



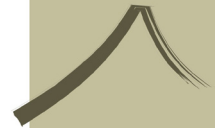
Commission
scolaire
de Montréal

CREP

CENTRE DE
RESSOURCES
ÉDUCATIVES ET
PÉDAGOGIQUES

*Le comité
Emploi,
bâisseur
de
passerelles*

Corporation d'habitation
Jeanne-
Mance



FEEJAD



Introduction

Vous savez, il y a des rêves personnels mais aussi collectifs. Un beau jour, il y a presque vingt ans, un groupe de personnes du Faubourg Saint-Laurent de Montréal, animé d'une préoccupation sociale pour l'emploi, ont fait un rêve. Dans leur rêve, il voyait qu'une nouvelle entreprise, érigée près des HJM, avait engagé tout son personnel à même les personnes résidant dans ce complexe d'habitation.

Ce vent d'emplois de proximité se répandait partout dans les entreprises du Centre-ville. Il soufflait dans les cinémas du Quartier latin, au Festival juste pour rire, à l'hôpital St-Luc, à l'UQAM, à la Caisse populaire Desjardins. Il ouvrait grandes les portes. Les jeunes, les femmes, les adultes, les personnes immigrantes y entraient. On n'avait plus à aller frapper aux portes des entreprises situées aux quatre coins de la ville.

Les employeurs étaient heureux de ce vent de fraîcheur qui apportait une main-d'œuvre de proximité, diversifiée, compétente, contente de travailler dans les entreprises du quartier.

Ce vent se transforma en vent de revitalisation soufflant sur tout le Faubourg Saint-Laurent. Les personnes qui travaillaient étaient fières de leur quartier et voulaient s'engager pour le rendre encore plus beau.

Ce groupe de rêveurs et de rêveuses ont donné des mains à leur rêve!

Cette petite brochure raconte l'histoire, le bilan et les perspectives du comité emploi des Habitations Jeanne-Mance et du Faubourg Saint-Laurent qui s'étend de 1996 à 2015.

Cet ouvrage est le fruit du travail d'une équipe composée de Berthe Marcotte et Gérard Talbot, membres du Comité Emploi, aidée par Johanne Duchesne, conseillère en formation scolaire au Centre de ressources éducatives et pédagogiques de la CSDM et de Kristiane Gagnon, agente d'information à la retraite.

Quant aux témoignages, ils proviennent de personnes résidant dans le quartier qui ont obtenu des emplois grâce aux services de ce comité. Ce travail leur appartient donc aussi. Nous les remercions pour leur participation à ce projet.

Cette brochure est divisée en deux périodes. Une première s'échelonnant de 1996 à 2006, caractérisée par le développement local, les emplois de proximité et l'économie sociale. Une seconde période, de 2006 à aujourd'hui, axée sur la dispensation de services personnalisés en emploi et en formation.

Nous souhaitons que la lecture de cette brochure vous donne le goût de continuer à apporter pour l'avenir un support à l'emploi et à la formation aux personnes du quartier et à bâtir des passerelles entre les entreprises du Faubourg Saint-Laurent et les gens qui y vivent.

Le Comité emploi



Au cœur des Habitations Jeanne-Mance, une ressource indispensable : le Comité emploi

Pendant de nombreuses années, les Habitations Jeanne-Mance ont été perçues négativement par les Montréalais et trop souvent affublées de qualificatifs douteux, ostracisant ainsi ses résidents déjà démunis par la vie. Pourtant, au cours de la dernière décennie, c'est un véritable noyau villageois qui s'y est développé démontrant le dynamisme et le potentiel de près de 2000 citoyens, majoritairement issus de l'immigration. Ensemble, ils ont développé un sentiment d'appartenance au quartier, malgré l'effervescence des investissements de ce secteur de la Ville consacré au spectacle, à la culture et au savoir.

Nul doute que les actions du Comité emploi ont conduit à la valorisation collective et individuelle des résidents et ont permis et permettent encore aujourd'hui à plusieurs d'exercer pleinement leur citoyenneté. Car c'est bien une mobilisation commune en vue d'un retour à l'emploi, à la persévérance scolaire, au développement des compétences et à l'estime de soi qui a donné un sens à la démarche du Comité au cours des dix-huit dernières années.

La présente brochure est consacrée à l'histoire du Comité emploi, à ses réalisations, mais aussi à son élément le plus important : les gens qui le composent et qui jour après jour, bénévolement, contribue à améliorer les conditions de vie aux Habitations Jeanne-Mance. Il faut voir ce que les efforts d'une petite poignée d'individus passionnés et engagés ont pu avoir comme impact. C'est la force des partenariats développés et leur maturité croissante ainsi que les opportunités saisies qui sont derrière les succès du Comité.

Si le Comité a choisi de mettre en relief son histoire et le bilan de ses activités c'est aussi pour faire valoir ses innombrables perspectives d'avenir. Pour le futur, il faut définir comment la mission du Comité s'insère dans la dynamique et l'évolution du quartier et faire en sorte que les citoyens qui l'habitent en bénéficient. Avec l'arrivée des grands investissements dans le quartier, à l'ère du développement durable, de l'emploi local et de l'impact de celui-ci sur les déplacements au centre-ville, il est temps de faire revivre intensément la mission du comité.

Espérant que cette brochure éveillera en vous le désir de contribuer davantage au développement de l'emploi local pour les résidents des Habitations Jeanne-Mance en plus d'apporter un éclairage sur ce qui s'est fait jusqu'à présent.

Mes remerciements les plus sincères à Berthe Marcotte et Gérard Talbot pour l'immense travail réalisé au cours des dernières années. Ils ont permis à plusieurs résidents des HJM de retrouver la fierté, l'espoir et le sentiment de contribuer positivement à leur société d'accueil. Merci aussi aux nombreux partenaires, notamment le CREP (CSDM) qui ont soutenu le Comité emploi et qui continue de croire en sa mission.



Danielle Juteau

Directrice générale 2000-2014
Corporation d'habitation
Jeanne-Mance



Clotilde Tarditi

Directrice générale
Corporation d'habitation
Jeanne-Mance

Histoire, bilan et perspectives

Comité emploi
Habitations Jeanne-Mance et Faubourg Saint-Laurent.

➤ Naissance du comité emploi

En 1995, deux personnes de l'équipe communautaire du CLSC du Centre-ville¹, une agente d'information, Kristiane Gagnon et un organisateur communautaire, Gérard Talbot, recevaient le mandat de travailler sur l'emploi et d'amorcer une démarche de développement local aux HJM en vue de lutter contre la pauvreté. Mais comment débiter une telle action sur l'emploi? Quelques mois passent et un beau jour, on apprend que France film veut opérer un complexe cinématographique de dix-sept salles de cinéma à l'angle des rues St-Denis, Émery, Sanguinet et Brazeau, juste en face des maisonnettes unifamiliales des Habitations Jeanne-Mance (HJM). De plus, l'entreprise demande à la ville de Montréal une dérogation au plan d'urbanisme concernant la hauteur de la bâtisse.

La bougie d'allumage, pour sensibiliser et regrouper des personnes des HJM autour de l'emploi, était donnée.

Le 18 juin 1996, des personnes résidentes aux HJM accompagnées des deux personnes de l'équipe du CLSC des Faubourgs participent à une audience publique de la Commission de développement urbain de Montréal sur la demande de dérogation de France film.

*«La meilleure façon de tuer un homme,
c'est de le payer à ne rien faire.»*

(*100,000 façons de tuer un homme de Félix Leclerc*)

Le projet d'édifice dérogeait aux règles quant à la hauteur. De plus, il n'était prévu aucune fenêtre sur le mur en face des HJM. Lors de l'audience, les personnes résidentes aux HJM ont manifesté leur mécontentement face à ce nouveau mur aveugle. Ces dernières ont demandé aux représentants de France Film de leur accorder, à compétences égales, une priorité d'emploi dans le futur complexe cinématographique en guise de compensation.

