

ACA

ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME



troocl

Table régionale des
organismes communautaires
autonomes de Lanaudière



**CLINIQUE RH :
RÉMUNÉRATION GLOBALE
1 MAI 2024**

Brise-glace

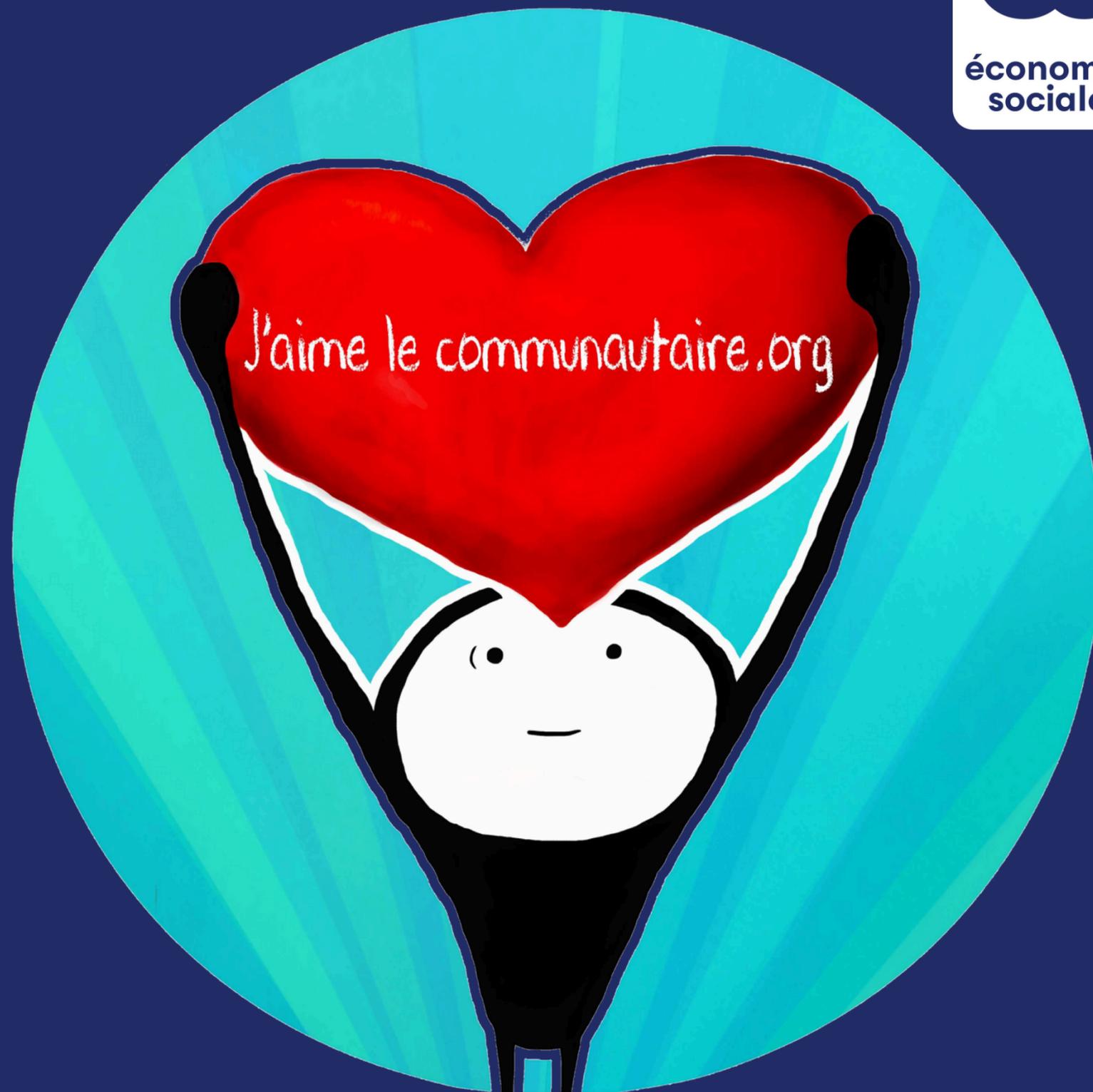
**COMMENT VOUS
SENTEZ-VOUS
QUAND VIENT LE
TEMPS DE PARLER
D'EMPLOIS ET DE
MARCHÉ DE
L'EMPLOI ?**



