

Au sommaire

- ▲ Le mot du coordonnateur
- ▲ Qu'en est-il du droit au travail?
- ▲ Nos politiques d'immigration sont-elles adaptées à la réalité du marché du travail?
- ▲ Le projet intégration ou comment intégrer intelligemment les jeunes immigrants.
- ▲ Un portrait des personnes handicapées et de l'emploi.
- ▲ L'École des parents.
- ▲ Saviez-vous que?

Le mot du coordonnateur

Un hiver difficile sur le plan de l'emploi au Québec



L'année 2008 a été une année fertile en rebondissements sur le plan de l'emploi au Québec. Les taux de chômage et d'emploi se sont maintenus à des niveaux historiques, les pénuries de main-d'œuvre annoncées depuis déjà plusieurs années ont commencé à sévir dans plusieurs secteurs d'activités, notamment dans le secteur manufacturier, et le gouvernement québécois a mis en branle des stratégies d'intervention de grande ampleur visant notamment à favoriser l'insertion en emploi des personnes éloignées ou exclues du marché du travail. On pense bien entendu au Pacte pour l'emploi.

Toutefois, force a été de constater que la crise économique appréhendée s'est matérialisée au tournant de l'année et que les effets sur l'emploi ont été ressentis avec plus de vigueur depuis lors. Au Québec, les données ne trompent pas. Entre octobre 2008 et février 2009, le taux de chômage s'est accru de sept point de pourcentage pour atteindre 7,9%. Pour le seul mois de février, le Québec arrivait d'ailleurs troisième en terme de pertes

d'emplois (-18 000), derrière l'Ontario et l'Alberta. Qui plus est, ce sont les pertes d'emplois à temps plein qui expliquent cette dégradation du marché de l'emploi.

Dans un tel contexte, nous avons certes de bonnes raisons de craindre que les efforts consentis au cours de la dernière année quant à l'insertion en emploi des personnes éloignées ou exclues du marché du travail soient réduits au profit d'efforts accrus visant plutôt à réduire au mieux les pertes d'emplois résultant du ralentissement économique. Le Pacte pour l'emploi, faut-il le rappeler, a été conçu et annoncé dans un contexte favorable du marché du travail alors que des pénuries d'emplois se profilaient à l'horizon. La donne n'étant plus la même, nous ne pouvons que nous inquiéter de la suite des choses alors que le contexte s'annonçait tout autre pour les mois à venir.

Le dépôt du budget de la ministre des Finances, Monique Jérôme-Forget, le 19 mars dernier, a réduit quelque peu ces craintes. En effet, en prévoyant des investissements supplémentaires de 500 M\$ pour réagir à la crise affectant le marché de l'emploi, le gouvernement du Qué-

bec confirmait que les sommes prévues pour la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi n'allaient pas être amputées. Qui plus est, avec l'annonce du Pacte pour l'emploi Plus, le premier ministre, Jean Charest, et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Sam Hamad, confirment la volonté gouvernementale de répondre aux besoins des travailleurs exclus ou à risque d'exclusion. On pense notamment aux bonifications touchant le soutien du revenu (allocation aux participants à des Projets de préparation à l'emploi et à la mesure de formation et remboursement des frais d'appoint aux participants de la mesure Services d'aide à l'emploi pour les personnes sans soutien public du revenu), l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et l'admissibilité au supplément à la prime au travail aux participants d'Alternative jeunesse.

Certes, on ne peut passer sous silence le fait qu'une partie très importante du financement de ces mesures semble tributaire des négociations entre Québec et Ottawa. Les besoins pressants des travailleurs et travailleuses et des employeurs du Québec en cette période de crise du marché de l'emploi, que ce soit en terme d'aide à l'emploi, de formation ou de soutien financier diversifié, mettent en évidence la nécessité que ces négociations et la concrétisation de ces mesures aboutissent le plus rapidement possible. Là-dessus, on ne peut qu'en appeler à une négociation de bonne foi du gouvernement fédéral qui doit répondre aux besoins du Québec en la matière.

... du côté de la Coalition

Depuis maintenant plus d'un an, des efforts ont été faits afin que nous soyons plus près de nos membres. D'abord par le biais de notre Info-Courriel qui paraît mensuellement. Ensuite, nous avons revu la facture de notre Bulletin de liaison, tant au niveau de son aspect visuel que de son contenu. Nous avons également commencé à réévaluer notre site Internet et entreprendrons sous peu les travaux nécessaires afin d'y donner un nouveau souffle. Dans la même veine, nous avons également déployé nos

énergies afin d'améliorer la vie associative de la Coalition. À cet égard, nous étions particulièrement heureux de constater la présence de la quasi-totalité de nos membres à notre dernière Assemblée générale.

Le point marquant de l'année 2008-2009 fut sans aucun doute la signature du Protocole entre la Coalition et ses membres œuvrant dans le secteur de l'employabilité. En peu de mots, rappelons que ce protocole fixe le rôle que les membres de la Coalition souhaitent nous voir jouer en matière de représentation sur les questions transversales aux réseaux, dont au premier plan tout ce qui touche la défense et la promotion des droits des personnes éloignées ou exclues du marché du travail. Désignée porte-parole officielle des réseaux signataires, la Coalition est appelée plus que jamais à être un lieu de concertation et de mobilisation incontournable du milieu communautaire œuvrant au développement de la main-d'œuvre. Nos premières représentations relatives au Protocole, notamment auprès du Cabinet du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, nous porte d'ailleurs à croire que le message est entendu et que ce rôle d'intervenant privilégié est reconnu.

S'agissant de concertation et de mobilisation, nous participerons très activement au cours des prochains mois aux travaux entourant le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Nos travaux débiteront sous peu et nous invitons tous les intervenants des réseaux membres de la Coalition qui sont intéressés par la question à communiquer avec nous pour signifier leur intérêt et discuter des différentes manières de participer.

