congé parental de dix (10) semaines additionnelles octroyées par la Loi de l'assurance-chômage peut prendre ce congé dans les cinquante-deux (52) semaines qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant:

- **ce congé de dix (10) semaines est pris par la mère ou le père et il peut être partagé entre les conjoints;**

La nouvelle Loi de l'assurance-chômage ne nous a apporté qu'un seul avantage: la création du congé parental, congé qui s'applique suite à un congé de maternité ou à l'adoption d'un enfant. Ce congé est rémunéré dans les mêmes conditions que celui de maternité, soit 60% du salaire de base. Il s'applique tant au père qu'à la mère. Si on additionne la durée du congé de maternité et celle du congé parental, nous obtenons un congé d'une durée de 27 semaines (en incluant le délai de carence).

- les deux conjoints peuvent jouir simultanément de leurs congés et droits et ainsi s'absenter en même temps.

La personne salariée a droit de prolonger son congé parental par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an.

La personne salariée doit aviser l'employeur au moins un (1) mois avant la date où elle doit reprendre son travail.

Cette période de temps nous semble raisonnable afin de voir à l'organisation du travail, et elle permet d'aviser la personne salariée remplaçante de la fin de son contrat.

A l'occasion de l'accouchement de sa conjointe, la personne salariée a droit à un congé payé d'une (1) semaine.

Une semaine, ce n'est pas trop. De plus, nous croyons que le choix de cette semaine devrait être laissé à la discrétion de la personne salariée. Les situations individuelles varient: par exemple, un couple qui a déjà un enfant pourrait souhaiter prendre le congé dès le moment de l'accouchement, afin de voir à la garde de l'autre enfant; alors que

dans le cas d'un premier enfant, les conjoints souhaitent peut-être que ce congé débute au moment où la mère retourne à la maison...

A l'occasion de l'interruption de grossesse de sa conjointe, la personne salariée a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables.

Les circonstances de l'interruption de grossesse sont variables; les groupes sont généralement ouverts à ces situations. Nous souhaitons que ça ne change pas!

ARTICLE 13: CONGÉ SANS SOLDE

La personne salariée peut obtenir un congé sans solde, sans traitement, après un an de service. Durant ce congé, la personne salariée n'accumule ni ancienneté ni vacances.

La possibilité de congés sans solde est assez répandue dans les groupes. Pour que cette pratique se fasse sans trop de heurts, il est important de la réglementer. Il faut être conscient que les congés sans solde, bien qu'étant intéressants pour les personnes salariées, peuvent entraîner certaines

difficultés pour les groupes. En un an, les choses évoluent dans un groupe et la personne salariée en congé peut avoir de la difficulté, au retour, à s'ajuster à ces changements. D'autre part, il n'est pas facile de trouver un-e remplaçant-e qui sera motivé-e au travail pendant un court laps de temps, surtout dans les dernières semaines.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée soumet sa demande au Conseil d'administration dans un délai de deux (2) semaines ouvrables pour un congé de moins de deux (2) mois, et un (1) mois si c'est pour un congé de plus de deux (2) mois. Étant entendu que la période du 24 juin au 15 août est exclue dans le calcul de ces délais. La personne salariée a

Nous avons cru bon de suggérer des modalités en ce qui concerne les demandes de congés et aussi les retours au travail. Il n'est pas rare qu'une personne salariée demande un congé sans solde pour expérimenter un autre emploi. Il est normal que le groupe puisse savoir à quoi s'en tenir en ce qui concerne son retour, et ce, pour le bon fonctionnement du groupe.

droit, à son retour, au poste qu'elle occupait à son départ ou à des fonctions similaires.

Un congé de deux (2) mois au plus ne peut être demandé plus d'une fois aux deux (2) ans; un congé de plus de deux (2) mois, mais d'une durée maximale d'un (1) an, ne peut être demandé plus d'une fois aux trois (3) ans sauf s'il fait suite à un congé de maternité.

Dans tous les cas de congés sans solde de plus de quatre (4) mois, la personne salariée doit donner un avis écrit qui précède d'au moins deux (2) mois la date d'expiration de son congé.

ARTICLE 14: RÉMUNÉRATION

La personne salariée reçoit un salaire horaire de $12.00 du 1er avril 1992 au 31 mars 1993.

