



AUTOMNE 2007

PERSPECTIVES

Le bulletin d'information du Conseil RH pour le secteur bénévole et communautaire

FORUM RH : NOUVELLE-ÉCOSSE

Les organisations communautaires se rassemblent pour discuter des enjeux RH

En novembre 2006, le Conseil RH a tenu un premier Forum RH à Toronto, lequel a réuni des représentants d'organisations du secteur bénévole et communautaire afin de discuter des enjeux prioritaires en matière de ressources humaines. En septembre dernier, le Conseil RH a répété l'expérience en Nouvelle-Écosse avec le premier événement sectoriel du genre à être présenté dans les provinces de l'Atlantique.

En partenariat avec l'organisme Federation of Community Organizations (FOCO), un organisme-cadre visant à réseauter et renforcer le secteur communautaire dans la municipalité régionale de Halifax, le Conseil RH a accueilli à ce forum d'un jour plus de 100 représentants du secteur oeuvrant dans cette municipalité régionale et à travers la province; au cours de libres discussions et dans un dialogue franc, on a traité de questions liées aux emplois rémunérés du secteur. Dans son message d'introduction adressé aux participants au forum, M. Neil Cohen, président du conseil d'administration du Conseil RH, a déclaré : « Lorsque nous avons lancé l'idée d'un forum sur la côte Est, nous craignons que cette initiative suscite peu d'intérêt. Je suis très heureux de constater que nos craintes n'étaient pas fondées et que vous êtes tous rassemblés ici aujourd'hui pour vivre une session productive et enrichissante. »

Les organisations s'entendent sur les questions RH

Les participants au forum se sont réunis pour échanger avec leurs pairs sur une série de questions relatives aux ressources humaines. Des membres du conseil d'administration du Conseil RH ont animé simultanément des tables rondes sur une gamme de sujets d'actualité RH, y compris les façons d'attirer des candidats et le recrutement du personnel, le leadership et la planification de la relève, et les relations efficaces avec les syndicats. Les participants ont pu choisir le sujet qui les intéressait tout particulièrement, exposer les défis auxquels ils font face et travailler de concert avec les autres participants pour trouver des solutions pratiques afin de relever ces défis. « Cette étape du forum est celle que j'attendais avec le plus d'impatience », a déclaré Lynne Toupin, directrice générale du Conseil RH. « Les gens ont l'occasion de travailler ensemble afin de trouver des solutions, et nous pouvons ainsi mieux cerner les défis qui se

< suite à la page 4 >



Le secteur en Nouvelle-Écosse

En Nouvelle-Écosse, on compte près de 2400 organisations bénévoles et communautaires qui emploient plus de 24 500 personnes dans une gamme de sous-secteurs, notamment développement et logement, santé et services sociaux. En termes de nombre d'employés, la taille du secteur est à peu près la même que celle de toute l'industrie de la construction de la province.

LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DU QUÉBEC CRÉENT UN RÉGIME DE RETRAITE NOVATEUR

Itinérance, pauvreté, faim — quel que soit le problème vécu par les membres de la collectivité qui sont dans le besoin, les organisations bénévoles et communautaires sont fières de travailler ensemble, depuis longtemps, pour aider ces personnes. Et voici que les organisations du Québec deviennent elles-mêmes les bénéficiaires de leurs efforts : elles travaillent ensemble pour instaurer un régime de retraite tout à fait unique afin qu'au moment de leur retraite leurs propres employés échappent à l'itinérance, à la pauvreté et à la faim.

Depuis 2004, le Centre de formation populaire (CFP) et l'organisme Relais-femmes ont travaillé ensemble, avec le soutien de plusieurs intervenants, afin d'étudier la possibilité de créer pour le secteur un régime de retraite qui soit viable et durable. L'instauration d'un régime de retraite nécessite à tout le moins des efforts considérables, et le défi semble encore plus grand lorsqu'on considère l'histoire du secteur, ses bas salaires, le manque d'emplois permanents et les capacités organisationnelles limitées.