Comme toujours, nous avons également été très actifs au cours de la dernière année à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Reconnu comme mandataire du milieu communautaire depuis maintenant plus de 15 ans, notre implication dans les travaux entourant le développement du marché du travail s'est poursuivie dans l'esprit de nos revendications tradition-

nelles, à savoir la défense et la promotion du droit à l'emploi et à la formation. Parmi divers dossiers, nous sommes particulièrement heureux de l'importance accordée par la CPMT à la formation de base, l'alphabétisation et la francisation, tout comme nous nous réjouissons du déploiement de projets pilotes visant la reconnaissance des compétences liées à une norme professionnelle pour les personnes sans emploi.

...quelques mots sur les articles qui suivent

Alors que la situation économique se dégrade et que l'intégration des personnes marginalisées sur le plan de l'emploi est au cœur des préoccupations des interventions de tous et chacun, nous débutons le Bulletin par deux articles traitant respectivement de la notion du Droit au travail et des politiques d'immigration. Qu'en est-il du droit au travail au Québec? Les dispositions législatives traduites dans le droit du travail assurent-elle

ou permettent-elles de rendre effective le droit d'avoir un accès égalitaire à l'emploi? En matière d'immigration, les politiques sont-elles adaptées au marché du travail québécois et davantage encore aux besoins des personnes immigrantes en démarche d'insertion?

Par ailleurs, dans cette édition du Bulletin, nous avons voulu laisser une place importante à nos membres. Leur contribution est éclairante à plusieurs égards : l'intégration des jeunes immigrants, la situation des personnes handicapées et un projet de développement des compétences pour parents afin qu'ils puissent mieux aider leurs enfants sur le plan scolaire : l'école des parents. Dans la section *Saviez-vous que?*, on vous présente une initiative de la CDEC Rosemont Petite-Patrie et les prix de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA).

Bonne Lecture!

Qu'en est-il du droit au travail?

Un texte de Nadia Dallaire

L'importance d'un travail rémunéré n'est plus à démontrer. En plus d'assurer une sécurité financière, le travail constitue un lieu où les processus de socialisation et de construction identitaire de l'individu jouent un grand rôle. En effet, l'espace de travail et les liens qui se développent avec autrui forment la représentation que le travailleur a de lui-même, des autres ainsi que son rapport au monde en général (vis-à-vis des savoirs, des pratiques, des référents socio-culturels, etc.). Bref, nombreuses sont les personnes qui s'épanouissent et se réalisent au travail, ce dernier leur apportant un sentiment d'utilité et de valorisation. Tous ces facteurs rendent nécessaire un accès égal au travail, peu importe le passé de chacun, les différences culturelles ou religieuses, le sexe, l'âge, la présence d'un handicap, etc.



Or, le chercheur d'emploi d'aujourd'hui est confronté, malgré un faible taux de chômage et les pénuries d'emploi annoncées dans certains secteurs, à diverses réalités qui ne lui facilitent pas la tâche. Pensons aux phénomènes découlant des caractéristiques du néo-libéralisme, lequel est étroitement lié à un processus plus général de globalisation des marchés: tendance à la flexibilisation de la législation du travail en faveur des employeurs, arrivée accrue de nouvelles technologies exigeant des savoirs et des 125 compétences spécifiques, licenciements et fermetures d'établissements dus à la réduction des

coûts liée à la course vers la productivité, laquelle est alimentée par la concurrence entre les entreprises, etc. Ces conditions tendent notamment à précariser les conditions de travail (hausse du nombre de contractuels, du travail autonome, de la sous-traitance, du sous-emploi et du travail informel) et à restreindre l'accès au travail, ce qui a pour conséquence inévitable l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion. Dans ce contexte, qu'en est-il du droit au travail pour tous?

Le droit au travail est explicitement formulé dans plusieurs conventions internationales et nationales. Une des premières reconnaissances formelles de ce droit se trouve dans l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui célébrait en 2008 son 60e anniversaire sous le thème « Dignité et justice pour nous tous ». Bien que le Québec et le Canada aient signé plusieurs traités internationaux comprenant ce droit au travail, dont le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ratifié en 1976, c'est avec étonnement que l'on constate que le droit au travail n'est pas reconnu clairement dans les Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne, ces dernières traitant plutôt du droit du travail, lequel réfère à ceux qui sont déjà en emploi. Sachant qu'en « droit constitutionnel canadien, la ratification d'un traité international n'est pas suffisante pour que celui-ci ait force de loi (...) » (Roux, p. 7 et 8), on peut s'interroger sur le droit au travail. Que signifie-t-il exactement, qu'implique-t-il?

D'emblée, le droit au travail en tant que tel peut paraître mal défini. Certes, il n'existe pas de recours légal pour le chercheur d'emploi dans la mesure où il ne peut exiger une situation de plein-emploi de son gouvernement ni obliger un employeur à lui fournir un travail.

Comme nous le rappelle Dominique Roux (p.462-463), le droit au travail, motivé par les valeurs sociétales de dignité et de respect de la personne, d'égalité en emploi et de justice sociale, réfère plutôt à un grand principe de droit et à un principe constitutionnel universellement reconnu, bien que l'on puisse en discuter. En somme, le

droit au travail, c'est la garantie d'un accès égalitaire à l'emploi et au maintien de ce dernier.

Chez nous, la poursuite de cet idéal s'est en partie traduite par la mise en œuvre législative et juridique du droit du travail, institutionnalisé entre autres par le Code civil du Québec. Cet outil régit le contrat individuel et collectif du travail ainsi que les obligations des employeurs. Pensons notamment à la liberté du travailleur de résilier son contrat de travail, à l'accès au droit de grève, à la négociation collective et à une protection sociale en cas de perte d'emploi, au devoir de l'employeur de justifier le congédiement d'un employé, etc.

