LE REGROUPEMENT DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES QUÉBÉCOIS POUR LE TRAVAIL DE RUE PRÉSENTE LE

PORTRAIT 2020

DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES EN TRAVAIL DE RUE DU QUÉBEC

Regroupement des organismes communautaires québécois pour **le travail de rue**

ROCQTR

LE TRAVAIL DE RUE,

l'approche de proximité avec plus de 40 ANS D'HISTOIRE AU QUÉBEC

Auteurs

Marie-Eve Ducharme, coordonnatrice à l'Association pour les Jeunes de la rue de Joliette et présidente du ROCQTR

Robert Paris, directeur à PACT de Rue et trésorier du ROCQTR

Audrey Sirois, agente de liaison et de soutien administratif au ROCQTR et à l'ATTRueQ

Mise en page

conception graphique par **Tabasko**

Validation du contenu

Le conseil d'administration du ROCQTR

Liste des acronymes

ATTRueQ – Association des travailleurs et travailleuses de rue du Québec

OBNL – Organisme à but non lucratif

OCTR – Organisme communautaire en travail de rue

ROCQTR – Regroupement des organismes communautaires québécois pour le travail de rue

TR - Travailleur(se) de rue

8105, Avenue de Gaspé, #200
Montréal, QC H2P 2J9
514 575-0300

rocqtr@hotmail.com
rocqtr.org

Le pronom masculin a été utilisé pour alléger le texte.

Tous droits réservés. La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable du ROCQTR. Cependant, la reproduction partielle ou complète de ce document à des fins personnelles et non commerciales est permise, uniquement sur le territoire québécois et à condition d'en mentionner la source.

TABLE DES MATIÈRES

04 **INTRODUCTION**

05 **BREF PORTRAIT DE NOS OCTR**

05 Organismes membres et territoires

05 Ressources humaines

06 Personnes rejointes

06 Sept grands thèmes abordés par le travail de rue... et un autre

07 **LES CINQ GRANDS AXES**

07 Conditions financières

09 Ressources humaines

13 Sur le terrain

15 Partenariat

19 Matériel promotionnel

20 **LES DÉFIS**

21 **CONCLUSION**

22 **Liste des membres du ROCQTR**

INTRODUCTION

Le *Regroupement des Organismes Communautaires Québécois pour le Travail de Rue (ROCQTR) e*xiste officiellement depuis 2007 et compte 37 membres réguliers, 2 membres aspirants ainsi que 6 membres solidaires. Dans le but de bien représenter les groupes membres, un PORTRAIT de nos organismes communautaires en travail de rue (OCTR) est fait sur une base régulière. Nous avons utilisé la méthode par sondages afin de réaliser cet exercice. C'est ainsi que nous avons créé six courts sondages en ligne et 34 de nos organismes membres y ont répondu consciencieusement, ce qui est représentatif de notre membership.

> Les OCTR partagent une mission commune : bâtir des liens significatifs pour accompagner des personnes en rupture sociale, ou à risque de l'être, vers un mieux-être.

De cette manière, nous pouvons avoir une vision juste et chiffrée qui nous permet de mettre en lumière les réalités de la pratique du travail de rue sur le territoire québécois. Cet exercice nous permet également de faire un bilan qui servira de point de départ pour l'élaboration du nouveau « Cadre de Gestion du ROCQTR ». Celui-ci pourra épauler les gestionnaires en leur donnant des balises et des normes auxquelles se référer dans le développement de leurs pratiques de gestion d'organisme en travail de rue et dans leurs démarches auprès des bailleurs de fonds.

Ce PORTRAIT 2020 se veut donc une base d'informations à propos de nos membres.

Le travail de rue est une approche qui se démarque par son agilité, sa flexibilité et sa rapidité d'adaptation. Évidemment, le dynamisme du travail terrain permet de s'adapter aux divers enjeux et besoins qui émanent de la rue. Les OCTR sont munis d'équipes audacieuses qui œuvrent à travers une mission de base, mais également à travers des projets innovants. Le travail de rue reste cependant une approche très peu connue et gagnerait pourtant à être répandue.

Alors dans ce document, nous visiterons cinq grands axes qui permettent de comprendre rapidement la plupart des défis qui se présentent dans les différentes réalités de nos organismes. Ainsi, les conditions financières, les ressources humaines, sur le terrain, les partenaires ainsi que le matériel promotionnel seront explorés.

Un gros merci à tous nos organismes membres qui ont participé en remplissant les sondages !

BREF PORTRAIT DE NOS OCTR

Organismes membres et territoires

RÉGIONS DU ROCQTR	NOMBRE DE MEMBRES ROCQTR	POPULATION DES TERRITOIRES COUVERTS[1]
Abitibi-Témiscamingue	1	147 542
Bas-St-Laurent	1	197 322
Saguenay Lac-Saint-Jean	4	277 796
Capitale-Nationale	7	750 645
Centre-du-Québec	3	249 396
Côte-Nord	1	90 704
Estrie	2	328 998
Lanaudière	5	515 448
Laurentides	1	620 264
Mauricie	3	270 889
Montérégie	5	1 582 067
Montréal	7	2 052 910
12 régions	**39 organismes membres**	

Ressources humaines

La plupart de nos organismes membres sont de taille moyenne et embauchent 4.6 travailleurs de rue (TR) qui œuvrent sur le terrain. Bien sûr, certains organismes ont 1 seul TR alors que d'autres peuvent en compter 12. Tout dépend du territoire à couvrir, de la population à rejoindre et des problématiques sociales identifiées.

