

Enquête 2018

Aperçu des conditions de travail dans les centres de femmes

Table des matières

Introduction	3
Quelques définitions	6
Gestion féministe.....	8
Les salaires	11
1. Critères servant à déterminer les salaires	11
2. Différences entre les salaires horaires selon le type de poste en 2018	11
3. Augmentation des écarts de salaires horaires entre 2009 et 2018	13
4. Augmentation des écarts du salaire annuel entre les catégories de travailleuses.....	14
Normes du travail et accès à des avantages sociaux.....	18
1. Temps supplémentaire et bénévolat	18
2. Assurance collective et fonds de retraite	19
3. Autres avantages	20
Travail et santé mentale.....	22
Conclusion	23
Annexe 1	24
Annexe 2	26

L’R des centres de femmes du Québec

469, rue Jean-Talon Ouest, bureau 418

Montréal H3N 1R4

Téléphone : 514-876-9965.

Télécopieur : 514-876-9176

info@rcentres.qc.ca

www.rcentres.qc.ca

Questionnaire : Sylvie St-Amand

Compilation : Sylvie St-Amand

Analyse : Léa Coget (GIREPS)

Rédaction : Léa Coget (GIREPS)

Relecture et correction : Sylvie St-Amand et Odile Boisclair

Conception graphique : Laurence Pilon

ISBN : 978-2-920747-33-3

Introduction

Au printemps 2018, L’R des centres de femmes du Québec faisait parvenir aux conseils d’administration de ses 87 membres un questionnaire sur les conditions de travail des salariées et des contractuelles à leur emploi. Les travailleuses des centres ont également reçu un questionnaire portant spécifiquement sur leurs propres conditions de travail. Au moment de compiler les réponses, 60 centres avaient retourné leur questionnaire – pour un taux de réponse de 69 % – fournissant ainsi des données touchant 212 travailleuses, soit 169 salariées et 43 contractuelles¹. De leur côté, 231 travailleuses ont retourné le questionnaire individuel leur étant directement adressé.

Faisant suite aux enquêtes de 2009 et de 2003, cette enquête vise d’une part à brosser un portrait des conditions de travail dans les centres, et d’autre part, à rendre compte de l’évolution de celles-ci par rapport aux années antérieures. Les données des différentes enquêtes ne sont toutefois pas strictement comparables et leur mise en rapport doit se faire avec prudence, notamment du fait que la méthode de collecte de données, s’appuyant sur deux questionnaires distincts, a subi plusieurs changements dans la présente enquête.

Ce document vise également à servir aux centres d’outil de réflexion pour l’établissement de leur propre contrat de travail, dans une perspective de gestion féministe. Faisant des allers-retours entre principes et pratiques, nous tenterons donc de mettre en lumière l’état des lieux concernant les conditions de travail dans les centres et d’identifier les questions à se poser de même que les moyens à prendre pour aller plus loin dans la compréhension et l’application des principes de la Base d’unité politique dont nous nous sommes dotées.

Certains constats et recommandations sont intégralement repris du rapport d’enquête de 2009 puisque ceux-ci peuvent s’appliquer encore aujourd’hui.

1 Voir Annexe 1 Tableau 1 pour plus de détail

Faits saillants et recommandations

- 1 Les salaires horaires des travailleuses ont dans l'ensemble augmenté au même rythme que ceux de la population en générale depuis 2009, passant en moyenne de 19,50 \$ à 23,84 \$ Par contre, le pouvoir d'achat des travailleuse a stagné lorsqu'on les met en relation avec à l'indice des prix à la consommation.
- 2 Les écarts salariaux continuent de croître, surtout entre les postes de coordination et les autres postes.
- 3 Des améliorations sont perceptibles sur le plan de l'accès à des avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite).
- 4 L'enquête indique que les risques pour la santé mentale des travailleuses ne sont pas à négliger (aucune comparaison possible avec les enquêtes antérieures).

Le comité de coordination de L'R des centres de femmes recommande :

- 1 Qu'aucun bénévolat ou militantisme ne soit exigé des travailleuses.
- 2 Que le temps supplémentaire de plus de 40 heures soit rémunéré à *temps et demi* (majoré de 50 %) tel que prévu dans la *Loi sur les normes du travail*.
- 3 Que toutes les travailleuses des centres de femmes soient rémunérées au niveau du salaire moyen versé dans les centres de femmes, soit 23,84 \$/heure.
- 4 Que soit entamée une réflexion sur le partage des pouvoirs et des responsabilités afin de tendre vers une égalité des salaires.
- 5 Que chaque centre se dote d'une politique de conditions de travail afin que chaque travailleuse connaisse les conditions de travail de toutes, dans un esprit de transparence.
- 6 Qu'un comité de réflexion inclusif composé de membres du CA et de membres de l'équipe de travail soit constitué dans le but de réfléchir à des actions concrètes à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail.

- 7 Qu'une attention soit portée à la charge de travail afin de se prémunir contre l'épuisement et garantir un climat de travail qui préserve la santé mentale des travailleuses.
- 8 Que les salaires soient indexés ou augmentés selon un montant fixe plutôt que par pourcentage de telle manière que les écarts de salaires entre les travailleuses ne s'en retrouvent pas augmentées.
- 9 Que soit systématiquement étudiée la possibilité de rémunérer les stagiaires réalisant leur stage dans les centres et que la revendication soit incluse dans la demande de subvention du PSOC, pour soutenir la lutte pour la rémunération des stages.
- 10 Que le temps de déplacement soit reconnu comme du temps de travail et qu'il soit de ce fait remboursé, de même que les frais associés et journaliers.
- 11 Que soient consacrés du temps et un budget au ressourcement et la formation de toutes les travailleuses.

Chapitre 1

Quelques définitions

Quelques définitions

Le présent document actualise la précédente recherche conduite par le R des femmes en 2009. Parce que chaque organisme semble avoir son vocabulaire - convention, échelle salariale, contrat de travail -, bien des termes sont utilisés avec plus ou moins de précision et nous n'échappons pas à la règle. L'expression « conditions de travail » notamment peut faire référence à un ensemble des paramètres qui définissent et structurent l'exercice d'un emploi dans un environnement de travail (rémunération, ambiance, hiérarchie et subordination, risques, accès à des aménagements des locaux, flexibilité des horaires, possibilité de concilier travail famille, in/égalité entre les différents statuts d'emploi, accès à des « avantages sociaux », etc.). Ce rapport se penche de façon prioritaire sur trois aspects des conditions de travail :

- 1** les valeurs féministes et les processus démocratiques que nous voulons implanter dans notre fonctionnement (relations internes de l'équipe, entre l'équipe et le conseil d'administration/collective, avec les participantes) ;
- 2** les salaires ; c'est ici que se situe l'échelle salariale qui ne constitue pas à elle seule le contrat de travail et dont les lignes directrices sous-jacentes auraient toujours intérêt à être mises en évidence ;
- 3** les avantages sociaux
(congés, vacances, assurance collective, régime de retraite, etc.).

