AACOCQ

2023

Portrait sur les besoins en assurance collective dans les conditions de travail des organismes communautaires du Québec

Un regard sur la situation actuelle et les enjeux à venir



Contenu

02 Présentation de l'AACOCQ et de son rôle

03 Introduction et objectifs de l'enquête

05 Profil des organisations participantes

08 Situation actuelle de l'assurance collective

12 Satisfaction et importance de l'assurance collective

17 Préoccupations et perspectives futures

18 Connaissance et priorités en matière d'assurance collective

23 Conclusion et recommandations

Un mot sur l'AACOCQ

L'Association pour l'assurance collective des organismes communautaires du Québec (AACOCQ), créée en 2017 par des regroupements nationaux d'action communautaire, vise à améliorer l'accès à l'assurance collective pour tous les organismes communautaires et entreprises d'économie sociale du Québec.



Depuis sa création, l'AACOCQ a triplé ses adhérents et assuré·e·s, atteignant plus de 330 organisations et 1 600 employé·e·s assuré·e·s en juin 2023. En regroupant les organisations, elle développe une expertise dans le secteur de main d'œuvre et un pouvoir collectif de négociation face aux assureurs, afin que les travailleuses·eurs soient mieux servis et que les coûts soient plus abordables. Elle soulève aussi le défi de l'accessibilité financière à l'assurance collective, dans un secteur à prédominance féminine et à bas salaires, mais hautement éduqué.

Vue d'ensemble du projet

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a financé un projet en 2013 pour évaluer la faisabilité d'un régime d'assurance collective pour les organismes communautaires du Québec. Cette étude a révélé un besoin pour un tel régime, menant à la création de l'AACOCQ. Dix ans plus tard, l'AACOCQ cherche à mettre à jour cette enquête pour documenter l'importance de l'assurance collective dans l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de main-d'oeuvre.

Rédaction
Sarah-Jeanne Tamas, Conseillère en recherche et évaluation
Claudine Labbé, Coordonnatrice de l'AACOCQ

Conception graphique et mise en page
Sarah-Jeanne Tamas, Conseillère en recherche et évaluation

Comité d'encadrement
Caroline Forget-Galipeau, Regroupement des maisons des jeunes du Québec
Marie-Line Audet, Table nationale des Corporations de développement communautaire
Nadine Saumure, Directrice générale de l'AACOCQ

Nous exprimons notre gratitude au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale pour le financement de cette enquête de l'AACOCQ.

Travail, Emploi et Solidarité sociale
Québec

Évaluation
des besoins en assurance collective

Mesure
de la priorité de l'assurance collective et des couvertures

Exploration
des avantages de l'assurance collective

5 VISÉES DE LA RECHERCHE

Identification
des facteurs d'implantation et de maintien de l'assurance collective

Sondage
des besoins des membres de l'AACOCQ



Classification de l'étude

248 organisations sondées

49% des organisations n'offrent pas de l'assurance collective

44% des non-membres ne connaissent pas l'AACOCQ

51% des organisations offrent de l'assurance collective*

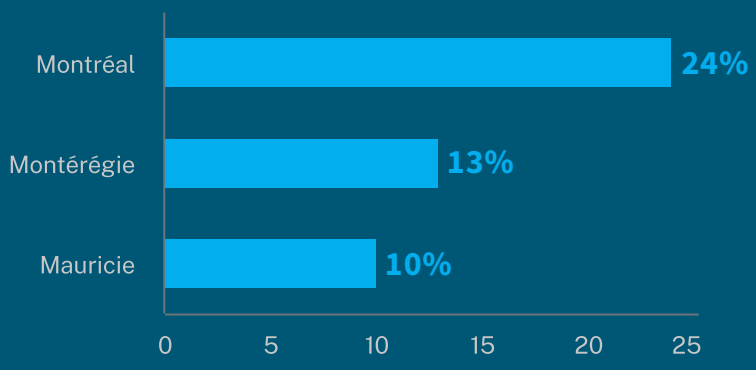
53% de ces organisations sont membres de l'AACOCQ

*D'après l'enquête nationale "Les Repères 2022 : Portrait du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire au Québec" réalisée par le CSMO-ÉSAC, 50% des organisations en général et 46% des organismes communautaires offrent un régime d'assurance collective. Notre échantillon révèle un taux de 51%, légèrement supérieur, qui, malgré l'influence des membres de l'AACOCQ, s'aligne sur les tendances globales du secteur.

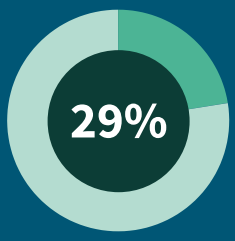
Aperçu des répondant·e·s

Questionnaire distribué du 27 septembre 2022 au 31 janvier 2023

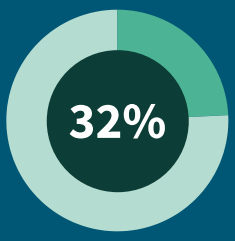
Régions administratives principales



Années de fondation principales



Période
1980-1989



Période
1990-1999



Ministère de la Santé et des Services sociaux
57% des organismes d'action communautaire ont indiqué que leur Ministère d'attache est le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).



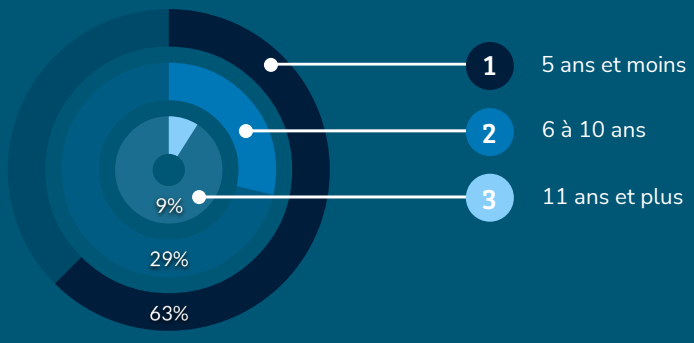
Services aux entreprises et aux particuliers
33% des entreprises d'économie sociale ont indiqué que leur secteur d'activité concerne les services aux entreprises et aux particuliers.