De plus, on peut retrouver en moyenne 1.3 directeur ou coordonnateur à la gestion des organismes. Les postes de directeur général d'OBNL devraient être pourvus par des individus : « spécialistes en marketing (notamment en image de marque), en gestion des bénévoles, en prospection de nouveaux donateurs, en dons planifiés et en finances, en relations gouvernementales, en gouvernance, et possédant de fortes connaissances en gestion des ressources humaines. Et comme si ce n'était pas assez… professionnel dans le milieu philanthropique. »[2]. Dans la plupart des organisations, ces fonctions sont assurées par plus d'une personne.

> Au total : c'est plus de 315 employés qui sont à pied d'œuvre dans nos organismes en travail de rue !

Malheureusement, les OBNL n'ont, bien souvent, pas les ressources financières pour avoir une ressource spécialisée attitrée à chacune de ses sphères de compétences.

---

[1] Institut de la Statistiques du Québec. 2019. (www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/ra-totaux.htm) consulté le 27 juillet 2020.

[2] Site internet du CRHA : « OBNL : Quand vous devez savoir tout faire, y compris la gestion des ressources humaines. 2019. ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-1/obnl-quand-vous-devez-savoir-tout-faire-y-compris-rh consulté le 28 juillet 2020.

Personnes rejointes

Les travailleurs de rue de la province rencontrent une multitude de personnes sur leur territoire respectif. Dans cette approche de proximité, il est important de miser sur une création de liens significatifs qui s'opère dans la constance et l'humanisme. Nous pouvons constater que chaque travailleur à l'œuvre dans les rues du Québec entretient en moyenne ***207 contacts consolidés ou liens créés***. À ce chiffre s'ajoutent annuellement ***3 000[3] personnes par organisme qui sont rejointes indirectement par différents autres services offerts et projets spécifiques de l'organisme***.

Sept grands thèmes abordés par le travail de rue... et un autre

Les organismes en travail de rue sont très présents sur le terrain. Avec toutes les personnes rejointes, ils arrivent à intervenir à différents niveaux. Ainsi, en 2018, le regroupement a pu mettre en place un outil de statistiques nationales qui permet de cumuler des données provinciales. Plusieurs aspects sont examinés lors des interventions et colligés dans sept grands thèmes définis comme suit :

1- Dépendance

La dépendance désigne un état psychologique et/ou physique qui se manifeste par un besoin irrépressible et répété, jamais réellement assouvi. Celui-ci peut être lié à une consommation de produits tels l'alcool, le tabac et les psychotropes ou à un comportement tel la dépendance au jeu, au sexe et à l'internet.

2- Justice

La **justice** est un principe moral de la vie sociale fondé sur la reconnaissance et le respect des autres. C'est aussi le pouvoir d'agir pour faire reconnaître et respecter ces droits.

La **judiciarisation** fait référence à la propension à privilégier le recours aux tribunaux pour trancher des litiges qui pourraient être réglés par d'autres voies (médiation, accord amiable).

3- Sexualité

Ce qui est sexué, propre à chaque sexe, puis ensemble des comportements visant à la satisfaction de l'instinct sexuel (santé, plaisir, procréation) font référence à « vie sexuelle » et aux « comportements sexuels ». La sexualité c'est l'ensemble des processus biologiques et psychologiques.

4- Santé

La santé est un état de bien-être complet physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

5- Relationnel

Fait référence aux compétences relationnelles de l'individu, c'est-à-dire : sa capacité à établir un rapport avec une personne, sa capacité d'écoute, sa capacité à dire ce qui va et ce qui ne va pas, sa capacité d'influence, sa capacité à gérer ses perceptions, sa capacité à gérer des situations émotionnellement difficiles.

6- Cheminement personnel

Démarches visant l'épanouissement de la personne vers ce qu'elle aspire à devenir. Tout ce qui est ou qui peut être mis en œuvre pour acquérir une maturité ou une autonomie plus grande.

7- Socioéconomique

Relatif aux phénomènes sociaux, économiques et à leurs relations. Se décline en statuts socioéconomiques qui sont déterminés entre autres par le revenu, la scolarité, l'emploi, l'accès aux ressources et aux services.

8- Convivialité

Un autre aspect important abordé par le travail de rue est l'aspect de la convivialité et d'intégration dans sa communauté. Il est question ici d'intervention de groupe, de bâtir son approche dans le milieu et de vivre ensemble. Les objectifs sont la prévention, l'information, la socialisation et la sensibilisation.

[3] Chiffre obtenu à la consultation de plusieurs rapports annuels de membres.

LES CINQ GRANDS AXES

Conditions financières

Il est primordial pour un organisme d'avoir un revenu qui lui permet de réaliser sa mission et d'effectuer ses activités. Nos sondages nous ont révélé, encore une fois, qu'il y a de grandes disparités entre chacun de nos membres. En effet, les revenus annuels de nos membres varient entre 25 000$ et 1 325 000$ avec une médiane de 374 905$. Certains organismes peinent à terminer leur année avec assez d'argent pour payer leurs employés alors que d'autres font des pieds et des mains pour trouver des sources de financement variées. Cela peut bien sûr entraîner une grande hausse du temps de gestion et de reddition de compte.

