



ONTARIO NONPROFIT NETWORK

Les voix des femmes sur leur expérience de travail dans les organismes francophones sans but lucratif de l'Ontario



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
Méthodologie	2
L'expérience des femmes	4
Sentiment d'utilité et de pouvoir contribuer à la société	4
Sentiment d'appartenance à la communauté francophone	4
Limitées dans leur action par des politiques et des mandats	5
Un rôle de leadership plus lourd pour les femmes	5
Une charge de travail accrue pour les femmes	6
Bénéfices variés selon les organisations	7
Peu de mobilité d'emploi entre secteurs et peu de chances d'avancement	7
Absence de sécurité financière	8
Discrimination – sexisme et racisme	9
Le facteur 'pandémie'	9
La perception du secteur	10
Problèmes causés par la structure du financement des OBNL francophones	10
Dévalorisation du secteur et des sous-secteurs dû aux biais de genre	11
Le fait francophone	12
La place des femmes et hommes racisés	13
Les besoins	13
Les besoins des travailleuses	13
Les besoins des organisations	15

INTRODUCTION

En partenariat avec l'Association des francophones du Nord-Ouest de l'Ontario (AFNOO) et l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO), l'Ontario Nonprofit Network (ONN) étend le mouvement pour un travail décent pour les femmes aux organismes à but non-lucratif (OBNL) francophones.

Jusqu'à présent, le mouvement du travail décent pour les femmes de l'ONN s'est surtout concentré sur les OBNL anglophones et leur contexte. Bien que les travailleuses et les organisations francophones aient participé dans une certaine mesure aux divers efforts de l'ONN pour développer le mouvement pour un travail décent pour les femmes, les principaux messages de communication, les rapports et les ressources ne sont adaptés ni à la langue française ni au contexte francophone). Pour cette raison, de nombreuses organisations francophones à but non lucratif et leurs employées ne sont pas en mesure de s'engager dans le mouvement. ONN a également identifié une lacune au niveau des voix francophones au sein de son réseau.

L'objectif à court terme de l'expansion du mouvement du travail décent pour les femmes avec les OBNL francophones est d'adapter en français les communications, les rapports et les ressources du travail décent pour les femmes. Ce faisant, le mouvement pour un travail décent pour les femmes se développera pour inclure des voix plus diverses. À long terme, l'ONN espère établir des relations avec les associations et les travailleuses francophones afin de s'engager dans un plaidoyer politique coordonné pour le secteur. Lorsque les OBNL s'organisent et harmonisent leur travail de politique et de défense des intérêts, le secteur a plus de poids et est mieux à même d'atteindre ses objectifs.

MÉTHODOLOGIE

Afin de mieux connaître l'expérience des femmes francophones ainsi que d'éprouver, valider et adapter les messages clés, le matériel et les ressources existants, l'ONN et ses partenaires ont organisé des consultations avec des femmes travaillant dans des OBNL francophones. L'AFNOO et L'AFO ont aidé à identifier à travers la province des participantes pour deux groupes de discussion distincts : l'un composé de femmes dirigeantes et cadres intermédiaires et l'autre de travailleuses de terrain.

Des efforts ont été déployés pour s'assurer que les groupes étaient aussi diversifiés que possible en termes de race, d'ethnicité, de sous-secteurs de l'économie, de région géographique et de types de postes (pour les travailleuses de front). Le tableau suivant découpe les participantes par région et par sous-secteur:

RÉGION	NOMBRE DE PARTICIPANTES
Nord-Ouest	7 (2 organismes avec un mandat provincial)
Ottawa	12 (6 organismes avec un mandat provincial)
Sud	3
Nord et Nord-Est	5

SOUS-SECTEUR	NOMBRE DE PARTICIPANTES
Développement économique	4
Développement communautaire	3
Représentation politique	3
Immigration, accueil et intégration de nouveaux arrivants	4
Santé et santé mentale	4
Violences faites contre les femmes	2
Parentalité et petite enfance	3
Jeunes	2
Femmes	2
Entrepreneuriat social et secteur coopératives	1
Éducation	2
Employabilité	3
Culture	2

Deux séries de consultations ont été organisées avec chaque groupe de discussion, sous la forme de réunions de groupe par vidéoconférence d'une durée de deux heures. La première rencontre portait sur les conditions de travail des femmes et la seconde sur l'adaptation en français de certains outils. Les rencontres ont été animées par des consultantes externes sur la base d'un guide d'animation comportant une série flexible de questions destinées à stimuler la discussion. L'animation se voulait agile afin de suivre les femmes dans le récit de leurs expériences, qui sont au cœur du processus de consultation.