Pour que cette demande d'emplois de proximité ne reste pas lettre morte, le groupe formé de personnes du CLSC et des HJM se réunit au CLSC des Faubourgs, le 25 juin 1996 et met sur pied le comité emploi.

Dans ses intentions originelles, nous nous étions donnés comme mission de favoriser le développement local et la création d'emplois durables dans le quartier du Faubourg Saint-Laurent.

« L'action sur l'emploi est une stratégie pour amorcer le développement local aux HJM en vue de lutter contre la pauvreté »²

C'est pourquoi au cours des réunions suivantes, nous avons détaillé concrètement les objectifs que nous comptons poursuivre avec ce projet d'emploi de proximité :

- » Mettre en application la mission du comité emploi :

...«développer des emplois de proximité dans une perspective de développement local et permettre ainsi à la communauté d'améliorer sa qualité de vie et de participer à la revitalisation de son quartier;»³

- » déterminer les actions pour favoriser, avec ce projet, le maximum de création d'emplois pour les personnes vivant dans le quartier ;
- » constituer une liste de partenaires possibles et étudier la façon d'organiser un partenariat local ;
- » sensibiliser les personnes du quartier au projet ;
- » créer l'espoir de se sortir de la pauvreté ;
- » trouver des ressources qui pourraient nous aider dans notre projet de création d'emplois ;
- » établir des passerelles entre les personnes qui possèdent des richesses et celles qui en sont dépourvues économiquement dans le Centre-ville ;

- » prévenir davantage la délinquance, la violence, la toxicomanie ;
- » développer, grâce à l'emploi, un sentiment d'appartenance chez les communautés culturelles des HJM, et par le fait même, leur permettre de mieux s'intégrer au Québec.

Par la suite, le comité s'élargit avec l'arrivée de jeunes et de personnes des communautés culturelles provenant principalement de l'Amérique latine. Les gens apprennent ensemble à apprivoiser la différence des cultures. L'habitude se développa à faire mieux ensemble. Tout ce monde était prêt à jouer le rôle de maître d'œuvre dans le projet de création d'emplois de proximité dans le futur complexe cinématographique⁴.



Complexe Cinématographique Cinéplex Odéon

2 Extrait d'un texte de réflexion sur le développement local de l'équipe communautaire du CLSC Centre-ville, 1995
3 Idem
4 Pour écrire cette section sur la naissance du comité emploi, on s'est beaucoup inspiré d'un texte de Kristiane Gagnon, agente d'information au CLSC des Faubourgs, intitulé : « Faire la ville ou faire avec la ville ? »



Période de 1996 à 2006: développement local, emplois de proximité et économie sociale

EMPLOIS DE PROXIMITÉ

COMPLEXE CINÉMATOGRAPHIQUE CINÉPLEX ODÉON

Avant de rencontrer la direction de France film, nous tenions à préciser le profil des compétences des personnes en recherche d'emploi des HJM. C'est pourquoi, notre première activité en collaboration avec la Corporation de développement communautaire Centre-Sud/Plateau Mont-Royal (CDEC) fut de concevoir et de distribuer un sondage.

Plusieurs points intéressants sont ressortis de ce sondage auprès des personnes résidants aux HJM :

- » Une volonté très explicite de travailler ;
- » une majorité de jeunes qui parlent trois langues : leur langue maternelle, le français et l'anglais ;
- » l'importance de la proximité du lieu de travail, manifestement pour les femmes ayant la garde des enfants et pour les jeunes encore aux études.

Avec toutes ces informations, nous rencontrons les dirigeants de France film pour leur faire connaître les résultats du sondage et leur démontrer les avantages d'engager des personnes du quartier. Finalement, la demande

de réserver un certain nombre d'emplois de proximité est reçue positivement par France film.

« À notre grand étonnement, toutes ces personnes croyaient véritablement à la réussite du projet. En d'autres mots, les gens se mirent à rêver à un retour prochain sur le marché du travail »⁵

Par la suite, on organise une assemblée publique dans le but de faire connaître les résultats du sondage et de nous assurer de la motivation des personnes à entreprendre une démarche de retour au travail.

Enfin, en septembre 1997, la dernière étape consista à préparer les personnes intéressées à un emploi en leur offrant une formation (mise à jour du curriculum vitae, préparation à l'entrevue d'embauche). Cette formation préparatoire à l'emploi fut offerte en collaboration avec deux organismes du quartier : Intégration jeunesse et Opération placement jeunesse.

Entre-temps, France film vend ses salles de cinéma à Cinéplex Odéon qui devient le seul responsable du complexe cinématographique. Les nouveaux propriétaires ne manifestent aucun intérêt à toute la démarche entreprise antérieurement par le comité emploi avec France film.

Les jours étant comptés avant l'ouverture des salles de cinéma, nous nous mobilisons rapidement sur le plan politique pour convaincre Cinéplex Odéon de réserver un pourcentage d'emplois aux personnes des HJM et du quartier. Le comité emploi obtient ainsi plusieurs lettres d'appui de divers partenaires du milieu tels les élus aux niveaux municipal, provincial et fédéral, de la direction du CLSC des Faubourgs et de la Corporation des HJM.

Témoignage de Richard Chrétien

« Faire un appel au Comité Emploi des HJM pour trouver des employés, c'est un investissement intelligent et durable qui améliore la vie dans le Faubourg Saint-Laurent, nous l'avons fait et vous ? »

Richard Chrétien,
directeur général de l'organisme Le Sac à Dos



Le Sac à Dos

10

« Lorsque l'entreprise ouvre ses portes au grand public en 1998, elle a à son service une vingtaine de personnes provenant du milieu, principalement des HJM, dont la majorité sont des jeunes de la communauté latino-américaine »⁶

UNE DÉMARCHE TYPE

Cette expérience avec France film et Cinéplex Odéon nous aura permis de développer une démarche type pour la création d'emplois de proximité. Par la suite, on utilisera et on adaptera cette démarche selon les circonstances. En voici les principales étapes :

- » réaliser un sondage auprès des personnes intéressées à travailler pour cerner leurs besoins, leurs expériences et leurs qualifications ;
- » sensibiliser l'employeur à l'importance de développer des emplois de proximité dans une perspective de développement local ;

- » présenter à l'employeur les profils de compétences des personnes intéressées à intégrer le marché du travail ;
- » demander à l'employeur de remettre une liste de postes disponibles avec les exigences requises ;
- » organiser des rencontres publiques d'information pour faire connaître aux locataires les emplois de proximité ;
- » offrir une formation préparatoire à l'emploi : mise à jour des curriculum vitae, simulation d'entrevue, soutien et suivi personnalisés aux personnes ayant obtenu ou non l'emploi.

FESTIVAL JUSTE POUR RIRE

Avec cette démarche type, nous rencontrons les responsables du Festival juste pour rire. L'accueil fut enthousiaste et cette collaboration durera plusieurs années.

C'est ainsi que plusieurs, jeunes et adultes, travailleront plusieurs semaines au cours des différentes saisons estivales comme préposé à l'entretien, à la sécurité et au transport de matériel.

Par la suite, on fera des efforts avec la CDEC Centre-Sud/Plateau Mont-Royal afin d'élargir cette collaboration positive avec les autres festivals du quartier : festival du jazz, les Francfolies, festival international des films du monde, etc.

Le départ précipité d'une personne ressource de la CDEC et les échéanciers trop rapprochés ont fait en sorte que cette expansion n'a pu être réalisée.



Quartier des spectacles

Témoignage de Gérard

recueilli le 28 octobre 2014

Grâce au comité emploi, j'ai pu travailler comme homme d'entretien au festival Juste pour rire. La collaboration du comité avec le festival a beaucoup facilité l'obtention de mon emploi. Je n'ai eu qu'à me présenter aux personnes de la direction et elles m'ont dit «Tu commences à telle date».