Bien que les chartes canadiennes et québécoises semblent à priori se référer au droit du travail des travailleurs plutôt qu'au droit au travail de tous y compris des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, leurs énoncés garantissent néanmoins l'égalité en emploi et le principe de non discrimination dans le milieu de l'emploi. Pensons au cas médiatisé d'une dame dont la candidature a été exclue au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) parce qu'elle avait été accusée des années auparavant de vol à l'étalage et ce, malgré qu'elle ait obtenu son pardon. Après avoir porté plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, elle gagna finalement sa cause, la Cour suprême reconnaissant que le SPVM ne pouvait refuser de l'embaucher sur cette base. On constate donc qu'il existe bel et bien certaines ressources pour faire valoir ce droit au travail.

De même, ces chartes exigent une responsabilisation de l'État face au droit du travail. En effet, le gouvernement doit s'engager à implanter des services d'emploi publics et gratuits, à développer et mettre en œuvre des politiques favorisant l'insertion et le maintien en emploi des personnes qui en sont traditionnellement éloignées ou tenues à l'écart, à investir dans le système public d'éducation et de formation professionnelle, à inciter les entreprises à participer à la formation et au développement des compétences de ses employés, etc. Cette responsabilité de l'État doit nécessairement se traduire

par des efforts concrets du gouvernement, notamment sur le plan financier.

Bref, qu'est-ce que le droit du travail sinon que des règles inspirées par les objectifs et les valeurs du droit au travail? Comme Roux (p.475) le souligne, ces « règles législatives, jurisprudentielles ou conventionnelles (...) interdisent toute discrimination dans l'accès ou le maintien en emploi ou qui favorisent la promotion de l'égalité réelle en emploi. » Cet auteur avance donc qu'au Qué-

bec, le respect du droit au travail « fait partie intégrante » (Roux, p. 462) du droit du travail. Il reste à voir si les personnes éloignées ou exclues du marché du travail disposent véritablement des ressources pour faire valoir ce droit.

Roux, Dominique. 2005. *Le principe du droit au travail : juridicité, signification et normativité*. Montréal : Wilson et Lafleur, 563 pages.

Nos politiques d'immigration sont-elles adaptées à la réalité du marché du travail ?

Un texte de Mylène Leduc



Population vieillissante, augmentation du nombre de départs à la retraite, baisse du taux de natalité, augmentation du nombre d'emplois disponibles. On ne peut le nier, la démographie du Québec est en pleine transformation et elle engendre des répercussions directes sur le marché du travail. En effet, en avril 2008 la Conference Board du Canada prévoyait une pénurie de main-d'œuvre de 292 000 travailleurs d'ici 2025 pour la province. Dans un délai plus rapproché, Emploi Québec annonçait dans son Enquête sur le

recrutement au Québec de 2006, qu'entre 2007 et 2011, 700 000 emplois vacants devraient être pourvus dont 454 000 liés à des départs à la retraite. Face à ces données préoccupantes, le gouvernement a dû élaborer une série de mesures pour pallier au vieillissement et à la rareté appréhendée de main-d'œuvre. Parmi elles, l'augmentation du nombre d'immigrants de type économique. En 2008, le Québec a accueilli 45264 immigrants dont 29 439¹ dans la catégorie économique et ce nombre suivra une progression constante au cours des trois prochaines années. Par la création de divers programmes gouvernementaux (PANA² et PRIIME³), l'État mise sur l'insertion rapide et durable en emploi des personnes immigrantes, et ce, afin de combler des postes tant spécialisés que qualifiés. Pourtant, avec un taux de chômage de 11.1%, soit presque le double de celui des personnes nées

au Canada (6.6%)⁴, les personnes immigrantes sont toujours considérées comme un bassin de main-d'œuvre vulnérable ou éloigné du marché de l'emploi. Compétences linguistiques limitées, difficultés d'adaptation, victimes de discrimination ? Et si c'était plutôt l'application de nos politiques d'immigration que nous devons questionner ?

Une sélection plus près de nos besoins....

Notre recrutement de travailleurs étrangers applique le modèle de l'immigration permanente et suit des critères de sélection favorisant les candidats hautement qualifiés. Pour un immigrant seul, la grille d'évaluation qui permet l'obtention d'un certificat de sélection du Québec est composée de 106 points dont 29 accordés à la formation. Évidemment, plus les années de formation sont nom-

breuses, plus le candidat accumule des points. Néanmoins, la réalité du marché du travail québécois en ce qui a trait aux besoins de main-d'œuvre ne semble pas concorder avec la stratégie du gouvernement quant à la sélection des immigrants. Dans son document *Le marché du travail au Québec, Perspectives professionnelles 2006-2010*, Emploi Québec affirmait que les deux tiers des emplois créés durant cette période appartiendraient à des professions de niveaux de compétence technique et intermédiaire. Des 440 000 postes disponibles suite à des départs à la retraite, près de la moitié requerront une formation professionnelle secondaire et 20% seulement seront de niveaux universitaires. Bien que le ministère ait octroyé plus d'importance aux titulaires d'un diplôme d'étude collégiales du secteur technique par le changement de sa grille de sélection en octobre 2006, les résultats se font toujours attendre. En effet, les statistiques démontrent que 39.6%⁵ des nouveaux arrivants de 2007 possédaient 17 années et plus de scolarité (équivalence d'un diplôme universitaire). La lecture de ces données soulève quelques questions. Le bassin d'emplois universitaires sera-t-il assez vaste pour accueillir un si grand nombre de personnes qualifiées ? Qu'arrivera-t-il avec tous ces immigrants surqualifiés? Déjà, une tendance se profile dans le paysage de l'emploi Canadien. En effet, selon Statistique Canada, 28% des hommes et 40%⁶ des

femmes nouvellement arrivé(e)s au Canada et diplômé(e)s d'universités occupaient des emplois de faibles scolarités tels que camionneurs, commis de bureau, caissier ou chauffeur de taxi. Une réalité qui peut être décourageante pour des personnes immigrantes qui misent sur leur formation afin d'obtenir un emploi leur offrant des perspectives économiques avantageuses.