Il est important de noter que le nombre de participantes (27 au total) était relativement restreint. Ce rapport ne se veut pas une étude exhaustive mais bien un résumé des expériences clés rapportées par les participantes. Le rapport s'efforce donc de rester fidèle à leurs mots exacts, d'où l'utilisation généreuse de citations des femmes elles-mêmes.

L'EXPÉRIENCE DES FEMMES

Sentiment d'utilité et de pouvoir contribuer à la société

Les participantes sont unanimes : c'est le sentiment d'être utile et de contribuer à la société qui les a emmenées à travailler dans le secteur. Certaines y ont débuté comme bénévole, d'autres y ont travaillé lors de leurs études. Elles s'y sentent plus utiles que dans le secteur privé. Elles y trouvent aussi des aspects de réalisation de soi et la possibilité de contribuer à une mission. Pour une des dirigeantes, c'est sa passion d'aider les autres à développer leur plein potentiel qui l'a conduit aux organismes à but non-lucratif.

Les participantes trouvent aussi que le travail dans des OBNL laisse beaucoup de place à la créativité. Travailler avec passion est essentiel pour elles. Si leur perspective n'est pas toujours valorisée dans le privé, elle l'est beaucoup plus dans les OBNL.

« À force de défendre une cause, des gens, on finit par s'attacher et à rester. »

« J'apprécie la proximité de l'organigramme: je peux discuter avec la haute direction, la révision des documents importants ne se fait pas sur 10 paliers, et on encourage la créativité et la proactivité. »

Sentiment d'appartenance à la communauté francophone

L'attachement à la communauté francophone joue un rôle dans le lien qu'entretiennent les participantes avec leur emploi. Travailler pour une OBNL francophone leur permet d'œuvrer dans leur langue, d'avoir une vision élargie de la communauté francophone et

aussi d'œuvrer pour améliorer la qualité des services aux francophones, ce qui leur tient à cœur.

« Féministe et francophone, s'engager dans ce service s'alignait sur mes valeurs. »

« Un aspect positif des OBNL francophones est la possibilité de travailler en français ! Cet avantage est rare en contexte minoritaire linguistique, ce qui est un atout de notre travail. »

Limitées dans leur action par des politiques et des mandats

Les participantes, particulièrement les travailleuses de terrain, sont frustrées par ce qu'elles qualifient de « lenteur de l'action ». De nature proactives, elles ont parfois le sentiment d'être liées, muselées par des politiques gouvernementales ou les mandats limitatifs de leur organisation. Elles ne voient pas toujours l'impact de leur action et cela est frustrant. Les limites sont perçues comme lourdes et un frein à l'innovation.

« Différentes opportunités se présentent, mais on doit demander à l'organisme qui va dire non puisque ça ne tombe pas dans notre mandat. »

« Effectivement, les limites et la lenteur font des ravages dans les organismes! »

« Des fois, on commence un projet et un an plus tard on n'a pas bougé. »

Un rôle de leadership plus lourd pour les femmes

Dû à un petit bassin de recrutement, les dirigeantes d'OBNL francophones se trouvent parfois catapultées dans leur rôle ou poussées là par leurs collègues. Étant donné la petite taille de la communauté francophone, ces mêmes collègues sont parfois aussi leurs amis ce qui complique les relations. Les dirigeantes font face à beaucoup de défis dans leur position de leadership et sentent une grande pression pour performer. Elles portent un lourd sentiment de responsabilité envers l'organisation ce qui contraint certaines à garder leur emploi alors qu'elles auraient le désir de quitter, en plus de devoir composer avec un roulement élevé de personnel et de bénévoles (y compris au sein des C.A.). Ces femmes se sentent parfois surqualifiées pour les emplois qu'on leur propose. Leur identité en tant que femme joue aussi un rôle dans les revendications, les réactions et positionnements politiques que ce soit au niveau personnel ou au niveau professionnel/organisationnel. La charge de travail, le cumul de postes et la difficulté psychologique de la tâche mènent à l'épuisement professionnel.

