

CRISE DE LA MAIN-D'ŒUVRE : UN CONSTAT ALARMANT **Des organismes à bout de souffle et des services en danger**

Rapport d'étude
Impacts du défi de rétention et d'attractivité auprès des organismes
communautaires de la Haute-Yamaska

Réalisé par le *Comité pénurie de ressources humaines* de la
Corporation de développement communautaire Haute-Yamaska

29 mars 2022

PRÉAMBULE

Mise en contexte

Dans un contexte de pénurie de ressources humaines sévissant à travers la province, les membres de la Corporation de développement communautaire Haute-Yamaska (CDCHY) se sont réunis en comité de travail pour agir sur cette problématique. Constitué de dix membres de la CDCHY, le comité a débuté ses travaux à l'été 2021 en poursuivant l'objectif premier de dresser un portrait de la situation et des impacts de cette pénurie.

Méthodologie

Sous forme d'enquête appréciative, 38 membres de la Corporation ont répondu aux questions sous forme de sondage en ligne. L'objectif de la démarche est de recueillir leurs perceptions de la situation pour leur organisation. Un sondage en ligne a été travaillé par le comité puis diffusé auprès des membres de la CDCHY. Les personnes visées par l'étude sont les gestionnaires (directions, coordinations) des organismes communautaires membres de la CDCHY. Une fois les données enregistrées, elles ont ensuite été analysées par le comité en vue de la rédaction de ce présent rapport.

Les termes « ressource humaine », « personnel », « main-d'œuvre » sont utilisés comme synonymes.

Limites de la démarche

Il est à noter que cette étude ne prétend pas à des retombées scientifiques au sens propre du terme. Celle-ci a été réalisée au meilleur des capacités du comité avec une grande rigueur. Plusieurs membres siégeant au comité ont participé à des projets de recherche sur le territoire ou possèdent une certaine expertise académique en recherche sociale.

Confidentialité

Toutes les informations fournies par chacun des répondants demeurent confidentielles. Les données plus subjectives telles que les questions ouvertes sont non-nominatives et les données quantitatives sont regroupées ou compilées dans le but d'établir des tendances. Seuls les noms des organismes

apparaissent dans la section portant sur le portrait des participants, mais les réponses ne sont jamais associées à un répondant.

Présentation du rapport

Les réponses des répondants sont présentées directement en caractère bleu à la suite des questions. Elles sont présentées généralement à l'aide de graphiques sinon en forme de texte. Les réponses sont souvent présentées en groupes ou en thématiques. La plupart des données quantitatives exposées sont suivies d'une analyse subjective réalisée par le *Comité pénurie de ressources humaines*.

Les réponses à quelques questions diffusées à travers le sondage n'ont pas été retenues dans la présentation du rapport puisqu'elles n'apportent pas d'éclairage pertinent ou complémentaire par rapport à d'autres questions.

Constitution du comité de travail

Voici la liste des membres du *Comité pénurie de ressources humaines* de la CDCHY ayant réalisé ce rapport :

Diane T. Charrette, Association des personnes aphasiques

Sophie Foisy, Société Alzheimer Granby et région

Éric Goudreau, Ville de Granby

Anne Jutras, Centre de prévention du suicide de la Haute-Yamaska

Nicolas Luppens, CDC Haute-Yamaska

Carmen Paquin, Maison Alice-Desmarais

Marie-Christine Paquette, Justice alternative et médiation

Stéphane Prévost, Ressources pour hommes Haute-Yamaska

Marie-Ève Rhéaume, Carrefour Jeunesse Emploi des Cantons-de-l'Est

Marie-Eve Théberge, Auberge sous mon toit

Lisa Tecchio, Oboulo

Portrait des répondants

38 membres de la CDCHY ont répondu au sondage, soit un taux de réponse 86% par des 44 membres constitués en organismes communautaires et membres en règle de la CDCHY, au moment de la diffusion du sondage.

