



Réseau pancanadien d'apprentissage en développement communautaire Profil de pratique efficace

Mennonite Central Committee BC Employment and Community Development

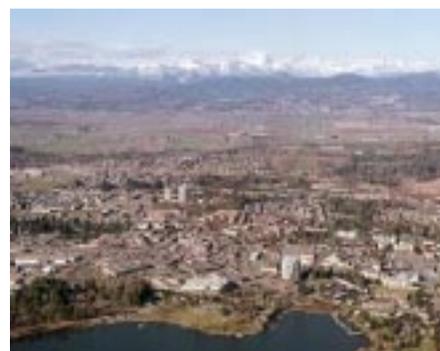
Contexte

Avec plus de 130 000 habitants, Abbotsford est la cinquième plus grande ville de la Colombie-Britannique. Située au cœur de la vallée du Fraser, à environ 70 kilomètres du centre-ville de Vancouver et dans l'une des zones agricoles les plus productives au Canada, Abbotsford est une « ville dans la campagne ».

Ce profil de pratique efficace figure parmi les quinze études de cas analysant la façon dont des initiatives communautaires novatrices tirent parti d'approches globales pour améliorer les conditions sociales et économiques à l'échelle locale.

Ces profils ont été créés dans le cadre d'une initiative du Réseau canadien de DÉC échelonnée sur deux ans et demi, qui vise à déterminer la façon dont le développement économique communautaire contribue à l'inclusion sociale.

Pour lire les autres profils, pour obtenir plus d'information sur cette initiative ou pour accéder à d'autres ressources sur l'inclusion sociale et le DÉC, veuillez vous reporter aux notes à la fin du présent document.



Abbotsford (Colombie-Britannique)

La croissance de sa population s'explique surtout pas sa proximité avec la région du Grand Vancouver. Grâce aux travaux de construction de la Transcanadienne, qui ont pris fin dans les années 1960, une heure de route sépare Abbotsford du centre-ville de Vancouver. Le prix des maisons et le style de vie rural attrayants ont contribué à la croissance rapide de la population d'Abbotsford, croissance qui s'est maintenue bien au-dessus de la moyenne provinciale pendant neuf des dix dernières années.

Depuis plusieurs générations, Abbotsford est une collectivité multiculturelle où vivent des gens venant des quatre coins du monde. Cette diversité continue de contribuer au développement économique et social de la ville. On trouve à Abbotsford cinquante-huit différents groupes ethniques et culturels.

Historique

Créé en 1923, le Mennonite Central Committee (MCC) est un organisme confessionnel fondé sur la justice sociale. Pendant la Révolution russe, les mennonites de Russie étaient victimes d'une forte oppression. Les mennonites de l'Amérique du Nord se sont regroupés pour les aider. Les organisateurs de cet effort collectif et les groupes les appuyant ont voulu poursuivre dans la même foulée et aider les gens dans le besoin. Ainsi a vu le jour le Mennonite Central Committee, organisme de promotion de la paix et de développement exerçant des activités à l'échelle mondiale, dont le principe directeur est la croyance en la paix et la non-violence. Le MCC est un organisme confessionnel, car « il aide quiconque dans le besoin, sans poser de questions et sans rien attendre en retour », explique Ron Van Wyk, directeur du programme MCC BC Employment and Community Development. « Nous suivons les préceptes de Menno Simons, qui a dit que le véritable évangélisme consistait à nourrir les affamés, à vêtir les dénués, à accueillir les étrangers et loger les sans-abri », poursuit M. Van Wyk.

MCC BC Employment and Community Development

Année de constitution – 1968 (le programme Employment and Community Development a été établi en 1990)

Mission – Permettre aux personnes et aux communautés d'atteindre une autonomie économique en les aidant à développer leurs atouts et leurs compétences, et en leur offrant des ressources pour trouver un emploi durable.

