

**MANITOBA FEDERATION OF NON-PROFIT ORGANIZATIONS INC.
MEMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DES FINANCES
CONSULTATIONS PRÉBUDGÉTAIRES**

Le 12 août 2011

Sommaire :

La Manitoba Federation of Non-profit Organizations est un organisme de tutelle de réseaux pour le secteur communautaire du Manitoba qui est là pour refléter le besoin de relever les défis posés à la diversité des organisations communautaires, tant à court terme qu'à long terme. Au cours des dernières années, nous avons mis l'accent sur la diversité de nos effectifs, les services et les produits de qualité qu'ils proposent aux citoyens au nom des gouvernements. Nous avons été directement en contact avec d'autres organismes provinciaux du marché du travail s'occupant du secteur communautaire sur leurs territoires.

Au cours des trois dernières années, le principal problème fondamental des organisations communautaires a été de trouver des moyens d'attirer, de recruter et de garder un personnel qualifié pour leurs besoins actuels et futurs.¹ Ces effectifs doivent disposer de connaissances spécialisées et de capacités dans le domaine du marché au sens large. Nous sommes souvent en concurrence avec l'ensemble du marché du travail pour recruter de tels employés spécialisés. Cette situation est aggravée par le manque de compensation et d'avantages tangibles du secteur². En revanche, nos valeurs et l'idée de « laisser sa marque dans une communauté » continuent d'attirer du personnel dans ce secteur, mais malheureusement pas en nombre suffisant pour répondre aux demandes des organisations communautaires pour combler le nombre croissant des places disponibles.

1 Notre étude nous a révélé que « le recrutement du type d'employés recherché est devenu un problème courant pour ces organisations. 75 % d'entre elles ont reconnu que c'était devenu un problème majeur. »

2 Notre étude nous a révélé que « le salaire annuel moyen des employés à temps plein est tout juste sous la barre des 30 000 \$, que 21 % de ces organisations payaient moins de 20 000 \$, qu'un autre 32 % payait entre 20 000 \$ et 30 000 \$, que 25 % payaient entre 30 000 \$ et 40 000 \$, et que les 22 % restant payaient entre 40 000 \$ et 63 000 \$, en moyenne. »

Nous avons également identifié d'autres défis concernant notre marché du travail, notamment :

- comment conjuguer les besoins de notre marché du travail avec les communautés d'Autochtones, des Premières nations, des Métis et des Inuits qui connaissent une forte croissance et leurs compétences;
- comment conjuguer les besoins de notre marché du travail avec les diverses collectivités des nouveaux Canadiens et leurs compétences;
- nos problèmes récurrents sur le plan financier consistant à mieux rémunérer nos employés en fonction des taux du marché pour les salaires et traitements, les régimes de prestations durables et principalement, les régimes de retraite qui permettent aux gens d'avoir un revenu convenable à la retraite;
- notre capacité de rivaliser avec les autres secteurs industriels au Canada, leurs compétences, leurs programmes de perfectionnement du personnel, leurs programmes de recrutement et leurs avantages en ce qui concerne le maintien en fonction du personnel.

Dans ce contexte, nous nous inquiétons de la façon dont nous pourrions créer des emplois durables dans notre secteur afin de répondre aux divers besoins de notre marché du travail.

En tant qu'organisme reconnu représentant le 18^e secteur industriel au Manitoba (comprenant au moins 33 000 employés travaillant dans les services de santé et les services sociaux) et membre de l'Alliance of Manitoba Sector Councils la MFNPO est d'avis qu'elle est confrontée à son plus grand défi depuis sa création.

Au regard des grands défis auxquels nous devons faire face en matière de main-d'œuvre, nous croyons que les trois recommandations suivantes permettraient d'enclencher un processus pouvant nous aider à relever les défis qui se posent pour notre main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain :

1. Un crédit d'impôt pour des dons provenant d'individus ou de sociétés pour le secteur communautaire visant à créer des emplois dans les petites et moyennes organisations communautaires, et qui seraient égalés par le gouvernement. Seuls les individus et les sociétés qui feraient des dons non ciblés y auraient droit.

2. Une aide financière gouvernementale sur plusieurs années pour favoriser la consultation en matière de ressources humaines et encourager la formation dans des organisations communautaires employant jusqu'à 25 personnes. Cela aiderait à la planification et à la mise en œuvre de soutien aux ressources humaines, au recrutement, au maintien en fonction et à la formation du personnel. Ce type d'aide devrait même être offert à l'ensemble du pays.

3. La création d'un programme pluriannuel de placements, de stages et d'encadrement officiel des nouveaux diplômés des établissements postsecondaires dans de petites organisations communautaires enregistrées

au provincial ou au fédéral afin de favoriser les emplois permanents dans le secteur communautaire.

Contexte

Au cours des trois dernières années, en travaillant en collaboration avec d'autres conseils et groupes des ressources humaines provinciaux à travers le Canada, ainsi qu'avec le Conseil RH pour le secteur bénévole et communautaire, nous avons commencé à faire ce qui suit :

- mener des études sur le marché du travail³;
- mettre en œuvre une série de formations ciblées et de programmes de perfectionnement de l'effectif actuel;
- mettre l'accent sur de nouvelles approches qui permettraient d'optimiser l'efficacité et l'efficacité organisationnelle en développant l'impact collectif par le partage des services, des produits et de l'espace.

Cependant, pendant que nous apportons des améliorations sur ces aspects de l'organisation et du personnel, nous avons pu identifier nos limites. Le domaine dans lequel nous voulons surtout développer et améliorer notre compréhension et nos capacités est celui du recrutement.

Ce domaine fera l'objet de recherches futures, la collaboration avec d'autres conseils des ressources humaines d'autres secteurs industriels et l'élaboration de stratégies avec notre secteur.

Conclusion

Ce mémoire est un résumé des notions et des arguments que nous présenterons de façon plus détaillée en personne devant le Comité permanent. Notre intention est d'expliquer le contexte, le contenu et les arguments pour un partenariat avec le secteur des administrations publiques pour appuyer une stratégie des ressources humaines durable à l'égard de la main-d'œuvre actuelle et future du secteur communautaire au Canada.

³ Notre première étude sur la main-d'œuvre a été publiée en 2010 et s'intitulait : **The Voluntary and Non-Profit Health and Social Services Sector in Manitoba: a Profile of its Composition and Workplace Challenges and Resources for Meeting those Challenges**