Cet emploi de proximité, je n'avais pas besoin de prendre l'autobus ou le métro pour aller travailler, m'a fait du bien. Ça m'a permis de vérifier mon état de santé. Je pouvais travailler encore même si j'avais de l'arthrose. Cet ouvrage m'a apporté un revenu d'appoint, m'a permis aussi de rencontrer d'autres travailleurs et d'entrer en communication avec des personnes du public en leur donnant toutes sortes d'information, ce qui est très valorisant.

Une façon pour moi de remettre aux personnes du comité emploi ce qu'elles m'ont apporté c'est d'essayer de faire connaître le travail du comité aux autres personnes des HJM et de les encourager à consulter le comité.

Gérard

Témoignage de Michel

Comité emploi des Habitations Jeanne-Mance

Un jour du mois de mai 2001, dans ma tour du 100, Ontario, je lis une affiche du comité emploi qui invite les locataires désirant travailler au Festival juste pour rire en juillet à une rencontre à la salle des loisirs.

J'en profite pour mettre mon C.V. à jour et je me présente à la réunion. Après la présentation et la période de questions, je dépose mon C.V.

Au cours du mois de juin 2001, je suis convié à une entrevue d'embauche au bureau du Festival juste pour rire.

Je suis arrivé aux Habitations Jeanne-Mance en décembre 2000. J'étais à la fin d'une période très difficile de ma vie au point de vue santé, d'ailleurs encore en suivi hospitalier.

Cette entrevue a changé le cours des événements, j'ai eu un poste à la répartition radio au Festival juste pour rire. Un poste qui a accru ma confiance et qui m'a permis de sortir de mon isolement. Au même moment, mon suivi médical devenait sporadique.

Puis, j'ai obtenu des postes jusqu'en 2005 au Festival juste pour rire. Mais ce qu'il y a d'extraordinaire, nous sommes en 2014 et je n'ai pas cessé de travailler ou pour un festival ou pour une Fondation et c'est grâce aux services du Comité emploi des Habitations Jeanne-Mance. Merci de m'avoir permis de reprendre confiance à 54 ans. Merci de m'avoir placé sur les rails du travail.

Michel
23 novembre 2014



IGA

IGA

En 2001, on apprend qu'une épicerie IGA s'établira au Complexe Desjardins. Immédiatement, on contacte la propriétaire pour lui exposer les avantages de développer des emplois de proximité.

Celle-ci, déjà sensibilisée au développement local, nous fournit la description des emplois disponibles et accepte de recevoir en priorité les demandes d'emploi des gens du quartier.

Plusieurs locataires s'inscrivent dans notre démarche type et déposent leur curriculum vitae chez l'employeur.

Quelques personnes des HJM et du quartier obtiennent un emploi.

Avec ce projet, on constate avec acuité l'importance du suivi et du soutien auprès des personnes tout au long de la démarche d'intégration vers l'emploi.

LA BIBLIOTHEQUE NATIONALE DU QUEBEC

En 2002, on annonce l'arrivée de la Grande bibliothèque du Québec dans le quartier. Le comité, en collaboration avec la CDEC Centre-Sud Plateau/Mont-Royal, entreprend rapidement des démarches auprès des membres de la direction afin de les sensibiliser à l'importance de prioriser, dans leur plan d'embauche, des emplois de proximité. La demande est accueillie positivement. Par ailleurs, ce fut pour nous une expérience complexe compte tenu des demandes de l'institution. On exigeait, notamment, une expérience minimale de six mois dans une bibliothèque.

Pendant plusieurs mois, on a tenu des rencontres pour faire connaître le projet, les qualifications exigées pour des postes d'aide-bibliothécaire et pour expliquer notre démarche type.

Les conditions de travail étaient intéressantes: emplois syndiqués, salaires raisonnables, avantages sociaux, etc.

Les candidatures furent très nombreuses. Une dizaine de personnes obtinrent des postes.

Témoignage d'Abdel

Je n'ai de mots à dire que de vous remercier vivement et de vous exprimer toute ma gratitude et si je suis actuellement à l'emploi de la Bibliothèque nationale du Québec; institution de grande envergure depuis le mois de mars 2005 c'est grâce à l'aide, au suivi et au support qui m'ont été offerts par vos soins. Je venais de perdre mon emploi et c'était très difficile étant chef de famille et comme miracle votre comité d'emploi venait de lancer des appels aux résidents pour venir assister à une séance d'aide et de suivi afin de leurs expliquer la démarche à suivre pour obtenir un emploi. Chose faite et durant une bonne période de presque deux mois j'ai été soutenu par des personnes dévouées et fût présenté aux spécialistes de la question de l'emploi comme les gens des ressources humaines des ministères et avec eux j'ai débuté les rencontres explicatives des différentes démarches à suivre. Je ne peux m'étaler, autrement il me faudrait plusieurs pages. En conclusion je réitère mes remerciements au comité dont je ne me priverais de clamer haut et fort les éloges.

Mille mercis

Abdel

13



MAISON THÉÂTRE

En 2005-2006, des contacts sont établis avec la Maison Théâtre, rue Ontario. Celle-ci se dit intéressée à recruter des personnes en techniques de scène et à leur offrir une formation sur mesure. Des rencontres d'information ont lieu et des jeunes sont embauchés.



Maison Théâtre, rue Ontario

DÉVELOPPEMENT LOCAL ET PETITES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE

Durant toute cette décennie, le comité a encouragé activement le développement de petites entreprises d'économie sociale dans le Faubourg Saint-Laurent et a aussi exploré le champ des possibilités au niveau de l'économie sociale pour le Centre-ville de Montréal.

14

APPUI À DEUX PROJETS D'ÉCONOMIE SOCIALE

VENTE D'ALIMENTS SUR LA PLACE PUBLIQUE DANS L'ARRONDISSEMENT VILLE-MARIE

En 2003, on participe, avec la Table de concertation du faubourg Saint-Laurent, la Corporation et le comité jeunes des HJM, la CDEC Centre-Sud/Plateau Mont-Royal et d'autres organismes, à l'élaboration d'un projet de vente d'aliments sur la place publique sous la forme d'une petite entreprise d'économie sociale.

Cependant, les élus de l'arrondissement Ville-Marie n'étaient pas prêts, à l'époque, à allouer les permis nécessaires pour un tel projet.

MARCHÉ PUBLIC D'ALIMENTS BIOLOGIQUES SUR UN TERRAIN VACANT PRÈS DU MÉTRO SAINT-LAURENT

Ce marché public, entreprise d'économie sociale, avait été mis sur pied par des personnes d'Éco-quartier Centre-Sud pour y vendre des fruits et légumes biologiques. Les prometteurs, sensibles au développement local, avaient engagé quelques jeunes du quartier pour travailler au kiosque, distribuer des circulaires sur les produits du marché public et livrer des commandes d'aliments.

Le comité, en collaboration avec la Table de concertation du faubourg Saint-Laurent et la Corporation de développement urbain, a soutenu très activement ce projet pendant sa première année d'existence.

Malheureusement, pour différentes raisons, les promoteurs n'ont pas voulu renouveler l'expérience l'année suivante.

EXPLORATION D'AVENUES POSSIBLES EN ÉCONOMIE SOCIALE POUR LE CENTRE-VILLE DE MONTRÉAL

Le comité a également réfléchi à plusieurs autres possibilités de projets en économie sociale pour le Centre-ville de Montréal. En voici quelques exemples :

- » services d'entretien ménager dans des édifices publics et commerciaux ;
- » coopérative jeunesse-services pour les différents festivals du territoire ;
- » épicerie et restaurant coopératifs ;
- » location et nettoyage de tapis pour les entreprises ;
- » réparation des paniers d'épicerie ;
- » réparation et repassage des vêtements des personnes travaillant au Centre-ville ;
- » préparation de déjeuners et de buffets pour les entreprises du Centre-ville ;
- » lavage de voitures et changement de pneus sur les autos des travailleurs du Centre-ville ;
- » projet intergénérationnel avec les jeunes de l'organisme Passages, une ressource d'hébergement et d'insertion pour jeunes femmes en difficulté. Le but était d'accompagner les personnes âgées lors de leurs sorties ;
- » création de murales dans le Faubourg Saint-Laurent ;

Mobilisés par la création d'emplois de proximité et très limités dans nos ressources, nous n'avons pas pu donner suite à l'un ou l'autre de ces projets.

