

STRATÉGIE D'EMPLOI

Problématique

Les Québécois d'expression anglaise, particulièrement les jeunes, ont plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail, d'une part parce que les membres de cette population ne profitent pas pleinement des services d'emplois qui existent dans leur communauté et d'autre part parce que les organismes qui offrent des services d'emplois dans ces communautés n'ont pas toujours la capacité à intervenir auprès d'une clientèle d'expression anglaise ou ont une compréhension insuffisante de leurs besoins. Les défis auxquels les Québécois d'expression anglaise font face impliquent souvent des éléments liés au travail dans une langue seconde et comprennent, mais sans s'y limiter: un manque de compétences linguistiques et culturelles ; un manque de confiance personnelle et professionnelle; la possibilité de discrimination sur le lieu de travail; et, dans de nombreux cas, un accès insuffisant à un soutien professionnel et psychosocial pour les aider à améliorer leurs compétences et leurs expériences professionnelles.

Les membres de la population d'expression anglaise du Québec sont souvent réticents à approcher des fournisseurs de services d'aide à l'emploi francophone. Ils ont l'impression que ces fournisseurs connaissent peu la communauté ou n'ont jamais offert de services en anglais par le passé. Des efforts sont alors nécessaires pour améliorer les contacts et développer des liens entre les fournisseurs de services d'aide à l'emploi qui interviennent auprès les populations vulnérables et les organismes régionaux bien implantés au sein des communautés d'expression anglaise du Québec.

Les organismes bénéficiaires du programme en cours ont besoin d'un financement leur permettant d'offrir une opportunité d'emploi attrayante sur le marché actuel afin que les relations qui se construisent à travers la stratégie pour l'emploi soient soutenues efficacement dans 10 régions.

- La majorité des bénéficiaires du financement actuel de la Stratégie d'emploi reçoivent une somme d'argent insuffisante pour soutenir un



Les priorités du réseau

poste à temps plein (7 bénéficiaires sur 12 reçoivent moins de 30 000\$ par an)

- Le programme est axé sur l'établissement de relations avec les fournisseurs de services, ce qui est intenable lorsqu'il y a un roulement constant du personnel.

Le RDR a besoin de fonds suffisants pour soutenir efficacement les bénéficiaires.

- Le RDR ne reçoit que 13% de l'enveloppe totale en tant que fiduciaire pour gérer le programme et accompagner les bénéficiaires.

Solution

Les organismes financés actuellement par la stratégie apportent un soutien supplémentaire au développement continu de l'accès aux services d'aide à l'emploi et des relations parmi les prestataires de services et les Québécois d'expression anglaise. En réalisant ce travail ils favorisent une plus grande collaboration entre les organismes communautaires d'expression anglaise et les autres organismes offrant des services d'aide à l'emploi, dont ceux dédiés aux jeunes et aux autres clientèles vulnérables.

- Le but est d'amener un plus grand achalandage de jeunes et de clientèles vulnérables vers les services et améliorer leur employabilité.

La bonification des ressources disponibles dans la Stratégie d'emploi renforcera la capacité des organismes bénéficiaires à poursuivre les objectifs du programme en cours et aidera à assurer des relations solides et soutenues avec les fournisseurs de services dans les régions au fil du temps. Le gouvernement a l'opportunité de s'associer à la communauté pour soutenir les tentatives du secteur de surmonter/combattre la pénurie de main-d'œuvre

- L'enveloppe actuelle de la Stratégie d'emploi doit être augmentée afin que le financement minimum disponible pour les bénéficiaires soit de 75 000 \$ par année

Les priorités du réseau

- L'enveloppe actuelle de la Stratégie d'emploi doit être augmentée afin que le financement minimum disponible pour le réseau pour les fins d'accompagnement des bénéficiaires soit au minimum équivalent à 20% de l'enveloppe totale de financement.
 - Le RDR réunira la communauté de pratique de la Stratégie d'emploi en personne pour des ateliers de perfectionnement professionnel liés au développement et au maintien de partenariats, à la gestion de projets et au suivi des résultats et pour approfondir leurs connaissances sur les services d'emploi nationaux.

Budget

Augmentation totale proposée des ressources actuelles: 1, 500 000 \$

FORMATION EN LEADERSHIP ET PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Problématique

Les directeurs généraux des organismes membre du réseau RDR ont exprimés un besoin criant d'accompagnement dans la planification de la relève et la gestion de la croissance et du changement organisationnel.

