

LA RECONNAISSANCE

À nous d'agir !

**Résultats de l'étude
sur les actions valorisantes favorisant
la reconnaissance du travailleur en loisir et de la profession**

Recherche réalisée par l'ATLMEQ
avec la contribution financière de l'AQLM

AQLM, avril 2002

Jean Marion, MA, récréologue



LA RECONNAISSANCE

À nous d'agir !

Résultats d'une étude sur les actions favorisant la reconnaissance du travailleur en loisir et de la profession au Québec

Note : Dans ce document, le genre masculin a été utilisé mais intègre le genre féminin.

Les origines du projet

L'association des travailleurs en loisirs municipaux de l'Est du Québec (ATLMEQ), lors de son assemblée générale en mai 1999, a créé un groupe de travail composé de ses membres pour réfléchir sur la reconnaissance du travailleur et de la profession et consulter les travailleurs en loisir de la région du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine sur le sujet.

Les résultats de cette consultation ont permis la validation de la problématique du travailleur et l'identification d'actions favorisant la reconnaissance du travailleur en loisir. Les actions ont été classées selon trois paliers d'intervention (local, régional et provincial) et a permis l'identification de 5 objectifs. Le comité a senti le besoin de valider les résultats à l'ensemble des travailleurs en loisir du Québec. Il a alors déposé un projet au CA de l'AQLM en janvier 2001 qui donna son aval au projet.

Le projet

Le projet présenté à l'AQLM visait à réaliser une vaste consultation auprès des travailleurs en loisir québécois. Celle-ci devait aussi permettre de valider les éléments de la problématique du travailleur en loisir québécois, de bonifier le questionnaire original par l'ajout de nouvelles actions valorisantes, de classer les actions et de leur donner un ordre d'importance

Les objectifs du projet

*Valider les éléments de la problématique auprès des travailleurs en loisir des autres régions du Québec.

*Classer les actions selon les paliers d'intervention, les régions administratives et les objectifs d'actions.

*Formuler, à partir des résultats, les types de reconnaissance et les stratégies d'intervention valorisées par le travailleur en loisir.

*Proposer des pistes d'actions aux travailleurs en loisir québécois, aux employeurs et à l'AQLM.

*Identifier les actions nécessitant la réalisation d'instruments d'intervention et définir le contenu de la boîte à outils.

*Identifier les thèmes de travail et le nom de personnes intéressées, par région, à faire partie d'un comité sur la reconnaissance.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Les membres du comité

Président : Michel Rioux
Ville de Trois-Pistoles

- ★ Jean-Yves Fournier, Amqui
- ★ Normand Brisson, Sainte-Blandine
- ★ Stéphane Lamotte, Pohénégamook
- ★ Alain Boudreau, Carleton
- ★ Florent Pelletier, Technique
- ★ d'intervention en loisir, CÉGEP de
- ★ Rivière-du-Loup
- ★ Jean Marion, Le Bic, consultant.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Dans ce document

Page

• La méthodologie, le questionnaire, les caractéristiques et la répartition	2
• La problématique du travailleur en loisir et de la profession	3
• Les définitions importantes sur la reconnaissance	4
• Le sommaire des résultats	5
• L'avenir de la profession et la reconnaissance de l'employeur	6
• Les 62 actions favorisant la reconnaissance du rôle et la profession de	7-8
• Les types de reconnaissance	9
• Les objectifs d'action	10
• Les stratégies d'intervention	11
• Les résultats de l'étude pour les pa-	12-13
• Les résultats pour l'AQLM, le travailleur en loisir et l'employeur	14
• Les résultats particuliers aux régions du Québec	15
• Les résultats particuliers rattachés à la fonction et à la formation en loisir	16
• Les 14 instruments à considérer dans la boîte à outils	17
• Les 20 actions issues de la consultation auprès des délégués régionaux	18
• Test d'auto évaluation sur les «actions valorisantes» présentes dans l'environnement de travail	19



La méthodologie de l'étude

Des résultats de l'ATLMEQ, nous avons validé la problématique du travailleur en loisir en milieu municipal et bonifié le questionnaire original par l'ajout de nouvelles actions valorisantes auprès des délégués régionaux de l'AQLM. Par la suite, nous avons diffusé par la poste le nouveau questionnaire aux travailleurs en loisir des régions administratives du Québec. Enfin, nous avons traité les données par ordinateur et fait ressortir, dans des classifications et des listes, les actions les plus et les moins importantes selon les régions, l'occupation principale, et la formation des travailleurs en loisirs québécois.

Un échantillon qui dépasse les 40 %

Nous avons envoyé 673 questionnaires et avons reçu 287 réponses dont 284 ont été traitées. Le taux de participation est de 42 % ce qui porte à croire que les résultats de l'étude sont représentatifs des travailleurs en loisir québécois.

Le questionnaire

Le questionnaire comprenait donc 80 énoncés d'actions favorisant la reconnaissance.

Ils devaient identifier leur préférence pour chaque énoncé selon l'échelle d'importance suivante :

- √ Très important (4)
- √ Assez important (3)
- √ Peu important (2)
- √ Sans importance (1)

Les travailleurs en loisir du Québec devaient répondre à la question suivante : « *Quelle importance accordez-vous aux 62 énoncés d'action pour que le rôle et la profession de travailleur en loisir soient mieux reconnus* »

Les résultats de l'étude veulent répondre à cette question.

Répartition des répondants et travailleurs en loisir inventoriés par région administrative

- 01 Bas-Saint-Laurent (17/28)
- 02 Saguenay-Lac-Saint-Jean (18/36)
- 03 Capitale-Nationale (34/89)
- 04 Mauricie (15/23)
- 05 Estrie (7/17)
- 06 Montréal (23/77)
- 07 Outaouais (12/33)
- 08 Abitibi-Témiscamingue (4/8)
- 09 Nord-du-Québec (1/15)
- 10 Côte-Nord (6/18)
- 11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (6/18)
- 12 Chaudière-Appalaches (26/57)
- 13 Laval (4/10)
- 14 Lanaudière (16/51)
- 15 Laurentides (25/55)
- 16 Montérégie (54/137)
- 17 Centre-du-Québec (7/14)



Les caractéristiques de la clientèle étudiée

Participation

- * 42% des travailleurs en loisir ont participé à l'étude.

Sexe

- * 66% sont des hommes.
- * 30% sont des femmes.

Formation

- * 32% ont un Bac en récréologie.
- * 22% n'ont pas de formation en loisir.
- * 10% possèdent une Maîtrise.
- * 21% ont une Technique d'intervention en loisir.

Âge

- * 56% sont âgés entre 35 et 49 ans.
- * 22% ont entre 50 et 64 ans.
- * 19% ont moins de 34 ans.

Occupation

- * 43% occupent la fonction de directeur des loisirs.
- * 16% occupent la fonction de régisseur ou de coordonnateur.
- * 16% occupent d'autres fonctions.
- * 4% occupent la fonction d'animateurs.

Région

- * 19% des répondants sont en provenance de la Montérégie.
- * 12% viennent de la région de la Capitale-Nationale.
- * 8% sont de la région de Montréal.

Note au lecteur :

Les résultats présentés dans ce rapport donnent des éléments de réponse sur le choix des actions valorisantes pour que le rôle et la profession de travailleur en loisir soient mieux reconnus aux paliers local, régional et provincial.

LA PROBLÉMATIQUE DU TRAVAILLEUR EN LOISIR ET DE LA PROFESSION

Une profession en développement

La réforme du loisir des années 1980 a mené à l'instauration graduelle d'un modèle de type bureaucratique et le travailleur en loisir est devenu de plus en plus l'objet de prescriptions et de contrôles des élus municipaux et de soutien aux bénévoles. L'intervention municipale en loisir est traditionnellement pratiquée de façon isolée dans chacune des municipalités. Plusieurs travailleurs en loisir ont eu peu de possibilité de s'exprimer et de prendre la place qui leur revient au sein de l'appareil municipal; ainsi, leur identité professionnelle s'est peu développée avec le temps.

