



Table régionale des
organismes communautaires
autonomes de Lanaudière

Proposition de seuils planchers régionaux

Adopté par le CA de la TROCL

Déposé aux membres de la TROCL en prévision du Sommet de l'ACA

Pour l'explication des seuils planchers proposés par la TROCL, voici l'explication de la mécanique pour obtenir les seuils planchers. Vous pouvez revoir la présentation détaillée en suivant ce lien : <https://youtu.be/Da8LQFIJ-kE>

La mécanique pour la création des seuils planchers :

1. **Utiliser le salaire moyen au Québec**, y ajouter les charges sociales de l'employeur 2022, totalisant 28,92 % (39,92 % pour les maisons d'hébergement), et ces éléments :

- Fonds pour l'accessibilité en continu équivalent à 4 % du salaire annuel brut (pour les maisons d'hébergement, ce taux est de 15% conformément à l'adoption des seuils par les membres du RQ-ACA)
- Fonds de prévoyance consacré au roulement du personnel et au transfert de connaissances équivalent à 1,2 % du salaire annuel brut
- Fonds de frais de formation équivalent à 1 % du salaire annuel brut
- Contribution de l'employeur au régime de retraite équivalente à 5 % du salaire annuel brut
- Contribution de l'employeur aux assurances collectives équivalente à 5 % du salaire annuel brut

En utilisant le salaire moyen 2022 à 31,13 \$ et en y incluant les fonds d'employeurs, le coût moyen par emploi à temps plein est de 73 043 \$ (79 275 \$ pour les maisons d'hébergement, en tenant compte du fonds pour l'accessibilité continu).

Voir à la fin du document pour l'explication détaillée des charges sociales de l'employeur.

2. **Établir un nombre d'employé.es par typologie** comme élément de référence pour obtenir les coûts salariaux.

Les typologies dans Lanaudière seraient :

Aide et entraide ; Milieu de vie ; Soutien dans la communauté ; Intervention particulière de crises ; Hébergement temporaire ; Hébergement longue durée.

3. **Établir un pourcentage** entre les montants nécessaires pour les salaires et les frais de fonctionnement.

La TROCL pourrait proposer 70 % salaire et 30 % fonctionnement.

4. **Balises régionales**

- **Reconnaissance du territoire** : bonification de 10 % par territoire de MRC jusqu'à 50 % pour un organisme à mandat régional pour les organismes qui ont un mandat régional.
- **Reconnaissance des points de services** : pour les organismes ayant un point de service, on ajoute la balise point de service à leur seuil plancher. Un point de service est considéré comme une deuxième infrastructure qui s'ajoute au siège social.
- **Ajustement pour les maisons d'hébergement de plus de 9 lits** : Bonification du seuil plancher de 2,3 % par lit pour les maisons ayant plus de 9 lits jusqu'à concurrence de 25,3 % d'augmentation (soit 20 lits par maison).

Voici le tableau :

Cadre PSOC Lanaudois 2022 (seuils actuels)		Typologie pour l'ensemble des OCA		Nouveaux seuils inspirés des seuils nationaux du RQ-ACA - Proposition de la TROCL 2022	
Nombre employé.es reconnu.es	Seuil plancher	Santé et services sociaux	Ministères : Éducation, Famille, SACAIS, Immigration, environnement, Culture et communication	Nombre d'employé.es reconnu.es	Seuil plancher
	N'existe pas dans le cadre actuel	Point de service*		3	Salaire (70%) : 219 129 \$ Fonctionnement (30%) : 93 912 \$ Total : 313 041 \$
3	183 985 \$	Aide et entraide local	Défense collective des droits local	4	Salaire (70%) : 292 172 \$ Fonctionnement (30%) : 125 216 \$ Total : 417 388 \$
3	275 978 \$	Aide et entraide régional (ajustement de 50 %)	Défense collective des droits régional		Local : 417 388 \$ 50 % pour mandat régional : 208 694 \$ Total : 626 082 \$

5	306 641 \$	Milieu de vie ou soutien dans la communauté local	Maison de la famille, centre d'alphabétisation, Média communautaire Local, Organisme d'accueil (immigration)	7	Salaire (70 %) : 511 301 \$ Fonctionnement (30 %) : 219 129 \$ Total : 730 430 \$
5	459 962 \$	Milieu de vie ou soutien dans la communauté régional (ajustement de 50 %)	Média communautaire régional		Local : 730 430 \$ 50 % pour mandat régional : 365 215 \$ Total : 1 095 645 \$
	N'existe pas dans le cadre actuel	Intervention particulière de crise local		9	Salaire (70 %) : 657 387 \$ Fonctionnement (30 %) : 469 562 \$ Total : 939 124 \$
	N'existe pas dans le cadre actuel	Intervention particulière de crise régional			Local : 939 124 \$ 50 % pour mandat régional : 521 736 \$ Total : 1 408 686 \$
9	613 283 \$ Bonification de 2,5 % par lit pour les maisons ayant plus de 9 lits	Hébergement avec une maison		15	Salaire (70 %) : 1 189 125 \$ Fonctionnement (30 %) : 509 625 \$ Total : 1 698 750 \$ Bonification de 2,3 % par lit pour les maisons ayant plus de 9 lits jusqu'à concurrence de 25,3 % d'augmentation
	N'existe pas dans le cadre actuel	Hébergement avec deux maisons		24	Salaire (70 %) : 1 902 600 \$ Fonctionnement (30 %) : 815 400 \$ Total : 2 718 000 \$ Bonification de 2,3 % par lit pour les maisons ayant plus de 9 lits jusqu'à concurrence de 25,3 % d'augmentation
1	101 452 \$	Regroupement sectoriel régional		3	Salaire (70 %) : 219 129 \$ Fonctionnement (30 %) : 93 912 \$ Total : 313 041 \$
5	306 641 \$	Regroupement régional multisectoriel		7	Salaire (70 %) : 511 301 \$ Fonctionnement (30 %) : 219 129 \$ Total : 730 430 \$
					Pour les organismes à mandat sous-régionaux (4 MRC du nord de Lanaudière ou 2 MRC du sud de Lanaudière) : ajustement de 30 % du seuil plancher.