Activités – Pour répondre aux besoins de la collectivité :

- Consolidation des acquis et formation en matière de finances personnelles
- Formation axée sur les compétences liées à l'employabilité
- Recherche d'emploi et jumelage d'emplois et de travailleurs
- Formation axée sur les compétences essentielles à la réussite professionnelle
- Formation axée sur les compétences : vente au détail, service à la clientèle, restauration et tourisme
- Prise de décision, conseils et planification en matière d'emploi
- Mentorat dans le cadre de l'emploi
- Centres de ressources en emploi (Abbotsford et Chilliwack)
- Expérience de travail et formation en milieu de travail
- Expérience de travail « enviro-active » et formation offerte aux jeunes à risque
- Soutien à la création d'entreprises sociales
- Création de micro-entreprises
- Recherche-action en milieu communautaire
- Études de faisabilité et élaboration de plans d'affaires
- Conception et gestion de projets et de programmes
- Analyse du marché du travail

Le programme MCC BC Employment and Community Development a été mis sur pied par le Mennonite Central Committee de la Colombie-Britannique (MCC BC). Le MCC est l'organisme de secours et de développement des églises mennonites de l'Amérique du Nord. En tant qu'organisme confessionnel sans but lucratif fondé sur la reconnaissance et la compassion, le MCC travaille auprès de gens aux prises avec différents problèmes : pauvreté, conflits, oppression, catastrophes naturelles, isolement social et marginalisation. À l'heure actuelle, le MCC compte plus de 14 000 employés répartis dans cinquante-huit pays.

Le MCC a commencé à exercer des activités en Colombie-Britannique dans les années 1940, à l'époque où les mennonites venus s'établir dans la vallée du Fraser deux décennies auparavant ont entrepris d'aider les nouveaux immigrants mennonites et de recueillir des biens matériels pour les gens dans le besoin partout dans le monde. Le MCC BC s'est constitué en organisme de bienfaisance sans but lucratif en 1968. En 2001, les mennonites britanno-colombiens ont formé 140 congrégations s'étendant de la vallée du nord-est de la rivière de la Paix à l'île de Vancouver et regroupant près de 22 550 membres. La plupart des mennonites vivent dans la vallée du Fraser et à Vancouver.

Trente-cinq employés répartis dans quatre bureaux – Abbotsford, Chilliwack, Richmond et Langley – travaillent pour le

programme MCC BC Employment and Community Development. Ils gèrent une variété de programmes et d'entreprises sociales et servent une population diversifiée. Même si le MCC BC Employment and Community Development est un programme du MCC BC, il fonctionne d'une façon assez autonome et possède son propre service de comptabilité. Le directeur et la plupart des employés ne sont pas mennonites, mais les principes de ce mouvement sont observés dans les activités et l'approche de l'organisme.

À l'instar des autres programmes du MCC, le MCC BC Employment and Community Development a été créé en réponse à un besoin défini dans la communauté. En effet, à la fin des années 1980, les membres de l'Église mennonite ont décidé de s'attaquer au problème du chômage élevé en empruntant une approche favorisant l'établissement de relations mutuellement profitables. Or, peu importe l'idéal poursuivi, l'échec demeure toujours possible. Selon Ron Van Wyk, l'approche adoptée consiste à « se rapprocher des gens et à trouver une façon de les aider ». L'organisme a d'abord obtenu du financement dans le cadre d'un programme d'emploi de DRHC. Aujourd'hui, il bénéficie de l'appui financier d'organismes fédéraux de prestation de services, de programmes d'emploi provinciaux et de fondations; d'autres fonds, plus modestes, proviennent d'entreprises sociales et d'une contribution annuelle de MCC BC.