Sources de financement

Voici les diverses et principales sources de financement de nos 39 membres :

NOM DU PROGRAMME OU MINISTÈRE	MINIMUM REÇU CHEZ LES MEMBRES	MAXIMUM REÇU CHEZ LES MEMBRES	MOYENNE*	MÉDIANE	MEMBRE NE RECEVANT PAS CETTE SUBVENTION
Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC)	0$	465 500$	149 998$	137 000$	1
Direction de la Santé Publique (DSP)	13 038$	227 785$	85 200$**	53 954$	15
Ministère de la Sécurité Publique (MSP)	7 663$	229 464$	62 375$	46 245,50$	6
Autres ministères***	500$	140 834$	41 000$	26 835$	12
Centraide et fondations	4 830$	191 800$	56 000$	26 400$	10
Municipalités	1 245$	326 387$	59 571$	36 289$	9
Privé	3 000$	129 118$	31 707$	6 550$	30
Fédéral	1 245$	550 174$	118 720$	45 510$	13
Dons	605$	69 820$	10 830 $	4 303$	13

**Note :* *Toutes les moyennes présentées n'incluent pas les membres qui ne reçoivent pas la subvention mentionnée.*
***Note :* *En moyenne pour Montréal, le financement PSOC est moins élevé, alors que les financements de Santé Publique sont plus élevés. Alors qu'en région c'est l'inverse.*
****Note :* *Tels que le Ministère de la Famille, le Ministère des Aînés...*

Financement mission

Pour ce qui est de la proportion du financement à la mission, ***47% des revenus de nos membres y sont destinés***. Il est primordial de financer la mission des organismes puisque c'est ainsi que nous arriverons à pérenniser le travail qui est fait sur le terrain.

D'ailleurs, nous avons questionné nos membres sur le revenu optimal de leur organisme et la médiane est de 550 250$ par organisme. Nous avons donc pu déterminer qu'il y a un ***manque à gagner médian de 230 000$ par organisme***.

Projets spécifiques

Pour pallier au manque à gagner, plusieurs de nos organismes membres vont développer des projets qui viennent bonifier leur offre de service et ainsi répondre à de plus grands besoins émergeant sur le terrain. C'est intéressant de développer des projets spécifiques à travers certains médiums puisqu'ils peuvent également s'adresser à divers types de populations.

En voici quelques exemples :

- Activités collectives (sport, loisir, culture, art)
- Ateliers en milieu scolaire
- Centres de jour
- Écoles de rue
- Groupes de pairs-aidants
- Hébergements d'urgence
- Services de dépannage
- Sites Fixes
- Soins de proximité
- Unités mobiles

Les raisons qui motivent nos membres à développer des projets spécifiques :

+ DE 50% *pour arriver à équilibrer des budgets.*

+ DE 50% *pour être en continuité avec la mission du travail de rue.*

Frais fixes

FRAIS	MOYENNE
Loyer	11 523$
Assurances	1 853$
Entretien	1 574$
Télécommunications	6 613$
CUMULO	903$
Honoraires professionnels	7 496$
TOTAL	**29 962$**

Nous n'avons pas un portrait juste des coûts en immobilisations (meubles et matériel informatique), mais il faut en tenir compte dans notre portrait général.

Ressources humaines

Le bien-être de nos ressources humaines est au cœur de nos préoccupations puisque sans elles,il n'y a pas de service offert à la population. Les salaires et les conditions de travail de plusieurs organismes communautaires sont en deçà du marché pour des fonctions similaires et les OCTR n'y font pas exception. En effet, selon le site internet de l'Information sur le Marché du Travail[4], nous constatons qu'en 2019 il existe plusieurs disparités dans les salaires médians à l'entrée en poste. En voici quelques exemples.

POSTE DU RÉSEAU	SALAIRE	SALAIRE	POSTE EN TRAVAIL DE RUE
Directeur en santé et services sociaux	38,46$/h	22,00$/h	Directeur/coordonnateur
Agent administratif	25,00$/h	18,90$/h	Agent administratif
Éducateur spécialisé	23,00$/h	17,00$/h	Travailleur de rue

Cette situation place nos membres face à des difficultés de recrutement, de perte d'expertise et de rétention de la main-d'œuvre alors que nous savons que le travail de rue est précieux et efficace lorsque le travailleur de rue est présent sur le terrain pour de longues périodes (5 à 10 ans). La pratique du travail de rue est différente des autres types d'intervention puisqu'elle demande aux intervenants psychosociaux d'avoir un savoir-être et un savoir-faire particulier.

Les TR se doivent d'être très intuitifs et autonomes en plus d'être en mesure de travailler avec des horaires et des milieux atypiques. Alors que la main-d'œuvre est difficile à attirer, les faibles salaires ne permettent pas non plus de pouvoir faire une bonne rétention des ressources humaines et il y a alors une perte d'expertise importante. Le fort taux de roulement des employés nuit donc à l'accomplissement de leur mission.

Documents produits par nos membres

Dans la gestion d'un organisme, il est de mise de produire des documents de gestion interne afin de bien encadrer nos employés et d'être en adéquation avec la *Loi sur les Normes du travail*.

Ainsi, les conditions d'exercice varient beaucoup d'un organisme à l'autre puisqu'il y a de grandes disparités entre ceux-ci. Bien que 95% de nos membres ont mis en place une **échelle salariale**, elles ne sont pas toutes conçues sur les mêmes bases. Toutefois, elles tiennent compte des années d'expérience et du niveau de scolarité des employés.

De plus, 75% des organismes ont des documents aidant à baliser et encadrer la GRH, soient des **politiques et conditions de travail**. D'ailleurs, lors de l'embauche, 75% détiennent une **pochette d'accueil** regroupant plusieurs documents nécessaires à l'intégration, tant dans la rue que dans l'équipe, et contenant des informations pertinentes sur leur rôle en tant que TR.

[4] Information sur le Marché du Travail. 2019. imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp Consulté le 4 septembre 2020.