Hautement qualifiés... mais sous évalués



Ainsi, bien qu'on leur fasse miroiter des perspectives d'emplois enrichissantes à court terme, les personnes immigrantes reçoivent souvent le message opposé lors de leur arrivée au pays. Leurs diplômes sont dans la plupart des cas sous évalués, leurs compétences sont considérées comme inadéquates et ils ont de la difficulté à comprendre les règles qui régissent notre marché de l'emploi. Lorsqu'on leur demande d'identifier les problèmes auxquels ils ont été confrontés à leur arrivée au Canada, la plupart d'entre eux répondent que le plus difficile fut de se trouver un emploi⁷. Avec un taux de chômage de

18% chez les personnes immigrantes arrivées depuis moins de 5 ans, celles-ci sont en droit de se demander si elles ont leur place sur le marché de l'emploi québécois. Cette relative fermeture du marché de l'emploi à leur égard est souvent attribuable à la non-reconnaissance de leur titre ou de leur expérience acquise à l'étranger. Le Canada a un caractère unique et complexe quant à la reconnaissance des titres des travailleurs, compétence qui est habituellement réservée aux provinces. Le pays possède 5 organismes provinciaux d'évaluation, plus de 400 organismes de réglementation, et ce, sans compter les nombreux employeurs qui jouent également un rôle dans la reconnaissance des compétences et évaluation des titres étrangers. De plus, lorsque les professions sont réglementées par des associations professionnelles, les candidats doivent souvent passer des examens et démontrer qu'ils possèdent un certain nombre d'années d'expérience de travail au Canada⁸. Dans le cas d'un nouvel arrivant, l'expérience au Canada est bien évidemment nulle. Dans ce labyrinthe de procédures, les personnes immigrantes sont désorientées. Afin de subvenir aux besoins de leur famille, elles sont souvent obligées de convoiter des métiers de faible scolarité incluant un salaire minime. Plusieurs se verront aussi contraints d'avoir recours à des mesures d'aide financière.

Le gouvernement du Québec reconnaît

que plusieurs améliorations doivent être proposées quant à l'insertion en emploi des personnes immigrantes. À cet effet, plusieurs mesures ont été développées pour reconnaître les compétences des nouveaux arrivants. Le programme d'aide aux nouveaux arrivants et les diverses mesures de francisation qui leur sont offertes gratuitement contribuent fortement à leur intégration. Les organismes communautaires sont d'ailleurs des acteurs clés quant à la mise en œuvre de ces mesures. En emploi, les Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés développés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires ont été mis sur pied en 2005. Toutefois, selon la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), bien que ces initiatives soient intéressantes, la majorité des actions entreprises ne visent pas un assouplissement des procédures dans le but d'évaluer les compétences, mais sont davantage axées sur la compréhension des informations et procédures existantes⁹.

Les programmes de travailleurs temporaires...

Le Québec a besoin de main-d'œuvre et cela à court terme. En effet, les données de *l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* révèlent que le nombre total de postes restés vacants durant plus de quatre mois partout au Québec était de 14

769 en 2006. C'est principalement pour cette raison que la planification de l'immigration du Québec prévoit faire augmenter l'immigration économique. De 45 264 immigrants, on prévoit faire passer ce nombre entre 52 400 et 55 000 pour l'année 2010¹⁰. Pourtant la politique d'immigration en ce qui concerne le recrutement de travailleurs étrangers est assortie à la résidence permanente. Cette sélection est accompagnée par des délais d'approbation pouvant aller de 19 à 75 mois selon les pays. La main-d'œuvre se fait donc attendre et les postes restent vacants et ce surtout dans le secteur agricole et manufacturier. D'ailleurs, certains employeurs considèrent que cette politique est inefficace en raison des longs processus de sélection qui empêchent de répondre rapidement à un besoin de main-d'œuvre immédiat.

Les programmes de travailleurs étrangers temporaires (aussi appelé

programme de travailleurs invités) viennent donc à la rescousse. Créés, à la fin des années 60, ces programmes avaient pour but de combler un besoin temporaire de main-d'œuvre dans certains secteurs sans augmenter la population des résidents permanents. Ceux-ci sont gérés par la politique d'immigration canadienne et ce sous trois volets : le programme des aides familiaux résidents, le programme des travailleurs agricoles saisonniers et le programme pour l'embauche des travailleurs «peu qualifiés» créé en 2002 et qui définit les lignes directrices pour encadrer spécifiquement l'embauche de tels travailleurs dans les secteurs économiques autres que le travail agricole et domestique. Bien que le Québec ait accueilli 17 726 travailleurs temporaires en 2008, c'est l'Ontario qui bénéficie le plus largement de ces programmes avec une main-d'œuvre de 52 129 travailleurs immigrants admis pour l'année 2008¹¹.



Selon certains agriculteurs, «si ce n'était pas des travailleurs temporaires, il n'y aurait pas d'industrie de fruits et légumes en Ontario¹².» Ces programmes de travailleurs migrants temporaires transforment le paysage de l'immigration canadienne et soulèvent une série de préoccupations.