Notons par ailleurs que nous entendons par « contrat de travail » un document écrit qui explicite les conditions de travail et qui, dans l'esprit de L'R, est négocié entre toutes les travailleuses et les membres du conseil d'administration/collective. Bien évidemment, les conditions de négociation et la contribution des travailleuses au contenu des différents contrats de travail varient selon les groupes, notamment en fonction du degré d'engagement envers le mode de gestion collective.

Objectifs et gestion féministes²

Pour tenter de dégager une approche féministe à la question des conditions de travail, nous nous sommes d'abord tournées vers nos documents de base et nos revendications historiques.

Ce que dit la Base d'unité politique

Dans son chapitre sur la vie associative, la Base d'unité énumère quelques principes qui doivent s'appliquer à l'ensemble des pratiques d'un centre de femmes et donc aussi à la gestion des ressources humaines :

« La vie associative des centres de femmes est démocratique. Elle favorise le partage du pouvoir entre les participantes, les travailleuses bénévoles et les travailleuses rémunérées... La gestion collective mise sur la participation des femmes au processus démocratique...

Les centres recherchent de nouveaux modèles d'organisation et de gestion... en y intégrant des pratiques plus égalitaires...

Toutes les travailleuses rémunérées, incluant celles qui sont embauchées sur des projets, prennent part aux décisions qui concernent leur travail et délèguent au moins une représentante de leur choix au c.a. ou à la collective. Les centres clarifient leurs rapports avec les employées dans un contrat de travail. Ce contrat intègre les revendications féministes sur les conditions de travail. Les travailleuses participent à l'élaboration du contrat de travail... »

² Tout ce qui concerne les principes et les questions à se poser s'inspire largement du *Document de réflexion en vue de l'élaboration d'une politique salariale*, rédigé par Josette Catellier à l'intention des centres de femmes, publié par L'R en mars 2004.

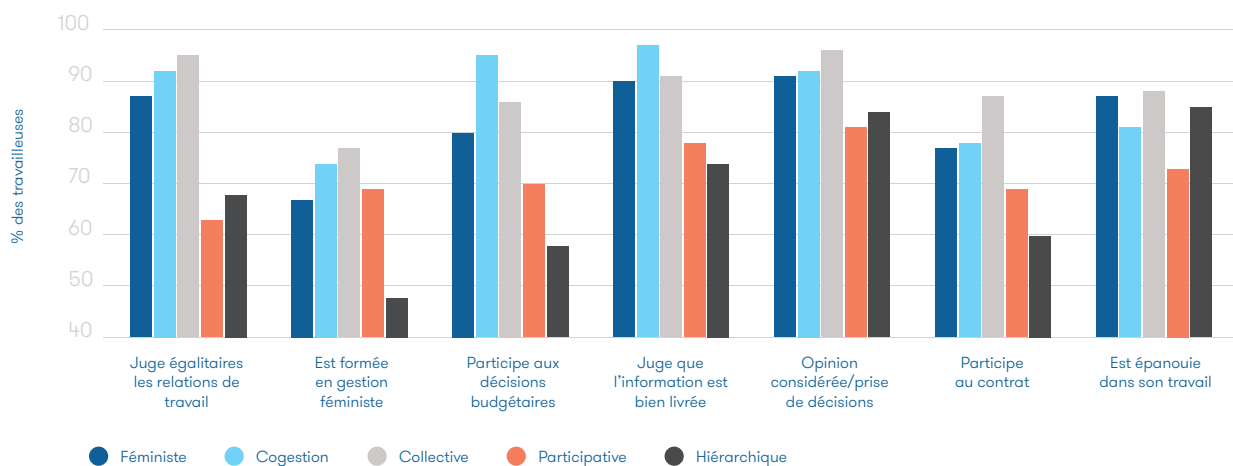
Chapitre 2

Gestion féministe

Lors de l'enquête de 2018, plusieurs questions ont été posées aux travailleuses sur les relations de travail et la prise de décision dans leurs centres respectifs. Il s'agit d'un élément nouveau par rapport à la précédente enquête (2009) dont on peut se saisir afin de mettre en évidence les répercussions des choix de gestion des centres sur le climat de travail qui y règne. La Base d'unité politique, évoquée ci-haut, énonce des principes auxquels tous les centres souscrivent en théorie et promeut, entre autres, des relations de travail égalitaires.

Dans quelle mesure l'adoption d'un style de gestion collectif, féministe et démocratique affecte-t-elle la mise en pratique de ces principes et, corollairement³, le ressenti des travailleuses dans leur milieu de travail? Il s'agit d'une vaste question qui nécessiterait sans doute sa propre enquête, mais les données que l'on possède permettent de donner un bref aperçu de la situation. En dressant le portrait des réponses des travailleuses sur ce sujet et colligées dans le tableau 1, il s'agit moins de pointer le chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'application pleine et entière des principes de la BUP dans tous les centres de femmes, que de mettre l'accent sur l'importance du choix de style de gestion afin de s'engager dans la bonne direction.

Tableau 1 — Climat de travail selon le type de gestion des centres, 2018



3 Un corollaire est une déclaration qui découle facilement d'une déclaration précédente

Ainsi, en lien avec le style de gestion de l'organisme⁴, les données de l'enquête de 2018 permettent de faire les constats suivants.

- Les trois quarts des répondantes jugent « égalitaires » les relations dans leur équipe, alors que le quart des répondantes jugent que ces relations ne sont « pas tout à fait » égalitaires. À cet égard, les réponses des travailleuses diffèrent considérablement selon le type de gestion de leur centre.
 - Dans les centres en gestion féministe, collective ou en cogestion, près de 9 travailleuses sur 10 jugent leurs relations de travail égalitaires
 - Dans les centres en gestion participative ou hiérarchique, ce ratio tombe à moins de 7 travailleuses sur 10 (65 %).
- Deux tiers de l'ensemble des répondantes affirment être formées en « gestion féministe » alors qu'un tiers d'entre elles affirment qu'elles ne possèdent pas une telle formation.
 - Trois quarts des travailleuses dans les centres en cogestion ou en gestion collective sont formées en « gestion féministe » ;
 - Les deux tiers des travailleuses dans les centres se disant en gestion participative sont formées en « gestion féministe » ;
 - La moitié des travailleuses dans les centres en gestion hiérarchique sont formées en « gestion féministe ».
- Près des trois quarts des travailleuses affirment être parties prenantes aux décisions budgétaires et 27 % des répondantes disent ne pas y participer.
 - La plus grande proportion de travailleuses disant participer aux décisions budgétaires se trouve dans les centres en cogestion ou en gestion collective (90 % des travailleuses)
 - Dans les centres en gestion hiérarchique, seule un peu plus de la moitié des travailleuses disent y prendre part (57 %).
 - La majorité (5/6) des travailleuses considère que l'information nécessaire à la prise de décisions leur est communiquée de façon satisfaisante, mais 1 répondante sur 6 juge que ce n'est pas tout à fait

