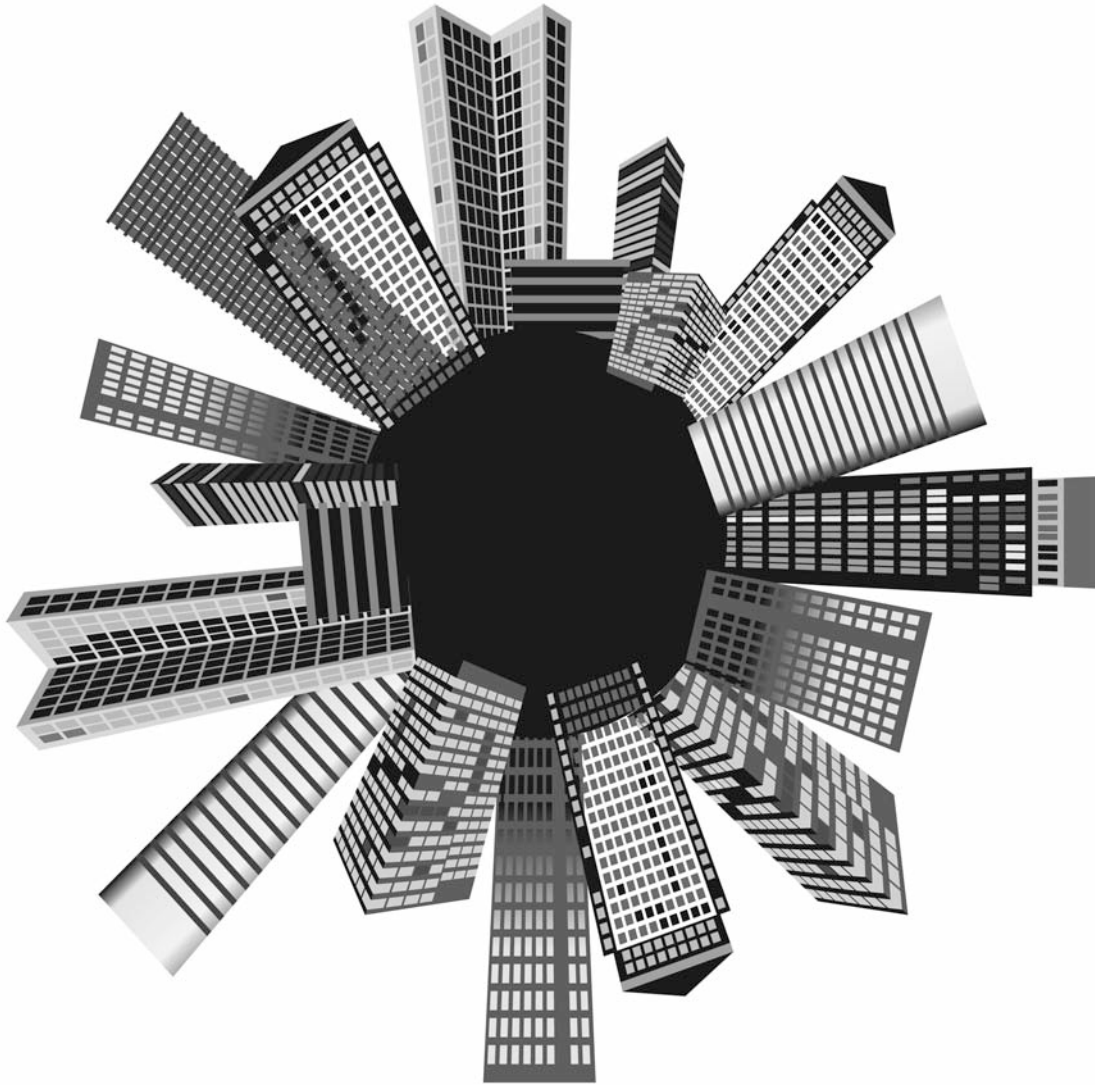


L'avenir entre nos mains

Stepping into the future



Planification communautaire pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des jeunes de 16 à 30 ans de Notre-Dame-de-Grâce, Côte-Saint-Luc, Hampstead et Montréal-Ouest

Un projet du **Carrefour jeunesse-emploi N.D.G.** et de la **Table de Concertation jeunesse NDG**, en collaboration avec Service Canada



L'avenir entre nos mains – Stepping into the future

Planification communautaire pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des jeunes de 16 à 30 ans de Notre-Dame-de-Grâce, Côte-Saint-Luc, Hampstead et Montréal-Ouest

Un projet de la Table de Concertation Jeunesse NDG et du Carrefour jeunesse-emploi N.D.G., financé en partie par Service Canada, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse.

2008

Planificatrice communautaire :

Marie-Charles Boivin

Partenaires:

Table de Concertation Jeunesse NDG - Jim Olwell

Carrefour jeunesse-emploi N.D.G. - Darine Charlot et Hans Heisinger

Service Canada - Ianik Vertolli

Comité aviseur :

Deborah Forde, Centre Loyola

Valérie Lapensée, Carrefour jeunesse-emploi N.D.G.

Marie-José Mastro Monaco, Commission scolaire de Montréal

Nadia Mohammed, Service des sports, loisirs et développement social, Ville de Montréal

Linda Piano, Batshaw Youth and Family Centres

Simeon Pompey, Comité Jeunesse NDG

Organisations membres de la Table de Concertation Jeunesse NDG :

Batshaw Youth and Family Centres

Carrefour jeunesse-emploi N.D.G.

Comité jeunesse NDG

Commissaire de la CSDM

Conseil communautaire NDG

CSDM réseau ouest

CSSS Cavendish

École secondaire St-Luc

Elizabeth House

Head and Hands - À deux mains

Loyola Center

NDG Black Community Association

Pavillon Foster

Prévention NDG

Québec Board of Black educators

Scouts Canada

Service des sports, loisirs et développement social,
Ville de Montréal

Station de Police 11 NDG

Walkley United Families Association

Westhaven-Elmhurst Community Association

YMCA NDG

Participants (statut de membre à l'étude):

Black Star Big Brother Big sister

Montreal Urban Community Sustainment (MUCS)

Carrefour jeunesse-emploi N.D.G. :

6370, rue Sherbrooke Ouest,

Montréal, Qc, H4B 1M9

Contact:

Marie-Charles Boivin

mcboivin@cje-ndg.com

514-482-6665 #204



Les jeunes consultés dans le cadre de cette planification communautaire ont exprimé le besoin d'être écouté et accompagné afin d'être en mesure de trouver leur place.

Le but de ce processus de planification communautaire et le désir des partenaires de ce projet sont de mieux répondre aux besoins des jeunes en identifiant des voies d'actions permettant d'appuyer les jeunes dans leur démarche d'intégration socioprofessionnelle.

Nous voulons que les jeunes et notre communauté puissent affirmer : L'avenir est entre nos mains!

« Lorsque ni ton prof, ni ton directeur, ni tes parents, n'ont le temps de t'écouter... un moment donné, tu "give up". »

Un intervenant jeunesse de Notre-Dame-de-Grâce

Question : *« Qu'est-ce que vous aimeriez retrouver dans un centre communautaire? »*

Jeunes : *« De l'aide... de l'aide psychologique. » ; « De l'aide pour savoir quoi faire dans le futur. »
« Apprendre de nouvelles choses. » ; « Des fois il n'y a personne qui écoute..., il faut qu'il y ait quelqu'un qui écoute » ; « It kept me out of the street, instead of doing stupid things. » « Green blue, with open arms. That's what a community center should be. No matter my defaults or my fuckups. Welcoming. Open arms. That's what a community center should be. »*

Groupe de discussion avec des jeunes de la communauté (21 février 2008)



REMERCIEMENTS

Nous tenons d'abord à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à la collecte des données : jeunes, intervenants communautaires, acteurs institutionnels et employeurs. Merci pour votre temps!

Merci aux membres du comité aviseur : Deborah Forde du Loyola Centre, Valérie Lapensée du CJE-NDG, Marie-José Mastromonaco, Commissaire scolaire à la CSDM, Nadia Mohammed du Service des sports, loisirs et développement social de la Ville de Montréal, Linda Piano du Batshaw Youth and Family Centres et Simeon Pompey du Comité Jeunesse NDG. Votre travail a été des plus profitables.

Nous remercions tous les membres de la Table de concertation jeunesse pour leur collaboration, leurs conseils et leur implication, car sans eux, le projet n'aurait pu avoir lieu. Merci à Jim Olwell, président de la Table de concertation jeunesse NDG, pour son engagement afin de faire de ce projet une réussite.

Nous remercions le Carrefour jeunesse-emploi CDN, et le consortium SACASS Montréal pour la réalisation du portrait statistique des jeunes et la mise sur pied du répertoire des ressources. Nous remercions particulièrement M. Jean Isseri pour ses précieux conseils et sa collaboration au cours du développement de la planification communautaire. Nous remercions également les collaborateurs externes du CJE-CDN : M. Patrick Gérard, M. Kosal Khun et M. Djaffar Benarbane. Nous tenons également à remercier le Conseil Communautaire NDG et Mme Halah Al-Ubaidi pour l'appui important au niveau de la mise sur pied du répertoire des ressources.

Nous remercions l'Équipe du Carrefour jeunesse-emploi NDG et en particulier, Mme Darine Charlot, Mme Valérie Lapensée et Mme Jade Lavallée-Labossière pour leur travail efficace et leur soutien bienveillant aux différentes étapes de la planification communautaire. Un merci bien spécial à M. Hans Heisinger pour avoir lancé ce projet.

Nous remercions finalement Service Canada et Mme Ianik Vertolli, agente des relations avec la collectivité pour leur soutien dans ce processus de planification communautaire.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
<i>MÉTHODOLOGIE</i>	6
<i>PERSONNES INTERVIEWÉES DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE DES BESOINS</i>	7
CHAPITRE 1 : LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	9
<i>DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES, SOCIALES, PHYSIQUES ET PERSONNELLES</i>	10
1. Pauvreté	11
2. Encadrement parental défaillant	14
3. Obstacles liés à la monoparentalité et aux jeunes parents	16
4. Manque de confiance en soi et d'accompagnement	18
5. Participation à des activités négatives	20
6. Santé : Santé mentale, handicaps, troubles d'apprentissages et dépendance	23
7. Manque de but, de motivation ou de connaissance de soi	25
8. Obstacles culturels	27
<i>OBSTACLES SYSTÉMIQUES : INTÉGRATION ET EXCLUSION</i>	29
9. Intégration des immigrants	30
10. Discrimination et exclusion	33
<i>CONTRAINTES PRINCIPALES À L'EMBAUCHE</i>	38
11. Décrochage scolaire	39
12. Difficultés linguistiques : le français	43
13. Manque de préparation au marché du travail	46
<i>L'OFFRE DE SERVICES POUR LES JEUNES : LES DÉFIS</i>	51
La question de la présence des ressources pour les 16-30 ans	52
La question du financement	52
La question de l'accessibilité	53
La question de la liaison avec les jeunes (outreach)	54
La question de l'information et de la publicité	54
La question de la collaboration et de la concertation	55
La question de la prise en compte des intérêts des jeunes	57
Ce que les jeunes rencontrés veulent!	57
CHAPITRE 2 : PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL	61
<i>LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE MONTRÉAL</i>	61
<i>LES DIPLÔMES EN DEMANDES</i>	62
<i>LE PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL</i>	62
CHAPITRE 3 : LE FORUM L'AVENIR ENTRE NOS MAINS!	65
<i>RÉSUMÉ</i>	65
<i>UNE CONFÉRENCE DE PRESSE POUR LES PARTENAIRES DU PROJET</i>	65
<i>PRÉSENTATION ANIMÉE DES OBSTACLES À L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE</i>	66
<i>DES ATELIERS DE DISCUSSION POUR FAVORISER LES ÉCHANGES</i>	66
<i>RASSEMBLEMENT FINAL; DE NOMBREUX PRIX POUR LES JEUNES</i>	66
CHAPITRE 4 : LE DÉVELOPPEMENT D'UN PLAN D'ACTION CONCERTÉ	67
ANNEXE A:PLAN D'ACTION CONCERTÉ	71
ANNEXE B:COUP D'OEIL SUR LES STATISTIQUES	85





INTRODUCTION

Les organismes impliqués auprès des jeunes du quartier font un travail remarquable pour faciliter l'intégration des jeunes dans la société et la vie professionnelle. Malgré tout, plusieurs d'entre eux vivent de grandes difficultés socioprofessionnelles incluant le décrochage scolaire, le chômage ou encore l'exclusion sociale.

Le Carrefour jeunesse-emploi N.D.G. et la Table de Concertation Jeunesse NDG se sont engagés en octobre 2007, avec la collaboration de Service Canada, dans un projet de planification communautaire afin d'identifier les besoins locaux des jeunes au niveau de l'intégration socioprofessionnelle. Cette démarche de planification a permis de rassembler les principaux acteurs et intervenants impliqués au niveau de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, afin de partager les expertises, de favoriser les passerelles entre les services existants et d'identifier des pistes d'action concertées.

Le Territoire ciblé par cette planification correspond au quartier de Notre-Dame-de-Grâce et aux villes de Montréal-Ouest, Hampstead et Côte-Saint-Luc. Quant au groupe d'âge ciblé, il s'agit des jeunes de 16 à 30 ans.

Le projet de planification communautaire inclut :

- Une ÉTUDE DES BESOINS en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes
- Un PORTRAIT STATISTIQUE des jeunes
- Un RÉPERTOIRE des ressources et des services locaux s'adressant aux jeunes
- Un FORUM permettant aux acteurs du milieu de partager leur point de vue sur les problématiques et les actions à entreprendre
- Un PLAN D'ACTION CONCERTÉ



MÉTHODOLOGIE

L'étude des besoins des jeunes a été réalisée grâce à la collaboration des organisations membres de la Table de Concertation Jeunesse NDG et a inclus les activités suivantes :

- 1) la collecte de données qualitatives auprès de **plus d'une centaine de personnes**
 - a. **57 acteurs du milieu** ont été rencontrés dans le cadre d'entrevues semi-dirigées, dont 40 acteurs communautaires et institutionnels, 9 acteurs du milieu scolaire et 8 employeurs. De plus, **15 policiers** ont été rencontrés dans le cadre d'un focus group.
 - b. **30 jeunes** ont été rencontrés lors de 3 groupes de discussion organisés auprès de jeunes de 16-22 ans, de 22-30 ans et de jeunes parents.
- 2) l'organisation de **5 rencontres avec un comité avisé**
- 3) la réalisation de **9 rencontres avec la Table de Concertation Jeunesse NDG** pour assurer le suivi du projet auprès des partenaires
- 4) le survol de la principale documentation existante sur l'intégration sociale et professionnelle, sur les enjeux du territoire et sur le marché du travail

La collecte des données a notamment permis d'identifier 13 obstacles à l'intégration socioprofessionnelle des jeunes ainsi que des défis dans l'offre de service pour les jeunes. Le territoire de Notre-Dame-de-Grâce est davantage concerné dans le cadre de cette étude, car selon les intervenants rencontrés, les problématiques concernant les jeunes y sont beaucoup plus aiguës que dans les Villes de Hampstead, Montréal-Ouest et Côte-Saint-Luc. De plus, près de 70 % de la population jeune du territoire ciblé se retrouve dans le quartier de Notre-Dame-de-Grâce.

Le portrait statistique des jeunes a été réalisé grâce à la collaboration du Carrefour jeunesse-emploi de Côte-des-Neiges et de la SACCAS (Stratégie d'accès communautaire aux statistiques sociales). Les données sont issues du recensement de Statistique Canada de 2001 et de 2006 et porte sur les jeunes de 16 à 35 ans. Pour chacune des variables, les données statistiques sont présentées de façon distincte pour le territoire du quartier de Notre-Dame-de-Grâce, de la Ville de Hampstead, de la Ville de Montréal-Ouest et de la Ville de Côte-Saint-Luc. Le portrait statistique des jeunes est disponible via internet à l'adresse suivante : http://sacass.infogeocom.net/public/index.php?option=com_content&task=view&id=29&Itemid=107
Un résumé du portrait statistique *Coup d'œil sur les statistiques de 2006* est situé en page 86 (Annexe B).

Le répertoire des ressources et des services locaux s'adressant aux jeunes a été réalisé grâce à la collaboration du Conseil Communautaire NDG et du Carrefour jeunesse-emploi de Côte-des-Neiges. Les ressources et services ont été catégorisés et cartographiés pour faciliter la recherche d'information. Les données du répertoire pourront être mises à jour au besoin. Le répertoire est disponible via Internet à l'adresse suivante : <http://sacass.infogeocom.net/public/RessourcesNDGI.htm>.

Le forum L'avenir entre nos mains, qui s'est tenu le 11 juin 2008 et qui a réuni quelques 150 personnes, a été organisé grâce au soutien de tous les membres de la Table de Concertation Jeunesse NDG. Diverses réunions se sont tenues à partir du mois de février 2008 afin de planifier l'organisation et le contenu du forum. Cette journée d'échange avait pour but de présenter les résultats de l'étude des besoins et de recueillir les opinions de la communauté sur les voies d'actions à envisager pour une meilleure intégration socioprofessionnelle des jeunes. Veuillez vous référer au résumé du forum en page 65 pour plus d'information.

Le plan d'action concerté a été élaboré grâce aux résultats de l'étude des besoins et en s'appuyant sur les échanges qui ont eu lieu lors du forum *L'avenir entre nos mains*. Les membres de la Table de Concertation se sont réunis à 10 reprises à la suite du forum, afin de développer collectivement le contenu du plan d'action. Le document que nous appelons « Pistes d'action pour l'intégration des jeunes » se situe à la page 71 (Annexe A).



PERSONNES INTERVIEWÉES DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE DES BESOINS

Acteurs communautaires et institutionnels

- ❖ Monique Laverdure, Batshaw Youth and Family Centres
- ❖ Diane Cleland, Batshaw Youth and Family Centres
- ❖ Marlo Ritchie, Head and Hands
- ❖ Anita Schoepp, Head and Hands
- ❖ Jean-Paul Belmont, Jeunesse 2000
- ❖ Deborah Forde, Loyola Centre
- ❖ Joanne Tucker, Loyola Centre
- ❖ Simeon Pompey, Comité Jeunesse
- ❖ Agnes Por, Comité Jeunesse
- ❖ Jill Preceski, Media project (CJE-NDG et St. Raymond's Resident's Association)
- ❖ Amy Fleischer, YMCA NDG
- ❖ Joseph Lambert, Prévention NDG
- ❖ Kerby Pierre-René, Prévention NDG
- ❖ Jim Olwell, CSSS Cavendish
- ❖ Peter Mandelos, Station 11 NDG
- ❖ Ann-Nathalie Côté, Station 11 NDG
- ❖ Yvonne Lo, Foster Pavillon
- ❖ Tiffany Callender, Black community association
- ❖ Halah Al-Ubaidi, NDG Community Council
- ❖ Sandra Sjollema, Food Depot
- ❖ Brent Laughren, Food Depot
- ❖ June McGibbon, Walkley United Families Association
- ❖ Ambrose Hamilton, WUFA
- ❖ Davis Kendullip, WUFA
- ❖ Jean-Marc Pitchen, Scouts
- ❖ Jonathan McLelland, CDEC CDN-NDG
- ❖ Claude Lauzon, CDEC CDN-NDG
- ❖ Diane Brunelle, Centre de Recherche d'Emploi
- ❖ Isabelle Belair, Centre local d'emploi NDG
- ❖ Mélanie Taillefer, Centre local d'emploi CDN
- ❖ Sylvain Lévesque, Centre local d'emploi CDN
- ❖ Courtney Sewell, Black Community Resource Center
- ❖ Rebecca Levy, Service à la famille juive de l'institut Baron de Hirsch
- ❖ Cynthia Telio, Service à la famille juive de l'institut Baron de Hirsch
- ❖ Tricia McKenzie, Centre communautaire de Montréal-Ouest
- ❖ Irene Lahaie, Centre communautaire Irving I. Adesky, Hampstead
- ❖ Tina Palotta, Maison Transitionnelle 03
- ❖ Valérie Lapensée, CJE-NDG
- ❖ Laurence Krause, CJE-NDG
- ❖ Jason Prince, ARUC
- ❖ et 15 policiers de la Station 11 NDG

Acteurs du milieu scolaire

- ❖ Marie-José Mastro Monaco, CSDM
- ❖ Carole Amédée, École secondaire Saint-Luc
- ❖ Sylvie Tardif, École secondaire Saint-Luc
- ❖ Jan Mateus, Académie Royal West
- ❖ Janett Dwoskin, École secondaire Bialik
- ❖ Sandra Costanzo, Marymount adult center
- ❖ Ursulene Theresa, College Prep International
- ❖ Daniel Olivenstein, Mountainview School
- ❖ Dr. Jeffrey Levitt, Concordia

Employeurs

- ❖ Theodoros Axiotis, McDonald
- ❖ Catherine Riopelle et Chantale Gilbert, Réno-Dépôt
- ❖ Marie-Josée Thibault, Renaissance
- ❖ Maria Oliveira, CSSS Cavendish
- ❖ Émilie Dalcourt, HEC
- ❖ Mathieu Boivin, Nordduynn Norseman
- ❖ Marc-André Audet, Éditions Les malins
- ❖ ainsi que les directeurs de centres communautaires du territoire

Jeunes

- ❖ Emil Akhoundov
- ❖ Max Perez
- ❖ Alphys Carbuccia
- ❖ Darlina Opara
- ❖ Chadi Ayoubi
- ❖ Simon Randy
- ❖ Carmen Ungureanu
- ❖ Nigel Johnson
- ❖ Cody Short
- ❖ Darren Jambon
- ❖ Xavier Blais
- ❖ Mathieu Smith
- ❖ Vincenzo Roda
- ❖ Djenaba Dayle
- ❖ Jeszelle
- ❖ Omar
- ❖ Katiana Gabriel
- ❖ Shelley-Anne Davis
- ❖ Tamara White
- ❖ Solitta Barnais
- ❖ Tiffany Thompson
- ❖ Melika Desmond
- ❖ Karen Mejia
- ❖ Patricia Coomb
- ❖ Betty Flint
- ❖ Kellyann Belgrave
- ❖ et 4 autres jeunes



CHAPITRE 1 : LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Difficultés économiques, sociales, physiques et personnelles

1. **Pauvreté**
2. **Encadrement parental défaillant**
3. **Les obstacles liés à la monoparentalité et aux jeunes parents**
4. **Manque de confiance en soi et d'accompagnement**
5. **Participation à des activités négatives**
6. **Santé**
7. **Manque de but, de motivation ou de connaissance de soi**
8. **Obstacles culturels**

Obstacles systémiques : Intégration et exclusion

9. **Intégration des immigrants**
10. **Discrimination et exclusion**

Contraintes principales à l'embauche

11. **Décrochage scolaire**
12. **Difficulté linguistique : le français**
13. **Manque de préparation au marché du travail**



DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES, SOCIALES, PHYSIQUES ET PERSONNELLES

Certains jeunes du quartier ont des difficultés à intégrer la société et le monde professionnel parce qu'ils sont confrontés à diverses contraintes d'ordres économiques, sociales, physiques ou personnelles. Si ces contraintes ne sont pas identifiées et prises en compte, elles peuvent avoir de graves conséquences sur les jeunes et devenir de lourds boulets à traîner dans leur intégration socioprofessionnelle.

«Certains jeunes sont très pûckés. Ils ont été abusés, certains ont vécu la guerre, se sont fait violés, maltraités. Certaines jeunes filles ont 20 ans et elles ont déjà 3 enfants. Ces jeunes-là vivent beaucoup! »

- 1. Pauvreté**
- 2. Encadrement parental défaillant**
- 3. Obstacles liés à la monoparentalité et aux jeunes parents**
- 4. Manque de confiance en soi et d'accompagnement**
- 5. Participation à des activités négatives**
- 6. Santé**
- 7. Manque de but, de motivation ou de connaissance de soi**
- 8. Obstacles culturels**



1. PAUVRETÉ

Lorsque les participants à l'enquête ont dû décrire les obstacles que rencontrent les jeunes dans leur intégration sociale et professionnelle, la pauvreté a très souvent été soulevée comme facteur important. En 2001, selon l'étude « Les chiffres clés de la pauvreté »¹ réalisée par la CRÉ (Conférence régionale des élus) de Montréal à partir des données du recensement de Statistique Canada, le quart (24,1 %, soit 3 985 familles) des familles de Notre-Dame-de-Grâce vivaient sous le seuil de faible revenu (4,9 % à Hampstead, 17 % à Côte-Saint-Luc, 4,7 % à Montréal-Ouest). NDG est parfois perçu comme un quartier favorisé, or dans la réalité, le profil socioéconomique de ses habitants est extrêmement varié. Les extrémités de l'échelle salariale cohabitent dans un même secteur.

Causes et conséquences

Vivre une situation de pauvreté peut être extrêmement contraignant pour un jeune. La pauvreté est multifactorielle et tenter d'en identifier les causes n'est pas simple, cependant les participants à l'enquête rappellent qu'être pauvre, ne signifie pas seulement manquer d'argent. La pauvreté implique également l'isolement ou l'exclusion sociale. Les personnes vivant une situation de pauvreté internalisent même parfois cette exclusion sociale, c'est-à-dire qu'ils perçoivent leur situation comme immuable. Ces facteurs cumulés peuvent rendre la vie d'un jeune et d'une famille bien complexe.