D'une solution temporaire de main-d'œuvre, ils sont pratiquement devenus indispensables à la survie de certains secteurs d'emploi au Canada. De plus, ce type de travailleurs constitue une population particulièrement vulnérable dans le secteur de l'emploi, car bien qu'ils bénéficient de protections qui ne s'appliqueraient pas aux travailleurs illégaux (régime de soin de santé provincial, frais de transport en partie couverts par le programme, protection des normes du travail et service d'hébergement fourni par l'employeur), leurs conditions de travail et de vie reposent entièrement sur la bonne volonté de l'employeur. De plus, souvent non expérimentés dans le type de travail qui leur est confié, les travailleurs migrants sont de plus en plus nombreux à subir des accidents de travail. Lorsque la lésion survient, le travailleur migrant, ignorant ses droits, n'ose pas porter plainte par crainte de représailles de la part de son employeur, ou par peur de perdre son travail. Ainsi, pour combler un besoin de main-d'œuvre que notre politique d'immigration permanente n'est pas en mesure de combler, nous assistons à une progression des travailleurs temporaires migrants et à un risque accru de

détérioration des droits et des conditions de ces personnes. Comme le mentionne Victor Piché dans son article ayant pour titre *Une politique Canadienne discriminatoire*, sommes-nous en train d'assister à l'éclosion «d'un phénomène à deux vitesses : l'immigration permanente avec tous les droits pour les travailleurs qualifiés et l'immigration temporaire avec peu de droits pour les non-qualifiés»?

Des pistes de solution....

En somme, plusieurs étapes restent encore à franchir pour une intégration plus adaptée des personnes immigrantes au marché de l'emploi québécois. Une plus grande ouverture au niveau de la sélection des emplois de compétences techniques et intermédiaires, un assouplissement des règles quant à la reconnaissance des titres et des compétences et une réflexion quant à l'augmentation du nombre de travailleurs migrants au pays sont des éléments sur lesquels il faudra réfléchir et, ce, dans un futur rapproché. Il est à souligner qu'au ministère de l'immigration et des communautés culturelles, des efforts accrus ont été déployés au courant des dernières années pour faciliter une meilleure intégration au pays (Guide pour faciliter mon intégration au Québec, Promotion des valeurs communes de la société québécoise, Francisation en ligne). Encore faut-il insérer ces mesures dans une approche globale.

Une intégration plus longue, mais assurément plus complète et plus bé-

néfique aux travailleurs immigrants est peut-être davantage à prioriser. Accompagner l'employeur tant que l'immigrant dans un processus de médiatisation culturelle, bien informé les immigrants sur les règles et les procédures d'emploi au Québec et développer une plus grande concertation entre les organismes communautaires et le gouvernement nous semblent être des approches gagnantes pour une insertion plus positive et significative des travailleurs immigrants. Derrière le crayon, les chiffres et les résultats à atteindre, il y a tout des humains qui sont en processus d'intégration et d'adaptation.

Références

1. Immigration et Communautés culturelles du Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. *Bulletin statistique sur l'immigration permanente du Québec*, 4^e trimestre et année 2008, 3 mars 2009, p.7.
2. Le Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA) est destiné à soutenir les organismes à but non lucratif qui souhaitent apporter leur contribution à l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants à la société québécoise.
3. Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) est offert par Emploi-Québec en étroite collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et avec Investissement Québec. Le PRIIME est une mesure incitative qui vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) afin qu'elles embauchent des personnes immigrantes et des minorités visibles pour les postes réguliers qu'elles ont à pourvoir.
4. Institut de la statistique du Québec. *Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants*, Québec, 2006-2008, 23 février 2009, p.1.
5. Immigration et Communautés culturelles du Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. *Tableaux sur l'immigration au Québec 2003-2007*, mars 2008, p.39.
6. Galarneau, Diane et Morissette René. Statistique Canada, *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises*, décembre 2008, p.5.

7. Picot, Garnett. Statistique Canada, *Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada*, décembre 2008, p.21.

8. Galarneau, Diane et Morissette, René. Statistique Canada, *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises*, décembre 2008, p.13.

9. Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. *L'immigration et*

l'intégration au Québec : trop peu et bien tard, il faut agir!, septembre 2007, p.13 et 14.

10. Immigration et communautés culturelles Québec, octobre 2007. *Planification triennale de l'immigration 2008-2010*, p.1

11. Citoyenneté et immigration Canada. *Faits et chiffres 2008 – Aperçu de l'immigration : résidents permanents et temporaires, Canada – Entrées totales de travailleurs*

temporaires étrangers selon la province ou le territoire et la région urbaine, 2004-2008, p.1

12. Ferguson, Nelson. Revue Nos diverses cités- collectivités rurales. *Le Programme de travailleurs agricoles saisonniers : considérations pour l'avenir de l'agriculture et incidences de la gestion des migrations*, été 2007, numéro 3, p. 207.

LA VITRINE DES MEMBRES

Le Projet Intégration ou comment intégrer intelligemment les jeunes immigrants

Depuis plusieurs années, les organismes communautaires contribuent à l'insertion en emploi des nouveaux arrivants. Dénotant les problèmes rencontrés par les immigrants, ceux-ci ont développés des approches innovatrices, et ce, en association ou en collaboration avec divers partenaires gouvernementaux ou municipaux. Le Projet Intégration est un très bel exemple de partenariat qui a permis à plus de 100 participants d'améliorer non seulement leurs capacités à s'intégrer en emploi, mais également pour la plupart d'entre eux, d'intégrer un nouveau pays, de nouvelles valeurs et façons de faire. Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec nous trace ici le portrait de cette expérience.

Un texte du Collectif des entreprises d'insertion du Québec

Le Projet Intégration est né du fruit d'un partenariat entre Emploi-Québec, le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la Ville de Montréal et le Collectif des entreprises d'insertion du Québec. Il s'inscrit dans l'entente Ville/MICC. Lors de sa création en 2004, ce projet était dit « pilote » et ne devait durer qu'une édition. Pourtant, au terme de cette édition en avril 2009, le Projet Intégration, clôturera sa 5^e édition. 5 années où les entreprises de Montréal ont démontré leur capacité d'intégrer non seulement des personnes fortement éloignées du marché du travail, mais aussi des gens provenant de diverses communautés qui, pour diverses raisons, ne fréquentaient pas les ressources en emploi.