⁴ Sur un total de 57 centres (dont certains ont fait plus qu'un choix de réponse) : 26 se disent en gestion féministe (45,6 %), 14 en cogestion (24,6 %), 10 en gestion collective (17,5 %), 20 en gestion participative (35,1 %), et 7 en gestion hiérarchique (12,3 %).

le cas. La proportion de travailleuses satisfaites diffère encore une fois selon le type de gestion de leur centre :

- Dans les centres en cogestion ou en gestion collective, la quasi-totalité des travailleuses se dit satisfaite. Dans les centres en gestion féministe, c'est 90 % des travailleuses.
 - Dans les centres en gestion participative ou hiérarchique, il s'agit de 75 % des travailleuses.
- La majorité (5/6) des travailleuses se disent satisfaites du fait que leur opinion est considérée dans les décisions prises.
- Ce ratio est légèrement plus élevé dans les centres en gestion féministe, en cogestion ou en gestion collective, et légèrement moins élevé dans les centres en gestion participative ou hiérarchique. La quasi-totalité des travailleuses affirme détenir un contrat de travail écrit, et les deux tiers d'entre elles participent à son élaboration.
 - Cette proportion est plus élevée dans les centres en gestion féministe, collective ou en cogestion que dans les centres en gestion participative ou hiérarchique.
- La majorité (4/5) des travailleuses affirme que son travail est épanouissant. Il n'en demeure pas moins qu'une travailleuse sur 5 affirme ne « pas être tout à fait » épanouie dans son travail. Lorsque c'est le cas, les conflits internes à l'équipe et le manque de ressources du centre (humaines, financières, temps) en sont les principales causes.
- La proportion de travailleuses se disant épanouies au travail atteint près de 9 travailleuses sur 10 dans les centres en gestion collective ou féministe.
 - Ce sont dans les centres en gestion participative que la proportion de travailleuses se disant satisfaites est la moins élevée (75 %).

À la lumière de ces résultats, il apparaît que les centres ayant adopté un style de gestion féministe, collectif et démocratique sont effectivement les plus susceptibles d'offrir un environnement de travail qui intègre les principes-clés de l'approche féministe revendiquée.

Chapitre 3

Les salaires

1. Critères servant à déterminer les salaires

Près de la moitié des travailleuses ont nommé l'ancienneté comme critère pour déterminer l'échelle salariale dans leur organisme et, similairement, un tiers d'entre elles ont mentionné « les années d'expérience ». Même si seulement 16 centres sur 60 ont répondu à cette question, leurs réponses corroborent le constat énoncé plus haut, à savoir que l'ancienneté et l'expérience arrivent en tête des critères pour déterminer les salaires⁵. Ce résultat est en droite ligne de ce que nous avons observé en 2009.

2. Différences entre les salaires horaires selon le type de poste⁶ en 2018

Selon les résultats de l'enquête, le salaire moyen des travailleuses des centres en 2018, toutes catégories confondues, serait de 23,84 \$ de l'heure. En le comparant au salaire horaire moyen des travailleuses en 2009 – qui s'élevait à 19,47 \$⁷ – on observe une augmentation de 22 % sur une période de 9 ans – soit sensiblement la même augmentation que celle qui a été constatée, sur une période plus courte (6 ans) lors du précédent rapport (2003-2009). Ces augmentations suivent la tendance générale de l'évolution des salaires au Québec⁸. En 2018, le salaire horaire moyen au Québec est de 25,42 \$⁹, soit de 1,50 \$ supérieur au salaire horaire moyen constaté dans les centres de femmes. On notera par ailleurs que lorsqu'on tient compte de l'augmentation du coût de la vie – en s'appuyant sur l'IPC –, on constate que

5 Il n'en demeure pas moins qu'une partie des non-réponses des centres s'explique par leur pratique de l'égalité stricte : 7 centres ne se donnent pas de critères pour déterminer les salaires au titre de l'égalité salariale.

6 Pour la définition des types de postes tels que nous les avons regroupés, voir annexe 2.

7 Tous les chiffres sont donnés en dollars courants, c'est-à-dire sans tenir compte de l'inflation.

8 Institut de la Statistique du Québec (2018), « Rémunération horaire moyenne des employés, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre de l'emploi et du milieu de travail, Québec, Ontario et Canada ». Le salaire horaire moyen au Québec a augmenté de 19,1 % entre 2003 et 2009, et de 22,6 % entre 2009 et 2018.

9 À noter : le salaire étant déjà bas, une évaluation au même rythme en pourcentage finit par accroître la différence en dollars réels.

l'augmentation réelle du pouvoir d'achat au cours des neuf dernières années serait plutôt de l'ordre de 5 %¹⁰.

Les données recueillies permettent de constater que dans 75 % des centres, le salaire des travailleuses est indexé à chaque année¹¹. Seuls 10 centres sur 60 sont en mesure d'étudier annuellement la possibilité d'augmenter les salaires au-delà du coût de la vie, une proportion bien inférieure à celle observée en 2009 (où cette option était au moins discutée dans plus de 75 % des centres). On notera enfin que la moyenne générale des salaires est un chiffre relativement abstrait qui tend à occulter des écarts importants entre les travailleuses de différents centres et entre les travailleuses d'un même centre¹².

De la même façon, comme le montrent les données tirées de l'enquête et présentées ici-bas, le salaire moyen par type de poste ne rend pas compte des écarts importants à l'intérieur même de ces catégories d'emplois.

- Les coordonnatrices gagnent entre 14,28 \$ et 38,73 \$/heure, pour une moyenne de 26,65 \$.
- Les travailleuses de l'administration gagnent entre 16,21 \$ et 26,04 \$, moyenne de 21,15 \$.
- Les animatrices gagnent entre 13,50 \$ et 32,30 \$, moyenne de 23,17 \$.
- Les autres travailleuses gagnent entre 15 \$ et 24,90 \$, moyenne de 20,14 \$¹³.

Ces différences dans les salaires versés reflètent les différences d'appréciation entre les centres et donnent la mesure du chemin à faire par tous les centres afin d'en arriver à une « compréhension commune ».