Après un vaste processus de consultation touchant près de 5000 organisations communautaires et une analyse approfondie des options possibles, le comité responsable du projet, avec l'aide des gestionnaires du régime de retraite de l'Université du Québec à Montréal, a créé un régime de retraite interentreprises tout à fait novateur pour les quelque 115 000 femmes et hommes qui travaillent au Québec au sein des 14 000 organisations communautaires et entreprises d'économie sociale.

Le régime en un coup d'œil

Comme toutes les options offertes pour la planification financière en vue de la retraite, ce régime de retraite vise à compléter les revenus limités provenant du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, du Programme de sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. Ce régime offre cependant aux employeurs et aux employés des avantages uniques qui ne se retrouvent peut-être pas dans d'autres instruments d'investissement — par exemple les régimes d'épargne-retraite individuels ou collectifs —, notamment :

- **Des prestations déterminées**
Contrairement à la majorité des régimes de retraite qui sont basés sur des cotisations déterminées, ce régime est conçu pour assurer un certain revenu au moment de la retraite.
- **L'accessibilité pour les employés**
Le niveau de cotisation peut varier de 2 à 18 % du salaire d'un employé et, selon les organisations, le régime peut être offert aux employés temporaires et à temps partiel.

- Peu d'organisations communautaires québécoises sont en mesure d'offrir à leur personnel la possibilité de participer à un REER collectif (9 %) ou à un régime de retraite (moins de 1 %).
- Une personne « type » occupant un emploi rémunéré gagne 15,47 \$ de l'heure et travaille près de 30 heures par semaine.
- 40 % des travailleuses et travailleurs ont entre 35 et 49 ans.
- Au Québec, les femmes occupent 80 % des emplois rémunérés du secteur communautaire et de l'économie sociale.
- La majorité (62,4 %) des travailleuses et travailleurs gagnent moins de 25 000 \$ par année, et 25 % gagnent moins de 15 000 \$ (Université de Sherbrooke, 2001).

• Une option abordable pour les organisations

En se regroupant, les organisations pourront réaliser des économies d'échelle et offrir à leurs employés un régime de retraite concurrentiel et bien géré qu'elles n'auraient peut-être pas les moyens de leur offrir si elles n'étaient pas regroupées.

• Des placements socialement responsables

Conçu dans le respect des valeurs du secteur, le régime investira dans des fonds socialement responsables.

• La transférabilité

Les employés quittant leur organisation pour travailler dans une autre organisation membre peuvent continuer à contribuer au régime sans encourir de pénalités.

Prochaines étapes

La recherche étant terminée et le régime ayant été élaboré, le Centre de formation populaire et Relais-femmes font présentement à travers la province une tournée de formation pour les gestionnaires, les employés et les conseils d'administration des organisations communautaires et des entreprises d'économie sociale, afin de les informer sur les options de planification de la retraite et d'inciter les organisations et les personnes à adhérer au régime. D'ici le 17 décembre 2007, l'initiative doit obtenir l'adhésion de 800 personnes. Si cet objectif est atteint, les employés des organisations communautaires du Québec commenceront en avril 2008 à contribuer au premier régime de retraite du secteur communautaire canadien.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de ce projet novateur, consultez www.relais-femmes.qc.ca ou www.lecfp.qc.ca (sites offerts uniquement en français).



UNE VOIX DU SECTEUR : Scott Lundell

Nom :	Scott Lundell
Âge :	33 ans
Endroit :	Sherwood Park, Alberta
Organisme :	Information and Volunteer Centre for Strathcona County
Poste :	directeur adjoint
Années de service :	5 ans et demi

Dans son travail au centre d'action bénévole Information and Volunteer Centre for Strathcona County (IVC), Scott Lundell accomplit des tâches qui n'entrent pas toujours dans le cadre de ses fonctions de directeur adjoint. Par exemple, il peut rencontrer un comité communautaire afin d'implanter un nouveau programme, répondre personnellement aux questions des résidents locaux au sujet des possibilités de bénévolat, ou assister à l'entrevue que son directeur général fait passer à un nouveau membre du personnel.