Période de 2006 à 2015: réorientation du comité emploi vers le développement de services personnalisés en emploi et en formation

Cette période est caractérisée par une réorientation de nos activités vers des services plus personnalisés en accueil et référence dans les secteurs de l'emploi et de la formation aux jeunes et aux adultes.

Il faut d'abord mentionner que ce besoin de **services personnalisés** en emploi a toujours été présent en filigrane aux HJM. Dans la période précédente, grâce à l'aide de quelques groupes en employabilité, nous avons pu expérimenter ce type de services.

Par la suite, à la lumière de différents sondages sur la reconnaissance des diplômes, des expériences et des compétences, nous avons pu constater, encore une fois, que les personnes en recherche d'emploi ont besoin de soutien et de suivi individuel.

Enfin en 2006, nous avons saisi l'opportunité de bénéficier, une fois par mois, des services d'une conseillère en formation scolaire du Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP) de la Commission scolaire de Montréal. Cette personne ressource accueille, dans les locaux des HJM, les personnes en recherche d'emploi ou désirant effectuer un retour aux études. Lors d'entrevues individuelles, madame Johanne Duchesne conseille et oriente les personnes selon leurs besoins. Grâce à cette entente avec le CREP, nous avons pu élargir notre champ d'intervention et unifier notre approche auprès des personnes.

Les besoins exprimés lors des rencontres individuelles

De 2006 à aujourd'hui, nous avons reçu individuellement quelques centaines de personnes. Lors de ces rencontres, la conseillère en formation scolaire écoute d'abord les besoins de la personne et la conseille. Ensuite, elle peut la référer, si nécessaire, à divers organismes selon les besoins exprimés. Enfin, un suivi est assuré par le comité et dans certains cas, par la conseillère elle-même.

Témoignage d'Y.

Bonsoir Berthe,

Comme convenu, je vous donne les noms des jeunes qui avaient décroché de l'école secondaire et qui grâce aux informations du comité emploi, ont repris leurs cours. Je les avais envoyés vous rencontrer l'année passée. Il s'agit de deux personnes d'une même famille: J.J (28 ans) et A.J (26 ans).....

La fille finira en juin son secondaire V et elle a été acceptée au Collège de Maisonneuve dans le programme de soins infirmiers, son frère est encore en secondaire II mais au moins il est retourné à l'école. Ce jeune travaille à temps plein chez Walmart. Il veut suivre un cours de menuiserie après. La fille travaille chez Cotsco comme caissière. L'école secondaire où ils suivent leurs cours est l'école Gédéon Ouimet sur la rue Parthenais.

Merci au comité!

Y. ex-résidente des HJM

La liste des besoins exprimés est longue et très variée.

» **On vient chercher des pistes pour trouver un emploi ou y accéder. En voici quelques exemples :**

- des résidentes recherchent du travail auprès des personnes âgées ;
- une locataire veut savoir comment devenir femme de chambre dans les grands hôtels de Montréal ;
- plusieurs autres sont intéressées par un emploi en garderie et à la formation pour devenir éducatrice ;
- certains ont perdu leur emploi ou souhaitent changer d'emploi. Par exemple, un coiffeur aimerait se réorienter comme guide touristique ;
- des femmes immigrantes, ayant aucune expérience de travail au Québec, sont orientées soit vers des entreprises d'insertion ou les classes de francisation.



» **Certaines personnes ont besoin de support dans la recherche d'emploi :**

- une femme veut acquérir plus de confiance en soi dans sa démarche d'emploi ;
- une jeune adulte aimerait pouvoir bénéficier d'une simulation d'entrevue avant de rencontrer l'employeur ;
- plusieurs jeunes adultes sont démunis quand vient le temps de procéder aux démarches nécessaires pour trouver un emploi.

» **Des locataires sont en quête d'informations générales :**

- des personnes des communautés culturelles ont besoin d'information pour obtenir l'équivalence des études et de l'expérience acquises à l'étranger de la part des ministères concernés : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) ; ministère de l'Éducation, Enseignement supérieur et Recherche (MESR) et enfin le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Témoignage de Hummey

27 août 2008

Chère Berthe,

Je te remercie sincèrement de ton aide et le temps que tu as mis pour me chercher ce travail.

Merci beaucoup pour ce bel été car c'est grâce à toi que j'ai pu mettre mon potentiel à la Coopérative Jeunesse Centre-sud.

Hummey

- d'autres cherchent de l'information pour compléter leurs études secondaires: diplômes d'études secondaires (DES) ou une formation professionnelle et technique: diplôme d'études professionnelles (DEP), diplôme d'études collégiales (DEC), attestation d'études collégiales (AEC);
- des jeunes cherchent des lieux pour effectuer différents stages;
- certaines personnes désirent s'informer sur des métiers spécifiques ou non traditionnels;
- d'autres cherchent des endroits où faire du bénévolat.

Suite à l'analyse de leurs besoins, les personnes peuvent être référées à des organismes en employabilité, à des entreprises d'insertion et à diverses institutions d'enseignement secondaire, collégiale ou universitaire.

Cette liste de références est très diversifiée :

Centre local de services communautaires (CLSC), Centre des femmes de Montréal, le Y des femmes de Montréal, Intégration Jeunesse, Carrefour jeunesse emploi, Coopérative jeunesse de services Centre-Sud, Mission Bon Accueil, Centre Eurêka, Centres de formation professionnelle, Centres de formation générale adulte, Centres de francisation.

D'autres références à :

- des employeurs du quartier ou de l'extérieur;
- des entreprises d'insertion comme Resto Plateau, Cuisine-Atout, Pro-Prêt et Petites-Mains;

Témoignage de Charles

Chère Berthe,

Je voulais te remercier d'avoir été un guide pour moi dans ma recherche d'emploi. Grâce à tes conseils, j'ai su mettre mes connaissances à profit et ainsi me trouver un emploi gratifiant. Je t'en serais toujours reconnaissant. Je remercie aussi la Feejad qui m'a référé et accompagné vers vous.

Merci d'avoir cru en moi,

Charles

Classe de francisation



- des entreprises pour participer à des stages de formation.

Enfin notre pratique démontre l'importance du suivi auprès des personnes rencontrées.

Ce suivi prend plusieurs formes :

- » relance téléphonique auprès de personnes rencontrées ;
- » réponses personnalisées aux différents courriels et appels téléphoniques ;
- » visites à domicile pour suivi et soutien personnalisés ;
- » accueil et accompagnement, à l'occasion, de quelques personnes en détresse risquant de perdre leur emploi ;
- » écoute de tous les appels de la boîte vocale et retour d'appels rapides.



Nora, couturière

Témoignage de Nora

D'Algérie, je suis arrivée en hiver au Québec en janvier 2008. J'étais très seule à la maison lorsque Berthe m'a trouvée. C'est là que tout a commencé pour moi. Je me suis fait des amies dans la classe de français et j'ai appris beaucoup grâce à Christiane mon professeur. Ensuite, j'ai rencontré Johanne, ma conseillère et les membres du comité emploi. Et là, j'ai commencé ma formation à Petites Mains où j'ai rencontré Hamida qui m'a accueillie et beaucoup aidée. Grâce à cette formation et à mon expérience de couturière en Algérie, j'ai eu la chance de trouver un bon emploi chez Kollontaï. Ma patronne Gabrielle, la designer et ma superviseure Edith sont très bonnes avec moi. Je suis fière d'avoir obtenu la citoyenneté canadienne et de m'être intégrée à la société québécoise. Merci à toutes les personnes qui m'ont aidée tout au long de mon parcours.