L'explication des charges sociales (extrait du Cahier de consultation de février 2022 pour les seuils planchers nationaux produit par le RQ-ACA).

Pour le calcul des **charges sociales imputées à l'employeur** de 12,722 %, la formule choisie utilise les coûts à l'employeur déterminé par Emploi Québec pour ses mesures ([2022](#)).

Un **fonds pour assurer l'accessibilité en continu**, correspondant à 4 % de la masse salariale, a été prévu afin que les organismes puissent continuer à offrir leurs services et activités en remplaçant leur personnel lors de leurs périodes de vacances ou de congé. Le pourcentage a été déterminé en considérant qu'un organisme a besoin d'un minimum de 2 semaines pour le remplacement des employés absentes

(vacances minimales prévues par la Loi sur les normes du travail). Pour le moment, ce sont les organismes offrant du 24/7 (24 heures/24 7 jours/7) qui doivent remplacer leur personnel absent, tels que les groupes en hébergement ou les centres de crise. Cependant, avec un financement suffisant, plusieurs organismes pourraient souhaiter que leurs services et activités demeurent accessibles en tout temps, notamment durant le temps des fêtes de fin d'année ou la période estivale, tels que des groupes en aide et entraide ou des milieux de vie.

Un **fonds de prévoyance consacré au roulement du personnel et au transfert de connaissances** correspondant à 1,2 % de la masse salariale par année, a été ajouté afin de prévoir des périodes de chevauchement des personnes salariées au sein de l'organisme. Ce fonds semble primordial dans un contexte de hauts taux de roulement dans les organismes communautaire et de la nécessité d'assurer un transfert des connaissances entre les personnes employées. Un organisme devrait idéalement prévoir 2 semaines de chevauchement (4 % du salaire annuel brut) lors du remplacement d'une personne, avec deux salaires à couvrir durant cette période pour assurer les salaires de la personne qui quitte et de celle qui reprend son poste. Or, les organismes communautaires connaissent un taux de roulement moyen de 30 % par année (enquête nationale [Les Repères](#)). Ainsi, le Comité Stratégie intersectorielle propose un fonds de prévoyance consacré au roulement du personnel et au transfert de connaissances correspondant à 1,2% de sa masse salariale (30 % de 4 %).

Tout employeur a l'obligation de former ses travailleurs et travailleuses lors de l'intégration au travail et dans le cadre de leur développement professionnel. La [Loi sur les compétences](#) prévoit que les employeurs ayant une masse salariale annuelle de 2 000 000 \$ et plus, investissent l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel au cours d'une même année civile. Même si les organismes d'ACA atteignent rarement ce niveau de masse salariale, la loi du 1 % en formation constitue un objectif pertinent pour tout organisme souhaitant maintenir et développer les connaissances et les compétences de son personnel. Ainsi, une contribution à un fonds de **frais de formation** de 1 % a été ajoutée aux charges patronales.

En ce qui concerne le **régime de retraite**, notons que dans le cadre du Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes (RRGCF), le taux moyen de la contribution patronale s'élève actuellement à 3,45 % ([Rapport annuel 2020](#), page 25). Quant au taux de cotisation au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), il était de 10,33 % en 2021. Or, d'après ÉducÉpargne, « *comme règle de base, on recommande souvent de mettre de côté 10 % de vos revenus nets pour l'épargne en vue de la retraite. Bien sûr, cette règle n'est pas universelle, mais elle donne une estimation assez générale du montant à épargner pour conserver son niveau de vie à la retraite* » ([Guide de la planification financière de la retraite 2020-2021](#), page 27). Ainsi, en se basant sur un épargne retraite de 10 % du salaire et considérant que la contribution patronale devant représenter au minimum 50 % de la cotisation dans le cadre du RRGCF, le taux de contribution patronale au régime de retraite choisi dans nos calculs s'élève à 5 %.

Pour les **assurances collectives**, selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), le coût de l'employeur pour les assurances collectives s'élève à 3,68 % du salaire annuel moyen pour l'ensemble des employés de d'administration québécoise ([référence](#)). Cependant, les groupes communautaires ayant bien souvent des petites équipes, leurs primes d'assurances collectives sont plus élevées. De plus, de façon générale,

les primes ont connu d'importantes augmentations durant les dernières années. D'ailleurs, selon l'enquête nationale *Les Repères en économie sociale et en action communautaire* de 2018 du CSMO-ESAC, seulement 40 % des organismes communautaires offrent actuellement un plan d'assurance collective ([page 114](#)). Selon le Mouvement pour un régime public et universel d'assurance médicaments, « on estime que l'assurance collective représentait de 2 % à 5 % de la masse salariale dans les années 1990. [En 2019], cette proportion se situerait entre 6 % et 12 % » ([référence](#)). Or, selon une enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires du Centre de formation populaire et Relais-femmes, dans la majorité des organismes la contribution de l'employeur s'élève à 50 % de la prime ([Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère](#), page 54). Ainsi, en se basant sur une prime correspondant à 10 % de la masse salariale, le taux de contribution patronale aux assurances collectives choisi dans nos calculs s'élève à 5 %.