Les personnes interviewées insistent sur le fait que lorsqu'il est question de lutte pour sa survie, il devient difficile de se concentrer sur ses études ou de construire sa carrière. Comblé ses besoins devient la priorité et le jeune doit faire des choix socioprofessionnels en fonction de cette contrainte : ils accepteront un emploi au salaire minimum, feront appel à l'aide sociale, s'impliqueront dans des activités illégales telles que la vente de drogue, ou encore ils quitteront l'école pour mieux pouvoir travailler. Selon les jeunes et intervenants rencontrés, cette dernière situation où des jeunes quittent l'école pour mieux subvenir aux besoins de leur famille est propre à plusieurs jeunes de NDG. Malgré l'aide qui peut être allouée par le gouvernement en termes de prêts et bourses, l'école reste une activité dispendieuse. Sans le sou, la priorité réside dans le gain d'argent pour survivre et la poursuite des études passe malheureusement souvent en second ordre.

« Il y a des familles, surtout dans les milieux multiculturels, où les jeunes garçons doivent aider la famille à subvenir financièrement à ses besoins. Ils commencent à travailler en secondaire 4, un peu de temps partiel, puis à temps plein pendant l'été. À un moment donné, ça devient épuisant et ils ne peuvent plus le faire, alors ils décrochent pour pouvoir continuer à travailler... Mais ce sont des emplois pas si bien rémunérés; ils font des "jobs" sous-payés. »

« Quel parent va dire « non » à son enfant, s'il vit en situation de pauvreté et que son enfant lui dit qu'il va arrêter d'aller à l'école pour travailler? ...ou si l'enfant lui donne 300\$ dont la provenance est louche? Le jeune va lui répondre : regarde on mange! »

Lorsque les ressources monétaires sont limitées, la participation à des activités de loisir n'est pas évidente non plus. Pourtant, les loisirs sont essentiels au développement social et à l'intégration d'un jeune. Selon les participants à l'enquête, même le plus petit frais d'inscription peut représenter un obstacle.

« Social economical status is a big important factor. I'm not blaming the parents, it's no ones fault. It can be because of a sickness in the family, because of a job loss... Still, if you struggle with money, it's going to be hard to have time for activities... you are too busy trying to support yourself or others. »

« A lot of youth never went out of Montreal, never been in the woods or by a lake. »

¹ CRÉ de Montréal, Chiffres clés sur la pauvreté à Montréal, 2001: Caractéristiques des familles à faible revenu, mars 2008, <http://www.crdim.org/>



« Sometimes, we do outings with the teen group. Some kids, never went out of their neighbourhood. Even for me, it's cool. I've discovered so many places in Montreal. » (Intervenant jeunesse de NDG)

De même, sans les ressources nécessaires, même les frais de transport peuvent devenir un obstacle. Quand il faut calculer son budget avant de se rendre à une entrevue ou dans une organisation communautaire, c'est un obstacle de plus à son intégration.

La recherche réalisée par le CSSS Cavendish sur la perception des priorités en termes de santé et des besoins en services sociaux des « groupes à risque élevé » dans NDG et Montréal-Ouest intitulé « The hidden Face of Notre-Dame-de-Grâce/Montreal-West » permet d'apporter encore plus d'indications sur les causes, les conséquences et les besoins en rapport à la pauvreté. Par exemple :

“Respondents talked about poverty affecting youth who live with their families and teenage dropouts who are living on their own. It is difficult for young people to find meaningful and decently paying jobs.”²

“Respondents noted a vacuum where local programs and organizations serving the poor have recently closed, such as programs of the NDG Anti-Poverty Group and the community restaurant Chez mes Amis. Many said they would support an effort to reopen Chez mes amis or something like it. Others called for the creation of appropriately staffed drop-in centers and activities for low-income NDG residents. Still others suggested the creation of “lieux d'appartenance” to bring together all segments of the population in NDG and break the stereotyping and exclusion of the poor.”³

Besoins

Le manque de services pour les personnes vivant en situation de pauvreté a été évoqué par plusieurs intervenants. La rencontre du 23 janvier 2008 de la Table ronde du conseil communautaire NDG, a également permis de souligner certains manques.

- **Défense des droits des personnes vivant en situation de pauvreté** : Il manque sur le territoire une organisation travaillant à la défense des droits des personnes vivant en situation de pauvreté. Il manque également d'intervenants qui puissent mobiliser et organiser ces personnes.
- **Logements sociaux** : Il manque de logements sociaux avec soutien communautaire sur le territoire.
- **Meubles usagés** : Certains ont exprimé le besoin d'un lieu pour récupérer les meubles usagés.
- **Activités abordables** : Selon plusieurs, il est important de favoriser l'accès à des activités de loisir qui sont gratuites ou du moins très abordables.
- **Sécurité alimentaire** : Il ressort des entrevues avec les intervenants, le besoin de renforcer les services d'aide alimentaire à NDG, notamment pour les jeunes, au-delà du primaire.

« Plusieurs enfants ne mangent pas 3 fois par jour à NDG. C'est difficile d'étudier le ventre vide. Ils ont besoins de nourriture et de vêtements. »

Dans le cadre de la présente enquête, on a plusieurs fois souligné le bon travail du *Food depot*, mais également son débordement et l'insuffisance de ses heures d'ouverture (pour les gens qui travaillent de jour l'accès est difficile). Plusieurs intervenants ont également parlé de la fermeture de deux organisations qui œuvraient auprès des personnes vivant en situation de pauvreté : *Chez mes amis* et l'*Anti-Poverty Group*. Le développement de l'organisation MUCS (Montreal Urban Community

² Nahmiash, Daphne et Judith Shapiro, The Hidden Face of Notre-Dame-de-Grâce/Montreal-West: Perceptions of Priority Health and Social Service Needs of “High Risk” Groups in NDG/Montreal West, CSSS Cavendish, 2006, p.22

³ Ibid. p.23



Sustainment) et de sa cuisine collective incarne, selon plusieurs, un moyen de répondre à ce besoin. L'ouverture prochaine du restaurant communautaire « Au pois chic » est également à surveiller.

« Food depot c'est bien, mais c'est seulement une organisation et c'est un immense problème. »

- **Employabilité** : Quelques intervenants ont souligné qu'il était important de renforcer l'employabilité des individus et plus particulièrement des jeunes, afin de réduire la pauvreté.

« À NDG, il y a vraiment de la pauvreté. C'est pour ça que je suis d'accord avec tous les programmes qui contribuent à l'employabilité. Ça peut faire un gros changement ici à Notre-Dame-de-Grâce. »



2. ENCADREMENT PARENTAL DÉFAILLANT

De nombreuses personnes consultées dans le cadre de cette enquête ont évoqué la dure réalité familiale dans laquelle plusieurs jeunes du quartier doivent évoluer : violence verbale ou physique, parents absents, rejet, etc. Les jeunes provenant d'un milieu familial déficient ont souvent d'importantes difficultés d'intégration, alors que les jeunes qui évoluent au sein d'une famille bienveillante qui soutient et guide l'enfant dans ses choix et ses activités ont souvent plus de chances de bien s'intégrer dans la vie sociale et professionnelle. L'écoute et l'encouragement des parents peuvent faire une réelle différence dans le parcours socioprofessionnel d'un jeune.

Causes et conséquences

Les facteurs qui peuvent expliquer les défaillances parentales sont divers et peuvent trouver leur source dans une panoplie de problèmes personnels. Plusieurs intervenants ont cherché à expliquer cette problématique en la situant dans le contexte actuel de notre société :

« On est forcé de vivre très proche en ville. Par exemple, sur la rue Walkley, il y a 1800 habitations, et aucun espace vert, aucun espace extérieur pour les résidents. Tu es séparé par un mur à la maison, tu es séparé par un mur au travail, il n'y a pas de sortie! Ça crée un stress, de la pression. Un parent stressé va être plus violent, moins patient. Les jeunes apprennent à communiquer à travers leurs parents. Si le parent crie, le jeune va apprendre la même chose. »

« We have to think about their parents. Sometimes night shifts impact on their ability to take care of the family. »

« Les parents n'ont pas de temps dans notre système. Quand ils rentrent à la maison, ils ne veulent pas parler, mais les jeunes cherchent de l'attention; ils ont besoin d'être écoutés. Ils viennent ici (au drop in) tous les jours. »

Le milieu familial est important pour le développement du jeune. Dans certains cas, les personnes interviewées vont même jusqu'à affirmer qu'il est parfois préférable de sortir le jeune d'un milieu familial défaillant.

« Parents are a problem, they are not mentally stable. » (un jeune)

« Certaines familles peuvent être toxiques pour un jeune... »

L'organisme Batshaw Youth and Family Centres a pris plusieurs de ces enfants sous son aile et leurs offrent un foyer d'accueil, dont quatre sont situés dans le quartier de Notre-Dame-de-Grâce. Les intervenants de Batshaw tentent du mieux qu'ils le peuvent d'encadrer les enfants jusqu'à leurs 18 ans. Or après cet âge, les services cessent. Les répondants ont été nombreux à souligner le manque de soutien qui est offert à ces jeunes en pleine transition à l'atteinte de leurs 18 ans. Comme l'exprimait une intervenante qui travaille auprès des jeunes de cet organisme :

« These youth are often just pushed out of the system, not given to much preparation... and then many of them ending up on social assistance, many of them ending up having different problems, and feel a deep sense of shame, of failure. And this is not their fault, they weren't given the tools, they weren't given the skills. »

Sur un autre ordre d'idées, la famille peut également représenter un obstacle à l'intégration socioprofessionnelle, si elle ne valorise pas le progrès académique du jeune. Dans certaines familles, l'obtention d'un diplôme n'est pas valorisée. Le jeune qui n'est pas encouragé par sa famille dans la poursuite de ses études aura tendance à décrocher de l'école plus rapidement. Selon plusieurs, cette problématique est bien présente à NDG.



À l'opposé, certains jeunes et intervenants ont témoigné de la pression trop forte que certaines familles mettent sur les jeunes. On leur demande de réussir dans toutes les matières à l'école, et on n'accepte pas d'échec. Cela peut devenir extrêmement stressant pour le jeune

« Some students have difficulties keeping up. They have pressure to succeed, that creates anxiety, stress, depression, eating disorder, drugs.... In consequence, they can't perform. »

« Ce qu'un parent veut, le jeune ne peut y arriver. Alors, il décroche. Il a trop peur de le dire aux parents. Par exemple : des parents voulaient que leur fille devienne médecin et elle, c'était l'esthétique. Heureusement, ils ont compris. »

« Un exemple de ce que je vois parfois : mes parents ont quitté la Chine parce qu'ils veulent que je devienne quelqu'un et moi, je suis dans la moyenne. C'est peut-être pour ça que certains décrochent parce que c'est trop de stress. »

Une problématique différente, qui a surtout été évoquée dans le cas des familles plus aisées concerne les parents qui ont tendance à tout faire pour leur enfant. Les enfants qui grandissent dans un tel contexte sont parfois qualifiés d'« enfants-rois ». Les parents couvent leur protégé à un tel point, que les jeunes n'apprennent pas certaines habiletés bien importantes pour leur intégration socioprofessionnelle : le sens des responsabilités, la motivation, la capacité à prendre des initiatives, ou tout simplement la capacité d'être responsable de soi-même.

« Parents here, do everything for their kid. Once, I ask one of my employee why he was late for work, he told me: "My mother didn't wake me up"! » (Intervenante de Montréal-Ouest)

Finalement, afin de tempérer certains propos, rappelons que :

« La famille ce n'est pas tout. Il y a des jeunes qui se rebellent dans les bonnes et moins bonnes familles. »

« In general, teens are like that. Sometimes, they just need to grow up. »

Besoins :

- **Programmes pour parents :** Offrir des services pour les familles, afin de renforcer l'encadrement parental.
- **Appartements supervisés :** Multiplier l'offre d'appartements supervisés.
« There is a housing need, because some youth are stuck in a bad family. »
- **Transition des jeunes de Batshaw youth and family centres :** Améliorer le suivi et l'accompagnement offerts aux jeunes de Batshaw après leurs 18 ans.
- **Sensibilisation à la diversité des professions :** Certains ont mentionné le besoin de sensibiliser les parents aux différentes possibilités professionnelles pour leur enfant.

« Il faudrait donner une formation aux enseignants et aux parents. Ces derniers veulent que leurs enfants obtiennent un bac ou un doctorat. Il faut les remettre dans la réalité. Il y a cent vingt métiers intéressants à cibler. Il faut rééduquer les parents, car on a une clientèle d'immigrants qui ne connaît pas notre système. »



3. OBSTACLES LIÉS À LA MONOPARENTALITÉ ET AUX JEUNES PARENTS

Un jeune qui décide d'avoir un enfant se retrouve face à des complications bien particulières dans son intégration sociale et professionnelle. L'arrivée d'un enfant bouleverse une vie. Plusieurs projets doivent être remis à plus tard : l'obtention d'un diplôme, la recherche d'un emploi satisfaisant, la participation à des loisirs et à la vie communautaire, etc. L'organisation du temps est complètement bouleversée et les priorités sont totalement recentrées vers l'enfant.

La proportion de jeunes parents et de familles monoparentales est élevée à Notre-Dame-de-Grâce. Comme il est relevé dans le *Plan d'action famille* de l'arrondissement Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce, en 2001, 34 % des familles ayant des enfants étaient des familles monoparentales (35 % à Montréal).⁴

Causes et conséquences

Dans le cadre des entrevues, quelques intervenants ont tenté d'expliquer les facteurs qui pouvaient pousser certains jeunes à fonder une famille, malgré leur très jeune âge. Parmi les facteurs identifiés, on a mentionné : le besoin de se donner une identité, le désir de retenir un amoureux, le besoin de développer un modèle familial différent de celui qu'on a reçu, ou encore l'impulsivité de certains jeunes dans leur prise de décision. Une autre raison formulée concernait l'idée qu'avoir un enfant peut permettre à un individu de justifier son manque d'ambition ou de motivation professionnelle. Comme le mentionnait une intervenante :

« Having a baby is an obstacle for life goals of middle class youth, but in the low income class, some youth don't see their future, so the baby is not an obstacle for anything. »

Une fois la décision prise de mener la grossesse à terme, il n'y a pas de marche arrière. Les jeunes parents doivent assumer leur rôle de père ou de mère, même s'ils sentent encore le besoin de vivre leur jeunesse.

« Les jeunes parents se trouvent souvent coincés entre leur rôle de parent et leur envie de vivre leur jeunesse. »

En effet, conjuguer jeunesse et responsabilité parentale n'est pas toujours facile. Surtout lorsqu'on tient compte du fait que les mères se retrouvent souvent seules à assumer les tâches parentales. Les jeunes parents rencontrés lors du focus group ont partagé sur les obstacles qui compliquent leur intégration sociale et professionnelle. Les jeunes mères ont beaucoup parlé des difficultés liées aux garderies. Trouver une garderie accessible et de qualité est un réel défi. Les jeunes parents ont pourtant grandement besoin de donner une routine à leur enfant et les garderies permettent commodément de le faire. De plus, les garderies permettent aux jeunes parents de se concentrer davantage sur leurs propres besoins, notamment en termes d'intégration socioprofessionnelle. Or, les listes d'attentes pour les garderies sont souvent très longues et les mères ne sont pas prêtes à confier leur enfant à n'importe quel(le) éducateur(trice). Certaines ont exprimé leur crainte face à l'idée de confier leur enfant à une garderie en milieu familial où elles ne savent pas comment leur enfant sera traité.

« Accessible, affordable childcare is a major problem. Concerning youth at risk and immigrant in particular. »

Le manque de garderie convenant aux besoins des jeunes parents est d'ailleurs un obstacle important dans la poursuite des études. Par exemple, une jeune mère a dû laisser son programme collégial, par manque d'accommodement de la part de l'école et de la garderie :

⁴ Arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce, *Plan d'action famille*, Ville de Montréal, 49 p.
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/arr_cdn_v2_en/media/documents/plan_action_famille2.pdf



« Day-cares do not open early enough. I had to drop off my college program because the day-care opened only at 7:30 am, but I had to be at school at 8 o'clock. I couldn't arrive late! There was no flexibility from the school program or from the day-care. »

Les jeunes parents ont expliqué les obstacles qu'ils rencontraient dans la poursuite de leurs études. Tout d'abord, ils ont expliqué que l'école ne rapportait pas d'argent et qu'ils devaient pourtant supporter les besoins de leur famille. De plus, quelques mères ont avancé qu'elles n'étaient pas prêtes à retourner à l'école (trop stressant, ne veulent pas retourner avec des gens plus jeunes qu'elles, peur des examens, peur de s'éloigner de leur enfant, etc.). De plus, plusieurs d'entre elles ont exprimé le besoin d'être guidées et d'être motivées afin d'être capable de s'impliquer à nouveau dans un programme académique. De plus, elles ont souvent des difficultés à s'organiser compte tenu de toutes les tâches qu'elles ont à accomplir dans une journée (garderie, école, autobus, devoirs...) Certaines jeunes mères ont avoué qu'elles aimaient bien rester à la maison, mais plusieurs d'entre elles ont exprimé le besoin de se sentir utile et de s'accomplir.

Besoins :

- **Garderies :** Renforcer l'offre de garderies et diminuer les listes d'attentes

« A day-care in school so I can see my kid between classes. »

« Day-care accepts kids only a year old or even 18 months. »

« Il faudrait des garderies ouvertes 24 heures sur 24. Elles ferment souvent à 17 h, alors que les parents ont parfois des "shifts" de soir. »

- **Programmes pour jeunes parents :** Offrir des programmes pour les jeunes parents. Il faut renforcer ce qui se fait depuis quelques années dans le quartier de Notre-Dame-de-Grâce, notamment les programmes de Head and heads – Young Parent's program, Elizabeth House, Maison transitionnelle 03, Black Community Association (Strenghtening family program), Women on the rise, Mosaik, etc.

« Parenting programs can work! »



4. MANQUE DE CONFIANCE EN SOI ET D'ACCOMPAGNEMENT

Tous les intervenants qui ont participé à l'enquête ont souligné que le manque de confiance en soi constitue un obstacle des plus importants à l'intégration sociale et professionnelle des jeunes du quartier.

« Looking for a job is extremely difficult. You have to have confidence to go to an interview. Youth have to be in a solid place. They have to have confidence that they are the best person for the job and that they can do it... »

« Motivation and self-esteem are the real problem. »

« Certains jeunes des minorités visibles sont défaitistes : je suis noir, donc c'est plus difficile pour moi. Ils manquent de confiance en eux. »

Causes et conséquences

Les origines de ce manque de confiance peuvent être multiples. Cependant, les intervenants et les jeunes allaient tous dans le même sens pour affirmer que le manque d'écoute et d'accompagnement était l'une des causes les plus importantes. Le manque d'attention pour un jeune adulte en développement, le manque d'encouragement dans ses efforts et le manque d'accompagnement dans les choix qu'il réalise peut effectivement entretenir un jeune dans son insécurité. Il a besoin d'être réconforté pour croire en lui et en son potentiel. Sans cela, comme les intervenants l'affirmaient, il se décourage et peut conclure qu'il ne peut rien faire de mieux; qu'il est condamné à rester à l'endroit où il est.

« Lorsque ni ton prof, ni ton directeur, ni tes parents, n'ont le temps de l'écouter... un moment donné, tu give up. »

« À force de dire à un jeune qu'il ne peut pas réussir, il ne voudra pas réussir et penser qu'il est impossible de le faire. »

« Here, in this neighbourhood, kids are unemployed, they didn't finish school and they are surrounded by people who don't really help them. »

Les jeunes qui proviennent de milieux familiaux plus difficiles sont particulièrement sujets à de graves lacunes en terme de confiance en soi. Les intervenants qui ont parlé de la situation des jeunes de Batshaw Youth and Family Centres en ont témoigné :

"They view life negatively, they have poor eating habits, they don't have proper hygiene, or structure bed-times."

"It's a consequence of difficult life circumstances that is repeated from generation to generation. Some of those youth have parents in prison. Some just don't feel right anywhere they go. They're depressed. They need support."

BESOINS

Pour regagner cette confiance en eux-mêmes, les jeunes ont différents besoins. Les participants à l'enquête ont exprimé leur point de vue sur cette question.

- **Besoin d'écoute et d'accompagnement** : Le besoin d'être guidé et écouté est tout d'abord ressorti très largement. Les jeunes ont besoin de se confier à quelqu'un qui ne va pas les laisser tomber.

« Youth need help from somebody who cares about them. They are confused; they drop out because they didn't liked school... They feel depress and they seek help. »

« Il faut comprendre leur histoire pour pouvoir les analyser, faire des liens. Ils doivent prendre conscience de leurs compétences, ils doivent croire en eux. »



Plusieurs intervenants ont d'ailleurs spécifié que certains jeunes qui manquaient de confiance en eux avaient besoin d'être accompagnés pour accomplir des tâches. En effet, certains jeunes n'ont même pas le courage d'aller se présenter à une entrevue ou même de rentrer au Carrefour Jeunesse-emploi. Ils ont besoin que quelqu'un les accompagne jusque-là.

« Les jeunes en foyer d'accueil ont vraiment besoins d'être pris par la main. Si tu les amènes à un service, ils vont y aller... »

De plus, les intervenants des organisations de la communauté doivent être sensibilisés à cette question, car les jeunes qui ont un lourd vécu et qui n'ont pas confiance en eux n'oseront pas demander de l'aide.

« They need to access the service right away, or they are not going to come back. »

- **Besoin de suivi** : Ce besoin a été exprimé très fortement par les jeunes rencontrés dans les focus groups. Ils veulent de l'accompagnement pour les aider à surmonter les obstacles et ce n'est pas tout; ils veulent également qu'on fasse un suivi auprès d'eux par la suite. Ils ont besoin que quelqu'un se préoccupe de l'atteinte de leurs buts. Comme un jeune l'a exprimé :

« Le suivi est important, des fois j'ai besoin que quelqu'un vérifie que j'ai atteint mon but. »

- **Programmes** : Selon les intervenants, les jeunes ont besoin de programmes pour renforcer leur estime d'eux-mêmes. Certains prônent des programmes de groupes, pour apprendre des autres. D'autres parlent de rencontres individuelles pour travailler plus profondément avec l'individu. L'important reste l'encadrement par une personne sur qui les jeunes peuvent compter.

« Youth need programs with people on who they can relay. If there is no people you can relay to in school, at home, at metro,... it is not going to work. »

« Il faut des centres pour les jeunes où il y a des services de santé mentale, des services en emploi, où ils peuvent apprendre à faire un budget, où ils peuvent apprendre le guide alimentaire, il faut qu'ils voient des success-stories, des témoignages de gens qui l'ont eu "rough", il faut les aider à découvrir des passions. »

« L'accompagnement est capital. Accompagnement tant au niveau d'un plan de carrière professionnel que d'un soutien psychosocial. Si le jeune décroche de l'école, qu'on puisse intervenir, travailler avec lui, ne pas l'abandonner. »

- **Stages** : Au travers d'expériences professionnelles, les jeunes peuvent gagner confiance en eux. Les stages peuvent également agir en ce sens.

« Des jeunes qui avaient des problèmes d'estime avant se disent maintenant, après le stage : wow, je suis bon, je suis capable de réussir. »

- **Modèles positifs** : Selon plusieurs intervenants les jeunes ont besoins de modèles positifs à qui ils puissent s'identifier.

« Ça prend plus de "role model" positifs. Les médias décident ce qui est cool. Les jeunes ont oublié qu'ils avaient le pouvoir de choisir ce qui est cool. »



5. PARTICIPATION À DES ACTIVITÉS NÉGATIVES

On entend par activités négatives, une appartenance à une gang de rue ou à un groupe d'amis nuisibles ou encore la participation à des activités illégales telles que le vol ou la vente de drogue. Les jeunes et les intervenants interviewés ont souvent soulevé ce facteur comme un obstacle important à l'intégration sociale et professionnelle.

Causes et conséquences

Lorsque les participants interviewés devaient expliquer les raisons qui poussaient certains jeunes à s'engager dans des activités négatives, ils ont fait part de différents facteurs : le besoin d'un sentiment d'appartenance, le besoin de s'identifier à un style, le besoin de faire de l'argent, le manque de participation à des activités de loisir, l'intimidation dans les écoles ou encore la banalisation des activités illégales, telle que la violence ou la vente de drogue.

« Il y a un gros problème d'intimidation dans les écoles. Les jeunes sont intimidés, mais on ne leur offre aucun support dans leur détresse, aucune écoute. Dans certaines écoles, c'est même cool d'être "bad". Plus tu es fort, moins tu demandes d'aide, plus tu es "cool"! »

« On a été désensibilisé, on banalise la violence. On la voit à la télé tous les jours la violence. Le plus qu'on la voit, moins c'est pire. »

« Au primaire, on ne leur a rien offert d'intéressant et les jeunes en vieillissant ont besoin d'un sentiment d'appartenance, alors ils s'allient à des gangs, à des "leaders" négatifs. »

... ou comme un jeune rencontré l'affirmait :

« There is no point to go to school if you can get a job paying the same as if you went to school. Making quick money, like selling drugs pays more than a job that you would get after getting a degree. »

Plusieurs intervenants avancent que les jeunes qui s'engagent dans des activités négatives sont souvent pris dans un cercle vicieux : moins ils sont écoutés, moins ils se sentent appréciés; moins ils se sentent appréciés, moins ils ont de sentiment d'appartenance; moins ils ont de sentiment d'appartenance, plus ils cherchent à s'identifier à un groupe... Malheureusement, le groupe auquel ils se rattachent n'a pas toujours une bonne influence sur le jeune.