10 L'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) entre 2009 et 2018 est de 16,55 % (<https://www.banqueducanada.ca/taux/renseignements-complementaires/feuille-de-calcul-de-linflation/>). Plus encore, l'IPC est un indicateur imparfait : plusieurs biais sont identifiables dans son calcul. Une étude de 2012 a estimé la marge d'erreur à 0.5 point de pourcentage précisément, ce qui revient à dire qu'il serait bien hasardeux d'affirmer qu'il y a véritablement eu une quelconque hausse du pouvoir d'achat au cours de ces 9 dernières années. P. Sabourin (2012), « Les biais de mesure inhérents à l'indice des prix à la consommation canadien : une mise à jour », *Revue de la Banque du Canada*, été, p. 1-12. À noter : l'estimation de la marge d'erreur de 0.5 p. de pourcentage portait sur la période 2005-2011.

11 L'indexation a pour seul effet de maintenir le pouvoir d'achat en augmentant un salaire donné du même pourcentage que l'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC).

12 Les travailleuses ont de surcroît des statuts d'emploi de plus en plus différenciés. Quand en 2003 moins d'une travailleuse sur 10 était à contrat, la proportion de contractuelles dans les centres est passée en 2018 à 1 sur 5.

13 Ces données sont présentées sous forme de tableau à l'annexe 1, Tableau 2.

3. Augmentation des écarts de salaires horaires entre 2009 et 2018

Le tableau de la page suivante présente une comparaison des écarts de salaire observés en 2009 et en 2018 à l'intérieur d'une même catégorie d'emplois. Cette comparaison permet d'observer deux phénomènes distincts.

Premièrement, nous constatons une diminution de la proportion de centres qui pratiquent l'égalité stricte¹⁴ depuis 2003. Bien qu'à cet égard peu de variations aient été observées entre 2009 et 2018¹⁵, il semble important de rappeler que près d'un centre sur 6 pratiquait l'égalité stricte en 2003 alors que les plus récentes données établissent désormais le ratio à 1 sur 8.

Deuxièmement, et comme le montre le tableau suivant, on peut également observer une augmentation, depuis 2003, du nombre de centres où les écarts de salaires importants (de 10 \$ et plus) entre les travailleuses, tous postes confondus, progressent. Si la situation est quasiment inchangée depuis 2009, à savoir que d'importants écarts de salaires s'observent dans près d'un quart des centres, il faut garder à l'esprit qu'en 2003 cette pratique ne s'observait que dans 4,5 % d'entre eux. On notera enfin que le plus fort écart de salaire en 2018, tous postes confondus, était de 18\$/h alors qu'il s'élevait à 36 \$ en 2009.

Tableau 2 — Écart entre le plus haut et le plus bas salaire à l'intérieur d'un même centre

Différences de salaires horaires	% Des centres en 2003	% Des centres en 2009	% Des centres en 2018
— \$	16,4 %	11,7 %	14,9 %
De 0,01 à 2,50 \$/h	16,4 %	7,8 %	14,9 %
De 2,51 à 5,00 \$/h	29,9 %	13 %	10,6 %
De 5,01 à 7,50 \$/h	14,9 %	22,1 %	17,0 %
De 7,51 à 10,00 \$/h	17,9 %	22,1 %	17,0 %
10,01 et plus	4,5 %		
De 10,01 à 12,50 \$/h		11,7 %	17,0 %
De 12,51 à 14,00 \$/h		3,9 %	2,1 %
Plus de 14,00 \$/h		7,8 %	6,4 %
Différence moyenne	4,55 \$	7,42 \$	6,82 \$

Toujours concernant les écarts de salaires, on notera enfin qu'il semblerait que le niveau d'études des travailleuses n'a quasiment aucune incidence sur leur niveau de salaire. En effet, la différence entre le salaire horaire moyen des diplômées de l'université et celui

¹⁴ Définie comme une absence d'écart de salaire entre les travailleuses d'un même centre. Les membres de l'équipe de travail reçoivent le même salaire, indépendamment du poste occupé.

¹⁵ La proportion de centres qui pratiquent l'égalité stricte est passée de 11,7 % à 13 % entre 2009 et 2018.

des non-universitaires n'est qu'environ 1\$¹⁶, ce qui est particulier lorsqu'on compare ce résultat avec les données pour l'ensemble de la population québécoise (où l'on observe que le salaire moyen des travailleuses diplômées de l'université s'élève en moyenne à 33,06 \$ de l'heure¹⁷, soit un salaire nettement supérieur au salaire moyen (25,42 \$). D'autre part, la moitié des travailleuses détiennent un diplôme universitaire, tandis que cette proportion tombe à 24 %¹⁸ pour l'ensemble du Québec (en 2016). En somme, même si les travailleuses des centres sont très diplômées, cela ne se répercute pas dans le salaire qu'elles perçoivent.

4. Augmentation des écarts du salaire annuel entre les catégories de travailleuses

Le salaire annuel, c'est le salaire horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées sur une année. Dans un contexte où une part de plus en plus importante de la population travaille à temps partiel, l'observation du salaire annuel est d'autant plus importante, car elle permet de prendre la mesure de la précarité associée à des emplois relativement bien payés, mais ne permettant pas de cumuler suffisamment d'heures pour pouvoir assurer un revenu décent. Les femmes sont les premières touchées par ce phénomène, puisqu'elles travaillent à temps partiel dans une bien plus grande proportion que les hommes. À l'échelle du Québec, environ 25 %¹⁹ des femmes travaillent à temps partiel, comparativement à 12 % des hommes. Cette différence de régime de travail se répercute dans le salaire annuel : les femmes gagnent en moyenne 11 000 \$²⁰ de moins que les hommes par année.

Dans les centres, l'enquête souligne que près d'une travailleuse sur 3 est à temps partiel²¹. Elles perçoivent annuellement un salaire de 30 % inférieur à celui des travailleuses à temps plein, lesquelles gagnent, en moyenne, 8 500 \$ de plus. La situation est encore plus frappante lorsque l'on se penche sur les travailleuses

16 Les travailleuses détenant un diplôme universitaire (1^{er}, 2^e ou 3^e cycle) ont gagné en moyenne un salaire de 24,56 \$ en 2018, comparativement à 23,12 \$ pour les non-universitaires (niveau d'études secondaire ou collégial).

17 Institut de la Statistique du Québec (2018), « Rémunération horaire moyenne des employés, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre de l'emploi et du milieu de travail, Québec, Ontario et Canada ».