Accorderie de Granby et région	La Maison hébergement RSSM
ACEF Montérégie-Est	La Maison soutien aux aidants
AFEAS	L'Autre Versant
AGDIA	Le Passant
Alpha Haute-Yamaska inc.	Les Cuisines collectives de la Montérégie
APAG	L'O.E.I.L.
AQDR Granby	Maison Alice-Desmarais
Association de la fibromyalgie de l'Estrie	Maison des jeunes de Granby
Atelier 19	Maison Joins-toi
Auberge sous mon toit	Mouvement Action Handicapés de Granby et la région inc.
CALACS DES RIVIÈRES Haute-Yamaska	OASIS santé mentale Granby et région
Brome-Missisquoi	Office Habitation de la Haute-Yamaska-Rouville
Centre de prévention du suicide de la Haute-Yamaska	Partage Notre-Dame
CJE des Cantons-de-l'Est	Ressource pour Hommes de la Haute-Yamaska
CDC Haute-Yamaska	Services Oboulo
Dynamique des Handicapés de Granby et Région	SERY
Entr'elles	Société Alzheimer Granby et région
GASP	SOS Dépannage Moisson Granby
Impact de rue Haute-Yamaska	Transition pour elles
La maison des familles de Granby et région	

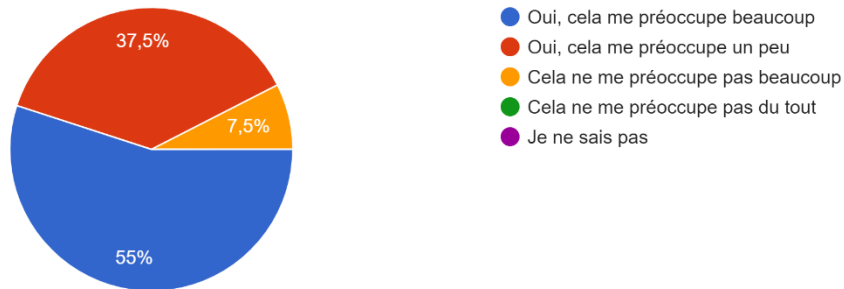
Analyse

Les répondants proviennent de domaines d'intervention diversifiés. Selon le *Comité pénurie de ressources humaines*, l'échantillonnage est amplement suffisant pour représenter de manière générale les perceptions des organismes communautaires du territoire ainsi que leur situation.

RÉSULTATS ET ANALYSES

Question 1

Est-ce que la pénurie de main-d'œuvre vous préoccupe?



92,5% des répondants se disent préoccupés (beaucoup ou un peu) par la pénurie de main-d'œuvre. De ce nombre 55%, soit une grande majorité, se montre très préoccupée.

Question 2

Quelles sont vos inquiétudes face à la pénurie de personnel pour votre organisme ?

Manque de personnel qualifié : 9 réponses

Coupure des services ou activités : 7 réponses

Grande fatigue ou épuisement des équipes : 6 réponses

Frein au développement de projets : 4 réponses

Salaires non compétitifs par rapport au réseau de la santé et au secteur privé : 3 réponses

Révisions répétées des conditions salariales pour assurer la rétention : 2 réponses

Délais plus longs pour pourvoir des postes : 1 réponse

Les employés doivent travailler davantage (surcharge) : 1 réponse

Défi de s'impliquer dans la communauté : 1 réponse

Coupure de financement en raison de la baisse des activités : 1 réponse

Se traduit par une baisse du soutien aux usagers : 1 réponse

Analyse

D'une manière générale, le défi de recrutement et rétention de personnel qualifié est intimement lié aux conditions salariales non compétitives avec les autres secteurs. Ce défi se traduit par une surcharge des équipes, du stress, de l'épuisement, une baisse des services à la population et un défi de développer de nouveaux projets ou de s'impliquer dans la communauté. Sur le plan de la gestion des ressources humaines, ce contexte demande davantage de temps et d'investissement pour assurer l'intégration et la formation des nouveaux employés qui sont de plus en plus éloignés de la culture des organismes.

Question 3

Avez-vous actuellement des postes non comblés ?

Sur 38 répondants, 27 organismes relatent avoir des postes d'emploi à combler. 71% des organismes répondants ont des besoins de recrutement.

Sur 38 répondants, 50 postes étaient à combler lors de la complétion du sondage. En moyenne, 1,3 poste d'emploi serait à combler par organisme.

