

L'Orienthèque

CENTRE D'ORIENTATION
ET SERVICES D'INTÉGRATION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Rapport annuel 2022-2023

Présenté dans le cadre de
l'assemblée générale annuelle,
le 25 octobre 2023.

- Chercheurs d'emploi
- Nouveaux arrivants
- Employeurs



Table des matières

L'Oriethèque et son conseil d'administration	3
Mot de la directrice générale et de la présidente du conseil d'administration	4
Faits saillants de L'Oriethèque	5
Implication / Associations	7
Perfectionnement / Formations	8
Portrait de la clientèle desservie par Services Québec	10
Focus carrière (Projet de préparation à l'emploi en non traditionnel)	13
Services spécialisés – Groupe D	16
Méthodes de recherche d'emploi – Groupe C	24
Orientation – Groupe B	26
Méthodes de recherche d'emploi – (Établissement de détention)	28
Services spécialisés (Ouvriers spécialisés) -MFOR	30
Stratégies de recherche d'emploi	32
Les ateliers de L'Oriethèque	33
La Passerelle entreprise	34
Viser juste!	36
Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail (phase 3)	38
Accès-région Pierre-De Saurel	41
Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration	44
IDHC	57
Conseil jeunesse interculturel	63
Rejoindre tous et chacun : une intervention sportive communautaire	64
ICI-Femmes	67
ICI-Santé	70
Multiservices interculturels et familles Pierre-De Saurel	71

L'Orienthèque et son conseil d'administration

L'équipe actuelle

- Mylène Castonguay, directrice générale
- Pierre Ceretti, directeur, développement organisationnel
- Marilyne Dumas, directrice, diversité et inclusion / directrice, administration et finances
- Marie-Pier Pothier, directrice, services à la collectivité
- Anne-Sophie Bornard, coordonnatrice, diversité et inclusion
- Pascale Lafond, coordonnatrice, communication et marketing
- Guylaine Bouchard, commis comptable
- Josée Lafrenière, conceptrice graphique
- François Saintonge, agent administratif
- Caroline Nadeau, agente des services à l'emploi
- Lyne Massé, agente au service à la clientèle
- Evelyne Bellehumeur, chargée de projet en immigration
- Tanya Hamel, conseillère en installation
- Houssam Dachine, conseiller en régionalisation
- Marie-Evangeline Pouyer-Crosthwait, intervenante communautaire interculturelle et infirmière clinicienne
- Robbie Paul, intervenante communautaire interculturelle
- Laurence Ethier, conseillère en installation
- Sarah Poirier, intervenante jeunesse interculturelle
- Diana Lopez, agente des services à l'immigration
- Laury-Eve Berger, conseillère aux entreprises
- Sabrina Lévesque, conseillère en intervention psychosociale
- Catherine Meilleur-Brassard, conseillère en intégration professionnelle
- Audrey Pronovost, conseillère d'orientation
- Manon Salvail, conseillère d'orientation
- Maude Grenier, conseillère d'orientation
- Brigitte Guévremont, conseillère en emploi
- Cathy Harvey, conseillère en emploi
- Joanny Girard, conseillère en emploi
- Julie Champagne, conseillère en emploi
- Mélissa Boisclair-Trudel, conseillère en emploi
- Mireille Delagrave, conseillère en emploi
- Nadia Audet, conseillère en emploi
- Julie Barrière, conseillère en emploi

Le conseil d'administration actuel

- Louise Tremblay, présidente (représente du collège communautaire)
- Stéphane Deguire, vice-président (représentant du collège industriel)
- Claudia C. Boulais, CPA, CA, trésorière (représentante du collège de la collectivité)
- Lauriane Smolla, administratrice (représentante du collège de la formation professionnelle)
- Sholi Oliparampil, administratrice (représentante du collège de la communauté culturelle)
- Laurie-Raphaëlle Pomerleau, administratrice (représentant du collège de la collectivité)
- Kelly Dugas, CRHA, administratrice (représentante du collège de la collectivité)
- Guy Ménard, administrateur (représentant du collège de la collectivité)

Mot de la directrice générale et de la présidente du conseil d'administration

Au cours de la dernière année, l'équipe de L'Orienthèque a dû faire preuve de créativité face à un contexte économique plus difficile, où les besoins sont criants, mais où le manque de financement se fait sentir.

L'inflation des prix à la consommation impacte aussi grandement les chercheurs d'emploi, qui n'ont pas toujours le temps ni les moyens d'entreprendre une démarche de recherche d'emploi pleinement réfléchie. Ils se tournent donc vers des postes plus facilement accessibles, y demeurent un certain temps par obligation financière, puis, parfois insatisfaits, rejouent le même scénario en vue d'améliorer leur situation. Pendant ce temps, les employeurs doivent faire face à un taux de roulement plus élevé, et à une pénurie de main-d'œuvre qui engendre son lot de défis.

C'est dans ce contexte particulier que, tout au long de l'année, l'équipe d'intervention de L'Orienthèque a poursuivi avec cœur sa mission d'aide et d'accompagnement de la clientèle, travaillant aussi en collaboration avec les employeurs en vue d'assurer une intégration et un maintien en emploi réussis.

Quant à Accès-région, la structure d'accueil pour les nouveaux arrivants portés par L'Orienthèque, elle s'est vue atteindre des sommets inégalés en termes de partenariats favorisant l'hébergement, le transport et l'inclusion des personnes immigrantes. On n'a qu'à penser, entre autres, à l'arrivée en janvier dernier d'un groupe d'infirmières et d'infirmiers venus en région pour s'y établir en vue d'y œuvrer. Des activités récréatives telles qu'un repas à la cabane à sucre, un pique-nique, un tournoi de soccer, et des partenariats d'aide à l'intégration tels qu'un service de transport automobile (de l'aéroport à Sorel-Tracy), des cliniques mobiles d'ouverture de comptes, des visites de logements, et une brocante de diverses marchandises, nous ont permis d'innover tout en sensibilisant et en mobilisant la population de la société d'accueil. Devant un tel afflux de clientèle, nous avons embauché de nouvelles ressources, et nous sommes fiers de mentionner l'essor qu'a connu Accès-région au cours de la dernière année.

Pour terminer, dans le cadre du Gala du mérite économique en avril dernier, L'Orienthèque a remporté le prix Employeur de choix, faisant de l'organisme un endroit privilégié où travailler dans la région de Sorel-Tracy. Cette récompense de marque vient donc couronner notre engagement dans la mise en place de mesures positives concernant la conciliation travail-famille, le bien-être psychologique des employés, ainsi que la diversité et l'inclusion. Elle souligne aussi les initiatives novatrices offertes à la population des MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D'Youville en vue d'améliorer leur processus de recherche et d'obtention d'un emploi stable et agréable, offrant des possibilités de croissance et de stabilité financière.

En guise de conclusion, nous tenons à vous remercier de l'intérêt et du soutien que vous portez à L'Orienthèque. Du fond du cœur, nous remercions l'ensemble de l'équipe, envers qui nous sommes très reconnaissantes pour leur aide précieuse, leur appui, leur détermination et leur collaboration continue à faire de L'Orienthèque la référence en matière de recherche d'emploi et d'aide à l'intégration des personnes issues de l'immigration.



Mylène Castonguay
Directrice générale



Louise Tremblay
Présidente du conseil d'administration

Faits saillants de L'Orienthèque

Les clients

- Semaine montréalaise femmes et emplois d'avenir souligné par la tenue du Gala Exception'Elle
- Disponibilité d'un local au Centre Action Bénévole À plein cœur (CAB Contrecoeur)
- Participation à des salons de l'emploi
- Ajout au site web la possibilité de consulter les rapports annuels ainsi que des blogues écrits par des membres de l'équipe
- Participation à des activités de recrutement
- Participation à la remise de diplôme des participants dans le programme Ouvriers spécialisé à l'Établissement de détention de Sorel
- Implication à la Bourse Pilote et Filles

L'équipe

- Activités de mise en forme telles que yoga, marche
- Activité de consolidation d'équipe de cuisine communautaire à La Tablee des chefs
- 3e édition de la Semaine de reconnaissance des employés
- Activités de bien-être : infolettre, diners informels
- Présentation à l'équipe des services et des différents projets de L'Orienthèque et d'Accès-région
- Accueil et intégration de nouveaux employés
- Publications mensuelles : infolettre de L'Orienthèque, d'Accès-région, du comité santé et sécurité du travail, calendrier des événements, des années de services et des anniversaires
- Négociation d'une nouvelle assurance collective ayant comme résultat une baisse des primes et une augmentation des bénéficiaires
- Déjeuner et diner Repas-partage
- Formations de formule « lunch&learn »
- Formation avec l'institut du Leadership pour les trois directrices
- Journée de ressourcement RMONT pour les conseillères travaillant avec les femmes en non-traditionnel
- Journée de planification stratégique au Centre culturel
- Participation à l'assemblée générale annuelle CSMO et au lancement du plan
- Présentation de plusieurs organismes de la région tout au long de l'année : L'Ardoise, SDEM SEMO Montérégie, Santé mentale Pierre-De Saurel, Centre d'action bénévole de Sorel-Tracy, Corporation de développement communautaire Pierre-De Saurel, OPEQ
- Formation communication interculturelle
- Formation L'Étiquette – Oser la porter offerte par L'Ardoise
- Participation à la course organisée lors du Gibfest

Accès-région

- 3e édition du Gala Diversité, 2e édition de la journée de Bienvenue aux personnes issues de l'immigration et 1re édition du tournoi de soccer interculturel
- Finalité du guide-conseil, et présentation aux mairesses et maires de la MRC de Pierre-De Saurel
- Participation à des salons de l'immigration et de l'intégration
- Plusieurs visites exploratoires de la région avec un nombre grandissant de participants
- Participation à la fête de la famille
- Animation des ateliers Espace parents, Objectif intégration, soupers interculturels, club de discussion « La passion des mots », atelier de cuisine parents-enfants, cafés rencontres « Femmes du monde », découverte des sports d'hiver et les Lutins de Noël
- Nouveauté pour les jeunes de 14 à 25 ans – Conseil jeunesse interculturel en collaboration avec le Carrefour Jeunesse-Emploi de Pierre-De Saurel
- Mobilisation de l'équipe Accès-région pour l'accueil d'une cohorte d'une vingtaine d'infirmières et d'infirmiers issus de l'immigration

Faits saillants de L'Orienthèque (suite)

L'Orienthèque

- Lors du gala du mérite économique de Sorel-Tracy, L'Orienthèque a été sélectionné comme récipiendaire dans la catégorie Employeur de choix – tout secteur confondu
- Mise en place d'un comité pour la rédaction et le plan d'action relativement à la Loi sur la santé et la sécurité au travail
- Création d'un comité pour la Loi 25 modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels
- Rencontres avec le député fédéral Bécancour – Nicolet – Saurel, M. Louis Plamondon ainsi que le député provincial de Richelieu, M. Jean-Bernard Émond concernant plusieurs enjeux communautaires
- Plusieurs semaines soulignées : semaines des relations interculturelles, semaine de la santé mentale et la semaine de la prévention du suicide
- Chroniques hebdomadaires à CJSO avec Laury-Eve Berger

Implication / Associations

- AXTRA, alliance des centres-conseils en emploi
- Comité emploi-immigration, AXTRA
- Comité opérationnel MIFI Montérégie,
- Table de développement social de la MRC de Pierre-De Saurel :
 - Comité en habitation
 - Chantier campagne annuelle
 - Comité immigration
- Conseil d'administration de La Traversée
- Ententes de services avec la CNESST et la SAAQ
- Chantier d'attraction de la main-d'œuvre :
 - Comité des expertes
 - Comité de gestion
- Comité consultatif 45 ans et plus
- Carrefour Jeunesse-emploi Pierre-De Saurel
- Réseau montérégien des organismes non traditionnels (RMONT)
- Association des services de réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ)
- Chambre de commerce et d'industrie de Sorel-Tracy (CCIST)
- Société d'aide au développement de la collectivité Pierre-De Saurel (SADC)
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- Regroupement des organismes au service des nouveaux arrivants (ROSNA)
- Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec (RORIQ)
- Corporation de développement communautaire de Pierre-De Saurel (CDC) :
 - Conseil d'administration
 - Comité RH
- Corporation de développement communautaire de Marguerite-D'Youville
- Rues principales Verchères
- Le Quartier des affaires – Contrecoeur
- Table intersectorielle enfance-famille de Pierre-De Saurel (TIEF) :
 - Projet « Multiservices interculturels et familles de Pierre-De Saurel »
- Société de criminologie du Québec (SCQ)
- Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA)
- Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV)
- Comité consultatif de la main-d'œuvre de Marguerite-D'Youville
- Centres de formation professionnelle et d'éducation des adultes Sorel-Tracy (CFPEAST) :
 - Conseil d'établissement
- Cégep de Sorel-Tracy
- Association coopérative d'économie familiale (ACEF)
- Réseau intégré de services en santé mentale (RIS santé mentale)
- Participation à diverses assemblées générales annuelles

Perfectionnement / Formations

Afin de s'outiller pour mieux répondre aux besoins des différentes clientèles et pour améliorer leurs méthodes d'intervention, les membres de l'équipe de L'Oriéthèque se perfectionnent dans différentes sphères de leur travail autant sur le plan individuel qu'en équipe.