Conditions salariales

Salaire moyen à l'entrée (minimum et maximum) :

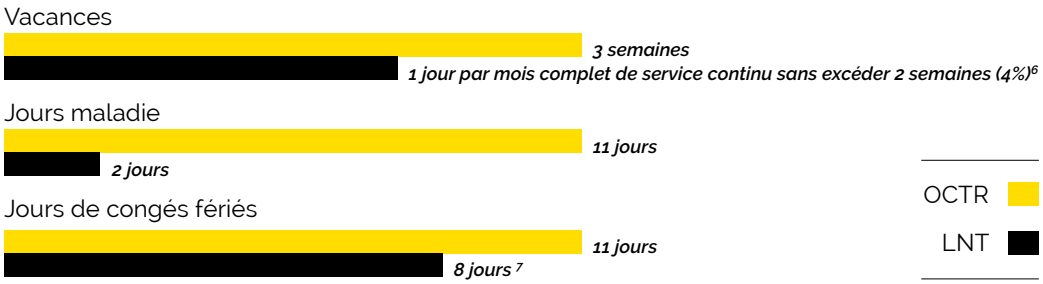
NOM DU POSTE	MINIMUM	MAXIMUM	SALAIRE MOYEN À L'ENTRÉE
Direction	17$/h	32$/h	23,25$/h
Coordonnateur clinique *	23$/h	24,12$/h	23,55$/h
Agent de soutien administratif **	14,68$/h	23$/h	19,90$/h
Travailleur de rue	15$/h	19,59$/h	17$/h

***Note :** Ce ne sont pas toutes les organisations qui ont cette ressource. Habituellement, ce sont des TR avec une expérience de 10 à 12 ans qui pourvoit ce poste. L'équipe est également assez nombreuse pour mettre un tel poste en place.*

****Note :** Une bonification du taux horaire est donnée puisque ce sont souvent des employés à temps partiel.*

Il est intéressant de constater que le salaire horaire médian d'un technicien en éducation spécialisé est de 23,00$/h[5]. Il est important de souligner que même si nous présentons un graphique des salaires à l'entrée, il existe aussi les plafonds salariaux qui sont légitimités par les conditions financières.

Vacances et congés



Avantages sociaux

Dans la plupart des cas, les organismes communautaires manquent de ressources pour arriver à mettre en place de bons programmes pour les employés. En effet, les enveloppes budgétaires couvrent les dépenses salariales, mais bien souvent il en reste trop peu pour couvrir les frais d'avantages sociaux. De plus, il existe une incompréhension de plusieurs gestionnaires quant à ces aspects administratifs (Exemples : assurances, RQAP, RÉER, fonds de retraite, CNESST, LNT, cessation d'emploi, dossiers des employés et autres éléments). Ainsi, 11 membres ont déjà mis en place des programmes d'assurances collectives alors que 18 membres seraient intéressés à en mettre en place un tel programme dans leur organisation.

[5] Information sur le Marché du Travail. 2019. imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_statprof_01.asp?prov=FPT&PT3=9&pro=4214&PT2=17&cregn=QC&PT1=1&lang=FRAN&Porte=1&PT4=53 Consulté le 27 juillet 2020.

[6] CNESST. 2020. www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/vacances/index.html#c4620 Consulté le 27 juillet 2020.

[7] CNESST. 2020. www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/index.html#c56 Consulté le 27 juillet 2020.

En plus des données chiffrées sur les ressources humaines, plusieurs moyens sont mis à la disposition des équipes pour encadrer leur pratique. Entre autres, les réunions d'équipe, la supervision, la formation et d'autres outils (Statistiques, éthique, TIC).

Réunions d'équipe

D'une part, avoir la rétroaction de son équipe sur certains cas rencontrés dans le cadre de leur fonction d'intervention fait partie intégrante de l'encadrement proposé. D'autre part, elles sont un lieu d'échange qui a plusieurs objectifs:

- Informer l'équipe sur différents aspects administratifs;
- Échanger sur les différents enjeux en lien avec les partenaires;
- Donner des nouvelles de la rue;
- Développer les stratégies d'intégration dans le milieu, les actions de prévention et socialisation;
- Effectuer des retours sur les interventions, partager des informations, nommer l'émotif et offrir un support clinique, afin de soutenir les TR et assurer une cohérence d'équipe.

Nous sommes à même de constater que 85% de nos membres optent pour une fréquence régulière, aux 1 à 2 semaines, pour tenir leur réunion d'équipe.

Supervision

D'un autre côté, il y a les services de supervision qui sont très populaires dans la pratique du travail de rue. Il en existe plusieurs types: la supervision individuelle ou de groupe, la coordination clinique à l'interne ainsi que la supervision à l'externe.

- Supervision individuelle : 80% des membres
- Supervision de groupe : 43% des membres
- Supervision à l'interne : 50%
- Coordination clinique : Elle peut être offerte à même l'organisme via un coordonnateur clinique qui supervise les travailleurs de rue. 40% de nos membres peuvent se permettre ce type de ressource. La plupart du temps, ce poste n'est pas temps plein puisque la ressource continue de faire du travail de rue. Ils peuvent également avoir des fonctions de GRH (évaluation annuelle entre autre).
- Supervision à l'externe : « Espace permettant l'échange (questionnement, remise en question, ventilation, valorisation, analyse, etc.) entre le travailleur de rue et le superviseur à travers une relation dégagée de tout rapport hiérarchique».[8]. 70% de nos organismes membres proposent l'utilisation de ce service à leurs employés et ont un budget consacré à cette dépense.

Le budget annuel moyen par TR pour des services de supervision est de **850$**.

La supervision clinique est un service essentiel au développement professionnel des TR puisque cet outil a plusieurs fonctions : administratif, pédagogique, support et permet aussi un examen clinique de certaines situations. Il permet également aux TR d'avoir une personne-ressource à l'extérieur de l'organisation pour ventiler certaines situations vécues difficilement ou pour célébrer ces bons coups. Le superviseur devient un guide de référence.