Lorsqu'on a demandé aux jeunes pourquoi certains d'entre eux décidaient d'appartenir à un groupe d'amis négatif, ils nous ont répondu :

« It's a need for power. »

« Gangs can be powerfull. »

« To get street credit, to be welcomed, accepted. »

« People involve themselves because they can't fight on their own; they need a group to feel powerful. »

Le sujet des gangs de rue a souvent été abordé par les personnes rencontrées. Or, bien que les gangs de rues soient bien présentes dans certains secteurs de Montréal, selon les intervenants, le territoire sur lequel porte cette étude ne semble pas réellement touché par ce phénomène.

Les participants à l'enquête ont expliqué qu'il n'y avait pas de gangs de rue criminalisées et organisées à Notre-Dame-de-Grâce (et encore moins à Hampstead, Montréal-Ouest et Côte-Saint-Luc). Par contre, les jeunes sont tout de même influencés par ce mouvement. Par exemple, certains jeunes évitent de porter certaines couleurs pour ne pas se faire associer à une gang de rue.



« Dans la carte de la police, on dit que NDG appartient à un territoire bleu... ou rouge, je ne sais plus. Il y a des jeunes qui portent les deux couleurs toujours sur eux, pour éviter les problèmes. Il y a même des parents qui amènent leur enfant à la garderie et qui leur mettent une couleur. »

« C'est normal qu'un jeune qui arrive ici se regroupe avec les siens. Mais ce n'est pas une gang. Pourquoi lorsqu'on voit un groupe, on pense que c'est une gang? Pourquoi? À cause de médias. Montréal, ce n'est pas une ville violente! Il y a 50 meurtres par années. Il y a des villes qui ont ça par jour. »

« On a des membres de gang de rue qui vivent à NDG, mais on n'a pas de vrais gangs actifs criminels qui disent que NDG appartient à leur territoire. »

Bien que les gangs de rue ne soient pas un phénomène important à NDG, il y a tout de même parfois des luttes de territoires entre les différents secteurs du quartier. Cela est plutôt rare selon les participants, mais des bagarres et de la violence peuvent éclater entre des bandes de jeunes. Comme il a été soulevé à quelques reprises, des coups de feu peuvent aussi être échangés.

« Il y a des fois, c'est rare, de la bagarre, de la violence pour des territoires. Quand il y a un événement comme ça, la police pense que c'est relié aux gangs de rue... Est-ce que c'est vraiment ça ? ... »

« Ce n'est pas des gangs de rue. Je sais que ce que tu me décris c'est des gangs de rue, mais ce n'est pas des gangs de rue. C'est juste qu'ils protègent... Ils essayent de trouver quelque chose qu'ils vont aller faire, sortir un peu. Mais ce n'est pas comme, OK, on est une gang et on va se battre contre une autre gang. Par contre, il peut y avoir une tension avec les jeunes d'un autre secteur, et ils vont protéger leur territoire. »

Dans les autres parties du territoire touché par l'étude, soit les villes de Montréal-Ouest, Côte-Saint-Luc et Hampstead, la seule activité négative identifiée était reliée à la vente et la consommation de drogue. Les intervenants de centres communautaires se plaignaient que des jeunes vendaient et consommaient de la drogue dans les parcs. Certains intervenants ont même expliqué que des jeunes employés venaient travailler après avoir consommé de la marijuana.

« Drugs is a big problem, but nobody deals with it. It's completely ignored. Parent are ignoring the problem. » (Intervenante de Montréal-Ouest)

« The problem is that they don't know the consequences of taking drugs. Some of my employees were smoking pot before coming to work with children. It is not OK! They were not realizing that it is like drinking before working... I had to fire them. » (Intervenante de Montréal-Ouest)

« We have some drug issues. Youths are selling drugs in the park. » (Intervenante de Hampstead)

Besoins

- **Activités de loisir :** Toutes les personnes interviewées semblaient conclure que la participation à des activités négatives venait du fait que les jeunes n'occupaient pas assez leur temps avec des activités positives.

« They need programs to stimulate them and keep them out of the streets »

« We were just reading a report on gangs, by Conseil Jeunesse de Montreal. With activities like arts and sports, the crime rate plummeted. »

« Nos jeunes manquent d'activités. Comment se fait-il qu'ils font du grabuge dans le métro? Il faut attirer ces jeunes. Pourquoi ne pas avoir un café graffiti? Du théâtre, des spectacles, c'est bon aussi. Ici, dans le quartier, l'école doit faire quelque chose. »

« If we have no place for our youth to go, than they are going to the metro and getting tickets, they go in parking lots, they get tickets. Then they're just going to go farther and farther underground. »



Les jeunes rencontrés le confirment : ils ont besoin d'activités de loisirs.

Interviewer — How do you stay out of trouble?

Youth 1- Sports

Youth 2- I go to Community Centers

Youth 1- We find a place where we can chill

Youth 3- We need free facilities. I got enrolled into a community center and only after I paid the 5\$ entrance fee, I learned that the activities are extra.

- **Travail de proximité (outreach) et programmes pour les jeunes impliqués dans des activités négatives :** Les initiatives de rapprochements et de liaisons avec les jeunes ont été fortement soulignées lors des entrevues. Quelques personnes ont également mentionné qu'il devait y avoir des programmes pour des jeunes impliqués dans des activités négatives.

« Youth need to be approached. The brotherhood in the gangs are not constructive, not healthy. We need outreach for those who are in a gang or have been in a gang. »

« Youth involved in gangs are unmotivated. They need to think about "Where do you see yourself", "What profession do you want to do." »

« Un ex-criminel est venu leur parler. Un jeune comme eux... Ils pensent qu'ils peuvent faire ce qu'ils veulent. »



6. SANTÉ : SANTÉ MENTALE, HANDICAPS, TROUBLES D'APPRENTISSAGES ET DÉPENDANCE

Les problèmes de santé peuvent être de sérieux obstacles à l'intégration sociale et professionnelle des personnes atteintes. Si le problème n'est pas diagnostiqué suffisamment tôt ou s'il n'est pas traité, la situation peut s'aggraver et avoir de graves conséquences sur la vie d'un jeune.

Causes et conséquences

Santé mentale

De nombreux intervenants ont parlé des problèmes de santé mentale et plus particulièrement de la dépression. Les jeunes qui en sont victimes et qui ne sont pas traités peuvent souffrir d'isolement, de manque de confiance en soi et éprouver de grandes difficultés à persévérer dans leur cheminement scolaire et leurs démarches professionnelles. Les intervenants étaient très nombreux à mentionner le manque de service en santé mentale sur le territoire. Les jeunes qui vivent une détresse psychologique n'ont souvent pas accès aux ressources qui peuvent les aider efficacement. Selon plusieurs, le CLSC est souvent débordé alors que le milieu privé est beaucoup trop cher.

Handicap

Un handicap peut également s'avérer problématique dans une intégration sociale et professionnelle : les contraintes physiques diminuent les possibilités d'emplois. Certains intervenants ont également parlé des organisations communautaires qui ne sont pas toutes accessibles aux personnes ayant un handicap.

Troubles d'apprentissage

Les troubles d'apprentissages ont été mentionnés à plusieurs reprises comme obstacles à la réussite des jeunes. S'ils ne sont pas diagnostiqués et pris en main assez tôt, les jeunes qui en souffrent risquent de se retrouver devant de sérieuses difficultés d'intégration socioprofessionnelles.

« Les jeunes qui souffrent de troubles d'apprentissage tels que la dyslexie ou l'hyperactivité maîtrisent moins bien la langue et quittent souvent l'école plus tôt. Ce n'est pas évident. Ils ont des besoins particuliers. Y a-t-il des programmes pour eux? Pas vraiment. »

« In many cases, the learning disabilities are undiagnosed. Kids do better when they are diagnosed. »

Les problèmes de dépendance

Les problèmes de dépendance sont également des obstacles à l'intégration sociale et professionnelle de plusieurs jeunes de NDG. Selon les intervenants sur cette question (comme ceux du pavillon Foster), les personnes qui se retrouvent dans le cercle vicieux de la consommation, investissent toutes leurs énergies dans leur consommation et négligent la préparation de leur future. Même si les jeunes arrivent à se sortir de leur dépendance, ils se retrouvent tout de même devant des défis particuliers tels qu'un manque de confiance en soi, ou un Curriculumm vitae avec des trous difficiles à expliquer (périodes liées à leur consommation).

Besoins

- **Services accessibles** : les intervenants réclament plus de services accessibles pour les jeunes.

« Il faut plus de services psychologiques gratuits et de longues durées. Les jeunes n'ont pas l'argent pour se faire suivre. »

« Au CLSC ça prend 3 mois avant d'avoir un rendez-vous, c'est trop long. »

« Et dire que le CLSC est là, ça ne marche pas. Le CLSC c'est sur une base volontaire et il faut mettre le jeune sur une liste d'attente. Entre-temps, on a perdu le jeune. »



Plusieurs disent que les difficultés d'apprentissage devraient être décelées plus tôt et que les enfants devraient être testés dans les écoles primaires.

« We need early discovery of any learning disabilities. Kids go well, as soon have they are put in a program or diagnose. »

Il faut également mieux faire connaître les services à la communauté.

« Many respondents stated that people do not know about existing health and community resources. Local organizations and agencies do not always know the range of services their counterparts provide. The CLSC and local organizations should collaborate in a campaign to better disseminate this information. »⁵

⁵ Nahmiash, Daphne et Judith Shapiro, The Hidden Face of Notre-Dame-de-Grâce/Montreal-West: Perceptions of Priority Health and Social Service Needs of "High Risk" Groups in NDG/Montreal West, CSSS Cavendish, 2006, p.66.



7. MANQUE DE BUT, DE MOTIVATION OU DE CONNAISSANCE DE SOI

Cet obstacle n'est évidemment pas propre aux jeunes de NDG. Il est tout de même important de le mentionner, car selon les personnes rencontrées, c'est souvent cet élément qui différencie les jeunes qui s'en sortent de ceux qui n'arrivent pas à surmonter les obstacles auxquels ils se frappent.

Les jeunes sont souvent confrontés à une mauvaise connaissance d'eux-mêmes. Ils ne connaissent pas leurs forces, ni leurs faiblesses et surtout ils ne savent pas ce qu'ils veulent faire. Pour certains jeunes, le problème est le manque de motivation et d'ambition, alors que pour d'autres la problématique réside dans le fait qu'ils sont complètement perdus devant tous les choix qui s'offrent à eux. Comme l'ont exprimé deux jeunes :

« The main reason for which people don't know what job they want and where to look for it is that they do not know what they want to do, and how much money they need to live the life they want. »

« Certains jeunes ne savent pas ce qu'ils veulent faire dans la vie. Il y a trop de débats sur ce qu'ils peuvent faire. »

Causes et conséquences

Le manque de motivation et de but peut être lié aux difficultés rencontrées par le jeune. En effet, si la vie familiale a été difficile et s'il n'a pas été grandement stimulé ou encouragé, le jeune a souvent des ambitions très modestes. Selon plusieurs intervenants, ces jeunes ont de la difficulté à se projeter dans l'avenir, à avoir des rêves ou à croire en leur succès. Évidemment, le manque de motivation est étroitement lié au manque de confiance.

« S'en sortent moins bien, ceux qui pensent que c'est tout ce qu'ils peuvent faire, qui ont l'esprit fermé ou qui ne connaissent pas les autres options. »

« Si le jeune vit trop de difficultés, il n'aura pas de motivation. »

« S'il vient d'un milieu non motivant... »

Sans motivation, terminer son parcours académique ou se trouver un emploi, peut-être très pénible. La motivation est d'ailleurs ce que les employeurs recherchent lors des entrevues.

« Ce qui va me pousser à embaucher un jeune c'est son intérêt, sa motivation, s'il montre qu'il veut travailler chez nous! Dans les entrevues, c'est 80 % l'attitude qui compte et 20 % les aptitudes et compétences. Les connaissances c'est juste un plus. Ce qui me fera hésiter à embaucher un jeune c'est s'il ne semble pas motivé, s'il ne se tient pas bien ou encore son attitude... À moins que ce soit une période forte et que j'ai vraiment besoin de main-d'œuvre. »

Les intervenants ont très souvent noté que les jeunes ne savent pas ce qu'ils veulent faire. Ils sont devant une panoplie de choix et ne savent pas décider. Ils sont désorientés, perdus et ne savent pas dans quel sens se diriger pour se trouver un emploi.

“You don't need to know exactly what you want to do, but... there's clearly a lack of preparedness.”

Il a souvent été mentionné que plusieurs jeunes universitaires vivaient cette problématique. Ils avancent dans leurs études, car ils sont poussés à le faire, parce que la société valorise les études universitaires, mais plusieurs ne font pas de réels choix de carrière.

« They don't have a clear knowledge of their goal »

« They come to the university to get “my degree” and then... ok what am I going to do? I say to them, ok why don't you think more about what excites you! I tell them, ok you want to get here, what do you need to do to get there. And sometimes, they will have to change their major. Some don't think like that and only realise it after their university. »



“Getting a diploma is valorised everywhere: in the media, movies, every where! “Have your university degree and then you can move to greater things!” It’s not bad, but... A piece of paper doesn’t guaranty you a job! How we are structure, you are constantly going threw the motion: kindegarten, primary, secondary school, Cegep, university... 20 years ago, not every body went to university. Just some people and it was a much more concrete decision. Now, you don’t stop till you have your university degree. What happens is: university is just another stage that they HAVE to do, instead of CHOOSING. They go but in a passive way. I just have to do it. So people lack motivation. They don’t reflect on why they are here. University is not for every body... it’s not a problem. But being passive is not going to help you advance. »

« Beaucoup de jeunes s’inscrivent à l’école parce que ça ouvre des portes, mais ils ne savent pas ce qu’ils veulent faire. »

Besoins

- **Plan d’action** : Plusieurs intervenants ont avancé que les jeunes avaient besoin de plan d’action. Ils ont besoin d’être guidés pour mieux se comprendre, pour prendre des décisions pour eux-mêmes. Rencontrer un conseiller est souvent très bénéfique.
- **Expériences** : Explorer ses compétences et ses champs d’intérêt à travers des expériences concrètes s’avère le besoin le plus souvent exprimé par les intervenants et les jeunes. Que ce soit en occupant divers emplois ou en participant à des stages, les jeunes peuvent en apprendre davantage sur eux-mêmes. Les expériences aident à mieux se connaître et à faire des choix.

« They need to do volunteer work to discover their interests. They need outside experience. For example, they can work in a bank. They can realize: I don’t like dealing with numbers or standing there and helping people. They will be able to narrow down their choices. They can discover more about themselves and about what they don’t like. »

Les stages d’observations permettent également d’explorer différentes possibilités de professions. Il peut suffire de visiter une entreprise pendant un après-midi pour réaliser si un domaine nous intéresse ou pas.

Les stages réalisés à l’étranger peuvent également être très formateurs, selon l’expérience de certains.

Les activités de loisirs renforcent aussi la connaissance de soi :

« Les activités c’est bon, car ça développe les intérêts et c’est bien pour la connaissance de soi. »



8. OBSTACLES CULTURELS

Quelques intervenants ont mentionné que la culture peut parfois représenter un obstacle à l'intégration socioprofessionnelle des jeunes. Cela ne signifie pas que la culture est un problème, mais plutôt que la culture d'un groupe peut entraîner des contraintes particulières pour certains jeunes. Les organisations du territoire doivent donc mieux comprendre les différentes cultures du territoire, afin de mieux pouvoir desservir les jeunes.

Causes et conséquences

Par exemple, quelques personnes ont mentionné que dans certaines cultures, l'école n'était pas valorisée ce qui pouvait nuire à la progression scolaire de certains jeunes.

« Le rôle de l'école est très différent ici par rapport aux caraïbes. »

Dans certaines communautés culturelles, il n'est pas rare que les parents demandent à un enfant de rester à la maison, plutôt que de l'inciter à participer à des activités.

« Parfois, la culture peut être un obstacle. Certains individus ne sortent pas de leur famille. »

« Sometimes, culture can be an obstacle if the family don't want the child to integrate. The child wants to be respectful towards his culture and his parents. »

« It can be difficult for the first generation; people may have fear of socializing, if it wasn't like that in their country. »

Deux exemples montrent également comment il peut être plus complexe de faire participer des enfants de certains groupes culturels à un projet d'intégration socioprofessionnelle.

« Les parents de cette petite fille-là ont dit, vu que le projet passe par l'école, on va lui donner une chance. Ce n'est pas dans leur mentalité musulmane de pousser la petite fille. Elle n'aurait pas eu le droit d'aller travailler dans cette entreprise, si ça n'avait pas été encadré par notre programme. »

« J'ai trouvé que certaines familles pakistanaïses sont refermées sur elle-même. Par exemple, la famille d'une de nos participantes vient vérifier si leur enfant travaille vraiment. Cette fille manque beaucoup d'estime d'elle-même et son réseau social est très peu élaboré. »

Plusieurs intervenants ont mentionné la difficulté qu'ils avaient à rejoindre certaines communautés culturelles.

« Parfois, c'est difficile de percer certains groupes, car ils règlent leurs problèmes entre eux. Comment peut-on intervenir pour que ça marche? »

« On ne connaît pas les associations culturelles et c'est problématique si on sent qu'un jeune a besoin de sa communauté. »

Un autre aspect culturel qui peut représenter un frein à la réussite de l'intégration socioprofessionnelle est celui des valeurs liées à la société de consommation. Un intéressant échange a eu lieu à ce sujet avec des jeunes participants du focus group :

« Nowadays what is most difficult is not to find a job, but to keep it. People get bored easily and look for something else but by doing so they are not acquiring experience. »

« A lot of people take jobs that pay more even if they don't like them. »

« Les jeunes cherchent de l'argent, plus que ce qu'ils aiment. »

« Aujourd'hui, les jeunes savent acheter et consommer. C'est comme ça l'humain aujourd'hui. »



« People today do not know how to cook. Young people need to learn how to cook. This is a societal problem. »

« Dans mon pays (Amérique du Sud), on apprend ces choses-là en famille. Il faut apprendre aux gens comment survivre. »

« People have to learn that life is not just about buying and consuming, there are other things!! »

Les intervenants le confirment, plusieurs jeunes désirent faire de l'agent avant tout et ils ne songent pas à comment ils veulent le faire :

« Ils veulent faire de l'argent vite. La vie d'adulte est idéalisée »

« Une fois que le jeune goûte à l'argent et qu'il commence à travailler, il s'éloigne de l'école. »

Besoins

- **Mieux rejoindre les communautés culturelles** : Les personnes interviewées ont très largement mentionné qu'il fallait apprendre à mieux rejoindre les communautés culturelles.

« Il faut aller voir des rabbins, des prêtres, des curés, chaque organisation pourrait le faire. »

Certains ont suggéré qu'on améliore les connaissances des communautés culturelles, afin de mieux savoir comment leur offrir des services. Par exemple, il a été suggéré de faire une étude sur les meilleures façons de rejoindre les populations immigrantes.

- **Adapter les services** : D'autres encore ont parlé de l'importance d'adapter les services aux besoins des immigrants.

« Il faut adapter les interventions à la culture des individus dans le besoin. Notre façon de faire n'est pas toujours la bonne. »

« Il faut qu'il y ait représentativité des communautés culturelles chez les employés, pour que les clients aient confiance. Ils ont besoins de voir un membre de leur groupe qui les représente et qui est intégré. »



OBSTACLES SYSTÉMIQUES : INTÉGRATION ET EXCLUSION

En plus des contraintes économiques, sociales, physiques et personnelles, les jeunes peuvent subir le poids des obstacles qui sont liés au système en place. Ces contraintes nuisent à la participation de certains groupes de jeunes et à la réussite de leur intégration.

9. Intégration des immigrants

10. Discrimination et exclusion



9. INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

Les personnes rencontrées dans le cadre de cette enquête ont souvent évoqué les difficultés d'intégration vécues par les jeunes immigrants qui habitent le quartier. Bien évidemment, ces problématiques ne sont pas propres à ce territoire, mais bien au Canada tout entier. Cependant, il est important de le rappeler, puisque les immigrants formaient 35,2 % de la population de 16 à 35 ans de NDG en 2006 (17,4 % à Hampstead, 42,3 % à Côte-Saint-Luc, 7,9 % Montréal-Ouest). Est-ce que l'accueil qu'on réserve aux immigrants est adéquat? Est-ce que cet accueil leur permet de s'intégrer à la communauté et dans le monde professionnel? La plupart des participants ont prononcé leur doute à ce sujet. Cette question soulève plusieurs débats : la responsabilité du gouvernement dans l'accueil et l'intégration des immigrants, la qualité de l'offre de services assumée par les organisations communautaires, les tentatives pour rejoindre les communautés culturelles, les craintes de certains employeurs quant à l'embauche d'un immigrant et aussi la fameuse question des accommodements raisonnables.

Ils ont été nombreux à évoquer les obstacles rencontrés par les immigrants et les frustrations liées à ces obstacles. Plusieurs se demandent pourquoi nous cherchons à accueillir plus d'immigrants, alors que nous ne mettons pas les efforts suffisants pour réduire les obstacles à leur intégration.

Voici un témoignage qui résume bien le chemin du combattant que tous les immigrants doivent traverser à leur arrivée au Québec.

« Moi je suis immigrante, et j'ai un problème : je n'ai pas d'emploi. Je suis diplômée en comptabilité. Quand je suis arrivée, on m'a d'abord dit : « Tu ne parles pas le français »; j'ai donc appris le français. Ensuite, on m'a dit : « Tu n'as pas d'expérience canadienne »; alors, je me suis inscrite dans un programme de stage. Puis, on m'a dit : « Tu ne connais pas la comptabilité d'ici !»... Il y a toujours autre chose! Vous savez, je suis prête à accepter un petit salaire, si seulement je peux avoir un emploi dans mon domaine. »

Les obstacles auxquels se butent les immigrants sont nombreux. Un petit survol des principales étapes de l'intégration permet de mieux comprendre le chemin cahoteux emprunté par les immigrants.

Avant l'immigration

Les immigrants mal informés peuvent vivre de grandes frustrations à leur arrivée au pays. Certains intervenants ont soulevé que l'information transmise aux immigrants avant leur arrivée au Canada n'était pas adéquate : on fait la promotion du Canada, sans parler des difficultés que peuvent rencontrer les immigrants dans leur intégration. Selon plusieurs, il faut renforcer le travail qui est fait à l'étranger pour mieux préparer l'immigrant à son arrivée au Québec (cours de français, préparation à l'emploi, préparation au processus pour la reconnaissance des diplômes, etc.)

Accueil

Plusieurs ont mentionné le manque d'investissement en matière d'accueil et d'intégration des immigrants. Les personnes rencontrées affirment que les services actuellement en place sont insuffisants. Par exemple, l'information sur les services communautaires est déballée à toute allure dans une seule rencontre avec un agent du MICC et aucun suivi n'est fait pour rappeler à l'immigrant qu'il y a des organisations communautaires qui peuvent l'aider.

« When you arrive, the government gives you a bunch of stuff... But what happens with it? There is too much information at first, and then, there is no follow up. »

Apprentissage du français et/ou de l'anglais

Bien entendu, le fait de ne pas parler le français ou l'anglais représente un grand obstacle pour l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux arrivants. Cependant, est-ce que tout est fait pour faciliter cet apprentissage? Plusieurs personnes rencontrées se sont plaintes du manque de ressource en



terme de francisation. D'autres ont montré leur frustration par rapport aux employeurs qui ont des exigences trop élevées quant à la maîtrise du français. Plusieurs pensent que les immigrants pourraient beaucoup mieux maîtriser le français s'ils avaient un emploi où le pratiquer.

Reconnaissance des diplômes

Une fois installés, les immigrants débudent la recherche d'un travail. Ils sont nombreux à réaliser à ce moment qu'ils doivent faire reconnaître leurs diplômes et leurs expériences de travail par le gouvernement. Plusieurs apprendront que leur diplôme ne vaut rien en Amérique du Nord. Les immigrants qui vivent cette situation, doivent alors décider s'ils sont prêts à retourner à l'école ou s'ils veulent accepter un boulot qui exige moins d'attestations de formation.

Expérience canadienne

Lorsque les immigrants se cherchent un emploi, ils se butent souvent à la question de l'expérience canadienne. Sous prétexte qu'ils ne connaissent pas le marché du travail au Canada, on ne leur offre pas d'emploi.

« C'est difficile d'évaluer l'expérience de la personne, on ne peut pas appeler la compagnie en Chine pour demander des références. »

Fermeture des employeurs :

Même si l'immigrant a appris le français, même si son diplôme est reconnu, même s'il a réussi à avoir une expérience canadienne, il arrive que la période de chômage s'éternise. Ils sont plusieurs à être sans emploi et à se demander si les employeurs ne sont pas fermés à l'idée d'embaucher une personne née à l'étranger.

« Les employeurs ont peur ou encore c'est de l'ignorance. Ils trouvent cela complexe de s'adapter, ou d'accorder des permissions particulières. »

« Même pour trouver un stage non rémunéré pour les participants du projet BIL, c'est difficile. »

Conséquences :

Avec le cumul de tous ces obstacles, le jeune immigrant entre dans un cercle vicieux où le temps de placement devient de plus en plus long, ou le découragement et même la dépression peuvent s'installer.

« This is a very difficult thing. Someone who just finished his studies will need one year, one year and a half to find a job. Immigrants will need 7 years minimum to find there way to a good job. Not any job, but a good paid job. That is the difference between a young person who is Canadian, and a young person who's name is Mohammed: The time of placement. »

Qu'en pensent les employeurs?

Avec l'arrivée régulière et de plus en plus importante d'immigrants, les employeurs doivent ouvrir leurs portes à la diversité. Certains employeurs rencontrés dans le cadre de l'étude favorisent l'embauche d'immigrants, alors que d'autres hésitent parfois à donner la chance aux candidats venus de l'étranger.