18 Statistique Canada. 2017. Profil du recensement, Recensement de 2016.

19 Institut de la Statistique du Québec (2018), « Emploi salarié selon le statut et le régime de travail, résultats selon le niveau de scolarité et le sexe, Québec, Ontario et Canada ».

20 Institut de la Statistique du Québec (2018), « Rémunération hebdomadaire et horaire des employés selon le sexe, Montréal et ensemble du Québec, 2014-2018 ». En 2018, les femmes gagnent en moyenne 41 356 \$ par an, tandis que le salaire annuel des hommes s'élève à 52 326 \$.

21 Définition du travail à temps partiel selon Statistique Canada : moins de 30 heures de travail hebdomadaires.

effectuant moins de 28 heures de travail par semaine²², qui, selon l'Enquête, représente 1 travailleuse sur 10. Celles-ci gagnent en moyenne 21 500 \$ par année, soit 16 000 \$ de moins que les travailleuses à temps plein.

On notera par ailleurs que les résultats de la récente enquête permettent de constater que le salaire horaire moyen augmentait de 22 %, alors que le salaire annuel moyen des travailleuses dans les centres, tous postes confondus, a quant à lui augmenté de 34 % entre 2009 et 2018. Ainsi, même si l'enquête ne permet pas de vérifier cette information directement, tout porte à croire que la moyenne du nombre d'heures travaillées par personne progresse de manière assez importante, ce qui se répercute sur le niveau de salaire annuel. Le constat de la diminution drastique du temps partiel depuis 2009 conforte cette idée. En 2009, 40 % des travailleuses travaillaient moins de 28 heures par semaine. Il ne s'agit maintenant que d'un peu plus d'une travailleuse sur 10 (13 %).

Comme on le voit au Tableau 5 (Annexe 1), en 2018, les coordonnatrices gagnent, en moyenne, environ 46 000 \$ par an, et les animatrices 34 500 \$. Depuis 2009, les coordonnatrices ont vu leurs salaires moyens annuels augmenter au même rythme que celui des animatrices (autour de 23 à 24 %). Cela dit, le salaire de départ des premières étant plus élevé; une augmentation du même niveau en termes de pourcentage se traduit dans les faits par une augmentation des écarts en termes de dollars. L'écart des salaires annuels moyens entre ces deux catégories d'emploi s'est ainsi accru de 22 % depuis 2009. Comme le montre bien cet exemple, des augmentations de salaire équivalentes en termes de pourcentage donnent lieu à des écarts croissants, si le point de départ est différent. Par conséquent, le comité de coordination de l'R recommande que les salaires soient augmentés ou indexés selon un montant fixe. Nous pouvons également dégager les éléments suivants de cette série de données portant sur les salaires :

- Les animatrices sont les travailleuses dont le salaire horaire a le plus augmenté entre 2009 et 2018 ; toutefois leur salaire annuel a moins augmenté que celui de la moyenne des travailleuses. Il semble donc que ces données indiquent une baisse du nombre d'heures travaillées par les animatrices.
- Les travailleuses dans l'administration ont connu l'augmentation du salaire annuel la plus élevée d'entre toutes les catégories de postes. Passant de 23 000 \$ à 30 000 \$, l'augmentation entre 2009 et 2018 a été de près de 30 %. En dépit de cela, l'écart entre le salaire annuel des

22 28 heures hebdomadaires peuvent être considérées comme un emploi à temps plein dans le communautaire. Cf. Centre de formation populaire et Relais-femmes, 2005, « Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère ».

travailleuses dans l'administration et celui des coordonnatrices s'est accru de presque 15 %. Par ailleurs, le salaire horaire dans l'administration n'a augmenté sur la même période que de 14 %. On peut en déduire, encore une fois, un changement concernant le nombre d'heures travaillées, qui consisterait dans ce cas-ci en une hausse du nombre d'heures travaillées. Cette augmentation est-elle le signe d'une augmentation des budgets consacrés à la gestion à la reddition de comptes, bref, d'une certaine bureaucratisation imposée par les bailleurs de fonds ?

Au-delà des différences entre les postes, le nombre d'heures travaillées a non seulement des retombées sur le salaire annuel des travailleuses, mais plus encore, il semble s'accompagner d'une différence de traitement en termes de salaire horaire ainsi que d'avantages sociaux. En effet, les données de l'enquête permettent de constater que le salaire horaire des travailleuses à temps partiel (moins de 28 heures/semaine) est de plus de 2\$²³ inférieur au salaire horaire des travailleuses temps plein. D'autre part, elles disposent d'assurances collectives et de régimes de retraite dans une proportion bien inférieure à ces dernières.

- 30 % des travailleuses à temps partiel bénéficient d'assurances collectives, comparativement à 60 % des travailleuses à temps plein.
- 1 travailleuse à temps partiel sur 3 dispose d'une forme ou une autre de régime de retraite, alors que ce ratio s'établit à 1 sur 2 chez les travailleuses à temps plein²⁴.

Dans certains centres, on « explique » les bas salaires par un financement insuffisant. Comme le rapport de 2009 l'avait relevé, il faut vraiment examiner cette « explication » de près, car il ne semble pas y avoir de lien direct entre le niveau du budget et le niveau des salaires versés puisqu'avec des budgets semblables, les centres arrivent à des structures de salaires radicalement différentes.

Dit autrement, il est parfois possible de consacrer aux salaires une part plus ou moins grande du budget par rapport au loyer, aux frais d'activités, etc. En 2018, 60 % des centres consacraient plus de 70 % de leur budget au versement des salaires. Si on regarde la proportion de centres dont la masse salariale représente plus de 50 % des dépenses, on se rend compte qu'il s'agit de la quasi-totalité des centres. Les centres consacrant une faible part de leur budget aux salaires (moins de 50 %) offrent en moyenne des salaires plus élevés que les autres centres. Toutefois, ce sont dans les

²³ Le salaire horaire moyen des travailleuses effectuant moins de 28 heures de travail par semaine est de 21,83\$, tandis que celui des travailleuses à temps plein est de 24,09\$, pour une moyenne tous statuts d'emploi confondus de 23,84\$.

²⁴ Nous reviendrons sur cet aspect dans la section suivante.

centres consacrant plus de 70 % de leur budget aux salaires que l'on trouve la plus grande proportion de travailleuses bénéficiant d'assurances collectives, et dans ceux dont la masse salariale représente entre 50 et 70 % du budget que les régimes de retraite sont les plus fréquents.

On rappellera ici pour mémoire que, dans le cadre de référence des centres avec le MSSS, les salaires représentaient 73 % du budget global ; ce pourcentage est élevé, mais les travailleuses d'un centre sont sa principale ressource ! Il faut donc évaluer chaque élément du budget et voir si on ne peut dégager des ressources pour l'embauche de travailleuses permanentes. De cette manière, non seulement on promeut la polyvalence des travailleuses ainsi que leur rapprochement avec les participantes, mais on évite également de recourir au travail à contrat, lequel voue bien souvent les travailleuses à la précarité.

