

Guide des conditions de travail

Pistes de réflexion à l'intention des gestionnaires,
administrateurs et administratrices
d'organismes communautaires

*Un niveau de vie décent
pour ceux et celles
qui prennent soin
de la communauté.*



* Les caractères soulignés réfèrent à des hyperliens disponibles dans la version PDF du document, disponible sur le site internet du ROCL.

Regroupement des organismes communautaires des Laurentides

342, rue Parent

Saint-Jérôme (Québec) J7Z 2A2

☎ 450.438.8005

☎ 450.438.3998

Courriel : info@roclaurentides.com

Site : www.roclaurentides.com

Octobre 2021

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE	3
QUI?	4
QUAND?	4
OÙ?	4
Les conditions de travail	4
Les politiques concernant les salariéEs	4
POURQUOI?	5
Un domaine majoritairement féminin	5
Les avantages d'offrir de bonnes conditions de travail pour l'organisation	6
Rétention du personnel rime avec stabilité	6
Moins de coûts associés à l'embauche des ressources humaines	6
Motivation et sentiment d'appartenance	6
Contribuer à la reconnaissance du milieu communautaire	6
Une autonomie reconnue par l'État	7
Le mythe du « financement manquant »	7
Le communautaire n'est pas un déversoir	8
Une roue qui tourne	8
Une culture à changer... de l'intérieur	8
COMMENT?	9
Par où commencer?	9
De meilleurs conditions de travail... c'est quoi concrètement	10
Avantages sociaux	10
Éléments des politiques de conditions de travail	10
Autres avantages	11
CONCLUSION	12
ANNEXES	13

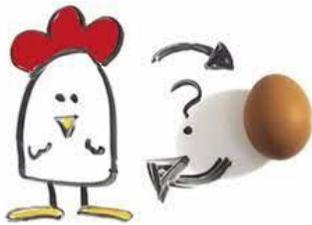
MISE EN CONTEXTE

En tant qu'administrateurs et administratrices du conseil d'administration de votre organisme, vous avez devant vous de beaux défis. La gestion d'un organisme communautaire nécessite son lot d'implications personnelles, de gestion administrative et humaine. Vous êtes considérés comme les employeurs et les employeuses de l'équipe de travail qui œuvre au quotidien à remplir la mission qui vous rassemble.

Les conditions de travail demeurent un sujet tabou. UnE employéE qui souhaiterait améliorer sa condition en emploi fait souvent face à de nombreux questionnements, et ce, de surcroît dans le milieu communautaire. Parmi ceux-ci; l'organisme peut-il se permettre d'augmenter mon salaire? Que vaut mon travail? Est-ce que mon augmentation aura des impacts sur les services que nous offrirons à la population concernée par la mission? Est-ce légitime de demander à mon employeur des assurances et/ou un fonds de pension?

Il est complexe de se retrouver confrontés à ce dilemme qui n'a pas de bonne issue. Si j'améliore les conditions salariales des travailleuses et des travailleurs, devons-nous couper dans les services? En même temps, si les conditions ne sont pas attrayantes, les services s'en trouveront impactés dû au roulement de personnel...

L'œuf ou la poule?



Ce guide se veut simple, intuitif et soutenant. Il vise à vous accompagner dans votre mandat de création de conditions de travail dignes qui sauront maintenir vos équipes en place tout en contribuant à la motivation des troupes. Les réflexions qui y sont soulevées, tout comme les pistes de solution proposées ont émergé lors d'un [atelier du ROCL portant sur les conditions de travail](#) auquel 31 personnes ont participé.

Le guide se décline sous le format : qui, quand, où, pourquoi et comment améliorer les conditions de travail?



La décision et le pouvoir d'apporter des modifications aux conditions de travail appartiennent au conseil d'administration.

Dans un organisme communautaire, le C. A. est considéré comme l'employeur. Il est donc tenu d'endosser les responsabilités que [la loi sur les normes du travail](#) prévoit. C'est aussi lui qui fixe les conditions et politiques relatives à l'emploi.