« Cette relation avec un tiers superviseur rend donc possible pour les praticiens l'ouverture d'un espace de liberté de parole, de défoulement, de questionnement et de confrontation où exprimer des non-dits et rechercher des dénouements aux impasses relationnelles vécues avec les personnes accompagnées ou encore au sein de l'organisme. »[9]

[8, 9] 2006. L'accompagnement professionnel: une pratique essentielle. Guide de supervision en travail de rue et de proximité (Médecins du Monde Canada, sous la direction d'Annie Fontaine).

Formation

Tous les employés au sein des organismes membres ont accès à de la formation : directeur, TR et personnel administratif. Nos membres ont un budget moyen de **650$** par employé pour la formation (ceci n'inclut pas les frais afférents à la formation : payer le salaire, les frais de repas et le déplacement de l'employé). Ce montant étant très variable selon les disponibilités financières de chacun allant de **150$** à un montant illimité annuellement. En plus, des offres de formation standard, il y a aussi les mécanismes de formation continue qui sont non comptabilisés dans le budget moyen (Comme le salaire, les frais de déplacement et le temps utilisé). Ces formations permettent aux OCTR de former les TR à l'entrée en poste et même de faire des mises à jour selon les réalités terrain actuelles et ce que les employés ont envie de développer comme compétences et connaissances. Les formations gratuites sont également pertinentes.

Le type de formation offerte aux TR :

- Premiers soins
- Problématiques sociales émergentes (toxico, santé sexuelle, surdoses, appareil judiciaire, employabilité)
- Approches d'interventions (empowerment, réduction des méfaits, approche motivationnelle)

Tel que spécifié plus haut, les coûts de formation sont très dispendieux. C'est pourquoi un taux de roulement élevé nous coûte extrêmement cher au final.

En plus des formations pour les TR, les gestionnaires d'organismes nous ont fait savoir qu'il existe aussi plusieurs besoins de formation pour eux. Ainsi, 20 membres ont mentionné avoir un besoin de formation en gestion des ressources humaines qui est un domaine en constante évolution. L'administration en général est aussi en tête de liste avec des besoins émergents au niveau de la communication, du marketing, de la philanthropie entre autres.

Autres outils

D'autres outils sont utilisés pour baliser la pratique du travail de rue. Lors de l'acceptation des membres au sein du ROCQTR, les organismes doivent adhérer au Code d'Éthique de l'ATTRueQ (L'Association des Travailleurs et Travailleuses de Rue du Québec). Ainsi, 90% des membres utilisent ce code et quelques-uns ont des outils maison qui sont en fait le Code d'Éthique de l'ATTRueQ avec certains énoncés ajoutés. Cette année, le document changera d'appellation pour devenir le « Guide de Réflexion Éthique » (Le GRÉ).

De plus, 70% de nos membres utilisent l'**outil de statistiques nationales** « Cumulo » qui nous permet d'avoir une lecture de nos données en travail de rue.

Cet outil a plusieurs objectifs :

- Permettre au ROCQTR d'avoir un portrait national d'actions posées en travail de rue par ces membres;
- Permettre au ROCQTR d'appuyer les objectifs et les fondements de la pratique du travail de rue sur des informations quantitatives. Ultimement, permettre une corrélation entre les informations quantitatives obtenues et des impacts du travail de rue sur les populations (qualitatif);
- Développer un langage commun qui favorisera la cohérence dans le déploiement et la consolidation de la pratique au Québec.

Nous avons également un autre outil qui est utilisé, soit le guide de « Réflexion sur les TIC » produit par le PIPQ[10]. L'ATTRueQ et le ROCQTR sont toujours à l'affût des besoins des membres et créent au besoin des documents.

[10] Les Éditions la Galère. 2016. attrueq.org/wp-content/uploads/2016/01/Guide-TIC-PDF-VF-.pdf

Sur le terrain

Il y a plusieurs services offerts par l'ATTRueQ et par les organisations membres du ROCQTR afin de soutenir les membres. La participation aux activités de l'ATTRueQ permet entre autres de nourrir les praticiens sur le terrain, les évaluations, les réunions d'équipe, la supervision, les formations et les outils qui régissent la pratique.

Participation ATTRueQ

L'ATTRueQ est une association de praticiens en travail de rue qui permet à ses membres d'avoir accès à des espaces neutres pour discuter de leurs réalités terrain. Elle regroupe environ 240 membres annuellement à travers les 17 régions du Québec. L'ATTRueQ offre, entre autres, un séminaire annuel qui permet aux membres d'assister à des formations, des conférences, des ateliers et de mettre à jour leurs connaissances et de se ressourcer professionnellement. De plus, chaque région organise environ 5 à 7 rencontres annuelles afin de parler de leurs réalités régionales.

Toutes ces occasions permettent aux praticiens de développer leur expertise et leurs connaissances en lien avec la pratique du travail de rue.

La majorité de nos organisations dégagent du temps à leurs employés pour participer aux activités de l'ATTRueQ. Elles considèrent que c'est essentiel au maintien et au développement professionnel des praticiens. D'ailleurs, elles paient presque toutes l'adhésion annuelle qui est de **60$**/année par travailleur ainsi que leur participation au séminaire annuel qui est d'environ **140$** par TR. Il existe quelques exceptions qui sont essentiellement dues aux conditions financières des organismes.

Évaluation

Les processus d'évaluation mis en place au sein des organismes membres englobent deux grands types d'évaluation, soient l'évaluation des ressources humaines d'une part et d'autre part l'évaluation des projets. Cette dernière porte davantage sur l'évaluation des impacts, donc des actions portées par les organismes.