Le nombre de salariées que l'on choisit d'embaucher influence le budget consacré aux salaires, c'est mathématique ! Certains centres choisissent d'embaucher plus de travailleuses à bas salaires plutôt qu'un plus petit nombre de travailleuses à salaire plus élevé. C'est là que le bât du salaire décent blesse ! C'est refuser d'utiliser le levier économique que constituent les revenus du centre pour envoyer un message au milieu sur la valeur du travail des femmes. Si on ne donne pas l'exemple dans nos organismes, qui le fera ? Si on ne lutte pas contre la pauvreté, qui le fera ?

Conformément au principe de la gestion féministe qui encourage l'égalité des salaires au sein des équipes de travail dans les centres de femmes, le comité de coordination de L'R des centres de femmes recommande que toutes les travailleuses des centres de femmes soient rémunérées au niveau du salaire moyen versé dans les centres de femmes, soit 23,84 \$/heure, pour ainsi réduire les écarts existants entre les salaires. Par ailleurs, le comité de coordination de L'R recommande également de viser le salaire moyen du Québec, qui s'élève à 25,42 \$, pour permettre à nos travailleuses d'avoir un niveau de vie décent.

Chapitre 4

Normes du travail et accès à des avantages sociaux

La précédente enquête (2009) a mis en évidence que les travailleuses recevant un salaire moindre ont par ailleurs moins accès à des avantages sociaux que les travailleuses gagnant un meilleur salaire. Cette tendance est-elle encore observable en 2018 ?

1. Temps supplémentaire et bénévolat

Dans 51 centres sur 57, le temps supplémentaire est repris *en temps*. Dans 6 autres, il peut être payé. Plusieurs travailleuses (10) notent qu'un délai limite est imposé pour reprendre le temps accumulé. Si les travailleuses dépassent cette limite, celui-ci sera considéré comme du temps de bénévolat. Au-delà de 40 heures par semaine, les heures supplémentaires effectuées sont accumulées à *temps et demi* dans 21 centres sur 51. Dans le reste des centres, soit 60 % d'entre eux, le temps supplémentaire au-delà de 40 heures/semaine est accumulé en temps simple (1h pour 1h). Le comité de coordination de L'R des centres de femmes recommande que le temps supplémentaire de plus de 40 heures soit rémunéré à *temps et demi*, tel que prévu dans la Loi sur les normes du travail. Le bénévolat des travailleuses, qui consiste en des heures de travail non rémunérées, est par ailleurs une pratique courante dans les centres : 40 % des travailleuses affirment en faire. Parmi celles-ci, les trois quarts affirment qu'il s'agit là d'un choix volontaire, mais une travailleuse sur 10 affirme le faire par obligation, et 1 sur 6 souligne qu'il s'agit « d'un peu les deux ».

Soyons claires : il est tout à fait illégal d'exiger des travailleuses du travail non rémunéré. Selon l'organisme Au Bas de l'échelle et la Commission sur les normes du travail, « tout temps travaillé ou à la disposition de l'employeur doit être payé ». Même si les travailleuses ont consenti implicitement, verbalement ou par écrit à renoncer à leur rémunération pour un travail accompli, la loi sur les normes du travail prévaut sur toute entente privée. Pour cette raison, le comité de coordination de L'R des centres de femmes recommande de cesser *l'obligation* d'effectuer du travail non rémunéré, qu'il soit nommé bénévolat ou militantisme. Nous croyons que les questions relatives

au temps supplémentaire et au bénévolat sont intimement liées à « la reconnaissance à sa juste valeur des tâches traditionnellement accomplies par les femmes ». Il est généralement admis que les femmes doivent être généreuses de leur temps, ne pas le compter d'autant plus qu'il est consacré à des relations humaines qui doivent échapper à la logique marchande... Les femmes ne doivent-elles pas donner constamment leur 110 %, toujours un peu plus que leur part?... pour compenser quel manquement ? Ces pratiques nous amènent directement au patriarcat, fondé entre autres sur l'extorsion du travail des femmes.

Les données de 2018 mettent en évidence qu'une réflexion similaire se pose autour de la question de l'embauche de stagiaires et le recours à des bénévoles. Les données de l'enquête permettent d'affirmer qu'il s'agit de pratiques courantes dans les centres : 90 % d'entre eux affirment disposer de bénévoles, et près d'un centre sur trois s'appuie en partie sur le travail des stagiaires. Lorsqu'elles sont présentes, ces dernières y effectuent en moyenne 30 heures de travail par semaine. L'enjeu pour les centres de recourir au travail gratuit de stagiaires non rémunérées est de taille, d'autant plus que les programmes d'études reposant le plus sur des stages non rémunérés sont majoritairement féminins²⁵, élément qui est d'ailleurs au cœur des revendications des étudiant-e-s en grève lors du printemps 2019 et qui semble aller à l'encontre des principes énoncés dans la BUP.

2. Assurance collective et fonds de retraite

Selon les données de l'enquête de 2018, 55 % des travailleuses possèdent une forme ou une autre d'assurance collective, comparativement à 44 % en 2009. Fait à noter, c'est désormais 64 % des centres qui rendent cette option disponible, comparativement à 31 % en 2003. La tendance à l'augmentation de l'offre d'assurances collectives notée en 2009 se poursuit donc à un rythme intéressant. On notera toutefois que la proportion de centres qui affirment fournir des assurances collectives augmente plus vite que la part des travailleuses qui en bénéficient (passage de 31 % à 64 % dans les centres ; de 44 % à 55 % pour les travailleuses), ce qui peut sans doute s'expliquer par un débalancement de l'échantillon²⁶, mais qui pourrait aussi résulter de la progression du travail à contrat. En effet, le caractère temporaire (à contrat) d'un emploi est préjudiciable pour bénéficier d'assurances collectives, au même titre que le travail à temps partiel, puisqu'un nombre minimum d'heures travaillées sur une longue période est généralement requis pour y être admissible.

25 Pour une analyse féministe des enjeux autour de la rémunération des stages : <https://dissident.es/remuneration-la-fin-du-devouement/>

26 Il est possible que les travailleuses des centres offrant des assurances collectives ayant répondu à l'enquête soient sous représentées dans l'échantillon.