Nora

Témoignage de Gabrielle Tousignant

Designer et propriétaire de Kollontaï

« Après avoir fait plusieurs entrevues pour un poste de couturière, j'ai choisi d'engager Nora. Au début de son intégration dans mon entreprise elle avait des difficultés à s'exprimer adéquatement. Au fil des années Nora s'est épanouie autant dans son milieu professionnel que social. Je pense que dans toute cette expérience c'est moi la gagnante, merci Nora »

Gabrielle Tousignant

KOLLONTAÏ

Implication du comité emploi dans la vie communautaire des Habitations Jeanne-Mance et du quartier Faubourg Saint-Laurent

*« Il est des expériences
Où l'on fait provision d'espoir
Et de sens à la vie »*

Kristiane Gagnon

Pour mener une action locale et efficace sur l'emploi, nous avons toujours encouragé l'insertion et la participation de nos membres à la vie communautaire. C'est pourquoi, tout au long des années, nous avons participé à toutes sortes d'activités organisées par différentes associations du milieu. Mentionnons, entre autres, la présentation de kiosques sur l'emploi lors de la Fête des récoltes et du Marché public; la participation à la Fête du printemps initiée par l'arrondissement Ville-Marie; la présence à des événements du Groupe Information Travail (GIT); la participation à différents forums de la Table de concertation du Faubourg Saint-Laurent; la présence à des assemblées générales et à des rencontres d'information du Centre d'Entraide et de Ralliement Familial (CERF), de l'association Famille pour l'Entraide et l'Éducation des Jeunes et Adultes (FEEJAD) et enfin, une présence à l'organisme le Sac à dos.

À souligner également qu'à certaines occasions, nous avons initié certains événements pour la communauté: présentation de kiosques aux HJM pour mieux faire connaître les organismes en employabilité; organisation de soirées sur différents thèmes concernant l'emploi; sensibilisation et accompagnement des

personnes de la classe de francisation à la Foire de l'emploi au Centre Jean-Claude Malépart et aux autres salons reliés à l'emploi et à la formation (Complexe Desjardins et Palais des congrès).

Par ailleurs, une de nos priorités a toujours été de mieux connaître le portrait socio-économique du Faubourg Saint-Laurent et le potentiel d'employabilité des personnes y résidant.

Dès 1999, on s'implique très activement dans la recherche «*Se libérer du regard, agir sur la pauvreté au Centre-ville de Montréal*» réalisée par l'équipe du programme de recherche sur le racisme et la discrimination de l'Université de Montréal et celle du service de recherche du CLSC des Faubourgs. C'est en grande partie par l'entremise du comité emploi que les chercheurs ont pu rencontrer un nombre suffisant de répondants et de répondantes. Le comité a également participé activement à l'enrichissement du contenu lors des différentes étapes de la recherche. Enfin, les résultats de cette recherche ont alimenté abondamment nos réflexions et nos actions.

Habitations Jeanne-Mance



Nous avons souvent été appelés à répondre aux demandes de la collectivité pour partager nos réflexions et notre expérience sur l'emploi. Par exemple :

- » En 2006-2007, participation au projet de recherche « *Histoire de travail dans le Faubourg Saint-Laurent* » initié par le Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales et les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté (le CRÉMIS);
- » En 2010, réalisation d'entrevues à la demande d'une dizaine d'étudiants et d'étudiantes en travail social du Cégep du Vieux-Montréal pour la réalisation de leur travail académique portant sur le profil socioéconomique des personnes résidants aux HJM;
- » En mai 2012, participation à la Table ronde sur les enjeux et les retombées de la recherche sociale dans le cadre du 5^{ième} Colloque des Centres de santé et de services sociaux (CSSS) et des Centres affiliés universitaires;
- » En 2012, Berthe Marcotte, membre du comité emploi, agit en tant que panéliste au colloque « *Rendez-vous Jeanne-Mance* » (CSSS Jeanne-Mance) dont le thème était : « *Quand recherche et pratiques s'unissent pour mieux agir sur les inégalités sociales* »;

De plus, nous avons rédigé plusieurs textes de réflexion sur différents thèmes : le développement local, l'emploi aux HJM et dans le quartier, l'importance et le rôle d'un comité emploi dans le Faubourg Saint-Laurent⁷. Ces pistes de réflexion ont servi lors de discussions aux rencontres avec différents partenaires du milieu.

7

Texte de réflexion pour la rencontre avec la Corporation des HJM, 28 mai 2007
Texte de réflexion pour la rencontre avec la Table de concertation du Faubourg Saint-Laurent, 4 juin 2008
Texte de réflexion pour la rencontre avec le responsable de l'organisme Sac à dos, 15 juin 2007
Rôle du comité emploi aux HJM
Plusieurs autres documents que nous pouvons retrouver dans les archives du comité emploi

8

Voir à la fin du document la liste des groupes et organismes

Classe de francisation

Bonjour,

Je vais à la classe pour apprendre le français parce que je veux vivre et travailler à Montréal en français.

J'espère ainsi avoir de meilleures opportunités pour trouver du travail et participer à toutes sortes d'activités de loisirs en français.

Une étudiante de la classe de français.

Enfin, la concertation avec tous les partenaires des HJM et la collaboration avec les divers organismes en employabilité ont constitué la pierre angulaire nous permettant de jouer pleinement notre rôle. En effet, nous avons toujours maintenu une étroite collaboration avec de nombreux organismes en employabilité et avec plusieurs groupes communautaires.⁸ Plus spécifiquement, notons des liens de concertation avec tous les acteurs des HJM : Corporation d'habitation Jeanne-Mance; FEEJAD; CERF; Loisirs St-Jacques; G.I.T; classe de francisation; Centre de ressources éducatives et pédagogiques de la Commission scolaire de Montréal; Maison théâtre, Action Centre-ville.

BILAN DU COMITÉ EMPLOI

Après dix-huit ans de travail aux Habitations Jeanne-Mance (HJM) et dans le Faubourg Saint-Laurent, nous avons pu identifier un certain nombre d'obstacles ou de barrières à l'intégration sur le marché du travail chez les personnes rencontrées. C'est à partir de ces éléments que furent établis certains constats.

LES OBSTACLES OU BARRIÈRES À L'EMPLOI

UNE DÉMARCHE VERS L'EMPLOI PLUS COMPLEXE POUR LES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION

Pour plusieurs personnes immigrantes, intégrer le marché du travail est tout un défi. Elles doivent franchir plusieurs barrières. Elles doivent souvent surmonter des traumatismes de toutes sortes vécus dans leur pays d'origine ou lors du processus d'immigration. Elles ont aussi à faire face au choc culturel de nouvelles valeurs dans leur société d'accueil et à l'apprentissage d'une ou de deux nouvelles langues. Souvent, elles ne sont pas intégrées dans les réseaux pouvant leur fournir les contacts ou les informations nécessaires pour réaliser leur projet de travail ou d'études. De plus, plusieurs femmes rencontrées n'avaient aucune expérience de travail à leur actif. Enfin, plusieurs personnes immigrantes, malgré des besoins d'ordre psychosocial, hésitent à se tourner vers des ressources d'aide psychologique.

LES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les lacunes au niveau des qualifications professionnelles sont des entraves importantes en matière d'emploi. Ainsi, parmi les contraintes les plus importantes, on retrouve :

- » L'analphabétisation ;
- » des études secondaires non complétées ;
- » peu ou pas de connaissance de la langue française ;
- » méconnaissance de l'anglais et de l'informatique.

Il y a aussi l'abaissement du niveau de compétence, de formation professionnelle ou d'habiletés techniques. Cette déqualification est souvent causée par une absence prolongée du marché de l'emploi ou par la non reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise hors Québec.

On note également l'absence d'expérience de travail au Québec causant des difficultés tant aux personnes nouvellement arrivées qu'aux personnes vivant depuis longtemps au Québec.

À ce titre, les entreprises d'insertion sont des ressources très importantes pour permettre d'acquérir cette première ou nouvelle expérience québécoise.