Il arrive que la coordination ou la direction d'un organisme soit au premier plan pour constater l'impact des conditions de travail insuffisantes sur le maintien en place du personnel qualifié. Cette situation est délicate à gérer pour la coordination qui se retrouve à militer pour de meilleures conditions de travail tout en étant directement concernée par l'enjeu. D'où l'importance d'avoir un C. A. réceptif, ouvert et articulé sur la question des conditions de travail.



À tout moment, le C. A. peut décider de revoir ses politiques et documents concernant les conditions de travail. N'oublions pas qu'en tant qu'organismes communautaires autonomes... nous sommes... autonomes!

Les changements apportés entrent en vigueur dès que la résolution est adoptée par le conseil d'administration. Par la suite, ces changements seront présentés lors de l'assemblée générale annuelle.



Tout changement doit apparaître dans les documents officiels de l'organisme. Concernant les conditions de travail, deux documents peuvent s'avérer utiles à développer :

Le guide des conditions de travail

Ce guide permet de baliser les termes nécessaires à une compréhension commune des différentes modalités de gestion en ce qui concerne par exemple les congés, les vacances, l'ancienneté, les démissions, les congédiements, etc.

[Exemple des conditions de travail du ROCL disponible.](#)

Les politiques concernant les personnes salariées

Ces politiques viennent baliser la politique salariale, la politique de remboursement, la politique d'évaluation et le processus de congédiement.

[Exemple de politiques du ROCL disponible.](#)



Pourquoi?

Il est prioritaire de consolider des politiques claires balisant les conditions de travail. Ainsi, des dynamiques malheureuses et complexes tel qu'un climat de favoritisme ou d'ambiguïté peuvent être évitées.

À la question « Pourquoi augmenter les conditions de travail? » nous pourrions répondre « parce-que ça le vaut! ».

Le travail effectué dans le milieu communautaire est qualitatif plutôt que quantitatif. On peut difficilement calculer les bienfaits du travail effectué car l'apport des interventions ne se chiffre pas en statistiques. Or, nous vivons dans une société qui accorde de la valeur à ce qui est calculable, mesurable et quantifiable. Le mouvement communautaire se situe ailleurs, dans le maintien du tissu social, du vivre ensemble et de la démocratie. Souvent, on y fait les choses de manière plus lente, mais nous les faisons **ensemble**. C'est entre autres cette autonomie qui nous différencie du réseau public.



« Ce n'est pas parce qu'on a toujours fonctionné ainsi qu'on doit continuer de le faire! »

Le milieu communautaire est associé depuis longtemps à des conditions de travail peu avantageuses. Il n'en tient qu'à nous de rétablir nos limites et standards par rapport à ce que nous sommes prêtEs à accepter et aussi à offrir à nos travailleuses et travailleurs.

Un domaine majoritairement féminin

[Le Portrait des conditions socioéconomiques des organismes financés au PSOC](#), piloté par le ROCL en 2019-2020, a révélé que dans notre région le milieu communautaire est composé à 80 % de femmes et que le salaire y est en dessous de la moyenne québécoise. L'invisibilité et le manque de reconnaissance de ce secteur d'emploi n'est pas étranger au fait que le travail des femmes est souvent pris pour acquis, comme « allant de soi ». Les travailleuses qui y œuvrent sont pourtant formées et professionnelles.

Le milieu communautaire, dans son rôle de transformation sociale, devrait avoir ce souci d'équité et veiller minimalement à ce que le salaire de ces femmes soit majoré en fonction des salaires moyens, tous domaines confondus au Québec.

Les avantages d'offrir de bonnes conditions de travail pour l'organisation

Rétention du personnel rime avec stabilité

Être passionnéE par son travail est louable, tout comme recevoir de la reconnaissance sociale. Toutefois, ce n'est pas ce qui paie le loyer. [Le portrait du ROCL \(2020\)](#) a révélé que le milieu communautaire représentait un lieu de formation reconnu et un tremplin intéressant pour les intervenantEs, mais était toutefois rarement considéré comme un lieu où faire carrière. Ceci s'explique entre autres par le manque flagrant de conditions de travail intéressantes. Pourtant, remplacer le personnel de façon continue implique des coûts financiers, humains et touche directement les personnes concernées par la mission de l'organisme, tout comme les personnes qui y travaillent.