Activités

Le programme MCC BC Employment and Community Development comprend une vaste gamme de services, de programmes et d'entreprises établis dans différents emplacements. Parmi les activités menées, mentionnons des programmes d'emploi grâce auxquels l'an dernier 380 personnes sans emploi ont pu obtenir des conseils d'orientation professionnelle et 143 personnes décrocher un emploi convenable. De plus, dans le cadre du programme « Bridging the Gap » (combler l'écart), 48 femmes victimes d'agression et de violence ont reçu des conseils, une formation axée sur les connaissances élémentaires et les compétences liées à l'employabilité, ainsi que de l'assistance pour accéder à l'autosuffisance, dont une formation approfondie ou de l'aide à la recherche d'emploi. Les services d'emploi sont très en demande : de 1998 à 2002, par l'entremise de Passport Café et d'autres programmes offerts au centre d'emploi d'Abbotsford, plus de 12 000 participants ont profité de ces services.

Future Foundations est un programme de consolidation des acquis destiné aux travailleurs à faible revenu, qui offre un plan d'épargne jumelée, une formation en matière de finances personnelles et des conseils.

Le MCC BC Employment and Community Development a lancé, conjointement avec la Société d'aide au développement des collectivités de South Fraser, le portail d'approvisionnement social Fraser Valley Social Purchasing Portal. Parmi les autres initiatives issues de ce partenariat, mentionnons la création du Fraser Valley Centre for Social Enterprise, dont la première grande activité a été l'organisation du premier congrès des entreprises sociales de la vallée du Fraser en septembre 2005.

Par ailleurs, l'organisme exploite différentes entreprises sociales, dont la friperie Above the Underground, qui vend des vêtements d'occasion uniques. Above the Underground est un programme de formation à la vente



Friperie Above the Underground

au détail et au service à la clientèle dans le cadre duquel les participants sont formés dans un contexte commercial réel. Échelonné sur trois mois, ce programme vise à aider les participants à développer leurs aptitudes par l'entremise d'une expérience de travail pratique. Ces derniers reçoivent aussi une formation axée sur la rédaction d'un CV, sur les techniques de recherche d'emploi, sur l'informatique, sur les compétences techniques en vente au détail, en gestion et en service à la clientèle. Au cours des dernières années, plus de 250 participants ont suivi le programme Above the Underground, et aujourd'hui, 85 pour cent d'entre eux travaillent dans des entreprises des secteurs du détail, des services financiers et du tourisme dans la vallée du Fraser.

De concert avec la Société d'aide au développement des collectivités de South Fraser, le bureau local de Centraide, Sandstorm Design et Glassworks (entreprise locale avec but lucratif), une initiative d'entreprise sociale hybride, ARISE (Abbotsford Recycling Industries Social Enterprise), a été lancée. Gérée par des entreprises traditionnelles et des organismes sans but lucratif, ARISE refond le verre recyclé et le transforme en produits durables comme des baignoires, des éviers et des blocs pour murs, en les agrémentant d'éléments artistiques et, dans la mesure du possible, en faisant appel à des personnes sous-employées.

Une autre entreprise sociale, Ecoworks, offre aux jeunes une expérience de travail et une formation en aménagement paysager, par l'entremise d'initiatives axées sur la protection, la restauration et l'amélioration du milieu naturel. Autrefois un programme d'initiation à la vie professionnelle, Ecoworks est devenu une entreprise sociale, à laquelle s'est joint Renoworks,



Une équipe d'Ecoworks au travail.

petite entreprise de rénovation résidentielle. Ecoworks et Renoworks continuent d'offrir aux jeunes à risque une expérience de travail pratique et une formation axée sur les compétences. Ecoworks a récemment terminé des travaux de restauration de l'habitat pour la Ville d'Abbotsford. Elle a en outre conçu, construit et installé une passerelle piétonnière dans un établissement correctionnel fédéral, et a réaménagé des sentiers dans un parc de quartier de la vallée du Fraser. De son côté, Renoworks a effectué des rénovations résidentielles, dont le remplacement de toitures et de la peinture. Enfin, Ecoworks a récemment signé un contrat d'aménagement paysager de trois ans avec le canton de Langley.