En continu

- Acomba
- Formation GSI
- Forum Espace Parent
- CNESST
- LGEstat
- Objectif intégration (virtuel et critères d'admissibilités)

2022

- Byebye anxiété
- Comment adapter vos pratiques de rémunération de façon simple et efficace
- 4 astuces pour amener ta productivité à un niveau supérieur
- L'autogestion de la santé mentale comme levier pour aller mieux
- Briser l'isolement des femmes immigrantes et réfugiées victimes de violence
- Les conséquences de la haine et de l'extrémisme violent sur les communautés racialisées et minoritaires
- Cybersécurité des PME, ce que vous devez savoir
- Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail
- Diamant ou Poussière
- Les droits et recours des normes du travail et de l'équité salariale
- Événement Découverte
- Gestion humaine des ressources humaines : attirer, retenir et fidéliser les personnes compétentes dans nos organisations
- Intégrez vos nouveaux collaborateurs
- Intimidation en milieu de travail
- Je pleure dans ma tête
- Journée montréalaise sur la santé et le bien-être des femmes
- L'Étiquette – Oser la porter !
- LinkedIn 360
- Marketing RH
- Parcours de vie et interactions avec les acteurs du marché du travail et des personnes éloignées du marché du travail
- Pourquoi et comment chacun peut y contribuer
- Préserver sa santé mentale
- Programme de prévention ou plan d'action (outils de base pour la prévention CNESST)
- Rendez-vous aux intersections
- Violence conjugale, rôle et obligations légales des milieux de travail
- S.O.S violence conjugale
- Planification & achat média : 5 efforts payants à mettre en place
- Institut du leadership

Perfectionnement / Formations (suite)

2023

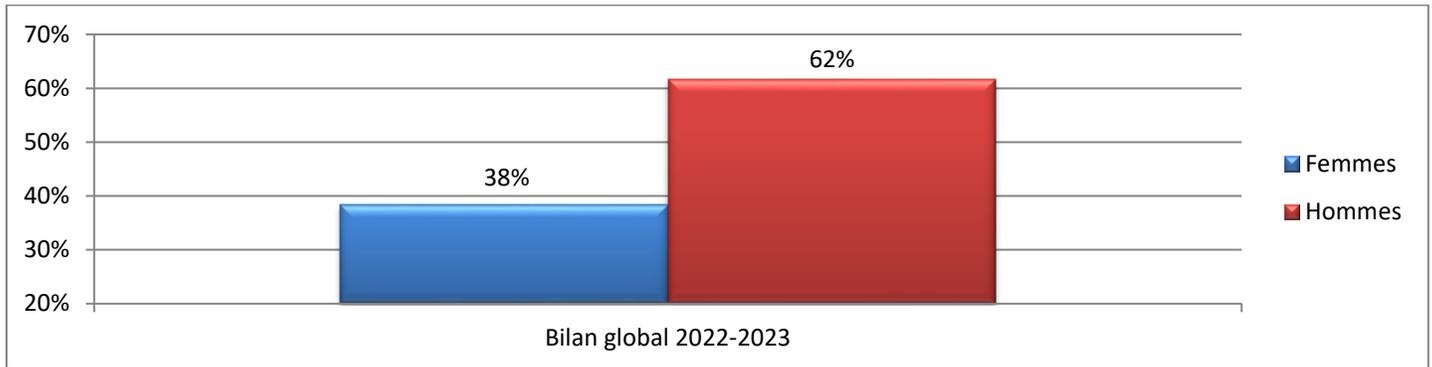
- Agression sexuelle et le consentement
- Vivre-ensemble et enrichissement collectif : le rôle et les acteurs
- La communication interculturelle – les codes culturels au travail
- La connaissance, l'interprétation et l'utilisation de la 3e édition d'AFC Holland
- Dans la peau d'une personne LGBT
- Et si prendre soin des autres en 2023, c'était aussi prendre soin de soi ?
- Gestion d'inventaire efficace
- Google Ads – publicité vidéo
- Google Ads – réseau de recherche
- Google Analytique
- Loi 25 – politique sur la protection des renseignements personnels
- Tout ce que vous devez savoir sur la Loi 25, la loi LCAP et les filtres antipourriel
- Manager une équipe au quotidien
- Pilotez une prospection commerciale efficace
- Secourisme en milieu de travail
- Forum de discussion donné par Intergénération Québec
- La santé mentale au travail, prévenir les risques psychosociaux
- Transfert des connaissances : préservez la mémoire de votre organisation
- Les travailleurs expérimentés, y avez-vous songé ?
- Les violences ne sont pas qu'Hétérosexuelles

Portrait de la clientèle desservie par Services Québec

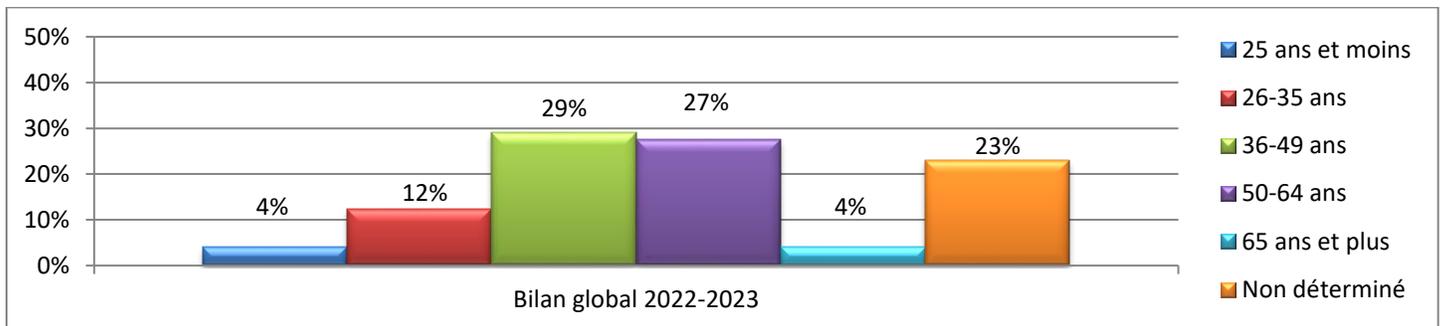
Achalandage

- 1123 personnes ont contacté L'Orienthèque.
- 715 inscriptions à nos services financés par Services Québec dont 4 réadmissions dans l'un de nos services.¹

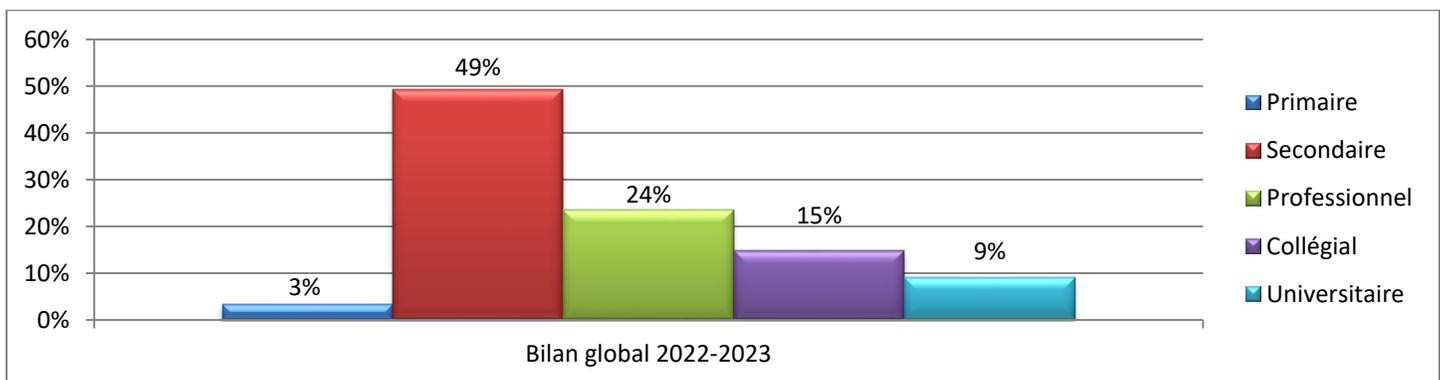
Sexe



Âge²



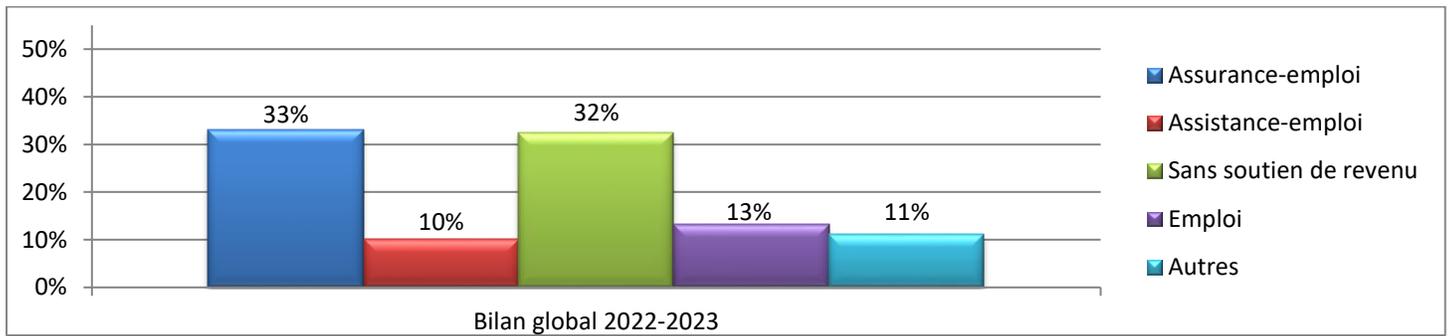
Niveau de scolarité



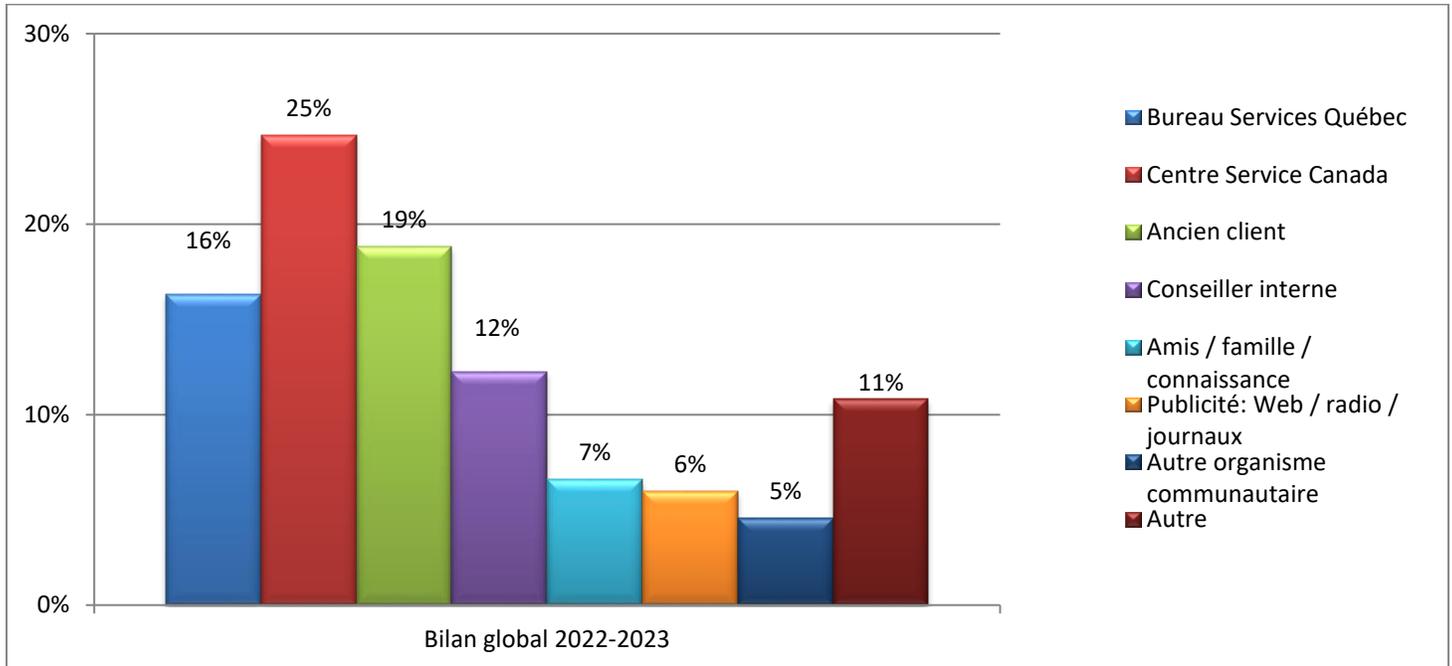
¹ Réadmission : À la suite d'une activité non complétée prévue initialement au plan d'intervention personnalisé et après un délai jugé raisonnable, poursuite de l'activité commencée et prévue initialement. Les besoins initiaux demeurent les mêmes et ils sont encore présents.

² Nous n'avons pu indiquer d'âge de 147 clients, car l'information n'est pas disponible sur SIP.

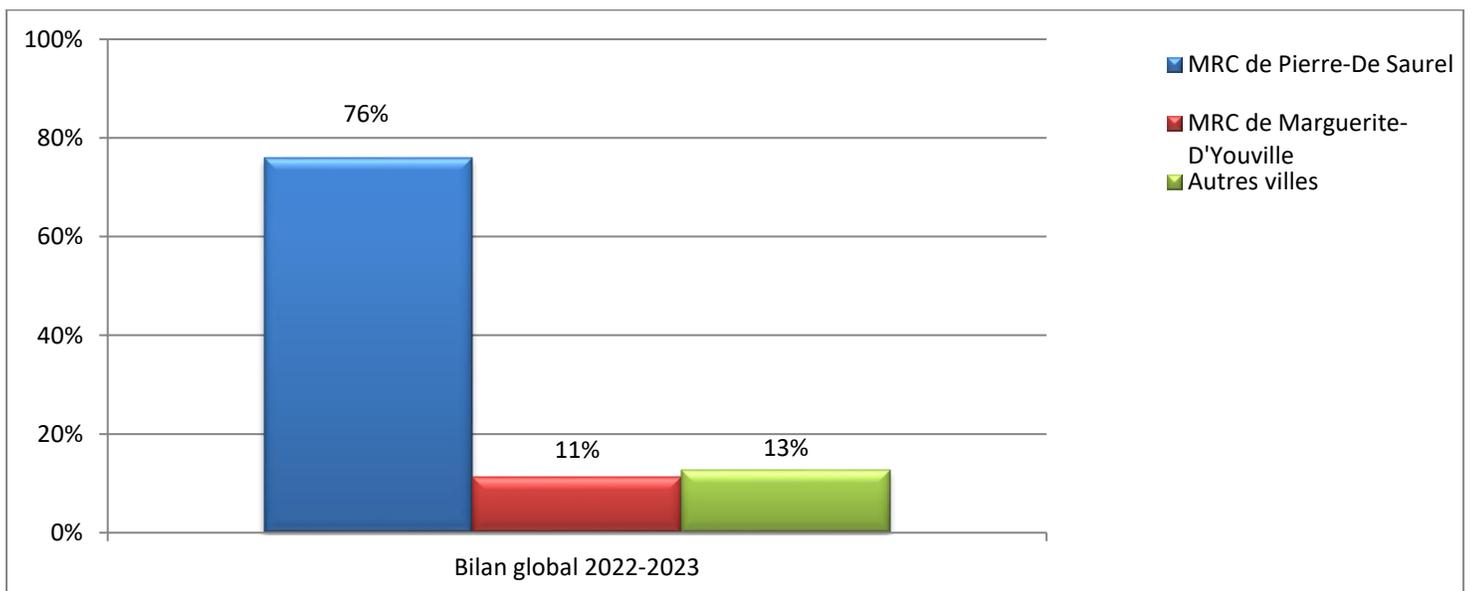
Sources de revenus



Référence de la clientèle



Ville de provenance

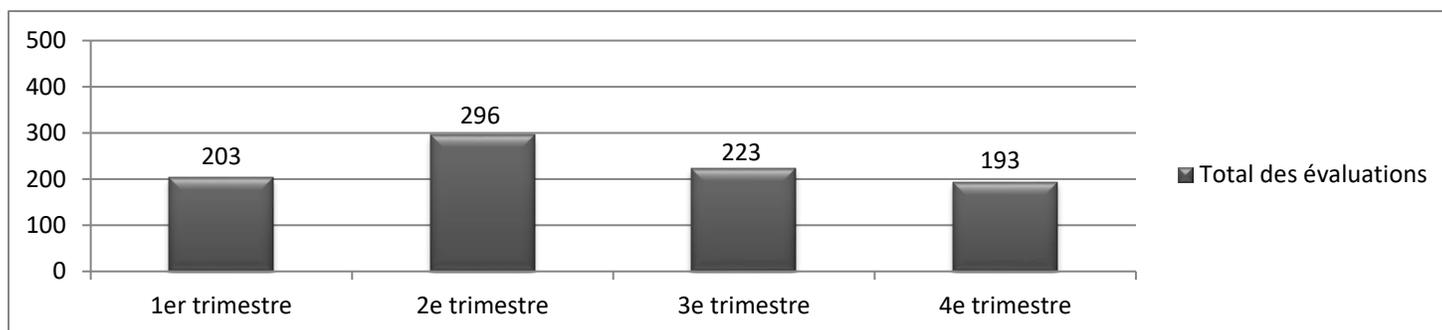


Services subventionnés par Services Québec

Évaluations faites par programme

Services visés	Inscriptions	Réadmission ³	Évaluations sans suite
Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés/ICTE	43	1	9
Projet de préparation à l'emploi non traditionnel/PPENT	20		8
Groupe D (Services spécialisés)	165		34
Groupe C (Méthodes de recherches d'emploi)	203		19
Groupe C (2) EDET	86	1	81
Groupe D (Ouvrier spécialisé/MFOR)	8		-
Groupe B (Orientation)	33		3
Groupe A (Sessions d'information – Services Canada)	159		-
TOTAL	717	2	154

Nombre d'évaluations de besoins par trimestre



Références

Parmi les personnes ayant appelé ou franchi les portes de L'Orienthèque, **130** ont été référées dans l'un des organismes suivants :

25 - Carrefour jeunesse-emploi de Pierre-De Saurel

41 - Bureau de Services Québec de Sorel-Tracy

9 - Autres Bureau de Services Québec

3 - SDEM/SEMO

23 - Autre organisme en employabilité

Environ 40 personnes ont contacté L'Orienthèque mais ont débuté un emploi ou une formation avant le premier rendez-vous.