Comme professionnel, le travailleur en loisir reçoit peu de manifestations concrètes de reconnaissance de la part de l'employeur. L'intervention en loisir est, pour un grand nombre, une œuvre de longue haleine, complexe, qui apporte généralement peu de résultats visibles et ressentis à court terme.

UNE RECONNAISSANCE DU MILIEU

Malgré certaines marques de reconnaissance des bénévoles et des gens proches du travailleur en loisir, il arrive parfois qu'elles ne le touchent pas. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer cette réaction. Il se pourrait, entre autres que :

- les critiques régulières envers le loisir soient perçues par le travailleur en loisir comme un blâme concernant son travail;
- les tâches diffèrent tellement de celles des autres employés municipaux qu'il est difficile pour l'employeur de les comparer;
- le travailleur en loisir ne sache pas vendre sa profession n'ayant pas de cadre commun d'intervention;
- la somme des tâches à réaliser soit trop importante pour atteindre l'efficacité demandée;
- l'employeur ne soit pas en mesure de comprendre la complexité et les exigences de son travail par un manque d'informations sur les réalisations du service des loisirs.

UNE PROFESSION RELATIVEMENT JEUNE

Il n'est pas inusité que les travailleurs en loisir se sentent plus ou moins reconnus comme des professionnels parce qu'ils n'ont pas tellement été traités comme tels jusqu'à maintenant. Mais certaines transformations actuelles du système municipal devraient contribuer à améliorer cette situation. La réorganisation municipale a contribué, pour certains, à un élargissement de l'intervention municipale en loisir et, pour

d'autres, à une surcharge des tâches et à une perte d'autonomie. Cette réorganisation a eu comme conséquence pour certains travailleurs en loisirs une certaine dévalorisation de leur travail et de leur expertise.

Des conditions de travail particulières

La rémunération de certains travailleurs en loisir et leurs conditions de travail ne peuvent que renforcer leur impression qu'ils ne sont pas reconnus. On sait que pouvoir économique et reconnaissance sociale vont souvent de pair.

DES CONSTATATIONS

- *
Des travailleurs en loisir avec des conditions de travail et des formations très différentes.
- *
Un état de stress élevé vécu dans certains milieux affecte l'intervention du travailleur en loisir, et ce, à divers niveaux.
- *
Une difficulté à comprendre l'importance et parfois à banaliser le rôle joué par le travailleur en loisir.
- *
L'investissement en loisir varie d'une municipalité à l'autre milieu.
- *
L'ajout de nouvelles tâches sans pour autant considérer les charges actuelles.

Des définitions importantes sur la reconnaissance

Nous avons exploré la signification de certaines expressions utilisées parfois par les travailleurs en loisir pour parler de la reconnaissance de leur travail.

Être valorisé
Être reconnu
Être professionnel

De plus, nous avons formulé, pour le bien de l'étude, notre définition opérationnelle de la notion de reconnaissance.

Être valorisé :

C'est s'accorder et partager les mêmes valeurs pour un ensemble de règles de conduite. C'est mettre en valeur nos forces. C'est également augmenter la valeur et le mérite du geste professionnel.

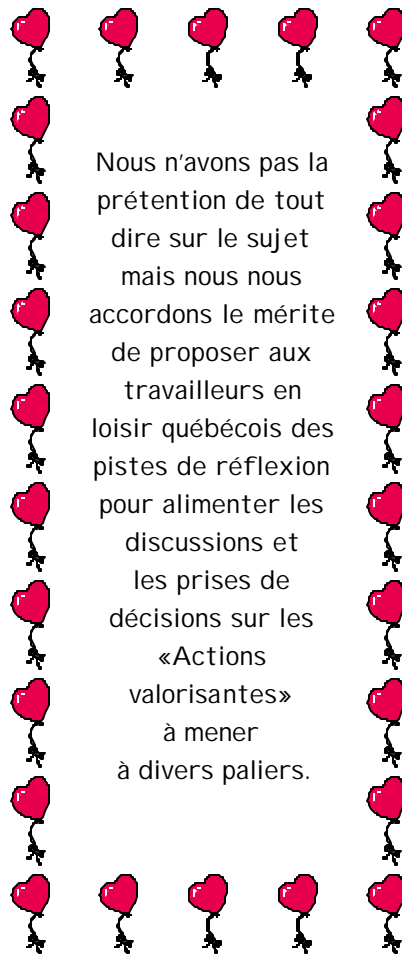
Être professionnel :

C'est préciser la manière dont un travail est exécuté. C'est faire ressortir les qualités de la profession et les faire apprécier par notre environnement. C'est

avoir un regard critique sur son travail; c'est également remplir les diverses missions de l'organisation.

Être reconnu :

C'est savoir ce que l'on est, ce que l'on fait, où l'on va, se reconnaître comme vrai et légitime. C'est témoigner, manifester de la gratitude. C'est également l'acte par lequel l'État accorde un statut privilégié à une associa-



Nous n'avons pas la prétention de tout dire sur le sujet mais nous nous accordons le mérite de proposer aux travailleurs en loisir québécois des pistes de réflexion pour alimenter les discussions et les prises de décisions sur les «Actions valorisantes» à mener à divers paliers.

La reconnaissance pour le comité

La reconnaissance du travailleur en loisir, c'est un règlement satisfaisant en matière salariale et une amélioration des conditions de travail.

La reconnaissance du travailleur en loisir, c'est, avant toute chose, une liberté, un choix personnel d'agir sur son environnement pour améliorer les choses par le biais d'actions valorisantes.

La reconnaissance, c'est agir comme un professionnel dans l'exercice de son rôle de travailleur en loisir et s'accorder une part du mérite de sa participation aux réalisations.

La reconnaissance, c'est développer une identité professionnelle qui repose sur des compétences propres aux travailleurs en loisir, c'est positionner la profession aux paliers local, régional et provincial par le biais d'actions valorisantes.

LE SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Qui devrait prendre le leadership de la promotion du rôle et de la profession de travailleur en loisir ?

- * 67% disent que c'est l'AQLM qui doit prendre le leadership de la promotion du rôle des travailleurs en loisir en milieu municipal;
- * 64% affirment que c'est l'AQLM qui doit faire la promotion de la profession de travailleur en loisir.

Quelle importance est accordée à réaliser des choses et à mettre en commun des réalisations ?

- * 53% considèrent qu'il est important de réaliser une semaine nationale du travailleur en loisir;
- * 50% croient qu'il est important d'être présents sur les photos officielles;
- * 46% considèrent qu'il est peu important d'avoir des articles promotionnels;
- * 43% trouvent important l'utilisation d'une affiche commune.

Est-il très important de faire la promotion de l'embauche de travailleur en loisir ?

- * 33% trouvent qu'il est très important de faire la promotion du rôle de travailleur en loisir et de leurs réalisations auprès des ministères et 26% auprès de l'Union des municipalités;
- * 13% considèrent qu'il est très important de favoriser l'embauche des travailleurs membres de l'AQLM.

Les travailleurs en loisir sont-ils reconnus de leur employeur ?

- * 48% pensent être moyennement reconnus de leur employeur;
- * 14% considèrent qu'ils le sont peu;
- * 35% disent être beaucoup reconnus de leur employeur.

La profession de travailleur en loisir a-t-elle de l'avenir ?

- * 54% disent que la profession à moyennement d'avenir;
- * 31% disent qu'elle en a beaucoup;
- * 10% affirment qu'elle en a peu.

Quelle importance est accordée aux actions visant à promouvoir les réalisations et la profession ?

- * 51% trouvent très important de faire valoir la profession par le biais des bienfaits du loisir;
- * 44% considèrent très important de faire la promotion des réalisations du service de loisirs;
- * 21% trouvent qu'il est très important de promouvoir le rôle de travailleur en loisir auprès des bénévoles du milieu.

Quelle est l'importance de participer à des activités de formation ou de perfectionnement ?

- * 52% trouvent très important d'avoir des occasions de ressourcement et d'échange;
- * 40% considèrent qu'il est très important de participer à des colloques et congrès;
- * 32% disent qu'il est très important d'utiliser les maisons d'enseignement pour se perfectionner comme travailleur en loisir.