L'aspect novateur de ce parcours est de permettre à des jeunes des minorités visibles anglophones et allo



Vaun Clair Morris, participant à l'entreprise d'insertion SOS vélo dans le cadre du Projet Intégration.

phones de prendre part à un stage dans l'une des entreprises d'insertion de l'île de Montréal. La durée du projet est prolongée à 40 semaines pour y inclure un volet de francisation permettant aux participants l'immersion dans un milieu de travail francophone et favo-

risant les rapprochements interculturels entre jeunes de divers horizons. Le modèle alliant francisation, formation, expérience réelle en entreprise, suivi et soutien personnalisés a produit des résultats plus que convaincants auprès des clientèles ciblées. Ces jeunes, au terme du parcours, seront prêts à prendre une part active à la société. Ils auront en poche, un métier, de l'expérience, la connaissance d'une deuxième, parfois d'une troisième et quatrième langue puis, la connaissance, la motivation et la confiance nécessaire pour intégrer le marché de l'emploi.

Le recrutement de cette clientèle spécifique a été facilité par les partenariats et alliances développés au cours des dernières éditions, avec les groupes des communautés culturelles œuvrant auprès des clientèles jeunes. Il a parallèlement permis à de nouvelles clientèles ne fréquentant pas les services d'employabilité de découvrir les entreprises d'insertion.

Conscientes plus que jamais que l'intégration sociale des immigrants passe par leur insertion sociale et professionnelle, et convaincues que l'apport de ces communautés

à la société québécoise est une richesse, les entreprises d'insertion ne cessent de bonifier leur expertise dans le soutien spécifique à ces clientèles.

À cet effet, un nouveau volet ajouté au projet nous a permis de créer pour le personnel permanent des entreprises, un espace d'information, de formation, de réflexion et d'échange tant sur les pratiques, que sur les sujets d'actualité en contexte interculturel.

Ce volet a permis à plus de 137 personnes de prendre part à des formations, d'approfondir leur connaissance sur l'intervention en contexte interculturel et d'échanger sur la réalité interculturelle au sein des entreprises de Montréal.

La réalité de l'immigration ne s'étend plus uniquement à Montréal. À cet égard, l'expérience du Projet de Montréal sert de levier au développement de projets spécifiques afin d'accompagner les personnes immigrantes allophones et anglophones dans les entreprises d'insertion en région.

Regard sur les personnes handicapées et l'emploi

Vanessa Elie, conseillère en emploi à l'Association des paraplégiques du Québec côtoie chaque jour des personnes ayant des limitations physiques ou neurologiques qui tentent d'accéder au marché du travail. Selon elle, les personnes handicapées sont malheureusement encore très marginalisées au sein de notre société. Dans cet article, elle nous présente la réalité vécue par les personnes handicapées lors de leur recherche d'emploi.

Un portrait de Vanessa Elie Conseillère en emploi à l'Association des paraplégiques du Québec



Les employeurs sont encore très réticents à embaucher une personne qui présente des différences. Ceci fait en sorte que la majorité de notre clientèle est très éloignée du marché du travail. Beaucoup ne possèdent pas de formation menant à

un travail et la majorité n'a pas complété un diplôme d'études secondaires. Très peu ont obtenu un diplôme d'études collégiales et universitaires. Puisque la durée requise pour l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles est plus courte, il est davantage accessible à ceux qui le désirent et qui ont les capacités de le faire. Le manque d'expérience de plusieurs complexifie également beaucoup la recherche d'emploi. À cause de leur handicap, qui effraie certains employeurs, plusieurs personnes sont mises de côté car on juge qu'elles ne sont

pas aussi compétitives par rapport à d'autres employés. Plus le handicap est lourd, plus l'employeur a des craintes et moins il est enclin à donner une chance à cette personne. Après une première entrevue, un éventuel employeur dira souvent qu'une autre personne possédant davantage d'expérience ou de compétences a été embauchée. Comment savoir si ce n'est pas plutôt la crainte de faire face à un employé moins productif?

Évidemment, lorsqu'une personne ne réussit pas à décrocher un emploi après plusieurs entrevues, le temps et même les années s'écoulent et cela a comme conséquence d'agrandir le vide dans son curriculum vitae. La personne devient bien malgré elle de plus en plus éloignée du marché du travail. Suite à plusieurs refus, le découragement s'installe et l'espoir de se trouver un emploi diminue. Elle cesse très souvent ses démarches pendant une longue période de temps.

Par ailleurs, la méconnaissance de l'anglais ainsi que des logiciels informatiques est un autre facteur qui peut nuire aux personnes handicapées. Plusieurs aspects font donc qu'elles se trouvent démunies face au marché de l'emploi et donc, de plus en plus éloignées de ce dernier. C'est un cercle vicieux.

Dans nos interventions, il faut souvent tenir compte de certaines particularités bien importantes. Par exemple, notre expérience nous a démontré que plusieurs employeurs, particulièrement dans le domaine manufacturier et dans les usines, sont très réticents à embaucher des personnes victimes d'accidents de la route ou d'accidents de travail. Nous avons réalisé que ce qui motivait la réticence de plusieurs employeurs était la crainte que ces personnes se blessent à nouveau et qu'ainsi

les primes de la CSST augmentent. Au-delà du handicap nous faisons face aux besoins particuliers de chaque personne, qu'il s'agisse d'un étudiant à la recherche d'un emploi d'été, d'une mère monoparentale qui doit concilier sa vie professionnelle et ses obligations parentales ou encore d'une personne âgée de plus de 50 ans qui vient de perdre son emploi. Bien que l'on dise que la main-d'œuvre âgée est de plus en plus recherchée, dans la réalité, c'est une toute autre histoire, surtout lorsque la personne vit avec un handicap.