Une vingtaine de personnes référées par Services Québec. Nous avons dû fermer ces références, car les clients étaient soit injoignables ou avaient changé d'idée entre leur rencontre au BSQ et le moment où nous les avons contactés pour leur donner un rendez-vous.

³ Dans un délai jugé raisonnable et en fonction de sa situation, un participant ayant mis fin à sa participation peut être réadmis et poursuivre dans le même organisme l'activité qu'elle avait commencée. Ce participant est comptabilisé une seule fois, car il poursuit une activité déjà commencée.

Focus carrière (Projet de préparation à l'emploi en non traditionnel)

Objectif de l'entente : améliorer l'insertion professionnelle ou le retour aux études des femmes par le biais d'un processus d'orientation visant l'exploration des métiers non traditionnels et d'autres secteurs d'emploi en demande dans la région.

Évaluations	
Nb d'évaluations de besoins	28

Résultats	
Nb de groupes dans l'année	4
Nb d'inscriptions	20
Cible visée	20
Taux d'atteinte	100 %
Période d'essai non complétée ⁴	1
Réadmission ⁵	-

Indicateurs de production		
Activités non complétées :		Total
		-
Motifs liés à l'abandon	-	
Motifs non liés à l'abandon	-	

Indicateurs d'impact			
	Trad.	Non trad.	Cible
Nombre de participantes ayant occupé un emploi à brève échéance (entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	9	1	10/12
Nombre de participantes aux études à brève échéance (entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	1	-	1/3
Ratio trad. vs non trad.	93%	7%	
Nombre de participantes bénéficiant d'une subvention salariale		-	

Indicateurs de suivi	
Nombre de stages effectués	-

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
Participant·es toujours en période de suivi au 30 septembre 2023	-

⁴ La période d'essai prévue pour l'activité n'est pas complétée ou la participante ne poursuit pas l'activité au-delà de la période d'essai. Les participations ainsi terminées n'ont pas d'incidence sur le taux d'abandon et ne sont pas prises en compte dans le nombre de nouvelles participantes.

⁵ Dans un délai jugé raisonnable et en fonction de sa situation, une participante ayant mis fin à sa participation peut être réadmise et poursuivre dans le même organisme l'activité qu'elle avait commencée. Cette participante est comptabilisée une seule fois, car elle poursuit une activité déjà commencée.

Focus carrière (Projet de préparation à l'emploi en non traditionnel) (suite)

Réalisations 2022-2023 en non traditionnel

- Le 8 mars 2023 fut souligné la Journée internationale des droits des femmes. Il y avait au programme le visionnement de la conférence de Mylène Paquette, une séance de méditation et de yoga sur chaise
- Le 18 mai 2023, L'Orienthèque organisait la 7e édition du Gala Exception'Elle. L'événement a permis de reconnaître les femmes étudiantes ou œuvrant dans des secteurs d'emploi majoritairement masculins. Plus de 65 personnes ont assisté à cette soirée qui s'est déroulée au Centre de services municipaux de Sainte-Anne-de-Sorel
- L'un des points saillants de cette année a été l'appréciation générale des ateliers « Soyez à vos affaires Mesdames ! » et « Normes du travail ». Elles étaient heureuses de pouvoir se familiariser avec l'histoire et les conditions des femmes d'hier à aujourd'hui. Nous remarquons de façon générale un grand besoin d'éducation populaire.
- Une présentation de l'entreprise KML a suscité un grand intérêt pour quelques participantes. D'autres ont eu la chance d'explorer le programme collégial d'Éducation spécialisée (AEC) et ont un fort intérêt pour une d'entre elles, confirmant même son choix de domaine. Aussi, à la suite d'une visite au Centre Bernard-Gariépy, deux participantes ont été « élève d'un jour » aux programmes d'études professionnelles d'usinage et de soudage-montage

Appréciation de la situation

Focus carrière (Projet de préparation à l'emploi en non traditionnel)

- Cette année, le recrutement de femmes de métiers non traditionnels a pu se dérouler plus facilement grâce au travail des conseillères, de la publicité et de références venant du bureau de Services Québec (BSQ). Nous avons remarqué qu'il y avait autant de femmes désirant retourner sur le marché du travail que de femmes envisageant un retour aux études
- Certaines clientes ont présenté plusieurs problématiques d'ordre personnel, allant de l'urgence financière à un manque de ressources déterminées telles qu'un ordinateur, la nourriture, etc. Plusieurs nous ont confié avoir subi des situations de harcèlement et d'intimidation au travail. Comme certaines d'entre elles nous ont souligné ce besoin réel de se retrouver entre femmes, d'autres nous ont fait part du bienfait d'avoir brisé l'isolement, d'être sorties de la maison pour déjouer le découragement. Cette force d'être entre femmes, elles l'ont aussi réalisée à travers l'entraide, ce qui a grandement contribué à améliorer à la fois l'estime et la confiance en soi. Un sentiment de grande reconnaissance et de satisfaction de la part des participantes était unanime

Focus carrière (Projet de préparation à l'emploi en non traditionnel) (suite)

Perspectives 2023-2024 en non traditionnel

- Pour recruter davantage, le fait de recueillir le témoignage des participantes après leur parcours et les ajouter à la publicité ajouterait à la fois crédibilité et confiance. Il serait intéressant également de solliciter d'anciennes clientes ou les femmes ayant été référées à l'externe et leur demander si une démarche de groupe pourrait leur convenir. Nous pourrions aussi cibler des organismes (ex. : Maison La Source, Carrefour naissance-famille, etc.) et présenter nos services aux usagers où des femmes pourraient être susceptibles de démontrer un intérêt
 - En ce qui a trait à nos liens avec les entreprises, nous continuerons les visites de groupes (plus faciles pour les employeurs) et les conférences « Employeurs d'ici » pour l'exploration des métiers. Nous sondons également la possibilité d'utiliser d'autres moyens d'exploration que les visites, comme des capsules vidéo sur les métiers sur Internet
 - Comprendre toujours mieux le vécu des participantes est à la base d'une démarche réussie en ce qui concerne le marché du travail actuel. Nous aborderons les thématiques davantage en fonction des besoins spécifiques de la clientèle (les relations interpersonnelles, oser changer, l'intimidation en milieu de travail, etc.) et suivant l'ordre qui lui convient le mieux. Nous diversifierons les méthodes d'apprentissage (théorie, réflexion et action) pour rejoindre encore plus les profils très différents des clientes. Nous avons constaté l'importance d'offrir un atelier informatique plus poussé (à nos bureaux ou par le biais d'une subvention) et envisager le prêt d'un ordinateur portable si la participante dispose d'un forfait Internet adéquat à la maison
 - Nous poursuivrons la mise à jour des outils, en fonction des besoins précis de la clientèle (condition féminine, atelier sur les métiers non traditionnels, etc.) et offrir spécifiquement l'atelier « Sensibilisation à l'intimidation en milieu de travail » dans chacun des groupes. Nous modifierons l'horaire pour allouer davantage de temps pour de la recherche, l'exploration, les visites exploratoires, etc. Nous mettrons à jour le cahier des participantes et son visuel
-

Services spécialisés – Groupe D

Objectifs de l'entente et clientèle visée

Les objectifs de la démarche sont d'explorer les difficultés reliées à la démarche d'employabilité, d'identifier et de mettre en pratique des moyens pouvant les contrer, de clarifier un projet de travail réaliste ainsi que d'établir un plan d'action présentant les différentes étapes à franchir afin de rechercher, d'intégrer et de maintenir un emploi.

L'intervention offerte en approche globale constitue une démarche d'employabilité complète par le biais d'un continuum de services et d'activités intégrés. Les services/activités offerts se rapportent à la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien sur le marché du travail. Ces services spécialisés visent des personnes qui rencontrent des difficultés personnelles et des obstacles systémiques pour trouver, intégrer et maintenir un emploi.

Ces services sont de l'ordre du counseling d'emploi et ils sont offerts en individuel en fonction des différents profils de la clientèle, des caractéristiques propres à celle-ci et des dimensions abordées. Il constitue une démarche adaptée aux besoins des participants. Ce service est structuré sous la forme d'un plan d'intervention dit en approche globale.

Destination Emploi : Personne qui présente de multiples problématiques tant au niveau personnel que professionnel, et qui éprouve des difficultés à passer à l'action en vue d'une intégration durable sur le marché du travail. Clientèle pour qui les antécédents judiciaires sont un obstacle à l'embauche. Aussi cette clientèle rencontre un ensemble de caractéristiques d'ordre psychosocial important qui la distingue particulièrement.

Accès-cible : Personne ayant des besoins au niveau de la recherche d'emploi combiné à au moins un autre domaine de compétences, éloignée du marché du travail ou présentant des difficultés au niveau de l'intégration et/ou du maintien en emploi (entrées et sorties fréquentes du marché du travail) ou ayant divers questionnements en lien avec sa carrière (mitan de la vie, transition ou fin de carrière).

Exploration-emploi : Personne nouvellement arrivée du Québec et d'ailleurs âgée de 18 ans et plus, ayant des problématiques socioprofessionnelles, de recherche d'emploi et d'intégration en emploi (clientèle provenant d'autres régions du Québec ou du Canada, ou d'autres origines culturelles).

Femmes d'action : Inciter les femmes à explorer et à découvrir des métiers et des formations non traditionnels. Favoriser l'insertion scolaire et professionnelle de la clientèle par le biais d'un processus d'orientation, d'accompagnement dans une démarche de recherche d'emploi non traditionnel ou vers un retour aux études, et lui offrir une occasion de réseautage. Favoriser le maintien en emploi et en formation des femmes dans des options non traditionnelles en leur offrant le soutien et les services nécessaires. Maximiser les chances de réussite à la formation ou à l'intégration en emploi des participantes en les accompagnant dans toutes les étapes de leur plan d'action.

Orientation/stage : Personne dont le projet professionnel est ambigu ou non défini et qui nécessite des besoins de services précis en matière d'orientation. Besoin d'explorer le marché du travail par le biais d'un stage d'observation ou pratique afin de confirmer son choix professionnel, ou parfois en vue de valider un choix de formation.

Services spécialisés – Groupe D (suite)

Évaluations		Résultats	
Nb d'évaluations de besoins	199	Nb d'inscriptions	165
		Cible visée	215
		Taux d'atteinte	77 %

Indicateurs de production	
Activités non complétées :	Total
	44
Motifs liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none"> • Raison inconnue (x11) • Difficultés d'adaptation, d'attitude ou de comportement • Difficultés d'organisation personnelle
Motifs non liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none"> • Obligations familiales • Obtention d'un emploi • Retour aux études ou poursuite d'études • Incarcération ou détention • Déménagement (X4) • Problème de santé (X8) • Transfert vers une activité ou projet autre que ceux offerts par Services Québec • Transfert vers une autre mesure ou un autre service offert par Services Québec (X16)

Indicateurs de production	
Destination emploi	40/40
Accès-cible	39/60
Exploration emploi	53/60
Femmes d'action	29/50
Orientation/stage	4/5
Nombre de personnes réadmis pour la poursuite du service (réadmission) ⁶	1
Niveau d'intensité D1	98
Niveau d'intensité D2	4
Niveau d'intensité D3	2
Durée moyenne des heures d'intervention (directe et indirecte) réellement consenties aux participants au terme de leur participation et pour laquelle l'organisme est financé	14h40

⁶ Dans un délai jugé raisonnable et en fonction de sa situation, un participant ayant mis fin à sa participation peut être réadmis et poursuivre dans le même organisme l'activité qu'il avait commencée. Ce participant est comptabilisé une seule fois, car il poursuit une activité déjà entamée.

Services spécialisés – Groupe D (suite)

Indicateurs d'impact	
Nombre de participants ayant occupé un emploi à brève échéance (entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	76/105
Nombre de participantes bénéficiant d'une subvention salariale	3
Nombre de participants aux études à brève échéance (entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	8

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
Participant·es toujours en période de suivi au 30 septembre 2023	12

Services spécialisés – Groupe D (suite)

Réalisations 2022-2023

- Les clients qui bénéficient de nos services ont des besoins particuliers et plusieurs d’entre eux devraient recevoir un soutien psychosocial. Ils présentent souvent de lourds passés personnels et professionnels qui nuisent à leur intégration en emploi (difficultés relationnelles, difficultés à gérer leurs émotions, violence conjugale, faible estime de soi, dépendance, attentes irréalistes, etc.). Les démarches ne répondent pas toujours à l’objectif de consultation, car leurs problématiques sont trop grandes pour notre mission. Ils peinent à obtenir des services psychosociaux ou sont souvent dans l’attente d’en obtenir
- Beaucoup d’annulations et de reports de rendez-vous sans motif sérieux de la part des clients. Pour la majorité d’entre eux, les démarches se sont bien déroulées. Certains n’ont pas suivi un cheminement complet : ils ont soit décidé de ne plus s’impliquer dans leur démarche ou ils ont simplement abandonné une fois avoir atteint partiellement les objectifs du plan d’action, tels que la production d’outils de recherche d’emploi. Dans l’ensemble des services, le volet orientation est souvent essentiel dans la démarche d’employabilité
- La plupart des clients ne restent pas longtemps sans emploi. La pénurie de main-d’œuvre a donné lieu à une plus grande ouverture envers une clientèle possédant peu de formation. Les employeurs sont ouverts à former certains quarts de métier en entreprise, mais manquent malheureusement de temps, créant ainsi un manque de sécurité dans l’intégration des nouveaux employés. Plusieurs clients ont donc du mal à se maintenir en emploi en raison des conditions de travail difficiles (peu ou pas d’intégration ou de formation en emploi). Ils sont parfois amenés à effectuer le travail de deux personnes à la fois par manque de personnel, ce qui incite les gens à quitter rapidement leur emploi. La fatigue causée par la pénurie de main-d’œuvre se fait aussi sentir dans les relations au travail autant du côté des employeurs que des employés. Beaucoup de clients nous confient avoir été victimes d’intimidation en milieu de travail. Les clients qui viennent nous voir sont épuisés de ces conditions et tentent de trouver autre chose pour éviter de les subir à nouveau

Spécifique à chaque entente

Accès-cible :

- Certains participants ont avec des enfants ou monoparentale. La rareté des places ou les frais de garde très élevés les obligent parfois à devoir rester à la maison. Elle présente souvent des troubles de santé mentale, le maintien en emploi est donc plus difficile. Beaucoup de clients sont par exemple victimes d’intimidation en milieu de travail ou de violence conjugale, ils sont ont des dépendances ou ont des attentes irréalistes, etc. La recherche d’outils ou des formations concrètes aideraient nos conseillères dans la relation d’aide versus la santé mentale

Destination emploi :