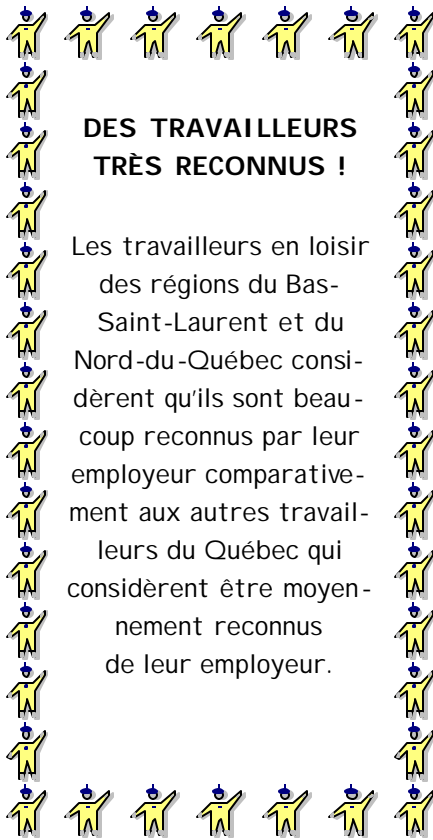
Les travailleurs en loisir sont-ils portés à investir du temps pour favoriser la reconnaissance de leur rôle ?

- * La très grande majorité des personnes interrogées, soit 85%, affirment ne pas vouloir faire partie d'un comité de travail. Seulement 12% disent le contraire.

Quelle est la forme de reconnaissance la plus populaire chez les travailleurs en loisir ?

- * La reconnaissance par la nature de l'organisme (3,58). En effet, le travailleur en loisir s'identifie à l'organisme pour lequel il travaille. Cette signification est d'autant plus importante si le travailleur intervient dans une structure qui fait partie de l'organigramme des services de la municipalité.

L'avenir de la profession et la reconnaissance de l'employeur



DES TRAVAILLEURS TRÈS RECONNUS !

Les travailleurs en loisir des régions du Bas-Saint-Laurent et du Nord-du-Québec considèrent qu'ils sont beaucoup reconnus par leur employeur comparativement aux autres travailleurs du Québec qui considèrent être moyennement reconnus de leur employeur.

Il y a beaucoup d'avenir pour certaines régions !

Les travailleurs en loisir des régions de l'Estrie, Montréal, l'Outaouais et Javal considèrent que la profession de travailleur en loisir à beaucoup d'avenir. Pour les autres régions du Québec, les travailleurs en loisir interrogés disent que la profession a moyennement d'avenir.

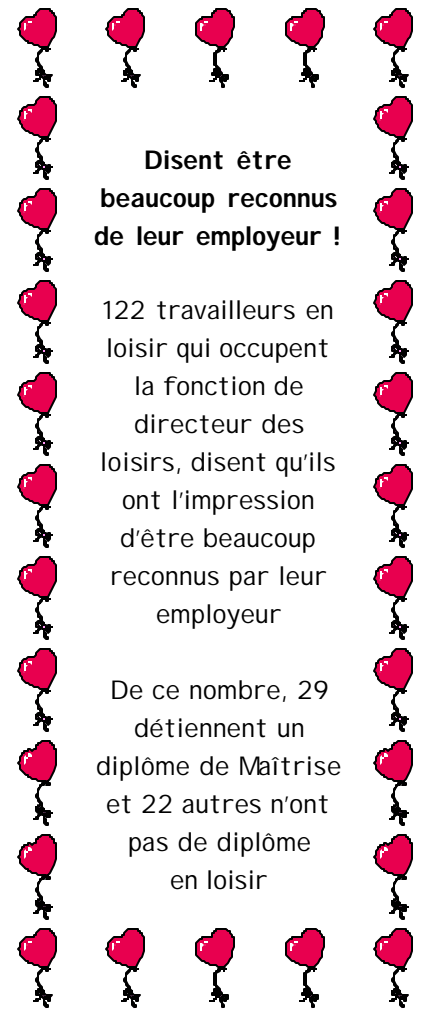


ÊTRE RECONNUS PAR L'U.M.Q. !

Il est très important pour les travailleurs en loisir qui possèdent une formation en récréologie et en Techniques d'intervention en loisir d'être reconnus par l'Union des municipalités du Québec afin que seules les personnes formées en loisir puissent travailler en loisir en milieu municipal.

DES TRAVAILLEURS NON RECONNUS PAR LEUR EMPLOYEUR !

Les travailleurs en loisir interrogés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue affirment qu'ils ont l'impression de ne pas être reconnus de leur employeur.



Disent être beaucoup reconnus de leur employeur !

122 travailleurs en loisir qui occupent la fonction de directeur des loisirs, disent qu'ils ont l'impression d'être beaucoup reconnus par leur employeur

De ce nombre, 29 détiennent un diplôme de Maîtrise et 22 autres n'ont pas de diplôme en loisir

De l'avenir pour les directeurs !

61% des travailleurs qui occupent la fonction de directeur considèrent que la profession a beaucoup d'avenir.

LES 62 ÉNONCÉS D'ACTION FAVORISANT LA RECONNAISSANCE DU RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOISIR AU QUÉBEC

Nous présentons ici la liste décroissante des actions selon l'importance accordée par les répondants à l'étude. Le chiffre au début de l'énoncé indique le rang. La lettre Q. suivie d'un chiffre indique la numérotation de l'énoncé d'action dans le questionnaire. Le chiffre entre les parenthèses indique le degré d'importance. (4 étant plus important que 1). Les lettres (L-R-P) indique le palier d'intervention. (L = local, R = régional, P = provincial)

- | | | |
|---|---|---|
| <p>1. Q. 32 Suggérer, de façon explicite, que le service des loisirs fasse partie de l'organigramme de la municipalité. (3,85) L</p> <p>2. Q. 2 Avoir une définition précise de mes tâches et de mes responsabilités. (3,72) L</p> <p>3. Q. 30 Sensibiliser l'employeur au besoin d'avoir les ressources suffisantes pour atteindre les objectifs. (3,67) L</p> <p>4. Q. 9 Sensibiliser les élus, lors d'une visite, à la problématique et à l'état des équipements de loisir et de sport. (3,58) L</p> <p>5. Q. 23 Sensibiliser les nouveaux élus municipaux sur le fonctionnement du service. (3,58) L</p> <p>6. Q. 3 Pouvoir évaluer et négocier la venue de nouveaux dossiers en cours d'année. (3,54) L</p> <p>7. Q. 8 Participer à des activités de formation, d'échanges ou de réflexion lors des rencontres régionales des travailleurs en loisir. (3,51) R-P</p> <p>8. Q. 1 Participer aux rencontres des directeurs de service de ma municipalité. (3,48) L</p> | <p>9. Q. 2 Remettre la programmation des loisirs à mon supérieur immédiat et aux élus. (3,44) L</p> <p>10. Q. 60 Faire la promotion des bienfaits de la pratique d'activités de loisir sur l'amélioration de la qualité de la vie et valoriser son rôle de travailleur en loisir. (3,43) L-R-P</p> <p>11. Q. 29 Faire reconnaître le service des loisirs dans un règlement précisant sa mission, ses principes d'intervention, ses objectifs et son fonctionnement. (3,43) L</p> <p>12. Q. 12 Rencontrer régulièrement l' élu municipal responsable du dossier loisir.(3,40) L</p> <p>13. Q. 31 S'assurer que la dénomination sociale soit claire et représentative des actions du service des loisirs. (3,39) L</p> <p>14. Q. 24 Expliquer l'importance du loisir municipal auprès des directeurs des autres services municipaux.. (3,38) L</p> <p>15. (Q. 37) Faire l'inventaire des compétences propres aux travailleurs en loisir en milieu municipal suite aux réformes et aux fusions. (3,37) P</p> <p>15. Q. 37 Faire, en octobre ou en novembre, un rapport verbal ou écrit au conseil sur les actions réalisées par le service des loisirs. (3,37) L</p> <p>16. Q. 28 Assurer une représentation des travailleurs en loisir sur les structures locales, régionales et provinciales. (3,36) L</p> <p>16. Q. 5 Participer à des congrès, colloques aux paliers local, régional et provincial. (3,36) L</p> <p>17. Q. 45 Travailler en partenariat avec d'autres intervenants de la santé et de l'éducation. (3,35) L-R-P</p> | <p>18. Q. 11 Faire, à l'aide d'une boîte à outils, la promotion des réalisations du service des loisirs.(3,34) L-P</p> <p>19. Q. 36 Positionner les services de loisir en tant qu'acteurs sociaux d'importance en matière de prévention. (3,33) L-R-P</p> <p>19. Q. 43 Informer le milieu municipal sur les avantages d'embaucher un spécialiste en technique de loisir ou en récréologie. (3,33) R-P</p> <p>20. Q. 34 Faire découler la reconnaissance professionnelle de la politique en loisir au Québec. (3,32) P</p> <p>21. Q. 19 Remettre en question certaines de mes façons de faire comme travailleur en loisir. (3,31) L</p> <p>22. Q. 55 Insister auprès des municipalités et des directions générales sur l'importance du rôle du travailleur en loisir. (3,28) P</p> <p>22. Q. 56 Réaliser une campagne nationale d'information, avec capsules à la radio sur les bienfaits du loisir. (3,28) P</p> <p>23. Q. 6 Informer son supérieur immédiat des principales actions du service des loisirs avant chaque réunion du conseil. (3,27) L</p> <p>24. Q. 20 Sensibiliser l'employeur à l'importance d'avoir une politique d'évaluation et de perfectionnement du personnel en loisir. (3,26) L</p> <p>25. Q. 33 Faire l'archivage des documents travaillés par les professionnels en loisir. (3,25) p</p> <p>26. Q. 58 Valoriser une image commune du service des loisirs auprès des politiciens et de la population. (3,19) p</p> |
|---|---|---|

