

LES RESSOURCES HUMAINES ET LA COVID-19



OUTIL à l'intention des conseils d'administration des organismes communautaires de la Montérégie

1- Prime COVID



« Pourquoi offrir une prime COVID aux salariées de notre organisme ? »

- Parce qu'elles ont dû s'adapter aux mesures sanitaires changeantes de semaine en semaine ;
- Parce qu'elles ont dû jouer de nouveaux rôles dans l'organisme, tel que faire respecter les consignes sanitaires ;
- Parce que les salaires sont dérisoires dans le milieu communautaire (voir encadré page suivante) !



« Mais nos salariées ne travaillent pas en contact avec des personnes atteintes de la COVID-19. Elles sont en télétravail. Alors pourquoi offrir une prime COVID ? »

- Parce qu'elles ont travaillé durement à adapter les services et activités de l'organisme à la réalité COVID ;
- Parce qu'elles ont dû conjuguer tout ceci avec leur vie personnelle qui a aussi été chamboulée par la pandémie ;
- Parce que le télétravail implique l'utilisation de leurs espaces personnel et familial, et de leurs propres biens et services (internet, meubles, imprimante, etc.) ;
- Parce que les salaires sont dérisoires dans le milieu communautaire (voir encadré page suivante) !



« Et pourquoi offrir une prime pour la direction/coordination de notre organisme ? Après tout, c'est sa responsabilité de gérer l'organisme. »

- Parce que justement les responsabilités durant la pandémie sont énormes ;
- Parce qu'elles ont dû revoir au complet la planification, ajuster les horaires, les infrastructures, les budgets, etc.
- Parce que les salaires de direction/coordination dans les organismes sont aussi dérisoires !

La Prime COVID peut prendre plusieurs formes :

- **Prime sur le salaire horaire** : par exemple, des organismes ont offert une bonification de 5\$/h à leurs employés pour la durée de la crise sanitaire.
- **Bonus d'été ou de fin d'année** : par exemple, certains groupes ont offert un bonus à l'été après la première vague pour remercier leur personnel et d'autres s'apprêtent à le faire pour la période des fêtes.
- **Augmenter la rente de retraite de leurs employés**: vous pouvez verser un montant à chaque salariée en augmentant brièvement le taux de la cotisation patronale, verser en tout ou en partie le coût d'un rachat de service passé d'une ou de plusieurs personnes salariées, verser des montants à une employée sous forme de cotisation volontaire, verser en tout ou en partie le coût des cotisations lors de certains congés des employées, verser en tout ou en partie le coût de la réduction de la rente dans un contexte de rente anticipée (rente avant 65 ans) d'une employée.
- **Faire l'achat d'un RÉER collectif.**

Comment financer une telle mesure ?



Plusieurs groupes affichent des surplus pour l'année en cours, suite à des fermetures partielles ou temporaires, à des départs, à une diminution des frais de déplacements et d'activités. **Profitez de l'occasion !**

2- Prime COVID ou mesures permanentes?

Si le budget de l'organisme le permet, vous pourriez aussi envisager des mesures permanentes comme une augmentation salariale ou l'adhésion au Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes. N'oubliez jamais que plusieurs personnes salariées des organismes communautaires sont à très grand risque de se retrouver un jour dans la pauvreté sans régime de retraite adéquat.

Prenez le temps d'analyser les conditions de travail de votre organisme, en les comparant notamment à celles du réseau public, qui outre les salaires, offrent une assurance collective et un régime de retraite.

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

**Les années d'ancienneté au sein d'organismes communautaires sont considérées dans le réseau public : une travailleuse (T.E.S) de votre équipe pourrait quitter votre organisme et gagner 61 170\$/année et une diplômée universitaire pourrait gagner 82 300\$/année !!!*

Taux de cotisation RREGOP (Régime de retraite du secteur public)

Employeur 10,63%	Employé 10,63%
Total : 21,26%	

**Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes : Seulement 829 organismes au Québec ont adhéré à ce Régime et la cotisation moyenne de l'employeur est de 3,2% (ce qui est nettement insuffisant !).*



Est-ce légal ? Est-ce que le PSOC me permet d'appliquer de telles mesures permanentes ou temporaires ?

Cette pratique est tout à fait légale et votre autonomie de gestion vous permet d'octroyer des conditions salariales décentes à vos personnes salariées.

3- Conciliation travail-famille-vie personnelle

Parallèlement à ces mesures financières des mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle peuvent être instaurées. Il faut toutefois savoir que bien que très importantes, ces mesures ne viennent pas contrebalancer les mesures financières. Un horaire flexible ne permettra jamais de mieux préparer sa retraite !

Quelques pistes de réflexion :

- L'allègement des tâches ;
- L'aménagement du temps de travail ;
- La flexibilité dans les lieux de travail ;
- Augmenter le nombre de congés pour responsabilités familiales ;
- Le droit à la déconnexion ;
- Etc.

DISCUTEZ AVEC L'ÉQUIPE DES MESURES À METTRE EN PLACE !