« Il y a des attentes démesurées pour les femmes par rapport aux hommes. Nous n'avons pas droit à l'erreur. »

« Que va-t-il arriver du centre si je pars? »

« Comme j'étais la seule personne capable de faire ce job, je devais continuer. C'est compliqué aussi lors des congés maternités si une personne qualifiée n'est pas trouvée pour me remplacer. »

Une charge de travail accrue pour les femmes

Pour les dirigeantes comme pour les équipes terrain, la charge de travail est si importante qu'elle ne peut pas toujours être terminée. Cela mène à de l'épuisement professionnel ainsi qu'un sentiment d'impuissance et d'injustice. Les participantes sentent que la contrainte du volume de travail pèse beaucoup plus sur les femmes que sur les hommes dans le secteur communautaire.

Les femmes ressentent beaucoup de culpabilité lorsqu'elles prennent une journée de congé maladie, même si elles ont des problèmes de santé mentale, d'épuisement ou de migraine. La culture du surtemps, qui est une normalité dans beaucoup d'OBNL, est très décourageante pour les jeunes femmes qui sont prêtes à fonder une famille ou qui doivent en gérer une.

De plus, dans le secteur, les postes ont tendance à être genrés - par exemple, la communication sera gérée par une femme, tandis que la recherche de financements/de projets reviendra à un homme. Certaines tâches supplémentaires, par exemple la gestion de l'administration et les relations humaines, reviennent aux femmes bien qu'elles ne soient pas dans leur description de poste.

« J'ai dû continuer de travailler durant mon congé maternité. Mon cœur de passionnée me disait que ça allait, mais mon cœur de maman se brisait. »

« Les femmes sont souvent plus engagées, et se retrouvent avec une charge de travail supplémentaire car elles ne savent pas toujours dire "non". »

« Je me demande si je serais capable de gérer mon travail avec des enfants. Je me pose la question 'est-ce que je serai capable de faire ça lors d'un congé de maternité?' »

« On parle de 'bénéfolles' parce qu'on travaille énormément, et souvent pour rien. »

Bénéfices variés selon les organisations

Pour la majorité des participantes, malgré la lourde charge de travail, travailler dans le secteur communautaire apporte du bien-être, de la joie, et permet de faire une différence dans la vie des gens dans un environnement flexible et qui favorise la

conciliation famille-travail. Les salaires sont considérés comme étant plus bas que dans d'autres secteurs de l'économie, mais les conditions de travail flexibles (présence de congés, équilibre familial) et les primes annuelles peuvent aider.

Cependant, l'offre de bénéfices concrets - tels des fonds de pension et des compléments de congé de maternité - varie beaucoup d'une organisation à l'autre. Les petits organismes ont souvent plus de mal à obtenir une assurance collective parce que le personnel est composé de femmes avec des familles, ce qui coûte plus cher. Certaines organisations offrent des bénéfices en s'affiliant à des associations; d'autres n'en offrent pas du tout.

Les dirigeantes ont noté que l'absence de bénéfices (ou la présence de bénéfices au minimum) dans le secteur marque une grande différence avec le milieu municipal/gouvernemental, par exemple, et rend plus difficile le recrutement et la rétention de personnel, notamment de femmes. Comme les femmes sont de plus en plus les principales pourvoyeuses du foyer (salaire principal), la pression de garder un emploi suffisamment rémunéré et avec des assurances pour leur famille repose sur elles.