- Nous avons observé une augmentation de la clientèle ayant un casier judiciaire. Nous avons eu plusieurs demandes pour entreprendre la demande de suspension de celui-ci. Les raisons de la démarche sont diverses (avoir de meilleures chances d’obtenir un emploi, assurance, voyage, démarche déjà débutée, mais complexe à faire soi-même, etc.). Il y a un manque de motivation parfois pour compléter les documents nécessaires à la demande (pour une 2^e démarche consécutive). Certains documents risquent alors d’être échus

Exploration-emploi :

- Le projet des infirmières et infirmiers diplômés hors Canada a amené des références vers le service en employabilité. En effet, certains conjoints qui ont un permis de travail et qui désirent vivre une expérience ont commencé une démarche avec la conseillère en emploi. Entre autres, ils ont été informés du marché du travail régional, des conditions de travail, des méthodes de recherche d’emploi et des occasions d’emploi potentielles leur ont été présentées

- On remarque une hausse des demandes d'accompagnement pour des gens détenteurs d'un permis de travail fermé relié à un employeur qui a mis fin au contrat. Pour qu'ils soient admissibles à nos mesures d'employabilité, nous devons procéder à une référence à travers le formulaire électronique 3003, mais nous constatons que certains sont référés à un agent JADE et il n'est pas garanti qu'ils seront suivis par un organisme externe par la suite. De plus, la situation financière de ces personnes est critique puisqu'elles ne peuvent pas bénéficier de l'aide financière de dernier recours et elles ne répondent pas toujours aux critères d'admissibilité de l'assurance-emploi

Femmes d'action :

- Généralement, les clientes participent activement à leur démarche et profitent souvent d'une mise à jour de leurs outils de recherche d'emploi et d'un accompagnement dans leurs recherches au niveau de l'employabilité, après avoir établi un projet professionnel en orientation
- Les participantes ont un besoin d'exploration des métiers diversifiés avec une ouverture sur les métiers non traditionnels. Elles ont aujourd'hui une meilleure connaissance du marché comparativement à il y a quelques années

Orientation/Stage :

- Le recrutement et la participation se déroulent bien. Il est difficile de trouver des milieux ouverts à accueillir des stagiaires. Les employeurs parlent souvent d'un manque de temps pour accueillir des stagiaires considérant le manque de main-d'œuvre qui les affecte déjà. Le processus est donc plus long avant que la personne puisse vivre une expérience de stage. Parfois, celle-ci ne réussit tout simplement pas à en trouver un. Et parce qu'elle n'a pas pu valider son choix sur le terrain, il lui est donc difficile de se positionner par rapport à celui-ci. La possibilité d'explorer les professions selon les champs d'intérêt facilite dans plusieurs cas le choix de l'individu

Perspectives 2023-2024

- Nous avons augmenté les références aux autres ressources disponibles dans la région en parallèle avec leur démarche auprès de nous, notamment la CAVAC, Maison Le Passeur, Maison La Source, etc. Toutefois, il peut s'avérer difficile de faire le pont entre les différents organismes puisque la plupart des clients ont déjà une relation de confiance établie ici et il est difficile de les référer ailleurs. C'est ce qui explique pourquoi nous avons beaucoup de clients en « préemployabilité » en ce moment. Ils désirent faire un retour sur le marché du travail, mais savent très bien que leur situation rend le tout difficile
- Les conseillères doivent utiliser différentes compétences en intervention pour accompagner au mieux ce type de clientèle. Nous remarquons aussi que la collaboration avec les autres organismes de la région devient une partie importante de notre travail en tant que conseillères en emploi ou en orientation pour faciliter le référencement. Nous continuerons de planifier des études de cas entre conseillères pour améliorer sans cesse nos interventions
- Le 7 décembre dernier, une partie de l'équipe de L'Orienthèque a suivi une formation offerte par L'Ardoise du nom de « Oser porter l'étiquette ». Cette formation a eu pour but d'expliquer les formes d'analphabétisme et aussi comment simplifier nos communications afin de bien accompagner cette clientèle.
- Nous avons des demandes de services de la part de clients en emploi à temps plein considérés en situation de précarité. Nous croyons important de les accompagner malgré leur emploi, ils ont besoin de nous pour trouver une situation d'emploi durable

B-50+ (Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés)

Objectif de l'entente : assister la clientèle de 50 ans et plus dans une démarche de bilan des expériences et permettre l'acquisition d'outils de recherche d'emploi ainsi que la mise en action soutenue et structurée.

Évaluations		Résultats	
Nb d'évaluations de besoins	52	Nb de groupe	7
		Nb d'inscription	43
		Cible visée	42
		Taux d'atteinte	102%
		Nb de participant.e.s aux études	2
		Formation d'appoint (inclue à même les frais de participant)	1
		Contribution salariale	-
		Contribution en soutien à la productivité	-

Indicateurs de production	
Activités non complétées :	Total
	5
Motifs liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés d'organisation personnelle • Raison inconnue (X2)
Motifs non liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none"> • Obligations familiales (X2)
Nombre de personnes réadmisées pour la poursuite du service (réadmission)⁷	1

⁷ Dans un délai jugé raisonnable et en fonction de sa situation, un participant ayant mis fin à sa participation peut être réadmis et poursuivre dans le même organisme l'activité qu'il avait commencée. Ce participant est comptabilisé une seule fois, car il poursuit une activité déjà entamée.

B-50+ (Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés (suite))

Indicateurs d'impact			
	Total	Cible	Taux d'atteinte
Nombre de participants ayant occupé un emploi à brève échéance (entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	21	21/26	81%
Nombre de participants aux études à brève échéance (entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	2		
Nombre de participantes bénéficiant d'une subvention salariale	-		

Indicateurs de suivi	
Nombre de participants bénéficiant d'une contribution salariale	-
Nombre de stages effectués par les participants	9

Subventions salariales	Subventions à la formation
• -	<ul style="list-style-type: none"> • Une formation de base – Transport rémunéré de personnes par automobile été réussi avec succès. La formation de 15h est offerte en ligne. À la suite de la réussite de l'examen théorique

B-50+ (Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés) (suite)

Réalisations 2022-2023

- Atteinte de notre cible grâce aux nombreuses références obtenues à l'interne et par le biais de la publicité. Nous avons reçu quelques références du bureau de Services Québec, mais c'est surtout le bouche-à-oreille qui a joué un rôle décisif dans l'atteinte de nos objectifs. En effet, les anciens participants sont d'excellents porte-parole du programme. Ils sont en mesure de témoigner de leur cheminement et de leurs réussites
- La mise en route des groupes est plus flexible : nous acceptons les participants quelques jours après la date officielle de début, ce qui permet d'intégrer rapidement le plus de personnes intéressées possible. Pour accommoder les inscriptions tardives, nous avons donc rallongé la période d'accueil jusqu'au début de la seconde semaine et avons créé des documents d'information pour faciliter leur intégration. Nous avons pu accepter des participants qui autrement auraient attendu 6 semaines
- Nous remarquons que beaucoup de gens ont manifesté leur intérêt à travers le site Web de L'Orienthèque avec la bulle de discussion instantanée ou les réseaux sociaux.
- La clientèle qui désire intégrer un groupe le fait pour différentes raisons : briser l'isolement, effectuer un bilan de carrière, entamer une réorientation, etc. Ils sont curieux d'explorer de nouveaux domaines et le stage leur permet de valider ou d'infirmer certains de leurs choix professionnels. Il est important de noter que la disparité entre les gens d'un même groupe peut être assez grande et que celle-ci demande de la part des conseillères une grande adaptabilité. Ces points de différences se rencontrent la plupart du temps au niveau des besoins psychosociaux, de l'éloignement du marché du travail ou de la spécialisation
- Les participants désirant obtenir un emploi à temps partiel dans le marché du travail nous confient être confrontés à un choix fort restreint. D'un autre côté, d'autres trouvent rapidement un emploi, mais n'arrivent pas à s'y maintenir et auraient besoin de se joindre au groupe à nouveau afin de poursuivre leur démarche. En ce qui concerne les stages, il est encore difficile pour ceux-ci d'en obtenir un auprès des employeurs. En effet, les employeurs mentionnent être en manque de main-d'œuvre et donc, ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer à d'éventuels stagiaires

Perspectives 2023-2024

- Pour faire perdurer notre rendement au niveau du recrutement, nous allons continuer d'allonger les périodes de recrutement avant le début des groupes. Les références à l'interne et le bouche-à-oreille semblent être la clef du succès du programme. Nous allons donc continuer d'encourager les clients « ambassadeurs » à parler positivement du service. Nous continuerons également à diffuser nos publicités en prenant soin d'y inclure les témoignages recueillis auprès des participants. Une rencontre a eu lieu au mois d'avril avec les agents du bureau de Services Québec dans le but de faire augmenter leurs références à la suite d'une présentation de notre service
- Les visites d'entreprises et les conférences « Employeurs d'ici » sont très appréciées. Nous continuerons de créer des liens avec des entreprises disponibles et intéressées à accueillir nos stagiaires. Nous regardons avec les participants l'option d'approcher les employeurs pour proposer du temps partiel dans un contexte de plein emploi. Nous créerons des partenariats avec d'autres services et organismes qui ont un contact direct avec notre clientèle. Établir des partenariats avec des organismes comme L'Ardoise peut permettre aux participants de mieux répondre à leurs besoins complémentaires. Quelques participants éprouvent de la difficulté à obtenir un emploi en raison de leur âge. Nous devons continuer le démarchage auprès des entreprises afin d'encourager l'accueil en stage et l'embauche des personnes de 50 ans et plus, en leur faisant valoir les compétences et l'expérience de ces travailleurs
- La structure des semaines de suivi a été mise à jour, telle que prévue et entamée lors de l'année précédente. En effet, des ateliers supervisés continuent d'être ajoutés afin de faciliter le maintien dans l'action des participants. Par exemple, pour répondre à la demande de la majorité des participants, l'atelier CV se retrouve dans les premières semaines de la démarche. Mais comme certains n'ont pas encore de cible d'emploi claire au moment de produire les outils, nous avons mis en place un autre atelier, soit « Modification de CV », plus tard dans la démarche. À ce moment-là, il est plus facile d'aller cibler les compétences et les emplois pertinents

Méthodes de recherche d'emploi – Groupe C

Objectifs de l'entente et clientèle visée

Aide-conseil et accompagnement en matière de stratégies, techniques et outils liés à la recherche d'emploi pour une clientèle relativement prête à intégrer un emploi à court terme, mais qui requiert une intervention ciblée pour améliorer un ou des aspects de la démarche d'employabilité. Celui-ci est offert en individuel.

Accès Coup de pouce : Offrir à la clientèle en recherche d'emploi des services ponctuels qui permettent l'actualisation des outils de recherche d'emploi, de connaissances spécifiques en matière de recherche d'emploi ou encore certaines compétences de base en matière d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications.

Coup de pouce Express : Clientèle prête à intégrer un emploi à court terme et des connaissances de base sur l'utilisation des outils de recherche d'emploi. A besoin d'accompagnement à très court terme pour un aspect de sa recherche d'emploi ou a besoin de faire le point sur un aspect préalable à sa recherche.

Évaluations		Résultats	
Nb d'évaluations de besoins	142	Nb d'inscription	203
		Cible visée	335
		Taux d'atteinte	61%

Indicateurs de production	
Activités non complétées :	Total
	11
Motifs liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none">Raison inconnue (x2)
Motifs non liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none">Transfert vers une autre mesure ou un autre service offert par Services Québec (x7)Problème de santé (x2)
Accès Coup de pouce	129/185
Coup de pouce Express	74/150
Niveau d'intensité C1	34
Niveau d'intensité C2	76
Niveau d'intensité C3	35
Niveau d'intensité D1	19
Durée moyenne d'heures d'intervention (directe et indirecte) réellement consenties aux participantes au terme de leur participation	9h25

Méthodes de recherche d'emploi – Groupe C (suite)

Réalisations 2022-2023

- Les clients s'attendent parfois à obtenir un rendez-vous la journée même et repartir dans tous leurs documents. Une éducation populaire est donc de mise. Il est important de bien expliquer le processus au moment de la prise de rendez-vous et même au courant de la démarche. Certains d'entre eux n'ont besoin que d'une mise à jour de leurs documents, car ils ont déjà un contact avec un employeur qui n'attend que ceux-ci (curriculum vitae/lettre de présentation). Dans ces groupes, les résultats sont souvent positifs, les clients se trouvent facilement et rapidement un emploi. La clientèle a, la plupart du temps, des cibles d'emplois claires
- Il y a plusieurs retours sur le marché du travail à la suite de la retraite. Certains clients ont donc déjà des emplois qu'ils désirent quitter pour obtenir de meilleures conditions de travail. L'inflation cause beaucoup de stress à cette clientèle qui occupe souvent des emplois précaires (temps partiel, sur appel, salaire minium, etc.). La clientèle retraitée ou proche aidante est en augmentation dans ces programmes. Désirant se trouver un emploi à temps partiel, ils ne désirent pas forcément entamer une longue démarche
- Les démarches ne sont pas toutes de même durée. Tandis que pour certains clients, la recherche d'emploi s'effectue sur une base personnelle après l'obtention du CV et de la lettre de présentation, pour d'autres, cette recherche nécessite notre assistance. Cette clientèle spécifique manque de connaissances en informatique et souvent, les tâches qu'ils accomplissaient dans le passé sont aujourd'hui effectuées par ordinateur. Ce sont des gens d'âge varié qui ne sont pas à l'aise avec l'informatique (pas de courriel, pas à l'aise avec la navigation en ligne) et présentant donc des difficultés pour faire de la recherche d'emploi. Néanmoins, on remarque que ces derniers sont de plus en plus ouverts à l'apprentissage de la recherche et de l'envoi de candidatures en ligne. Ils sont aussi de plus en plus conscients de l'efficacité de cette méthode. Effectivement, beaucoup d'employeurs ne prennent plus les candidatures spontanées ni les curriculums vitae papier. Plusieurs entreprises de la région sont très réactives lorsque les clients soumettent leur candidature (parfois quelques minutes après l'envoi de leur curriculum vitae)
- On observe fréquemment qu'il est difficile d'autonomiser ou de responsabiliser les gens face à leur démarche. Il semble y avoir pour l'instant moins d'intérêt de la part de la clientèle à consulter le Service + ou à s'engager dans les différents ateliers offerts, deux types de ressources pourtant indispensables au succès de leur cheminement

Perspectives 2023-2024

- La plupart des personnes dans cette clientèle obtiennent un emploi rapidement, et ce, sans même avoir été préparées à l'entrevue d'embauche. Les clients sont plus à risque de revenir après quelques mois (attentes irréalistes, intimidation en milieu de travail, exigences trop élevées de l'employeur, manque de formation à l'embauche)
- Le défi est que les clients trouvent un emploi rapidement, mais ne font pas nécessairement un suivi avec nous pour nous aviser de la suite des choses. Ils sont absents aux rendez-vous et il devient difficile pour nous d'avoir les informations pertinentes pour fermer leur dossier, pouvant laisser croire que les résultats ne sont pas nécessairement représentatifs
- Nous prendrons donc le temps de regarder avec eux leurs champs d'intérêt, leurs exigences, leurs valeurs, etc., afin de nous assurer qu'ils sont dans le bon programme et qu'ils se trouvent un emploi correspondant réellement à leur profil, ce qui nous amène à rédiger leur curriculum vitae à la 3^e ou à la 4^e rencontre
- Nous poursuivrons la mise à jour de nos procédures pour rejoindre les clients et le suivi des rendez-vous. Pour répondre à la problématique d'annulation ou d'absences sans préavis, nous informerons systématiquement les nouveaux clients de leurs responsabilités, de l'importance de leur engagement, des prestations qu'ils recevront (le cas échéant) et de l'impact de leurs absences
- Nous sensibiliserons la clientèle à assister aux ateliers informatiques et que le but de ceux-ci est de la rendre autonome dans la démarche. Nous offrirons plus d'information sur la fiscalité (étude de Luc Godbout avec le CC45+) pour les gens qui voudraient retourner sur le marché du travail après 60 ans. Selon leurs objectifs, et pour apporter de la variété et susciter les échanges, proposer aux clients de participer à des ateliers de groupe de façon ponctuelle

Orientation – Groupe B

Objectif de l'entente : service permettant aux participants d'effectuer une démarche complète d'orientation pour identifier et préciser un objectif professionnel réaliste et réalisable.