La majorité des organisations sont de petite taille, avec 60% des organisations employant 1 à 5 employé·e·s à temps plein et 63% ayant 0 à 2 employé·e·s à temps partiel.

Ces organisations attirent un personnel relativement jeune, avec la plupart ayant 1 à 3 employé·e·s de 35 ans et moins (48% des organisations) ou de 36 à 45 ans (54% des organisations). Au-delà de 45 ans, le nombre d'employé·e·s diminue généralement dans ces organisations.

Nombre d'année d'ancienneté des employé·e·s

Avec 63% des organisations ayant des équipes de moins de 5 ans d'ancienneté moyenne et un taux de rotation sectoriel de 31%* (excessif selon les standards du MEI et des experts RH), il est impératif de renforcer les stratégies visant à améliorer les conditions de travail et la rétention du personnel.

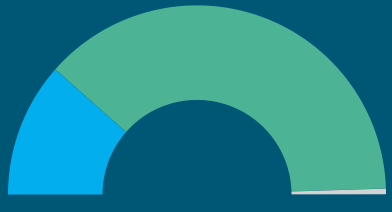


*D'après l'enquête Repères 2022 réalisée par le CSMO-ÉSAC, le taux moyen de rotation du personnel dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire est de 31 %, avec une médiane de 25 %. Selon le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI), le taux de roulement acceptable se situe entre 4 et 5 %.

51 **% des organisations ont un budget annuel de 300 000$ et moins.**

Processus formel de négociation des conditions de travail

Moins d'un quart (23%) des organisations ont mis en place un processus formel de négociation des conditions de travail.



Quatre principaux besoins organisationnels



Constituer ou conserver une main-d'œuvre qualifiée



Augmentation ou diversification des sources de financement



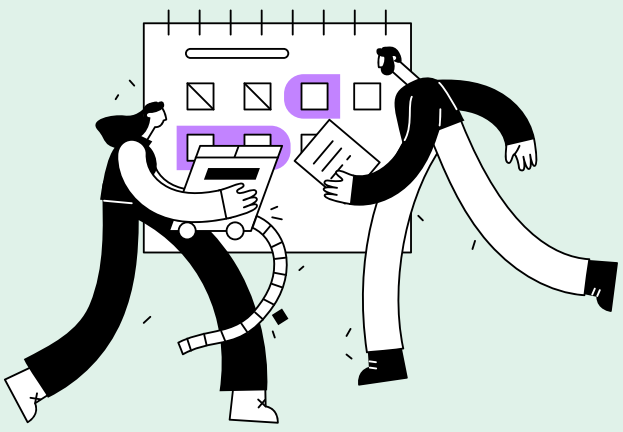
Bien-être des employé·e·s



Conditions de travail

Priorisation des conditions de TRAVAIL

Cette section illustre l'importance accordée à divers facteurs dans la mise en place de conditions de travail adéquates*. Les pourcentages affichés reflètent la part des organisations qui ont évalué chaque facteur comme 'Prioritaire' ou 'Élevé'. En extrapolant à partir de ces évaluations, nous constatons que :



1

Congés de maladie

91% des groupes avec une assurance collective et 70% des groupes sans assurance collective privilégient cet aspect.

2

Congés sociaux

Pour 85% des groupes offrant de l'assurance collective et 62% des groupes n'en offrant pas, cet aspect est considéré comme significatif.

3

Formation défrayée par l'employeur

82% des groupes assurés, contre 55% des non-assurés, lui accordent une importance significative.

4

Assurance collective

C'est un élément primordial pour 95% des organisations assurées, contre 36% des organisations non-assurées.



Suite de l'analyse à la page suivante



5

Régime de retraite

Cet élément est classé comme prioritaire ou d'importance élevée par 74% des organisations avec assurance collective, et par 14% des organisations non-assurées.

***Le salaire a été exclu de cette section du questionnaire afin d'avoir un meilleur regard sur l'importance des autres conditions de travail.**