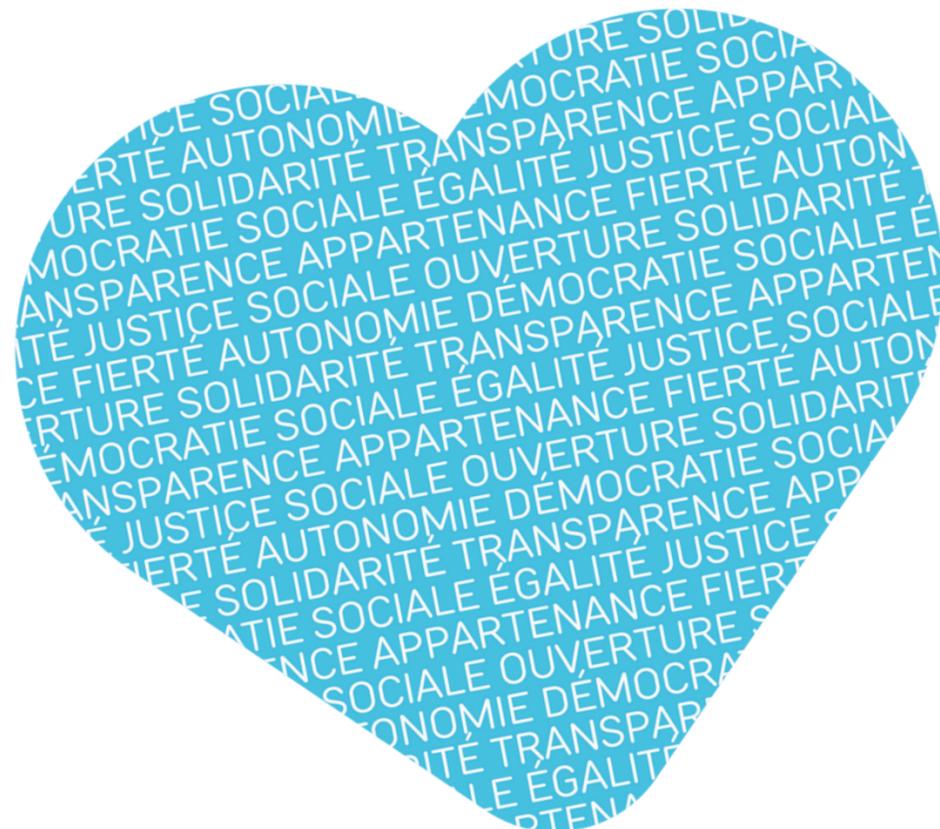
Discussion



QUELS SONT LES DÉFIS ACTUELS LIÉS AUX EMBAUCHES ET À LA RÉTENTION DANS VOTRE ORGANISATION ?



UNE ENTENTE COLLECTIVE POUR VIVRE CETTE CLINIQUE RH



L'action communautaire autonome:
pour un monde qui nous ressemble.



- 01 Climat d'ouverture et d'apprentissage
- 02 Nous nous accueillons là où nous sommes
- 03 Ensemble, nous faisons un premier pas
- 04 Nous avons toutes et tous le droit à l'erreur. Vivons un laboratoire citoyen

CLINIQUE RH : RÉMUNÉRATION GLOBALE

1 mai 2024 de 10 h à 12 h

CULTURE D'ÉQUIPE

OBJECTIF : FAIRE UNE RÉFLEXION SUR LES RÉALITÉS CONCERNANT LES EMPLOIS ET LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE D'ÉQUIPE

**TOUR D'HORIZON
SUR LES RÉALITÉS
SALARIALES ET
CONDITIONS
D'EMPLOI**

**PISTES DE
RÉFLEXIONS SUR
L'EMPLOI**

**CULTURE D'EMPLOI :
QUELLES
RÉFLEXIONS À
ENTREPRENDRE ?**



PARTIE 1

TOUR D'HORIZON SUR LES RÉALITÉS SALARIALES ET CONDITIONS D'EMPLOI



DES STATISTIQUES

Selon le comité sectoriel de main d'oeuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ESAC) dans l'enquête Repères.