LES 62 ÉNONCÉS D'ACTION FAVORISANT LA RECONNAISSANCE DU RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOISIR AU QUÉBEC (suite)

27. Q. 38 Faire la promotion du rôle actuel des travailleurs en loisir et les impacts de son travail auprès de différents ministères. (3,18) P

28. Q. 16 Souligner à des occasions spéciales le mérite de certaines personnes (lettre de félicitation, carte de remerciement. (3,16) L

28. Q. 26 Participer à des activités de perfectionnement pour les travailleurs du loisir organisées en partenariat avec des maisons d'enseignement. (3,16) L-R

29. Q. 49 Diffuser la revue de l'AQLM aux maires et directions générales des villes. (3,15) P

30. Q. 40 Mettre en commun nos réalisations et en faire la promotion au palier local. (3,14) L-R-P

30. Q. 39 Revoir le titre de travailleur en loisir pour l'actualiser en regard de son nouveau rôle. (3,14) L-R-P

31. Q. 21 Avoir en main les outils (genre questionnaire) pour m'aider à évaluer les impacts de mon travail. (3,10) P

32. Q. 18 Proposer des objectifs aux élus et à mon supérieur pour favoriser l'évaluation des résultats de mon travail. (3,09) L

33. Q. 50 Évaluer les forces et les faiblesses de la profession de travailleur en loisir auprès des employeurs. (3,08) R-P

34. Q. 52 Avoir des critères d'efficacité de la profession valorisés par les membres de l'AQLM. (2,98) R-P

34. Q. 51 Mettre le site Internet de l'AQLM en lien avec celui des villes. (2,98) P

35. Q. 48 Reconnaître à l'AQLM le rôle d'une corporation professionnelle. (2,97) P

36. Q. 53 Accentuer le rôle politique de son association de travailleurs en loisir (régionale, provinciale). (2,97) R-P

37. Q. 44) Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens. (2,95) P

38. Q. 14 Faire la promotion de mon rôle de travailleur en loisir auprès des bénévoles et partenaires du milieu. (2,92) P

39. Q. 35 Remettre des revues de l'AQLM aux centres communautaires et aux services des loisirs. (2,91) P

40. Q. 59 Se donner, en région, des dossiers communs qui sont pilotés par l'AQLM. (2,89) L-R-P

41. Q.57 Travailler étroitement avec le Réseau québécois de villes et villages en santé. (2,89) L-R-P

42. Q. 54 Développer la semaine québécoise du loisir municipal et organiser des activités de promotion en région. (2,83) L-R-P

43. Q. 45 Participer à de grands événements en y organisant des ateliers et en donnant des conférences. (2,80) P-R

44. Q.27 Consolider le fonctionnement du loisir municipal par la réalisation d'une boîte à outils. (2,78) R-P

45. Q. 42 Utiliser une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités. (2,78) R-P

45. Q. 45 Baliser nos façons d'intervenir en milieu municipal pour l'ensemble des municipalités du Québec. (2,76) L-P

46. Q. 46 Faire reconnaître par l'Union des municipalités que seules

les personnes formées en loisir peuvent travailler en loisir municipal. (2,72) P

47. Q. 17 Être présent lors des conférences de presse et des photos officielles. (2,69) L

48. Q. 13 Diffuser des communiqués de presse sur les impacts de mon travail sur la communauté locale. (2,58) P

49. Q. 22 Avoir un certificat de reconnaissance du travailleur en loisir qui répond aux critères de l'AQLM. (2,53) R-P

50. Q. 15 Faire parvenir, à mon supérieur et aux élus, une copie des lettres d'appréciation de mon travail. (2,52) L

51. Q. 62 Valoriser la profession de travailleur en loisir par le biais d'un Prix régional et national. (2,49) R-P

52. Q. 41 Développer des articles promotionnels de marque avec slogans pour faire la promotion du rôle de travailleur en loisir. (2,47) R-P

53. Q. 47 Favoriser l'embauche de travailleurs membres de l'AQLM auprès du département des ressources humaines de chaque municipalité. (2,46) P

54. Q. 4 Ajouter, à la suite de ma signature, la mention «Membres de l'AQLM». (2,02) L



LES TYPES DE RECONNAISSANCE ET LEUR RANG FAVORISANT LE RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOSIR

TYPES DE RECONNAISSANCE

Les membres du comité ont regroupé les 62 actions en catégories ce qui donna naissance aux huit (8) types de reconnaissance.

Afin de connaître le degré d'importance accordée à chaque type de reconnaissance, nous avons, à partir de l'importance accordée à chacune des actions, calculé la moyenne pour chaque type de reconnaissance et avons établi un rang d'importance.

Rang d'importance accordé aux types de reconnaissance

★	★	★	★	★	★	★
★	★	★	★	★	★	★
★	★	★	★	★	★	★
★	★	★	★	★	★	★
★	★	★	★	★	★	★
★	★	★	★	★	★	★
★	★	★	★	★	★	★
★	★	★	★	★	★	★

1. La nature de l'organisme
2. L'employeur
3. Le travailleur en loisir
4. La représentation
5. La visibilité sociale
6. La population
7. Une institution
8. Les pairs

DÉFINITIONS

1. La reconnaissance par la nature de l'organisme (3,58)
C'est le sentiment de fierté de contribuer à la mission de l'organisme, de faire partie de la structure, les conditions facilitant l'exercice de son travail. (Q. : 32-30-29-31)

2. La reconnaissance par l'employeur (3,36)
C'est l'appréciation verbale ou non verbale rendue à un travailleur en loisir dans l'exercice de ses fonctions. (Q. : 9-23-3-7-12-10-6-20-18-50)

3. La reconnaissance par le travailleur en loisir (3,25)
C'est le plaisir qui découle de l'efficacité, la satisfaction d'avoir accompli son travail en tenant compte des contingences de l'environnement et des exigences de la profession. (Q. : 2-37-11-19-16-21-27)

4. La reconnaissance par la représentation (3,21)
C'est la participation des travailleurs en loisir à divers congrès ou colloques, dans le but de faire connaître et de promouvoir la profession de travailleur en loisir à divers niveaux. (Q. : 1-24-28-5-55-38-26-53-45)