Pour terminer, notons que depuis plusieurs années nous avons l'occasion d'offrir nos services à de plus en plus de personnes immigrantes. Venant d'un autre pays, ne maîtrisant pas bien la langue française, ne connaissant pas bien les rouages du système québécois, l'immigrant se heurte à bien des obstacles. Être une personne handicapée en était sûrement un dans son pays d'origine et, force est de constater que son pays d'accueil a encore beaucoup à faire pour qu'il en soit autrement.



L'École des parents, un projet familial aux effets concrets!

Un texte de Christian Béclair
Agent de développement,
RESO



Depuis plusieurs années déjà, le Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO) soutient un projet appelé l'École des parents, qui vise à offrir aux parents de jeunes enfants résidant dans le Sud-Ouest de Montréal, des activités de rassemblement et d'apprentissage pouvant leur permettre de sortir de l'isolement et de mieux appuyer la réussite scolaire de leurs enfants. Cette année encore, le projet s'annonce une réussite avec déjà plus de 150 parents rejoints, dont 31 inscrits et 23 actifs en formation.

La population rejointe

Les parents rejoints par l'École des parents sont à 100 % des femmes, pour la plupart à la maison, dont plus de 90 % sont bénéficiaires de transferts gouvernementaux comme source de revenu. Plus de 65 % sont nées au Canada. Celles-ci nées à l'extérieur du Canada (35 %) sont pour la majorité originaires de pays francophones (Afrique francophone, Maghreb, Haïti). Concernant le ni-

veau de scolarité, ils sont majoritairement en situation de sous-scolarisation (Plus des trois quarts (78 %) n'ont pas complété de D.E.S.).

Le pari de l'École des parents : miser sur le soutien à la réussite scolaire du parent et de l'enfant

En plus d'offrir de la formation de base en français, mathématiques et informatique, le projet tente d'outiller le parent au plan des pratiques éducatives tout en faisant en sorte qu'il développe son projet personnel d'insertion et ce, autant par le biais des thèmes de formation que de l'accompagnement personnalisé et souple offert par le RESO.

La pédagogie du projet soutient le développement de l'autonomie dans l'apprentissage et de compétences de base, ce qui permet aux parents participants d'acquérir beaucoup de valorisation, de confiance en soi et la capacité de poser des gestes significatifs visant à encourager leurs enfants à l'école et à amorcer leurs propres démarches d'insertion.

Effets du projet sur les parents

Les effets du projet sur les parents sont de trois ordres : compétences développées, soutien scolaire et développement d'un projet personnel. La description détaillée des effets de

l'École des parents sur l'ensemble des compétences ciblées a d'ailleurs fait l'objet de rapports d'évaluation annuels en 2005 et 2006, ainsi que dans le cadre de l'élaboration du *Guide de diffusion des pratiques : l'expérience d'un projet de formation et d'accompagnement des parents*, publié à l'été 2007 et disponible sur le site internet du RESO au www.resosmtl.com.

Les compétences développées

L'ensemble des données d'évaluation recueillies quant aux effets de l'École des parents sur la vie des participantes convergent vers un même point : le développement de la confiance en soi. L'évaluation souligne que la démarche d'apprentissage entreprise permet aux parents de renforcer leur confiance en eux et de prendre conscience de leurs forces et de leur potentiel. Les participantes retirent de la démarche une conviction de pouvoir avancer et progresser. Le renforcement de la confiance en soi a, en retour, des répercussions positives sur la vie quotidienne des participantes qui affirment être plus à l'aise dans leur rapport avec différentes institutions (dont l'école), et ce, tant à l'écrit qu'à l'oral.

Sur le plan scolaire, plusieurs participantes ont déclaré que l'amélioration du français, tant du point de vue des

compétences en lecture qu'à l'écrit, constitue un acquis majeur dont elles sont fières. L'augmentation du sentiment de compétence en informatique notée par les participantes est également un progrès important dans la mesure où cela permet aux parents de se sentir inclus dans une société axée sur les nouvelles technologies.

Le soutien scolaire

Un autre effet important de l'École des parents concerne le renforcement du sentiment de compétence en ce qui concerne le soutien au parcours scolaire des enfants. En effet, plusieurs participants ont mentionné être plus aptes à communiquer avec le personnel de l'école et être plus en confiance dans leur participation aux activités du milieu scolaire. Au sujet de l'aide aux devoirs, une majorité souligne être mieux équipée pour répondre aux questions des enfants et structurer cette période d'apprentissage. La participation indirecte au cheminement scolaire, telles la fréquentation de la bibliothèque ou la lecture aux enfants, semble également avoir crû à la suite de la démarche à l'École des parents.

Le développement d'un projet personnel de développement

En lien avec le renforcement de la confiance en soi, l'École des parents procure à plusieurs participantes



un élan, ouvre des horizons et aide à voir plus loin. L'École des parents agit comme un tremplin permettant aux participantes de se «mettre en action» dans le cadre d'une démarche d'insertion socioprofessionnelle. À cet égard, plusieurs participantes ont d'ailleurs décidé de s'impliquer de façon bénévole dans la communauté et, pour plusieurs, dans le milieu scolaire. Certaines prennent part au Conseil d'établissement de l'école de leurs enfants et d'autres participent à des activités qui ont lieu à l'école. Pour d'autres, l'implication bénévole a lieu au sein du comité *Parents en action pour l'éducation* qui permet aux parents de faire valoir leurs droits et ceux de leurs enfants dans le milieu éducatif.

L'importance des partenaires

Enfin, le RESO tient à remercier l'ensemble des partenaires de l'École

des parents, sans qui le projet ne pourrait exister, en particulier le Réseau Ouest de la Commission scolaire de Montréal, les commissaires scolaires, les directions des écoles primaire et secondaire (dont Marie-de-l'Incarnation et Jeanne-LeBer), le Centre de formation générale des adultes (le Centre Saint-Paul), les présidences de conseils d'établissement, le Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP), ainsi que le milieu communautaire, tout spécialement les organismes Familles en Action et le Centre de loisirs Monseigneur Pigeon.