Employeurs qui favorisent l'embauche d'immigrants

Alors que les institutions publiques doivent répondre à des politiques d'accès à l'emploi pour les immigrants, les commerçants du territoire souhaitent généralement offrir un service à la clientèle qui reflète les caractéristiques de la population locale. Les employeurs interviewés qui se retrouvent dans ces deux catégories ont affirmé ne pas rencontrer de défi particulier dans l'embauche d'immigrants. Ils disent juger les immigrants de la même façon qu'ils le font pour les autres jeunes. Par contre, les employeurs reconnaissent que les immigrants peuvent parfois être désavantagés par rapport aux autres candidats au niveau des critères linguistiques ou des diplômes (non-reconnaissance du diplôme obtenu à l'étranger).

« Tant qu'ils sont motivés et qu'ils ont un permis de travail... »

« L'employeur n'a pas le choix d'être plus ouvert. Le contexte de mondialisation est là. »



Même si les entreprises présentes sur le territoire sont principalement des commerces ou des entreprises du secteur public, certains affirment qu'il y a toujours des employeurs locaux qui mériteraient d'être sensibilisés à la question de la diversité.

Employeurs qui hésitent à embaucher des immigrants

Quelques employeurs rencontrés dans le cadre de l'enquête ont quant à eux avoué qu'ils hésitaient parfois à embaucher des immigrants. Les principales raisons mentionnées sont :

- Le temps qu'il faut accorder à l'encadrement d'un employé immigrant

« Ils n'ont pas eu la même formation. Par exemple, j'ai embauché un comptable d'Algérie l'année dernière et il ne travaillait pas comme mes autres comptables de la compagnie. Il a fallu refaire son travail. Ça demande de l'encadrement et c'est plus compliqué. »

« I heard from an employer that it was easier to hire a new graduate than taking an immigrant. She said: "I don't have to talk to them, I don't have to prepare them. »

- Les adaptations liées à la culture de l'immigrant

« Il peut y avoir une peur de la diversité. Ce n'est pas nécessairement facile. On peut facilement heurter quelqu'un sans le savoir. Par exemple, à notre souper de Noël, un de nos employés d'origine africaine n'a rien mangé, rien bu. On a finalement compris qu'on était en plein Ramadan! Si on avait su, on aurait changé la date. »

« Tu vas être obligé de changer tes politiques de ressources humaines, pour permettre à tes employés de prendre des congés personnels, pour des fêtes religieuses par exemple. »

« J'ai embauché un gars du Maroc, il est vraiment très travaillant, mais il ne se mêle pas au reste de l'équipe, il n'a pas le même humour. Je vais y penser la prochaine fois... C'est important l'esprit d'équipe! »

Besoins

- **Formations pour employeurs** : Sensibiliser les employeurs à l'intégration des immigrants.

« Le Ministère de l'Immigration devrait payer pour la formation des employeurs pour diminuer les barrières, ajuster les valeurs. »

« Il faut former les employeurs sur l'ouverture aux employés qui viennent d'ailleurs. »

- **Subventions salariales** : Encourager l'utilisation des subventions salariales pour les immigrants.

(Ex. PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi)

- **Stages** : Renforcer l'offre de stages pour les immigrants.

« Il faut offrir des stages aux immigrants pour les faire connaître aux employeurs. Des stages dans plein de domaines, pas juste au Provigo. »

- **Études** : Améliorer les connaissances des communautés immigrantes afin de mieux les rejoindre.

« Il faut améliorer nos connaissances des nouveaux immigrants. Il faudrait faire une étude pour mieux savoir comment les rejoindre. Par exemple, aller dans les églises pour mieux faire des liens avec eux. »

- **Programmes d'intégration** : Renforcer l'offre de programmes et projets d'intégration.

« Au centre St-Paul, l'annexe St-Raymond ils offrent la francisation en haut puis la formation d'aide aux bénéficiaires en bas. Ce qu'on fait, c'est que rendu au cinquième niveau de français, ils peuvent rentrer en aide aux bénéficiaires. Quand ils terminent le sixième niveau de formation, ils sortent avec une formation d'aide aux bénéficiaires. »



10. DISCRIMINATION ET EXCLUSION

Selon plusieurs participants à l'enquête, trop souvent, des jeunes sont victimes de discrimination à cause de la couleur de leur peau, de leur accent, de leur nom, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou encore, tout simplement à cause de leur âge. Que ce soit par un employeur, par des policiers, par des passants dans la rue ou dans les commerces, la discrimination, bien qu'elle soit souvent cachée est bien réelle.

Causes et conséquences

Selon les personnes interrogées, la population du territoire est plutôt ouverte à la différence. En effet, tel que constaté dans le *Profil socio-économique des jeunes de 16 à 35 ans du CJE de Notre-Dame-de-Grâce, de ses sous-secteurs et de Montréal* réalisé dans le cadre de cette étude, les résidents du territoire sont eux-mêmes d'origine et d'apparence très diverses. Par exemple, 36 % des jeunes de 16 à 35 ans de Notre-Dame-de-Grâce ont été déclarés en tant que minorité visible en 2006 (14,5 % à Hampstead, 20 % à Côte-Saint-Luc, 10 % à Montréal-Ouest). Tout de même, plusieurs jeunes et plusieurs intervenants ont confié des témoignages où certains groupes ont été victime de préjugés. Par exemple, certains intervenants ont rappelé que les individus d'origine arabe étaient particulièrement visés par la discrimination depuis le 11 septembre 2001. Des gestes offensants et ostracisant sont parfois posés dans la rue ou dans les commerces de Montréal.

Lorsque les jeunes se sentent ainsi rejeté par leur milieu, il y a des conséquences : manque de confiance en-soi, peur, rage, méfiance, apathie, anxiété, dépression, etc.

“Social integration includes how the social structure wants to engage you. If you are marginalised from a very young age, how much you want to give back when you grow older. When you go through life and you don't have stable home, don't have a stable income, you experience racism from a very young age, for example with the police, or at school ...how much do you want to give back?”

« People feel like out of the place. They feel they are not belonging.”

Exclusion... par les employeurs

Dans le cadre des entrevues, on a souvent parlé de la discrimination réalisée par certains employeurs.

« La plupart des fois, les blancs embauchent les blancs... Les gens sont plus confortables à engager des gens semblables. Des personnes de l'étranger peuvent être perçues comme menaçantes. »

« Les jeunes de race noire avec qui je travaille me disent qu'ils ressentent du racisme lorsqu'ils se cherchent un emploi. »

“If you are a Canadian born with a French or English name, you get an internship, you get an experience, and four months later, you get hired. A person who is an immigrant, named Mohammed, with a strong accent, even if he or she is clever, even if he had an internship, it will not be considered as an adequate Canadian experience.”

Un jeune rencontré nous a confié ce que lui-même avait ressenti :

« J'ai fait une application dans une entreprise de la rue St-Jacques et je ne sais pas pourquoi, mais j'ai tout de suite eu l'impression que je n'allais pas avoir la job. Quand je suis rentré, la femme m'a regardé vraiment bizarrement. »

Les statistiques le montrent, les jeunes des minorités visibles, ont moins de chances de se trouver un emploi.



« Le taux de chômage des jeunes nés à l'extérieur du Canada (17,3 %) est pratiquement le double de celui des jeunes nés au Canada (9,7 %). (...) Quant aux jeunes issus des minorités visibles, ils présentent un taux de chômage encore plus élevé (18,4 %)... »⁶

Exclusion ... par la police

De très nombreuses personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête ont parlé de la situation particulière qui existe entre les jeunes et la police à Notre-Dame-de-Grâce. Selon plusieurs, les jeunes sont très souvent ciblés dans les interventions policières.

"Youth are labelled as visible minorities. You are black, Asian, latino American and you are targeted by the police... They are waiting for the bus and they are being asked to move along. The police tells them they are loitering. They say no, we are just waiting for the bus. And then, they get a ticket ... It happens very often, and it's very damaging."

"A girl from a group home received 5 tickets in one day. 3 in her go, 2 on her way back. She said to me: who do I call, Stephen Harper? She is a first nation, and one of her ticket was given to her because she was talking to her friend in her language."

"Depuis 5 ans, la police a une discrétion énorme pour donner des contraventions pour des incivilités : Jay walking, spitting, yelling,... These things add up. Lots of youth will just ignore the tickets."

Témoignages de jeunes :

« Je marchais dans la rue et un policier est venu me voir. Il m'a dit que je ressemblais à un gars avec un manteau vert qui avait fait un vol. J'avais un manteau gris! Il m'a menotté! Quand il a vu qu'il faisait erreur, il m'a libéré et il m'a dit : « On est chill?! OK?! » J'étais vraiment pas bien. »

« On attendait l'autobus au métro Villa-Marie. Des policiers sont venus nous dire de circuler, ils voulaient qu'on s'en aille. On a dit qu'on attendait l'autobus. L'autobus n'était pas passé encore! »

« They give tickets for anything! Spitting, putting a foot on the street, playing basket ball. The other time (in winter) I just went to start my car before living the center. The police gave me a ticket."

« Ils nous jugent sur la manière dont on est habillé, sur notre style. C'est frustrant!!! »

Plusieurs intervenants ont parlé de profilage racial lors des entrevues. Selon certains, la police cible trop souvent les membres de minorités visibles dans leurs interventions. D'autres, pensent que cet harcèlement concerne la population jeune en général. Ils sont nombreux à parler d'un climat de tension entre la police et les jeunes à Notre-Dame-de-Grâce.

Les jeunes victimes de cet harcèlement en subissent les conséquences : craintes de la police, sentiment d'exclusion, impression d'être traité comme un criminel, etc.

« At 8am you're going to school and the police stops you because you are black. And then at 3pm, you get stopped at the metro because you are black... After many years, you accumulate tickets, you get criminal record, your family don't have the money to pay or you don't want to tell them... or they are not going to believe that you have done nothing wrong. If someone is constantly telling you that you are a criminal, over years and years, why not believe it. Why not say ok ? »

⁶ Lalonde, Daniel, *Sommaire du portrait des jeunes à Montréal*. Emploi-Québec, mai 2008, p.1, <http://emploi.quebec.net/francais/regions/montreal/publications.asp>



Selon certains policiers rencontrés, il n'est pas toujours facile de se rapprocher des jeunes.

« Parfois les parents entretiennent les enfants dans la crainte de la police : « non ne parle pas à la police ! »

« Certains jeunes sont beaucoup trop sur la défensive. S'ils avaient une attitude plus conciliante, ... Vous savez, il faut faire notre travail. »

Exclusion... dans les écoles

De prime abord, les personnes rencontrées expliquent que la diversité est bien vécue dans les écoles du territoire. Cependant, il arrive que des jeunes soient victimes de discrimination ou de préjugés. Quelques participants ont donné des exemples.

Certains jeunes ont témoigné d'expériences vécues dans des écoles qui ne sont pas nécessairement sur le territoire.

« I went in a trade school for dentistry. It was weird because the class was divided: the white girls were on one side and the others on the other side. The teacher was so disrespectful. She told the asian students that they didn't know about birth control because their countries are over populated and that Black people do not know about dentistry because in their country they don't go to the dentist... I stopped the program. Racial profiling happens a lot in trade schools. »

« The teacher talked down to the ethnic groups, as if they have messed up their lives. »

Quelques intervenants ont également parlé de la situation particulière des jeunes de la communauté noire anglophones dont le nombre est proportionnellement trop élevé dans les classes de CPF (Cheminement Particulier de Formation).

« Young blacks are disproportionately represented in the special needs classes. And once they are in those classes, they are screwed. They are not graduating. We don't call it drop out, we call it push out. It's a major systemic problem. »

« Dans les CPF, 1/3 des jeunes sont de la communauté noire. Qu'est-ce que l'école fait par rapport à cette situation? »

Deux intervenants ont également évoqué la problématique entourant la question de l'orientation professionnelle. Il est possible de faire connaître les diverses possibilités de formation aux étudiants, mais il faut prendre garde à ne pas être discriminatoire dans cette démarche.

"Youth receive comments by professor, or counsellor... like low expectation: they talk about professional training instead of encouraging them to continue. We can't make choice for youth. We can't judge the success of people based on secondary results, when they are seventeen and full of hormones. It's very condescending and judgemental. High school doesn't determine what is going to happen for the rest of your life."

« On peut promouvoir d'autres options pour les jeunes, mais pour tous les jeunes, pas seulement dans les classes en difficultés. Il y a des jeunes qui sont sélectionnés, à cause de leur profil. »

"We have to repeat that people have the CHOICE. Dropping those words is so valuable! Believing in someone is so valuable."

Cette situation d'exclusion et de discrimination peut pousser les jeunes qui en sont victimes à décrocher de l'école et à ne plus croire en leurs capacités. De plus, comme le soulignait une intervenante, les jeunes qui sont marginalisés risquent de ne pas vouloir s'investir dans la société qui les a rejetés.

"If you are being ostracised from secondary school, are you going to be willing to give back... no, no way."



et exclusion... même dans les organisations de la communauté

Tout d'abord, plusieurs personnes qui ont participé à l'enquête ont parlé du manque de représentativité des minorités visibles dans certaines organisations du territoire. Pour se sentir les bienvenus, les jeunes ont besoins de se reconnaître dans les organisations de la communauté. De plus, il a été mentionné que certaines organisations semblaient moins accessibles à certains jeunes. Selon certains, les personnes plus marginales ne se sentent pas nécessairement à l'aise dans toutes les organisations.

« There should be more black representative in organisations. »

« Les jeunes noires anglophones viennent très peu ici. Je crois que certains ne se sentent pas à l'aise ici. »

« Il y a des organismes à NDG qui rejettent les jeunes plus difficiles et ne recrutent que ceux qui sont plus faciles. Tous les jeunes qui participent dans les différents programmes sont les mêmes jeunes. Ils vont bénéficier de l'aide des différents programmes, alors que les autres sont mis de côté. »

« The sports and leisure programs in NDG are very specific to specific people and let's say more at risk youth get blocked access to those services... »

Selon quelques participants à l'enquête, l'exclusion vécue par certains jeunes du quartier provient du sentiment de peur ressenti par certains résidents et travailleurs de l'arrondissement.

« Music shows are very valuable in terms of skills building and empowerment. But no, in NDG, because of the fear of violence and etc etc. it's not happening. What is the feeling then for the kids wanting to participate in NDG. »

« Because of the fear, the Walkley center can't even get a basket ball net in an abandon parking lot for their community centre because the city fears there's going to be a gang war on that territory. For what we know of gangs in NDG, that is not going to happen. But because of fear, there is just no services that are happening. »

Besoins

Pour mieux inclure les jeunes, pour qu'ils soient moins victimes de discrimination, il s'agit souvent de sensibiliser les acteurs.

- **Sensibiliser l'administration des écoles:** En ce qui a trait à la situation dans les écoles, les intervenants demandent que l'administration soit honnête et qu'au moins elle reconnaisse les problématiques.

« It's been almost 2 years that the Comité des partenaires is working, but there is still resistance from the administration. We need more openness. »

- **Sensibiliser la police :** Plusieurs ont parlé du besoin de mieux sensibiliser la police. Les intervenants admettent que la police doit faire son travail et tenter de renforcer le sentiment de sécurité, or selon plusieurs, la police et la communauté doivent au moins reconnaître qu'il existe un problème dans la relation entre la police et les jeunes.

« Little by little it is being recognise. But there is still people locally not recognizing that problem, and still believing that the problem does not exist. It's very frustrating. »

« There should be more training with the police. And police should come dressed in civil clothes to talk to youth. »

« La police doit écouter les jeunes et ce qui se fait dans la communauté... »

« They have to stop targeting everybody. Each time they see a group of young people, they seem to feel threatened. »



- **Sensibiliser la communauté** : La communauté devrait s'assurer que les services sont accessibles à tous les jeunes et en particulier aux jeunes marginalisés, qui ont spécialement besoins d'avoir accès aux services. Par exemple, une intervenante expliquait qu'on ne devrait pas empêcher l'organisation de spectacle de Hip hop, sous prétexte qu'il pourrait y avoir de la bagarre. On devrait plutôt organiser ce genre d'événement très populaire, en s'assurant qu'il y ait du personnel compétent en matière de résolution de conflit, prêt à intervenir en cas de besoin.

« Having an event, a fight breaking up and then shutting it down completely, No no no, we have to work threw that conflict. As a community we have to work threw that conflict. And we have to try again. Have another event where that violence does not happen. And if it happens, have people skilled with conflict management to deal with this, not everybody has to pay. »

- **Développer des projets pour supporter les jeunes** : Plusieurs pensent qu'il faut être à l'écoute des jeunes par rapport à la discrimination. Il faut pouvoir au minimum les supporter dans ce qu'ils traversent.

« On doit émotionnellement supporter les jeunes qui passent à travers cela. »

« Anti-racist project, like YEP in Little burgundy (Youth empowerment project) helped out many black youth by giving them empowerment, there was a salary, many workshop, parthnership with institutions, professional schools. It gives a break to youth who are living difficulties and need a break. It's guidance. »

« We need visibility of blacks who are doing well to create a domino effect. »

« Some activities on black history, so they can become proud. »



CONTRAINTES PRINCIPALES À L'EMBAUCHE

Tous les obstacles nommés précédemment sont des contraintes à l'intégration sociale et professionnelle des jeunes. Lorsqu'on cible plus précisément les contraintes qui sont liées à l'embauche, c'est-à-dire, les caractéristiques plus précises qui rendent l'intégration professionnelle des jeunes plus difficile, 3 éléments ressortent plus fortement.

- 11. Décrochage scolaire**
- 12. Difficultés linguistiques : le français**
- 13. Le manque de préparation au marché du travail**



11. DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Détenir un diplôme est un des éléments les plus importants à l'intégration professionnelle de jeunes. Sans diplôme, la recherche d'un emploi peut être bien pénible. La question fait d'ailleurs l'unanimité chez les personnes rencontrées. Les intervenants de NDG sont très conscients de cette problématique, puisque le taux de décrochage est très élevé dans certaines écoles du territoire (École Saint-Luc, 37,9 %*; Académie Marymount, 37,7 %*)⁷

« A lot of youth that come here can't read or write »

« Il y a quelque chose qui ne marche pas, il faut être honnête. Le pourcentage de décrochage est de 40%. (C'est à dire 40 % qui n'obtiennent pas leur diplôme d'études secondaires en 5 ans). C'est sûr que c'est trop! »

« Cette situation difficile dans l'éducation de nos enfants peut être explosive! »

Causes

Lorsque les participants à l'enquête devaient identifier les causes possibles du décrochage scolaire, les contraintes sociales, économiques, physiques ou culturelles décrites précédemment ont toutes été évoquées. Les commentaires des jeunes rencontrés lors des focus groups permettent d'illustrer ces contraintes :

«Some youth are dropping out of school because they want money, which can lead them to gangs and they think it's more important than going to school. Another reason is because their parents give them all they want, like money whenever they ask and so they don't need to go to school. They may also go work with their parents, and so they have a job and do not want to continue their education.»

« Drugs are a reason also.»

«There is no point to go to school if you can get a job paying the same as if you went to school. Making quick money, like selling drugs pays more than a job that you would get after getting a degree. »

«You can lack motivation. »

« School doesn't pay, you need a job to support your family" (jeunes mère)

«I Don't want too much in life, I just want to live a low profile. »

«Personal problems may lead to drop out. »

«Another reason is poverty: you have to work to support your family, and you can't think when you are hungry. »

Les intervenants et les jeunes interviewés ont également soulevés que le fonctionnement et le sous financement du système scolaire pouvait être à l'origine des difficultés pédagogiques des jeunes. Les participants ont mentionné que les services n'étaient pas suffisants dans les écoles, que les classes étaient bondées, que les professeurs étaient surchargés et que les techniques d'apprentissages ne correspondaient pas toujours aux besoins des jeunes. En conséquence, les professeurs sont rapidement exténués et ne restent pas longtemps en poste. Les jeunes décrocheurs rencontrés ont exprimé, dans leurs mots, ce qu'ils pensaient du système scolaire :

* Proportion d'élèves qui quittent le secondaire sans aucun diplôme ou qualification et qui ne se réinscrivent dans aucune institution d'enseignement l'année suivante. Le taux inclut également les élèves décédés ou qui ont quitté le Québec. Cette mesure est utilisée par tous les experts du décrochage au Québec.

⁷ Source: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Données extraites en mai 2008 à la demande du Journal de Montréal. « Décrochage scolaire : Palmarès – écoles secondaires publiques », Journal de Montréal, 26/05/2008, <http://www.canoe.com/archives/infos/general/2008/05/20080524-173455.html>



“Teachers are too impersonal and schools have way too many students!”

“I was bored, I didn't liked the school system and the teachers teaching methods”

“There was no tolerance for students for the wrong reasons. For example, I skipped too much school, and therefore the Principal did not allow me to do my exam, even though I had the higher mark in the class. I had to be an exemplarily to the rest of the school. After that, I had to go to a school full of “bobo” (stupid kids).”

“There was some prejudice against certain students, like myself. Often teachers don't like their jobs and take their frustrations out on the students.”

« Les professeurs ne sont pas sympathiques. Ils ne savent pas comment rendre la classe intéressante, amusante. »

Ces commentaires sont sans doute en partie liés aux difficultés que peuvent avoir plusieurs adolescents à se conformer à l'autorité. Malgré tout, il faut en venir au constat que certains jeunes n'apprécient pas l'école comme elle l'est et qu'ils abandonnent en cours de route. Pourtant, les jeunes interviewés étaient très largement conscients qu'ils avaient besoins d'un diplôme pour occuper un emploi convenable. Ils s'entendaient sur le fait qu'ils nécessitaient au minimum un diplôme de secondaire 5.

Les jeunes qui n'arrivent pas à terminer leur secondaire avant l'âge de 18 ans ont la possibilité de le faire dans une école pour adultes. Selon certains, ce système répond à des besoins auxquels l'école secondaire ne répond pas : études à temps partiel ou à distance, indépendance, autonomie, possibilité de concilier travail et études, etc. Or plusieurs pensent, au contraire, que certains jeunes ont besoin de beaucoup plus d'encadrement que ce qui est actuellement offert dans le système pour adulte.

« Ils ont besoin d'encadrement pour réussir et dans les écoles pour adultes, ils n'ont pas l'encadrement comme dans les écoles secondaires. C'est un des facteurs de décrochage de beaucoup de jeunes. »

« Certains jeunes se disent : on va aller aux adultes. Pourtant, le taux de décrochage à l'école pour adultes est de 8 sur 10. Ce n'est pas dit ces statistiques-là. »

Lorsqu'on a demandé aux jeunes décrocheurs d'identifier quelques barrières à leur retour à l'école, certains avouaient qu'ils avaient peur : peur de rencontrer de nouvelles personnes, peur d'être influencé par un mauvais cercle social, peur des examens... L'encadrement semble d'autant plus important par rapport à ce besoin.

« The challenge is intimidating and I am not used to the structure of the school system any more.”

Les jeunes de la communauté noire anglophone

De nombreux intervenants rencontrés ont évoqué les difficultés scolaires touchant particulièrement les jeunes de la communauté noire anglophone. Ces derniers n'obtiennent pas leur diplôme de secondaire 5 dans une proportion alarmante. Il existe un comité (le comité des partenaires de l'école St-Luc) qui travaille actuellement à faire reconnaître cette problématique et qui encourage l'école à poser des actions. De plus, des recherches sont actuellement réalisées à ce sujet et permettront sans doute d'en savoir plus sur les causes de ce décalage.⁸

⁸ Pour en savoir plus, vous pouvez consulter l'étude « La réussite scolaire des jeunes des communautés noires au secondaire » réalisée par Marie McAndrew, Jacques Ledent et Rachid Ait-Said en 2005 à l'adresse suivante :

http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/RapportJeunesNoirsFinal_nov05.pdf

Vous pouvez également consulter l'article des mêmes auteurs : « L'école québécoise assure-t-elle l'égalité des chances ? Le cheminement scolaire des jeunes noirs au secondaire », publié dans les Cahiers québécois de démographie, Volume 35, numéro 1, printemps 2006, p. 123-148.



Conséquences

Sans diplôme, les choix des jeunes se restreignent considérablement. Les employeurs et spécialistes de l'employabilité interviewés affirment que la qualification est l'un des critères numéro un pour l'embauche. Bien sûr, sans secondaire 5, il est toujours possible de se trouver un emploi au salaire minimum, mais ce n'est pas ce que les jeunes recherchent.

« Il y a beaucoup d'emploi à 8 \$ de l'heure, mais ce n'est pas suffisant pour gagner sa vie. Même si le jeune a la volonté, sans bagages, sans formation académique, sans spécialisation... il n'arrivera pas à trouver un emploi mieux payé. »

Quelques besoins

- **Accompagnement** : Pour persévérer ou pour reprendre leurs études, les jeunes ont besoin d'accompagnement et d'encouragement. Ils ont été plusieurs à suggérer que l'on renforce les programmes d'accompagnement pour les 16 à 22 ans. Les jeunes ont d'ailleurs exprimé un besoin qui va dans ce sens : ils disent avoir besoin d'encouragement pour poursuivre leurs études.

"I need a push"

"I need someone to guide me and provide motivation"

- **Activités parascolaires** : Plusieurs intervenants ont parlé du besoin d'offrir des activités de loisirs aux jeunes étudiants, afin de les motiver à rester à l'école. Plusieurs études permettent d'ailleurs de confirmer l'impact des activités parascolaires sur la persévérance des jeunes à l'école. Par exemple dans une étude réalisée par le ministère de l'Éducation du Québec on rapporte que:

« Près des deux tiers des élèves considèrent que les activités parascolaires ont des effets favorables sur leurs études. (...) Les activités parascolaires apportent aux élèves de la distraction, un bien-être physique et de la fierté. »⁹

- **Faire connaître les formations professionnelles** : Parmi les besoins identifiés par les participants à l'enquête, on a mentionné l'importance de faire connaître les différentes voies possibles et les alternatives au cheminement universitaire. Plusieurs ont également mentionné l'importance de sensibiliser les parents à ce sujet.