5. La reconnaissance par la visibilité sociale (2,97)
C'est l'accent mis sur l'utilisation d'outils de communication comme appuis pour faire connaître et promouvoir le rôle du travailleur en loisir et renforcer sa crédibilité aux paliers local, régional, provincial. (Q. : 60,36,56,58,49,40,51,44,35,54,42,17,13,41)

6. La reconnaissance par la population (2,91)
C'est l'appréciation verbale ou non verbale des citoyens ou des organismes pour souligner l'appréciation du travail réalisé dans le milieu par un travailleur en loisir. (Q. : 25-14-57-15)

7. La reconnaissance par une institution d'enseignement (2,91)
C'est l'utilisation d'un titre existant lié à une formation spécifique en loisir (récréologie, Technique d'intervention en loisir) et à la production de documents spécialisés dans le domaine du loisir municipal. (Q. : 43-34-33-61-46-22-47)

8. La reconnaissance par les pairs (2,85)
C'est l'adhésion du travailleur à des partenaires dans le domaine du loisir et du sport qui partagent un même but et poursuivent des objectifs communs pour l'amélioration de la qualité de vie et le bien-être de la population. (Q. : 8-39-52-48-59-62-4)

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

DES CONDITIONS PRÉALABLES

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Il apparaît de plus en plus clair qu'il est important, pour que le rôle et la profession de travailleur en loisir soient mieux reconnus, que tous les travailleurs en loisir s'impliquent en réalisant des actions locales, régionales et provinciales.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

La reconnaissance suppose le soutien technique et professionnel de l'AQLM et des partenaires.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

LES OBJECTIFS D'ACTION ET LEUR RANG FAVORISANT LE RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOISIR

LES OBJECTIFS D'ACTION

Rang : 1

CONSOLIDER

Consolider le loisir municipal comme service à la collectivité contribuant à l'amélioration de la qualité de vie. (3,45) Q. : 32-2-30-3-1-29-31-5-25- 57-27

Rang : 2

INFORMER

Informer régulièrement son employeur sur le fonctionnement et les réalisations du service de loisir. (3,43) Q. : 9-23-7-12-24-10-6

Rang : 3

DÉVELOPPER

Développer une attitude critique sur la façon de s'y prendre pour faire son travail. (3,14) Q. : 19-20-21-18-52

Rang : 4

AUGMENTER

Augmenter la visibilité, la crédibilité et les services de son association de travailleurs en loisir. (3,02) Q. : 37-28-36-34-55-56-33-26-49-40-51-48-53-35-59-54-45-61-46-22-62-47-4

Rang : 5

PROMOUVOIR

Promouvoir le rôle du travailleur en loisir et les réalisations du service de loisir. (2,92) Q. : 8-60-11-43-58-38-16-39-50-44-14-42-17-13-15-41

Les résultats de l'étude ont donné naissance à une classification comprenant 5 objectifs d'action groupant les 62 actions valorisantes pour le travailleur en loisir et la profession.

Afin de s'assurer de la validité de notre classification, nous avons demandé, à deux reprises, aux membres du comité, de classer les actions par familles, ce qui permet l'identification des objectifs d'action.

Pour établir l'ordre d'importance des objectifs, nous avons calculé l'importance moyenne pour chacun des objectifs.

Nous présentons dans l'ordre les objectifs selon l'importance accordée aux actions qui les composent.

La reconnaissance du travailleur en loisir par l'employeur et l'avenir de la profession selon les régions administratives

A = Beaucoup B = Moyenne C = Peu D = Pas	Reconnaissance de l'employeur	Avenir de la profession
01 Bas-Saint-Laurent (17)	A	B
02 Saguenay-Lac-Saint-Jean (18)	B	B
03 Capitale-Nationale (34)	B	B
04 Mauricie (15)	B	B
05 Estrie (7)	B	A
06 Montréal (23)	B	A
07 Outaouais (12)	B	A
08 Abitibi-Témiscamingue (4)	D	B
09 Nord-du-Québec (1)	A	B
10 Côte-Nord (6)	B	B
11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (6)	B	B
12 Chaudière-Appalaches (26)	B	B
13 Laval (4)	B	A
14 Lanaudière (16)	B	B
15 Laurentides (25)	B	B
16 Montérégie (54)	B	B
17 Centre-du-Québec (7)	B	B

LES STRATÉGIES D'INTERVENTION ET LEUR RANG FAVORISANT LE RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOISIR

Stratégies d'intervention valorisées	Rang	Stratégie	Importance	Question
<p>* Le travailleur en loisir valorise une approche qui favorise la sensibilisation de son employeur.</p> <p>* Le travailleur en loisir a le souci de se perfectionner avant de positionner son rôle de travailleur en loisir et de la profession.</p> <p>* Le travailleur en loisir cherche avant tout à consolider les acquis de sa profession avant de faire la promotion du loisir municipal et de la qualité de vie.</p> <p>* Le travailleur en loisir reconnaît l'importance de l'évaluation et la nécessité de bien informer son employeur sur les résultats des actions menées par le service de loisirs, avant de faire de la représentation pour sa profession.</p> <p>* Le travail en réseau devient pour le travailleur en loisir une occasion de valoriser son rôle, de faire reconnaître la qualité de son travail, de positionner sa profession.</p>	01	SENSIBILISER	(3,46)	30-9-23-24-55-20
	02	PERFECTIONNER	(3,34)	32-31-36-34-58-59-
	02	POSITIONNER	(3,34)	2-37-33-27
	03	CONSOLIDER	(3,28)	2-37-33-27
	04	PROMOUVOIR	(3,22)	60-11-38-40-14-54-
	04	ÉVALUER	(3,22)	3-19-21-18-50
	05	INFORMER	(3,14)	1-7-12-10-43-56-6-
	06	REPRÉSENTER	(3,08)	28-45
	07	RÉSEAUTER	(3,07)	25-51-57
	08	RECONNAÎTRE	(2,88)	29-48-46-16-22-62
La reconnaissance du travailleur en loisir par l'employeur et l'avenir de la profession selon l'occupation et le domaine de formation				
A = Beaucoup B = Moyenne C = Peu D = Pas		Reconnaissance de l'employeur	Avenir de la profession	
Directeur (122)		A	B	
Animateur (11)		B	B	
Coordonnateur (46)		B	B	
Régisseur (45)		B	B	
Superviseur (4)		B	B	
Autre (46)		B	B	
Maîtrise (29)		A	B	
Bac en récréologie (92)		B	B	
Techniques d'intervention en loisir (59)		B	B	
Sans diplôme loisir (22)		A	B	
Autre (58)		B	B	

LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE POUR LES PALIERS LOCAL, RÉGIONAL ET PROVINCIAL POUR QUE LE RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOISIR SOIENT MIEUX RECONNUS AU QUÉBEC

23 ACTIONS POUR LE PALIER LOCAL

- ◆ Suggérer, de façon explicite, que le service de loisir fasse partie de l'organigramme de la municipalité. (3,85)
- ◆ Avoir une définition précise de mes tâches et de mes responsabilités. (3,72)
- ◆ Sensibiliser l'employeur au besoin d'avoir les ressources suffisantes pour atteindre les objectifs. (3,67)
- ◆ Sensibiliser les élus, lors d'une visite, à la problématique et à l'état des équipements de loisir et de sport. (3,58)
- ◆ Sensibiliser les nouveaux élus municipaux sur le fonctionnement du service. (3,58)
- ◆ Pouvoir évaluer et négocier la venue de nouveaux dossiers en cours d'année. (3,54)
- ◆ Participer aux rencontres des directeurs de service de ma municipalité. (3,48)
- ◆ Remettre la programmation des loisirs à mon supérieur immédiat et aux élus. (3,44)
- ◆ Faire reconnaître le service des loisirs dans un règlement précisant sa mission, ses principes d'intervention, ses objectifs et son fonctionnement. (3,43)
- ◆ Rencontrer régulièrement l' élu municipal responsable du dossier loisir. (3,40)
- ◆ S'assurer que la dénomination sociale soit claire et représentative des actions du service des loisirs. (3,39)

◆ Expliquer l'importance du loisir municipal auprès des directeurs des autres services municipaux. (3,38)