7 PERSONNES EN MOYENNE
OEUVRENT À TEMPS PLEIN
DANS LES ORGANISMES

5 SONT DES FEMMES
2 SONT DES HOMMES

31 320 EMPLOIS AU QUÉBEC (58 %)

5 PERSONNES EN MOYENNE
OEUVRENT À TEMPS PARTIEL
DANS LES ORGANISMES

3 SONT DES FEMMES
2 SONT DES HOMMES

22 680 EMPLOIS AU QUÉBEC (42 %)

54 000 EMPLOIS AU QUÉBEC
LE SECTEUR DE L'ACA
REPRÉSENTE 1,6% DE L'ENSEMBLE DES
EMPLOIS AU QUÉBEC

66 % DES EMPLOIS SONT OCCUPÉS
PAR DES FEMMES



DES STATISTIQUES #2



Selon le comité sectoriel de main d'oeuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ESAC) dans l'enquête Repères.

SALAIRE MOYEN POUR LES EMPLOIS À TEMPS PLEIN

24,71 \$ EN 2021-2022 POUR UN SALAIRE ANNUEL DE 44 972 \$

SALAIRE MOYEN POUR LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

21,29 \$ EN 2021-2022 POUR UN SALAIRE ANNUEL DE 23 249 \$

IL EXISTE UN ÉCART DE 33% ENTRE LE TAUX HORAIRE MOYEN QUÉBÉCOIS ET CELUI DES OCA

LE SALAIRE MOYEN AU QUÉBEC PENDANT CETTE PÉRIODE ÉTAIT DE 32 \$ DE L'HEURE
(STATISTIQUE CANADA, 2023)

LE TAUX DE DIPLOMATION EST IMPORTANT DANS LE MOUVEMENT D'ACA. DANS 74 % DES ORGANISMES, LES FEMMES ONT DES DIPLÔMES COLLÉGIAUX OU UNIVERSITAIRES. C'EST 43 % POUR LES HOMMES.



DES STATISTIQUES #3



LES AVANTAGES SOCIAUX

45 % DES ORGANISMES OFFRENT DES ASSURANCES COLLECTIVES

41 % DES ORGANISMES OFFRENT UN RÉGIME DE RETRAITE AVEC CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR ET 5 % L'OFFRE SANS CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

CSMO-ÉSAC, 2023

LA RÉTENTION ET LE RECRUTEMENT

**74 % DES OCA VIVENT DES DIFFICULTÉS DE RÉTENTION
79 % AVEC LE RECRUTEMENT
76 % ONT DÛ BONIFIÉS LES CONDITIONS POUR CONSERVER LEURS EMPLOYÉ.ES**

Observatoire de l'ACA

**TAUX DE POSTES VACANT EN 21-22 ÉTAIT DE 22 %
TAUX DE ROULEMENT DE 35 % DANS LES OCA
AU QUÉBEC : POSTES VACANTS : 5,8 % ET ROULEMENT: 9,1 %**

CSMO-ÉSAC, 2022 et Roxanne Léouzon, Le Devoir, 2023

**LES ORGANISMES D'ACA
EXPRIMAIENT LE BESOIN D'AVOIR
3 PERSONNES DE PLUS
EN MOYENNE DANS LEUR ÉQUIPE,
SOIT L'ÉQUIVALENT DE 13 500 POSTES
SUPPLÉMENTAIRES**

Observatoire de l'ACA, 2022





ENSEMBLE

450 839-6085 | 1 866 839-6085 | trocl@trocl.org | trocl.org | facebook.com/trocl



Quelles sont les attentes des personnes actuellement sur le marché du travail ?

Quelles sont les aspects salariaux ?

Quels sont les aspects de conditions d'emploi ?