« Je suis bien payée, mais je n'ai pas d'assurance ou d'avantages sociaux. Quand on est maman de 4 enfants, c'est compliqué. »

« Je travaille 35h/semaine et je n'ai aucun bénéfice. Avec une famille de trois filles à gérer, c'est épuisant. »

« Mon C.A. reconnaît l'épuisement potentiel, et c'est rassurant. Cela donne plus de confiance à une personne dans un poste de direction. Le C.A. a aussi décidé d'allouer un budget pour du développement professionnel (un peu petit, mais c'est faisable). »

Peu de mobilité d'emploi entre secteurs et peu de chances d'avancement

Les participantes estiment difficile de passer du communautaire au privé, surtout pour les femmes. Ces dernières sont sujettes à des commentaires plus critiques. Les packages proposés vont être moins intéressants que si elles étaient des hommes, ou même des femmes issues du secteur privé. Cela complique leur cheminement professionnel.

À l'intérieur même du secteur des OBNL, les possibilités d'évolution sont rares, voire inexistantes. Souvent, l'énergie est dépensée à justifier le maintien même d'un poste, donc demander une promotion est secondaire. Les participantes n'ont pas de plan de carrière et s'en sentent frustrées. Les travailleuses de terrain décrivent aussi une

rotation des personnels de direction, c'est-à-dire que les postes sont toujours occupés par les mêmes personnes ce qui empêche leur propre évolution.

Quant aux dirigeantes, elles n'ont pas plus de mobilité horizontale d'emploi dû au nombre limité d'organismes francophones, particulièrement en région.

Cependant, les participantes reconnaissent l'importance de demander des formations qui leur permettent d'améliorer leurs compétences même si elles demeurent dans le même poste. Avec des formations et des diplômes reconnus, les organisations peuvent ensuite chercher des subventions supplémentaires pour leurs postes.

« Les employeurs communautaires vont toujours jouer sur l'émotionnel pour dire non aux promotions et demandes d'augmentation de salaire de leurs employées, ce qui ne marche pas avec les hommes. »

« Quand on souhaite évoluer, les mêmes cliques vont postuler et décrocher les emplois. »

« Le manque d'évolution me ferait partir, après mon contrat je pense que je vais partir. »

“ Je vais utiliser les formations qui me sont offertes par mon organisme même si je pense partir ailleurs. J'aurai développé mes compétences et mon expertise à leurs frais.”

Absence de sécurité financière

Étant donné les faibles salaires et/ou la précarité d'emploi dû à l'absence de financement stable, les femmes travaillant dans les OBNL francophones ne se sentent pas en sécurité financièrement. Certaines femmes qui ont dédié leur vie au communautaire se retrouvent en situation de vulnérabilité à la retraite parce qu'elles n'ont pas de fonds de pension, par exemple. Une participante, en début de carrière, devait travailler à temps partiel sur le côté pour s'assurer une stabilité financière.

Les femmes interrogées se sentent sous-compensées pour leur travail à cause de l'idée reçue selon laquelle elles n'ont pas le choix de prendre ces emplois dans le communautaire – surtout les femmes avec des familles, qui ont besoin de flexibilité.

« J'ai fait le choix d'être la pourvoyeuse dans ma famille, mais c'est un peu pesant dans le secteur communautaire. »

« En tant que femme, on n'est jamais en sécurité financière. On se retrouve dans des situations instables parce que le secteur dépend de main d'œuvre pas chère, donc des femmes et des immigrantes. »

« En voulant aider les autres, on devient victime de violence financière. »

Discrimination – sexisme et racisme

Les expériences de sexisme vécues par les participantes restent vagues et rattachées plutôt à la difficulté d'accès à certains postes et à la féminisation de certaines tâches (c'est-à-dire l'attribution de certaines tâches à des femmes parce que ces tâches requièrent des compétences dites 'féminines'). Pour d'autres organisations, cependant, les postes de gestion sont occupés par des femmes.