En 2004 et en 2005, Ron Van Wyk, directeur du programme MCC BC Employment and Community Development, Gloria Wolfson, directrice de la School of Social Work and Human Services (école de service social) de l'University College of the Fraser Valley (UCFV), ainsi que d'autres dirigeants d'organismes de développement communautaire de la vallée du haut Fraser, ont mené un projet de recherche concerté appelé « Homeless in the Fraser Valley: Understanding the Needs of the Homeless in Relation to Employment », dont le but était de comprendre les besoins des sans-abri en matière d'emploi. Selon les conclusions du rapport de recherche, le MCC BC Employment and Community Development, de concert avec le bureau de Centraide de la vallée du Fraser, a mis sur pied une initiative de logement ayant comme objectif d'élaborer un plan d'action tenant compte de la possibilité pour les partenariats communautaires, commerciaux et gouvernementaux de répondre aux besoins des collectivités de la vallée du haut Fraser en matière de logement abordable durable. En outre, l'étude réalisée sur les sans-abri a débouché sur l'agrandissement des refuges d'Abbotsford, de Mission et de Chilliwack, à l'établissement du centre d'accueil et d'orientation des jeunes de la rue de Cyrus, à la mise en œuvre de la première phase de création d'une maison

d'hébergement pour jeunes dans la vallée du haut Fraser et à l'offre de lits sûrs pour les jeunes de la rue de Chilliwack.

Au cours des dix dernières années, le MCC BC Employment and Community Development a exécuté plus de trente-sept contrats avec les gouvernements fédéral, provincial et municipaux, dont la valeur des activités liées à l'emploi et au développement communautaire dépasse les 22 millions de dollars.

Analyse participative et globale

Le MCC BC Employment and Community Development sert une population diversifiée et offre une vaste gamme de programmes et de services. Il démontre un engagement profond envers la justice sociale, qui se répercute à l'échelle de l'organisme. Le directeur général, Ron Van Wyk, explique que le personnel examine la vie des gens et en découvre les multiples facettes; il constate que les gens sont en relation avec d'autres et sont aux prises avec différents problèmes. La réussite des personnes et du programme serait limitée si ces multiples facettes n'étaient pas prises en compte et si l'accent était uniquement mis sur l'emploi, ce qui est le mandat de l'organisme et la raison pour laquelle il a été engagé. Le personnel cherche toujours à enrichir le programme en reconnaissant la personne à part entière et ses dons. Cette approche fondée sur les acquis est efficace et permet aux participants de renforcer leur autonomie.

Le MCC BC Employment and Community Development s'appuie sur des credo de bienveillance et d'entraide. Son approche consiste à « se rapprocher des gens et à trouver une façon de les aider ». À cette fin, il se fait souvent le porte-parole des participants auprès des responsables du gouvernement, tout en reconnaissant que la bureaucratie est formée d'êtres humains devant composer eux aussi avec des contraintes. Lorsque surviennent des erreurs ou des situations injustes, le personnel défendra les intérêts des participants discrètement, mais n'abandonnera pas avant le règlement de ladite situation. En établissant de bonnes relations avec les responsables de tous les ordres du gouvernement, le personnel peut faire valoir sa cause efficacement.

« Le travail est au cœur de nos vies. Nous passons la moitié de nos heures éveillées à travailler. Le travail assure la subsistance des familles et nous permet d'exploiter nos dons et habiletés et d'entrer en contact avec les membres de notre communauté. Dans un monde en perpétuel changement, le MCC BC Employment and Community Development permet aux gens de se réaliser sur le plan professionnel. »

Les termes utilisés expriment l'approche participative de l'organisme. Par exemple, « participants » est préféré à « clients ». Tout le personnel de l'organisme travaille fort pour établir des relations constructives avec les participants, en aidant ces derniers à se prendre en charge et à prendre leurs propres décisions, en leur offrant des outils et de l'assistance et en soulignant leurs réussites. Parfois, des participants prennent de mauvaises décisions et ne sont pas en mesure de terminer le programme, mais l'organisme ne leur ferme jamais la porte. « Nous aimerions que les gens ne brûlent pas de ponts, mais certains ont besoin d'une troisième, quatrième, même cinquième chance. Notre religion nous enseigne de pardonner plus d'une fois, et nous croyons que la même chose s'applique aux gens qui ont beaucoup de difficulté à atteindre l'autosuffisance », explique M. Van Wyk.