Évaluations	
Nb d'évaluations de besoins	36

Résultats	
Nb d'inscription	32
Cible visée	50
Taux d'atteinte	64%

Indicateurs de production	
Activités non complétées :	Total
	9
Motifs liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none">• Raison inconnue (x6)
Motifs non liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none">• Déménagement• Transfert vers une autre mesure ou un autre service offert par Services Québec• Problème de santé
Nombre de personnes réadmisées pour la poursuite de la participation (réadmission)	1

Indicateurs de suivi	
Durée moyenne d'heures d'intervention (directe et indirecte) réellement consenties aux participantes au terme de leur participation	17h40

Orientation (suite)

Réalisations 2022-2023

- Nous avons reçu des références du bureau de Services Québec, mais celles-ci ne sont pas constantes. En effet, le programme étant exclusivement sous référence, nous avons pu remarquer une fluctuation assez importante au cours de l'année, surtout durant la période estivale (plusieurs emplois d'été, enfants en vacances, période d'arrêt des recherches, etc.)
- Après avoir dirigé des clients vers le BSQ dans le but de valider leur admissibilité au service, nous n'avons pas eu de suite. Certaines personnes pourraient être des références en orientation, car elles manifestent parfois davantage un besoin en orientation qu'un besoin en employabilité, ce qui pourrait expliquer le recrutement plus difficile
- Nous rencontrons souvent des difficultés à entrer en contact avec les personnes pour la prise d'un premier rendez-vous. Plusieurs personnes référées également ne se présentent pas lors de leur premier rendez-vous bien que celui-ci ait été confirmé. Nous observons de nombreuses absences aux rencontres, sans annuler au préalable ou sans retour d'appel, ce qui empêche leur processus d'évolution à un rythme normal ou tout simplement d'avoir lieu
- Certains clients vivent de la déception face à leur projet de retour aux études puisque la session est déjà entamée. Ils doivent donc attendre le début d'une prochaine cohorte, ce qui les amène plutôt à envisager un retour sur le marché du travail. Des clients ont un objectif de retour aux études, que ce soit au collégial ou au professionnel avec une démarche de validation de choix en deux ou trois rencontres. D'autres demandent une prolongation de la démarche d'orientation parce qu'ils vivent divers enjeux de santé mentale ou des enjeux personnels
- Nous voyons plusieurs réorientations de carrière provenant du domaine de l'éducation et de la santé. Il y a aussi un bon nombre de clients sans formation qualifiante postsecondaire. Nous percevons chez les clients une difficulté dans l'identification d'options en raison des coupes budgétaires dans la mesure MFOR. Plusieurs participants sont en urgence financière. Financièrement, certaines personnes visent absolument une formation subventionnée par Services Québec, mais plusieurs formations en informatique notamment ne le sont plus
- Nous avons aussi remarqué une diversité au niveau de la clientèle. Nous fournissons des services à la fois à des clients très motivés et impliqués dans leur démarche et à des personnes présentant des problèmes d'organisation, de motivation et n'effectuant pas les exercices de réflexion demandés. Nous servons également des clients rencontrant des défis reliés à des limitations et qui nécessiteraient des ajustements en emploi ou un soutien à l'intégration. Pour d'autres, ce sont des problématiques de deuil d'emploi, d'intimidation au travail ou d'épuisement professionnel et pourraient profiter d'un soutien psychosocial complémentaire à nos services

Perspectives 2023-2024

- Miser sur davantage d'explications en début de démarche quant à l'importance de s'impliquer sérieusement dans son processus et d'aviser en cas d'absence. Faire une relance téléphonique la veille pour confirmer la participation du client à son premier rendez-vous d'évaluation de besoins et ainsi donner la plage horaire à une autre personne s'il ne compte pas se présenter. Nous ne donnerons qu'un maximum de trois rappels et absences avant de passer à une autre personne pour ne pas risquer de laisser une disponibilité libre pendant trop longtemps. Lors de la référence au programme d'orientation, le client pourrait être transféré directement à la réception de L'Orienthèque pour fixer un premier rendez-vous, ce qui pourrait faciliter la prise de rendez-vous
- Collaborer avec les AAE pour augmenter les références. Un suivi plus rapproché entre l'agent et le conseiller au niveau des formations financées ou non pourrait aider les participants dans le choix de leur projet, malgré leur urgence financière, le souci du revenu dans la réorientation étant un enjeu. Revoir la structure au niveau de la première prise de contact pour que le bureau de Services Québec effectue une relance plus tôt si le participant ne se présente pas ou si nous n'arrivons pas à le contacter
- Une collaboration avec d'autres ressources plus spécialisées au niveau des limitations à l'emploi pourrait nous permettre de mieux accompagner les personnes vivant avec des défis d'intégration à l'emploi lié à une limitation. L'ajout d'un soutien psychosocial pour l'aspect du deuil professionnel pourrait permettre à certains participants de faire un choix professionnel plus durable et éclairé

Méthodes de recherche d'emploi – (Établissement de détention)

Objectif de l'entente : offrir aux personnes incarcérées des outils qui leur permettront éventuellement d'effectuer un retour sur le marché du travail.

Évaluations		Résultats	
Nb d'évaluations de besoins	105	Nb d'inscription	86
Nb de demandes reçues, clients non rencontrés	17	Cible visée	105
		Taux d'atteinte	82%

Indicateurs de production	
Activités non complétées :	Total
	2
Motifs liés à l'abandon	-
Motifs non liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none"> • Transfert vers une autre mesure ou un autre service offert par Services Québec • Incarcération ou détention
Nombre de personnes réadmissibles pour la poursuite de la participation (réadmission)	1

Indicateurs de production	
Durée moyenne d'heures d'intervention (directe et indirecte) réellement consenties aux participantes au terme de leur participation	7h25

Nouveau départ (Établissement de détention) (suite)

Réalisations 2022-2023 pour Nouveau départ

- Nous avons observé une augmentation notable des demandes de services tout au long de l'année. Cette demande, par contre, a diminué au dernier trimestre en raison de l'augmentation du nombre de transferts vers d'autres établissements carcéraux. Malheureusement, ceux-ci quittent les lieux ou obtiennent une libération conditionnelle avant la fin de leur participation sans être en mesure de terminer leur parcours. De plus, en raison des travaux routiers majeurs vers Montréal, la détention de Sorel accueille dorénavant la clientèle relevant du palais de justice de Longueuil. Ce flux de clientèle allonge donc nos délais, faisant en sorte qu'on ne puisse pas répondre à certaines demandes de services ou que les clients actifs se retrouvent finalement dans d'autres milieux de détentions
- La clientèle régulière ou nouvelle est parfois difficile à rencontrer à cause du nombre de formations et de services professionnels auxquels les personnes incarcérées ont accès. Aussi, la fin des classes et la période des vacances ont donné lieu à des fermetures temporaires et quasi complètes du secteur socioculturel là où se trouvent nos bureaux, engendrant des difficultés à rencontrer les clients ou suscitant des retards dans la planification de leur parcours. Nous n'avons pas pu tenir de rencontres dans nos bureaux durant la semaine de relâche également en raison d'un manque de personnel et cela s'est poursuivi par intermittence la semaine suivante.
- Participation à un comité appelé 'Bonnes pratiques' concernant les méthodes de travail spécifiques en détention qui relève du CCCJA

Perspectives 2023-2024 pour Nouveau départ

- Finalisation d'un aide-mémoire spécifique pour les futurs conseillers en main-d'œuvre (pas-à-pas) qui intégreront l'Établissement de détention de Sorel-Tracy
- Nous souhaitons nous assurer que la publicité affichée dans les secteurs de vie soit toujours visible et à jour. Dans le cas contraire, nous envisageons de mettre à jour notre publicité et veiller à ce qu'elle soit affichée à l'endroit prévu
- L'un des points à considérer est d'arrimer les efforts entre professionnels pour le partage des bureaux disponibles et se servir du courrier interne pour acheminer des documents, notes ou questions aux clients déjà inscrits dans une démarche
- Il nous faut traiter les nouvelles demandes de façon prioritaire et efficace. Pour un meilleur suivi des requêtes, la conseillère demandera aux personnes incarcérées de préciser s'il y a une possibilité de transfert ou de demandes CQLC dans les prochaines semaines. De cette façon, nous pourrons mieux gérer et mettre en ordre de priorité nos rencontres. Il est nécessaire d'expliquer la situation aux nouveaux candidats et les rassurer quant à la suite de leur démarche et ajuster nos rencontres ou réduire notre temps d'intervention. Il faut prévoir de proposer une méthode ou modifier le temps passé à l'établissement durant le congé de relâche scolaire

Services spécialisés (Ouvriers spécialisés) –MFOR (Établissement de détention)

Objectif de l'entente : 'offrir un accompagnement dans le cadre de la participation à la mesure de formation – MFOR lorsque la personne vit une problématique reliée à son attitude, à son comportement et/ou rencontre des obstacles ou des difficultés pouvant compromettre son maintien en formation. Il est centré sur les besoins de la personne et permet une intervention adaptée et personnalisée visant à réduire les risques d'abandon, accompagner et outiller la personne dans un objectif de développement de l'employabilité face à son cheminement menant au marché du travail.

Résultats	
Nb d'inscription	8
Cible visée	8
Taux d'atteinte	100%

Indicateurs de production	
Activités non complétées :	Total
	1
Motifs liés à l'abandon	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés d'adaptation, d'attitude ou de comportement
Motifs non liés à l'abandon	-
Durée moyenne d'intervention (directe et indirecte) réellement consentie aux participants et pour laquelle l'organisme est financé.	20h50
Nombre de personnes réadmisses pour la poursuite de la participation (réadmission)	-

Indicateurs d'impact	
Nombre de participants en emploi (n'étant plus en détention) dans les 6 mois suivant la formation	2
Nombre de participants aux études à brève échéance (entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	-
Nombre de participants bénéficiant d'un autre service, mesure ou programme de Services Québec (à brève échéance – entre 0 et 3 mois) après leur participation (et qui constitue une suite logique dans leur cheminement)	3

Services spécialisés Ouvriers spécialisés MFOR (suite)

Réalisations 2022-2023

- Création et ajout d'ateliers sur la connaissance de soi pour mieux identifier les milieux de stage reliés aux champs d'intérêt et aux compétences des participants
- Mise à jour de certains ateliers reliés à l'employabilité afin de les rendre plus actuels à la réalité
- Deux participants ont poursuivi leur emploi dans le cadre du prêt de main-d'œuvre avec le FONDS
- Participation complète à la recherche et à l'attribution des milieux de stage
- Lors de nos recherches pour trouver des milieux de stage, nous avons contacté plus de soixante entreprises. Sur ses soixante, 5 ont accepté de participer aux projets. En discutant avec certains employeurs, nous avons constaté que le moment de l'année n'était pas idéal, car plusieurs endroits fermaient pour l'hiver ou leurs activités se voyaient réduites lors de cette saison. D'autres nous mentionnaient que le manque de main-d'œuvre les obligeait à refuser. Il y a aussi un bon nombre d'organisations qui n'ont jamais donné suite à nos nombreuses tentatives de les rejoindre. L'équipe a dû mettre beaucoup plus d'efforts qu'elle pensait. Nous avons revu nos façons de procéder, mais sans succès
- L'équipe était présente au centre de détention lors de la cérémonie pour la remise des diplômes, les œuvres des participants étaient exposées. Plusieurs détenus ont pris paroles pour exprimer leur reconnaissance face à l'équipe, mais aussi pour les employeurs présents. Il était possible de voir un sentiment de fierté sur le visage de plusieurs

Perspectives 2023-2024

- Revoir notre méthode de recrutement des employeurs afin d'élargir notre bassin des milieux de stage potentiels
- Favoriser un changement de période puisque les stages étaient trop rapprochés de la période des fêtes et certains employeurs étaient fermés pour cette période ou en ralentissement de production
- Suite à une rencontre post mortem du projet, tous les acteurs ont convenu qu'il était nécessaire d'améliorer la communication entre les différentes personnes impliquées dans le projet afin d'éviter de la perte de temps et d'information
- L'approche de recherche de stage a été revue pour obtenir des réponses favorables
- La nouvelle cohorte a été devancée afin de faciliter la recherche dans les entreprises, car, certaines étant fermés pour la période hivernale
- Les recherches de stages ont commencé plus tôt

Stratégies de recherche d'emploi

Objectif de l'entente : Ce service s'adresse aux participants de l'assurance-emploi référés au Bureau de Services Québec par Service Canada. Ces sessions de groupes ont pour objectif de permettre aux participants de mieux connaître le marché du travail local et les mesures et services d'aide à la recherche d'emploi.

En collaboration avec Services Québec, et dans le respect des contraintes sanitaires liées à la pandémie de la COVID-19, les sessions d'informations ont été offertes de façon virtuelle et le sont restées depuis cette période. Elles reprendront en présentiel en novembre 2023.

Indicateur de production ⁸			
	Total	Cible	Taux d'atteinte
Nombre de nouveaux participants	159	159/333	48%

Indicateur de suivi	
Durée moyenne d'heures d'intervention (directe et indirecte) réellement consenties aux participantes au terme de leur participation	3h05

Autres précisions et commentaires 2022-2023

- La réaction de la part des personnes convoquées est souvent négative lorsqu'ils reçoivent la lettre de convocation plusieurs mois après avoir fait leur demande d'assurance-emploi. Il y a régulièrement une mauvaise compréhension aussi de la part des clients
- La formule à distance est encore difficile à offrir. Même avec un support téléphonique le matin même, nous rencontrons des problèmes de connexion avec eux. Plusieurs ont encore de la difficulté avec la connexion ou ne possèdent pas l'équipement nécessaire pour assister à la présentation
- Beaucoup d'entre eux ont déjà effectué un retour sur le marché du travail, faisant en sorte que nous avons un très faible taux de participation, même parfois nul, à certaines séances de groupe. Toutefois, nous avons remarqué que les listes fournies par le BSQ témoignent maintenant d'un délai diminué entre le moment où ils se sont inscrits à leur service et le moment de leur convocation, ce qui facilite la participation. Nous avons effectivement observé une augmentation du nombre de participants aux séances de groupe
- Le retour en présentiel des sessions d'information permettra d'impliquer plus de gens. Ils se sentent moins interpellés par la formule virtuelle avec l'assouplissement des mesures sanitaires du Québec.

⁸ Le nombre de clients est tributaire du nombre de convocations envoyées par Services Québec ainsi que de la quantité de séances planifiées au calendrier.

Les ateliers de L'Orienthèque

Objectif du service : offrir aux clients inscrits dans les ententes des ateliers dynamiques de recherche d'emploi pour favoriser le réseautage et l'acquisition d'informations en recherche d'emploi en vue d'améliorer leur connaissance de soi.