Le même phénomène s'observe pour ce qui est des fonds de retraite, à savoir que les travailleuses disent y avoir accès dans une moindre proportion que la proportion de centres qui affirment en fournir. En effet, tout juste la moitié des travailleuses contribuent à un fonds de retraite en 2018, tandis que 60 % des centres disent en offrir la possibilité. Cela dit, cela semble marquer une nette augmentation puisqu'en 2009, seul le tiers des travailleuses en possédaient. De plus, parmi les travailleuses qui disposent d'un fonds de retraite, 84 % d'entre elles affirment que l'employeur y contribue. Lorsque c'est le cas, la part de l'employeur oscille entre 1 % et 7 % (du salaire), pour une moyenne de 3,18 %.

On notera enfin que les avantages sociaux discutés dans les paragraphes précédents ne sont pas distribués également entre toutes les travailleuses. Les travailleuses dont le salaire est inférieur au salaire horaire moyen (23,84 \$/heure) sont proportionnellement moins nombreuses à avoir des assurances collectives et à un régime de retraite que les travailleuses dont le salaire excède le salaire moyen. Plus encore, seul un tiers des travailleuses gagnant moins de 23,84 \$/heure possèdent un régime de retraite et, parmi celles-ci, seuls 70 % voient leur contribution personnelle bonifiée par une contribution de l'employeur. Quant aux travailleuses gagnant plus que 23,84 \$ l'heure, plus de 60 % ont accès à un régime de retraite, et 94 % d'entre elles bénéficient d'une contribution de l'employeur. Même si les données de l'enquête ne permettent pas de savoir si certaines catégories de travailleuses, notamment les contractuelles, sont explicitement exclues de l'accès aux avantages sociaux discutés ci-haut, force est de constater que l'existence d'écarts importants d'accès selon le niveau du salaire perçus semble pointer dans cette direction.

L'assurance collective et le fonds de retraite sont les mesures qui, après le salaire, ont le plus d'impact sur le revenu présent et futur des travailleuses et, à ce titre, devraient être sérieusement considérées. Plus encore, les données indiquent des iniquités d'accès liés au niveau de salaire. On peut aussi penser que la catégorie d'emploi et le statut d'emploi (temps plein, temps partiel, contractuel) font en sorte que des travailleuses, marginalisées, aient un accès restreint à des assurances collectives et à un fonds de pension.

3. Autres avantages

Les congés et les vacances sont des avantages que les travailleuses ont nommés abondamment dans le cadre de l'enquête : en plus des congés de maladie et des congés familiaux, qui sont les plus couramment mentionnés, plusieurs travailleuses affirment disposer de congés flottants, de congés pour tempête, de congés sociaux, de congés personnels ou encore de congés « spéciaux ». Des procédures permettant de se faire octroyer des congés sans solde et des congés différés existent dans 9 centres sur 10.

Cet accent mis sur les congés est perçu par bon nombre de travailleuses comme une mesure de conciliation travail-famille, allant bien souvent de pair avec une flexibilité dans l'horaire de travail. La question de savoir si les centres ont une politique active de conciliation travail-famille reste entière, au vu de la prépondérance des pratiques informelles telles que les arrangements entre collègues lorsque survient la nécessité de s'absenter du travail.

On notera enfin que la quasi-totalité des travailleuses dit avoir la possibilité de prendre part à des formations et à des activités de ressourcement, lesquelles sont dans presque tous les cas comptabilisées comme des heures travaillées. Plus des trois quarts des travailleuses affirment profiter de formations au moins une fois par an, et plus d'un quart d'entre elles disent en bénéficier au moins 3 fois par an. Reste qu'une travailleuse sur 5 ne profite de formations que rarement, soit moins d'une fois par an.

Le comité de coordination de l'R recommande que le ressourcement et la formation soient disponibles – et rémunérés – pour toutes les travailleuses, en y accordant un budget et un temps spécifiques.

Chapitre 5

Travail et santé mentale

Près des deux tiers des travailleuses (63 %) affirment que leur travail a eu ou pourrait éventuellement avoir un impact sur leur santé mentale. Plus alarmant encore, le quart des travailleuses (26 %) disent qu'elles ont eu ou auraient éventuellement besoin d'un congé maladie à cause de leur travail.

Certains facteurs semblent prédisposer les travailleuses à ce risque. Par exemple, 4 travailleuses sur 5 considérant que leur (sur)charge de travail est inadéquate et affirment que leur travail a eu ou pourrait avoir des conséquences sur leur santé mentale. Dans le même esprit, la proportion de travailleuses évoquant les conséquences de leur travail sur leur santé mentale est plus élevée parmi les travailleuses jugeant que leurs relations de travail ne sont « pas tout à fait » égalitaires (70 % d'entre elles), et également parmi celles qui considèrent que leur opinion n'est pas convenablement prise en compte dans les décisions (70 % d'entre elles). Finalement, l'épanouissement des travailleurs apparaît déterminant à cet égard, puisque 80 % d'entre celles qui émettent des doutes quant à leur épanouissement affirment que leur travail a eu ou pourrait avoir un impact sur leur santé mentale.

À la lumière de ces constats, on aperçoit que les conditions de travail ne peuvent se résumer aux seules questions de salaires et d'avantages sociaux, mais comportent des aspects non quantifiables ayant trait à l'atmosphère de travail régnant dans les centres. Il apparaît sous ce rapport également que l'adoption d'un style de gestion collectif, féministe et démocratique engage les centres dans la bonne direction.

Conclusion

Il ressort de l'enquête les trois éléments suivants : 1) Une augmentation de la proportion de travailleuses contractuelles, 2) une distribution de salaires et d'avantages sociaux contrastée selon le statut d'emploi des travailleuses (temps plein/temps partiel), et 3) le recours à des stagiaires dans plusieurs centres. Ces constats doivent mener à une réflexion dans les centres de femmes, car ces pratiques sont les rouages d'une dynamique productrice de précarité et d'iniquités, allant à l'encontre des valeurs défendues dans les centres. Comment composer avec les besoins et les demandes de la communauté tout en assurant à l'équipe de bonnes conditions de travail? Il y a là un dilemme qui vaut la peine d'être mis en lumière et discuté.

D'autre part les données de l'enquête font voir que la tendance générale de l'évolution des salaires est, en termes réels, à la quasi-stagnation. Derrière cette tendance générale se dissimule un creusement des écarts de salaire annuel entre les différents postes. Cela laisse penser qu'une réorganisation des heures de travail s'est opérée durant ces dernières années; il serait pertinent de creuser la question pour en identifier les éventuelles dérives.