Analyse

Il est à noter qu'un organisme a chiffré son besoin de recrutement à 9 employés et que plusieurs autres organismes l'ont chiffré à 3, 4 ou 5 employés, ce qui peut faire augmenter la moyenne par organisme.

5 postes à temps partiel étaient à combler, selon les réponses obtenues.

Question 4

Pensez-vous être en mesure de combler ces postes d'ici un an ?



22,5% des répondants se disent confiants de pouvoir occuper tous les postes d'ici un an.

25% des répondants ne sont pas confiants de pouvoir combler les postes d'ici un an.

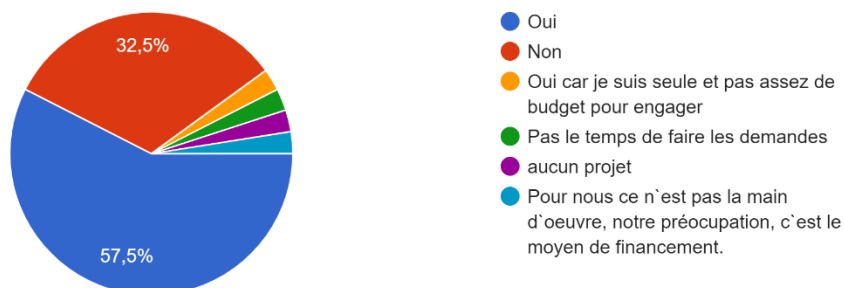
32,5% des répondants ne le savent pas.

Analyse

En rassemblant les réponses « Je suis peu confiant(e) de pouvoir les postes d'ici un an », « Je ne suis pas confiant(e) de pouvoir les postes d'ici un an », « Je ne sais pas » et « Honnêtement, je suis un peu dépourvu », ce sont 64,5% des répondants qui se disent peu confiants de combler les postes.

Question 5

Hésitez-vous à déposer des projets compte tenu de la situation actuelle de pénurie de main-d'œuvre ?



Une grande majorité des répondants (59%) disent hésiter à déposer des projets dans le contexte de pénurie actuel.

Analyse

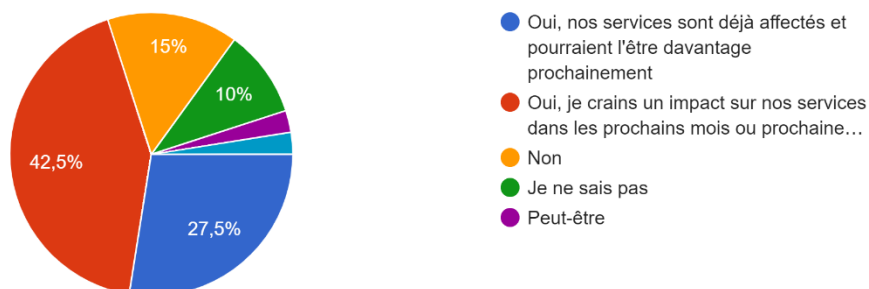
Le réseau de la santé ou des ministères proposent des projets dans la communauté en collaboration avec les organismes communautaires, mais le mode de financement par projets et le contexte actuel de pénurie de ressources humaines empêchent les organismes à répondre aux appels d'offres.

Le sous-financement chronique à la mission a généralement pour impact de les contraindre à s'impliquer à des projets éloignés de leur mission afin de conserver les membres de leur équipe de travail et surtout, leur expertise. Le financement par projet, n'offrant pas de prévisibilité à moyen ou long terme, rend impossibles la rétention des employés et le maintien ou le développement de l'expertise des équipes de travail.

Dans un contexte de défis de recrutement, de roulement constant de personnel, d'épuisement et de manque de temps des gestionnaires et des équipes de travail, plusieurs organismes relatent avoir de plus en plus de difficulté à réaliser leur mission pour laquelle ils sont reconnus. Par ailleurs, nombreux se recentrent davantage sur leur mission principale et font le choix de ne plus déposer de projets. Le contexte de sous-financement des organismes juxtaposé à la crise des ressources humaines rend plus difficile le développement social et communautaire, ce qui est nuisible pour une société proactive qui souhaite investir dans des interventions sociales.

Question 6

Est-ce que la pénurie de ressources humaines pourrait impacter vos services ou vos activités ?



27,5% des répondants affirment que les services sont déjà affectés et pourraient l'être prochainement.