Durant la pandémie, L'Orienthèque était dans l'obligation d'adapter la formule des ateliers du B-50+ et du PPE pour les offrir de manière virtuelle. Mais maintenant que nous sommes revenus à la normale, les clients ont à nouveau accès à ceux-ci à travers les groupes habituels en personne et de façon individuelle au besoin. Bien que ce retour n'ait pas encore suscité autant de participants que les années antérieures au confinement, il n'en reste pas moins que ceux présents ont pu renouer avec l'effet bénéfique des échanges sur place.

Résultats

Nb de thématiques abordées 31

Thématiques offertes à la clientèle

Liste des thématiques

- Communication au travail et résolution de conflits
- Portrait socioéconomique de la région
- Réseaux sociaux
- Motivation
- Relations interpersonnelles
- Bilan des expériences
- Exigences en emploi
- Sens et retombées du travail
- Oser changer
- Attitudes en milieu de travail
- Attitudes kamikazes
- Prise de décision
- Compétences génériques
- Budget
- Qualités et traits de personnalité
- Gestion du stress
- L'art de la première impression
- Contact aux employeurs
- Émotions parasites
- Système scolaire québécois
- Informatique 1 : introduction à l'informatique de base
- Moi inc.
- Mêle-toi de tes affaires!
- Impacts du casier judiciaire
- Informatique 2 : initiation au courriel et à Internet
- Informatique 3 : recherche d'emploi
- Atelier CV
- Atelier lettres
- Théorie d'entrevue
- Pratique d'entrevue
- Normes du travail et santé-sécurité
- Communication interculturelle

La Passerelle entreprise

Activités et développement 2022-2023	Nombre
CONFÉRENCES EMPLOYEURS D'ICI / SPEED JOBING	7
VISITES D'ENTREPRISES	8
RÉDACTION ET DIFFUSION D'OFFRES D'EMPLOI (EXCLU : QUÉBEC EMPLOI)	575
RENCONTRE AVEC LES ORGANISMES/ PARTENAIRES	16
CONTACTS AVEC LES ENTREPRISES	654
RENCONTRES D'EMPLOYEURS	79
REPRÉSENTATION ET RÉSEAUTAGE	29
RENCONTRE AVEC LES ORGANISMES / PARTENAIRES	16
INTERVENTIONS EN ATELIERS	71

Des entreprises nous ont ouvert leurs portes pour offrir des stages à nos participants du programme ICTE. Par contre, il reste très difficile de mobiliser et de les rejoindre. Que ce soit pour les stages de nos différents programmes, les visites d'entreprise où toutes autres demandes, beaucoup d'entreprises ne répondent pas à nos appels/courriels. Peut-être a-t-il un lien avec le manque de main-d'œuvre, mais il est évident qu'il y a une grosse difficulté à ce niveau.

Les entreprises visitées

-
- Aciers Richelieu
 - Construction 2000cc.
 - MRC Pierre-De Saurel
 - GE énergie renouvelable
 - Les Serres Villard
 - Maison la Margelle
 - CDC de Pierre-De Saurel
 - Portes et Fenêtres Boulet
 - Société de transport collectif (STC) Pierre de Saurel
 - Maison L'Ancre Pierre-De Saurel
 - Usinage Richelieu
 - Nuances MJ inc.
-

L'Orienthèque

CENTRE D'ORIENTATION
ET SERVICES D'INTÉGRATION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Rapport annuel

AUTRES PROJETS

Assemblée générale annuelle | 25 octobre 2023



Chercheurs d'emploi | Nouveaux arrivants |
Employeurs |

Viser juste!

1er janvier au 31 décembre 2023

Description du projet: « Viser juste! » est un projet qui s'inscrit dans la mesure Recherche et innovation (RINN). Il offre l'opportunité de mettre à l'essai et de documenter des approches novatrices susceptibles d'apporter une contribution significative à l'évolution de l'offre de service du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le projet couvre l'ensemble du territoire de la Montérégie, L'Oriéthèque est l'organisme porteur et collabore avec quatre partenaires (COFFRE, Droit à l'Emploi, Le SEMO Le Jalon et Intégration Travail Roussillon). Viser juste! propose d'expérimenter un service d'accompagnement intensif d'intégration et de maintien en emploi pour une clientèle ayant terminé un parcours dans les douze derniers mois qui sont principalement bénéficiaires de l'aide financière de dernier recours. Il vise aussi à actualiser et développer un coffre à outils en matière d'accompagnement auprès de la clientèle et de mettre à contribution différents partenaires dans une approche de codéveloppement. Le projet devrait s'étendre sur une période de 36 mois, la phase 3 se terminant en décembre 2023.

Résultats du projet en cours en date du 30 août 2023

Nb d'inscriptions total du projet	40
Nb d'inscriptions à l'Oriéthèque	16
Cible visée	100

Réalisations 2022-2023

- Nous avons terminé la présentation du projet à tous les Bureaux de Services Québec de la Montérégie.
- Capsule à la radio CJSO portant Viser juste ! et plus particulièrement sur le parrainage en entreprise.
- Le déploiement du volet du Maintien en emploi depuis le 1^{er} juin 2023. Les critères ont été assouplis dans le but de recruter un plus grand nombre d'entreprises concernées. Résultat : les entreprises intéressées ne répondent pas aux critères d'admissibilité.
- Nous sommes allés à la rencontre de nos participants dans plusieurs organismes à but non lucratif de leur secteur de résidence. Ceci nous a permis de faire beaucoup plus de rencontres en présentiel auprès de clients qui n'auraient pas eu la possibilité de faire des rencontres virtuelles. (Centre d'Action Bénévole À plein Cœur de Contrecoeur, Centre d'Action Bénévole de Marieville, Centre de Bénévolat d'Acton Vale.)
- Notre présence dans les OBNL a permis du projet Viser Juste ! et par ricochet de l'Oriéthèque.
- Diffusion de la vidéo promotionnelle aux employeurs potentiellement intéressés à embaucher un participant de Viser Juste !
- Présence régulière, voire hebdomadaire, dans les Bureaux de Services Québec de Beloeil, Marieville, Saint-Hyacinthe et d'Acton Vale.
- Poursuite des rencontres mensuelles avec les agents pivots de Sorel-Tracy, de Beloeil/Marieville et Saint-Hyacinthe/Acton Vale.
- Contacts et arrimage avec de nombreux organismes pour les participants
- SDEM-SEMO Montérégie, Sorel-Tracy
- Santé Mentale Pierre-De Sorel, Sorel-Tracy
- Omnibus, Acton Vale et environs
- CLSC d'Acton Vale
- CLSC de Sorel-Tracy

- CLSC de Saint-Hyacinthe
- J'arrête j'y gagne
- Maison Le Passeur, Sorel-Tracy
- Comptoir La Mie, Saint-Hyacinthe
- La Moisson maskoutaine Saint-Hyacinthe
- APAJ (Aide pédagogique aux adultes et aux jeunes), Saint-Hyacinthe
- CAB Marieville
- CAB de Sorel-Tracy
- GEST (Groupe d'entraide Sorel-Tracy), Sorel-Tracy
- Justice alternative Pierre De Saurel, Sorel-Tracy
- Association des aidants naturels du Bas-Richelieu, Sorel-Tracy
- Taxibus, Sorel-Tracy
- Contact Richelieu-Yamaska, Saint-Hyacinthe
- Banque alimentaire de la SSVP de Saint-Jean, Saint-Jean-sur-Richelieu
- Augmentation des inscriptions de 33%
- Personnalisation de plusieurs ateliers en fonction des besoins des participants et de leur niveau de compréhension
- Distribution de signets promotionnels
- La collaboration se poursuit avec l'équipe JADE pour la recherche d'emploi
- Réaménagement des assignations des dossiers auprès des conseillères en intervention psychosociale, dû au départ de l'une d'entre elles
- Rencontres trimestrielles de l'ensemble des conseillers assignés au projet pour la rédaction des rapports et pour la réalisation de codéveloppement
- Être le secteur de la Montérégie qui a le plus haut taux de référencement

Perspectives 2023-2024 (en attente de renouvellement du projet)

- Travailler sur un projet local de développement d'un programme de maintien à l'emploi
- Instaurer notre façon de faire auprès d'autres organismes qui pourraient déployer un tel projet
- Devenir un modèle de référence par rapport à la façon de faire vivre un tel projet, autant au niveau de la méthodologie du travail, de la collaboration avec les partenaires, de l'intervention avec les participants ainsi que de l'aspect promotionnel

Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail (phase 3)

Projet financé par le ministère de la Famille

Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2024

Description du projet: Le projet « Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail » vise à prévenir l'intimidation par de la prévention directement en entreprise en fournissant des outils concrets et adaptés à la réalité de chaque milieu de travail. Afin de s'assurer d'une intégration réussie et du maintien en emploi durable exempts d'intimidation, le projet offrira du soutien, de l'accompagnement et de la formation autant aux employeurs, gestionnaires, employés et personnes des groupes marginalisés étant susceptibles de subir toute forme d'intimidation (physique, verbale, sociale, matérielle) au sein de leur milieu de travail.

Indicateur de résultats du projet

Malgré la difficulté à recruter, la grande majorité des entreprises participantes ont répondu être très satisfaites des éléments suivants :

- Le contenu de la formation
- Les supports utilisés
- Les échanges avec le groupe
- La durée de la formation
- Le professionnalisme et le dynamisme des formatrices
- La maîtrise du sujet
- La présentation de la matière
- La pertinence de la formation
- La qualité des exemples fournis
- La capacité d'écoute des formatrices
- La gestion du temps
- L'environnement
- La composition du groupe
- Le climat de la formation

Nous voyons que nous faisons une différence, que plusieurs personnes apprennent beaucoup de chose. Plusieurs employeurs nous ont mentionné que cette formation devrait être dans toutes les entreprises.

Nom des entreprises participantes

Produits des champs	La MRC Pierre-De Saurel	CVTCORP
APS Métal	Usinage Richelieu inc.	Nuances MJ inc.
La CDC de la Vallée-du-Richelieu	Bonjour Soleil - RFMRVR	Centre périnatal Le Berceau
Intégration compétence	Mille et une rues	Lave-auto MT
La Ville de Contrecoeur	La STC Pierre-De Saurel	

Perspectives à venir

Dans le marché du travail actuel, il est difficile de rejoindre et de mobiliser les entreprises pour venir donner de la formation, même si celle-ci est gratuite. Nous nous sommes même demandé si le fait qu'elle soit gratuite ne nuirait pas. Je m'explique : souvent quand on pense à quelque chose de gratuit, on peut penser à quelque chose de mauvaise qualité, alors la question nous est passée par la tête à savoir si les employeurs n'avaient pas en tête une formation de mauvaise qualité. Bien évidemment, jamais nous n'avons eu ce genre de commentaires de la part des employeurs. Ceux-ci sont plus que satisfaits.

Quoi qu'il en soit, ce projet qui devrait continuer d'exister après février 2024. Nous avons besoin de continuer à sensibiliser les gens sur le sujet, car nous voyons que nous faisons une réelle différence.

Accès-région

STRUCTURE D'ACCUEIL
ET D'INTÉGRATION POUR
LES NOUVEAUX ARRIVANTS



Rapport annuel

VOLET ACCÈS-RÉGION

Assemblée générale annuelle | 25 octobre 2023



Chercheurs d'emploi | Nouveaux arrivants |
Employeurs |

Accès-région Pierre-De Saurel

Structure des services

- **Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration**
 - **Volet 1:** Soutien au parcours d'accompagnement personnalisé, ce programme contient des sous-volets tels que :
 - Service d'installation
 - Service d'installation-régionalisation
 - Vie collective (sessions Objectif intégration)
 - **Volet 2 :** Service à la pleine participation comprenant les activités collectives de groupe
- **Programme d'appui aux collectivités**
- **Intervenante communautaire interculturelle – Femmes**
- **Intervenante communautaire interculturelle – Santé**
- **Services d'accompagnement et de coordination de l'hébergement temporaire des étudiants internationaux participant au projet de reconnaissance des compétences d'infirmières et d'infirmiers recrutés à l'international - IDHC**
- **Conseil jeunesse interculturel**
- **Multiservices interculturels et familles Pierre-De Saurel**
- **Rejoindre tous et chacun : une intervention sportive communautaire**
- **Exploration-emploi (Services Québec)**
 - Volet d'intégration économique (accompagnement vers l'emploi)

Implication

- Table de développement social de la MRC de Pierre-De Saurel :
 - Comité en habitation
 - Chantier campagne annuelle
 - Comité immigration
- Table intersectorielle enfance-famille de Pierre-De Saurel (TIEF)
- Table des partenaires (Chantier d'attraction de la main d'œuvre) et son comité des expertes
- Réseau montréalais des organismes en non traditionnel (CA)
- Conseil d'établissement des Centres de formation professionnelle et d'éducation des adultes Sorel-Tracy
- Table de concertation en immigration de la MRC PDS
 - Comité pour l'arrivée d'étudiants internationaux
- Table de concertation en santé mentale
- Table de concertation Montérégienne en régionalisation
- Table de concertation en violence conjugale
- Table de concertation en habitation Pierre-De Saurel
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
 - Regroupement des organismes au service des nouveaux arrivants (ROSNA)
 - Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec (RORIQ)
- Comité emploi et immigration de l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)
- Comité opérationnel avec le MIFI pour la Montérégie
- Comité projet des infirmières et infirmiers diplômés hors Canada (IDHC)
- Collaboration avec les médias locaux (CJSO, 101,7 FM)

Implication (suite)

- Membre de la CDC Pierre-De Saurel, de la CDC Marguerite-D'Youville et de la Chambre de commerce et d'industrie de Sorel-Tracy
- Consultation provinciale des organismes ethnoculturels et de langue anglaise concernant la proche aide
- Forum National Espace Parents
- « Référentiel des compétences pour la profession de conseiller en intégration des personnes immigrantes » au CACI

Perfectionnement/formations

Formations

- Communication interculturelle
- Forum Espace parents
- Objectif Intégration
- Objectif intégration virtuel
- Objectif intégration - critères d'admissibilités
- Formation GSI
- Allaiter, une responsabilité partagée
- Les statuts d'immigration 2023 (TCRI)
- La communication interculturelle - les codes culturels au travail (CJE)
- La formation premiers soins d'urgence, petite enfance et allergies sévères
- Accompagnement en emploi des personnes immigrantes : pratiques innovantes et adaptées
- Atelier sur les droits et recours en normes du travail et en équité salariale
- Formation secouriste en milieu de travail
- Le pouvoir de la diversité en milieu de travail
- Formation sur les enjeux d'accès au soin et aux compensations des travailleurs et travailleuses migrants.e.s temporaires
- 2e forum de régionalisation de l'immigration au Québec
- Les compétences clés interculturelles à développer
- Défis interculturels posés par l'intégration des immigrants en milieu de travail
- Perspectives sur les villes au Québec : la présence et la situation des personnes immigrantes
- Les femmes migrantes et les soins prénataux transnationaux
- Les impacts des changements en immigration, francisation et emploi en 2023
- Personnes significatives pour les jeunes immigrants(es) de 18 à 25 ans
- Référentiel des compétences pour la profession de conseiller en intégration des personnes immigrantes
- Faire face aux défis de la langue et du choc des valeurs
- Préparer ses équipes à intégrer une main-d'œuvre immigrante
- Comprendre le contexte de l'immigration pour contrer la pénurie de main-d'œuvre et ses impacts
- Santé physique et mentale en contexte d'immigration
- Sensibilisation au trauma : Comprendre, développer des attitudes utiles auprès de femmes demandeurs d'asile et réfugiées
- Statuts précaires et intégration au Québec

- Par où commencer pour devenir un expert en interculturel
- Votre recrutement de travailleurs internationaux simplifié

Perfectionnement/formations (suite)

- Groupe de discussion – recherche sur les dynamiques d’intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes
- Immigration 101 (Montérégie Économique)
- Santé mentale et criminologie : considérations pour les victimes, les intervenants et les clients
- La collaboration : pourquoi et comment chacun peut y contribuer?
- Prendre soin de soi - Et si prendre soin des autres en 2023, c’était aussi prendre soin de soi!
- Allaiter c'est une responsabilité partagée
- 4 astuces pour amener ta productivité au niveau supérieur
- L'autogestion de la santé mentale comme levier pour aller mieux.
- Les conséquences de la haine et de l'extrémisme violent sur les communautés racialisées et minoritaires
- Le pouvoir de la diversité en milieu de travail
- Discrimination et racisme systémique au Québec : les impacts sur les personnes immigrantes, réfugiées et demandeuses d’asile

Liste des partenaires financiers

PROJETS	PARTENAIRES FINANCIERS
Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration	MIFI (ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration)
Programme d’appui aux collectivités	MIFI (ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration)
ICI-Femmes	MIFI (ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration)
ICI-Santé	MIFI (ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration)
Exploration-emploi	Services Québec
Projet Multiservices interculturels et familles Pierre-De Saurel	CISSS de la Montérégie-Centre
Conseil jeunesse interculturel	MIFI (ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration)
Infirmier.e.s diplômé.e.s hors Canada (IDHC)	MIFI (ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration)
Rejoindre tous et chacun : une intervention sportive communautaire	Association canadienne des parcs et loisirs

Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration

(Volet 1 et 2)

Objectifs du service

Volet 1

1. Accompagner les personnes dans la mise en œuvre de leur plan d'action individualisé afin de faciliter et d'accélérer leurs démarches d'installation.
2. Présenter les occasions d'établissement en région aux personnes immigrantes et les accompagner dans leur projet d'installation en région.
3. Aider la personne immigrante à s'adapter à son nouvel environnement et à mieux comprendre le fonctionnement de la société québécoise en participant à une session *Objectif Intégration*, portant sur les valeurs démocratiques et québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, les codes culturels en emploi et le cadre légal dans le monde du travail.