Même si une analyse relative à la race, au sexe et à l'origine ethnique n'est pas clairement énoncée, tous les employés de l'organisme travaillent dans le respect. L'organisme a comme objectif d'être un « lieu accueillant, peu importe qui sont les participants et d'où ils viennent; ce

qui compte est de les aider ». Ainsi, il a désigné des femmes à certains postes de la haute direction et il emploie des gens de différentes origines ethniques, dont des nouveaux immigrants, et des personnes handicapées.

Les employés sont soigneusement choisis et sont sensibilisés aux principes de déontologie. Chaque nouvel employé doit signer une lettre d'embauche et adhérer au code de déontologie de l'organisme. Pendant le processus d'orientation, les nouveaux membres du personnel visitent les différents emplacements de l'organisme pour mieux comprendre l'étendue des services offerts. Ils assistent également à des séances qui présentent un aperçu de l'histoire du MCC, la façon dont les programmes ont évolué et les défis à relever. La structure de l'organisme est plutôt horizontale, c'est-à-dire que le salaire le plus élevé est inférieur à trois fois le salaire le plus bas. Ainsi, le salaire des adjoints administratifs et des réceptionnistes est supérieur au taux du marché, et celui des cadres est légèrement inférieur au taux du marché. L'organisme épousant une culture collégiale plutôt que hiérarchique, ses employés demeurent son plus grand atout.

Leçons politiques et facteurs de réussite

Au niveau provincial, les contrats fondés sur le rendement causent des problèmes. En effet, le MCC BC appuie le principe de rendement, mais la tendance actuelle du gouvernement est de resserrer les critères d'admissibilité à ses programmes. Par exemple, l'un de ses programmes de stage était si limitatif que son exploitation n'était pas rentable; l'organisme a donc cessé de l'offrir.

Facteurs de réussite

- Engagement du personnel : tous les employés sont très motivés au travail et ont à cœur la réussite des participants – ces derniers ne sont pas que des numéros.
- La direction adopte une politique de porte ouverte et encourage les gens à soumettre des idées; elle est ouverte à l'amélioration.
- Quand une bonne nouvelle arrive ou de nouveaux fonds sont obtenus, tout le monde se regroupe et une cloche est agitée.
- Enrichir les programmes gouvernementaux, mais aller au-delà des lignes directrices pour faire en sorte que les participants aient accès aux outils et aux ressources essentiels à leur réussite.
- Une vaste gamme de programmes et d'entreprises sociales confèrent plus de souplesse face aux priorités et besoins locaux.

Les indicateurs utilisés expliquent les problèmes liés à l'évaluation du rendement, comme le fait de placer x personnes selon x recommandations. Or, si des recommandations ne sont pas reçues, un plus petit groupe de participants en résulte, et la tendance est de faire une sélection minutieuse de participants plus forts pour accroître leurs chances d'être prêts à travailler à la fin du programme. Cette situation crée un autre obstacle pour les participants faisant déjà face à plusieurs obstacles. Lorsque l'organisme travaille avec un participant devant surmonter d'importants obstacles, il ne peut pas toujours l'aider à réussir s'il suit religieusement les modalités du programme, car l'appui est insuffisant. Le personnel du programme va au-delà des lignes directrices pour aider les participants, par exemple en les conduisant à des rendez-vous ou en trouvant des fonds pour réparer leur voiture. Si un participant obtient une note de rendement basse, le personnel travaille encore plus fort pour l'aider à trouver un emploi.

Voilà un élément de l'approche efficace du MCC BC Employment and Community Development : enrichir les programmes et dépasser ses limites. Quel que soit l'obstacle auquel fait face un participant – garderie, transport, emploi –, le personnel travaille avec ce dernier pour le surmonter. En conférant aux programmes une valeur ajoutée, il peut assouplir la nature de certaines structures de programmes.