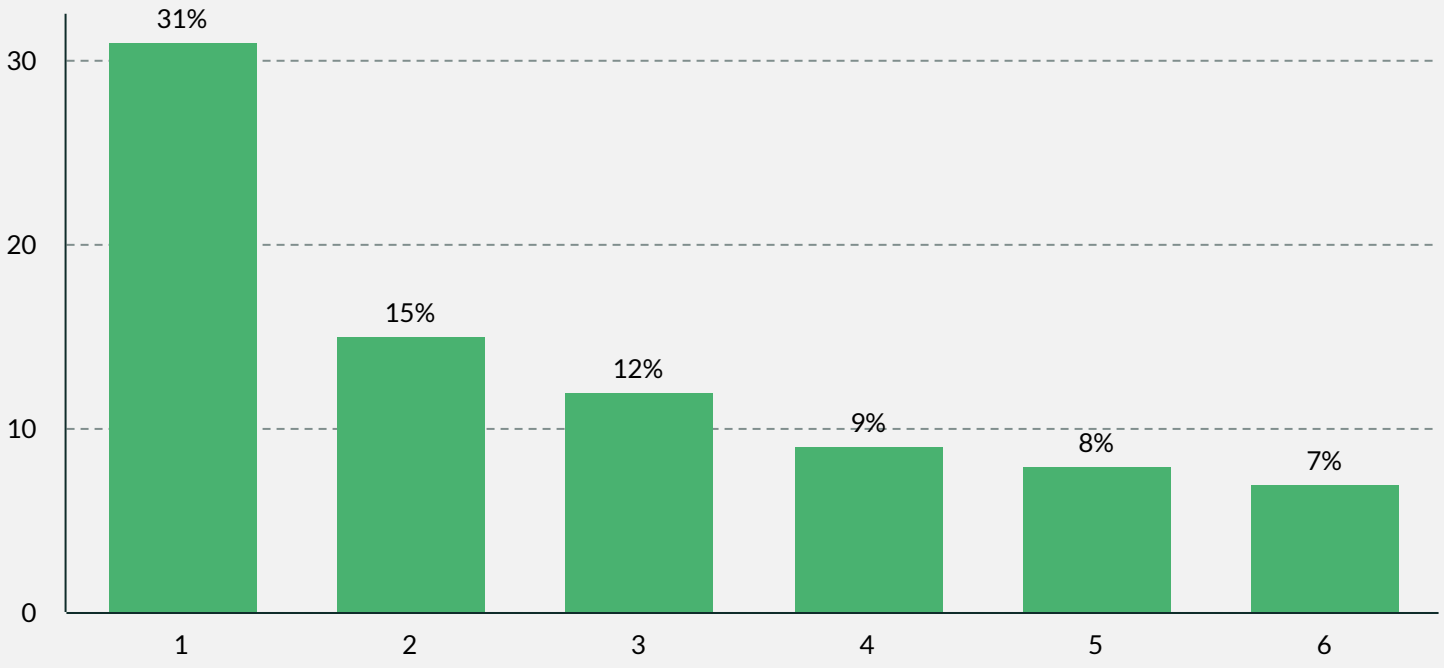


44%
des organisations

prévoient d'investir dans l'amélioration des conditions de travail dans les deux prochaines années.

> [...] nos travailleuses sont majoritairement des femmes. Si, comme société, on veut atteindre l'égalité homme-femme, ça doit passer par **de bonnes conditions de travail et des salaires plus élevés** dans le communautaire.

Investissements prévus en conditions de travail : Les six principales priorités pour les deux prochaines années



Synthèse et vue d'ensemble des résultats

Les conclusions mettent en évidence la prédominance d'une orientation à long terme parmi les organisations participantes, en vue d'améliorer les conditions de travail de leurs employé·e·s. Les priorités majeures se concentrent sur les solutions de retraite, soulignant l'importance accordée à la sécurité financière à long terme pour les employé·e·s, , avec l'augmentation des salaires également identifiée comme une priorité significative.

Légende

1. Augmentation des salaires
2. Augmentation de la contribution de l'employeur·e à une autre solution de retraite (REER, CELI collectif, etc.)
3. Augmentation de la contribution de l'employeur·e au Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes
4. Mise en place d'une autre solution de retraite (REER, CELI collectif, etc.)
5. Mise en place du Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes
6. Mise en place ou bonification d'un régime d'assurance collective

Investissement en assurance collective

La majorité des organisations, tous groupes confondus, ont indiqué que l'allocation d'une proportion de **3 à 5%** de la masse salariale serait un investissement raisonnable pour une assurance collective.



Notons que **certaines organisations prévoient dépasser cette fourchette**. Ces choix peuvent découler de diverses hypothèses, dont l'objectif d'améliorer les avantages en assurance collective.

Dans cette optique, elles cherchent à s'aligner sur les tendances du marché et les attentes croissantes des employé·e·s en matière de prestations complètes.



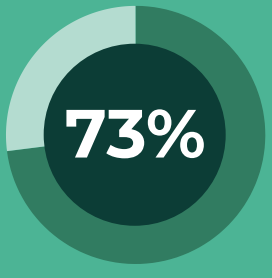
"L'assurance collective est désormais essentielle sur le marché pour **retenir nos employé·e·s**, ainsi que pour **garantir de bonnes conditions de travail.** Elle joue un rôle fondamental dans cet aspect."

Niveau de satisfaction accordé à l'assurance collective

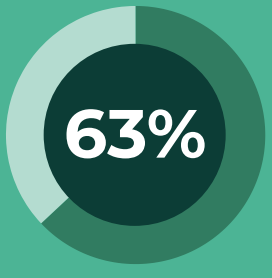
Évaluation comparative de la satisfaction relative à l'égard de l'assurance collective parmi les organisations membres et non-membres de l'ACCOQ qui proposent également une assurance collective.



Dans le but d'évaluer le niveau de satisfaction générale, les organisations ont été invitées à se positionner sur une échelle de 1 (très insatisfaite) à 5 (très satisfaite) par rapport à leur assurance collective actuelle. La moyenne des scores obtenus offre une vision globale de la satisfaction :



Membres de l'AACOCQ



Non-membres de l'AACOCQ

L'appartenance à l'AACOCQ, en améliorant la compréhension et l'utilisation de l'assurance collective, pourrait ainsi favoriser une satisfaction accrue.

Motifs expliquant le degré de satisfaction envers l'assurance collective parmi les organisations interrogées :

Les organisations interrogées avaient la possibilité de répondre à une question à réponse libre.



Apport significatif de L'ASSURANCE COLLECTIVE

Dans le cadre de cette enquête, nous avons sollicité les organisations qui offrent de l'assurance collective d'évaluer l'incidence de celle-ci sur différents aspects de leur fonctionnement.

Nous avons centré notre analyse sur les domaines où l'assurance collective était perçue par la majorité des répondant·e·s comme ayant l'influence la plus marquée et bénéfique, se reflétant dans plusieurs domaines cruciaux.

01

Satisfaction des employé·e·s à leurs conditions de travail

02

Sécurité et bien-être physique et psychologique des employé·e·s

03

Sécurité financière des employé·e·s

04

Rétention de la main-d'œuvre

Cela met en exergue l'importance stratégique de l'assurance collective pour la consolidation des bases organisationnelles. Elle se révèle être un outil important pour la stabilité et le développement des organisations, en exerçant une influence notable sur des niveaux essentiels pour le fonctionnement de ces dernières.