Moins de coûts associés à l'embauche des ressources humaines

Affichage de postes, temps d'entrevue, de formation, d'intégration et démarches administratives sont autant de tâches coûteuses en temps et en énergie. Ces responsabilités s'ajoutent souvent à un horaire bien chargé. Une stabilité dans l'équipe permet de consolider les bases de la mission sans être continuellement en réadaptation et en intégration de nouveau personnel.

Motivation et sentiment d'appartenance

C'est connu, une équipe qui est solidifiée et habituée de travailler ensemble sera plus efficace, mais aura aussi un sentiment d'appartenance plus accru et un plaisir à œuvrer pour une même cause. La motivation quotidienne s'en trouvera exacerbée.

Contribuer à la reconnaissance du milieu communautaire

Historiquement, il est communément admis que le financement à la mission des organismes communautaires manque. Le milieu est donc reconnu pour en faire « plus avec moins ». Cette vision est entretenue par le mythe de la vocation et du dévouement des travailleurs et travailleuses du milieu. Toutefois, cette dynamique a son prix; épuisement des troupes, roulement de personnel, sentiment d'injustice et de non-reconnaissance de la valeur du travail effectué.

C'est pourquoi le C. A. joue un rôle important en effectuant une réflexion sur les conditions de travail. En les bonifiant, il envoie un message clair : les groupes ne sont pas de la main-d'œuvre « bon marché ». Il donne aussi de la valeur à ce milieu riche, alternatif, diversifié et inclusif qu'est le mouvement communautaire autonome en reconnaissant l'expertise du personnel qui y travaille.

Une autonomie reconnue par l'État

Le fait qu'une grande partie du financement des organismes communautaires provienne de l'État place souvent les groupes dans un faux conflit de loyauté. En effet, les groupes peuvent se sentir redevables envers l'État et remettre en doute leur rôle de militance et de dénonciateur de certaines aberrations sociales et salariales.

Pourtant, c'est ce qui est attendu des groupes communautaires tel qu'énoncé dans [la politique de reconnaissance de l'action communautaire](#). On y mentionne l'importance de la distance critique entre le communautaire et l'État :

« À travers toutes les formes qu'empruntent son action et son évolution dans le temps, le mouvement communautaire exprime une grande constante, soit sa détermination à préserver son autonomie et son pouvoir d'initiative par rapport à ses bailleurs de fonds et par rapport à l'État. Le concept d'autonomie est associé à la distance critique qui doit exister entre le mouvement communautaire et l'État afin que s'instaure une relation véritablement dynamique où le communautaire protège son identité et conserve une marge de manœuvre dans les relations qu'il entretient avec les pouvoirs publics.

Il en est ainsi de la reconnaissance des aspects fondamentaux de l'autonomie des organismes communautaires par le truchement de l'article 335 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux : Le concept d'autonomie est associé à la distance critique qui doit exister entre le mouvement communautaire et l'État.

Un organisme communautaire qui reçoit une subvention en vertu du présent titre définit librement ses orientations, ses politiques et ses approches. »

(L.R.Q., chapitre 4.2)

Le mythe du « financement manquant »

Il subsiste une croyance répandue dans le milieu communautaire. Il s'agit de la relation entre le manque de financement et l'absence de conditions de travail intéressantes. Toutefois, tel que mentionné plus tôt, le mouvement communautaire est autonome. Il peut alors gérer ses services, ses politiques et donc ses conditions de travail de manière indépendante du réseau public.

Il est parfois complexe de changer ce rapport de force que nous avons intégré au fil du temps. Nous avons tendance à nous avouer vaincuEs d'avance en admettant que ceux et celles qui travaillent dans le milieu communautaire sont prêtEs à le faire pour moins car ils et elles le font pour « les bonnes raisons ». Or, être dévouéEs envers notre travail ne justifie en aucun cas un salaire ou des conditions de travail indécentes.