Quels sont les aspects de conciliation vie personnelle-emploi ?

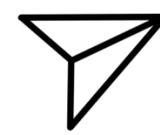
Que remarquez-vous ?

LE SALAIRE VIABLE

Le revenu viable, publié annuellement depuis 2015 par l'IRIS, permet d'évaluer le revenu nécessaire à trois types de ménage, dans sept localités québécoises, pour atteindre un niveau de vie digne et sans pauvreté, au-delà de la seule couverture des besoins de base telle qu'établie par la Mesure du panier de consommation (MPC)

L'ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME:

TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ
UN GESTE À LA FOIS



LE SALAIRE VIABLE - CATÉGORIES DE DÉPENSES DU REVENU VIABLE

Composantes assimilables aux 5 sections du panier de la Mesure du panier de consommation

Alimentation

Nourriture

Sortie mensuelle au restaurant et/ou autre activité conviviale

Vêtements

Logement

Loyer

Électricité

Assurance locataire

Transport

Véhicule

Transport en commun

Autres nécessités

Meubles, équipement de cuisine, literie et autres équipements

Produits de soins personnels

Téléphone (un cellulaire par adulte, sans ligne fixe)

Internet et câblodiffuseur

Livres journaux et papeterie

Vacances

Autres biens et services

Marge de manœuvre

Fonds de prévoyance

Dépenses non discrétionnaires

Soins de santé non assurés

Soins dentaires

Soins des yeux

Médicaments et autres soins de santé

Frais de garde non remboursés

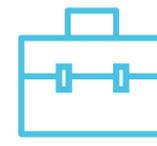
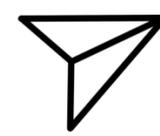
Frais de garde en CPE

Frais de gardiennage



LE SALAIRE VIABLE

Le calcul du revenu nécessaire pour permettre une réelle inclusion sociale, économique et culturelle et une vie exempte de pauvreté suppose une certaine continuité dans les repères, même si le monde dans lequel nous sommes n'est plus celui de 2019 dans la mesure où les habitudes de consommation, les habitudes de déplacement, les paramètres de production et le marché du travail ont connu des changements importants



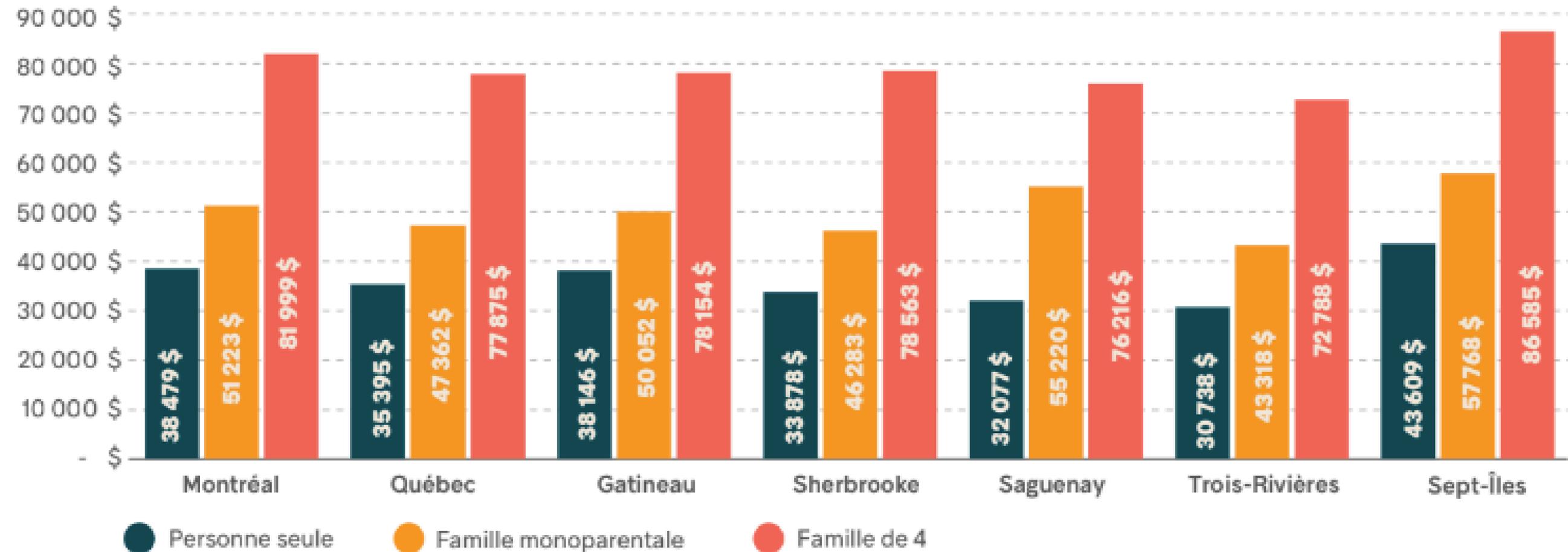
L'ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME :

TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ
UN GESTE À LA FOIS

LE SALAIRE VIABLE EN 2024

Graphique 1

Synthèse du revenu viable pour les sept localités et les trois types de ménage considérés, 2024



En résumé : 20 \$ à 30 \$ de l'heure pour vivre dignement au Québec

Source : <https://iris-recherche.qc.ca/communiqués/revenu-viable-2024/#:~:text=Le%20revenu%20viable%20en%202024,pour%20une%20famille%20de%20quatre.>



L'ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME :

TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ
UN GESTE À LA FOIS

PARTIE 2

PISTES DE RÉFLEXIONS SUR L'EMPLOI

ACA

ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME



LES VALEURS PORTÉES DANS NOS ORGANISMES



L'action communautaire autonome:
pour un monde qui nous ressemble.



trocl
Table régionale des
organismes communautaires
autonomes de Lanaudière



AVEZ-VOUS IDENTIFIÉ LES VALEURS INCONTURNABLES POUR VOTRE ORGANISME, EN TERMES DE CONDITIONS D'EMPLOI ?

LES VALEURS EN LIEN AVEC LES CONDITIONS D'EMPLOI

Sécurité: Un environnement de travail sûr où les employés ne sont pas exposés à des risques inutiles.

Équité: Assurer que les employés sont traités de manière équitable, sans discrimination ou favoritisme.

Respect: Encourager le respect mutuel entre collègues et entre employeurs et employés.

Communication: Fournir une communication claire et ouverte au sein de l'organisation.

Équilibre emploi-vie personnelle: Reconnaître l'importance de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Développement professionnel: Offrir des opportunités de formation et de développement permettant aux employés de progresser dans leur carrière.

Reconnaissance: Reconnaître et récompenser les contributions des employés de manière juste.

Flexibilité: Offrir des options de travail flexibles pour s'adapter aux besoins individuels.

Rémunération juste: Assurer une rémunération équitable en fonction des responsabilités, de la contribution de chaque employé et du marché.

Environnement de travail sain: Favoriser un environnement physique et émotionnel sain.

Participation des employés: Encourager la participation des employés dans la prise de décision et la résolution de problèmes.

Leadership partagé: Offrir un partage du leadership au sein de l'équipe et en collaboration avec le conseil d'administration

Définition claire des rôles et responsabilités: Assurer que chaque employé comprend clairement son rôle et ses responsabilités.

Avantages sociaux: Offrir des avantages sociaux tels que l'assurance maladie, les congés payés, etc.

Possibilités d'avancement: Fournir des opportunités pour l'avancement professionnel au sein de l'organisation.

Briser le cycle de la pauvreté: Faire des choix de gestion qui permet aux employé.es de se sortir de la pauvreté

LES VALEURS PORTÉES DANS NOS ORGANISMES ET ORGANISATIONS



L'action communautaire autonome:
pour un monde qui nous ressemble.



trocl
Table régionale des
organismes communautaires
autonomes de Lanaudière



**QUELLES SERAIENT LES
3 VALEURS LES PLUS
IMPORTANTES, EN LIEN
AVEC LES EMPLOIS,
DANS VOTRE ORGANISME ?**

EN 2024, LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EST EN PLEINE TRANSFORMATION. UN DES ÉLÉMENTS QUE L'ON REMARQUE DANS LES DIFFÉRENTES ÉTUDES... EST LA RECHERCHE DE SENS ASSOCIÉ AUX EMPLOIS. COMMENT LE MOUVEMENT D'ACA ET L'ÉCONOMIE SOCIALE DEVRAIENT TIRER LEUR ÉPINGLE DU JEU DANS CE CONTEXTE ?