DEUX MOTIVATIONS PRINCIPALES

GUIDANT LES ORGANISATIONS À OFFRIR DE L'ASSURANCE COLLECTIVE



Valeurs de l'organisation

L'assurance collective est un reflet tangible des valeurs de l'organisation, illustrant son engagement envers ses employé·e·s. Cette initiative fortifie l'image de l'organisation et contribue à la cohérence de son identité d'entreprise.

Implications internes :

- Bien-être des employé·e·s
- Cohésion communautaire
- Équité au travail
- Image et identité de l'organisation

Bien-être physique et psychologique des employé·e·s

L'assurance collective est un pilier de l'investissement dans la santé des employé·**e·s**, favorisant une sécurité financière et l'accès à des soins de santé complémentaires au réseau public, comme la psychothérapie ou la physiothérapie.

Implications internes :

- Investissement en santé
- Milieu de travail sain
- Réduction du stress
- Performance globale



Bénéfices amenés par L'AACOCQ

Les données présentées indiquent que les organisations non-membres offrant une assurance collective perçoivent de nombreux avantages potentiels à se joindre à un régime d'assurance collective mis en place par l'AACOCQ.

94%

Le pouvoir collectif de négociation se distingue comme l'atout majeur,

attirant l'assentiment de 56% des organisations qui se disent totalement en accord, et de 39% qui se déclarent plutôt en accord. Cela traduit l'idée que les organisations perçoivent l'AACOCQ comme un partenaire potentiellement efficace pour obtenir des conditions et des tarifs plus favorables dans leur régime d'assurance collective.

93%

La stabilité des coûts du régime pour mon organisation est également perçue comme un avantage important par les organisations.

En effet, 52% des entités interrogées sont totalement d'accord avec cette proposition et 41% se déclarent plutôt en accord, ce qui illustre leur préoccupation pour la maîtrise et la prévisibilité des coûts de leur régime d'assurance collective.

* Suite de l'analyse à la page suivante

85%

L'accessibilité financière à l'assurance collective est un facteur clé pour les organisations.

41% des répondants sont tout à fait d'accord avec ce point, tandis que 44% sont plutôt d'accord. Cela souligne leur préoccupation pour la facilité d'accès à une assurance collective financièrement abordable, illustrant ainsi leur souci de fournir une couverture adéquate à leurs employés tout en maîtrisant les coûts.

80%

L'mportance d'un service à la clientèle adapté au secteur de main d'œuvre est également reconnue par les organisations.

En effet, 37% des répondants sont tout à fait d'accord et 42% plutôt d'accord sur ce point. Cela souligne la nécessité d'un service client qui comprend bien les spécificités de leur domaine d'activité, capable de répondre efficacement à leurs besoins uniques et de proposer des solutions sur mesure.

71%

La proposition d'un service axé sur les membres, comprenant l'accompagnement, les formations, et autres, est une valeur ajoutée appréciée par les organisations.

En effet, 27% des répondants sont tout à fait d'accord avec cette affirmation, tandis que 44% y sont plutôt d'accord. Cela met en lumière l'intérêt des organisations pour des services d'accompagnement et de formations qui les aideraient à maximiser les bénéfices de leur assurance collective, renforçant ainsi leur compétence et leur autonomie dans la gestion de cette dernière.

66%

L'accessibilité technique à de l'assurance collective est un facteur important identifié par les organisations.

Environ 31% des répondants sont tout à fait d'accord avec cette affirmation et 36% y sont plutôt d'accord. Comme la majorité des organisations répondantes sont de petite taille, il leur est difficile de trouver un assureur qui acceptera leur groupe, car le risque d'abandon suite à une forte réclamation est trop grand pour les assureurs. Cela peut aussi indiquer l'importance pour les organisations de disposer d'un système d'assurance facilement accessible, intuitif et convivial, minimisant les obstacles techniques qui pourraient compliquer l'adhésion et l'utilisation de l'assurance collective.

59%

Le sentiment d'appartenance est une autre dimension significative pour les organisations,

avec 14% des répondants tout à fait d'accord et 46% plutôt d'accord sur son importance. Cela suggère que les organisations valorisent l'aspect communautaire d'une affiliation à l'AACOCQ, envisageant une adhésion comme une opportunité de se sentir intégrées dans un collectif qui partage des objectifs et des valeurs similaires. Cette appartenance renforce leur identification avec le groupe et favorise une cohésion qui peut stimuler l'engagement envers la cause commune de l'assurance collective dans l'amélioration des conditions de travail.

Freins à l'assurance collective



Faible nombre d'employé·e·s

Un certain nombre d'organisations (16%) estiment que leur effectif est trop petit pour justifier la mise en place d'une assurance collective.

Ces organisations pourraient bénéficier d'une meilleure compréhension des avantages de l'assurance collective, même pour les petites équipes, ainsi que des options d'assurance adaptées aux petites et moyennes organisations.

Coûts trop élevés

Le coût de la mise en place d'une assurance collective est une préoccupation majeure pour un tiers des organisations sondées (33 %), qu'elles offrent de l'assurance collective ou non. Pour plus de 50 % des organisations qui entament des démarches, les coûts sont perçus comme trop élevés.

Cette perception pourrait s'expliquer par le fait que ces organisations considèrent les dépenses associées à l'assurance collective comme une charge financière lourde. Cela pourrait indiquer un besoin de plus d'informations sur les options de financement disponibles, ou une nécessité de réévaluer le retour sur investissement potentiel de la mise en place d'une assurance collective pour le bien-être des employé·e·s et la performance organisationnelle.