Il s'agit d'une fausse croyance à déconstruire.

Le communautaire n'est pas un déversoir

Le désengagement de l'État envers la sphère publique exerce une pression directe sur les organismes communautaires. Malgré que ce ne soit pas leur rôle premier, les organismes sont souvent sollicités pour dispenser à moindres coûts des services qui sont du ressort de l'État. Les besoins étant souvent criants, les organismes en prennent plus sur leurs épaules que ce que leurs ressources leur permettent. Tout ceci se concrétise par des charges de travail lourdes, des conditions de travail insuffisantes et la conséquence directe : un roulement de personnel accru.

Une roue qui tourne

C'est en assurant un salaire décent pour le travail effectué, que ce travail sera reconnu et que le financement dont nous avons réellement besoin suivra.

- Si le milieu communautaire continue d'en faire toujours plus avec toujours moins, jusqu'où l'aberration se poursuivra-t-elle?
- Quel message envoyons-nous à nos bailleurs de fonds?
- Quel message envoyons-nous à la population quant à la valorisation de nos approches?
- Quel message nous envoyons-nous à nous-même quant à la reconnaissance de la valeur de notre travail?

Pour alimenter votre réflexion, consultez le mémoire du Réseau québécois de l'action communautaire autonome [Pour un soutien adéquat à l'action communautaire autonome et au filet social, novembre 2019.](#)

Une culture à changer... de l'intérieur

Parmi les revendications du mouvement communautaire figure historiquement la reconnaissance. Le mouvement communautaire carbure toutefois à des valeurs qui ne sont pas dominantes dans la société néolibérale actuelle. Il est donc possible que cette reconnaissance n'arrive jamais.



***Et si on s'offrait à nous-mêmes
ce que nous croyons mériter?***



Comment?

En tant que conseil d'administration vous avez la responsabilité de rendre les politiques de votre organisme claires et connues. De plus, vous avez le pouvoir de les changer si elles ne vous semblent plus adaptées à l'époque ni au contexte. Pour cela, il suffit d'adopter une résolution en C. A. et de l'inscrire à votre procès-verbal. Les changements pourront donc être effectifs dès lors. Ils seront ensuite présentés lors de l'AGA suivante.

Trop souvent, les cultures organisationnelles se remettent peu en question et fonctionnent d'une manière X puisqu'elles « ont toujours fonctionné ainsi ». Or, les conditions de travail devraient pouvoir s'adapter au coût de la vie mais aussi au contexte dans lequel elles s'inscrivent. Par exemple, si l'organisme reçoit un financement supplémentaire, il est pertinent d'aller revisiter les conditions et voir si une amélioration est possible en fonction des connaissances que nous avons sur les conditions de travail moyennes et actuelles.

Par où commencer?



*Beaucoup d'organisations pensent les salaires en fonction des services...
Mais il est aussi possible de penser les services en fonction de nos moyens...
et de nos standards salariaux.*

- 1 Prendre le temps.** Connaître la politique salariale et les conditions de travail en vigueur à notre organisme.
- 2 Sortir les documents pertinents.** (Conditions de travail, politiques internes)
- 3 S'informer.** Que se fait-il ailleurs? Quel est le salaire moyen au Québec? Quel niveau de formation possèdent nos employéEs?
- 4 Comparer.** Est-ce que les conditions que nous offrons à nos employéEs pourraient être améliorées?
- 5 Affronter le tabou.** Il est possible que certains services doivent être coupés ou que des heures de services doivent être réduites afin de soutenir adéquatement l'équipe en place. Bien comprendre les raisons qui sous-tendent ce choix permet de l'assumer et de faire changer les choses au niveau structurel.

De meilleures conditions de travail... c'est quoi concrètement?