42,5% craignent un impact sur les services dans les prochains mois ou prochaines années.

10% ne le savent pas.

Au total, plus des deux tiers (70%) des répondants affirment que les services ont déjà été affectés ou le seront dans les prochains mois.

Analyse

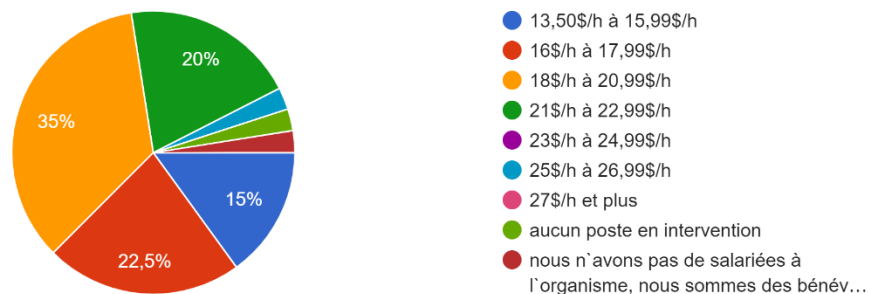
Selon le comité, les données sont très préoccupantes. Plus des deux tiers des organismes ont déjà modifié leur offre d'activité ou prévoient le faire par manque de personnel. Plusieurs répondants ont noté, en guise de commentaire, une baisse de la quantité, mais également de qualité des services. Certains endossent une hausse des listes d'attente pour des interventions et d'autres, la création de listes d'attentes.

Au-delà de la pression que la pénurie de main-d'œuvre fait porter sur les équipes de travail et les gestionnaires, c'est la population ayant des besoins spécifiques qui subit les conséquences de la crise actuelle. Il est à noter que nombreux organismes offrent des services essentiels répondant à des besoins de base. Sans exclure les autres, les maisons d'hébergement ouvertes 24/24 heures et 7/7 jours, les services d'aide alimentaires, les activités d'intervention auprès de

gens en grande détresse sont des exemples de services dont notre société peut difficilement se priver.

Question 7

Quel est le salaire plancher (le plus bas de votre échelle salariale) pour un poste en intervention de votre organisme (tout poste excepté des postes en gestion) ?



15% des répondants offrent des salaires plancher de 15,99\$/h et moins.

37,5% des répondants offrent des salaires plancher de 17,99\$/h et moins.

72,5% des répondants offrent des salaires plancher de 20,99\$/h et moins.

92,5% des répondants offrent des salaires plancher de 22,99\$/h et moins.

Analyse

Les emplois du communautaire demandent souvent des diplômes professionnels, collégiaux et universitaires, et une expertise des problématiques. De plus, les postes d'intervention demandent un savoir-être et des capacités de travailler avec une population vulnérable en détresse. Ces postes impliquent une certaine lourdeur et des aptitudes professionnelles que les employeurs doivent pouvoir assumer avec des salaires compétitifs.

Avec l'ouverture actuelle des postes d'emploi, le secteur communautaire assiste à un exode de ses travailleurs les plus qualifiés et un énorme défi d'attraction de ceux-ci. Le défi d'attraction d'employés qualifiés apporte une lourdeur supplémentaire dans la gestion de ressources humaines dont les besoins de formation et de supervision ont explosé ces derniers mois.

Plusieurs organismes se désolent du manque de reconnaissance sur le plan du financement des organismes. Plusieurs qualifient de « gênants » les salaires offerts et nomment le besoin d'un grand rattrapage financier pour le secteur. Les salaires de certains postes d'intervention sont très près des salaires offerts pour des emplois ne demandant aucun diplôme ou peu de qualification (ex : restauration rapide, vente au détail, secteur de production industrielle).

Le comité note une disparité des salaires, selon les titres d'emploi. Il y a un enjeu d'harmonisation entre les différents ministères ou programmes.