Manque d'intérêt

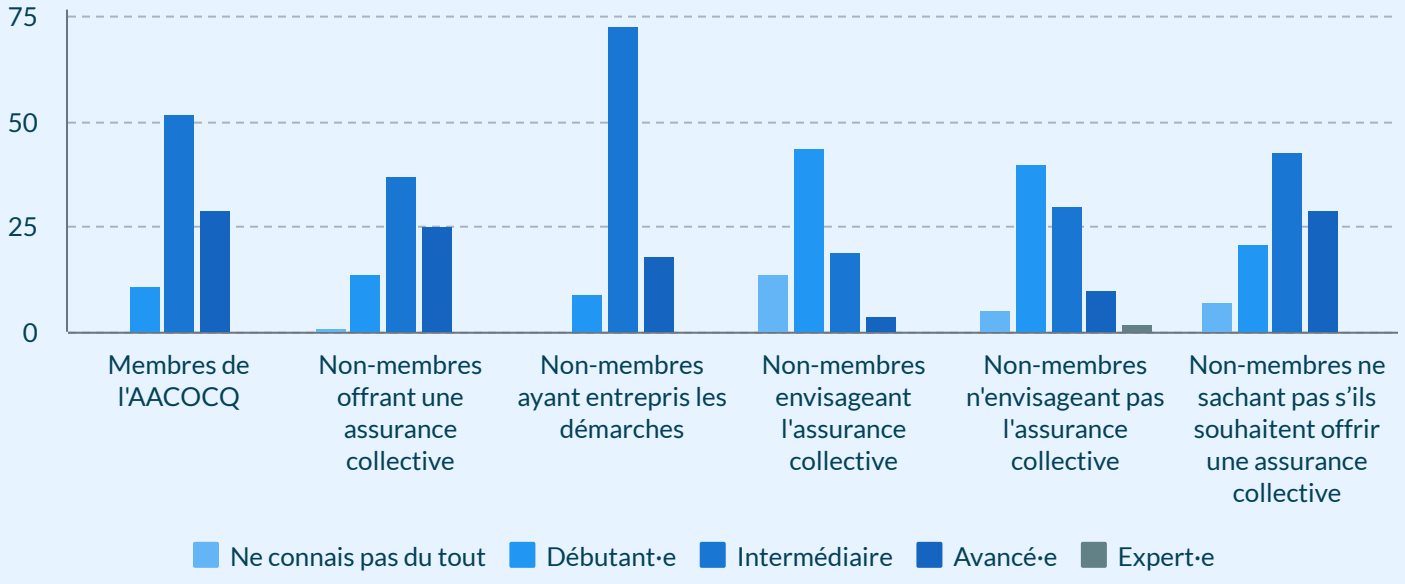
Un manque d'intérêt de la part du conseil d'administration, de l'équipe de travail ou de la direction peut représenter un obstacle à l'adoption de l'assurance collective, comme indiqué par 12% des organisations.

Cette situation pourrait être due à un manque de connaissance des bénéfices qu'une telle assurance pourrait apporter à l'organisation et à ses employés. Il peut être nécessaire de mettre en place des initiatives de sensibilisation et de formation pour surmonter cette barrière.



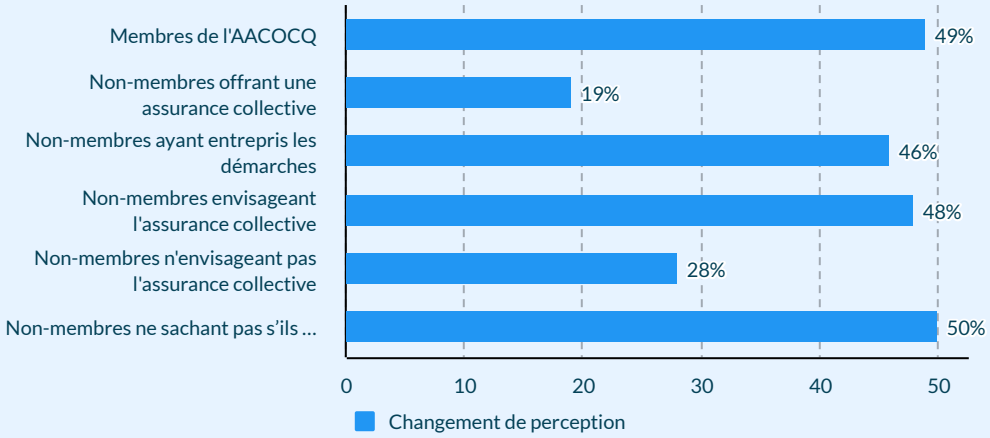
Analyse de la connaissance et de la perception de l'abordabilité de l'assurance collective

NIVEAU DE CONNAISSANCE DE L'ASSURANCE COLLECTIVE (EXPRIMÉ EN %)