Quand on pense aux conditions de travail, nous vient souvent en tête le fameux salaire horaire. Toutefois, augmenter le salaire horaire n'est pas le seul moyen de bonifier les conditions en emploi. Voici quelques inspirations :

Avantages sociaux (Voir l'annexe 5)

Régime d'assurances collectives

Il est possible de faire vos recherches pour les plans les plus avantageux selon la situation de l'organisme. Voici deux options intéressantes :

[Association pour l'assurance collective des organismes communautaires du Québec GPM-Régimes collectifs](#)

Régime de retraite collectif avec contribution de l'employeur

[Le régime de retraite des groupes communautaires et de femmes](#) est une option intéressante.

Congés familiaux

Certaines journées peuvent être allouées afin d'accompagner un enfant ou bien un parent vieillissant.

Congés de maladie/de santé

Certaines journées peuvent être dédiées aux moments de maladie ou même pour la prévention en santé mentale de vos employéEs.

Congés sociaux

Lors d'un décès, d'un mariage, d'un déménagement... certains congés peuvent s'appliquer.

Éléments des politiques de conditions de travail (Voir l'annexe 6)

Congés fériés

Certains congés s'appliquent en fonction des fêtes et autres dates importantes. Le C. A. peut aussi décréter une journée fériée à sa discrétion. Par exemple, le ROCL, tout comme plusieurs organismes communautaires dans les Laurentides, a adopté, depuis 2009, le 24 octobre comme Journée régionale de reconnaissance des travailleuses et travailleurs des organismes communautaires. Ce férié a été ajouté dans les conditions de travail et vise un double objectif, soit celui d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs mais aussi de rendre visible leur travail.

[Vous pouvez aussi vous référer au site de la CNESST à propos des fériés.](#)

Vacances annuelles

Elles sont souvent majorées relativement à l'ancienneté et constituent une manière intéressante de bonifier les conditions de travail.

Ancienneté

La reconnaissance de l'ancienneté ou de l'expertise se traduisant par l'existence d'une échelle salariale adaptée contribue aussi à la motivation et au sentiment d'appartenance des employés.

[Exemple d'échelle salariale du ROCL disponible](#)

Politique contre le harcèlement (sexuel/psychologique)

Visant à offrir un milieu de travail sain et exempt de violence de toutes sortes, un climat favorable fait partie des conditions de travail gagnantes.

[Exemple de politique du ROCL disponible](#)

Politique de formation

La formation continue est une manière dynamique de garder les employés stimulés et au fait des méthodes novatrices relativement à leur champ d'expertise. Aussi, les formations rejoignent un facteur important de motivation qui est la sensation d'une possibilité d'évolution professionnelle. Un certain montant peut être alloué annuellement à la formation de chaque employé.

Conciliation travail-famille

La conciliation travail-famille qui se caractérise par une souplesse au niveau des horaires (et des imprévus) prend de plus en plus d'importance et contribue à favoriser le sentiment d'appartenance à l'organisation, tout en facilitant la vie des employés.

Autres avantages (Voir l'Annexe 7)

D'autres éléments relatifs au climat de travail peuvent aussi contribuer à attirer une équipe et à la maintenir en place. Parmi ceux-ci, notons l'autonomie dans les tâches, la diversification des mandats, la participation aux décisions, la possibilité d'évolution professionnelle, les horaires flexibles, la participation à des comités, etc.

CONCLUSION

La reconnaissance du travail effectué dans le milieu communautaire demeure fragile auprès des instances gouvernementales. Ces instances qui sont aussi nos bailleurs de fonds ont une approche toute autre que celle qui est incarnée dans le milieu communautaire.

Toutefois, en tant que mouvement, nous avons négocié un cadre, des politiques et une autonomie sur lesquelles nous pouvons créer : créer des approches alternatives pour les groupes que nous accompagnons, créer des milieux exempts de discrimination et d'exclusion, créer la reconnaissance que nous recherchons et créer les conditions salariales que nous méritons.

En tant que ROCL, nous souhaitons réitérer notre position quant à l'autonomie des groupes et contribuer à leur redonner du pouvoir en les informant sur la latitude qu'ils possèdent quant à la gouvernance interne de leur organisation. Les conditions de travail sont un enjeu sur lequel toute organisation gagne à se pencher.