En matière de discrimination raciale, par contre, les femmes racisées ont été souvent confrontées à des commentaires discriminatoires, souvent mus par l'ignorance, ce qui n'en atténue tout de même pas leur impact négatif. Les participantes décrivent aussi une certaine forme d'opportunisme lorsque les femmes racisées sont mises de l'avant pour favoriser l'image de l'organisation. Des exemples de discrimination religieuse ont aussi été partagés. Les femmes issues de la diversité religieuse ou ethnique sentent qu'elles ont plus à prouver dans le cadre de leur emploi que les femmes blanches.

« Avec mon nom, les personnes pensent que je suis noire. Elles ont l'air rassuré quand elles voient que je ne suis pas noire. »

« On me dit : Mais tu ne portes pas le voile? Du coup, tu n'es pas vraiment musulmane? »

« La plupart du temps, les gens pensent que ceux qui viennent d'Afrique noire ne savent pas parler ou écrire en français. Ça ne tombe pas dans le cadre de l'ignorance. Aujourd'hui, on a les ressources pour apprendre, il n'y a plus d'excuses. »

« Je pense qu'on m'a embauché parce que je suis noire et que le poste était en lien avec l'immigration. »

Le facteur 'pandémie'

Les participantes sentent que les contraintes liées à la pandémie de COVID-19 (confinement et télétravail) ont impacté les femmes de façon plus importante que les hommes. Elles ont dû s'occuper des enfants tout en maintenant la charge de travail liée à leur emploi. Certaines sont monoparentales, ce qui exacerbe la problématique. Les dirigeantes ont dû aussi gérer leurs équipes en proie à des défis personnels.

« Durant la pandémie, les femmes – et les femmes racisées – ont joué un rôle central. Les préposées à l’entretien, par exemple, étaient en première ligne mais n’ont pas bénéficié d’augmentation de salaires alors que les médecins et infirmières oui. Le travail des femmes doit être valorisé davantage. »

« Au premier confinement, je me suis retrouvée à travailler avec un enfant de 2 ans et demi. Je ne travaillais plus 37h par semaine, mais 50h semaine! Mon enfant était devant la télé toute la journée pour la première fois. Ce ne sont pas des moments que je peux rattraper. »

« Travailler à la maison a ajouté à des iniquités. Mes choses étaient bien équilibrées avant, mais maintenant je me retrouve à gérer plus de tâches domestiques. »

« La santé mentale des employées est valorisée, mais pas celle des directeurs. Durant la pandémie, ça a été difficile de gérer tout ça. »

LA PERCEPTION DU SECTEUR

Problèmes causés par la structure du financement des OBNL francophones

À la fois les dirigeantes et les travailleuses de terrain reconnaissent que la structure même du financement du secteur – par projets, annuel – est à la source de beaucoup des problématiques du secteur. Elles ne savent jamais si les projets ou financements seront renouvelés. Certains bénéfices pour lesquelles pourraient qualifier les organisations leur sont refusés à cause du modèle de financement.

Cette problématique est perçue comme étant encore plus grande dans les OBNL francophones. Le financement des organismes œuvrant dans des communautés linguistiques minoritaires dépend beaucoup de ‘mouvements’ et décisions politiques, ce qui amène un manque de stabilité dans le financement de base ou par projet. Cela crée aussi une certaine compétition entre organisations dans le secteur.

« Quand le gouvernement donne de l’argent, il ne se pose pas la question de l’avenir. Il crée de la précarité à moyen et long terme, parce qu’on ne sait pas ce qui nous arrivera dans 5 ans quand nos projets prendront fin. »

« On peut aussi comparer notre besoin constant de subventions à de la prostitution; on met de côté nos valeurs et nos mandats pour recevoir de l’argent. »

« On saute toujours sur le mandat d’autres organismes pour récupérer du financement – c’est vraiment triste parce que c’est une compétition malsaine. »

« Certains organismes sont là depuis des années, mais du jour au lendemain ils pourraient devenir désuets aux yeux de quelqu'un. Est-ce que nos subventions seront renouvelées? On ne sait jamais.»