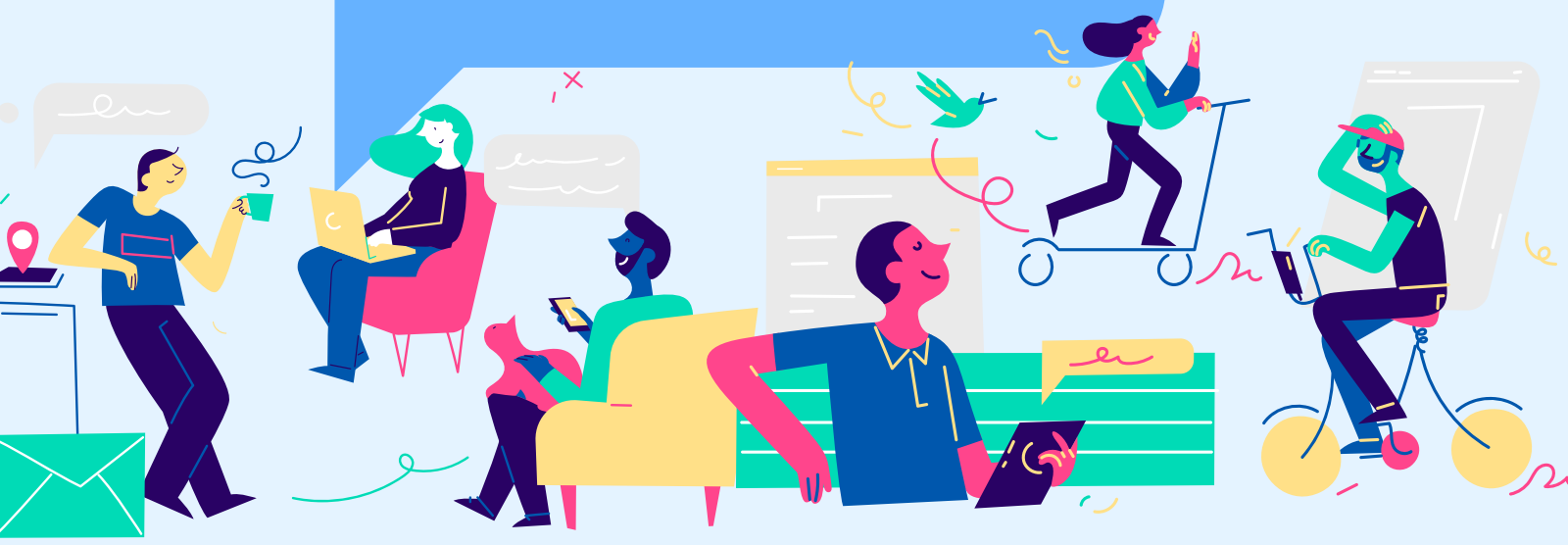
PERCEPTION DE L'ABORDABILITÉ DE L'ASSURANCE COLLECTIVE

Suite à l'information sur l'exemption des frais annuels du RGAMQ* grâce à l'assurance collective, nous avons examiné comment cela impacte la perception de l'abordabilité de l'assurance collective par les organisations.

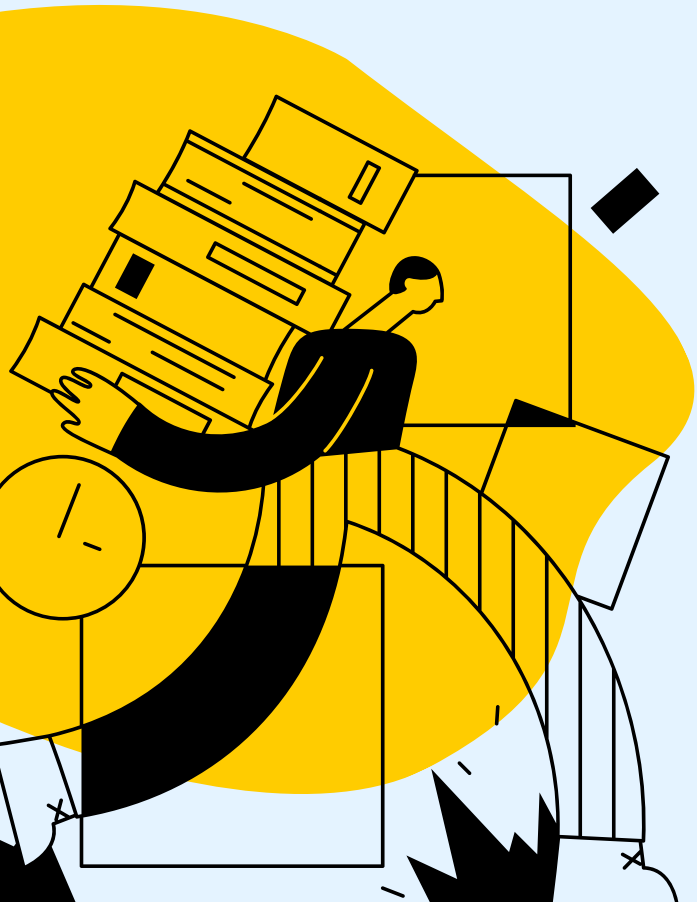


*Régime général d'assurance médicaments du Québec.

Priorités en matière de couvertures d'assurance collective



Dans notre étude, nous avons évalué l'importance attribuée aux différentes couvertures d'assurance collective par deux groupes : les organisations qui offrent déjà une assurance collective et celles qui ne le font pas. Les pourcentages reflètent les réponses jugées prioritaires et élevées.



1 Assurance invalidité de longue durée

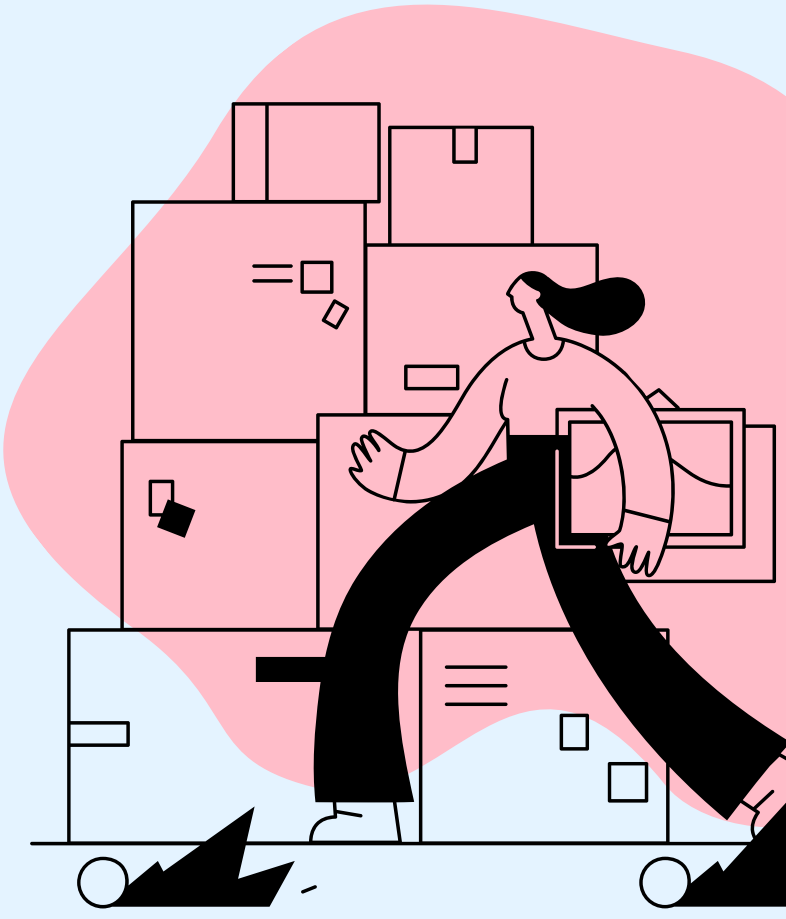
94% des organisations ayant une assurance collective et 93% des organisations sans assurance collective privilégient l'assurance invalidité de longue durée lors de la conception de leur régime d'assurance collective.