CONCILIATION EMPLOI ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Les femmes connaissent des difficultés significatives lorsqu'il est question de concilier famille et exigences d'emploi. Ces difficultés sont reliées principalement aux responsabilités familiales des femmes, à l'isolement et à l'accès aux services de garde.

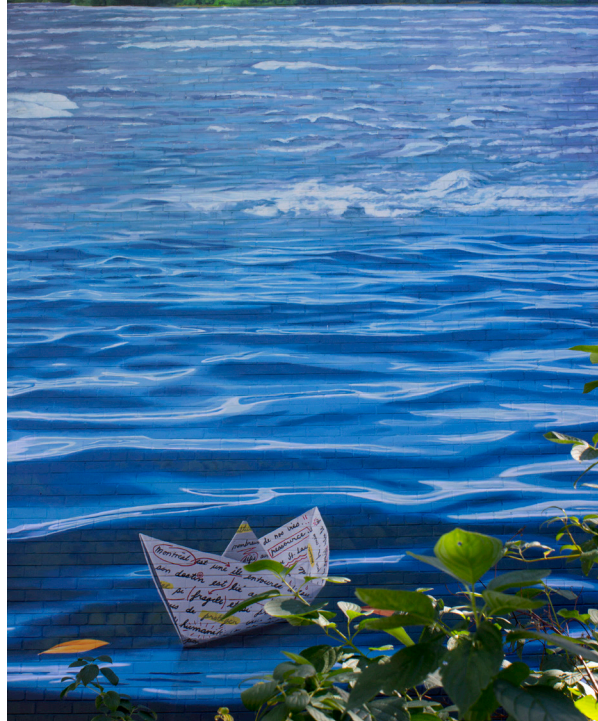
Ici, nous voulons souligner les efforts du milieu et du Centre de la petite enfance *Fleur de macadam* pour la mise en place d'une halte-garderie facilitant ainsi l'accès des femmes aux cours de francisation.

Nous constatons aussi que les femmes rencontrées assurent encore la plus grande partie des responsabilités reliées aux enfants et au travail domestique qu'elles soient en couple ou monoparentales.

De plus, nous observons que les exigences des milieux de travail sont difficiles pour les femmes qui doivent composer avec des horaires atypiques, en rotation, à temps partiel, souvent incompatibles avec les horaires des services de garde ou des écoles.

Enfin, le réseau social des femmes, particulièrement des monoparentales, est souvent très restreint. Elles ont, par ailleurs, peu de temps pour tisser des liens ou participer aux activités des organismes du milieu.

Bien plus, les nouvelles arrivantes n'ont souvent personne sur qui compter au Québec. À souligner ici, les efforts accomplis par les intervenantes de milieu et l'importance de la classe de francisation pour permettre aux femmes leur premier contact avec l'extérieur.



Murale Habitations Jeanne-Mance

Témoignage de Chia-Huai

Chère madame Johanne et Berthe,

Bonjour !

Je m'appelle Chia-Huai.

Nous sommes arrivés à Montréal le 28 août 2014. Mes garçons sont à l'école et mes filles sont à la garderie. Ils apprennent tous le français maintenant. J'aime le français donc. Je viens ici pour apprendre le français.

J'aime cette classe parce que la professeure est très bien. Elle est très professionnelle et gentille. Elle est née pour être enseignante.

Merci beaucoup !

LE BESOIN D'INFORMATION

L'information reliée aux diverses mesures de formation ou de recherche d'emploi demeurent souvent méconnues pour la majorité des personnes rencontrées; d'où l'importance du partenariat entre le comité emploi et les institutions publiques ou groupes communautaires (Commission scolaire de Montréal, Carrefour jeunesse emploi, Centre des femmes de Montréal, etc).

LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES ET FAMILIALES

Nous avons aussi rencontré des personnes ayant différentes contraintes liées à des caractéristiques personnelles ou familiales :

- » Le manque d'autonomie et de confiance en soi sont un frein parce que même si les personnes savent rationnellement qu'elles ont les compétences nécessaires, elles continuent à douter d'elles-mêmes ;
- » des personnes ayant des fragilités psychologiques ou des problèmes de santé mentale ;
- » d'autres ont différentes limites intellectuelles et physiques rendant presque impossible l'exercice d'un emploi standard ;
- » certains jeunes sont en manque de soutien et/ou de modèle parental.



LA COMPLEXITÉ DE L'ÉLOIGNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES PERSONNES DE 55 ANS ET PLUS

Souvent ces personnes doivent composer avec un ou plusieurs obstacles :

- » être âgées de plus de 45 ans ;
- » une faible scolarité ;
- » le manque de formation professionnelle et de connaissance des nouvelles technologies ;
- » connaissance des langues ;
- » une longue période à l'aide sociale et dans certains cas, inaptitude à l'emploi ;
- » chômage de longue durée souvent dû aux obligations familiales reliées au rôle de mère et/ou de proche aidante ou à une trop longue absence du marché du travail.

QUELQUES CONSTATS

Naturellement, les personnes sont plus intéressées par des emplois de bonne qualité : salaire raisonnable, bonnes conditions de travail, emplois permanents. Par ailleurs, moins scolarisées, avec une moins bonne connaissance du français, les personnes ont plutôt accès à des emplois précaires, au salaire minimum et à des horaires de nuit, où la conciliation travail/famille est très difficile. Ces conditions favorisent la création d'une catégorie de «*travailleurs et travailleuses pauvres*».

Nous avons aussi observé que les jeunes ont toutes sortes d'ambitions comme apprendre un bon métier, se qualifier, se sortir de "jobines". Ces jeunes ont besoin, pour y arriver, d'améliorer leur connaissance des métiers et professions, connaître les ressources en employabilité et créer leurs réseaux de contacts.

C'est là qu'une structure de proximité, souple, comme le comité emploi, peut les aider à atteindre leurs objectifs.

On constate également que les locataires des HJM et du quartier apprécient beaucoup les emplois de proximité et de bonne qualité. Le fait de ne pas avoir à parcourir de longues distances pour se rendre au travail offre plus de temps à soi pour concilier le travail et la famille.

À la lumière de nos différentes rencontres, nous avons constaté que les personnes de 55 ans et plus étaient encore intéressées à travailler. Toutefois, elles aimeraient effectuer des travaux plus légers correspondant à leur capacité et qui contribueraient à améliorer leur revenu et leur qualité de vie.

Nous rencontrons surtout des personnes éloignées du marché du travail en manque de ressources autant au niveau personnel que professionnel. Elles ont besoin d'accompagnement, de formation et surtout d'améliorer leur confiance en soi et leur autonomie.

Notre expérience démontre que la pauvreté engendrée par une situation de non emploi comporte des conséquences multiples aussi bien au niveau individuel qu'au niveau familial et collectif. Le fait de ne pas travailler entraîne la perte de la sécurité financière, limite les contacts sociaux, fragilise les liens familiaux et peut affecter la santé physique et mentale.

Nous en concluons que le travail est un facteur vraiment déterminant dans l'intégration des personnes immigrantes au Québec. En plus de faciliter l'épanouissement personnel, familial et social, il constitue aussi une voie de sortie importante de la pauvreté.

Mais en même temps, nous sommes conscients que les emplois sont souvent difficilement accessibles en raison de nombreuses barrières et limites au niveau du réseau de contacts, de la formation académique et de la connaissance de la langue.

*« Apprendre à faire avec les autres
C'est allumer la lampe
au bout du rêve »*

Kristiane Gagnon

j'imagine...