"University is not for everybody and it's not a problem."

« En général, les gens ne réalisent pas à quel point il y a des opportunités dans la formation professionnelle. Ça va de la bijouterie au monde de l'aérospatiale. Il y a beaucoup, beaucoup de choses novatrices que les gens malheureusement ne connaissent pas. »

« Now, there is a return to trade schools. I like that about this in this province. There were some articles in the Gazette about people coming out of trade schools and making a lot of money. It's becoming more fashionable and it's very healthy! It's a good thing. »

« Le gouvernement a fait beaucoup de travail récemment pour valoriser les DEP et les métiers semi-professionnels. D'autant plus qu'il y a une pénurie dans plusieurs secteurs techniques. Il faut poursuivre ce travail. »

« Kids need professional programs, but they don't know about them. »

Certains ont parlé des bienfaits du programme PPO (Projet personnel d'orientation) :

⁹ Charest, Diane et Danielle Pageau, Et si la participation faisait la différence... Les activités parascolaires des élèves du secondaire et la réussite éducative, Ministère de l'Éducation du Québec, 2005, www.meq.gouv.qc.ca/publications/menu-rapports.htm



« Avec le PPO, je peux devenir autre chose que ce que mes parents veulent... Il y a plein de métiers pour moi. »

- **Appuyer certains changements dans le système éducatif** : Certains intervenants ont évoqué le fait que le système éducatif était peut-être trop axé sur les valeurs des filles. Ils apprécieraient voir plus de cours de technologies, plus de cours pour intéresser les garçons. D'ailleurs à l'école Mountain View (une école pour jeunes qui ont de sévères difficultés avec le système éducatif et qui ont été renvoyés des autres écoles), le personnel enseignant a réalisé que les jeunes étaient beaucoup moins turbulents dans l'atelier de menuiserie. Ils ont donc décidé d'enseigner les autres matières dans cet atelier. Selon le directeur de l'école, cette initiative fonctionne plutôt bien.

« The teacher speaks French or speaks English in the wood shops and kids learn math through measuring. »

Quelques personnes ont dit qu'elles voudraient voir un système qui permette aux jeunes de terminer leurs études secondaires, tout en travaillant. Une sorte de système travail-école dès le secondaire 3.

« Pour garder les jeunes à l'école, il faut trouver ce qui les intéresse. Il faudrait offrir une possibilité de travail-école. L'école le matin et le travail l'après-midi. Il faut trouver une façon qu'ils aient leur diplôme, parce qu'avec un secondaire 3, ils ne trouveront rien ! »

« School do not allow student to go at their own pace, either you follow along, even though you may already know the subject matter or you are kicked out. »

Des jeunes se sont d'ailleurs exprimés à ce sujet :

« We should give people the opportunity to work while they are in high school. Maybe work 2h a day as a way to get them started. »

« We could have like 3 school days and 2 work days, and then young people can choose whether they want to stay in school or go to work. »

Plusieurs intervenants ont parlé de renforcer l'offre de bourses pour les études postsecondaires.

« We need post secondary bursaries. »

Plusieurs intervenants ont également parlé de l'importance d'intégrer une approche kinesthésique dans l'enseignement et de rendre les apprentissages appliqués, afin de mieux intéresser les jeunes.

Les jeunes ont également formulé quelques idées pouvant permettre de renforcer la persévérance scolaire. Par exemple, accentuer les interactions dans la classe, implanter des initiatives de « peer monitoring » (où des élèves plus âgés peuvent écouter les plus jeunes et les aider à résoudre leurs problèmes) ou encore améliorer les moyens de communication avec les élèves afin qu'ils soient mieux informés des activités qui les concernent.



12. DIFFICULTÉS LINGUISTIQUES : LE FRANÇAIS

Selon les personnes interviewées, se trouver un emploi lorsqu'on ne parle pas le français relève presque d'une mission impossible. Pourtant, selon le recensement de Statistique Canada de 2006, 18,4 % des jeunes de NDG étaient incapables de communiquer en français (13,9 % à Hampstead ; 12,6 % à Côte-Saint-Luc ; 3,4 % à Montréal-Ouest). La situation pour les unilingues francophones est beaucoup moins problématique puisque seulement 6,3 % des jeunes de NDG ne parlent que le français (1,6 % à Hampstead ; 3,3 % à Côte-Saint-Luc ; 0,4 % à Montréal-Ouest).

« Le français, en partant, est le principal obstacle à l'intégration des jeunes au travail. »

« They won't get a job. 100% sure they won't get a job. »

Causes

Pourquoi certains jeunes du territoire ne parlent-ils pas le français? La question a été posée aux participants et leurs réponses ont permis d'illustrer la situation de deux groupes de la communauté qui ont particulièrement des difficultés avec le français.

Les immigrants

Les immigrants qui proviennent d'un pays où le français n'est pas couramment parlé peuvent éprouver beaucoup de difficulté à se trouver un emploi au Québec. Certains éprouvent de grandes frustrations à leur arrivée, en constatant qu'ils ont choisi le seul coin d'Amérique du Nord où l'anglais n'est pas la langue d'usage. Certains se mettent à l'œuvre et apprennent le français en suivant des cours, puis en s'intégrant à la vie locale. D'autres tenteront de se débrouiller en communiquant en anglais ou encore ils décideront de migrer vers une région anglophone du Canada.

Une difficulté supplémentaire pour les immigrants est la question des ordres et des licences professionnelles. Dans plusieurs domaines professionnels, les immigrants doivent réussir un examen de français.

« If you want to stay in the province and become a professional, you have to pass a license for example, to work as an: acupuncturer, accountant, psychologist, doctor. To succeed you have to demonstrate your language skills in front of the Office de la langue française. If you have graduated from high school after 85, you don't need to pass an exam, but all the others yes. A lot of people don't know that, especially immigrants! »

Les jeunes canadiens anglophones ou allophones

Une bonne partie des jeunes de 16 à 30 ans qui ne parlent pas le français sont quant à eux nés au pays. C'est en partie le cas pour une certaine proportion d'enfants qui ont le droit de fréquenter le système scolaire anglophone, car leurs parents ont eux-mêmes fréquenté une école anglaise au Canada. Malgré que le français y soit enseigné, plusieurs jeunes du système scolaire anglophone n'arrivent pas à parler cette langue, car ils n'ont pas l'occasion de la pratiquer.

« Dans mon centre, 90 % des jeunes ne parlent pas français. »

« Ici, à NDG, il y a des gens qui, par principe, envoient leurs enfants dans des écoles anglophones. Pour eux, apprendre le français, c'est perdre un petit peu d'eux-mêmes, un petit peu de leur culture. »

« Les jeunes noirs d'origines caribéennes ont particulièrement de la difficulté avec le français. »

« There is a certain resistance to french. » « They don't like us, so why learn french. »

D'autres jeunes encore ont fréquenté le système scolaire francophone, mais ont grandi sans côtoyer de francophones. Leur famille et leurs amis sont soit anglophones ou allophones et toute leur enfance s'est déroulée dans une autre langue que le français. À l'école secondaire Saint-Luc, on est bien conscient de



cette problématique. On tente d'imposer le français non seulement dans les cours, mais également dans les couloirs de l'école.

« Selon les statistiques de l'an passé, il y a 103 langues à l'École Saint-Luc. Ça parle beaucoup le mandarin dans l'école. Il y en a qui apprennent à parler français facilement, mais on doit constamment répéter : « le français ». Ce sont les asiatiques qui ont le plus de difficulté, car entre eux, ils parlent leur langue. »

Il faut mentionner que cette pression pour parler le français dans les murs de l'école est mal perçue par certains jeunes :

« French exaggerate with the importance of their language. They should relax on the French. I would want to learn but at my own pace, slowly. »

« Il y a beaucoup de pression pour que l'enfant parle le français à l'école... c'est stressant et certains enfants se mettent à haïr le français. »

Conséquences

Selon les personnes interviewées, la plupart de ces jeunes ne conçoivent pas l'importance de parler le français. Ils ne comprennent pas nécessairement qu'il s'agit d'une importante barrière pour leur future intégration professionnelle.

« La conséquence de cette non-francisation est qu'ils n'auront pas de job, ... C'est triste, parce que ça ne serait pas si compliqué que ça. On pourrait les aider ces jeunes-là, mais c'est un problème de société et de communauté. À un moment donné, c'est par entêtement qu'on n'apprend pas le français. Ça n'aide pas nos jeunes. Plus tard, quand ils sont rendus au moment d'entrer sur le marché du travail, ils n'ont pas de travail. »

« Il faut insister sur l'importance et sur les opportunités qui existent lorsqu'on parle le français. »

Comme le disait un jeune interviewé :

"We have to understand that language is important and that it will give individual more options in the future."

Comme l'ont confirmé les employeurs rencontrés, il faut pouvoir parler le français. Même ceux qui offraient des emplois au salaire minimum l'affirmaient.

« Même pour les emplois auxiliaires, un bon niveau de français est exigé. »

« On donne des services. L'employé doit comprendre et pouvoir répondre. Il doit au moins avoir la base. Même pour celui qui nettoie le plancher, il doit comprendre si le client se plaint. »

« Le français est primordial pour tous les employés, à part les employés de nuit. »

Besoins

• **Offrir diverses possibilités d'apprentissage du français** : Les participants ont d'abord parlé du besoin de renforcer l'offre de cours de français dans la communauté. Selon plusieurs, l'important est d'offrir une diversité de possibilité d'apprentissage : des cours à temps partiel, le jour, le soir, dans d'autres contextes, tels qu'au travail par exemple et des cours gratuits. Il serait également important d'offrir un répertoire des cours de français disponibles. Auparavant, la CDEC en tenait un à jour.

« We need free French classes. Not 20 hours a week or 40 hours a week. There are some provincial programs, but it is so intense, people just can't do it. Especially if you are working. »

« I know so many people who want to learn French, but they don't have the time or the money. The structure is not convenient. »



« Le monde ne s' imagine pas qu'un CJE, qu'une salle du personnel chez Provigo, peut devenir une salle de classe. Mais pourtant ca peut l'être et ca va être beaucoup plus raccrocheur pour certains jeunes. C'est dans ces milieux ou ils peuvent se sentir bien. Les services sont peu connus et les gens ont peur de prendre des risques, ou de passer à l'extérieur des boîtes. »

- **Appuyer les initiatives de francisation des immigrants** : Par rapport à la situation des immigrants, plusieurs ont évoqué le besoin de renforcer le système d'intégration et de francisation mis en oeuvre par le Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles. Il faut continuer les investissements dans ce domaine et faciliter l'apprentissage de la langue pour les immigrants.

- **Offrir des possibilités d'immersion française** : De nombreuses personnes ont insisté sur le besoin de créer des possibilités d'immersions françaises : encourager la réalisation d'activités en français, organiser des groupes de conversation en français, etc.

Les jeunes se sont exprimés à ce sujet :

"I need someone to practice my french with."

"The only way to learn a language is to be submersed in it."

"I would learn French if I was paid"

"If my surrounding spoke only French, I would learn it."

Par contre, les intervenants communautaires ont bien expliqué qu'il était difficile de conserver le français comme langue d'interaction avec des jeunes. Selon certains, dès que les jeunes se retrouvent entre amis, ils ne communiquent qu'en anglais.



13. MANQUE DE PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon les personnes interviewées, les jeunes qui ont des difficultés d'intégration professionnelle manquent souvent de préparation au marché du travail. La plupart n'ont pas suffisamment d'expérience pour prouver leurs compétences, certains ont des attentes irréalistes face à l'emploi qu'ils veulent occuper et d'autres encore ne savent pas comment décrocher un emploi.

Causes et conséquences

Manque d'expérience

Si certains jeunes manquent de préparation au marché du travail, c'est qu'ils ont souvent très peu d'expérience professionnelle à leur actif. Plusieurs intervenants et employeurs insistent sur le fait que les jeunes qui ont occupé divers petits boulots durant leurs études partent avec une longueur d'avance par rapport aux autres jeunes candidats : ils ont déjà appris les rouages du marché du travail et ils peuvent le prouver.

Le manque d'expérience est notamment une problématique pour plusieurs diplômés universitaires. Ils ont réussi leur parcours académique, ils ont obtenu leur diplôme, mais plusieurs d'entre eux n'ont aucune expérience de travail concrète.

« People want to get their paper and get out and work, but with just a diploma, you will have difficulties to get a job. You have to show evidence that you have different skills, different experiences: language and computer skills, references also. Many don't think about that, they just think about school. »

Sans expérience, la recherche d'emploi peut être longue et décourageante. Bien sûr, les emplois au salaire minimum restent souvent accessibles, mais il arrive tout de même que les employeurs demandent des références, afin de s'assurer de la fiabilité du jeune.

Quelques jeunes s'expriment à ce sujet :

“ Its discouraging, when you have been rejected in the past.”

“Employers ask for experience but how are you suppose to get experience if you are not given the opportunity to work to gain experience.”

Attentes irréalistes

Plusieurs employeurs interviewés ont exprimé leur étonnement par rapport à l'attitude de certains jeunes. Selon les employeurs, il arrive qu'ils aient des attentes complètement irréalistes par rapport au marché du travail. Certains espèrent des salaires bien plus élevés que ce qu'une entreprise peut offrir à un jeune débutant. D'autres encore veulent immédiatement assumer de grandes responsabilités. Ainsi, certains jeunes devraient être beaucoup plus modestes et accepter de commencer au bas de l'échelle.

« They need to be humble. Sometimes, they lack humility. They don't want to work at Mcdos, they don't want to go back to school... actually they make more money selling drugs. »

“Some tell me: when I graduate I want to make 100 000 \$. Cool, great, but there are two ways you can do that. Either develop your own business, your own product or you are going to work for somebody. And if they are paying you 100 000 \$, it's because you make them 200 000 \$. It's a reality slap for them. They have unrealistic goals. They think there going to make 100 000 \$.”

Lorsque les jeunes devaient s'exprimer à ce sujet, les opinions divergeaient. Certains jeunes n'étaient tout simplement pas prêts à travailler au salaire minimum, alors que d'autres jeunes plus âgés (fin de la vingtaine) étaient plus réalistes et comprenaient qu'on devait commencer au bas de l'échelle.



Commentaires de jeunes de 16-22 ans :

Interviewer- Would you work for minimum wage?

All- No, it's not worth it.

Interviewer- What about if that job gave you experience?

Youth 1- Well I would do it for the experience, if it was something I liked.

Youth 2- As long as it is not permanent, just for the experience.

Commentaires de jeunes de 22-30 ans :

Interviewer- Would you work for minimum wage?

Youth 1- If I really need money, I would do anything.

Youth 2- If the job is in a good company and related to my field I would accept it even at a low salary.

Youth 3- Je le ferais si c'est pour gagner de l'expérience, si la job m'intéresse vraiment.

Youth 4- Il faut toujours commencer en bas.

Youth 5- Ce n'est pas un problème si ta place est plus basse pour commencer.

Youth 6- Moi je ne ferai plus jamais ça, je l'ai déjà fait.

Sur un autre aspect, les jeunes mal préparés au marché du travail peuvent aussi avoir un choc dans leur premier emploi. Il y a une grande marche entre l'école et le marché du travail et la transition peut être difficile. Les exigences sont élevées et les finissants n'ont pas nécessairement acquis une bonne méthodologie à l'école.

Manque de connaissance sur la manière de poser sa candidature

Pour décrocher un emploi, les jeunes doivent savoir comment postuler. Ils ont tout d'abord besoin d'un CV écrit selon les normes du jour. Ensuite, ils doivent savoir comment se comporter dans une entrevue. L'attitude et la présentation du jeune sont très importantes selon les personnes rencontrées : il doit montrer sa motivation, avoir un langage approprié, bien se tenir, et sa tenue vestimentaire doit être soignée. Les employeurs jugent très rapidement les candidats qui se présentent en entrevue.

« Les jeunes ne savent pas comment chercher un emploi : où, comment... »

“In interviews, employers are judging you in 45 seconds. You have to pass your message very quickly. It's like a commercial during the superbowl, you pay 4 million dollars for 45 second. An interview is very commercially driven: it is your « superbowl » commercial.”

“There is a lack of networking; they have to work on that.”

Selon les employeurs, les jeunes qui ont plus de facilité à décrocher des emplois savent se vendre. Ils connaissent leurs forces et ils sont capables de donner des exemples pour appuyer ce qu'ils avancent. Ils n'ont pas peur et restent très polis face à l'intervieweur. Le « savoir être » est une des conditions primordiales à l'embauche. Les employeurs recherchent notamment des habiletés de communication, la fiabilité, la flexibilité, la ponctualité et surtout, la motivation.

Certains jeunes ont donné leur opinion quant au mode vestimentaire nécessaire sur le marché du travail:

« Le style vestimentaire peut être un obstacle. Moi je ne veux pas changer ma façon de m'habiller. Les employeurs devraient être plus ouverts. Je veux m'habiller comme je veux. »

« Moi aussi les gens me jugent selon mon habillement. Ça me déconcentre, ça me dérange que les gens me dévisagent. Des fois, je me dis que je ne devrais peut-être plus m'habiller comme ça. Peut-être un jour je vais changer. »

« I think you have to dress for success. »



Manque de connaissances informatiques

Les jeunes et les intervenants ont affirmé que certaines personnes avaient véritablement besoin de formation sur l'utilisation d'un ordinateur. C'est un critère de plus en plus important pour divers emplois. Les jeunes savent utiliser Internet, ils savent clavarder, mais selon quelques intervenants, ils ne maîtrisent pas le logiciel Word; ils ne réussissent même pas à écrire leur CV.

Difficulté à garder un emploi

Certaines personnes rencontrées ont souligné qu'être embauché n'était pas la seule difficulté. Il faut également être en mesure de conserver un emploi, ce qui n'est pas le cas pour tous les jeunes.

« They don't understand what is needed to keep a job. It comes with maturity. »

« A lot of people jump from job to job and in that way there are too many transitions and no stability. »

Besoins :

Une panoplie de propositions a été évoquée pour favoriser la préparation à l'emploi des jeunes du quartier. Voici les idées les plus fréquemment mentionnées:

- **Formations :** Les participants à l'enquête ont tout d'abord insisté sur le besoin de former les jeunes pour qu'ils sachent comment poser leur candidature. Plusieurs étaient navrés que cet enseignement ne se donne plus systématiquement dans les écoles. Les jeunes ont besoin d'apprendre à rédiger un CV et à se présenter dans une entrevue. Ils doivent aussi avoir la possibilité de rencontrer un conseiller en emploi.

Plusieurs intervenants ont également parlé du programme PPO (Projet personnel d'orientation) comme une initiative pouvant réellement aider les jeunes dans leur orientation. Le PPO est une démarche individuelle d'orientation structurée et axée sur l'expérimentation concrète, dans laquelle l'élève proactif développe particulièrement son identité et apprend à construire son projet scolaire et professionnel.

“POP (Personal orientation project) should be in all schools!”

Certains ont également évoqué le besoin de sensibiliser les jeunes à l'entrepreneuriat. Certains jeunes ont davantage le profil entrepreneur et ils ont besoin d'être encouragés dans cette voie. La sensibilisation à l'entrepreneuriat technologique a d'ailleurs été soulignée comme une voie prometteuse, car les domaines de l'aéronautique, des sciences de la santé, des technologies de l'information et de la biotechnologie sont très demandés à Montréal.

« Au lieu de te chercher une job, tu te créer ta job. »

Comme un jeune l'exprimait:

“We have to teach people how to be entrepreneurs, if we taught people how to do business and how to think like businessmen things would work better”

- **Stages :** Pour acquérir de l'expérience de travail concrète, les stages en milieu de travail sont fortement recommandés. Un stage permet au jeune de faire son entrée dans une entreprise et de se faire connaître par un employeur. Il permet également au jeune de gagner confiance en lui et l'aide à mieux connaître ses forces et ses intérêts. Le bénévolat peut être perçu comme une expérience, mais selon plusieurs, tous les jeunes ne peuvent pas se permettre de travailler gratuitement.

« Les stages d'explorations permettent de confirmer ce que la personne veut faire. »

Les intervenants rencontrés étaient nombreux à exprimer le besoin pour les jeunes de connaître des entreprises. À ce sujet, plusieurs intervenants ont insisté sur le fait qu'il était important de créer des



liens avec des entreprises montréalaises ainsi qu'avec le secteur public et communautaire pour offrir des possibilités de stage aux jeunes du quartier. Les intervenants qui ont travaillé à trouver des stages pour des jeunes savent, par contre, que le défi n'est pas évident à relever.

« Avec le projet BIL, on a cherché des stages pour nos participants. Ils étaient tous diplômés, ils avaient de l'expérience dans leur domaine et ils parlaient français, mais on a eu beaucoup de difficulté à trouver des stages pour chacun. Et pourtant, c'était non rémunéré! »

L'encadrement a été souligné comme un élément important d'un stage, or les participants à l'enquête étaient bien conscients que cela requiert temps et ressources. Le compagnonnage et le mentorat ont d'ailleurs été soulignés comme des concepts intéressants. Voici quelques commentaires à ce sujet :

« On a offert des stages pour des jeunes provenant de milieux défavorisés. Si ça se passait bien pendant le stage, le jeune avait de grandes chances d'être embauché par la suite. Quelques-uns sont restés. En plus, c'était satisfaisant pour le mentor, car il se sentait valorisé d'apprendre son métier à un jeune, il avait une certaine fierté... malheureusement, ça demandait trop de ressources, alors on n'a pas renouvelé l'expérience. »

« Le Jewish Employment Montreal offre un programme : le SEP - Supportive employment Program (Programme de support à l'emploi). Ce programme permet un accompagnement du jeune ou de l'adulte, étape par étape, dans un milieu de stage. La personne du centre d'emploi va sur le lieu de stage pour rencontrer l'employeur et appuyer le jeune ou l'adulte. Ce type de stage est très efficace, mais il nécessite du temps et des ressources humaines. »

« Il faudrait sensibiliser les entreprises à être des lieux d'accueil de stages. »

- **Projets de pré-employabilité :** À de nombreuses reprises, les intervenants ont proposé de renforcer l'offre de projets de pré-employabilité pour les jeunes de 16 à 30 ans. En réunissant un petit nombre de jeunes pour une période de quelques mois, on peut offrir encadrement et formation pour aider les individus à intégrer le milieu du travail.

« Ce qui fonctionne bien, ce sont des programmes de pré-employabilité comme ceux financés par Service Canada. »

“Some youth don't only need help for CV preparation and job search. Some have been abused, physically, sexually, and they need help for their life. They don't know how to make a budget, don't know how to maintain an apartment, they are lacking soft skills.”

De nombreuses organisations communautaires se sont dites intéressées par ce genre de projets. Elles ont partagé leurs avis sur les principaux éléments qui doivent se retrouver dans un tel projet. Certains croient que la mixité du groupe est importante, car mélanger des jeunes décrocheurs qui sont plus éloignés du marché du travail avec des jeunes plus motivés permet de stimuler le groupe. Certains ont insisté sur le fait qu'il devait y avoir, en plus des formations sur l'acquisition d'habiletés personnelles, des activités physiques et artistiques. La plupart suggéraient d'intégrer un stage en milieu de travail ou du moins des stages d'exploration et des visites d'entreprises. Tous s'entendaient sur le besoin de permettre aux jeunes de mieux se connaître et surtout de les inciter à rêver à leur futur.

Voici quelques commentaires supplémentaires :

« The program needs to be in a good set up to interest youth. And we need to offer not only workshops, but also physical activities. It needs a balance between serious and fun activities. »

« Systemic approach doesn't work! We need grass root employability projects. »

« In pre-employability projects, they need money so the youth don't have to rely on their family, which can be toxic for them. But we have to be careful during the recruitment, because some youth don't come for the good reason, only for money. »



« I was running a summer camp for 12-15 to sensitize them to some professions. The kids got paid, they had to show up and dress up, they felt important and they could see and learn things »

Quant aux jeunes, ils se disaient très favorables à ce genre d'expérience. Bien sûr, ils préfèrent lorsque ces projets leurs offrent une rémunération.

- **Entreprises d'insertion** : Les entreprises d'insertions peuvent également contribuer à rapprocher les jeunes du marché du travail. Certains intervenants souhaiteraient avoir davantage d'entreprises d'insertions, car il n'en existe qu'une seule sur le territoire. Il s'agit de la Fripe-prix Renaissance.

« Renaissance, c'est bien aussi pour les immigrants. Ça permet de mieux connaître les règles du milieu de travail, les comportements non-verbaux, comment faire une entrevue, connaître ses qualités. La plupart ne sont pas habitués de se vendre. Les nouveaux arrivants peuvent aussi apprendre comment prendre l'autobus et où faire leur marché. »

- **Activités de loisirs** : Plusieurs ont exprimé le besoin pour les jeunes de participer à des activités de loisirs pour mieux se connaître et apprendre avec d'autres.



L'OFFRE DE SERVICES POUR LES JEUNES : LES DÉFIS

Lors des entrevues, les participants ont souvent mentionné que les jeunes de 16 à 30 ans n'étaient pas très présents dans les services et les activités de loisirs du quartier. Des questions doivent être soulevées par rapport à ce constat. Les jeunes manquent-ils d'activités et de services qui correspondent réellement à leurs intérêts et à leurs besoins? Les espaces auxquels ils ont droit leur semblent-ils accessibles et accueillants? L'information les rejoint-ils et la publicité est-elle adéquate pour eux? Devrait-on trouver de nouvelles manières de faire participer les jeunes?