Que proposer comme rémunération? Nous sommes bien conscients-es que les ressources financières des groupes sont très limitées et surtout sans possibilité d'expansion. Par contre, nous croyons qu'il est tout à fait déraisonnable que les salaires soient si bas dans les groupes. Les groupes qui ont la chance de ne pas avoir un trop gros roulement de personnel offrent, dans leur grande majorité, un salaire annuel au-delà de $20,000./an. C'est un minimum à dépasser... Le salaire moyen au Canada à la fin du mois de mars 92 était de $13.74/h. Nous sommes encore bien en deçà de la moyenne.

Il est aussi important de maintenir un certain pouvoir d'achat, ce que nos bailleurs de fonds n'ont malheureusement pas compris... Pour ce faire, les groupes devraient tenter d'indexer les salaires de leurs personnes salariées ou tout au moins, dans la mesure du possible, tendre vers cet objectif. Rappelons qu'une indexation n'est pas considérée comme une augmentation de salaire, elle ne sert

qu'à maintenir le salaire déjà existant (pouvoir d'achat). Pour connaître le taux d'inflation annuel, vous pouvez vous informer à Statistique Canada.

ARTICLE 15: PERFECTIONNEMENT

Les parties reconnaissent le caractère essentiel du perfectionnement.

Les contributions de l'employeur, au titre du perfectionnement des personnes salariées, peuvent s'élever jusqu'à un maximum égal à un pour cent (1%) de la masse salariale.

Les groupes populaires ont, de façon générale, reconnu l'importance de la formation. On est conscient que les travailleurs et les travailleuses ont besoin de ressourcement afin de maintenir une certaine qualité dans leur travail. L'arrivée des PDE a quelque peu perverti cette situation. D'outil qu'elle était, la formation est devenue une obligation; des plans de formation à faire approuver; mais surtout, elle est devenue inaccessible aux permanents-es. Il est important pour la santé des groupes que les équipes disposent de la marge de manoeuvre nécessaire pour que la formation soit disponible à tous les membres de l'équipe. Et pourquoi pas aussi aux militants et militantes ainsi qu'aux membres des conseils d'administration? 1% de la masse salariale, cela ne semble pas exagéré.

ARTICLE 16: GESTION / ORGANISATION DU TRAVAIL

L'équipe peut, par le biais de ses représentants-es au Conseil d'administration, faire valoir ses positions sur tout problème relatif au fonctionnement du groupe.

Tout changement administratif pouvant entraîner des modifications aux statuts des personnes salariées, des changements dans les heures de travail, une réduction de la masse salariale, l'abolition d'un ou de plusieurs postes etc., doit faire l'objet d'une entente entre l'équipe et l'employeur.

En cas de mise à pied, l'employeur applique les règles de l'ancienneté.

Généralement, les modifications touchant l'organisation du travail dans un groupe relèvent de l'équipe de travail, qui a préalablement étudié tous les scénarios possibles. Cependant, nous avons vu des groupes qui, suite à des changements au Conseil d'administration, se retrouvent dans une toute autre dynamique. Une clause sur la participation à la gestion permet de maintenir un procédé qui confirme les travailleurs et les travailleuses dans leur rôle central. Les groupes ont pu maintenir la qualité de leur action en s'appuyant sur la collaboration des personnes salariées. Remettre en question ce rôle, c'est fragiliser le fonctionnement des groupes.

AUTRES ÉLÉMENTS

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est important de situer le contrat dans le temps. Trop de groupes se retrouvent avec des contrats de travail non conformes à leur fonctionnement. Une consultation périodique du contrat, en vue d'un ajustement, est nécessaire (ex.: si on décide de réduire la semaine de travail à quatre jours, plusieurs ajustements devront être faits pour maintenir le contrat valable). Nous devrions donc, à tous les deux ou trois ans, revenir sur ledit contrat et le modifier afin qu'il demeure un outil pertinent.

La réalité financière des groupes étant très aléatoire, surtout dans le contexte actuel, on doit se réserver une marge de manoeuvre afin de répondre aux situations difficiles (urgences), en maintenant ouvertes les clauses à incidences financières. Si le climat de travail est bon, l'idéal serait de pouvoir ré-ouvrir en tout temps le contrat de travail afin qu'il respecte la réalité du groupe, ce qui implique une entente entre le Conseil d'administration et l'équipe de travail.