“ ENSEMBLE CONSTRUONS
UN QUARTIER QUI NOUS RESSEMBLE ! ”



26

Enfin nous constatons que l'insertion en emploi ne se limite pas uniquement à la volonté des personnes et à leurs qualifications professionnelles mais dépend aussi d'autres facteurs souvent liés au marché du travail. Prenons la situation des personnes issues de l'immigration. Selon une étude d'Emploi et Développement social du Canada⁹, les travailleurs nés au pays sont plus avantagés en matière d'emploi. Aussi, pour les personnes nouvellement arrivées, leurs chances d'obtenir un emploi à la mesure de leurs compétences demeurent limitées selon Mireille Paquet, spécialiste des politiques d'immigration et d'intégration à l'Université Concordia: « *Les raisons sont structurelles. Les employeurs ont encore une réticence envers les travailleurs n'ayant pas d'expérience de travail au Canada. Il reste énormément d'éducation à faire, car il y a encore beaucoup de biais culturels au sein du marché de l'emploi canadien* ».

De plus, l'étude montre que pour le même niveau d'éducation, les nouveaux arrivants vont souvent gagner en moyenne moins que les

personnes nées au Canada. « *Le statut même de l'immigration implique qu'on a moins de capacité de négociation. Il y a une fragilité dans le statut juridique de l'immigration. On arrive dans un nouveau pays, on se trouve un emploi, mais est-ce qu'on va débattre du salaire qu'on veut obtenir?* » soulève Micheline Labelle, membre du Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté de l'Université du Québec à Montréal.

Pour les personnes qui voudraient approfondir davantage les barrières liées à l'emploi, nous suggérons la consultation de la recherche dirigée par Christopher McAll, professeur à l'Université de Montréal, intitulée « *Se libérer du regard, agir sur la pauvreté au Centre-ville de Montréal* »¹⁰ à laquelle le comité emploi a participé activement.

9
10

La Presse, jeudi 7 août 2014

McAll, Christopher, Raymonde Bourque, Jean Fortier et Pierre-Joseph Ulysse (2001). *Se libérer du regard: agir sur la pauvreté au centre-ville de Montréal*. Montréal : Éditions Saint-Martin.

site web: <http://www.cremis.ca/les-gens/chercheurs-universitaires-et-collegiaux/christopher-mcall>



Perspectives d'avenir et tâches à accomplir

AU NIVEAU DU DÉVELOPPEMENT DE PASSERELLES POUR DES EMPLOIS DE PROXIMITÉ

Dans le contexte actuel du Centre-ville de Montréal, l'offre d'emploi est en croissance et très diversifiée. Par exemple, le développement de l'îlot Voyageur où le gouvernement du Québec compte investir 246 millions dans la construction d'un immeuble à bureaux et y loger 2500 fonctionnaires. Pensons aussi à tous les projets de revitalisation du carrefour situé à l'angle de la rue Sainte-Catherine et du boulevard Saint-Laurent. Enfin, la construction du CHUM avec une concentration prévue de 10,000 emplois sur le site actuel de St-Luc sans compter les projets du quartier des spectacles et les divers festivals.



27

TÂCHES À ACCOMPLIR¹¹

Auprès des travailleuses et travailleurs potentiels

- » Dresser le portrait de l'employabilité :
 - Les personnes sans emploi ou en recherche d'emploi ;
 - les prestataires de l'aide sociale ou de l'assurance emploi ;
 - les locataires qui ont des compétences particulières ou qui aimeraient créer leur propre emploi ;
 - les qualifications des personnes en recherche d'emploi : formation académique, expérience de travail, maîtrise des langues.
- » Analyser les obstacles à l'emploi et trouver des moyens pour y remédier ;
- » rejoindre les personnes en recherche d'emploi ou aptes au travail ;
- » constituer une banque de personnes en recherche d'emploi avec un profil de compétences répondant aux besoins du marché local. Ensuite, accompagner ces femmes et ces hommes, adultes et jeunes dans l'espoir qu'ils décrochent un emploi local et ainsi faire jouer l'exemplarité.

11 Pour écrire cette section, on s'est inspiré d'un texte de Rosario Demers, président de la Table de concertation du faubourg Saint-Laurent, intitulé : « Le comité emploi aux Habitations Jeanne-Mance, bilan et perspectives, 2006. »

Auprès des employeurs potentiels

- » Établir un contact avec les personnes chargées de l'embauche dans les entreprises et les institutions du milieu ;
- » dresser un inventaire des emplois disponibles ;
- » transmettre ces informations aux candidates et candidats potentiels

Les ressources du comité

- » Compléter l'inventaire déjà existant des ressources de soutien à l'emploi et de formation :
 - pré-employabilité ;
 - employabilité ;
 - formation semi-spécialisée, formation professionnelle, collégiale et universitaire.
- » Accroître le partenariat avec ces organismes.
- » Maintenir, renforcer et développer les liens avec les partenaires financiers, communautaires et institutionnels.

AU NIVEAU DES SERVICES PERSONNALISÉS

28

Le profil des personnes rencontrées nous démontre que la démarche vers l'emploi pour plusieurs est très difficile. Tel qu'illustré précédemment, elles ont à franchir toutes sortes de barrières. Pensons, par exemple, aux très nombreuses personnes immigrantes qui ne connaissent pas la langue française, ignorent les lois du travail, les différentes ressources en employabilité et qui n'ont pas pu tisser de liens avec différents réseaux sociaux pouvant leur faire connaître les emplois disponibles.

Une visite au comité emploi est souvent leur premier pas vers l'extérieur.

D'où l'importance de continuer à offrir de l'accompagnement et un suivi personnalisé aux personnes en recherche d'emploi ou qui veulent effectuer un retour aux études.

L'ajout d'une personne ressource au comité emploi, grâce au partenariat avec le CREP de la Commission scolaire de Montréal, a permis de confirmer des besoins importants au niveau de l'accueil et références.

C'est pourquoi nous souhaitons que ce partenariat dure le plus longtemps possible.

Habitations Jeanne-Mance





L'avenir du comité emploi

LES FORCES DU COMITÉ EMPLOI

Notre mode de fonctionnement nous a permis de durer et d'apporter au cours des années beaucoup de soutien aux personnes en recherche d'emploi.

La nature des liens entre l'agente d'information, l'organisateur communautaire du CLSC des Faubourgs et les personnes des HJM sur le comité emploi est une caractéristique importante du comité. Par exemple, il n'y a jamais eu de rapport hiérarchique entre les membres. Les capacités et les richesses de tous et de toutes ont toujours été mises ensemble pour renforcer le comité afin d'accomplir les actions les plus pertinentes. Lors des rencontres, l'écoute et le respect de la parole de chacun et de chacune sont très importants. La qualité des discussions nous a permis de toujours prendre nos décisions par consensus.

Nous avons toujours été à l'écoute des demandes et des préoccupations des personnes rencontrées et nous avons évolué en conséquence. En effet, suite à nos différents sondages sur le profil d'emploi, au Plan d'action et de développement social et communautaire pour les HJM, à nos nombreux bilans et évaluations de fin d'année, nous nous sommes ajustés et nous avons modulé nos services en fonction des besoins exprimés.

Il est intéressant de noter que parfois le rayonnement et l'enrichissement du comité emploi ont été le fait de personnes ayant bénéficié de nos services. Des jeunes rencontrés deviennent des multiplicateurs en transmettant à d'autres (frères, sœurs, parents et amis) les informations et les références reçues.

Certaines personnes référées par le comité à divers organismes en employabilité, nous rapportent les informations et les conseils obtenus. À son tour, le comité en fait bénéficier d'autres personnes.

Nous avons toujours évité de travailler en vase clos. Nous avons tissé des liens durables avec tous nos partenaires. Nous avons aussi œuvré étroitement avec de nombreux organismes en employabilité et avons développé, à certaines occasions, des collaborations ponctuelles avec différents acteurs sociaux, politiques et économiques.

Par ailleurs, à certains moments de notre histoire, nous avons dû faire face à différentes difficultés. Par exemple en 2005, suite au départ à la retraite de l'organisateur communautaire affecté au comité, le CLSC des Faubourgs met fin à son partenariat avec le comité.