Dans le cadre de l'enquête, les entrevues ont permis de révéler quels étaient les défis dans l'offre de services pour les jeunes afin de mieux contribuer à leur intégration socioprofessionnelle.

« If we have no place for our youth to go, than they are going to the metro and getting tickets, they go in parking lots, they get tickets. Then they're just going to go farther and farther underground. »

« We need creative leadership programs to get them involve. »

- **La question de la présence des ressources pour les 16-30 ans**
- **La question du financement**
- **La question de l'accessibilité**
- **La question de la liaison avec les jeunes (outreach)**
- **La question de l'information et de la publicité**
- **La question de la collaboration et de la concertation**
- **La question de la prise en compte des intérêts des jeunes**
- **Ce que les jeunes rencontrés veulent!**



LA QUESTION DE LA PRÉSENCE DES RESSOURCES POUR LES 16-30 ANS

De nombreuses personnes rencontrées avouent que l'offre de services pour les 16-30 ans pourrait être beaucoup plus développée. Par contre, on spécifie que les services doivent être abordables, accessibles et tenir compte des intérêts et besoins divers des jeunes.

« It is hard to find activities for 18 and up. »

« C'est un arrondissement de 171 000 personnes, il peut toujours en avoir plus de services. Les temps changent et il faut que les services changent avec le temps. »

Plusieurs intervenants pensent au contraire qu'il y a une bonne offre de services, mais que le problème est ailleurs. Les personnes rencontrées avaient de la difficulté à déterminer exactement les raisons pour lesquelles les jeunes n'utilisaient pas les ressources du quartier. Certains pensent que les jeunes sont mal rejoints, d'autres que les services ne sont pas suffisamment accessibles, d'autres encore que le choix des activités ne correspond pas aux intérêts des jeunes.

« There is enough services I think,... but I don't know if they are used. »

« Est-ce que ça dit qu'il n'y a pas assez de services? Hum, je dirais que non. C'est sûr, on peut en avoir plus, mais ça prend surtout de la planification. Est-ce que les activités sont assez cool? Ce n'est pas tout le monde qui veut jouer au basket-ball ou au soccer. En-tout-cas, les projets de Hip hop sont pleins, les maisons de jeunes aussi. Ça prend de l'énergie et de la planification pour attirer les jeunes. »

LA QUESTION DU FINANCEMENT

Les services et les activités de loisirs des organismes communautaires et des écoles sont généralement financés par l'État. Or de ce fait, les organismes se retrouvent dans une situation de dépendance, puisque la poursuite des activités dépend des fonds alloués par l'État et que ces fonds ne sont accordés qu'aux organismes prêts à répondre aux critères des programmes de subventions de l'État.

Le financement des organismes communautaires

Les organisations communautaires dépendent de l'État pour l'allocation des ressources et cette situation les oblige à répondre aux critères des politiques et programmes. Voici quelques commentaires sur le sujet :

« The Walkley center has financial restriction, Head and hands, Jeunesse 2000, Westhaven as well. »

« The fundings are not recurrent, we need something more stable. »

« Community centres like Westhaven and Walkley need money for their programs and more liberty with what they can do with it. It's very limited! The basket ball court is a great example. The community centre's parking lot is not being used, and they are not allowed to transform it in a basket ball court. »

« Le financement va toujours selon le sujet hot de l'année. En ce moment, c'est « Gang de rue », il y a deux ans, c'était autre chose ... »

« On manque de ressources et d'expertises pour écrire des demandes de subventions. »

« Il faut des règlements en place, pour qu'on se sente protégés dans notre travail. Ça fait 7 ans que je fais la même paye. Il n'y aucune garantie pour mon travail. C'est décourageant de voir que les vidangeurs font 35 \$ de l'heure. Je pense que ma paye est méritée, mais de se sentir tout le temps sur la sellette, s'il y a un changement politique, de maire... on est fait. Ça me fait peur un peu. »



Les centres communautaires qui sont sans cesse en crise financière ne peuvent pas maintenir une offre de services de qualité. Certains ont témoigné des conséquences sur les services à la population :

« *There are some sports programs, but that is about it. I feel we could do much much more... but there is a lack of money.* »

« *À NDG, les équipements font dur, par exemple, la piscine. Les gymnases ne correspondent pas aux besoins des jeunes.* »

« *Il n'y pas de ressource pour faire un bon suivi. Il n'y a pas la capacité.* »

« *Youth need a safe place to go after school and in the evening. Somewhere where finance is not always in crisis.* »

Certains jeunes ont témoigné de ces difficultés financières :

« *The community center need to invest more money & maintenance of resources, everything is falling apart.* »

« *Some community centers have closed their doors in the past and now they expect youth to just come back. They reopen, but have nothing to offer.* »

Le financement des écoles

Les personnes rencontrées admettent que le personnel des écoles fait ce qu'il peut pour répondre aux besoins des jeunes, mais que le manque de financement les empêche d'offrir un service adéquat aux enfants.

« *There is only 2 counsellors for 1 600 kids in Saint-Luc school. They do what they can. Teachers are playing many different roles, and that is burning them out. It's a huge weight. They are dealing with their social integration skills, how they see themselves. There's No support in terms of counselling, it's a recipe for disaster.* »

« *A lot more money is needed in the schools. Something is wrong. But it is not only in our community.* »

LA QUESTION DE L'ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est presque aussi importante que la disponibilité des ressources. Que ce soit au niveau des heures d'ouverture, des coûts ou au niveau des listes d'attente, un jeune ne pourra bénéficier d'une ressource que si elle lui est accessible.

« *There is a lack of free programming offered in NDG: after school and on the week ends.* »

« *Jeunesse 2000 has just a little funding to open on Saturdays... except that there is nothing on week-ends in NDG.* »

« *Le problème des fois, c'est l'attente, ou l'indisponibilité des ressources à l'organisation où l'on veut référer le jeune* »

« *Selon des jeunes à qui j'ai parlé, les centres communautaires ne sont pas ouverts assez tard ou la fin de semaine. Il faudrait plus d'activités.* » (Policier)

« *We need more free facilities. I got enrolled into a community centre and only after I paid the 5\$ entrance fee, I learned that the activities are extra.* » (un jeune)

L'accessibilité inclut également la question de l'accueil qui est réservé aux jeunes dans les organisations du territoire. Comme mentionné précédemment, certaines organisations semblent plus fermées face à des jeunes qui sont moins « faciles à aider »...



« Additionally, they (the youth) expressed a sense of not feeling welcome or feeling out of place at nearby organizations. »

« C'est sûr qu'au Centre Local d'Emploi, la limite, c'est que les employés n'ont pas tous des bacc en travail social ou en psychologie. Certains ont plus le profil administration, alors c'est sûr que c'est moins humain parfois. Mais il y a tellement d'affluence, les employés ne peuvent pas suivre chacun des 450 dossiers. C'est limité ce que les employés peuvent faire, si le jeune veut rien savoir. C'est sûr, ils tentent de le référer à d'autres organisations, mais c'est dur de créer un climat de confiance. »

« Community organisations should be more open to youth coming from group homes. They have to know about the special needs of this clientele. It's easier for them when it's smaller, cosier and grass root. They feel intimidated otherwise. »

LA QUESTION DE LA LIAISON AVEC LES JEUNES (OUTREACH)

La collecte des données a permis de révéler qu'il y avait des ressources sur le territoire, mais qu'elles n'étaient pas nécessairement utilisées par les jeunes. Souvent, les personnes interviewées ont mentionné le besoin de mieux rejoindre les jeunes, notamment par le travail de liaison (outreach).

« La faiblesse du quartier, c'est qu'il faut plus de travailleurs de rue qui peuvent référer les jeunes à une organisation pour qu'ils dépensent leur énergie. S'il n'y a pas de travailleurs de rue, ça va être la police qui va intervenir. »

« Mais ça prendrait des gens qui peuvent leur dire : hé ça ne vous tente pas de venir à la maison des jeunes? Ça ne vous tente pas de faire de quoi ? Etc. Je trouve que tout ça manque présentement. »

« Si un jeune est assis dans un parc à rien faire, il va rester assis dans le parc. Il n'y a personne qui va lui tendre le bras. En tout cas, moi ce que je perçois comme manque, c'est ça. »

« There should be some door to door outreach. We should face every family. »

LA QUESTION DE L'INFORMATION ET DE LA PUBLICITÉ

Les personnes rencontrées ont partagé leurs idées sur ce que la communauté devrait faire pour mieux rejoindre les jeunes et pour mieux les informer des activités qui ont lieu. Selon plusieurs, il y a un bon travail à faire de ce côté. Certains suggèrent le porte-à-porte, d'autres d'aller dans les églises et les mosquées, d'autres encore de mieux faire parvenir les informations dans les écoles.

« Les jeunes ne connaissent pas les organismes et ça, c'est un obstacle. »

« There is not a consistence way that the youth workers mandated to educate the youth will educate them about community resources. Even there own programs. »

« Youth need guidance. They need people who will let them know what exist, because a lot of them don't go out of their neighbourhood. »

« Il faut aller où les jeunes sont, où les familles sont. Les médecins aussi doivent connaître les ressources. »

« Il faut faire du porte-à-porte chez les professionnels. Prendre des rendez-vous avec des professionnels et leur donner les brochures. Chaque organisation devrait le faire. »

« Les infirmières du CLSC rentrent dans les maisons. »

« Il faudrait prendre 15 minutes pour présenter les informations lors d'un meeting de la commission scolaire. »

« Il faut rejoindre les jeunes par Internet, par des sites de « chat ». Ils peuvent ainsi être anonymes. »



« Nous sommes allés présenter nos activités dans une journée portes ouvertes à St-Luc. Ça a bien marché, les jeunes étaient obligés de participer. »

« Il faut trouver un moyen de toucher les parents aussi. Il faut les sensibiliser à l'existence des services. »

Ce que suggèrent les jeunes :

Interviewer: Where do you think these organizations should advertise?

Youth 1- Metros

Youth 2- Buses & music channels

Youth 3- Social websites like myspace, and facebook

Youth 4- Guidance councillors

Youth 3- Hand outs in metros

Youth 5- Have kiosques in unexpected places like the park

Youth 6- Have competitions to attract young people with prizes

Youth 7- Pour attirer les 20-25 ans, il faut vouloir leur apprendre quelque chose, par exemple, offrir de la formation professionnelle, de l'enrichissement personnel, des ateliers sur comment faire quelque chose...

Les intervenants rencontrés, mis à part les acteurs très actifs dans la concertation, avouent eux-mêmes ne pas connaître toutes les ressources du territoire. Selon eux, c'est la preuve qu'un meilleur travail de communication et d'information pourrait être réalisé.

« Il faut plus de communication dans la communauté, car ici dans l'école, on est pas au courant des projets. »

« Je suis ici depuis trois ans et je ne connais toujours pas les services du quartier. À notre école, oui. Je sais toutes les activités parascolaires qu'on y fait. À l'extérieur de l'école, si un jeune ne m'en parle pas, je n'en sais rien. Pourtant, c'est très important. »

« Même nous, est-ce qu'on connaît tous les services...moi non, il y a toujours une surprise. Cette année, j'ai découvert le CSSS. Cette année, on a eu le projet d'aller rencontrer les autres travailleurs du milieu. On a rencontré les travailleurs du CSSS. »

LA QUESTION DE LA COLLABORATION ET DE LA CONCERTATION

Lors des entrevues, ils ont été nombreux à mentionner que le travail en collaboration n'était pas évident. Les organisations oscillent entre partager sur leurs projets ou garder leurs idées pour ne pas se les faire prendre par d'autres. Voici quelques commentaires sur la question du manque de collaboration :

« À NDG, la force, c'est le réseau communautaire, mais il faut plus de rencontres, plus de concertation. »

« Organizations have to reach out to each other. »

« One of the weaknesses of the organisations here is that there is a lack of communication between them. »

« Il faut plus de communication entre les organisations, on n'est pas au courant de ce qui se fait dans la communauté. »

« On travaille tous bien individuellement, mais la faiblesse, c'est qu'on ne s'aligne pas. C'est comme une équipe de Hockey, s'il y a un joueur plus faible, est-ce qu'on le met dehors ou on l'aide... »

Quelques commentaires sur la compétition entre les organisations :



« Dans un monde parfait, il faut qu'on s'entende, mais il y a une tarte d'argent, et tout le monde se bat pour en avoir une part. »

« Moi je suis très ouvert à travailler avec n'importe qui, mais je ne veux pas travailler pour eux non plus. J'essaie d'être diplomate. »

« On ne veut pas donner tous nos secrets, parce que sinon, on a peur qu'on fasse le projet sans nous. C'est déjà arrivé. »

Certaines personnes rencontrées pensent qu'il y a une certaine duplication des services à NDG. Par contre, quelques-uns d'entre eux expliquaient cette situation en parlant du fait que les organisations desservent des populations différentes.

« Les jeunes du secteur Walkley ne fréquentent pas le secteur de St-Raymond, et les jeunes de Benny ne fréquentent pas les secteurs de Walkley, et, etc. Tous ces jeunes, durant l'hiver, vont dans des centres qui sont dans leur secteur, contrairement à Côte-des-Neiges. Côte-des-Neiges c'est grand oui, mais tout est concentré dans un secteur. Il n'y a pas autant de divisions. (...) les jeunes de NDG avec qui je travaille, ils ne sortent jamais de leur secteur. »

La concertation semble une voie que plusieurs individus veulent emprunter, mais les tables de concertation pour les organisations travaillant auprès des jeunes et des enfants sont encore très jeunes. Plusieurs semblent toutefois avoir confiance dans les possibilités de ces instances de concertation. Ci-bas, quelques commentaires sur la question :

« Ça commence, mais on est encore au début. Les personnes autour de cette table amènent leur personnalité; des fois il faut la laisser de côté. Ils font des menaces, moi je n'y vais plus. Grow up, be an adult. Même moi des fois, je suis coupable. »

« Dans les réunions de concertation, ça se répète beaucoup... mais ça commence à avancer. »

« S'il y avait quelqu'un de payer pour faire la coordination de la table, ce serait plus facile. »

« Il manque un coordonnateur pour les tables de concertation. »

« Il y a eu certains conflits sur la table de concertation liés à des différences sévères entre les membres. Le nouveau protocole en élaboration devrait pouvoir aider »

« Il n'y a pas beaucoup de participation avec d'autres quartiers. »

En général, les personnes rencontrées étaient très ouvertes à l'idée de mieux collaborer. Elles trouvent important d'offrir des services complémentaires et de renforcer l'établissement d'un continuum de services.

« Je suis prêt à participer à des meetings pour connaître les différences de chacun pour mieux travailler ensemble. »

La nécessité d'améliorer la collaboration avec les écoles a très souvent été mentionnée. Il semble que cela soit un réel manque à NDG. Par contre, plusieurs intervenants ont expliqué qu'il y avait plusieurs obstacles à cette collaboration : manque de communication et de visite du communautaire dans les écoles, mauvaises perceptions (parfois dû à l'apparence, comme l'habillement), mauvaise connaissance des services et des individus, etc.

« Schools and community centres must work together. »

« Il faut rendre crédibles les partenaires du communautaire. Il faut un esprit d'ouverture du milieu scolaire, il faut des visites, mieux communiquer et voir comment on peut collaborer. Il existe quelques partenariats, mais on aurait besoin de travailler un peu plus ensemble. »



Une intervenante d'une école de NDG a expliqué la complexité des partenariats entre l'école et le milieu communautaire :

« L'équipe école tout le personnel de l'école, incluant la direction) a de la difficulté avec les partenariats. Il y a une peur de ce qui va se dire, de ce qui va se faire et du jugement peut-être... Peur que les personnes ne soient pas à la hauteur. Ça fonctionne par réputation. « As-tu entendu parler de telle personne, de telle chose... » On ne sait pas où sont les barrières... C'est délicat... Il faut que l'école le veuille et la personne aussi. La complexité est qu'on travaille avec des êtres humains et des fois, quand ça touche les émotions ... Je crois que c'est de la peur et de la méconnaissance surtout le problème. »

D'autres intervenants ont spécifié qu'il fallait élargir la collaboration, afin de mieux répondre aux besoins des jeunes. Certains ont suggéré d'aller dans les églises, dans les CLSC, d'autres ont insisté sur le fait qu'il fallait créer plus de liens avec des entreprises à l'extérieur de NDG. D'autres encore, ont parlé du manque de participation des acteurs de NDG à l'échelle montréalaise.

LA QUESTION DE LA PRISE EN COMPTE DES INTÉRÊTS DES JEUNES

Dans le cadre des entrevues, plusieurs participants ont mentionné que certains jeunes sentaient que la communauté locale ne prenait pas en compte leurs intérêts.

« Several youth expressed feelings that local organizations and public services did not care about their needs or interests. »

Deux jeunes ont partagé leurs expériences afin d'illustrer cette réalité :

« I had the experience of going to a community centre and asking for me and a group of youth to go to the YMCA and play basket ball twice a month, but the people there did not take me seriously, they laughed at me. "My youth was useless" They didn't felt they needed advice from me! Because I'm a youth. »

« The city has taken away the basketball court and replaced it with a skate park. There is nobody now at the skate park! »

Plusieurs intervenants pensent que les activités de loisirs pourraient mieux correspondre aux intérêts des jeunes de 16 à 30 ans. Par exemple, ils sont nombreux à constater que l'offre actuelle repose largement sur le sport, mais que ce ne sont pas tous les jeunes qui sont attirés par les activités sportives. De plus, selon plusieurs personnes rencontrées, NDG regorge d'artistes qui pourraient inspirer la jeunesse et qui pourraient enrichir les activités de loisirs.

CE QUE LES JEUNES RENCONTRÉS VEULENT!

Lorsque nous avons demandé aux jeunes pourquoi certains d'entre eux fréquentaient les centres communautaires du coin, les réponses ont varié. Certains vont dans les centres communautaires pour passer le temps, particulièrement pour éviter de traîner dans la rue, ou de se joindre à une gang. D'autres y vont spécifiquement pour participer à des activités de loisirs ou utiliser les installations. Par exemple, certains ont mentionné qu'ils appréciaient les tables de pool, les consoles de jeux (Play Station 2), les ordinateurs, les systèmes de son pour mixer, etc. Pour la plupart, les centres communautaires sont des lieux où ils se sentent en sécurité et où ils peuvent se divertir et se développer.

« It kept me out of the street. »

« I go to the centre to listen to my music and it keeps me out of being involved in a gang. »



Lorsqu'on a demandé aux jeunes ce que devraient être et ce que devraient contenir les centres communautaires, ils nous ont mentionné plusieurs éléments différents :

- Ils aiment les **activités sportives** telles que le basket-ball, le soccer, le football, le baseball, le hockey, la boxe, le tai-chi et ils veulent avoir accès à des infrastructures pour les pratiquer.
- Ils aimeraient avoir la possibilité de **recevoir de l'aide** en employabilité, de l'aide pour s'orienter et connaître les possibilités professionnelles, de l'aide psychologique aussi, de l'écoute, de l'accompagnement et du suivi.
- Ils ont aussi beaucoup parlé d'**activités artistiques**. Par exemple ils aimeraient avoir accès à des studios pour pouvoir mixer (avec du personnel compétent pour leur apprendre à utiliser l'équipement), faire de la poterie, de la cuisine, des cours de danse hip-hop, de krumping, du design graphique, des programmes de DJ, la possibilité de jouer de la musique et d'emprunter des instruments, etc.
- Ils ont aussi parlé de **cours et de formations** (par exemple en informatique).
- Ils apprécient les **activités de groupes** et activités extérieures pour socialiser et se familiariser avec leur environnement.
- Ils ont également mentionné leur intérêt pour les jeux, tels que les jeux vidéo.
- Finalement, ils ont insisté sur l'importance pour les centres communautaires de garder leurs **portes ouvertes en soirée et la fin de semaine**, car ils trouvent les heures d'ouverture insuffisantes.

Un jeune présent lors d'un groupe de discussion a spontanément composé un petit poème pour exprimer son idée sur les centres communautaires :

« Green blue, with open arms. That's what a community center should be. No matter my defaults or my fuckups. Welcoming. Open arms. That's what a community center should be. »

Les jeunes ont ensuite été appelés à s'exprimer sur les services et activités dans la communauté en général. Quelques propositions très pertinentes valent particulièrement la peine d'être mises en évidence. Par exemple :

- Plusieurs jeunes aimeraient avoir la possibilité de participer à plus d'activités qui leurs permettent d'**apprendre quelque chose**.
- Ils aimeraient également voir plus d'**événements pour et par les jeunes** qui leurs permettent de se mettre en valeur et de montrer leurs talents.
- Ils ont aussi simplement insisté sur le **besoin de se sentir plus impliqué et plus écouté dans la communauté**.

Voici quelques citations qui illustrent d'autres idées originales que les jeunes ont partagées :

« Offrir des bourses pour les jeunes, pour qu'ils fassent des choses dans le quartier. Par exemple, préparer une liste d'emplois à distribuer de porte-à-porte. De l'argent pour que les jeunes fassent des projets, avec un encadrement professionnel. »

« Avoir des petits programmes de formation d'une semaine. Par exemple sur comment utiliser un ordinateur (MS Windows, Word,...). »

« Courses that teach people how to do a certain profession. »

« Organize fund raisers at events, such as DJ competitions, Ipod tunes competition (filing ipod with a bunch of music and seeing who has the best tracks) Art exhibitions. »

« Open mic night. »

« Programs for DJing, to create beats, and to record music. »

« Utiliser les building inutilisés pour un centre jeunesse. »,

« Programs for cartoon animation. »



Pour terminer, on a demandé aux jeunes de s'exprimer sur les installations et les services manquants au niveau local. Plusieurs ont parlé du **besoin d'avoir un lieu pour socialiser**, comme un terrain de basket ball extérieur où il n'y aurait pas trop de supervision. Ils recherchent spécialement des lieux où l'ambiance est accueillante et jeune, par exemple ils ont proposé l'idée d'ouvrir un café « spoken word » pour jeunes. Voici quelques-uns de leurs commentaires sur ce qu'il manque dans le quartier.

« Les basket-balls court, c'est une faiblesse des centres communautaires, ils ne sont pas entretenus. »

« Basketball courts, the city has been taking away the basketball court and replaced it with a skate park. »

« There is no basketball or soccer courts. »

« Le terrain de basket de Benny a été détruit! »

« Ce serait bien d'avoir une brochure avec une liste d'emplois chez moi à chaque 2 semaines. »

« Something to help youth, to guide them. »

« It is good to attract people's attention with sports, especially for those that don't have money. »

« In order to keep young people away from violence it is good to find them other activities, courses etc to keep them busy. »

« Il y a déjà beaucoup de centres et ils veulent en construire un autre à Benny, je ne comprends pas. »

« Have Youth centers, cultural centers, parcs, basketball courts.»

« An arcade & a roller blade park. »

« Un cinéma. »

« Better libraries. »

« A library where you can play chess. »

Les jeunes ont insistés sur le fait qu'ils apprécient lorsque leur opinion est prise en compte. Dans le cadre des focus group, plusieurs étaient surpris qu'on leur demande leur avis; pour certains c'était la première fois qu'on le faisait. De nombreux jeunes qui ont participé aux activités de la planification communautaire ont manifesté l'intérêt de s'impliquer dans le suivi du projet. Il s'agit maintenant de réfléchir à la manière de procéder pour que les jeunes de notre communauté puissent exprimer leur opinion et s'impliquer de façon systématique dans les initiatives qui les concernent.



CHAPITRE 2 : PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Afin de mieux comprendre le contexte dans lequel les jeunes évoluent aujourd'hui et pour les soutenir dans leur démarche d'intégration socioprofessionnelle, un bref portrait du marché du travail a été dressé. Il est essentiellement constitué de courts résumés des lectures des documents énumérés ci-dessous :

- Emploi Québec, *Portrait et problématique du marché du travail 2007-2008 Région de Montréal*, Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail, Avril 2007
- Emploi Québec, IMT, *Le marché du travail dans la région de Montréal: Perspectives professionnelles 2006-2010*, 2007
- CDEC CDN-NDG, PALÉE 2005-2008: *Plan d'action local pour l'économie et l'emploi*, 2005, Montréal, 76 p.
- Lalonde, Daniel, *Portrait des jeunes à Montréal*, Emploi Québec, Février 2008
http://emploi-quebec.net/publications/pdf/06_etude_portrait-jeunes-mtl.pdf

Pour ceux et celles qui souhaitent trouver plus d'informations en ce qui concerne la conjoncture actuelle pour chacun des grands secteurs d'emplois et les perspectives d'emplois à court et moyen terme, nous vous référons au *Portrait et problématique du marché du travail 2007-2008 Région de Montréal*, produit par la Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec disponible à l'adresse suivante :

<http://www.emploi-quebec.net/francais/regions/montreal/publications.asp?categorie=1012102>.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE MONTRÉAL

« Selon les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec pour 2006-2010, le nombre de personnes occupées à Montréal devrait augmenter de 1,5 % en moyenne par année, ce qui représente un total d'environ 69 800 nouveaux emplois pour l'ensemble de la période. »

Selon Emploi-Québec, certains secteurs du marché du travail connaîtront une hausse rapide du nombre d'emploi dans la période 2006-2010. Le secteur des services, qui représente près de quatre emplois sur cinq à Montréal sera au cœur de cette croissance. Les services professionnels, scientifiques et techniques seront en haut de la liste, suivis des services de santé et d'assistance sociale, du secteur de l'information, de la culture et des loisirs et des services aux entreprises et bâtiments.