2 Soins de santé psychosociaux

En matière de soins de santé psychosociaux, 91% des organisations dotées d'une assurance collective et 85% de celles sans assurance collective en font une priorité lorsqu'elles élaborent leur régime d'assurance collective.

3 Médicament d'ordonnance

Dans la conception de leur régime d'assurance collective, 73% des organisations dotées d'une assurance et 90% de celles sans assurance mettent l'accent sur les médicaments sur ordonnance.



4 Soins de santé physique

Les soins de santé physique sont valorisés par 75% des organisations qui disposent d'une assurance collective et 82% de celles sans assurance lors de l'élaboration de leur régime d'assurance collective.



5 Soins de la vue

82% des organisations dotées d'une assurance collective et 64% des organisations sans assurance mettent l'accent sur les soins de la vue lors de l'élaboration de leur régime d'assurance collective.

6 Services paramédicaux

Lors de l'élaboration de leur régime d'assurance collective, 70% des organisations avec assurance et 68% de celles sans assurance donnent la priorité aux services paramédicaux.

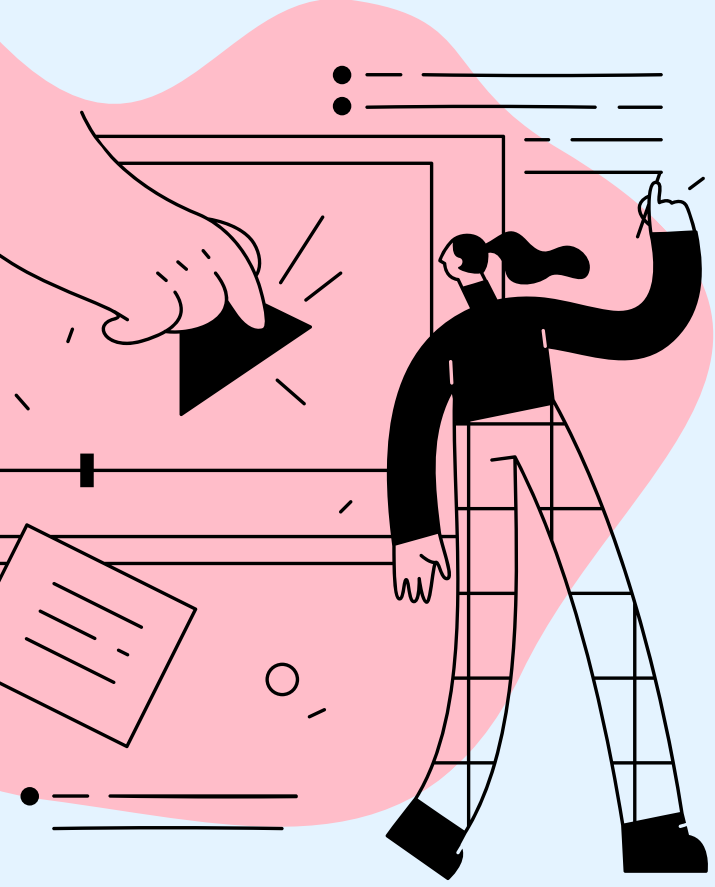


7 Assurance vie et mutilation accidentelle

L'assurance vie et la couverture pour mutilation accidentelle sont mises en avant par 73% des organisations ayant une assurance collective, tandis que ce chiffre est de 59% pour les organisations sans assurance lors de l'élaboration de leur régime.

8 Soins dentaires de base

72% des organisations avec assurance collective et 59% des organisations sans assurance privilégient les soins dentaires de base lorsqu'ils structurent leur régime d'assurance.



9 Assurance invaliditée de courte durée

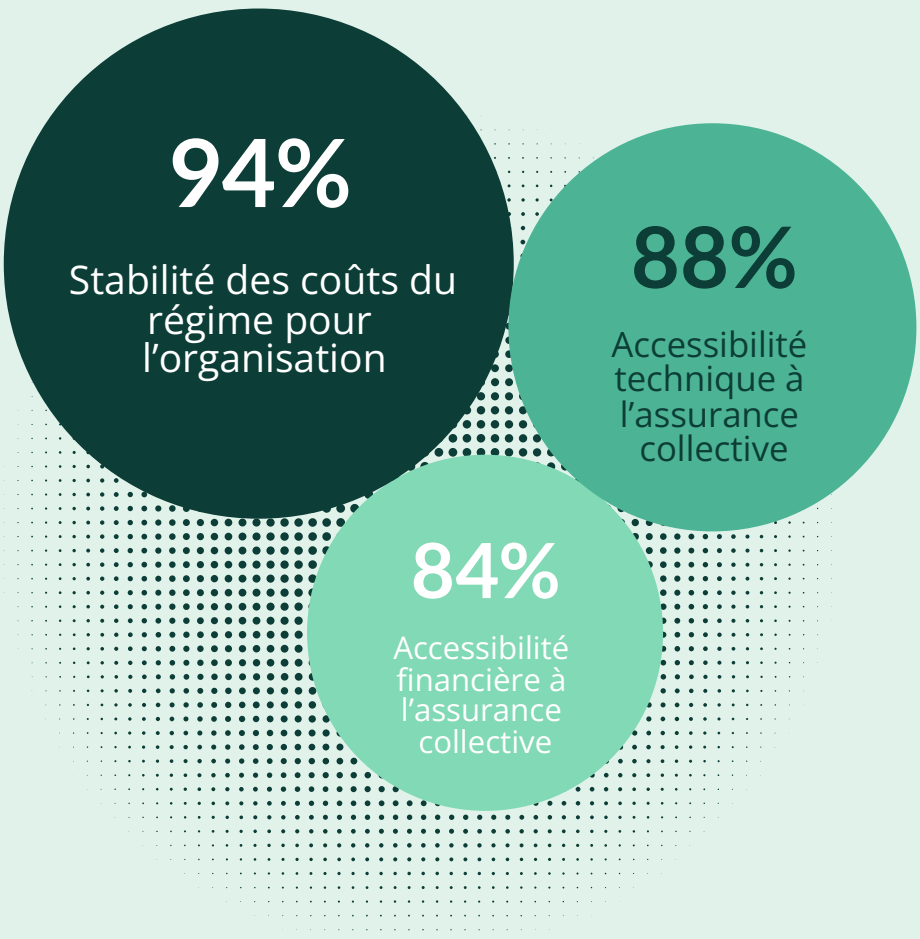
L'assurance invalidité de courte durée est une priorité dans la conception du régime d'assurance pour 69% des organisations qui ont une assurance collective, et pour 54% des organisations sans assurance.