Au niveau du gouvernement fédéral, l'organisme a dû composer avec les modifications apportées par RHDCB aux programmes, qui imposent des mécanismes de reddition des comptes plus rigides obligeant les organismes contractuels à soumettre une foule de documents inutiles. Le MCC BC reconnaît que cette directive vient des échelons supérieurs. Il n'est donc pas parti en guerre contre les employés bureau de RHDCB, car ceux-ci ne font que suivre les règles.

Le MCC du Canada continue de sensibiliser ses membres aux répercussions négatives des accords de libre-échange et de l'OMC. Le MCC BC Employment and Community Development travaille sur le terrain pour aider les participants à développer leurs talents et habiletés et à trouver un emploi durable. L'organisme adopte une approche pratique et se concentre sur l'accomplissement d'un travail productif. Même s'il envisage un changement structurel à long terme, sa priorité demeure de contribuer à améliorer la vie à court terme des participants.

D'un point de vue organisationnel, le MCC BC Employment and Community Development doit diversifier ses sources de financement. À cette fin, il travaille fort pour consolider ses entreprises sociales et établir des relations avec des fondations. « Nous devons avoir des fonds diversifiés pour enrichir les programmes gouvernementaux. Notre liberté de mouvement est limitée si nous n'avons accès qu'à des fonds du gouvernement », souligne M. Van Wyk.

L'organisme a également appris qu'il est nécessaire de respecter ses employés et de créer un milieu où ces derniers ont une liberté d'action tout en demeurant imputables. Tous les employés sont capables de gérer le risque et peuvent conférer une valeur ajoutée aux programmes en trouvant des solutions d'aide originales. L'atmosphère collégiale est transmise à la communauté et ainsi qu'aux partenaires du gouvernement, car l'organisme reconnaît que tous poursuivent le même objectif. En travaillant en collaboration et en respectant le rôle de chacun, tous les membres de la communauté en tireront des avantages.

Leçons apprises

- Être humble et reconnaître que parfois, d'autres sont plus compétents que nous.
- Travailler collectivement en communauté; s'entraider.
- Comprendre que l'établissement de relations prend du temps; on peut attendre des années avant de pouvoir récolter le fruit de nos efforts d'aujourd'hui.
- Chercher des occasions, mais ne pas être opportuniste.

Ellie Parks

Ellie Parks est la coordonnatrice régionale du Réseau canadien de DÉC pour la région de la Colombie-Britannique et du Yukon. On peut la joindre au (250) 653-9612 ou à eparks@ccednet-rcdec.ca.

Pour en savoir plus sur MCC BC Employment and Community Development, visitez le site <http://www.mccemployment.bc.ca/> (en anglais).

Références

Entrevue avec Ron Van Wyk, le 14 juin 2005.

Site web de la ville d'Abbotsford (en anglais) : <http://www.abbotsford.ca/>

MCC BC Employment and Community Development

Site web du Mennonite Central Committee of British Columbia (en anglais) : <http://www.mcc.org/bc>

Site web du Mennonite Central Committee (en anglais) : <http://www.mcc.org/about/history/>

Site web de la Mennonite Historical Society of Canada (en anglais) : <http://www.mhsc.ca>

Pour lire d'autres profils de pratiques efficaces et accéder à d'autres ressources sur l'inclusion sociale, visitez le site : <http://www.ccednet-rcdec.ca/fr/pages/learningnetwork.asp>

Ce projet est financé par la Direction du développement communautaire et des partenariats de Développement social Canada. Les opinions et les interprétations formulées dans le présent document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement social Canada.

Document publié par

© Le Réseau canadien de DÉC, 2006
211-620, View St., Victoria (C.-B.) V8W 1J6
Téléphone : (250) 386-9980
Sans frais : 1 877 202-2268
Télécopieur : (250) 386-9984
Site Web : <http://www.ccednet-rcdec.ca>

*This document is also
available in English.*

La version électronique de ce document
est publiée sur notre site Web