Volet 2

4. Accélérer et faciliter l'intégration des personnes immigrantes en favorisant leur participation à la vie collective, selon les six dimensions suivantes : économique, linguistique, citoyenne, communautaire, identitaire (sentiment d'appartenance à la collectivité) et culturelle.
5. Aider les personnes immigrantes à s'adapter à leur nouvel environnement et à mieux comprendre le fonctionnement de la société québécoise afin de pouvoir y participer pleinement.

Services offerts

Installation

- Informer la personne immigrante sur les démarches d'installation à réaliser ;
- Orienter, au besoin, la personne immigrante vers les ressources, services et programmes offerts à l'ensemble de la collectivité et répondant à ses besoins, notamment en matière de logement, de santé, d'emploi, de services sociaux, d'éducation ou de consommation, et si la personne immigrante n'a pas déjà rencontré une agente ou un agent d'aide à l'intégration du Ministère, l'orienter vers le service *Accompagnement Québec* ;
- Effectuer un suivi auprès de la personne immigrante afin de s'assurer du succès de ses démarches et de lui apporter l'encouragement et le soutien nécessaire pour les poursuivre, et s'il y a lieu, avec l'agente ou l'agent d'aide à l'intégration du Ministère.
- Offrir à la personne de l'information sur les conditions de respect de son statut d'immigration, sur les normes du travail et les droits de la personne et de la jeunesse et, s'il y a lieu, l'orienter vers la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- Orienter, au besoin, la personne vers les services offerts en matière de francisation et soins de santé et vers d'autres services publics.

Régionalisation

- Fournir à la personne immigrante de l'information sur les possibilités d'installation et d'emploi hors de la région métropolitaine de recensement de Montréal et, au besoin, l'orienter vers la région de son choix, la guider et la mettre en contact avec les organismes établis hors de la région métropolitaine de recensement de Montréal qui œuvrent à l'accompagnement des nouveaux arrivants.

Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (Volet 1 et 2) (Suite)

Vie collective

- Offrir à la personne immigrante de participer à une session collective *Objectif Intégration* pour qu'elle se familiarise avec la réalité socioculturelle du Québec et les caractéristiques du marché du travail.

Soutien à la pleine participation

- Offrir des services de soutien individuel ou de groupe, des activités éducatives, des activités promotionnelles ainsi que des activités préventives favorisant la pleine participation à la société québécoise.
- Les services peuvent comprendre des activités de jumelage interculturel, des séances d'information sur le système d'éducation, le système de santé, la société québécoise, son organisation politique, sociale et économique, les réalités culturelles et linguistiques, les droits des enfants, l'égalité entre les femmes et les hommes, etc.

Inscriptions PASI

	VOLET 1 – A INSTALLATION	VOLET 1 – B RÉGIONALISATION	VOLET 1 – C OBJECTIF INTÉGRATION	VOLET 2 – PLEINE PARTICIPATION	TOTAL V1 A+B
Inscription	104	60	36	29	164
Non admissible	16	9	-	0	25
Sous-total	120	69	-	29	189
Total admissible	104	60	4 sessions / 36 participants	29	378
Cible	60	55	4 sessions	-	-
Taux d'atteinte	171.67%	109.09%	100%	-	-

Installation (Volet 1)

RÉSULTATS INSTALLATION	
Installations en région cette année	87 personnes
Nombre de représentations	38

Installation (Volet 1) (suite)

ACTIVITÉS DE GROUPE EN INSTALLATION		
Activités	Nom des activités	Nombre de réalisation
Représentation	Cégep	4
	MIFI – Céri-ges	2
	MIFI - PASI	1
	Projet Multi	12
	TIEF	4
	Salon de l'emploi	1
	Forum/communauté espace parents	2
	CJE	4
	Sous-comité logement IDHC	2
	Sous-comité garderie IDHC	3
	Journée de réflexion CACI	1
	Activité de Noël en partenariat	2

Régionalisation (Volet 1)

RÉSULTATS RÉGIONALISATION	
Nombre d'établissements en région	15
Nombre d'employeurs contactés au sujet de l'immigration	18
Nombre de participations à des salons et foires	6
Nombre de conférences de groupe offertes	15
○ Nombre de participants aux conférences de groupe	150
Nombre de présentations individuelles offertes	40
Nombre de visites exploratoires de groupe	2
○ Nombre de participants aux visites exploratoires de groupe	59
Nombre de visites individuelles réalisées	4
Nombre de représentations	27

LES ENTREPRISES AYANT BÉNÉFICIÉ DES SERVICES ACCÈS-RÉGION VIA LE PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN À L'INTÉGRATION, VOLET RÉGIONALISATION

- Grèves de Contrecoeur
- Les forges de Sorel
- Cadres Verbec
- Acier Richelieu
- Acier Regifab
- Camping le Québécois
- Spécialiste acquisition de talents Québec
- Dr conciergerie
- Minéraux Mart Inc
- Nuances MJ
- Viande Richelieu
- LC construction / LC Préfab
- Aerovac 2000
- Industriel Alliance
- Vitrierie H.G. Côté Ltée
- Bonduel inc
- La colonie Sainte Jeanne d'Arc
- Groupe pro nettoyage

Régionalisation (Volet 1) (suite)

ACTIVITÉS DE GROUPE EN RÉGIONALISATION		
Activités	Nom des activités	Nombre de réalisation
Conférences de groupe	Alliance Carrière-Travail	8
	Foire nationale de l'emploi	2
	Carrefour Blé	4
	CFIQ	1
Salons	Salon de l'emploi et de la formation continue	2
	Foire nationale de l'emploi	1
	Journée de l'emploi Rive-Sud	2
	Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec	1
Représentations	CACI	4
	CJE	2
	MIFI	5
	RORIQ	4
	Table concertation régionalisation	4
	Forum régionalisation	1
	Chambre de commerce	1
	Unis pour la métallurgie	2
	Ukrainiens	2
	Municipalité de Verchères	2

Objectif Intégration (Volet 1)

OBJECTIF INTÉGRATION	INSCRIPTIONS	PARTICIPANTS
Session 1 : 24 oct. / soir / virtuel	15	10
Session 2 : 5 déc. / soir / virtuel	9	7
Session 3 : 24 janv. / jour / présentiel (IDHC)	10	8
Session 4 : 6 mars / soir / virtuel	15	11

Pleine participation (Volet 2)

RÉSULTATS	
Nombre d'ateliers tenus	13
Nombre d'inscriptions et de participations	253 inscrits / 185 participants

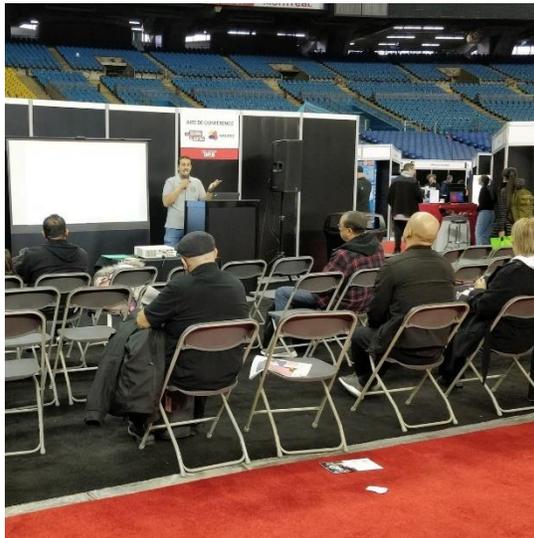
Pleine participation (Volet 2) (suite)

ACTIVITÉS	INSCRIPTIONS	PARTICIPANTS
19 août – Visite du Biophare	8	8
7 septembre - Revenu d'emploi	17	16
12 septembre – Espace Parents	8	5
11 novembre – Expressions Québécoises	18	13
16 décembre – Célébration des fêtes	26	15
19 décembre – L'Histoire du Québec	12	8
18 janvier – Accès à la propriété et logement	14	10
28 février – Système Québécois	13	11
21 mars – Biens de consommation	11	9
17 avril – Implication bénévole	16	11
5 mai – Souper interculturel	74	45
20 mai – Famille en fête	20	20
12 juin – Les assurances	16	14
2 ^e Atelier Espace parents	ANNULÉ	-

LES PARTENARIATS ET COLLABORATIONS CRÉÉS, VOLET PLEINE PARTICIPATION

- Biophare
- CJE (Mes finances, mes choix)
- DPJ
- Carrefour naissance famille
- Place aux jeunes PDS et M-Y
- Femmes de tous les horizons
- Membres de la TIEF
- GRTHS
- ACEF
- CAB
- CDC
- Industriel Alliance

Photos

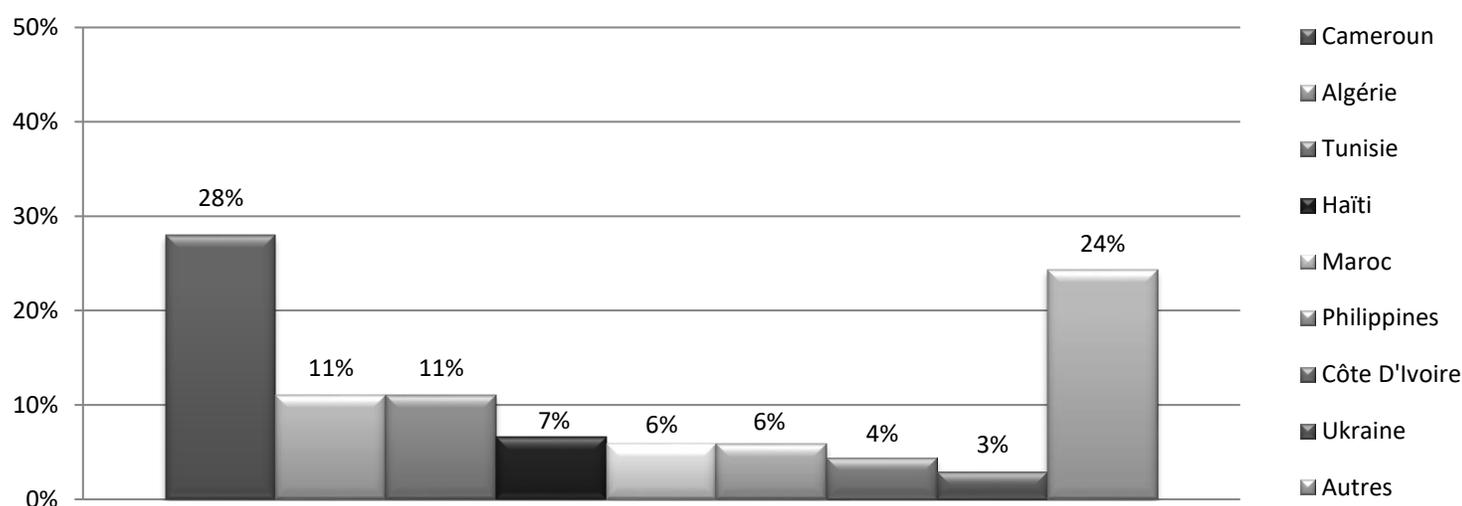




Statistiques Installation et régionalisation

SEXE	INSTALLATION	RÉGIONALISATION	TOTAL
Hommes	67	52	92
Femmes	70	15	72
Total	137	67	164

Pays de provenance



SITUATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Études	9	20	29
Travail	44	18	62
Ni au travail ni aux études	1	5	6
Chômage	13	27	40
Total	67	70	137

BESOINS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Aide démarches immigration	11	12	23
Aide démarches administratives	117	150	267
Inscription aux écoles/garderies	29	39	68
Aide au logement	33	27	60
Francisation	26	17	43
Aide au transport	42	49	91

Statistiques Installation et régionalisation (suite)

ENJEUX ET SITUATIONS PARTICULIÈRES RENCONTRÉES

HOMMES

- Aide au logement et francisation
- Accident au travail
- Référencement vers l'ACEF, CAB, Action logement et la CNESST

FEMMES

- Beaucoup sans emploi ou aux études
 - Inscription aux écoles, garderies et RAMQ
 - Accouchement / couverture d'assurance
 - Traduction en situation ou risque de violence
 - Référencement vers la Maison La Source, CAB, Carrefour naissance famille et aide juridique pour les séparations
-

Activités du PAC

Journée de bienvenue : 10 septembre 2022 : prévu pour juin 2022 / réalisé en septembre 2022

Ce sont plus d'une centaine de personnes issues de la société d'accueil, ainsi que de familles immigrantes qui sont venues profiter de cette belle journée ensoleillée. Plusieurs activités étaient offertes sans frais aux convives dont une initiation à la danse Djamboula fitness, des jeux gonflables, des maquillages et des activités de dessin pour les enfants. Un jeu-questionnaire interculturel destiné aux adultes a suscité l'intérêt et les conversations sont allées de bon train. Différents organismes étaient sur place afin de présenter leurs services et des commerçants issus de l'immigration se sont fait un plaisir de nous faire découvrir leurs produits exotiques. Enfin, Monsieur Sylvain Dupuis, préfet de la MRC de Pierre-De Saurel, a profité de son discours pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants. Nous sommes fiers de cette journée de bienvenue qui a permis des échanges et de belles rencontres, riches en émotions!