Dévalorisation du secteur et des sous-secteurs dû aux biais de genre

Les participantes ont l'impression que le travail communautaire est moins valorisé, ce qui se traduit entre autres par des salaires moins compétitifs. Pour elles, la disparité salariale est représentative de la prédominance des genres entre le secteur privé (où les postes de direction sont souvent occupés par des hommes) et le secteur communautaire (prédominé par les femmes).

Les participantes voient aussi des disparités de financement au sein des secteurs communautaires et une dévalorisation des sous-secteurs 'féminins' contrairement aux sous-secteurs 'masculins'. Les OBNL dédiées à la santé ou à l'immigration ont généralement plus d'hommes à l'emploi et de plus grands budgets. En comparaison, le secteur culturel fournit des emplois souvent très précaires, à temps partiel, et emploie une majorité de femmes. Le secteur de lutte contre les violences faites aux femmes est en particulier très mal considéré, ce qui pénalise le secteur en le rendant moins compétitif pour remplir des postes précis.

La perception du secteur influence directement le problème de la relève. Les participantes sentent qu'il faut trouver une façon de rendre les OBNL plus attractives auprès des jeunes (avantages sociaux, semaines de 35h, salaires intéressants), particulièrement pour recruter des jeunes femmes.

« On s'attend à ce que les femmes fassent du bénévolat parce que, dans notre société, on attend d'une femme qu'elle soit 'caring'. »

« Le communautaire est féminin, mais le municipal et le développement économique sont masculins. C'est difficile de faire sa place, par contre les postes nécessitant de l'intelligence émotionnelle vont être gardés par des femmes plus longtemps. »

« L'échelle salariale n'est pas compétitive, ce qui explique la rotation d'employés; personne ne reste plus de 2-3 ans. »

« Les salaires dans les OBNL sont tous bas, alors je n'ai pas le sentiment d'avoir été confrontée à un salaire différent d'un collègue. »

Le fait francophone

Les participantes pensent que les organismes anglophones ont de meilleurs bénéfices et conditions de travail, étant donné leur financement différent. Elles composent avec la perception publique selon laquelle les services en français sont de moins bonne qualité, et le sous-financement des services en français renforce cette fausse croyance. Les participantes disent aussi qu'il est plus difficile de se faire prendre au sérieux quand on ne parle pas anglais en Ontario, même lorsqu'on travaille pour une OBNL francophone.

Les services en français coûtent plus chers et la justification constante de ces dépenses est épuisante pour les dirigeantes. C'est pourtant essentiel, par exemple, pour les femmes francophones victimes de violence d'être servies dans leur langue de préférence. Être accueillie dans un environnement francophone permet de briser l'isolement, d'être dans un environnement qu'elles connaissent. Cependant, cet environnement est difficilement reconnu par le gouvernement ontarien, ainsi que par la communauté et les partenaires anglophones. Les services en français sont vus comme étant inférieurs, et souvent sous-financés et marginalisés.

La compétition exacerbée entre organismes francophones est agaçante pour les participantes, surtout quand elles veulent toutes travailler pour le bien-être de la communauté. C'est en partie dû au manque de ressources venant des bailleurs de fonds.

L'aspect militantisme (pour la défense de la langue et la culture) est aussi important dans les OBNL francophones, ce qui est parfois complexe à assimiler pour les employées qui ne sont pas familières avec le 'combat franco-ontarien', notamment celles issues de l'immigration.

« Dans le secteur communautaire, il existe une disparité entre les services et organismes anglophones et francophones. »

« Comme nous sommes en situation minoritaire, il y a vraiment une pression chez les francophones de performer tandis que les anglophones ont la liberté de faire des erreurs parce qu'ils sont dominants. »

« Les anglophones sont plus ouverts à l'innovation, alors que les francophones se concentrent uniquement sur les tâches requises. On pourrait faire plus mais on est limité, ce qui est typiquement francophone. »

La place des femmes et hommes racisés

Les participantes racisées trouvent que le milieu communautaire est beaucoup plus ouvert aux femmes immigrantes que les secteurs privés et publics, peut-être parce que les organisations ont besoin de main-d'œuvre. Cependant, leur évolution au sein de ces organisations reste difficile. Les hommes racisés en particulier obtiennent rarement des postes permanents et sont maintenus dans des postes temporaires. Quant aux postes de direction, les femmes et hommes racisés n'y sont pas impliqués. Les participantes évoquent également un plafond de verre à briser pour donner la possibilité à tous de prouver leurs capacités. Les dirigeantes racisées vivent cette responsabilité encore plus intensément. Puisque les personnes racisées ne sont pas promues aux positions qu'elles méritent, elles sont alors surqualifiées pour les postes donnés et proposés.