Immédiatement, les membres du comité rencontrent madame Danielle Juteau, directrice de la Corporation d'habitation Jeanne-Mance, pour lui faire part de la situation et des conditions matérielles précaires du comité. Cette dernière intervient rapidement en nous procurant un espace de bureau pour que nous puissions poursuivre notre mission.

Ce geste de la Corporation d'habitation Jeanne-Mance associé à la décision de l'organisateur communautaire du CLSC de poursuivre son implication au comité, même à la retraite, nous ont permis de passer à travers cette période de transition.

Témoignage d'Afroze

Mon expérience et mon cheminement à l'emploi

Arrivée à Montréal, j'ai pris des cours en francisation et j'ai terminé mon secondaire V. Suite à cela, j'ai pris une formation en éducation de la petite enfance. C'était difficile de gérer mon temps entre les enfants et les études, mais tout s'est bien passé.

J'ai rencontré une merveilleuse dame: madame Berthe. Elle m'a référée à différents postes de travail, mais je n'ai pas eu la chance.

Elle m'a inspiré du courage. Elle m'a donné des pistes utiles qui m'ont aidé dans mon cheminement de recherche à l'emploi. De mon côté, j'ai réussi à finir mes cours et aujourd'hui je suis une éducatrice.

Afroze

Enfin, il faut insister sur l'apport précieux de Berthe Marcotte, intervenante de milieu aux HJM dans la longévité du comité emploi. Depuis toujours, mais particulièrement au cours des dernières années, le travail de Berthe a été capital pour maintenir nos activités. Inlassablement, elle fait du travail terrain en visitant les personnes, en échangeant avec elles au téléphone, en distribuant de l'information et en répondant aux messages de la boîte vocale. De plus, elle assure le suivi auprès de chacune des personnes rencontrées par le comité. Berthe tisse régulièrement des liens avec les différents groupes communautaires pour les sensibiliser à l'emploi et au travail de notre comité. Elle représente le comité à l'occasion de différentes activités et réunions organisées par les organismes du quartier. Enfin, elle assume seule plusieurs tâches de secrétariat et autres telles que la compilation de données, la conservation des archives, la distribution et l'affichage d'offres d'emploi et de circulaires, la gestion des courriels.



NATURE ET COMPOSITION ACTUELLE DU COMITÉ EMPLOI

Depuis son origine, le comité emploi est demeuré un comité local, souple, sans structure formelle, non incorporé et sans ressource financière. Sa richesse a toujours été la grande motivation de ses membres pour la cause de l'insertion sociale grâce à l'emploi et à la formation.

Jusqu'en 2006, le comité était formé de quelques personnes résidants aux HJM, soutenues par

une agente d'information et un organisateur communautaire du CLSC des Faubourgs. Depuis 2007, le nombre de nos membres a fluctué. Actuellement, il est formé d'une personne résidante et d'un organisateur communautaire retraité du CLSC des Faubourgs. Une conseillère en formation scolaire du CREP de la Commission scolaire de Montréal contribue aux activités du comité de façon ponctuelle.

UTILITÉ DU COMITÉ EMPLOI

Nos réalisations et nos actions aux HJM et dans le Faubourg St-Laurent, depuis près de vingt ans, démontrent amplement sa pertinence et son utilité dans le milieu. Le Faubourg Saint-Laurent est un lieu propice pour le développement de passerelles vers des emplois de proximité. Par ailleurs, le chômage y demeure relativement élevé autant pour les jeunes en âge de travailler que pour les adultes. Les personnes ont besoin d'être orientées dans leur recherche d'emploi, particulièrement celles issues de l'immigration. Bien sûr, il existe des ressources pour les appuyer, mais notre expertise démontre l'utilité de maintenir une structure de proximité, souple et adaptée aux besoins concrets des gens aptes au travail.

« Re-visiter des bouts d'histoire du comité emploi, c'est réaliser :

- qu'une lumière brille encore dans tant d'yeux*
- que le flambeau s'est passé de main à main tout au cours de cette aventure*
- qu'il y a de nouvelles passerelles à bâtir. »*

Berthe Marcotte

Liste des ressources et références du comité emploi

Partenaires à qui le comité emploi a référé les chercheurs d'emploi

- » Carrefour jeunesse emploi
- » Centre de formation professionnelle
- » Centres des femmes de Montréal
- » Centre Eurêka
- » Centres de formation générale adulte
- » Coopérative jeunesse de services Centre-Sud
- » Cuisine-Atout
- » Imprime-Emploi
- » Intégration Jeunesse
- » Maison du Père
- » Mission Bon Accueil
- » Opération placement jeunesse
- » Petites-Mains
- » Pro-Prêt
- » Resto Plateau
- » Y des femmes de Montréal





Partenaires

- » Action centre-ville
- » Famille pour l'Entraide et l'Éducation des Jeunes et Adultes (FEEJAD)
- » Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales et les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté (CREMIS)
- » Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP) de la Commission scolaire de Montréal
- » Centre de santé et de services sociaux Jeanne-Mance (CSSSJM)
- » Centre d'entraide et de Ralliement Familial (CERF)
- » Classe de francisation aux Habitations Jeanne-Mance
- » CLSC des Faubourgs
- » Corporation de développement communautaire Centre-Sud/Plateau Mont-Royal (CDEC Centre-sud/Plateau Mont-Royal)
- » Corporation d'habitation Jeanne-Mance (CHJM)
- » Groupe information travail (GIT)
- » Loisirs Saint-Jacques
- » Maison Théâtre
- » Passages
- » Sac à dos
- » Table de concertation du faubourg Saint-Laurent (TCFSL)
- » Ville de Montréal

REMERCIEMENTS

Pour leur témoignage

- » Abdel Kader Mihoub
- » Afroze Fakun
- » Charles Benson
- » Chia-Huai
- » Gabrielle Tousignant
- » Gérard Viau
- » Hummey Syeda
- » Michel Parent
- » Nora Guenfoud
- » Richard Chrétien
- » Y, ex-résidente des HJM
- » Les étudiantes de la classe de francisation

Pour leur soutien et leur encouragement dans la production de la brochure

» **Clotilde Tarditi**

Directrice générale de la Corporation d'habitation Jeanne-Mance

» **Laurent Landry**

Directeur, Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP) de la Commission scolaire de Montréal

» **Christiane Côté**

Professeur de francisation et d'alphabétisation aux Habitations Jeanne-Mance,
Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP) de la Commission scolaire de Montréal

ÉQUIPE DE PRODUCTION

- » **Berthe Marcotte**
Membre du comité emploi
- » **Gérard Talbot**
Membre du comité emploi
- » **Lucie Côté**
Agente de développement social et communautaire à la Corporation d'habitation Jeanne-Mance
- » **Johanne Duchesne**
Conseillère en formation scolaire du Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP) de la Commission scolaire de Montréal
- » **Kristiane Gagnon**
Agente d'information au CLSC des Faubourgs, retraitée

38

CONTRIBUTION FINANCIÈRE : Corporation d'habitation Jeanne-Mance

CONCEPTION GRAPHIQUE : Anaïs Demoustier, chargée de communication / graphiste, Imprime-Emploi

MONTAGE ET IMPRESSION : Imprime-Emploi

CRÉDITS POUR LES PHOTOS : Johanne Duchesne et Lucie Côté, Corporation d'habitation Jeanne-Mance

Le comité Emploi



(de gauche à droite)

Johanne Duchesne
Berthe Marcotte
Gérard Talbot

DÉVELOPPEMENT LOCAL

PARTENARIAT EMPLOI DE

SUIVIS PERSONNALISÉS PROXIMITÉ

FORMATION

EMPLOI DE PROXIMITÉ

PARTENARIAT FORMATION

DÉVELOPPEMENT SUIVIS
PERSONNALISÉS

LOCAL PARTENARIAT

SUIVIS
PERSONNALISÉS EMPLOI DE PROXIMITÉ

SUIVIS PERSONNALISÉS

FORMATION EMPLOI DE

DÉVELOPPEMENT LOCAL PROXIMITÉ



Le comité Emploi, bâtisseur de passerelles