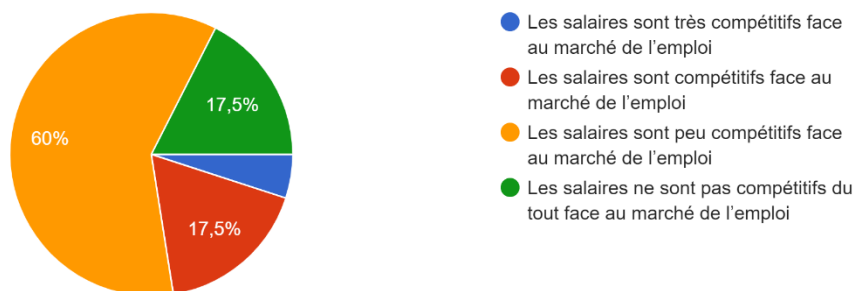
À noter également que les employés du communautaire sont en forte majorité des femmes et que cela pose un enjeu important d'équité salariale par rapport à d'autres emplois professionnels plus masculins.

Plusieurs regroupements (ex : ROC Estrie, TNCDC) proposent des grilles salariales visant à assurer une meilleure capacité d'attractivité et de rétention du personnel mais nombreux organismes ne peuvent pas appliquer, faute de ressources financières disponibles.

L'État se félicite régulièrement de traiter les organismes comme des partenaires, d'égal à égal, mais dans la réalité, les organismes se perçoivent davantage comme des sous-traitants. À titre d'exemple, lors d'entente avec le réseau de la santé, il peut y avoir des clauses de ne pas concurrencer le réseau de la santé. Par ailleurs, le gouvernement devrait harmoniser son mode de financement afin de réduire au maximum la disparité des conditions de travail entre ce réseau et les services sociaux dispensés par les organismes communautaires, sans quoi, il demeurera une iniquité salariale entre des titres professionnels demandant des compétences et des diplômes similaires.

Question 8

De manière générale, quelle est votre perception quant aux salaires offerts dans votre organisme ?



77,5% des répondants estiment que les salaires sont peu ou pas compétitifs face au marché de l'emploi. 22,5% les jugent compétitifs.

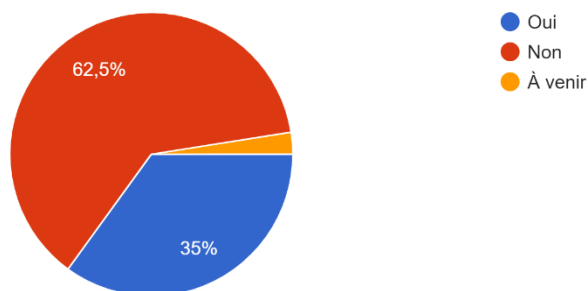
Analyse

Une faible frange des répondants (22,5%) relate bénéficier d'un financement leur permettant d'être compétitifs face aux autres secteurs d'emploi. Par contre, pour la grande majorité, les salaires offerts ne permettent pas de rivaliser avec les autres secteurs. Les réponses à cette question mettent également en lumière la disparité des modes de financement et le besoin d'une mise à niveau afin que les organismes communautaires, comme dans la fonction publique, puissent offrir des conditions similaires, peu importe l'organisme ou le type d'activité réalisé.

Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, les employés du communautaire ont vu leur panier d'offres d'emploi exploser. Les gestionnaires relatent un exode sans précédent des travailleurs du communautaire. Devant ce phénomène, les conseils d'administration ont été contraints de revoir à la hausse leurs échelles salariales et leurs conditions de travail pour assurer une plus grande rétention des employés. Or, avec un financement qui est demeuré stable, les bonifications aux employés se sont traduites par une diminution des heures en effectif, donc une diminution des activités ou services. Certains organismes relatent avoir effectué plusieurs exercices de révision des échelles salariales et des coupures de services, contribuant à l'épuisement des gestionnaires.

Question 9

Est-ce que vos employés bénéficient d'une assurance collective ?



Plus du tiers (35%) offrent un régime d'assurances collectives alors que la grande majorité (62,5%) n'en offre pas.

Analyse

Étant donné les salaires relativement bas dans les organismes, les employés eux-mêmes préfèrent souvent ne pas accéder aux assurances collectives puisqu'ils doivent assumer une partie des dépenses à même leur faible salaire. Avec les salaires actuellement offerts, l'employeur devrait pouvoir assumer 100% des dépenses pour que l'adhésion à un régime d'assurances ne crée pas de pression financière pour les employés. Bonifier les conditions avec des assurances collectives passe inévitablement par une hausse du financement des organismes.