Les participantes perçoivent aussi une différence entre femmes racisées et hommes : pour un emploi similaire, une femme racisée devra faire ses preuves et se dédier à son emploi, ce qui ne sera pas nécessairement attendu des hommes – qu'ils soient racisés ou non.

« Les DG et présidentes sont toujours des femmes blanches. Le rapport avec les hommes est différent – ils ont des contrats temporaires comme moi, mais ils savent que le salaire est négociable dès le début. »

« C'est à se demander si les femmes immigrantes choisissent le secteur communautaire, ou si le secteur communautaire choisit les femmes immigrantes. »

« Quand on est immigré, on a différentes perspectives et on veut faire changer les choses. Mais ce n'est pas valorisé. »

« Venant d'Europe, on dit souvent que mon point de vue n'est pas légitime parce qu'il n'est pas d'ici. Les immigrants sont surdiplômés, surqualifiés, mais on n'est pas reconnu à cause des TLM (toujours les mêmes). »

« En général, les hommes noirs vont avoir des postes temporaires dans les organismes. Je n'ai pas encore rencontré des hommes noirs avec des postes permanents. »

LES BESOINS

Les besoins des travailleuses

Interrogées sur leurs besoins prioritaires en termes de travail décent, les participantes identifient plusieurs aspects complémentaires. Certains concernent des conditions concrètes tel des conditions salariales équivalentes à celles des hommes, des

avantages sociaux comme les REER, et une meilleure conciliation travail-famille y compris des congés maladie payés, des vacances et de la flexibilité dans les horaires. Ceci, pour s'assurer que les femmes aient toutes les chances de réussite dans leur poste, puisqu'elles sont souvent responsables de l'éducation des enfants ainsi que des membres de la famille malades. Cela exige une flexibilité dans l'horaire mais aussi un accès à un fonds de pension suffisant pour tenir compte de l'espérance de vie accrue des femmes et de leurs dépenses élevées pour répondre aux besoins de leur famille. Des avantages sociaux décentes sont aussi nécessaires. Certaines employées ne peuvent pas accéder à des soins de santé de façon fréquente car les avantages sociaux au travail ne sont pas adéquats – surtout quand les salaires sont bas.

Le salaire reste le nerf de la guerre pour plusieurs, en particulier chez les travailleuses de terrain, car avoir un revenu pour nourrir sa famille sans cumuler les emplois est primordial. Un salaire régulier, payé à temps, est aussi crucial, menacé parfois par le retard des subventions ou des problèmes de comptabilité interne. L'équité salariale entre collègues et entre organisations est une autre considération importante.

Les participantes cherchent aussi un environnement de travail sain, sécuritaire et qui leur permet de s'épanouir. L'employée doit se sentir en sécurité dans son travail, et ce dernier doit être équitable entre collègues hommes et femmes. Les femmes devraient être à l'abri du harcèlement professionnel et ne devraient pas avoir à prouver qu'elles sont à la hauteur. Les participantes cherchent le respect et l'appréciation de leur travail.

Les travailleuses de terrain voient parfois un grand écart entre ce que la direction rapporte au C.A. quant aux conditions de travail et la réalité sur le terrain. Elles réclament un lien plus direct entre le personnel et le C.A. pour présenter les conditions de travail des employées et employés.

Les femmes auraient intérêt à mieux connaître leurs droits en matière de conditions de travail. Les politiques internes des organisations, quand elles ne sont pas désuètes, ont intérêt à être mieux diffusées et expliquées. Ceci, afin que toutes puissent défendre leurs droits et faire avancer les conditions de travail.