◆ Faire, en octobre ou en novembre, un rapport verbal ou écrit au conseil sur les actions réalisées par le service de loisir. (3,37)

◆ Assurer une représentation des travailleurs en loisir sur les structures locales, régionales et provinciales. (3,36)

◆ Participer à des congrès, colloques aux paliers local, régional et provincial. (3,36)

◆ Faire, à l'aide d'une boîte à outils, la promotion des réalisations du service des loisirs. (3,34)

◆ Remettre en question certaines de mes façons de faire comme travailleur en loisir. (3,31)

◆ Informer son supérieur immédiat des principales actions du service des loisirs avant chaque réunion du conseil. (3,27)

◆ Sensibiliser l'employeur à l'importance d'avoir une politique d'évaluation et de perfectionnement du personnel en loisir. (3,26)

◆ Souligner à des occasions spéciales le mérite de certaines personnes (lettre de félicitation, carte de remerciement). (3,16)

◆ Être présent lors des conférences de presse et des photos officielles. (2,69)

◆ Faire parvenir, à mon supérieur et aux élus, une copie des lettres d'appréciation de mon travail. (2,52)

◆ Ajouter, à la suite de ma signature, la mention «Membres de l'AQLM». (2,02)

9 ACTIONS POUR LES PALIERS LOCAL RÉGIONAL ET PROVINCIAL

◆ Faire la promotion des bienfaits de la pratique d'activités de loisir sur l'amélioration de la qualité de la vie et valoriser son rôle de travailleur en loisir. (3,43)

◆ Travailler en partenariat avec d'autres intervenants de la santé et de l'éducation. (3,35)

◆ Positionner les services de loisir en tant qu'acteurs sociaux d'importance en matière de prévention. (3,33)

◆ Mettre en commun nos réalisations et en faire la promotion au palier local. (3,14)

◆ Revoir le titre de travailleur en loisir pour l'actualiser en regard de son nouveau rôle. (3,14)

◆ Proposer des objectifs aux élus et à mon supérieur pour favoriser l'évaluation des résultats de mon travail. (3,09)

◆ Se donner, en région, des dossiers communs qui sont pilotés par l'AQLM. (2,89)

◆ Travailler étroitement avec le Réseau québécois de villes et villages en santé. (2,89)

◆ Développer la semaine québécoise du loisir municipal et organiser des activités de promotion en région. (2,83)

◆ Participer à des activités de perfectionnement pour les travailleurs du loisir organisées en partenariat avec des maisons d'enseignement. (3,16)

LES RÉSULTATS POUR LES PALIERS LOCAL, RÉGIONAL ET PROVINCIAL POUR QUE LE RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOISIR SOIENT MIEUX RECONNUS AU QUÉBEC (suite)

18 ACTIONS POUR LE PALIER PROVINCIAL

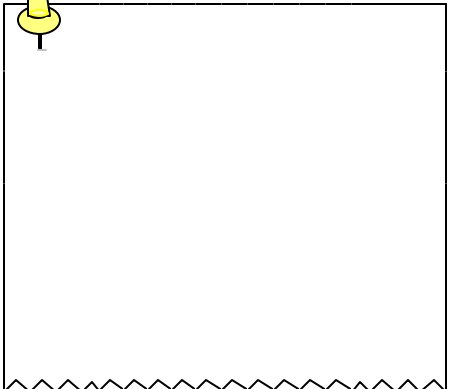
- ♦ Faire l'inventaire des compétences propres aux travailleurs en loisir en milieu municipal suite aux réformes et aux fusions. (3,37)
- ♦ Faire découler la reconnaissance professionnelle de la politique en loisir au Québec. (3,32)
- ♦ Insister auprès des municipalités et des directions générales sur l'importance du rôle du travailleur en loisir. (3,28)
- ♦ Réaliser une campagne nationale d'information, avec capsules à la radio sur les bienfaits du loisir. (2,28)
- ♦ Faire l'archivage des documents travaillés par les professionnels en loisir. (3,25)
- ♦ Valoriser une image commune du service des loisirs auprès des politiciens et de la population. (3,19)
- ♦ Faire la promotion du rôle actuel des travailleurs en loisir et les impacts de son travail auprès de différents ministères. (3,18)
- ♦ Diffuser la revue de l'AQLM aux maires et directions générales des villes. (3,15)
- ♦ Avoir en main les outils (genre questionnaire) pour m'aider à évaluer les impacts de mon travail. (3,10)
- ♦ Mettre le site Internet de l'AQLM en lien avec celui des villes. (2,98)
- ♦ Reconnaître à l'AQLM le rôle d'une corporation professionnelle. (2,97)

- ♦ Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens. (2,95)
- ♦ Faire la promotion de mon rôle de travailleur en loisir auprès des bénévoles et partenaires du milieu. (2,92)
- ♦ Remettre des revues de l'AQLM aux centres communautaires et aux services des loisirs. (2,91)
- ♦ Baliser nos façons d'intervenir en milieu municipal pour l'ensemble des municipalités du Québec. (2,76)
- ♦ Faire reconnaître par l'Union des municipalités que seules les personnes formées en loisir peuvent travailler en loisir municipal. (2,72)
- ♦ Diffuser des communiqués de presse sur les impacts de mon travail sur la communauté locale. (2,58)
- ♦ Favoriser l'embauche de travailleurs membres de l'AQLM auprès du département des ressources humaines de chaque municipalité. (2,46)

11 ACTIONS POUR LES PALIERS RÉGIONAL ET PROVINCIAL

- ♦ Participer à des activités de formation, d'échanges ou de réflexion lors des rencontres régionales des travailleurs en loisir. (3,51)
- ♦ Informer le milieu municipal sur les avantages d'embaucher un spécialiste en technique de loisir ou en récréologie. (3,33)

- ♦ Évaluer les forces et les faiblesses de la profession de travailleur en loisir auprès des employeurs. (3,08)
- ♦ Avoir des critères d'efficacité de la profession valorisés par les membres de l'AQLM. (2,98)
- ♦ Accentuer le rôle politique de son association de travailleurs en loisir (régionale, provinciale). (2,97)
- ♦ Participer à de grands événements en y organisant des ateliers et en donnant des conférences. (2,80)
- ♦ Consolider le fonctionnement du loisir municipal par la réalisation d'une boîte à outils. (2,78)
- ♦ Utiliser une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités. (2,78)
- ♦ Avoir un certificat de reconnaissance du travailleur en loisir qui répond aux critères de l'AQLM. (2,53)
- ♦ Valoriser la profession de travailleur en loisir par le biais d'un Prix régional et national. (2,49)
- ♦ Développer des articles promotionnels de marque avec slogans pour faire la promotion du rôle de travailleur en loisir. (2,47)



LES RÉSULTATS POUR L'AQLM, LE TRAVAILLEUR EN LOISIR ET L'EMPLOYEUR POUR QUE LE RÔLE ET LA PROFESSION DE TRAVAILLEUR EN LOISIR SOIENT MIEUX RECONNUS AU QUÉBEC

Les 6 actions suivantes devraient être sous la responsabilité de l'AQLM

- ♦ Faire l'inventaire des compétences propres aux travailleurs en loisir en milieu municipal suite aux réformes et aux fusions.
- ♦ Informer le milieu municipal sur les avantages d'embaucher un spécialiste en technique de loisir ou en récréologie.
- ♦ Faire découler la reconnaissance professionnelle de la politique en loisir au Québec.
- ♦ Insister auprès des municipalités et des directions générales sur l'importance du rôle du travailleur en loisir.
- ♦ Réaliser une campagne nationale d'information, avec capsules-radio, sur les bienfaits du loisir.
- ♦ Faire l'archivage des documents travaillés par les professionnels en loisir.

Les 17 actions suivantes devraient être sous la responsabilité du travailleur en loisir

- ♦ Suggérer, de façon explicite, que le service de loisir fasse partie de l'organigramme de la municipalité.
- ♦ Sensibiliser l'employeur au besoin d'avoir les ressources suffisantes pour atteindre les objectifs.
- ♦ Sensibiliser les élus, lors d'une visite, à la problématique et à l'état des équipements de loisir et de sport.