Une proportion considérable de travailleuses font fréquemment du temps supplémentaire, et le bénévolat des travailleuses est également une pratique courante – rappelons que 40 % parmi les répondantes affirment en faire. On suppose que l'implication des travailleuses est une parmi d'autres manières de résoudre le dilemme évoqué plus tôt entre la quantité de travail à effectuer et les ressources financières limitées des centres. Cependant est-il juste qu'il en soit ainsi? Cette dynamique ne répercute-t-elle pas des tendances sociétales plus larges où les femmes sont davantage amenées à « prendre sur elle » le travail gratuit?

Sur une note plus positive, le rapport permet de constater par ailleurs des avancées dans l'offre d'avantages sociaux : davantage de centres fournissent des assurances collectives et des régimes de retraite, et davantage de travailleuses en bénéficient. Reste toutefois l'enjeu de leur égale distribution à l'ensemble des travailleuses. On notera par ailleurs le grand atout du communautaire qui ressort souvent et qui se perçoit de façon très manifeste dans l'enquête : les vacances et autres types de congés, et les horaires flexibles favorisant la conciliation travail-famille. Rappelons toutefois enfin que 60 % des répondantes affirment que leur travail a été ou pourrait potentiellement avoir un impact sur leur santé mentale, ce qui ne peut être négligé et mérite une attention immédiate.

Annexe 1

Tableau 3 — Nombre de travailleuses, salariées et contractuelles

	Salariées	Contractuelles	Nombre total de travailleuses
Dans 60 centres de femmes, 2018	169 (79,7 %)	43 (20,3 %)	212 (100 %)
Dans 79 centres de femmes, 2009	331 (91,2 %)	32 (8,8 %)	363 (100 %)

À noter : ambiguïté autour du dénombrement des travailleuses contractuelles.

42 Centres affirment que des tâches sont réalisées par des contractuelles (question 7 de l'enquête), mais 14 d'entre eux n'ont pas indiqué avoir des « postes à contrat » (question 4), même dans les cas où il y a une entente formelle (9 cas sur 14) (question 7a).

Tableau 4 — Salaire horaire le plus bas, le plus élevé, moyen, par type de poste, 2018

	Salaire le plus bas	Salaire le plus élevé	Salaire moyen
Coordonnatrice	14,28 \$	38,73 \$	26,65 \$
Administration	16,21 \$	26,04 \$	21,15 \$
Animatrice	13,50 \$	32,30 \$	23,07 \$
Autre	15,00 \$	24,90 \$	20,14 \$
Toutes les travailleuses	13,50 \$	38,73 \$	23,84 \$

Tableau 5 — Nombre et pourcentage de travailleuses recevant un salaire, par tranche de salaire, par type de poste, 2018

Salaire horaire	Coordonnatrice		Administration		Animation		Autres		Toutes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
12,00-13,99	0	0	0	0	1	0,8	0	0	1	0,5
14,00-15,99	2	3,2	0	0	5	4,3	1	10	8	3,6
16,00-17,99	0	0	4	20	8	6,3	0	0	12	5,4
18,00-19,99	0	0	1	5	9	7,1	4	40	14	6,3
20,00-21,99	2	3,2	6	30	20	15,9	2	20	30	13,6
22,00-23,99	9	14,5	4	20	34	27,0	0	0	47	21,3
24,00-25,99	13	21,0	4	20	23	18,3	3	30	44	19,9
26,00-27,99	12	19,4	1	5	9	7,1	0	0	23	10,4
28,00 et plus	24	38,7	0	0	17	13,5	0	0	42	19,0
Total	62	100	20	100	126	100	10	100	221	100

Tableau 6 — Écarts des salaires moyens annuels par type de poste,
et comparaison avec 2003, 2009

	2003	2009	2018	Augmentation 2003-2009 (%)	Augmentation 2009-2018 (%)
Salaire moyen des coordonnatrice	29 678 \$	37 452 \$	46 228 \$	26,2 %	23,4 %
Salaire moyen administration	20 442 \$	23 277 \$	30 039 \$	13,9 %	29,1 %
Salaire moyen des animatrices 2009*	22 213 \$	27 897 \$	34 548 \$	25,6 %	23,8 %
Salaire moyen des animatrices			35 310 \$		
Salaire moyen des autres travailleuses			25 023 \$		
Salaire moyen, toutes les travailleuses	24 328 \$	28 063 \$	37 520 \$	15,4 %	33,7 %
Écart entre coordonnatrices et :					
administration	9 236 \$	14 175 \$	16 189 \$	53,5 %	14,2 %
animatrices 2009	7 465 \$	9 555 \$	11 680 \$	28,0 %	22,2 %
animatrices			10 919 \$		
autres			21 205 \$		

*La catégorie « animatrice 2009 » comprend dans la typologie de 2018 les « animatrices » et les « autres travailleuses »

Annexe 2

Apparaissent en caractères gras les postes tels que nous les avons regroupés à partir de la nomenclature utilisée par les centres.

- Coordonnatrice : coordonnatrice (45), co-coordonnatrice (9), coordonnatrice générale (3), directrice générale (3), directrice (2), représentante de l'organisme (1)
- Administration : adjointe administrative (7), secrétaire administrative (3), adjointe à la coordination (2), responsable de l'accueil (3), responsable de l'administration et du soutien technique (1), gestionnaire du centre (1), comptable (2), comptabilité et recherche de financement (1)
- Animatrice²⁷ : animatrice (8), animatrice/adjointe administrative (1), animatrice sociopolitique (1), agente aux dégustations (1), intervenante animatrice (24), intervenante (34), intervenante sociale (9), travailleuse communautaire (8), intervenante de milieu de vie (4), agente en condition féminine (4), intervenante à l'accueil (2), intervenante et soutien à la coordination (1), intervenante responsable de la programmation (1), intervenante responsable des services/des activités (2), intervenante psychosociale (2), intervenante responsable de la visibilité (1), intervenante coordonnatrice adjointe (1), intervenante auprès des femmes (2), intervenante en santé mentale (1), intervenante responsable de l'implication (1), agente sociopolitique (2), agente de relations humaines (1), responsable de l'intervention (1), organisatrice communautaire (9), agente de communication et de mobilisation en condition féminine (1), organisatrice d'activités (1), responsable des communications et des relations interculturelles (1), responsable des activités/intervenante/animatrice (1), outreach worker (1)
- Autre : agente de développement (3), chargée de projet (3), agente de communication et de développement (1), responsable des cuisines collectives (1), remplaçantes (1), entretien et bien-être du centre (1)

27 La catégorie « animatrice » regroupe autant les travailleuses se disant « animatrice » que celles se disant « intervenante » ou « organisatrice communautaire ». Cela se justifie par l'absence de définition claire de ces postes : puisque chaque centre autodétermine ses postes, des travailleuses assumant des fonctions similaires peuvent avoir d'un centre à l'autre des intitulés de postes différents, ce qui rend complexe le portrait global.