DES PISTES DE RÉFLEXIONS...

On estime que remplacer un.e employé.e qui oeuvre à temps plein, salarié à 24,71 \$ de l'heure coûtera à l'organisme 16 640 \$.
Simplement pour remplacer la personne.

Happy culture - stratégie de fidélisation des équipes

Un.e nouvel.le employé.e se sent habituellement pleinement en mesure d'accomplir son emploi... après 12 mois. On estime que les 4 premiers mois d'un nouvel emploi est considéré comme la formation. Le roulement de personnel a donc un temps estimé de 16 mois.



DES PISTES DE RÉFLEXIONS...

Le monde du travail est en transition entre l'ère industrielle, qu'on peut percevoir comme la période de la chaîne de montage où les ressources humaines sont facilement remplaçable et où un horodateur est utilisé pour valider le temps de présence...

... et l'ère du savoir. On demande aux employé.es de la polyvalence, de l'innovation, de la créativité, d'oeuvrer en équipe. Les employé.es souhaitent de la conciliation vie personnelle-emploi, du temps pour réfléchir autrement, des responsabilités évolutives, de la gestion par objectifs et le droit à la déconnexion.



ENCORE DES PISTES DE RÉFLEXIONS.

Au Canada, les employé.es ont droit en moyenne à 19 jours de vacances et de congés fériés annuellement.
La Chine, c'est 16 jours. Les États-Unis, 10.

En France, on parle de 36 jours.
Au Danemark, c'est 34 jours. En Belgique, 30 jours.
Au Royaume-Unis, on parle de 28 jours.



ENCORE DES PISTES DE RÉFLEXIONS.

Au Québec, les Normes du travail balisent le minimum légal en terme de conditions d'emplois.

Les facteurs les plus importants de rétention du personnel en 2024 :

- * La nature, le défi et le sens de l'emploi
- * Les qualités du gestionnaire et l'accompagnement
 - * La possibilité d'avoir accès à des formations
 - * La reconnaissance et l'appréciation
 - * Le sentiment d'appartenance
- * La culture organisationnelle de l'organisme
 - * La flexibilité d'horaire
- * Un poste réaliste en terme d'heures et de tâches
 - * Une intégration de qualité
 - * Un salaire décent



Quelques références dans les médias

- INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE
- LEADERSHIP
- INGRÉDIENTS POUR ATTIRER, ET SURTOUT GARDER LES EMPLOYÉ.ES
- RECRUTEMENT : LES SALAIRES COMPÉTITIFS ET LA FLEXIBILITÉ DES HORAIRES NE SUFFISENT PLUS
- LES ZOOMERS BIENTÔT PLUS NOMBREUX QUE LES BOOMERS
- S'ADAPTER À LA GÉNÉRATION Z
- PRINCIPALE TENDANCE EN RH EN 2024
- VERS UN MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS COMPÉTITIF
- CHOC DES GÉNÉRATIONS, VRAIMENT ?
- LES GÉNÉRATIONS X Y Z AU TRAVAIL

PARTIE 3

CULTURE D'EMPLOI

QUELLES RÉFLEXIONS À ENTREPRENDRE ?

ACA

ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME



UNE VISION RH RENOUVELÉE !

OBJECTIF : FAIRE UNE RÉFLEXION SUR LES RÉALITÉS CONCERNANT LES EMPLOIS ET LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE D'ÉQUIPE

CULTURE D'ÉQUIPE

LA VISION COMME EMPLOYEUR

POLITIQUE DE CONDITIONS D'EMPLOI

L'APPLICATION CONCRÈTE DE LA CULTURE D'ÉQUIPE

POLITIQUE SALARIALE

UNE DÉMARCHE CONNUE ET PARTAGÉE

RÉFLÉCHIR À LA CULTURE D'ÉQUIPE

QUELLE EST LA CULTURE D'EMPLOI DANS VOTRE ORGANISME ?