♦ Sensibiliser les nouveaux élus municipaux sur le fonctionnement du service.

♦ Participer à des activités de formation, d'échanges ou de réflexion lors des rencontres régionales des travailleurs en loisir.

♦ Remettre la programmation des loisirs à mon supérieur immédiat et aux élus.

♦ Faire la promotion des bienfaits de la pratique d'activités de loisir sur la qualité de la vie et valoriser son rôle de travailleur en loisir.

♦ Rencontrer régulièrement l'élu municipal responsable du dossier loisir.

♦ Expliquer l'importance du loisir municipal auprès des directeurs des autres services municipaux.

♦ Faire, en octobre ou en novembre, un rapport verbal ou écrit au conseil sur les actions réalisées par le service de loisir.

♦ Assurer une représentation des travailleurs en loisir sur les structures locales, régionales et provinciales.

♦ Travailler en partenariat avec d'autres intervenants de la santé et de l'éducation.

♦ Faire, à l'aide d'une boîte à outils, la promotion des réalisations du service des loisirs.

♦ Positionner les services de loisir en tant qu'acteurs sociaux d'importance en matière de prévention.

♦ Remettre en question certaines de mes façons de faire comme travailleur en loisir.

♦ Informer son supérieur immédiat des principales actions du service des loisirs avant chaque réunion du conseil.

♦ Sensibiliser l'employeur à l'importance d'avoir une politique d'évaluation, de perfectionnement du personnel en loisir.

Les 6 actions suivantes devraient être sous la responsabilité de l'employeur

♦ Avoir une définition précise de mes tâches et de mes responsabilités.

♦ Pouvoir évaluer et négocier la venue de nouveaux dossiers en cours d'année.

♦ Participer aux rencontres des directeurs de service de ma municipalité.

♦ Faire reconnaître le service des loisirs dans un règlement précisant sa mission, ses principes d'intervention, ses objectifs et son fonctionnement.

♦ S'assurer que la dénomination sociale soit claire et représentative des actions du service des loisirs.

♦ Participer à des congrès, colloques aux paliers local, régional et provincial.



LES RÉSULTATS PARTICULIERS AUX RÉGIONS DU QUÉBEC

Parmi les 20 actions jugées les moins importantes par l'ensemble des répondants, Il est TRÈS IMPORTANT pour les travailleurs en loisir

Du Bas-Saint-Laurent (17)

- ◆ Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens.

- ◆ Accentuer le rôle politique de son association de travailleurs en loisir (régionale, provinciale).

De l'Outaouais (12)

- ◆ Diffuser des communiqués de presse sur les impacts de son travail sur la communauté locale.

De l'Abitibi-Témiscamingue (4)

- ◆ Faire parvenir à mon supérieur et aux élus une copie des lettres d'appréciation de son travail.

- ◆ Valoriser la profession des travailleurs en loisir par le biais d'un Prix régional et national.

- ◆ Baliser nos façons d'intervenir en milieu municipal pour l'ensemble des municipalités du Québec.

- ◆ Avoir un certificat de reconnaissance du travailleur en loisir qui répond aux critères de l'AQLM.

- ◆ Utiliser une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités.

- ◆ Remettre des revues de l'AQLM aux centres communautaires et aux services des loisirs.

- ◆ Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en

loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens.

De la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (6)

- ◆ Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens.

- ◆ Développer la semaine québécoise en loisir municipal et organiser des activités de promotion en région.

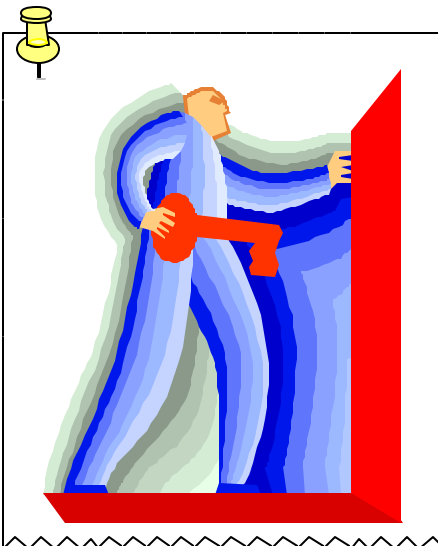
De Chaudière-Appalaches (26)

- ◆ Utiliser une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités.

Du Centre du Québec (7)

- ◆ Consolider le fonctionnement en loisir municipal par la réalisation d'une boîte à outils.

- ◆ Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et



Parmi les 20 actions jugées les plus importantes par l'ensemble des répondants, Il est PEU IMPORTANT pour les travailleurs en loisir

De l'Estrie (7)

- ◆ Favoriser l'embauche de travailleurs membres de l'AQLM auprès du département des ressources humaines de chaque municipalité.

De l'Abitibi-Témiscamingue (4)

- ◆ Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens.

Du Nord-du-Québec (1)

- ◆ Favoriser l'embauche de travailleurs membres de l'AQLM auprès du département des ressources humaines de chaque municipalité.

- ◆ Utiliser une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités.

- ◆ Participer à de grands événements en y organisant des ateliers et en donnant des conférences.

- ◆ Travailler étroitement avec le Réseau québécois de villes et villages en santé.

- ◆ Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens.

De Laval (4)

- ◆ Favoriser l'embauche de travailleurs membres de l'AQLM auprès du département des ressources humaines de chaque municipalité.

- ◆ Baliser nos façons d'intervenir en milieu municipal pour l'ensemble des municipalités du Québec.

LES RÉSULTATS PARTICULIERS RATTACHÉS À LA FONCTION ET LA FORMATION EN LOISIR

Parmi le groupe des 20 actions jugées les moins importantes par l'ensemble des répondants, certaines actions sont jugées très importantes selon l'occupation principale et le domaine de formation en loisir.

Pour le travailleur qui occupe la fonction d'animateur

Il est très important :

- *Être présent lors des conférences de presse et des photos officielles.
- *Faire reconnaître par l'Union des municipalités que seules les personnes formées en loisir peuvent travailler en loisir municipal.
- *Utiliser une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités.
- *Participer à de grands événements en y organisant des ateliers et en donnant des conférences.
- *Remettre des revues de l'AQLM aux centres communautaires et aux services des loisirs.
- *Faire la promotion de mon rôle de travailleur en loisir auprès des bénévoles et partenaires du milieu.

*Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens.

Pour le travailleur qui occupe la fonction de superviseur

Il est très important :

- *Participer à de grands événements en y organisant des ateliers et en donnant des conférences.
- *Travailler étroitement avec le Réseau québécois de villes et villages en santé.

Pour les travailleurs qui occupent la fonction de directeur des loisirs

Il est moins important :

*Parmi les 20 actions jugées les moins importantes par l'ensemble des personnes qui ont complété le questionnaire, les travailleurs en loisir qui occupent la fonction de directeur des loisirs considèrent que ces actions sont moins importantes pour eux pour favoriser la reconnaissance de leur travail et de la profession.

Pour le travailleur qui a une formation en récréologie ou en technique d'intervention en loisir

Il est très important

- * Faire reconnaître par l'Union des municipalités que seules les personnes formées en loisir peuvent travailler en loisir municipal.

Pour le travailleur qui n'a pas de formation en loisir

Il est très important :

- *Se donner, en région, des dossiers communs qui sont pilotés par l'AQLM.
- *Faire la promotion de son rôle de travailleur en loisir auprès des bénévoles et partenaires du milieu.
- *Consolider le fonctionnement du loisir municipal par la réalisation d'une boîte à outils.

LES 14 INSTRUMENTS À CONSIDÉRER DANS LA BOÎTE À OUTILS

Afin de faciliter la réalisation d'actions de reconnaissance aux paliers local, régional et provincial, nous présentons une liste d'instruments de travail visant à soutenir le travailleur en loisir par le biais d'une boîte à outils sur la reconnaissance du travailleur en loisir et de la profession. C'est à partir de la liste des 62 actions que nous avons sélectionnées les actions offrant les meilleures garanties de réussite.