« On a la passion d'aider les personnes, mais on ne peut pas en vivre aujourd'hui. Un bon salaire est une nécessité pour vivre, pour faire vivre sa famille. »

« Pas besoin de dire 'première femme à avoir fait ce travail' car je trouve que ça sous-estime les femmes et leurs capacités. On ne parle pas des deuxièmes et troisièmes. »

« Le salaire minimum, c'est la survie. Ce n'est pas décent. »

« Notre passion nous pousse à rejoindre ce secteur, mais il faut aussi que nos efforts soient respectés sur notre lieu de travail. On peut nous donner tout le salaire qu'on veut, sans le respect de l'humain, de la travailleuse ou du travailleur, on n'a rien. »

« Il y a également la question du harcèlement moral et sexuel au travail aussi, qui est trop souvent banalisé. »

Les besoins des organisations

Afin d'arriver à améliorer les conditions de travail des femmes, les participantes croient que les organisations ont besoin d'accompagnement, particulièrement les petits organismes qui pourraient bénéficier du poids, de l'expérience et des outils des plus grandes organisations. La mise en réseau pour le partage de pratiques et d'outils serait bénéfique à tous.

Le changement serait facilité par la création d'un momentum dans le secteur. L'amélioration des conditions de travail dans plusieurs organisations créerait un effet d'entraînement et faciliterait la justification des demandes et la présentation de données probantes auprès des conseils d'administration.

Une plus grande transparence aiderait à régler les écarts salariaux au sein des organisations. Beaucoup d'organisations n'indiquent pas les échelles salariales dans leurs offres d'emplois, ce qui est désavantageux envers les femmes, moins enclines à négocier salaire et bénéfices. Une analyse sectorielle sur la question des salaires au sein des OBNL francophone pourrait être faite ou un livre blanc pourrait être rédigé.

Les travailleuses de terrain soulignent l'importance de la mise en place de mécanismes transparents pour rapporter des incidents ou des abus quand elles pensent que l'organisation ne sera pas à l'écoute. Les participantes ont soulevé l'idée d'une entité indépendante, comme une sorte d'ombudsman, pour permettre aux femmes de s'exprimer sans préjugé et sans peur de sanction.

De toute évidence pour les participantes, le besoin de base pour les organisations est celui d'argent, notamment de financement annualisé au lieu de financement par projet. Le secteur nécessite une stabilité du financement et un certain changement de culture. Les dirigeantes nomment leur responsabilité de profiter de leur marge de manœuvre en tant qu'organisme qui fait des demandes de subventions pour privilégier les salaires et les bénéfices dans les demandes de financements.

Les participantes ont aussi nommé comme besoins pour les organisations :

- le temps de bien réfléchir à l'innovation;
- de compétence et de main d'œuvre francophone qualifiée;
- de valoriser l'immigration francophone;
- de l'adhésion du leadership (direction générale), puis du CA.

« Quand je suis arrivée au Canada il y a 30 ans, mon premier salaire était ridicule, surtout quand on vit à Montréal. J'ai été témoin de sexisme, de harcèlement, dans le milieu de l'hôtellerie qui est malheureusement propice à ça. Mais ça a vraiment évolué en 20 ans, donc dans encore 20 ans ça sera encore mieux. Il ne faut pas lâcher. »

« C'est aussi à nous de convaincre/outiller nos C.A. sur les normes du milieu associatif. »

« Ça fait 23 ans que je travaille avec des OBNL, et je suis fatiguée. Ça brûle d'être membre de beaucoup de comités et de réseaux. Des fois, on se rend compte qu'on n'a pas beaucoup fait de progrès et on se demande ce qui se passe. »

« Je crois beaucoup en l'Open Source, dans le partage, alors il faut partager nos ressources et nos informations plutôt que de les garder pour nous. En technologie aussi, on a tendance à accumuler du retard alors il faut partager ce qu'on a. »

« Tout progrès reviendra à la communauté francophone, alors on sera tous gagnant. »