- L'épuisement professionnel et le roulement sont des problèmes critiques au sein du secteur communautaire et les membres du réseau ne font pas exception
 - Les personnes qui occupent des rôles de leadership au sein des organismes membres du réseau ont besoin d'un soutien concret et éclairé. Les organismes de la communauté d'expression anglaise dans les régions ne disposent pas d'un réseau régional de soutien et n'ont pas la masse critique nécessaire pour trouver continuellement des remplaçants et un futur leadership.
 - Ce type de soutien aux personnes occupant des postes à haute responsabilité est courant dans d'autres secteurs et n'est pas soutenu au même niveau pour les travailleurs communautaires

Les priorités du réseau

- Le roulement au niveau de la direction peut être très déstabilisant pour un organisme qui n'est pas préparé et peut affaiblir sa capacité à remplir sa mission
- Le bien-être holistique d'un organisme contribue au succès de ses initiatives, à sa crédibilité auprès des partenaires et des bailleurs de fonds et à sa capacité à atteindre les objectifs et les livrables.
- Sans la base solide que peut fournir une formation ciblée, les organismes membres continueront à gaspiller du capital humain et financier pour faire face au roulement et à l'épuisement professionnel.

Solution

Le RDR travaillera avec un professionnel du développement des capacités organisationnelles pour créer un programme de formation et une boîte à outils spécialement conçus pour les dirigeants d'organismes régionaux dédiés à la communauté d'expression anglaise et leurs conseils d'administration.

Les travailleurs et les bénévoles seraient formés aux méthodes de planification de la relève pour les rôles de gestion et de personnel clé ainsi qu'à la gestion de la croissance et du changement au sein de leurs organismes.

Le programme pourrait ensuite être adapté et traduit pour être utilisé par d'autres organismes communautaires une fois qu'il a été affiné au sein du réseau.

- Le soutien des leaders actuels de la communauté et le développement des futurs leaders font partie intégrante du soutien de l'identité et de l'appartenance des Québécois d'expression anglaise.
- Fournir d'excellentes mesures de soutien aux membres du réseau renforcera non seulement le réseau RDR, mais les organismes membres et leurs communautés régionales respectives aussi.
- Le gouvernement a la possibilité de s'associer à la communauté pour soutenir les tentatives du secteur de surmonter/combattre la pénurie de main-d'œuvre et l'épuisement professionnel.

CONSULTATION PRÉBUDGÉTAIRE

Les priorités du réseau

Budget (le budget détaillé est en annexe)

Budget total sur deux ans: 800 000 \$

AGENT DE LIAISON AVEC LES SERVICES PUBLICS PROVINCIAUX

Problématique

Les membres des communautés d'expression anglaise dans les régions dans lequel œuvrent les organismes membres du RDR n'ont pas le réflexe de tendre la main à Services Québec ou d'enquêter sur les offres de services provinciales disponibles dans leurs localités.

- Les membres de la communauté d'expression anglaise s'orientent plus vers Service Canada
- Les membres de la communauté d'expression anglaise ont une méconnaissance des services publics provinciaux
- Les membres de la communauté d'expression anglaise ont un manque de confiance en français
 - La réalité demeure que même lorsqu'il y a une option pour « appuyer sur 2 pour l'anglais », il n'y a souvent pas de véritable option de service en anglais et la personne qui répond le fera en français.
 - L'insécurité linguistique est aggravée par la loi 96 et le discours public autour de l'utilisation de l'anglais dans les sphères publiques du Québec
 - Le manque de confiance empêchera les membres de la communauté de considérer Services QC comme une option pour eux, leurs amis et leur famille.

Des ressources financières sont nécessaires pour que les organismes puissent soutenir l'effort du gouvernement du Québec de desservir tous les Québécois avec leurs programmes et services publics en créant une voie d'accès pour les membres des communautés d'expression anglaise en région.

Les priorités du réseau

Solution

Afin de soutenir l'effort du gouvernement du Québec de desservir tous les Québécois avec leurs ressources, programmes et services en créant une voie d'accès pour les anglophones en région, le RDR propose la création d'une enveloppe de ressources financières qu'il gèrera (d'une manière similaire à son rôle avec la Stratégie d'emploi) au nom du SRQEA pour soutenir le rôle *d'agent de liaison avec les services publics provinciaux* au sein des organismes membres, essentiellement quelqu'un qui peut aider les autres à naviguer dans la fonction publique afin de trouver le bon service pour traiter la question en question.

- L'agent de liaison accomplirait des tâches d'information et de référence liées aux services provinciaux disponibles en ligne et/ou en personne dans les régions
- Le travail serait organisé en fonction des besoins de l'organisme demandant les ressources
 - Temps partiel ou temps plein selon la démographie et le contexte organisationnel
 - Par téléphone, de façon virtuelle, ou en personne selon les besoins exprimés
- Une formation spécialisée sera créée par le RDR en collaboration avec le SRQEA et d'autres partenaires du gouvernement provincial
 - Les agents de liaison nouvellement embauchés seraient amenés à Québec pour suivre la formation
- Le RDR soutiendra les agents de liaison avec une communauté de pratique similaire à ce qui est en place pour la stratégie de l'emploi.

Budget (le budget détaillé est en annexe)

Budget total sur deux ans: 1,4 million