	LISTE DES ACTIONS	LISTE DES INSTRUMENTS
Plus importantes ↑	(Q. 2) Avoir une définition précise de mes tâches et de mes responsabilités. (3,72) L	* Un modèle de description des responsabilités et des tâches du travailleur en loisir.
	(Q. 3) Pouvoir évaluer et négocier la venue de nouveaux dossiers en cours d'année. (3,54) L	* Un processus pour favoriser la venue de nouveaux dossiers en cours d'année.
	(Q. 60) Faire la promotion des bienfaits de la pratique d'activités de loisir sur l'amélioration de la qualité de la vie et valoriser son rôle de travailleur en loisir. (3,43) L-R-P	* Un résumé-synthèse des bienfaits de la pratique d'activités de loisir sur l'amélioration de la qualité de la vie et valorisation du rôle de travailleur en loisir.
	(Q. 29) Faire reconnaître le service des loisirs dans un règlement précisant sa mission, ses principes d'intervention, ses objectifs et son fonctionnement. (3,42) L	* Un modèle de règlement municipal précisant la mission, les principes d'intervention, les objectifs et le fonctionnement d'un service de loisir.
	(Q. 12) Rencontrer régulièrement l'élu municipal responsable du dossier loisir. (3,40) L	* Un modèle d'ordre du jour pour les rencontres régulières avec l'élu municipal responsable du dossier loisir.
	(Q. 24) Expliquer l'importance en loisir municipal auprès des directeurs de services. (3,38) L	* Un tableau-synthèse pour expliquer l'importance du loisir municipal aux directeurs de services.
	(Q. 10) Faire, en octobre ou en novembre, un rapport verbal ou écrit au conseil sur les actions réalisées par le service de loisir. (3,37) L	* Un modèle pour la production d'un rapport (verbal, écrit) au conseil sur les actions réalisées par le service de loisir.
	(Q. 36) Positionner les services de loisir en tant qu'acteurs sociaux d'importance en matière de prévention. (3,33) L-R-P	* Un tableau-synthèse qui positionne l'importance d'un service de loisir comme acteur social en matière de prévention.
	(Q. 21) Avoir en main les outils (genre questionnaire) pour m'aider à évaluer les impacts de mon travail. (3,10) L	* Un questionnaire d'auto-évaluation pour mesurer les impacts de son travail.
	(Q. 18) Proposer des objectifs aux élus et à mon supérieur pour favoriser l'évaluation des résultats de mon travail. (3,09) L	* Des exemples d'objectifs pour favoriser l'évaluation du travail par les élus ou son supérieur immédiat.
Moins importantes ↓	(Q. 52) Avoir des critères d'efficacité de la profession valorisés par les membres de l'AQLM. (2,98) R-P	* Une liste des critères d'efficacité de la profession valorisés par les membres de l'AQLM.
	(Q. 44) Produire un dépliant explicatif sur les fonctions du travailleur en loisir et mettre en valeur l'importance de son rôle auprès des bénévoles et de la qualité de vie des citoyens. (2,95) P	* Un dépliant explicatif pour mettre en valeur l'importance du rôle d'un travailleur en loisir dans la qualité de vie des citoyens.
	(Q. 42) Utiliser une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités. (2,76) R-P	* Une affiche commune pour faire la promotion du loisir municipal et des activités.
	(Q. 22) Avoir un certificat de reconnaissance du travailleur en loisir qui répond aux critères de l'AQLM. (2,53) R-P	* Un certificat de reconnaissance du travailleur en loisir qui répond aux critères de l'AQLM.

LES 20 ACTIONS ISSUES DE LA CONSULTATION AUPRÈS DES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX DE L'AQLM EN MARS 2001

- ♦ Faire découler la reconnaissance professionnelle de la politique du loisir au Québec. (3,72)
- ♦ Participer à des activités de formation, d'échanges ou de réflexion lors des rencontres régionales des travailleurs du loisir. (3,51)
- ♦ Travailler en partenariat avec d'autres intervenants de la santé et de l'éducation. (3,35)
- ♦ Faire, à l'aide d'outils, la promotion des réalisations du service des loisirs. (3,34)
- ♦ Positionner les services des loisirs en tant qu'acteurs sociaux d'importance en matière de prévention. (3,33)
- ♦ Faire l'archivage des documents travaillés par les professionnels du loisir. (3,25)
- ♦ Faire la promotion du rôle actuel des travailleurs du loisir et les impacts de son travail auprès de différents ministères. (3,18)
- ♦ Diffuser la revue de l'AQLM aux maires et direction générales des villes. (3,15)
- ♦ Mettre en commun nos réalisations et en faire la promotion au palier local. (3,14)
- ♦ Revoir le titre de travailleur en loisir pour l'actualiser en regard de son nouveau rôle. (3,14)
- ♦ Mettre le site Internet de l'AQLM en lien avec celui des villes. (2,98)
- ♦ Reconnaître à l'AQLM le rôle d'une corporation professionnelle. (2,97)
- ♦ Remettre des revues de l'AQLM aux centres communautaires et aux services des loisirs. (2,91)
- ♦ Se donner, en région, des dossiers communs qui sont pilotés par l'AQLM. (2,89)
- ♦ Travailler étroitement avec le Réseau québécois de villes et villages en santé. (2,88)
- ♦ Participer à de grands événements en y organisant des

ateliers et en donnant des conférences. (2,80)

- ♦ Baliser nos façons d'intervenir en milieu municipal pour l'ensemble des municipalités du Québec. (2,76)
- ♦ Faire reconnaître par l'Union des municipalités que seules les personnes formées en loisir peuvent travailler en loisir municipal. (2,72)
- ♦ Favoriser l'embauche de travailleurs membres de l'AQLM auprès du département des ressources humaines de chaque municipalité. (2,46)
- ♦ Ajouter, à la suite de ma signature, la mention "Membre de l'AQLM". (2,02)



Liste des personnes
intéressées à s'impliquer dans
un comité de travail pour
favoriser la reconnaissance du
travailleur en loisir et
la profession

Steve Fournier (819) 243-2345 # 2554
Robert Y. Desjardins (819) 539-1888
Patrick Beauvais (819) 449-2800 # 215
Robert Gingras (514) 256-9196
Neil Semenchuk (514) 630-2703
Karine Lacharité (514) 630-2741
Patrick Charest (450) 434-5363
Martin Lavoie (450) 654-2320
Magaie Bélaïr (450) 227-2669
Luc Leblanc (450) 227-2669
Daniel Desnoyers (450) 654-2330
Christine Beaulieu (450) 475-8656 # 23
Catherine Le Beau (450) 589-5651# 227
Alain Boudreau (418) 759-3883
Calille Deschênes (418) 871-3434
François Leblond (418) 296-8350
Jean-Claude Dumais (418) 724-3241
Jean-Yves Fournier (418) 629-3355
Michel Lefèvre (418) 285-0356
Nancy Bergeron (418) 831-4488
Pierre-Louis Richard (418) 397-4358
Renaud Laudais (418) 385-2258
Richard Ouellet (418) 599-1590
Guy Dionne (418) 724-3157
Estelle Paulhus (818) 523-2204
Marc Olivier
Jacques Rochette
Chantal Bourbonnais

Choix des régions
selon les thèmes

PERFECTIONNEMENT DES TRAVAILLEURS EN LOISIR

Q. 8 : (3,51)

Outaouais

Laval

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

BOÎTE À OUTILS SUR LE LOISIR MUNICIPAL

Q. 4 : (3,34)

Bas-Saint-Laurent

Outaouais

SEMAINE NATIONALE DES TRAVAILLEURS EN LOISIR

Q. 56 : (3,28)

Bas-Saint-Laurent

Mauricie

Côte-Nord

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Lanaudière

INSTRUMENTS D'AUTO ÉVALUATION

Q. 21 : (3,10)

Saguenay-Lac-Saint-Jean,

Capitale-Nationale

CRITÈRES D'EFFICACITÉ DE LA PROFESSION

Q. 52 : (2,98)

Montréal

Lanaudière

CERTIFICAT DE RECONNAISSANCE

Q. 22 : (2,53)

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