Les évaluations des ressources humaines sont également un bon moyen de s'assurer de l'adéquation entre les services offerts et les exigences des employeurs. La très grande majorité procède à une évaluation de leur TR suite à une période de probation de 6 mois jalonnée elle-même par différents processus de suivis. Ensuite, une évaluation annuelle est effectuée afin de s'assurer du mieux-être de nos employés, mais également que le travail se fait bien sur le terrain puisque les TR se doivent d'être autonomes. Les méthodes évaluatives sont surtout : l'auto-évaluation et la co-évaluation (par les pairs et par les supérieurs). Elle a pour but de pousser la réflexion sur ses comportements professionnels et ainsi rediriger l'attention sur les aspects qui seraient judicieux de développer en tant qu'employé. Ainsi, des objectifs personnels et professionnels sont mis en place.

Frais de rue

En moyenne, les TR ont accès à **170$** de frais de rue par mois. Ces frais servent à payer un café, acheter des denrées, des titres de transport et faire des dépannages d'urgence.

Frais de déplacement

Les déplacements font partie intégrante de la pratique du travail de rue. C'est de cette manière que les accompagnements et les références personnalisés peuvent se concrétiser. En moyenne, les organismes mettent à disposition de leur TR **210$** de frais de déplacement par mois.

Les TR travaillant en milieu urbain, comme Montréal, ont une carte STM mensuelle payée par l'organisme afin de pouvoir se déplacer sur le territoire couvert. Les membres ont une moyenne de **0,44$**/h par kilomètre.

Outils technologiques

Tous les TR sont équipés de cellulaire, fournis par l'organisation. Quand ils sont en congés, le cellulaire est fermé sinon ils sonnent sans cesse à cause des appels et des textos toujours de plus en plus nombreux. Quelques organismes fournissent des tablettes, des portables ou des ordinateurs.

Partenariat

Le travail de rue offre une approche généraliste. Il touche à plusieurs champs d'expertise et permet aux travailleurs de rue d'intervenir avec n'importe quelle sphère d'intervention. L'approche en travail de rue en est aussi une de référencement et d'accompagnement vers les ressources appropriées lorsque le besoin est identifié chez les personnes rejointes. Pour arriver à faire de la référence personnalisée, les acteurs en travail de rue se doivent d'être proches de leur communauté, de développer des « poteaux » qui sont des collaborateurs *(Exemples : entreprises, dépanneurs.)*. L'importance des partenaires et de la collaboration est essentielle à la pratique du travail de rue. Le travail de rue s'incarne dans sa communauté et pour ce faire, les partenaires doivent être entretenus avec discipline et rigueur pour constamment être au courant des changements qui surviennent. Voici le portrait des principaux partenaires de nos membres au niveau provincial, régional et local.

Regroupement des organismes communautaires québécois pour **le travail de rue**

ROCQTR

ROCQTR

Nous portons avant tout le souci de rassembler les organismes dont la mission principale gravite autour du travail de rue et de mettre à l'avant de la scène le développement et la reconnaissance de cette pratique par la société québécoise. Le ROCQTR s'oriente davantage vers des considérations politiques, économiques et organisationnelles.

Objectifs

- Regrouper les organismes communautaires exerçant du travail de rue au Québec.
- Servir de carrefour d'opinions pour les organismes communautaires en travail de rue.
- Promouvoir et représenter les intérêts de ses membres.
- Promouvoir la reconnaissance de la pratique du travail de rue.
- Favoriser le développement des organismes communautaires en travail de rue.
- Favoriser l'amélioration des conditions d'exercice du travail de rue.
- Participer à la promotion et à la défense des intérêts des personnes en rupture sociale.
- Se procurer aux fins mentionnées ci-dessus des fonds ou d'autres biens par voie de souscription publique.
- Recevoir des dons, legs et autres contributions de même nature en argents, en valeurs mobilières ou immobilières, administrer de tels dons, legs et contributions.

ATTRueQ

Regrouper en association les travailleurs et travailleuses de rue et assurer la promotion, le développement et la reconnaissance de la pratique du travail de rue au sein de la société québécoise.

Objectifs

- Être un lieu d'analyse, de référence, et de développement de la pratique du travail de rue.
- Promouvoir le code d'éthique de l'**ATTRueQ**.
- Favoriser le respect des droits et intérêts liés à la pratique du travail de rue.
- Offrir un ensemble de service susceptible de soutenir les travailleurs de rue du Québec dans et pour l'exercice de la pratique.
- Favoriser auprès de ses membres la diffusion d'information sur le travail de rue et sur les dimensions qui en assure son exercice.
- Être un lieu d'échange et de rencontre entre les travailleurs de rue du Québec.
- Accréditer et/ou développer en fonction des besoins définis par les travailleurs de rue, des formations et favoriser la formation continue.
- Établir des collaborations avec d'autres organisations vouées au développement du mieux-être des citoyens et citoyennes du Québec et œuvrant à la promotion de la justice sociale.
- Recueillir de l'argent ou autres biens par voie de souscription publique ou de toutes autres manières afin de promouvoir et financer les activités de l'**ATTRueQ**.

INTERJEUNES

La Coalition Interjeunes a été créée dans le but de rassembler les regroupements d'organismes communautaires autonomes jeunesse qui œuvrent auprès des jeunes dans une perspective de transformation sociale et d'amélioration de leurs conditions de vie. L'action des groupes communautaires autonomes jeunesse est vaste et diversifiée allant de l'intervention en milieu de vie, en maison de jeunes, le travail de rue, la prévention du décrochage scolaire, la lutte à l'itinérance, l'hébergement, etc.