Malgré les adaptations nécessaires des industries manufacturières par rapport à la hausse du dollar, des coûts de l'énergie et des matières premières, quelques secteurs de cette industrie auront de bonnes perspectives d'emploi, soit les fabricants de matériel de transport, avec la reprise dans le domaine de l'aérospatiale, les fabricants de produits électriques et électroniques et les fabricants de machines.

Pour d'autres secteurs, il y aura plutôt un ralentissement de la croissance prévue. Notamment pour les industries manufacturières qui se spécialisent dans la fabrication de vêtements, de textiles et de meubles qui doivent sans cesse faire face à la concurrence asiatique. Malgré la croissance rapide qu'a connue le secteur de la construction dans les dernières années, les prochaines années devraient être moins fortes pour ce secteur. Les administrations publiques devraient également continuer à réduire les effectifs.



LES DIPLÔMES EN DEMANDES

Emploi-Québec a catégorisé les diplômés qui auront des perspectives favorables entre 2006 et 2010. Voici le tableau qui résume ces perspectives d'emplois.

Quelques métiers et professions offrant de bonnes possibilités d'emploi - 2006 à 2010¹⁰

Perspectives favorables : **F**

Perspectives très favorables : **TF**

Études secondaires (DEP)	Études collégiales (DEC)
Aides-infirmiers / Aides-infirmières et préposés/préposées aux bénéficiaires (F)	Assureur/assureuse (F)
Assistant/assistante dentaire (F)	Technicien/technicienne en chimie (F)
Machiniste (F)	Technicien/technicienne de laboratoire médical (F)
Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles (F)	Évaluateurs/évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques (F)
Monteurs/monteuses d'aéronefs (F)	Infirmière autorisée (TF)
Répartiteurs/répartitrice (F)	Opticien/opticienne d'ordonnance (F)
Aide familial/Aide familiale (F)	Policier/policière (F)
Boucher/bouchère (F)	Hygiéniste dentaire (F)
Études universitaires	Postes de gestion
Vérificateur/vérificatrice comptable (F)	Directeur/directrice des soins de santé (F)
Ingénieur/ingénieure en aérospatiale (TF)	Gestionnaire de systèmes informatiques (F)
Chimiste (TF)	Directeur/directrice des services de génie (F)
Ingénieur civil/ingénieure civile (F)	Directeur/directrice des ressources humaines (F)
Avocat/avocate (F)	Directeur financier/directrice financière (F)
Traducteur/traductrice (F)	Directeur/directrice – commerce de détail (F)
Ingénieur minier/ingénieur minière (TF)	
Physiothérapeute (F)	
Pharmacien/pharmacienne (TF)	
Travailleur social/travailleuse sociale (F)	
Omnipraticien/omnipraticienne (TF)	

LE PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

En consultant le *Plan d'action local pour l'économie et l'emploi 2005* de la CDEC, on constate qu'à peine 5 % des entreprises du territoire de Côte-Des-Neiges et de Notre-Dame-de-Grâce ont plus de cinquante employés, alors que 80 % d'entre elles ont neuf employés et moins. De plus, 43 % des emplois dans l'arrondissement sont dans les secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Particularité pour la ville de Hampstead, il n'y a pas d'entreprises sur son territoire. Nous pouvons en conclure que sur le territoire étudié, les possibilités d'emplois dans les grandes entreprises sont assez limitées.

¹⁰ Tiré du document *Le marché du travail dans la région de Montréal : Perspectives professionnelles 2006-2010* d'Emploi Québec, <http://bibnum2.banq.qc.ca/pgq/2005/3088147/2006-2010.pdf>



Selon quelques employeurs du territoire rencontrés dans le cadre de l'enquête pour la planification communautaire, il semble être difficile de recruter des employés dans le secteur du commerce de détail. Certains parlent même d'une pénurie de main-d'œuvre. Selon plusieurs, il peut effectivement être difficile de trouver des jeunes qui veulent travailler au salaire minimum.

Certains employeurs ont également confié qu'il était difficile de combler certains postes qui demandent des apprentissages techniques, tels que des connaissances en électricité, ou encore une formation de préposé aux bénéficiaires, pour ne donner que ces 2 exemples. Les possibilités d'emplois sont donc importantes dans certains secteurs spécifiques, or la main d'œuvre locale n'a souvent pas les caractéristiques recherchées tel que le diplôme demandé ou la connaissance du français ou de l'anglais. (Notez que cette problématique n'est pas uniquement présente sur le territoire ciblé, mais également ailleurs à Montréal ou au Québec (par exemple, toutes les régions du Québec ont des besoins importants en soins infirmiers).

Dans le cadre des entrevues, les intervenants ont mentionné qu'il serait important que les entreprises et institutions locales favorisent l'embauche de résidents du territoire. Cela permettrait d'augmenter les possibilités d'emplois pour les jeunes de la communauté. Par exemple, l'arrivée prochaine du Centre universitaire de santé McGill (CUSM) pourrait être une belle opportunité d'embauche pour les résidents du territoire. Pour profiter de l'arrivée de ce grand employeur, mais aussi des autres entreprises du quartier, la communauté devrait se concerter afin de favoriser la conciliation entre les besoins des institutions et entreprises en termes de main-d'œuvre et ceux de nos jeunes au niveau de leur intégration socioprofessionnelle.



CHAPITRE 3 : LE FORUM L'AVENIR ENTRE NOS MAINS!

Date : Le mercredi 11 juin 2008
Lieu : Centre Communautaire St-Raymond,
5600 Upper-Lachine Ouest
Nombre de participants total : près de 150
Nombre de jeunes présents : environ 50

RÉSUMÉ

Le forum *L'avenir entre nos mains / Stepping into the future* était l'événement clé du projet de planification communautaire pour favoriser l'intégration sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 30 ans de Notre-Dame-de-Grâce, Montréal-Ouest, Hampstead et Côte-Saint-Luc, un partenariat entre le Carrefour Jeunesse-Emploi NDG et la Table de concertation jeunesse NDG. Il a rassemblé près de 150 personnes, dont 50 jeunes, des intervenants jeunesse, des organisations communautaires, des employeurs, des politiciens, des membres des institutions locales, ainsi que des bailleurs de fonds. Cet événement a permis aux participants de réfléchir et d'échanger sur les obstacles rencontrés par les jeunes, afin d'identifier des pistes d'interventions concertées qui peuvent être mises de l'avant pour mieux répondre à leurs besoins. Un plan d'action concerté a ensuite été développé.



UNE CONFÉRENCE DE PRESSE POUR LES PARTENAIRES DU PROJET

La journée a débuté par une conférence de presse. Jim Olwell, coordonnateur de la Table de concertation jeunesse NDG, Darine Charlot, directrice par intérim du Carrefour jeunesse-emploi NDG et Marie-Charles Boivin, planificatrice communautaire ont exposé les faits saillants et les enjeux concernant la planification communautaire. Une cinquantaine de personnes étaient présentes, soit des travailleurs et acteurs communautaires, les membres de la Table de concertation jeunesse NDG et des représentants des médias. Des représentants du gouvernement étaient également présents, tels que Monsieur Michael Applebaum, maire de l'arrondissement, Monsieur Warren Allman, conseiller d'arrondissement du district de Loyola, ainsi que Monsieur Gabriel Retta, adjoint de Madame Marlene Jennings, députée fédérale de Notre-Dame-de-Grâce-Lachine. Monsieur Marcel Tremblay, conseiller municipal de la Ville de Montréal, n'a pu assister à la conférence de presse, mais a tout de même participé au forum.



PRÉSENTATION ANIMÉE DES OBSTACLES À L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

La journée s'est poursuivie avec la présentation interactive de la planification communautaire. Deborah Forde du Centre Loyola ainsi que Joe Lambert de Prévention NDG y ont présenté les faits saillants de l'étude portant sur les obstacles rencontrés par les jeunes. Trois jeunes sont venus témoigner afin de mieux illustrer certains de ces obstacles (Djenaba Jones, participante au Projet Media, Sofien Kallel, immigrant et client du Carrefour jeunesse-emploi et Stephen Hennessy, du Centre communautaire Westhaven qui a réalisé un *spoken word* sur le sentiment d'appartenance des jeunes). Un jeu, ainsi qu'une période de questions ont suivi cette présentation.

DES ATELIERS DE DISCUSSION POUR FAVORISER LES ÉCHANGES

Les participants ont ensuite pu échanger sur les défis et les voies d'action à envisager pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des jeunes. 6 thèmes ont été proposés aux participants :

- Rapprocher les jeunes du marché du travail
- Prévenir le décrochage scolaire
- Offrir des services accessibles et de qualité pour les jeunes
- Faciliter l'apprentissage du français
- Comment mieux rejoindre les jeunes et mieux collaborer?
- Appuyer des initiatives de lutte contre la pauvreté

Alors que les professionnels du milieu sont montés au deuxième étage pour cette partie du forum, les jeunes participants se sont rassemblés dans le gymnase afin d'échanger dans le cadre d'ateliers interactifs leur étant spécialement réservés. Cette démarche visait à placer les jeunes dans une ambiance conviviale leur permettant de s'exprimer à leur façon, sans être intimidés par des professionnels étant spécialistes des thèmes discutés. Ils ont échangé sur divers sujets, mettant de l'avant des solutions et des projets à envisager dans un avenir rapproché.

À la fin de chacun des ateliers, les participants étaient appelés à choisir 3 priorités parmi les projets proposés. Cet exercice a permis d'identifier les projets qui semblaient être les plus prioritaires selon les participants présents.

RASSEMBLEMENT FINAL; DE NOMBREUX PRIX POUR LES JEUNES

Afin de conclure le forum, un retour sur les ateliers de discussion a eu lieu au gymnase. L'animateur ou l'animatrice de chaque atelier a présenté les voies d'action déterminées comme prioritaires par les participants des ateliers. La journée s'est terminée par le tirage de nombreux prix de présence destinés aux jeunes ayant participé au forum.

La participation active et l'implication des membres de la communauté ont fait de ce forum un véritable succès. Nombreux sont ceux qui en parle comme un événement communautaire majeur qui a permis aux différents acteurs de se rassembler et se mobiliser de façon constructive afin de travailler ensemble pour améliorer la condition des jeunes du quartier.



CHAPITRE 4 : LE DÉVELOPPEMENT D'UN PLAN D'ACTION CONCERTÉ

L'importante implication des participants lors du forum *L'avenir entre nos mains* a contribué à créer un bouillonnement d'idées et à mobiliser la communauté autour de la question de l'intégration socioprofessionnelle des jeunes. Nous souhaitons tous que les paroles échangées lors de cette journée dédiée aux jeunes ne soient pas oubliées, mais qu'elles prennent vie par la réalisation d'actions concrètes. Comme les paroles s'envolent mais les écrits restent, des preneurs de notes étaient présents dans tous les ateliers du forum pour noter chacune des idées proposées. Les comptes-rendus des ateliers ont ensuite permis à la Table de concertation jeunesse NDG d'élaborer une proposition pour un plan d'action concerté.

Depuis le forum du 11 juin, les membres de la Table de concertation se sont réunis à 10 reprises pour travailler à la rédaction de cette proposition. Ce sont effectivement les comptes-rendus du forum, ainsi que la présente étude sur l'intégration socioprofessionnelle des jeunes qui ont alimenté les objectifs et voies d'actions du document.

Le plan d'action (situé en annexe 1) incarne donc une tentative de réponse par rapport aux difficultés socioprofessionnelles que vivent actuellement les jeunes de notre communauté. Cette réponse se veut concertée, réaliste, concrète et adaptée aux besoins des jeunes. Ce plan d'action est public et communautaire puisque c'est un travail de collaboration et de concertation qui en a permis la réalisation. Tous peuvent s'en servir pour guider et inspirer leurs actions envers les jeunes.

La Table de concertation jeunesse NDG s'engage à présent à poursuivre son travail de coordination de la planification communautaire afin d'assurer le développement et le suivi des actions proposées dans ce document. L'importante collaboration des organismes, employeurs, gouvernements, écoles et bailleurs de fonds sera maintenant nécessaire pour assurer la mise en œuvre du plan d'action. Le développement et le financement de programmes innovateurs, pertinents et spécifiques dépendent de la mobilisation et de la volonté des membres de notre communauté.

Nous croyons que c'est en travaillant tous dans le même sens que nous, jeunes, acteurs communautaires, agents institutionnels, employeurs et citoyens de demain, arriverons à prendre l'avenir entre nos mains!

Joignez-vous à nous; nous sommes déjà en marche!

Le plan d'action se trouve en annexe 1.



BIBLIOGRAPHIE

Arrondissement Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce, *Plan d'action famille*, Ville de Montréal, 49 p.
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/arr_cdn_v2_en/media/documents/plan_action_famille2.pdf

CDEC CDN-NDG, *PALÉE 2005-2008: Plan d'action local pour l'économie et l'emploi, 2005*, Montréal, 76 p.

Charest, Diane et Danielle Pageau, *Et si la participation faisait la différence... Les activités parascolaires des élèves du secondaire et la réussite éducative*, Ministère de l'Éducation du Québec, 2005,
www.meq.gouv.qc.ca/publications/menu-rapports.htm

Conseil jeunesse de Montréal, *La rue mise à nue : prostitution et gangs de rue*, Montreal, 2006, 35p.
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_jeunesseMTL_fr/MEDIA/DOCUMENTS/CJM_Avis_Sociaux.pdf

CRÉ de Montréal, *Chiffres clés de la pauvreté à Montréal, 2001 : Caractéristiques des familles à faible revenu, Notre-Dame-de-Grâce*, <http://www.crdim.org/Publications/Developpement%20Social/Statistiques%202001/24%20-%20Notre-Dame-de-Grace.pdf>

Dupont, Michèle A., Jean Gratton et James Massie, *Santé mentale des jeunes : Portrait sociosanitaire de la population CSSS Cavendish*, Agence de la santé et des services sociaux de Montréal, 2006, 36 p.

Emploi Québec, *Portrait et problématique du marché du travail 2007-2008 Région de Montréal*, Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail, Avril 2007

Emploi Québec, IMT, *Le marché du travail dans la région de Montréal : Perspectives professionnelles 2006-2010*, 2007

Forum Canadien sur l'apprentissage, *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : Perception des obstacles propres aux nouveaux immigrants*, 2004, 70 p.

Journal de Montréal : « Décrochage scolaire : Palmarès – écoles secondaires publiques », Journal de Montréal, 26/05/2008, <http://www.canoe.com/archives/infos/general/2008/05/20080524-173455.html>

Khayat, Valerie, *Making a Home Away from Home: A look into the challenges and obstacles Ethnic/cultural organizations in NDG face*, NDG community Council, Montréal, 2007, 40 p.

Lalonde, Daniel, *Portrait des jeunes à Montréal*, Emploi Québec, 2008,
http://emploi-quebec.net/publications/pdf/06_etude_portrait-jeunes-mtl.pdf

Lalonde, Daniel, *Sommaire du portrait des jeunes à Montréal*. Emploi-Québec, mai 2008, p.1,
<http://emploi-quebec.net/francais/regions/montreal/publications.asp>

McAndrew, Marie, Jacques Ledent et Rachid Ait-Said, *La réussite scolaire des jeunes des communautés noires au secondaire*, 2005, Immigration et métropoles – Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec et Conseil des éducateurs noirs du Québec,
http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/RapportJeunesNoirsFinal_nov05.pdf

McAndrew, Marie, Jacques Ledent et Rachid Ait-Said « L'école québécoise assure-t-elle l'égalité des chances? Le cheminement scolaire des jeunes noirs au secondaire », les Cahiers québécois de démographie, Volume 35, numéro 1, printemps 2006, p. 123–148.



Nahmiash, Daphne et Judith Shapiro, *The Hidden Face of Notre-Dame-de-Grâce/Montreal-West: Perceptions of Priority Health and Social Service Needs of "High Risk" Groups in NDG/Montreal West*, CSSS Cavendish, 2006, Montréal.

Prevention NDG, *Diagnostic local et concerté en sécurité urbaine de l'arrondissement Côte-des-Neiges/Notre-Dame-de-Grâce*, 2006, Montréal, 49 p.

Secrétariat à la jeunesse, *Stratégie d'action jeunesse 2006-2007 : Pour une jeunesse engagée dans sa réussite*, Gouvernement du Québec, 2006, 64 p.



ANNEXE A:

PLAN D'ACTION CONCERTÉ

PLAN D'ACTION - PHASE 1: PISTES D' ACTIONS POUR L'INTÉGRATION DES JEUNES À NDG

Résultat de la planification communautaire pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des jeunes de 16 à 30 ans de Notre-Dame-de-Grâce, Côte-Saint-Luc, Hampstead et Montréal-Ouest

Septembre 2008

Planification communautaire pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des jeunes de 16 à 30 ans de Notre-Dame-de-Grâce, Côte-Saint-Luc, Hampstead et Montréal-Ouest

Un projet par :
La Table de concertation jeunesse de NDG
et le Carrefour jeunesse-emploi NDG

Six orientations :

- 1- Favoriser l'intégration des jeunes au marché du travail ;
- 2- Encourager les jeunes à rester à l'école et promouvoir les méthodes d'apprentissage traditionnelles et alternatives ;
- 3- Faciliter l'apprentissage de la langue française ;
- 4- S'assurer que l'information, les ressources et les services rejoignent les jeunes ;
- 5- Offrir des services accessibles et de qualité, adaptés aux besoins et aux intérêts des jeunes ;
- 6- Soutenir et encourager les solidarités visant le développement d'actions concrètes pour aider les jeunes à améliorer leurs conditions économiques et sociales.

ORIENTATION 1 : FAVORISER L'INTÉGRATION DES JEUNES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Objectif 1	Actions possibles :
Identifier, adapter et créer des projets innovateurs	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.1 Encourager et soutenir les projets de pré-employabilité et d'employabilité pour les jeunes de 16 à 30 ans ; 1.1.2 (5.10.5) Encourager les expériences de stages au niveau local, national et international ; 1.1.3 Soutenir et développer des projets coopératifs pour les jeunes, par les jeunes (p. ex. : Co-op administrée par les jeunes, jeunes qui organisent un évènement, etc.) ; 1.1.4 (2.1.1) Explorer la possibilité de créditer des cours pour des activités communautaires telles que : stages, bénévolat, éducation sur l'histoire de la communauté noire, projets communautaires, ateliers de préparation à l'entrevue et recherche d'emploi ; 1.1.5 S'inspirer de ce qui se fait ailleurs (p. ex. : autres tables de concertation et groupes communautaires).
Objectif 2	Actions possibles :
Créer de nouvelles activités de mentorat en employabilité	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Encourager le mentorat et les relations entre les membres de la communauté qui connaissent du succès et les jeunes ; 1.2.2 Sensibiliser les employeurs locaux aux activités de mentorat pour les jeunes qui sont en processus d'intégration professionnelle (p. ex. : créer une poste centralisé d'intervenant afin de promouvoir les services et encourager les compagnies à prendre en compte les avantages d'engager des jeunes dans des domaines de carrière spécialisés.)
Objectif 3:	Actions possibles :
Renforcer l'offre de formations en développement des compétences et en préparation au marché du travail avec une approche basée sur les besoins des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.1 Clarifier les besoins des jeunes au plan de la formation en développement des compétences ; 1.3.2 Créer des ateliers de formation spécifiques en développement des compétences ; 1.3.3 Instituer l'accès à l'orientation professionnelle et initier des projets visant à orienter les jeunes en bas âge (p. ex., programme de camp d'été, ateliers dans les écoles, etc.) ; 1.3.4 S'assurer que les jeunes reçoivent une formation sur la rédaction de curriculum vitae, la préparation à l'entrevue et sur la recherche d'emploi ; 1.3.5 Collaborer avec les institutions scolaires et les organismes communautaires pour mieux préparer les jeunes au marché du travail (p. ex. : développer une trousse éducative en pré-employabilité que les enseignants ou les travailleurs communautaires pourraient utiliser avec les jeunes, etc.) ; 1.3.6 Explorer et offrir diverses possibilités de formations en informatique adaptées aux besoins des jeunes et aux attentes des employeurs ; explorer les initiatives visant à former les jeunes en informatique (p. ex. : programmes co-op, stages, etc.) ; 1.3.7 Créer une liste de toutes les ressources de formation disponibles ; 1.3.8 Créer un site internet et développer des outils informatiques (DVD, outils digitaux, Internet) pour aider à promouvoir les formations et services ; 1.3.9 Explorer les possibilités de sensibilisation à l'entrepreneuriat en général et à l'entrepreneuriat technologique.

Objectif 4	Actions possibles :
Faciliter les initiatives visant à mieux relier les employeurs et les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> 1.4.1 Établir des relations avec des employeurs à l'extérieur de NDG ; 1.4.2 (5.10.6) Organiser de courtes visites dans des entreprises montréalaises (p. ex. : lier un jeune avec un professionnel pour quelques heures) ; 1.4.3 Renforcer les liens et les partenariats avec les employeurs et les regroupements d'entreprises ; 1.4.4 Encourager les employeurs à recruter localement (p. ex. : explorer les possibilités d'emploi dans le futur Centre universitaire de santé McGill (CUSM), etc.) ; 1.4.5 (5.10.7) Encourager les initiatives de sensibilisation des employeurs à la diversité culturelle ; 1.4.6 Encourager les initiatives de sensibilisation des employeurs à la conciliation travail-études afin de réduire le décrochage scolaire ; 1.4.7 Soutenir les mesures pour encourager l'emploi des jeunes dans les entreprises locales ; 1.4.8 Soutenir les mesures pour encourager l'emploi des immigrants dans les entreprises (p. ex. : PRIMME).

ORIENTATION 2 : ENCOURAGER LES JEUNES À RESTER À L'ÉCOLE ET PROMOUVOIR LES MÉTHODES D'APPRENTISSAGE TRADITIONNELLES ET ALTERNATIVES

Objectif 1:	Actions possibles :
Créer et soutenir les programmes pour aider les jeunes à persévérer à l'école	<p>2.1.1 (1.1.4) Explorer la possibilité de créditer des cours pour des activités communautaires telles que : stages, bénévolat, éducation sur l'histoire de la communauté noire, projets communautaires, ateliers de préparation à l'entrevue et recherche d'emploi ;</p> <p>2.1.2 Examiner les ratios professeurs/étudiants et réfléchir à des stratégies pour réduire la charge de travail des professeurs ;</p> <p>2.1.3 Encourager les programmes d'éducation physique dans les écoles ;</p> <p>2.1.4 Encourager l'adaptation des programmes académiques pour qu'ils soient inclusifs, sensibles aux différentes cultures et pour qu'ils célèbrent la diversité de la communauté (p. ex. : Ateliers exploratoires – utiliser des périodes libres pour faire participer les étudiants à des activités artistiques et de développement social) ;</p> <p>2.1.5 Encourager la création et le renforcement des programmes de tutorat parascolaire et de soutien académique spécialisé (p. ex., local d'étude, pas silencieux mais avec un facilitateur pouvant offrir de l'aide sur des sujets spécifiques) ;</p> <p>2.1.6 Soutenir les initiatives visant à assurer la présence de spécialistes des troubles d'apprentissage dans les écoles afin de détecter les troubles à un plus jeune âge, sans soutenir les diagnostics sévères ;</p> <p>2.1.7 Soutenir les initiatives visant à mieux faire reconnaître les problématiques concernant les jeunes de la communauté noire qui rencontrent des difficultés à l'école ;</p> <p>2.1.8 Encourager l'utilisation de systèmes de récompense qui sont inclusifs et non orientés exclusivement vers les élèves les plus doués ;</p> <p>2.1.9 Créer un programme de jumelage qui peut aider les jeunes rencontrant des difficultés d'intégration (3.2.1) ;</p> <p>2.1.10 Créer un programme alternatif pour les étudiants suspendus (au lieu d'envoyer les jeunes au bureau du directeur parce qu'ils sont indisciplinés, les diriger vers un endroit où ils peuvent rapidement dépenser de l'énergie à l'aide de bicyclettes stationnaires ou de cordes à danser, par exemple.) ;</p> <p>2.1.11 Créer un programme de soutien académique pour les parents, pour mieux les aider à assister leurs enfants ;</p> <p>2.1.12 Soutenir l'intégration des programmes de préparation à la vie quotidienne et de pré-employabilité dans les écoles. Ces programmes peuvent permettre aux jeunes de comprendre « pourquoi ils étudient » ;</p> <p>2.1.13 Créer des formations dont le but est de sensibiliser les éducateurs, les professeurs, etc. à la réalité des jeunes anglophones et allophones afin qu'ils puissent mieux soutenir leurs étudiants ;</p> <p>2.1.14 Encourager la sensibilisation des enseignants à l'utilisation de programme d'éducation « alternative » (approche basée sur l'expérience) ;</p> <p>2.1.15 Encourager la pratique des « home-rooms » (foyer) à l'intérieur de la CSDM ;</p> <p>2.1.16 Soutenir les initiatives pour augmenter l'offre de services de counselling et d'orientation pour les jeunes.</p>
Objectif 2:	Actions possibles :
Créer des programmes pour les jeunes qui désirent poursuivre leurs études ou réintégrer l'école	<p>2.2.1 Trouver des façons de mieux informer les jeunes et leurs parents concernant les options de formation professionnelle ;</p> <p>2.2.2 S'assurer que l'information sur les programmes de réintégration soit accessible ;</p> <p>2.2.3 Soutenir la création de programmes de rattrapage scolaire qui n'isolent pas les jeunes de la population étudiante ;</p> <p>2.2.4 Soutenir les programmes qui ciblent la réintégration des jeunes dans l'école ;</p> <p>2.2.5 (5.1.2) Soutenir les jeunes parents qui vont à l'école ou qui désirent retourner à l'école.</p>

Objectif 3:	Actions possibles :	
Soutenir ou développer des méthodes non traditionnelles pour l'apprentissage continu	2.3.1 2.3.2 2.3.3 2.3.4 2.3.5 2.3.6 2.3.7	Soutenir des opportunités d'éducation alternative (p. ex. : Programme connexion-compétences de Service Canada) ; Soutenir le développement de la formation en entrepreneuriat ; Créer et soutenir les programmes de mentorat à l'école, dans la communauté et à Montréal ; Créer et soutenir les initiatives de formation à l'emploi ; Créer et soutenir les initiatives d'éducation des adultes et combattre les stigmas qui y sont rattachés ; Créer et soutenir les initiatives de partage d'expériences entre jeunes au travers de programmes d'arts et de culture ; Créer des initiatives visant l'intégration des groupes des écoles alternatives (p. ex., Club de Graffiti).
Objectif 4:	Actions possibles :	
Renforcer les relations entre les écoles et les groupes communautaires	2.4.1 2.4.2 2.4.3 2.4.4 2.4.5 2.4.6	Continuer d'améliorer la communication entre les commissions scolaires et les organismes communautaires pour que les services manquants soient offerts et que nos jeunes soient soutenus avec succès ; Identifier ou créer un poste pour un travailleur de liaison à l'intérieur des écoles qui pourrait faciliter le contact entre les jeunes et la communauté (p. ex., rejoindre des personnes via le EMSB en passant par le Coordonnateur des Écoles et milieux en Santé ; encourager le contact entre les conseillers en orientation et les travailleurs communautaires au cours de l'année scolaire, etc.) ; (4.2.3) Organiser une « Journée de sensibilisation à la communauté » qui permettrait aux jeunes de découvrir les organismes communautaires (p. ex., Journée kiosque à Saint-Luc, visite « porte ouverte » comme « The amazing race », Portes ouvertes/découvertes à Lachine) ; Soutenir l'intégration des services et activités communautaires dans les écoles : activités sportives et artistiques, formations en premiers soins, techniques d'animation ; ateliers sur les méthodes efficaces pour étudier ; cours de cuisine ; projets de graffiti, projets hip hop, photographie, etc. ; Encourager les employés des écoles à référer les étudiants aux organismes appropriés et aux institutions qui peuvent répondre à leurs besoins ; S'assurer que l'information sur les programmes et événements rejoignent les étudiants et les enseignants.