**Le ROCL demeure présent pour toute demande qui pourrait faciliter ce processus.
Pour nous rejoindre : (450) 438-8005 ou info@roclaurentides.com**



Les annexes ci-dessous regroupent des statistiques intéressantes afin d'alimenter votre réflexion.

ANNEXE 1

Réseau de la santé et des services sociaux – Échelles salariales 2019

Technicienne en éducation spécialisée (Études de niveau collégial)		Travailleuse sociale (Études de niveau universitaire)		Cadre intermédiaire, classe 38 (exemple : chef de service d'une équipe au CISSS)	
Premier échelon	Dernier échelon (après un maximum de 8 années de service)	Premier échelon	Dernier échelon (après un maximum de 14 années de service)	Minimum	Maximum
23,12\$/h	33,61\$/h	25,25\$/h	45,22\$/h	77 926\$/année	101 304\$/année

Données tirées du site web du Conseil du trésor

Dans le réseau, une technicienne en éducation spécialisée débute à un salaire horaire de 23,12 \$/heure et plafonne à 33,61 \$/heure.

Dans le réseau, une bachelière en travail social débute à 25,25 \$/heure et plafonne à 45,22 \$/heure.

Conseil du Trésor, 2019



En 2019 au Québec, le salaire moyen d'une personne non syndiquée était de 26,65 \$/heure.

(Statistique tirée du [portrait du ROCL, 2020](#))

ANNEXE 2

TABLEAU 3 _ Taux horaires par type de poste, par statut d'emploi et par genre (en dollars)^{8 9}

	Les femmes Temps plein	Les hommes Temps plein	Les femmes Temps partiel	Les hommes Temps partiel
Direction/coordination	25,66\$ (25,23\$)	26,34\$ (25,64\$)	23,23\$ (21,50\$)	24,44\$ (22,00\$)
Intervenant-e et/ou travailleur-euse de milieu Poste 1	19,65\$ (19,05\$)	19,17\$ (18,52\$)	17,95\$ (17,91\$)	16,85\$ (16,17)
Intervenant-e et/ou travailleur-euse de milieu Poste 2	19,44\$ (18,82\$)	17,89\$	17,40\$ (16,50\$)	16,73\$ (16,00\$)
Intervenant-e et/ou travailleur-euse de milieu Poste 3	19,46\$ (18,75\$)	18,00\$	17,58\$ (16,56\$)	17,14\$ (16,00\$)
Intervenant-e et/ou travailleur-euse de milieu Poste 4	19,55\$ (19,00\$)	17,92\$ (18,02\$)	17,49\$ (15,88\$)	16,43\$ (14,46\$)
Intervenant-e et/ou travailleur-euse de milieu Poste 5	19,42\$ (18,74\$)	18,24\$ (18,64\$)	17,83\$ (16,00\$)	16,80\$ (16,24\$)
Intervenant-e et/ou travailleur-euse de milieu Poste 6	19,09\$ (18,64\$)	17,06\$ (16,95\$)	17,76 (16,00\$)	16,88\$ (16,00\$)
Moyennes postes Intervenant-es et/ ou travailleurs-euses de milieu	19,43\$ (18,83\$)	18,04\$ (18,00\$)	17,67\$ (16,47\$)	16,80\$ (15,81\$)

Enquête salariale des organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux du CSMO ESAC, 2018.

[Pour les faits saillants consultez le site internet du CSMO-ÉSAC](#)

Le salaire moyen des intervenantes dans **le milieu communautaire** est de 19,43 \$/heure pour celles travaillant à temps plein.

Pour les travailleuses à temps partiel, on recense une moyenne salariale de 17,67 \$/heure.



Notons l'écart entre le réseau public et le milieu communautaire.

ANNEXE 3

TABLEAU 6_ Âge des employés-es – postes de direction inclus (en nombres moyens et médians)¹⁸

	Nombre moyens et médians d'employés-es
Employés-es âgés-es de 35 ans ou moins	5 (3)
Employés-es âgés-es de 36 à 45 ans	2
Employés-es âgés-es de 46 à 49 ans	2 (1)
Employés-es âgés-es de 50 à 55 ans	2 (1)
Employés-es âgés-es de 56 à 60 ans	2 (1)
Employés-es âgés-es de 61 à 65 ans	1
Employés-es âgés-es de plus de 65 ans	1

Enquête salariale des organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux du CSMO ESAC, 2018.