RSIQ

Depuis 1998, le RSIQ regroupe 14 concertations régionales en itinérance, et représente ainsi plus de 300 organismes au Québec. Le Réseau organise des actions et mobilisations afin de sensibiliser décideurs et grand public, de défendre les droits des personnes en situation d'itinérance, d'améliorer leurs conditions de vie et de permettre aux organismes d'aide de réaliser leur mission. Le Réseau est reconnu comme le porteur du projet de la Politique globale en itinérance, de même que pour son travail lié au financement des organismes, notamment au niveau fédéral avec la Stratégie Canadienne de lutte à l'itinérance (SCLI).

Objectifs

- Améliorer les conditions de vie des personnes en difficulté, itinérantes et sans domicile fixe, diminuer le phénomène de l'itinérance, contribuer à l'insertion sociale de ces personnes et à l'élimination de la pauvreté.
- Maintenir un réseau d'entraide, d'information et de concertation, composé d'individus, d'organismes et de regroupements d'organismes œuvrant auprès de personnes itinérantes et sans domicile fixe.
- Favoriser l'échange, le développement et le transfert de connaissances.
- Promouvoir les intérêts de ses membres et les représenter.
- Favoriser la participation et la prise de parole des personnes itinérantes et sans domicile fixe.

Régional et local

Lors de l'analyse des réponses aux sondages, nous avons découvert que le partenariat et la concertation régionale et locale se déclinaient en trois types, soient : celles qui portent sur les populations rejointes, les problématiques et les organismes communautaires. Le caractère généraliste du travail de rue fait en sorte que nos membres sont régulièrement interpellés par toutes sortes de tables, concertations et comités de toute sorte. Que ce soit : dépendance, santé mentale, sécurité alimentaire, exploitation sexuelle, itinérance, jeunesse, violence, gang de rue ainsi que des sujets plus généraux ou spécifiques qui touchent les organismes communautaires autonomes au sens large : financement, autonomie. Là réside toute la richesse de notre approche, les partenaires font appel à nous puisqu'ils savent que nous sommes un atout précieux pour bonifier une réflexion.

Nous sommes également interpellés puisque nous possédons une expertise avec les populations vulnérables et notre connaissance aiguë de nos partenaires. Nous avons une lecture du terrain différente des autres approches d'intervention. Nous approchons les gens avec une posture différente qui est celle du volontariat. Nous n'imposons aucune démarche, ne cherchons pas à ce que les personnes atteignent des objectifs seulement pour cocher des cases. Au contraire, nous les accueillons là où ils sont. En ne travaillant pas dans les mêmes paradigmes, cela nous permet de créer un lien de confiance significatif avec les personnes rejointes qui nous donnent ensuite accès à des sphères de leur vie que les instances publiques ne peuvent pas atteindre.

Les tables de concertation locales régulières ont aussi leur rôle à jouer : ville, réseau, groupes communautaires, police. Il y a souvent du financement qui transite par ces tables. Elles servent à avoir des actions locales concertées avec des valeurs de collaboration, concertation, consolidation et pérennisation. Ce sont des implications qui sont partagées dans l'équipe et celle qui prend le plus de temps en ce qui a trait à la concertation.

Nos principaux partenaires

Le travail de rue se distingue par sa capacité à réfléchir « outside the box ». Il démontre une véritable créativité dans les solutions employées. Nos sondages nous ont dévoilé que nos membres ont trois principales catégories de partenaires :

- Le réseau de la santé et des services sociaux, qui est essentiel puisque nous avons pour objectif de rattacher des personnes en rupture sociale aux services de santé et services sociaux.
- En plus du réseau public de la santé, il y a tous les organismes communautaires en services sociaux comme les ressources en hébergement, les organismes jeunesse, les organismes en santé mentale, les organismes en dépendance, les organismes de dépannage et les centres de crises.
- Les autres services publics ou parapublics : éducation (Exemples : écoles ou organismes communautaires de formation), logement (l'Office Municipal d'Habitation), employabilité (Exemples : Emploi-Québec et CJe), les autorités policières et les services juridiques.

Matériel promotionnel

Nos membres utilisent divers outils promotionnels afin de faire connaître leurs services aux différents partenaires et ainsi rejoindre les personnes desservies pouvant avoir besoin de faire appel à nos services. Avec une population qui n'a généralement pas d'accès à internet, la carte professionnelle demeure le meilleur moyen pour se faire connaître et 94% de nos membres utilisent cet outil. Les travailleurs peuvent ainsi laisser des cartes dans des endroits stratégiques comme un hall, un appartement, un organisme et des lieux extérieurs où l'on suppose que des personnes pourraient bénéficier du service.

Le travail de rue doit également s'inscrire dans la modernité. C'est pourquoi, au cours des dernières années, plusieurs de nos membres ont intégré des outils technologiques tels que Facebook (91% de nos membres) et des sites internet (83% de nos membres).

Les outils tangibles tels les dépliants (77%), les bannières (57%) et les affiches (40%) sont toujours utilisées également.

LES DÉFIS

Lors de nos sondages, nos membres nous ont fait part des défis auxquels ils font face présentement et des défis auxquels ils prévoient faire face dans quelques années. Voici ce qu'ils ont répondu.