Question 10

Quelle est votre perception de la qualité des avantages mis en place par votre organisme pour favoriser le recrutement et la rétention du personnel ?



57,5% des répondants estiment que les avantages mis en place par leur organisme sont peu ou ne sont pas compétitifs face au marché de l'emploi et insuffisants pour assurer le recrutement et la rétention de leur personnel.

Analyse

Bien que le milieu communautaire offre des avantages intéressants (conciliation travail-famille, congés santé, flexibilité d'horaires, etc.) à leurs employés, le sous-financement actuel des organismes ne permet pas d'offrir des avantages compétitifs pour une bonne majorité des répondants.

Question 11

Quels avantages souhaiteriez-vous, dans l'idéal, si vos finances le permettaient, mettre en place pour offrir une plus grande rétention de votre personnel ?

Assurances collectives : 19 réponses

Régime de retraite - Fonds de pension - REER : 18 réponses

Bonification salariale – primes salariales : 16 réponses

Congés de santé / santé mentale : 4 réponses

Semaine de 4 jours : 2 réponses

Hausse des jours de vacances : 2 réponses

Ressourcement mensuel : 1 réponse

Optimiser l'espace de travail : 1 réponse

La mise en place des assurances collectives (19) est le type d'avantage le plus souvent nommé, suivi de très près par le régime de retraite (18) et la bonification salariale (16).

Plusieurs répondants ont mentionné dans les commentaires le besoin d'instaurer ou bonifier un régime de retraite ou des assurances collectives payées à 100% par l'employeur et couvrant les soins dentaires et visuels.

Analyse

Le sous-financement chronique crée un défi pour les organismes communautaires d'offrir des avantages compétitifs avec d'autres secteurs d'emploi. Avec la crise de main-d'œuvre qui sévit, toute bonification des avantages ou des conditions de travail s'avèrent pertinentes pour éviter les départs des employés vers d'autres secteurs offrant de meilleures conditions.

La formulation de la question, axée sur les avantages aux employés, a peut-être orienté les réponses vers des avantages sociaux et peut-être moins vers les salaires. Étant donné qu'à une question précédente, 77,5% des répondants estiment que les salaires sont peu ou pas compétitifs face au marché de l'emploi, la bonification salariale demeure une préoccupation de taille pour les répondants.

Question 12

Afin de bien saisir vos besoins en termes de consolidation, à combien chiffrez-vous le besoin financier annuel de votre organisme afin d'offrir des conditions de travail compétitives et bien réaliser votre mission ?

150 000,00 \$	30 000,00 \$	25 000,00 \$
171 500,00 \$	145 000,00 \$	750 000,00 \$
220 000,00 \$	100 000,00 \$	70 000,00 \$
100 000,00 \$	40 000,00 \$	40 000,00 \$
100 000,00 \$	125 000,00 \$	70 000,00 \$
260 000,00 \$	4 000,00 \$	100 000,00 \$
50 000,00 \$	80 000,00 \$	10 000,00 \$
30 000,00 \$	750 000,00 \$	100 000,00 \$
30 000,00 \$	200 000,00 \$	45 000,00 \$
130 000,00 \$	15 000,00 \$	
60 000,00 \$	45 000,00 \$	
Total : 4 045 500,00 \$		

Sur 31 réponses à cette question, le montant global des besoins de financement des répondants est chiffré à 4 045 500\$ annuellement.

Analyse

Le besoin annuel de 4 045 500\$ ne traduit pas l'ensemble des besoins du territoire. Plusieurs organismes n'ayant pas été en mesure de répondre à la question, le montant global pour la Haute-Yamaska devrait être plus élevé. De plus, plusieurs membres de la CDCHY n'ont pas répondu au questionnaire et nombreux organismes n'ont pas été sondés puisque non membres.

La moyenne des besoins financiers par organisme se chiffre à 130 000\$ annuellement.