Comme il en est pour beaucoup d'organisations communautaires, surtout celles qui disposent d'un effectif restreint, IVC compte sur les compétences et les habiletés de tous les membres du personnel pour répondre aux besoins de l'organisation, même si pour cela ils doivent se dépasser. « Ici, il n'y a pas deux journées semblables », dit-il.

Bien que la nécessité de s'adapter à de constants changements puisse en rebuter plusieurs, Scott y voit une occasion de développer de nouvelles compétences et d'en apprendre davantage au sujet de la gestion d'une organisation communautaire — ces compétences sont extrêmement importantes lorsqu'on considère que le double rôle de l'IVC est de fournir de l'information sur les services communautaires et de servir de centre d'action bénévole pour la collectivité. « C'est un réel plaisir de pouvoir passer d'une chose à une autre et de constater à quel point tout s'agence parfaitement. »

Comme beaucoup de personnes qui travaillent dans le secteur, Scott y a débuté comme bénévole. À 9 ans il rangeait les livres à la bibliothèque de son école et, à l'adolescence, il dirigeait l'hiver

des programmes de hockey pour les jeunes défavorisés. Dans la vingtaine, Scott continuait à faire du bénévolat en tant qu'entraîneur de hockey pour l'association Alberta Sports and Recreation Association for the Blind; toutefois, il n'envisageait pas faire carrière dans le secteur avant qu'un ami de la famille lui parle d'un nouveau programme d'études en leadership communautaire qui était offert au Grant MacEwan College. « J'ai d'abord étudié en art culinaire et travaillé trois mois dans ce domaine, dit-il. Avant de commencer mon cours au Grant MacEwan College, je ne savais même pas qu'on pouvait faire carrière dans le secteur. »

Le programme d'études est offert sous un mode de prestation hybride, les étudiants ayant deux ans pour satisfaire aux exigences du programme. Les étudiants assistent à une dizaine de sessions d'un ou deux jours sur le campus; le reste du travail pour le programme d'études est fait sur une base individuelle, avec le soutien des enseignants et des autres étudiants. C'est au sein de l'organisme Volunteer Edmonton que Scott a fait le stage exigé, durant lequel il a eu l'occasion de tisser beaucoup de relations privilégiées et de réseaux qui lui sont encore utiles aujourd'hui.

Sa carrière étant bien lancée, Scott ne croit pas qu'il cherchera un jour du travail à l'extérieur du secteur bénévole et communautaire. « J'apprécie beaucoup la culture des organisations communautaires, dit-il. J'aime travailler avec un réseau de personnes qui essaient de faire de la collectivité un endroit où il fait bon vivre. C'est très gratifiant de constater l'influence qu'on peut exercer sur la vie des gens qui nous entourent. »

Pour en apprendre davantage sur l'organisme Information and Volunteer Centre for Strathcona County, consultez www.ivcstathcona.org.

Note de l'éditeur :

À compter de 2008, Perspectives RH et le populaire bulletin électronique bimensuel du Conseil RH seront fusionnés en un nouveau cyberbulletin mensuel présentant :

- les plus récents développements RH : nouvelles, information et mises à jour;
- des astuces et conseils RH tirés de Info RH, la boîte à outils RH révisée, mise à jour et enrichie;
- des mises à jour sur les projets et initiatives de recherche du Conseil RH;
- une perspective sur les tendances et les enjeux actuels du secteur.

À PROPOS DU CONSEIL RH

Le Conseil RH pour le secteur bénévole et communautaire (Conseil RH) travaille avec les organisations, les éducateurs et éducatrices, les syndicats et les gouvernements afin de cerner les enjeux relatifs aux emplois rémunérés du secteur bénévole et communautaire, et d'y répondre.

Nos priorités sont les suivantes :

- acquérir et partager des connaissances;
- promouvoir de bonnes pratiques RH;
- favoriser les possibilités de formation et d'apprentissage;
- exercer un leadership concernant les enjeux RH;
- inciter les organisations bénévoles et communautaires à collaborer avec nous.