ASSURANCE COLLECTIVE

Dans le contexte actuel de désengagement de l'État face aux soins de santé, ce qui pouvait apparaître comme un luxe semble devenir une nécessité, mais pour un groupe, se doter d'une assurance collective représente un investissement financier important. Nous croyons que cette formule devrait se développer dans les groupes: l'assurance collective est avantageuse, et pour les personnes salariées, et pour le groupe. Si une personne salariée régulière est malade (assez longue période), rares sont les groupes qui disposent de fonds suffisants pour la remplacer, `moins de le faire à son détriment. L'assurance salaire nous donne plus de marge de manoeuvre: le salaire de la personne salariée malade étant couvert par l'assurance, le groupe peut faire un remplacement dans de meilleures conditions. Les coûts de l'assurance peuvent être répartis de diverses façons, selon ce qui convient le mieux à votre situation. La formule la plus souvent rencontrée est la répartition 50/50, mais il n'est pas rare que

la part de l'employeur soit plus élevée. Les groupes qui utilisent l'assurance chômage, en remplacement du salaire, peuvent adhérer à certains régimes d'assurance collective compatibles avec un tel fonctionnement; il faut chercher...

Il est difficile et souvent plus coûteux pour un petit groupe populaire d'avoir son propre plan d'assurance collective. Pour parer à cette limite, on peut se joindre à d'autres groupes afin de diminuer les frais (ex.: la Société des Services Ozanam - voir coordonnées en annexe). De plus, certains regroupements offrent ce service à leurs membres; informez-vous.

RÉGIME D'ÉPARGNE RETRAITE / REER:

La retraite n'a jamais été une des grandes préoccupations des groupes populaires, tant du côté des employeurs que des personnes salariées. Mais là aussi, le désengagement de l'État risque de faire bien mal. La formule classique de «fonds de pension», que l'on retrouve dans les entreprises, n'est pas adaptée aux groupes. Par conséquent, vous auriez intérêt à vous informer sur les REER collectifs qui eux semblent avoir la souplesse nécessaire. Votre courtier d'assurance collective offre probablement ce service; informez-vous. Vous retrouverez également ce service à la Société des Services Ozanam (voir les coordonnées en annexe).

ET LA SYNDICALISATION...

Pour les groupes intéressés, il est possible de se syndiquer dans un groupe communautaire. Il y a des difficultés et des avantages liés à la syndicalisation dans les groupes. Il n'est pas dans notre propos d'en faire état ici, mais ceux et celles qui veulent en savoir plus long peuvent contacter la CSN et la CEQ qui sont les deux centrales où se retrouvent la grande majorité des travailleurs et travailleuses syndiqués-es issus-es des groupes (pour avoir plus d'information, voir adresses utiles).

ADRESSES UTILES

Au bas de l'échelle
6839-A rue Drolet
suite 305
Montréal, QC
H2S 2T1
(514) 270-7878

Un groupe pour la défense des droits des non-syndiqués-es. Au bas de l'échelle offre de l'information et des services liés à l'application de la Loi sur les normes du travail.

Société des Services Ozanam
94 rue Ste-Catherine est
Montréal, Qc
H2X 1K7
(514) 861-7924

La société des Services Ozanam offre aux groupes populaires et communautaires une assurance collective très complète: assurance-vie, décès; frais médicaux, paramédicaux; assurance salaire; soins dentaires.

De plus, la Société des Services Ozanam offre un REER collectif administré par l'Assurance-Vie Desjardins.

Mouvement Action-chômage (MAC)
6839 rue Drolet
suite 306
Montréal, Qc
H2S 2T1
(514) 271-4099

Le Mouvement Action-chômage est un organisme de revendication et de défense des chômeurs et chômeuses. Le MAC offre des services concernant l'application de la Loi sur l'assurance chômage.

CSN
Service de l'organisation
1601 DeLorimier
Montréal, Qc
H2K 4M5
(514) 598-2283

...si vous êtes intéressés-es par la syndicalisation à la CSN.

CEQ
Fédération du personnel des établissements de loisirs
9405 Sherbrooke est
Montréal, Qc
H1L 6P3
(514) 356-8888

Malgré son nom, cette fédération regroupe, outre les travailleurs et travailleuses en loisirs, ceux des groupes communautaires et de la culture.