1. QUELLES SONT LES VALEURS DE VOTRE ORGANISATION COMME EMPLOYEUR ?

2. QUEL TYPE D'ORGANISATION ? HIÉRARCHIQUE - DÉCISIONS COLLECTIVES - RESPONSABILITÉS PARTAGÉES - COMMENT LES EMPLOYÉ.ES SONT ENGAGÉ.ES DANS LES DÉCISIONS ?

3. COMMENT SE VIVENT LES RELATIONS DANS VOTRE ORGANISME ? ENTRE EMPLOYÉ.ES - AVEC LE CA - AVEC LES MEMBRES ?

4. COMMENT LES BESOINS DES EMPLOYÉ.ES SONT CONNUS ET RÉPONDUS ?

5. COMMENT LES EMPLOYÉ.ES PEUVENT CONTINUER D'APPRENDRE ET QUEL EST LE DÉVELOPPEMENT SOUHAITÉ DE LEUR COMPÉTENCE ?



AVOIR UNE VUE D'ENSEMBLE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

QUELLE EST LA CULTURE D'EMPLOI DANS VOTRE ORGANISME ?

6. COMMENT EST RECONNU LE TEMPS DE PRÉPARATION, DE RECHERCHE ET D'INNOVATION ?

7. QUEL TYPE DE RESSOURCEMENT EST DISPONIBLE POUR LES EMPLOYÉ.ES ?

8. QUELLES SONT LES MESURES DE CONCILIATION VIE PERSONNELLE-EMPLOI ?

9. PRÉSENCE AU BUREAU - TÉLÉTRAVAIL - MODE HYBRIDE ?

10. COMMENT SONT RECONNU.ES LES EMPLOYÉ.ES ?

11. EST-CE QU'IL Y A DES MOMENTS DE CÉLÉBRATIONS IDENTIFIÉS ?



AVOIR UNE VUE D'ENSEMBLE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

QUELS SONT LES AVANTAGES SOCIAUX ?

1. QUELLES SONT LES VACANCES ANNUELLES ?

2. ASSURANCES COLLECTIVES ? RÉGIME DE RETRAITE ? REER COLLECTIF ? FONDS SANTÉ ?

3. LES CONGÉS FÉRIÉS : LA NORME OU PLUS ?

4. LES CONGÉS SANTÉ OU LES CONGÉS DE MALADIE ?

5. LES AVANTAGES FINANCIERS

- UTILISATION DU CELLULAIRE
- CONNEXION INTERNET PERSONELLE
- CADEAUX DE FÊTE OU DE NOËL



AVOIR UNE VUE D'ENSEMBLE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

QUELLES SONT LES CONDITIONS SALARIALES

COMMENT EST DÉTERMINÉ LE SALAIRE ?

UNE POLITIQUE SALARIALE ?

UNE ÉCHELLE SALARIALE ?

QUELLE EST L'ÉVOLUTION SALARIALE ?

EST-CE CONNU DES EMPLOYÉ.ES

**EST-CE QUE LE SALAIRE EST COHÉRENT
AVEC LES RESPONSABILITÉS ?**



ADOPTER LES VISIONS, LES POLITIQUES DANS LES ORGANISMES ET LES FAIRE RAYONNER



ADOPTER LES VISIONS, LES POLITIQUES DANS LES ORGANISMES ET LES FAIRE RAYONNER



**AVEZ-VOUS DES
RÉACTIONS,
COMMENTAIRES,
RÉFLEXIONS ?**

ACA

ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME



économie
sociale

ÉVALUATION DE LA CLINIQUE RH



ACA
ACTION
COMMUNAUTAIRE
AUTONOME

és
économie
sociale

trocl
Table régionale des
organismes communautaires
autonomes de Lanaudière

FIN