ORIENTATION 3 : FACILITER L'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Objectif 1 :	Actions possibles :
<p>Accroître les opportunités d'apprentissage traditionnelles et alternatives du français pour les adolescents et les jeunes adultes, anglophones et allophones</p>	<p>3.1.1 Faciliter les environnements informels pour l'apprentissage de la langue française (p. ex., café-rencontre avec des sujets de discussion intéressants, atelier d'éducation populaire, projection de films en français avec discussion, encourager les organismes communautaires à offrir des activités en français, etc.) ;</p> <p>3.1.2 Encourager une offre diversifiée des cours de français (p. ex., à temps partiel, le soir, les groupes de conversation, etc.) ;</p> <p>3.1.3 Créer un répertoire des cours de français pour les organismes communautaires et les jeunes (un pour les organismes communautaires et un autre pour les jeunes) disponible sur plusieurs sites Internet ;</p> <p>3.1.4 Développer une méthode systématique de référence pour les jeunes qui ne parlent pas l'anglais ;</p> <p>3.1.5 Encourager les intervenants jeunesse à faire connaître d'avantage les possibilités d'immersion française (p. ex., les voyages, les stages ou les placements sur le terrain dans une ville francophone au Canada ou à l'étranger) ;</p> <p>3.1.6 Explorer la possibilité d'offrir un service de mentorat linguistique permettant d'accompagner les jeunes de NDG dans l'acquisition de compétences linguistiques nécessaires à un emploi (ou encourager les entreprises à offrir ce service) ;</p> <p>3.1.7 Explorer la possibilité de créditer des cours pour la participation à une activité de loisir réalisée en français (ex. : cours de cuisine) ;</p> <p>3.1.8 Explorer la possibilité de rembourser une famille de nouveaux québécois pour l'achat d'un logiciel informatique en français.</p>
Objectif 2 :	Actions possibles :
<p>Développer des stratégies pour offrir des approches innovatrices pour l'apprentissage de la langue française, adaptées aux besoins et aux réalités des jeunes immigrants et de leurs familles</p>	<p>3.2.1 (5.10.5) Explorer la possibilité de développer un projet pilote pour jumeler des familles (une famille nouvellement arrivée avec une famille intégrée à la société québécoise) à l'École St-Luc (Aide pour les problèmes de langue, l'intégration et la compréhension du système scolaire, etc.) ;</p> <p>3.2.2 Mieux publiciser le service de traduction de lettres écrites en français pour les parents néoquébécois ;</p> <p>3.2.3 Établir un réseau de parents prêt à agir à titre de médiateurs entre les parents néoquébécois et l'école.</p>

ORIENTATION 4 : S'ASSURER QUE L'INFORMATION, LES RESSOURCES ET LES SERVICES REJOIGNENT LES JEUNES

Objectif 1:	Actions possibles :
Promouvoir et développer la communication continue entre les partenaires communautaires	<p>4.1.1 Créer une communauté en ligne pour les jeunes travailleurs (sites internet, babillards, forums de discussion, liens aux sites internet de services pour les jeunes, etc.) ;</p> <p>4.1.2 Organiser ou soutenir des événements tels que des forums, où se déroulent des ateliers interactifs et des formations pour tous les organismes communautaires, afin qu'ils puissent travailler en réseau et partager de l'information (p. ex., un atelier de formation annuel pour aider les intervenants communautaires à développer leurs compétences et habiletés de rédaction de projet pour les demandes de subventions) ;</p> <p>4.1.3 Créer et diffuser un catalogue de ressources pour les jeunes entre 12 et 30 ans ;</p> <p>4.1.4 Renforcer la structure de coordination et les protocoles de la Table de concertation jeunesse de NDG ;</p> <p>4.1.5 Sensibiliser la communauté lors de la diffusion de documents favorables aux jeunes ;</p> <p>4.1.6 (5.6.2) Encourager la référence entre les organismes locaux et s'assurer que les services sont complémentaires et qu'il n'y a pas duplication des services.</p>
Objectif 2:	Actions possibles :
Créer des outils de communication alternatifs qui sont adaptés aux jeunes	<p>4.2.1 Utiliser l'internet comme outil de promotion (p. ex., site Internet, Facebook, My space, etc.) ;</p> <p>4.2.2 Organiser des compétitions et des événements qui mettent de l'avant les talents des jeunes et les sensibilisent aux services et loisirs disponibles dans la communauté (p. ex., compétition sportive, compétition d'I-pod, compétition de DJ, soirée open-mic, événement artistique) ;</p> <p>4.2.3 Organiser une « Journée de sensibilisation à la communauté » qui permet aux jeunes de découvrir les organismes locaux (p. ex., Journée kiosque à l'École Saint-Luc, visite porte ouverte du type « The Amazing race », Portes ouvertes / découvertes à Lachine) ;</p> <p>4.2.4 Personnaliser les liens avec les jeunes ;</p> <p>4.2.5 (5.11.1) Soutenir la création d'un poste d'ombudsman pour intervenir au nom des jeunes pour des problèmes concernant les jeunes ;</p> <p>4.2.6 Développer une procédure de plaintes confidentielles pour les jeunes (p. ex., via l'internet).</p>
Objectif 3	Actions possibles :
S'assurer que les jeunes se sentent les bienvenues dans les établissements existants ou futurs	<p>4.3.1 Assurer la disponibilité d'un travailleur de liaison ou d'une personne ressource pour les jeunes dans tous les organismes ou institutions ;</p> <p>4.3.2 Sensibiliser les organismes communautaires au besoin d'adapter les établissements aux besoins et intérêts des jeunes afin que les jeunes s'y sentent inclus et à l'aise ;</p> <p>4.3.3 Promouvoir une approche pour les jeunes qui est respectueuse et personnalisée ;</p> <p>4.3.4 Promouvoir le développement d'un programme de médiation sociale.</p>

Objectif 4:	Actions possibles :
S'assurer que la planification du travail de rue/les initiatives de recrutement/l'intervention jeunesse, sont coordonnés et adéquatement soutenus afin de rencontrer les besoins dans notre communauté	<p>4.4.1 Rencontrer les organisations concernées afin d'identifier et de déterminer les problématiques ainsi que les actions requises ;</p> <p>4.4.2 Soutenir les organisations locales dans l'acquisition de ressources ;</p> <p>4.4.3 Soutenir les initiatives concernant la création de zones sécuritaires pour les enfants, qui sont facilement identifiables et certifiées (p. ex., parents-secours) ;</p> <p>4.4.4 Encourager la promotion des services via le porte-à-porte.</p>
Objectif 5:	Actions possibles :
Développer des stratégies de communication afin de s'assurer que les personnes immigrantes et les membres des communautés culturelles sont rejoints et qu'ils ont la possibilité de s'impliquer	<p>4.5.1 Collaborer et renforcer les liens avec les membres des communautés culturelles ;</p> <p>4.5.2 Développer une « trousse » de bienvenue pour NDG ;</p> <p>4.5.3 Créer une base de données de bénévoles qui sont prêts à s'impliquer pour rejoindre et regrouper des immigrants et pour organiser des activités de mentorat ;</p> <p>4.5.4 Utiliser les journaux communautaires locaux et les radios pour promouvoir les services ;</p> <p>4.5.5 Réaliser une étude sur les manières de mieux rejoindre les immigrants ;</p> <p>4.5.6 Organiser des activités de promotion et d'assistance communautaire dans les endroits fréquentés par les personnes immigrantes (lieux de culte, supermarchés, associations culturelles, écoles, porte-à-porte, etc.)</p>

ORIENTATION 5 : OFFRIR DES SERVICES ACCESSIBLES ET DE QUALITÉ, ADAPTÉS AUX BESOINS ET AUX INTÉRÊTS DES JEUNES

Objectif 1:	Actions possibles :
Soutenir les initiatives communautaires actuelles et celles en développement pour répondre aux besoins des jeunes parents	<p>5.1.1 Créer un lien avec la « Table SIPPE » (Services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance) ;</p> <p>5.1.2 Créer et soutenir une activité pour jeunes parents impliquant tous les organismes qui travaillent auprès d’eux ;</p> <p>5.1.3 (2.2.5) Soutenir les jeunes parents qui vont à l’école ou qui désirent retourner à l’école ;</p> <p>5.1.4 Sensibiliser les écoles aux réalités des jeunes parents ;</p> <p>5.1.5 Supporter la création et l’aménagement d’espaces de garderie adaptés aux besoins de jeunes parents désirant réintégrer le système scolaire ou le marché du travail ;</p> <p>5.1.6 Réaliser une étude sur les besoins des jeunes parents ;</p> <p>5.1.7 (6.3.5) Soutenir les initiatives qui aident les jeunes parents à répondre à leur besoins particuliers (p. ex., organiser des ateliers de nutrition et de cuisine, etc.) ;</p>
Objectif 2 :	Actions possibles :
Créer et soutenir les espaces permettant la réalisation d’activités artistiques et culturelles	<p>5.2.1 Créer et soutenir les événements communautaires pour les jeunes ;</p> <p>5.2.2 Créer et soutenir les endroits publics où les jeunes peuvent s’exprimer (ex. : babillards pour Graffiti, espaces de performance, etc.) ;</p> <p>5.2.3 Créer et soutenir les programmes qui encouragent l’expression artistique et culturelle et qui sont accessibles et de qualité (cours de DJ, activités de multimédias, studios d’arts, cours de danse, musique, etc.) ;</p> <p>5.2.4 Accroître la disponibilité et l’accessibilité de l’équipement et des ressources qui prennent spécialement en compte les intérêts artistiques et culturels des jeunes.</p>
Objectif 3:	Actions possibles :
Encourager l’adaptation des activités sportives et récréatives pour mieux répondre aux besoins des jeunes	<p>5.3.1 Créer des terrains de ballon panier aux endroits appropriés ;</p> <p>5.3.2 Accroître la disponibilité et l’accessibilité des équipements et des ressources qui concernent les sports et les besoins des jeunes ;</p> <p>5.3.3 Encourager, recruter et entraîner des jeunes hommes afin qu’ils partagent leurs talents sportifs avec des enfants, à l’intérieur des activités locales sportives et récréatives ;</p> <p>5.3.4 Créer des liens avec les associations sportives locales ; réfléchir à la question de l’accessibilité de tous les jeunes de NDG à leurs programmes ;</p> <p>5.3.5 Soutenir les événements locaux sportifs.</p>
Objectif 4:	Actions possibles :
Promouvoir l’adaptation des heures d’ouvertures à la réalité des jeunes	<p>5.4.1 Développer une méthode permettant de connaître l’agenda et la disponibilité des jeunes ; diffuser les résultats ;</p> <p>5.4.2 Promouvoir l’augmentation de l’accessibilité des centres qui ont des services « porte ouverte » (drop in) et qui sont flexibles et pas trop dirigé.</p>

Objectif 5:	Actions possibles :
Réduire les obstacles financiers afin d'encourager la participation des jeunes aux activités et services	<p>5.5.1 Rencontrer les organismes sportifs et communautaires et explorer la possibilité d'établir un fonds qui pourrait rembourser les coûts reliés à la participation des jeunes dans les activités sportives ;</p> <p>5.5.2 Développer une stratégie pour augmenter le soutien aux organismes communautaires, pour que les programmes soient plus accessibles aux jeunes (coût minime ou gratuit pour les jeunes) ;</p> <p>5.5.3 Entrer en contact avec des organismes privés pour obtenir des dons ;</p> <p>5.5.4 Développer un réseau d'individus ou de groupes pour une implication bénévole à titre d'éducateur dans leur domaine (p. ex., art, sport) ;</p> <p>5.5.5 Développer une stratégie pour attirer les stagiaires des universités à NDG.</p>
Objectif 6:	Actions possibles :
Encourager un processus de réflexion avec les partenaires communautaires pour offrir une approche qui soit interdisciplinaire et intégrée	<p>5.6.1 Explorer la faisabilité d'un centre de services intégrés pour les jeunes ;</p> <p>5.6.2 (4.1.6) Encourager la référence entre les organismes locaux et assurer que les services sont complémentaires sans duplication de services ;</p> <p>5.6.3 Encourager un processus de suivi auprès des jeunes.</p>
Objectif 7:	Actions possibles :
Développer des stratégies pour mieux servir les jeunes ayant des besoins particuliers ainsi que leurs familles	<p>5.7.1 Développer une façon d'offrir des services en santé mentale qui soient accessibles aux jeunes ;</p> <p>5.7.2 Rencontrer les organismes en santé mentale et explorer les défis et les solutions possibles en formant des partenariats ;</p> <p>5.7.3 Améliorer l'accessibilité physique des organismes communautaires pour les jeunes handicapés ;</p> <p>5.7.4 S'assurer que les organismes locaux ont accès à la formation et au soutien nécessaire pour intégrer les jeunes ayant des besoins particuliers.</p>
Objectif 8:	Actions possibles :
Promouvoir l'offre d'un continuum de services pour les jeunes qui auront bientôt 18 ans et qui ne pourront plus bénéficier des services, écoles et centres	<p>5.8.1 Reconnaître que les jeunes de 18 à 30 ans n'ont pas suffisamment accès aux services dans la communauté ;</p> <p>5.8.2 Promouvoir une nouvelle catégorie d'âge afin de reconnaître les besoins transitionnels des jeunes qui débutent leur vie adulte ;</p> <p>5.8.3 Permettre un meilleur suivi des jeunes de Batshaw Youth and Family Centre.</p>

Objectif 9:	Actions possibles :
Encourager la participation des jeunes dans les processus décisionnels	<p>5.9.1 Mettre un comité avisier en place avec une représentation rotative à la Table de concertation jeunesse NDG;</p> <p>5.9.2 Sensibiliser les organismes communautaires aux avantages d'inclure les jeunes dans les processus décisionnels.</p>
Objectif 10:	Actions possibles :
Développer des stratégies pour mieux intégrer les jeunes immigrants	<p>5.10.1 Organiser un « Groupe de nouveaux montréalais » qui se rencontrent pour des activités sociales et d'intégration (p. ex., formations, groupes de discussion, films, repas-partage, etc.) dans lequel les participants auraient la possibilité d'être jumelés à un mentor ; créer une banque d'individus occupant des responsabilités, issues des communautés culturelles et qui sont prêtes à participer à des activités de mentorat (4.5.3) ;</p> <p>5.10.2 S'assurer qu'il existe une formation pour sensibiliser les travailleurs communautaires aux communautés culturelles ;</p> <p>5.10.3 (Toutes les actions sous l'objectif 4.5) Développer des stratégies de communication afin de s'assurer que les immigrants et les membres des communautés culturelles sont rejoints et qu'ils ont la possibilité de s'impliquer ;</p> <p>5.10.4 (3.2.1) Explorer la possibilité d'un projet pilote pour jumeler les familles (nouvellement arrivées avec une famille intégrée) à l'École St-Luc (pourraient aider avec les problèmes de langage, l'intégration et la compréhension du système scolaire, etc.) ;</p> <p>5.10.5 (1.1.2) Encourager les possibilités de stage au niveau local, national et international ;</p> <p>5.10.6 (1.4.2) Organiser de courtes visites dans les entreprises montréalaises (p. ex. : Lier un jeune avec un professionnel pour quelques heures) ;</p> <p>5.10.7 (1.4.5) Encourager les initiatives de sensibilisation des employeurs à la diversité culturelle.</p>
Objectif 11:	Actions possibles :
Renforcer l'accès aux services légaux et la promotion des droits des jeunes marginaux	<p>5.11.1 (4.2.5) Soutenir la création d'un poste d'ombudsman pour intervenir au nom des jeunes pour des problèmes concernant les jeunes ;</p> <p>5.11.2 Soutenir les initiatives visant à éduquer les jeunes sur leurs droits et responsabilités afin de renforcer leur prise en charge (empowerment) ;</p> <p>5.11.3 Soutenir les initiatives pour bâtir des relations à long terme avec les policiers ;</p> <p>5.11.4 Soutenir les initiatives pour les jeunes qui doivent faire face à des problèmes d'ordre légal ;</p> <p>5.11.5 Soutenir les initiatives visant à renforcer la protection des droits des jeunes marginalisés.</p>

ORIENTATION 6 : SOUTENIR ET ENCOURAGER LES SOLIDARITÉS VISANT LE DÉVELOPPEMENT D' ACTIONS CONCRÈTES POUR AIDER LES JEUNES À AMÉLIORER LEURS CONDITIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Objectif 1 :	Actions possibles :
Créer et soutenir les occasions pour la prise en charge (empowerment) des jeunes pour combattre les causes sous-jacentes de la pauvreté	<p>6.1.1 Créer et soutenir des projets de pré-employabilité et les initiatives pour renforcer la prise en charge des jeunes, incluant les projets de jeunes pour les jeunes ;</p> <p>6.1.2 Soutenir les formations pour les jeunes concernant la planification financière et la lutte contre l'endettement ;</p> <p>6.1.3 Rechercher et utiliser des fonds renouvelables pour les jeunes qui sont marginalisés et qui ne sortiront peut-être jamais de la marge pour qu'ils se sentent productifs et puissent intégrer le marché du travail ;</p> <p>6.1.4 (Orientation 1) Favoriser l'intégration des jeunes au marché du travail.</p>
Objectif 2 :	Actions possibles :
Promouvoir l'implantation d'initiatives de logement abordable pour les jeunes	<p>6.2.1 Créer un lien avec le comité du logement du Conseil communautaire NDG ;</p> <p>6.2.2 Réaliser une évaluation des besoins au niveau du logement pour les jeunes ;</p> <p>6.2.3 Rechercher et développer des options innovatrices concernant le logement pour les jeunes (p. ex., un centre d'urgence (logement temporaire), un centre d'incubation (appartements supervisés), un projet de logement intergénérationnel (où les aînés seraient jumelés avec de jeunes adultes), etc.)</p>
Objectif 3 :	Actions possibles :
S'assurer de normes minimales en termes de sécurité alimentaire et de santé pour les jeunes de la communauté	<p>6.3.1 Créer un lien avec la « Table de Concertation en sécurité alimentaire » ;</p> <p>6.3.2 Procéder à une évaluation des besoins au plan de la sécurité alimentaire des jeunes ;</p> <p>6.3.3 Faciliter l'implantation ou la consolidation d'une cuisine collective ;</p> <p>6.3.4 Encourager les projets où les jeunes apprennent à préparer des repas nutritifs (tel que des co-ops pour jeunes, les projets de pré-employabilité, les formations sur les repas santé dans les écoles, etc.) ;</p> <p>6.3.5 (5.1.7) Soutenir les initiatives qui aident les jeunes parents à répondre à leur besoins particuliers (p. ex., organiser des ateliers de nutrition et de cuisine, etc.) ;</p> <p>6.3.6 Créer et soutenir des cliniques alternatives adaptées aux besoins des jeunes et encourager une approche holistique.</p>

ANNEXE B:

COUP D'OEIL SUR LES STATISTIQUES

COUP D'ŒIL SUR LES STATISTIQUES DE 2006 - A QUICK GLANCE AT THE 2006 STATISTICS

Planification communautaire pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des jeunes de 16 à 30 ans de Notre-Dame-de-Grâce, Côte-Saint-Luc, Hampstead et Montréal-Ouest / *Community-based planning to facilitate the socio-professional integration of youth between the ages of 16 and 30 in Notre-Dame-de-Grâce, Côte-Saint-Luc, Hampstead and Montréal-West*

SUJET / SUBJECT	NDG	CJE-NDG ¹	MONTRÉAL
Population			
Population totale/Total Population	66 074	108 592	1 873 971
Population jeune/Youth Population	19 300	27 930	529 905
Proportion de jeunes/Youth Proportion	29.2%	25.7%	28.2%
Les jeunes de 16 à 35 ans forment 29,2 % de la population de NDG, soit 1 % de plus qu'à Montréal. Youth aged 16-35 make up 29.2% of the total population of NDG, 1% higher than that of Montreal.			
Langue maternelle /Mother Tongue			
Anglais/ English	39.9%	41.8%	16.7%
Français/ French	22.8%	21.4%	48.8%
Autre/ other	34%	33.4%	31.6%
39,9 % des jeunes de 16 à 35 ans de NDG ont l'anglais comme langue maternelle, soit 22,2 % de plus qu'à Montréal. 39.9% of NDG youth aged 16-35 mother tongue is English, 22.2% higher than that of Montreal.			
Connaissance des langues officielles / Knowledge of Official Languages			
Seulement anglais / English only	18.4%	16.4%	8.9%
Seulement français / French only	6.3%	5.1%	21.0%
Français et anglais/French and English	75.2%	77.7%	69.4%
Ni anglais, ni français /No French, No English	0.1%	0.8%	0.7%
18,4 % des jeunes de 16 à 35 ans de NDG parlent seulement l'anglais, soit 9,5 % de plus qu'à Montréal. 18.4% of NDG youth aged 16-35 speak English only, 9.5% higher than that of Montreal.			
Jeunes immigrants / Immigrant Youth	35.2%	34.7%	28.7%
Les jeunes immigrants forment 35,2 % de la population de 16 à 35 ans de NDG, soit 6,5% de plus qu'à Montréal. Immigrant youth make up 35.2% of the NDG youth population, 6.5% higher than that of Montreal.			
Minorités visibles /Visible Minorities	35.8%	30.3%	29.96%
Les jeunes des minorités visibles forment 35,8 % de la population de 16 à 35 ans de NDG, soit 5,84 % de plus qu'à Montréal. Youth of visible minorities make up 35.8% of the NDG population aged 16-35, 5.84% higher than that of Montreal.			
Aucun diplôme ou grade /No Secondary Diploma	20.9%	18.9%	25.7%
20,9 % des jeunes de 16 à 35 ans de NDG n'ont pas de diplôme secondaire. 20.9% of NDG youth aged 16-35 have no secondary diploma.			
Chômeurs²/Unemployed³	8.0%	7.9%	7.9%
8 % des jeunes de 16 à 35 ans de NDG sont chômeurs. 8% of NDG youth aged 16-35 are unemployed.			

Source : Profil socio-économique des jeunes de 16 à 35 ans du CJE de Notre-Dame-de-Grâce, de ses sous-secteurs et de Montréal (Recensement 2006 et 2001 de Statistique Canada) http://sacass.infogeocom.net/public/PROFIL_16-35-CJENDG-2006-2001.pdf

¹ CJE-NDG - Réfère au territoire composé du quartier de Notre-Dame-de-Grâce et des villes de Montréal-Ouest, Côte-Saint-Luc et Hampstead. CJE-NDG - Refers to the territory made up of Notre-Dame-de-Grâce, Montreal-West, Cote-Saint-Luc and Hampstead.

² Chômeurs - Réfère aux personnes de 15 ans et plus excluant les pensionnaires d'un établissement institutionnel qui, pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006), étaient sans emploi salarié et sans travail à leur compte, étaient prêtes à travailler et : a) avaient activement cherché un emploi salarié au cours des quatre semaines précédentes; b) avaient été mises à pied mais prévoient reprendre leur emploi; c) avaient pris des arrangements définis en vue de se présenter à un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.

³ Unemployed - Refers to persons 15 years and over, excluding institutional residents, who, during the week (Sunday to Saturday) prior to Census Day (May 16, 2006), were without paid work or without self-employment work and were available for work and either: (a) had actively looked for paid work in the past four weeks; (b) were on temporary lay-off and expected to return to their job; (c) had definite arrangements to start a new job in four weeks or less.