De son côté, le Regroupement québécois de l'action communautaire autonome (RQ-ACA) revendique 460\$ millions annuellement pour financer adéquatement les 4000 organismes communautaires autonomes de la province. Ceci équivaut à une moyenne de 115 000\$ par organisme. Ce chiffre a été établi il y a deux ans, avant la pandémie, mais également avant la forte inflation des derniers mois et avant la crise grandissante de pénurie de personnel. Selon le comité, le besoin chiffré de 130 000\$/an par organisme de ce présent rapport se place dans une certaine logique depuis les bouleversements sociosanitaires et économiques des derniers mois. Cette analyse pourrait offrir une mise à jour pertinente des besoins financiers chiffrés des organismes communautaires à l'heure actuelle.

Question 13

Quels autres impacts la pénurie de personnel pourrait avoir sur votre organisme?

Démotivation/épuisement : 8 réponses

Suspension/diminution de services/fermeture d'organisme : 6 réponses

Réduction de la qualité des services : 5 réponses

Perte de personnel : 3 réponses

Délais/liste d'attente : 2 réponses

Baisse de financement : 2 réponses

Effritement du filet social / communauté : 1 réponse

Analyse

Les réponses à cette question n'apportent pas d'élément nouveau à l'analyse. Les principaux impacts pour les organismes sont réitérés. Avec le nombre de réponses, la question de la santé mentale et de l'épuisement des équipes de travail pourrait susciter la mise en place de mesures de soutien aux équipes.

D'une manière générale, il est à prévoir que d'autres coupures de services s'ajouteront à celles déjà effectuées. Sans financement supplémentaire, massif et permanent, comme le nomme un répondant, c'est le filet social que notre société a mis en place qui s'effrite de plus en plus.

Question 14

Quelles solutions pourrait-on mettre en place pour aider les organismes du territoire à faire face à la pénurie de personnel ? Quelles stratégies seraient à envisager ?

Partage de ressources humaines et matérielles/collaborations : 12 réponses

Reconnaissance publique/campagne de notoriété/promotion : 9 réponses

Meilleur financement à la mission : 8 réponses

Meilleures conditions : 5 réponses

Promotion des avantages du communautaire : 4 réponses

Mesures incitatives pour le retour des personnes retraitées : 3 réponses

Promotion du communautaire dans les écoles : 2 réponses

Rencontres d'échanges entre organismes : 2 réponses

Formation de base (moins académique) pour certains postes : 1 réponse

Plus grande flexibilité des modes de financement : 1 réponse

Éviter/ réduire le maraudage public : 1 réponse

Bonification de la subvention salariale : 1 réponse

Diversification des sources de financement : 1 réponse

Plus grand maillage entre les organismes et les organismes d'aide à l'emploi : 1 réponse

Recrutement de bénévoles : 1 réponse

Référencement entre organismes : 1 réponse

Analyse

Près du tiers des répondants ont nommé que le partage de ressources humaines et matérielles/collaborations (12) comme solution à la crise. Dans les réponses plus structurelles, le besoin de reconnaissance publique ou de tenir une campagne de notoriété/promotion a également été nommé par près du quart des répondants (9 réponses) et le besoin d'un meilleur financement à la mission par 21% des répondants (8 réponses).

Plusieurs commentaires émis concernent le partage de ressources humaines visant les postes à temps partiels ou de secrétariat.

L'ensemble des solutions proposées sera évalué auprès des membres de la CDCHY.

FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE

Les chiffres, en bref

- 92,5% des répondants se disent préoccupés par la pénurie de personnel
- 71% des organismes répondants ont des besoins actuels de recrutement
- 64,5% des répondants se disent peu ou pas confiants de combler tous leurs postes dans la prochaine année
- 70% des répondants affirment que les services ont déjà été affectés ou le seront dans les prochains mois
- 57,5% des répondants estiment que les avantages mis en place par leur organisme sont peu ou ne sont pas compétitifs
- Le montant global du financement est chiffré à 4 045 500\$ annuellement par les 31 répondants. Ce chiffre ne traduit pas l'ensemble des besoins du territoire
- La moyenne du besoin financier par organisme est chiffrée à 130 000\$ annuellement
- 15% des répondants offrent des salaires plancher de 15,99\$/h et moins
- 37,5% des répondants offrent des salaires plancher de 17,99\$/h et moins
- 72,5% des répondants offrent des salaires plancher de 20,99\$/h et moins
- 77,5% des répondants qualifient les salaires peu compétitifs avec les autres secteurs, voire gênants à offrir
- 62,5% n'offrent pas de régime d'assurances collectives

Enjeux

Il y a exode sans précédent des travailleurs du communautaire vers d'autres secteurs.