La récupération du travail de proximité par le réseau

Préserver l'indépendance? de l'organisme en maintenant des conditions de travail concurrentielles

Garder la crise du logement au centre des préoccupations des acteurs politiques (coût des loyers, salubrité, disponibilité)

Modification des habitudes des 12-25 ans et nouvelles réalités auxquelles ils sont confrontés

Le chaos provoqué par les restructurations

Approche problématique plutôt que globale de certains partenaires : CJe (Créneau Carrefour), réseau gouvernemental de la santé

Les milieux « historiquement » occupés par les populations vulnérables sont désertés par les plus jeunes, donc on rejoint plus facilement les plus âgés alors que plusieurs organismes ont des missions jeunesse

Maintenir un financement suffisant pour consolider les emplois actuels

Complexification des réalités vécues par les jeunes, un besoin plus grand de travail en partenariat avec des enjeux éthiques

Enjeux financiers :

- Avoir un meilleur financement à la mission pour le projet travail de rue,
- Financement par projet,
- Des financements qui ne respectent pas l'approche généraliste du travail de rue,
- Nous devons nous assurer de diversifier nos sources de financement, du moins d'aller chercher celles auxquelles nous aurions accès, mais qui ne font pas partie de notre portrait financier en ce moment (je pense entre autres au MSP),
- Certains financements disparaitront et nous nous mobilisons politiquement pour éviter de réduire nos services qui se sont développés (1. stratégie politique et 2. stratégie économique financement privé)

Enjeux GRH :

- Recrutement,
- Pénurie de main-d'œuvre,
- Salaires,
- Embauche de TR qualifié,
- Offrir assurances et REER,
- Épuisement professionnel de nos ressources

CONCLUSION

Les OCTR ont beaucoup évolué au fil des ans. Alors qu'en 1980 il n'y en avait qu'un seul, on en dénombre environ 80 présentement, dont 39 sont membres de notre regroupement. Bien que la pratique du travail de rue au Québec soit bien établie, elle tend à rester marginale tout en voulant être connue et reconnue pour son apport dans la société.

Nous en venons au même constat qu'il y a dix ans, lors de notre dernier PORTRAIT de membres. Afin de pouvoir bien répondre à la demande, nous devons offrir de meilleures conditions de travail aux employés de nos organisations. Puisque la rétention de la main-d'œuvre est un enjeu important pour la mise en place et la continuité d'un poste en travail de rue, les organismes se doivent d'être attractifs. Le financement reste donc l'enjeu au cœur des préoccupations de nos membres. Pour assurer la pérennité des postes, les organismes se doivent d'être attractifs et d'offrir plus que des postes reconduits aux 1 ou 2 ans.

Un autre enjeu soulevé par les membres est l'émergence des pratiques dites de proximité. Notre approche est tellement gagnante que certains tendent à vouloir la mettre en place pour rejoindre certaines populations. Malheureusement, elle est parfois utilisée à en faire perdre nos bases.

LISTE DES MEMBRES DU ROCQTR

01 - BAS-SAINT-LAURENT

EN TOUT C.A.S.
http://entoutcas.org

02 - SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Comité de travail de rue d'Alma
www.travailderuealma.org

Service d'Intervention de Proximité du Domaine-du-Roy (SIP-DDR)
https://sip-ddr.com

Services de travail de rue Chicoutimi
www.travailderue-chicoutimi.org

Toxic-Actions
http://toxicactions.com

03 - CAPITALE-NATIONALE

MDJ L'Escapade de Val-Bélair
http://maisondesjeuneslescapade.com

Pilier Jeunesse
www.pilierjeunesse.com

Projet d'Intervention Prostitution Québec (PIPQ)
http://pipq.org

RAP Jeunesse des Laurentides
www.rapjeunesse.com

TAG / Travail de rue Beaupré

TRAIC Jeunesse
www.traicjeunesse.org

TRIP Jeunesse Beauport
http://tripjeunesse.org

04 - MAURICIE

Point de rue
https://pointderue.com

Travail de rue Shawinigan TRàSH

Travailleurs de rue de la Tuque
http://travailderuelatuque.lttcom.org

05 - ESTRIE

Coalition Sherbrookoise pour le travail de rue
https://travailderuesherbrooke.org

Impact de Rue Haute-Yamaska

06 - MONTRÉAL

Action Jeunesse Ouest de l'Île (AJOI)
www.ajoi.info

Dopamine
www.dopamine.ca

Head and Hands
https://headandhands.ca

PACT de Rue
www.pactderue.org

Plein Milieu
https://pleinmilieu.qc.ca

RAP Jeunesse
www.rapjeunesse.org

Travail de rue / Action Communautaire (TRAC)
www.letrac.org

08 - ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Arrimage Jeunesse
http://arrimagejeunesse.org

09 – CÔTE-NORD

Maison des Jeunes de Port-Cartier

14 - LANAUDIÈRE

Association pour les jeunes de la rue de Joliette (AJRJ)
https://www.ajrj.org

Tous les enfants de l'autre monde (TEAM)
www.team-monde.org/index.php?id=5

Travail de rue Lavaltrie (TRueL)
www.travailderuelavaltrie.org

Travail de rue LE TRAJET
https://letrajet.ca

Travail de rue Repentigny
https://www.travailderuerepentigny.com

15 - LAURENTIDES

L'Écluse des Laurentides
www.ecluse.org

16 - MONTÉRÉGIE

Centre d'intervention jeunesse des Maskoutains (CIJM)

Horizon Soleil
https://horizonsoleil.wordpress.com

L'Aiguillage
www.aiguillage.ca/index.html

Macadam Sud
http://macadamsud.org

PACTE de Rue
http://pactederue.com

17 - CENTRE-DU-QUÉBEC

La Rue Bécancour

Refuge La Piaule
www.lapiaule.ca

Répit Jeunesse
www.repitjeunesse.com

Regroupement des organismes
communautaires québécois pour
le travail de rue

ROCQTR