< Forum RH : Nouvelle-Écosse: suite de la page 1 >

posent également dans d'autres régions canadiennes et ceux qui sont propres à Halifax et à la Nouvelle-Écosse. »

Échanges sur les pratiques exemplaires

Après un dîner au cours duquel des liens ont pu être tissés, on a exposé aux participants les solutions novatrices imaginées par des organisations locales afin de relever un défi RH particulier.

Janet Everest, directrice générale de l'organisme provincial Health Care Human Resources Sector Council, nous a présenté un coffre à outils en ligne consacré au recrutement et au maintien en fonction du personnel, qui a été élaboré pour les organisations du secteur de la santé et qui pourrait également être utilisé pour tout le secteur bénévole et communautaire.

Défis RH

- Attirer des candidats et recruter le personnel
- Diversité
- Formation et apprentissage
- Leadership et planification de la relève
- Maintenir en fonction le personnel
- Des milieux de travail sains et sécuritaires
- Partage des services et des ressources entre les organisations Professionnalisation du secteur
- Relations efficaces avec les syndicats
- Rôle du conseil d'administration et du DG dans la gestion RH

Tim Crooks, directeur général de Phoenix Youth Programs, une organisation communautaire oeuvrant auprès des jeunes à risque ou sans-abri, a expliqué comment cet organisme collaborait avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour offrir aux jeunes des stages enrichissants et faciliter leur intégration.

Claudette Legault, directrice générale de Halifax Immigrant Learning Centre, et Gerry Mills, directeur général de Metropolitan Immigrant Settlement Association, nous ont exposé franchement leur point de vue sur ce qui avait amené ces deux organisations à partager leurs locaux et sur les avantages de cette cohabitation en ce qui a trait aux pratiques RH.

Un appel à passer à l'action

La journée s'est terminée par un panel inspirant auquel ont participé Hilary Amit de Highland Community Residential Services, Peter Mortimer de Centraide de la région de Halifax, et Wendy Robichaud de Coastal Communities Network; tous trois ont livré leur point de vue au sujet des enjeux RH et du contexte dans lequel œuvrent leurs organisations respectives. Ces personnes ont souligné qu'il était important de travailler ensemble pour relever les défis auxquels tout le secteur est confronté. « Ce forum a été pour nous une très bonne occasion de se réunir pour discuter de questions relatives aux emplois rémunérés du secteur, a dit Hilary. Toutefois, ce n'est qu'un début. Nous devons continuer à collaborer afin d'améliorer les milieux de travail du secteur en Nouvelle-Écosse, et de les rendre plus dynamiques et épanouissants. »

Pour en savoir davantage sur le Forum RH qui s'est déroulé en Nouvelle-Écosse, ou pour télécharger le Rapport aux participants et les diapositives de la présentation, visitez conseilrh.ca ou foco.ca.

Découvrez des outils pratiques, de l'information et des services pour vous aider à résoudre les problèmes en milieu de travail dans les organismes communautaires et à améliorer la gestion des RH; rendez-vous à conseilrh.ca

GARDEZ LE CONTACT – ABONNEZ-VOUS AU BULLETIN ÉLECTRONIQUE DU CONSEIL RH



Recevez le bulletin électronique du Conseil RH — la mise à jour bimensuelle conçue pour les gens actifs. Le bulletin électronique du Conseil RH livre directement dans votre boîte courriel des astuces, des nouvelles et de l'information RH destinées au secteur bénévole et communautaire, et qui sont concises et livrées « juste à temps ».

Visitez conseilrh.ca et cliquez sur le bouton « Abonnez-vous au bulletin courriel bimensuel » du Conseil RH.

**Conseil RH pour le
secteur bénévole
et communautaire**

201-291 rue Dalhousie
Ottawa (Ontario)
Canada
K1N 7E5

Téléphone : (613) 244-8332
Sans frais : 1 (866) 594 8332
Télécopieur : (613) 241-2252
conseilrh.ca