10 Soins dentaires majeurs

Les soins dentaires majeurs sont une composante clé du régime d'assurance pour 57% des organisations assurées et 49% des organisations non-assurées.

Appréciation de la couverture et qualité des services d'assurance collective pour les membres de l'AACOCQ

Nous avons sollicité les membres pour identifier les avantages spécifiques liés à leur adhésion à l'AACOCQ. Nous avons ensuite mis l'accent sur les trois bénéfices principaux identifiés par les membres en additionnant les réponses tout à fait d'accord et plutôt d'accord. Cette approche nous a permis d'avoir une vision précise des aspects les plus valorisés de l'offre de l'AACOCQ.



"On a vu ce que la force du nombre peut faire chez-nous. Dans notre organisme, nous sommes 6 et il y a eu 3 personnes qui sont allées en invalidité dans la même année. Si on n'avait pas été dans un groupe comme l'AACOCQ, notre assurance aurait augmenté de façon phénoménale".

5 axes majeurs de recommandations établis par l'AACOCQ

Les recommandations présentées dans ce document constituent un guide stratégique essentiel pour renforcer le secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale au Québec. Axées sur des aspects clés tels que le financement, l'assurance, le bien-être des employé·e·s et la gestion des ressources, elles visent à développer un écosystème plus résilient et performant.

L'application de ces orientations stratégiques peut engendrer une transformation positive, profitant tant aux organisations individuelles qu'à l'ensemble de la communauté.

1

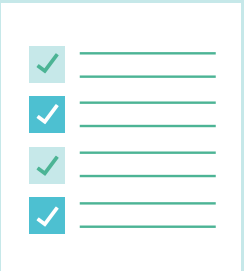


Renforcement de la reconnaissance et du financement

- Réaffirmation du rôle prépondérant du gouvernement du Québec dans la reconnaissance et le financement des organismes d'action communautaire
- Augmentation significative du financement pour l'action communautaire
- Indexation annuelle du financement selon la hausse des coûts de fonctionnement, en tenant compte des augmentations annuelles de l'assurance collective sur les budgets des organisations
- Mise en place d'incitatifs financiers durables pour l'adhésion à l'assurance collective

Promotion de l'assurance collective

- Organiser des ateliers pratiques et collaborer avec des experts pour partager des connaissances sur l'assurance collective
- Proposer un outil en ligne pour évaluer les besoins en assurance collective
- Offrir des consultations individuelles pour aider les organisations à élaborer un plan d'action



2

3

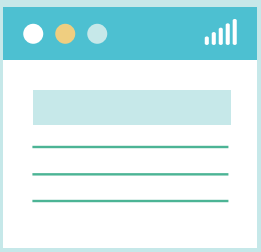


Bien-être des employé·e·s

- Établir des partenariats avec des prestataires de services de santé et de bien-être
- Mettre en place des ateliers et des programmes axés sur le bien-être au travail

Renforcement des compétences en gestion des ressources humaines

- Organiser des formations et des ateliers sur des compétences clés en gestion des ressources humaines
- Créer des groupes de travail et des réseaux d'échange pour favoriser le partage des connaissances et des bonnes pratiques



4

5



Suivi et évaluation

- Effectuer un suivi régulier pour évaluer l'impact de l'assurance collective sur les employé·e·s et les opérations
- Documenter de façon plus constante et plus détaillée les enjeux vécus par les organisations et les assurés en matière d'assurance collective dans le secteur de main d'œuvre.

> **Une fois qu'on a découvert les avantages de l'assurance collective, nous prenons conscience de son importance. Sans elle, on ignore les bénéfices qui nous manquent.**



Examen de la conjoncture et des défis futurs

En dressant ce portrait exhaustif, notre aspiration est d'accentuer l'importance de l'assurance collective, non seulement en tant que bénéfice salarial, mais également comme un outil fondamental pour garantir et améliorer les conditions de travail au sein des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale du Québec.

AACOCQ

2023

Portrait sur les besoins en assurance collective dans les conditions de travail des organismes communautaires du Québec

L'Association pour l'assurance collective des organismes communautaires du Québec (AACOCQ), créée en 2017 par des regroupements nationaux d'action communautaire, vise à améliorer l'accès à l'assurance collective pour tous les organismes communautaires et entreprises d'économie sociale du Québec.

Contact
AACOCQ
135, rue Radisson, bureau 1
Trois-Rivières, Québec
G9A 2C5

www.aacocq.com