[Pour les faits saillants consultez le site internet du CSMO-ÉSAC](#)

Ce tableau démontre la concentration des employéEs de 35 ans et moins dans les organismes communautaires. Le milieu communautaire est considéré comme un lieu d'apprentissage plutôt qu'un lieu où faire carrière.

ANNEXE 4

TABLEAU 8_ Scolarité des membres du personnel hors postes de direction (en pourcentages d'organismes)		
	Les femmes occupant les postes à temps plein	Les hommes occupant les postes à temps plein
Diplôme universitaire	37 %	22 %
Diplôme collégial	41 %	19 %
Diplôme d'études secondaires ou professionnelles	14 %	11 %
Moins d'un secondaire	1 %	2 %
Ne s'applique pas	6 %	45 %
Ne sait pas	0 %	1 %
	Les femmes occupant les postes à temps partiel	Les hommes occupant les postes à temps partiel
Diplôme universitaire	18 %	10 %
Diplôme collégial	37 %	19 %
Diplôme d'études secondaires ou professionnelles	21 %	14 %
Moins d'un secondaire	2 %	2 %
Ne s'applique pas	20 %	52 %
Ne sait pas	2 %	3 %

Enquête salariale des organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux du CSMO ESAC, 2018.

[Pour les faits saillants consultez le site internet du CSMO-ÉSAC](#)

ANNEXE 5

Pourcentages d'organismes communautaires offrant ces principaux avantages sociaux.

	En % d'organismes
Congés de maladie/de santé	81 %
Congés sociaux	68 %
Congés familiaux et parentaux	60 %
Plan d'assurance collective	35 %
Régime de retraite collectif avec contribution de l'employeur	22 %
REER avec contribution de l'employeur	8 %
Aucun avantage	7 %
Régime de retraite collectif sans contribution de l'employeur	6 %

Enquête salariale des organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux du CSMO ESAC, 2018.

[Pour les faits saillants consultez le site internet du CSMO-ÉSAC](#)

ANNEXE 6

Pourcentages d'organismes communautaires offrant ces éléments issus des politiques de conditions de travail.

	En % d'organismes
Congés fériés et payés	95 %
Vacances annuelles	92 %
Heures de travail	91 %
Période d'essai et d'évaluation	87 %
Congés familiaux et congés parentaux	80 %
Évaluation de la personne salariée	77 %
Mise à pied et licenciement	75 %
Politique d'embauche	73 %
Ancienneté	73 %
Procédure de règlement des différends et des mécontentes	53 %
Résiliation de contrat	50 %
Politique contre le harcèlement psychologique	50 %
Santé et sécurité au travail	48 %
Mesures de conciliation famille-travail	44 %
Politique de formation	42 %
Politique contre le harcèlement sexuel	42 %

Enquête salariale des organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux du CSMO ESAC, 2018.

[Pour les faits saillants consultez le site internet du CSMO-ÉSAC](#)

ANNEXE 7

Pourcentages d'organismes communautaires offrant ces autres avantages à leurs employés.

	En % d'organismes
Autonomie	98 %
Responsabilités	98 %
Diversification des tâches	96 %
Réunions d'équipe	91 %
Participation aux décisions	89 %
Circulation de l'information	84 %
Possibilités d'évolution professionnelle	79 %
Santé et sécurité au travail	78 %
Choix des jours de congé	76 %
Préservation de la santé au travail ²⁵	74 %
Horaires flexibles	73 %
Mécanismes pour éviter la surcharge de travail	72 %
Programmes de conciliation vie au travail et hors travail	60 %
Participation à des comités	58 %
Système de récompenses (primes)	11 %

Enquête salariale des organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux du CSMO ESAC, 2018.

[Pour les faits saillants consultez le site internet du CSMO-ÉSAC](#)