La situation est qualifiée de « crise historique » par les organismes du territoire.

Sous-financement chronique + pénurie de personnel + pandémie =

- Surcharge des équipes
- Stress
- Épuisement
- Démotivation
- Baisse des services à la population en quantité et qualité
- Hausse des listes d'attente pour l'accès aux services
- Défi de répondre à de nouveaux besoins et déposer des projets
- Défi aux stratégies d'entraide entre organismes (manque de temps)
- Recentrage ou repli stratégique des organismes sur leurs missions
- Développement social et communautaire plus difficile
- Conséquences sur la population

PISTES DE SOLUTION

Au national

- Meilleur financement à la mission (besoin chiffré à 130 000\$/organisme en moyenne)
- Plus grande flexibilité des modes de financement
- Campagne de notoriété/promotion des services, des valeurs et des avantages du communautaire
- Une reconnaissance réelle et publique
- Besoin d'harmonisation entre les différents ministères ou programmes pour offrir une plus grande cohérence
- Réaliser une étude comparative avec d'autres secteurs, en intégrant une analyse différenciée selon les sexes
- Promotion des avantages du communautaire auprès des institutions scolaires
- Mesures incitatives pour le retour des personnes retraitées
- Mesures incitatives pour favoriser le bénévolat
- Bonification de la subvention salariale

En Haute-Yamaska

- Partage de ressources humaines et matérielles/collaborations
- Campagne de notoriété/promotion
- Promotion des avantages du communautaire auprès des institutions scolaires
- Rencontres d'échanges entre organismes
- Offrir des formations de base pour certains postes
- Éviter/ réduire le maraudage public
- Favoriser un meilleur référencement entre organismes

Pour les organismes

- Outre le rattrapage salarial souhaité, la mise en place d'un régime de retraite serait à implanter dans de nombreux organismes.
- Besoin d'une hausse massive du financement pour 77,5% des organismes
- Sans financement supplémentaire et permanent, révision des échelles salariales impliquant des diminutions de services
- Diversification des sources de financement
- Plus grand maillage entre les organismes et les organismes d'aide à l'emploi
- Recrutement de bénévoles

CONCLUSION

Le portrait réalisé témoigne d'une conjoncture difficile qualifiée de « crise historique » par les organismes. Jamais depuis la naissance des groupes communautaires les défis n'ont été aussi grands et nombreux. Jamais les activités et les services n'ont été aussi précaires dans le maintien de leur pérennité. Jamais les équipes de travail n'ont été aussi épuisées, et ce, de manière généralisée dans les différents secteurs d'intervention.

L'éclairage apporté par cette étude terrain en démontre la pertinence. Cette mise en lumière s'inscrit dans un contexte particulier où se juxtaposent les défis sanitaires, sociaux et économiques. Il faut considérer les défis liés à la main-d'œuvre relatés dans cette présente enquête dans une conjoncture plus structurelle dont la pandémie de COVID-19 et le sous-financement historique des organismes communautaires jouent également un rôle.

L'enquête s'ouvre sur des pistes de solutions porteuses d'espoir. Autant au sein des organismes communautaires eux-mêmes, qu'au niveau local ou national, tous les partenaires devront redoubler d'efforts afin d'amoindrir les effets de cette crise de la main-d'œuvre dans le secteur communautaire.

Le *Comité pénurie de ressources humaines* de la CDCHY tient à remercier tous les membres ayant pris le temps de répondre au sondage. En souhaitant que la crise actuelle soit entendue à sa juste valeur et que les moyens envisagés collectivement permettent au milieu communautaire de rebondir et continuer à faire ce qu'il fait de mieux : agir pour une plus grande justice sociale.

CONTACT

Nicolas Luppens, directeur général

Corporation de développement communautaire de la Haute-Yamaska

Cellulaire : 579 420-2064

Courriel : direction@cdchauteyamaska.ca

170, rue Saint-Antoine Nord (local 110) Granby (Québec) J2G 5G8

www.cdchauteyamaska.ca