Saviez-vous que



La période de mise en candidature pour les prix de L'ICÉA en éducation des adultes est maintenant ouverte.

Les prix honorifiques de l'ICÉA visent à rendre hommage à des individus et des organisations (entreprises, organismes communautaires ou associatifs, syndicats, coopératives ou regroupements) s'étant démarqués par leur engagement dans le milieu de l'éducation des adultes ou par les initiatives novatrices qu'ils ont développées pour implanter une culture de formation au Québec. Cette année, trois prix seront remis:

Le Prix Émile-Olliver reconnaît l'engagement exceptionnel d'un individu dans le milieu de l'éducation ou sa contribution à la démocratisation des savoirs.

Le Grand Prix de l'initiative de formation en milieu de travail peut être attribué à un individu, une organisation ou une entreprise. Il vise à reconnaître un projet particulier, une politique de formation ou une initiative originale associée à la formation en milieu de travail et dont les retombées sont positives pour les travailleurs et travailleuses de la société.

Le prix Bernard-Normand veut rendre hommage à un adulte apprenant qui, par son courage et sa détermination, a réussi un parcours éducatif et qui peu être considéré comme une source d'inspiration pour d'autres adultes.

Ces prix seront remis lors d'une cérémonie officielle le 14 mai prochain. Vous avez jusqu'au 10 avril pour soumettre un dossier de candidature à l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes.

Pour plus d'informations ou pour obtenir un formulaire de candidature, consultez le site de l'ICÉA (www.icea.qc.ca) ou de la Semaine québécoise des adultes en formation (www.semaine.icea.qc.ca) ou communiquez avec madame Nadeige Célestin au 514 948-2044 poste 244.

Cultiver le goût d'apprendre, de découvrir, de s'adapter... c'est essentiel tout au long de la vie !

Apprendre tout au long de la vie

7^e ÉDITION

Démontrez les aspects positifs de la formation et de l'éducation

Participez à la

SEMAINE QUÉBÉCOISE DES ADULTES EN FORMATION

du 28 mars au 3 avril 2009

Apprendre, ça vaut le coup !

Pour plus de détails : WWW.SEMAINE.ICEA.QC.CA

icéa Institut de coopération pour l'éducation des adultes

Partenaire majeur Québec



Une nouvelle trousse nommée *Jeunes et employeurs, on gagne à se connaître* est maintenant disponible pour faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

Pour réfléchir à cette priorité issue de la planification communautaire menée par le Carrefour Jeunesse Emploi Rosemont-Petite-Patrie, la Corporation de développement économique communautaire (CDEC) Rosemont-Petite-Patrie a réuni des jeunes, des employeurs, des représentants d'institutions et d'organismes œuvrant dans le domaine du développement de la main-d'œuvre. Ces réflexions ont débouché sur la réalisation d'un nouvel

outil d'information qui s'adresse tant aux jeunes qu'aux employeurs. Dans la trousse *Jeunes et employeurs, on gagne à se connaître*, les jeunes peuvent découvrir des outils pour élaborer leur projet professionnel alors que les employeurs y trouvent des conseils, des astuces et des ressources pour recruter et retenir les jeunes de la génération «Y». L'outil apporte également des éléments de réflexion plus généraux sur la gestion des ressources humaines.

Pour consulter la trousse: http://www.cdec-rpp.ca/PDF/Jeunes_et_employeurs_trousse.pdf

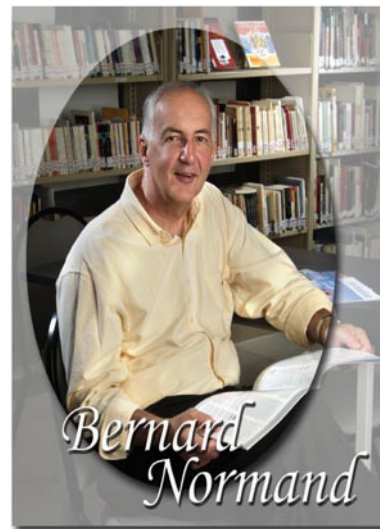
Pour vous procurer la trousse, contactez Claudine Delière, agente de développement à la CDEC au 514 723-0030 # 226

Ce projet a bénéficié du soutien financier des caisses Desjardins De Lorimier, de Rosemont, Mont-Rose-Saint-Michel et d'Emploi-Québec.

Alors que la Semaine Québécoise des adultes en formation se tient actuellement, nous ne pouvons que nous rappeler la mémoire de de l'un de ses fondateur, Bernard Normand, qui nous a quitté de manière précipitée, il y a un peu plus d'un an. Également l'un des fondateurs de la Coalition, il a su faire valoir la reconnaissance et le développement de la CODMO et promouvoir l'importance de défendre les droits des personnes exclues ou éloignées du marché de l'emploi. En sa mémoire, nous publions dans cette édition du bulletin un poème que nous a laissé notre ami Bernard et qui nous rappelle l'importance de célébrer la vie.

Poème à la vie

La vie nous laboure la face
Regarde toi dans le miroir
La vie nous laboure le corps
Écoute tes os le matin
La vie nous laboure le coeur
Sens ta peine en dedans
La vie nous apprend à nous battre
Entends les hurlements des humains
La vie nous apprend à aimer
Entends les fleurs, des orgasmes, des extases
La vie nous apprend à mourir
Entend la sagesse émanant des êtres passés.



Pour nous joindre

Mylène Leduc

Adjointe à la coordination
mleduc@cocdmq.qc.ca

Martin Frappier

Coordonnateur
mfrappier@cocdmq.qc.ca

www.cocdmq.qc.ca
info@cocdmq.qc.ca

Nos coordonnées:

5225, rue Berri, bureau 300
Montréal (Québec) H2J 2S4
Téléphone: 514 948.0505
Télécopieur: 514 948.0044