Vernissage projet de photo interculturelle : 29 septembre 2022 (Échéancier respecté)



Suite au projet de photographie interculturelle qui a eu lieu le 3 et 4 juin 2022, nous avons eu l'événement officiel du vernissage le 29 septembre 2022. C'est environ 80 personnes de la société d'accueil et issues de l'immigration qui étaient présentes, et la plupart des participants étaient sur place, et 3 d'entre eux sont venus faire un discours afin de partager au public leur expérience de relation interculturelle réussie! Après les discours les gens pouvaient circuler librement pour visionner notre exposition et avoir des échanges avec les participants. Cet événement avait pour but de sensibiliser la population face à l'importance et aux bénéfices qu'apportent les relations interculturelles. Pouvoir partager sa culture et

être ouvert aux autres est une véritable richesse !

Club de lecture (3 sessions par année)

Le club de lecture est un espace de prétexte au dialogue sous différents thèmes. Les gens de la société d'accueil et les personnes issues de l'immigration y sont invités afin de venir partager leurs réflexions et leurs opinions, tout en étant ouverts à l'écoute de l'autre. L'activité est animée par Evelyne Bellehumeur chargée de projet en immigration et en collaboration avec Mélissa Jacques responsables du volet animation des bibliothèques. Voici tous les thèmes qui ont été abordés jusqu'à maintenant dans la deuxième année du PAC:

- Club de lecture : L'amitié, 28 septembre 2022 : Édition 3 de la première année (entrant dans la deuxième année, mais qui s'est quand même déroulé dans les délais prévus) - 7 participants
- Club de lecture : Les contes et légendes, 23 novembre 2022 : Édition 1 - 12 participants
- Club de lecture : Les répercussions de la guerre, 25 janvier 2023 : Éditions 2 - 6 participants (tempête de neige)
- Club de lecture : La famille à travers les époques, 22 mars 2023 : Éditions 3 - 5 participants
- Club de lecture : La faune, la flore et l'écologie, 17 mai 2023 : Éditions 4 - 25 participants

La dernière édition a été réalisée dans la classe de francisation. L'activité a été très appréciée et sera reproduite dès l'automne dans un local du centre culturel de la ville de Sorel-Tracy ou toute la population pourra y être invitée.



Création d'un Guide-conseil en immigration : prévu pour septembre 2022 /fini en février 2023

La création d'un guide-conseil destiné à la mise en place des bonnes pratiques favorisant l'attraction, l'intégration et l'établissement durables des personnes immigrantes en région pour les élus.es a été conçu dans l'objectif de démontrer le rôle que peuvent jouer les municipalités pour soutenir notre population immigrante en région.

Activité dans le cadre de la semaine québécoise des rencontres interculturelles : Novembre 2022 (activité rajoutée)

Dans le cadre de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles en novembre 2022, nous avons fait vivre notre exposition de photographie interculturelle en l'exposant à 3 endroits clés différents dans la région sur 3 journées. Deux membres de notre équipe étaient sur place, afin d'avoir des échanges avec la population locale et sensibiliser la population à la diversité interculturelle et l'ouverture à l'autre. Nous avons exposé dans le hall du Cégep de Sorel-Tracy, dans la cafétéria du Centre de formation professionnelle de Sorel-Tracy, ainsi qu'au Centre commercial Les Promenades de Sorel.



Formation sur l'immigration aux organismes :



Nous avons créé une formation pour sensibiliser les différents organismes de la région sur la réalité des personnes immigrantes et sur la communication interculturelle, afin de les outiller et d'être plus autonome dans la gestion des situations difficiles dans un contexte d'immigration. Au total, 3 formations ont été données :

30 novembre 2022 (12 participants) au Centre communautaire Desranleau

22 mars 2023 (19 participants) à L'Orienthèque

26 juin 2023 (12 participants) à la Colonie des Grèves

La dernière formation n'était pas prévue, mais la Colonie des Grèves trouvait pertinent d'intégrer notre formation dans la semaine d'intégration de leurs nouveaux animateurs. Un total de 43 intervenants a été rejoint avec cette formation.

Formation sur l'immigration donnée aux élus : prévue en décembre 2023/fait en mars 2023

Nous avons créé une formation adaptée pour les élus et les employés municipaux qui sont appelés à interagir avec la clientèle immigrante afin qu'ils comprennent mieux la réalité de ceux-ci et les sensibiliser face aux difficultés d'intégration.

Nous avons réalisé cette activité en collaboration avec la MRC de Pierre-De Saurel et Montérégie Économique lors de 2 séances :

Le 1er mars 2023 - 11 élus étaient présents

Le 29 mars 2023 - 7 employés municipaux étaient présents

Nous avons rejoint un total de 18 élus et employés municipaux avec cette formation.



Gala Diversité : 13 avril 2023

Cette année a eu lieu la Troisième édition du Gala Diversité au Centre des Services municipaux de Sainte-Anne-de-Sorel et avait pour but de récompenser les entreprises qui font le choix conscient de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes immigrantes dans la MRC de Pierre de Sorel et les villes de Contrecoeur, Calixa-Lavallée et Verchères. Plus de 95 personnes étaient présentes lors de la soirée.

Les dossiers des organisations participantes devaient démontrer les bonnes pratiques et les mises en actions pour l'accueil et l'intégration aux nouveaux arrivants qui viennent s'installer dans notre région, afin de créer un sentiment d'inclusion et de bien-être pour ceux-ci.

Au total, nous avons reçu 6 candidatures, divisées en 2 catégories, soit :

Les petites, moyennes et grandes entreprises.

Les organismes et les entreprises d'économie sociale.



De plus nous avons une invitée spéciale madame Leslie Mbimbi consultante en immigration pour l'organisme INSIDE immigration Inc., qui est venue faire une conférence d'environ 45 minutes le sujet étant : La diversité, un levier pour son entreprise !

De très beaux échanges en sont suivis !! Le public avait beaucoup de questions pour madame Leslie Mbimbi.

Les 2 organisations gagnantes sont Recyclo-Centre (OBNL) et Transport Vilmik (entreprise).

Diffusion du guide-conseil 20-21-22 juin

Suite à la création de notre Guide-conseil en immigration qui a comme objectif de démontrer le rôle que peuvent jouer les municipalités pour soutenir l'attraction et l'établissement durable des personnes immigrantes et démontrer les bénéfices de la mise en place de pratiques adaptées aux besoins de cette clientèle. Le guide a été transmis de façon électronique sur clé USB lors de la formation aux élus. Ensuite, une version papier a été distribuée lors d'une tournée des 15 municipalités de notre territoire desservi (MRC de Pierre-De Saurel, Contrecoeur, Verchères et Calixa-Lavallée), afin d'aller à la rencontre des élus et employés municipaux pour leur remettre en main propre le guide et de pouvoir répondre à leurs questions concernant l'immigration en région.

Tournoi de soccer : 8 juillet 2023

Cette année a eu lieu la première édition du Tournoi de soccer interculturel, l'événement a eu lieu le 8 juillet dernier au parc Dorimène-Desjardins et avait pour but de favoriser l'intégration, l'inclusion et de créer des liens entre les nouveaux arrivants et les gens de la société d'accueil. Le Tournoi a connu un grand succès avec l'inscription de huit équipes ! Soit 80 joueurs en tout. Les équipes étaient composées de gens de la société d'accueil et de gens issus de l'immigration. Les participants ont pu profiter ensemble d'un pique-nique offert gratuitement sur le site.

Tout au long de la journée, l'équipe de L'Orienthèque a récolté quelques témoignages sur l'expérience que vivaient les participants. Un de ces témoignages a été publié dans notre journal local ! Prix de présences et un trophée remis à l'équipe gagnante : Soccer loisir A.



Journée de bienvenue : 9 septembre 2023 :(prévue pour juin 2023/fait en septembre 2023)

Deuxième édition de la journée de bienvenue des personnes immigrantes. Ce sont plus d'une centaine de personnes issues de la société d'accueil ainsi que de familles immigrantes qui sont venues profiter de cette belle journée ensoleillée. Plusieurs activités étaient offertes sans frais aux convives dont un spectacle de danse asiatique de la troupe de danse Zodiac, un rallye pédestre faisant découvrir les commerçants locaux, un cours d'aérobic avec M. Gilles Bellehumeur entraîneur privé, des jeux gonflables et maquillage pour enfant! Le rallye pédestre avait pour objectif de permettre le partage d'expérience, la création de liens sociaux, et ainsi mieux connaître la région et développer un sentiment d'appartenance. L'activité a connu un grand succès avec un taux de participation de 60 personnes. De plus, plusieurs organismes de la région étaient présents pour la promotion de leurs services. Enfin, Monsieur Stéphane Béland, conseiller municipal à la ville de Sorel-Tracy, a profité de son discours pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants.



Nous sommes fiers de cette journée de bienvenue qui a permis des échanges et de belles rencontres, riches en émotions!

Formation interculturelle à l'entreprise usinage richelieu : prévu en août 2024/commencé le 12 septembre 2023

Malgré que l'activité soit prévue pour août 2024, certaines entreprises nous ont déjà contactés pour recevoir de la formation sur la communication interculturelle et sur la diversité en entreprise. Des premières sessions sont prévues pour le 12 et 19 septembre, ainsi que le 3 et 5 octobre chez Usinage Richelieu. 6 Personnes sont inscrites pour chacune des sessions.

IDHC

(Services d'accompagnement et de coordination de l'hébergement temporaire des étudiants internationaux participant au projet de reconnaissance des compétences d'infirmières et d'infirmiers recrutés à l'international)

Projet financé par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Du 1er décembre 2022 au 30 novembre 2023

Descriptions du projet

Pour assurer le service d'accompagnement et de coordination de l'hébergement temporaire des étudiants internationaux participants au projet de reconnaissance des compétences d'infirmières et d'infirmiers recrutés à l'international, L'Oriéthèque réalisera les activités suivantes :

- Coordonner l'hébergement temporaire (pour un maximum de 3 mois, suivant l'arrivée)
- Convenir avec les différents partenaires des services à offrir en réponse aux défis rencontrés par les participants au projet afin d'en assurer la réussite
- Faire le suivi de la cohorte afin d'identifier les besoins spécifiques
- Organiser des activités permettant à la cohorte de découvrir la région et de réseauter
- Identifier les enjeux locaux ou les bonnes pratiques dans le cadre des objectifs du projet.

Réalisations

Toutes les familles et personnes seules ont pu bénéficier d'un logement, d'une résidence ou d'une chambre plus ou moins adaptée à leurs besoins, selon leur budget et la disponibilité des appartements. Nous avons eu peu recours à l'aide financière pour l'hébergement temporaire.

La générosité des citoyens et des citoyennes de la MRC Pierre-De Saurel aura permis d'organiser une brocante dédiée aux participants et leur famille. Nous avons obtenu des électroménagers, des meubles, de la literie, de l'équipement de cuisine, des vêtements, de l'équipement d'hiver, etc.

Nous avons à maintes reprises, et par nos propres moyens, aidé les participants à aménager leur nouveau logement, souvent non meublé, en transportant les matelas, les meubles et petits électroménagers offerts en don par les citoyens et citoyennes de la ville. Un grand travail de coordination a été effectué et a permis aux participants de bénéficier d'équipement essentiel pour leur installation.

Afin de faciliter les démarches d'installation des participants et de leur famille, une clinique NAS a été organisée conjointement avec la Caisse mobile de Desjardins. Avec l'utilisation des locaux du Centre culturel de Sorel-Tracy, nous avons ainsi regroupé au même endroit la Caisse mobile de Desjardins, deux AAI (agentes d'aide à l'intégration) du MIFI et quatre agentes de Services Canada. Ainsi, les participants ainsi que leurs conjoints(e)s ont été invités à effectuer ou finaliser leur ouverture de compte bancaire, obtenir un NAS et être en mesure de s'entretenir directement avec une AAI, le tout en une seule journée et réuni en un seul endroit.

Nous avons aussi déplacé une de nos sessions Objectif intégration au mois de janvier afin de permettre au groupe IDHC de suivre la formation dès leur arrivée au Québec et avant de commencer leurs années de cours au Cégep.

- Le 30 janvier, durant les deux semaines d'intégration du Cégep, un atelier sur le choc culturel a été donné aux étudiants par Robbie Paul, intervenante interculturelle communautaire de notre équipe.
- Le 31 janvier avaient lieu la clinique NAS et la Caisse mobile de Desjardins pour les participants et leurs conjoints(e)s.
- Le 1^{er} février, un atelier socio-économique sur la région a été présenté par Houssam Dachine, conseiller en régionalisation de notre équipe. Suite à cet atelier, nous avons effectué une visite exploratoire de la région en autobus scolaire pour présenter les différents attraits et échanger avec les participants.
- Le 2 février, Robbie Paul a présenté un atelier sur les soins de santé au Québec.
- Le 8 février, nous avons présenté aux étudiants un atelier sur les démarches d'installation accompagné par Tanya Hamel, conseillère en installation de notre équipe et Nathalie Maréchal, agente d'aide à l'intégration.

Quelques statistiques :

- Dix-huit des vingt participants sélectionnés au départ sont maintenant participants au programme, les deux autres n'ayant pas complété à temps leurs démarches pour immigrer ici ou ayant trouvé d'autres opportunités ailleurs.
- Tous les participants et leur famille sont maintenant logés dans un endroit répondant à leurs besoins.
- Deux hébergements temporaires ont été utilisés : une nuit à l'Hôtel de la Rive, un mois dans un studio du Motel des Patriotes.
- Deux des huit enfants d'âge préscolaire ont pu obtenir une place en service de garde. Deux autres ont fait leur entrée à la maternelle à l'automne 2023.
- Deux sessions Objectif Intégration données, 7 participants et 2 conjoints y ont assisté
- Les conjoints et conjointes désirant trouver un emploi ont pu bénéficier des services d'une de nos conseillères en emploi et ont été en mesure de trouver un emploi. Six des neuf conjoint(e)s ont bénéficié des services de notre conseillère en emploi pour les démarches reliées à l'emploi.
- Tous les participants sont en situation de réussite du programme jusqu'à maintenant, aucun n'a abandonné le projet.

Partenariats créés :

- CISSSME
 - Rencontre hebdomadaire prédépart et sous-comité logements et garderie
 - Suivis ponctuels des candidats travaillant actuellement comme préposé aux bénéficiaires au sein du CISSSME
- Cégep de Sorel-Tracy
 - Afin d'assurer un suivi étroit auprès des candidats. Un partenariat avec le Cégep de Sorel-Tracy a été mis en place. Nous avons convenu que chaque semaine, il m'était possible d'emprunter le bureau de la conseillère pédagogique du programme afin de rencontrer les candidats individuellement selon leurs besoins spécifiques. Ainsi, nous avons pu répondre aux questionnements des participants et leur offrir un accompagnement individuel.

- STC (Société des transports collectifs Pierre-De Saurel)
 - Un partenariat a été mis en place avec la STC (Société de transport collectif de Pierre-De Saurel), d'une part, pour l'accessibilité au réseau du transport en commun dans la région via le service de Taxibus; d'autre part, afin de pouvoir offrir aux participants un moyen de transport efficace et sécuritaire entre l'aéroport et leur nouveau domicile. Le partenariat avec la STC a permis d'offrir aux participants du programme ainsi qu'à leurs enfants et leur conjoint(e) un abonnement mensuel gratuit pour toute la durée de leurs études, soit durant une année. Les étudiants doivent demeurer aux études à temps plein pour bénéficier de cette entente. De plus, les participants ayant confirmé leur désir d'obtenir un transport de l'aéroport Pierre-Elliott Trudeau jusqu'à leur domicile ont pu en profiter.
- Recyclo-Centre
 - Nous avons été en mesure de coordonner deux matinées de déménagement pour les plus gros meubles et électroménagers. Avec l'aide de leur camion ainsi que deux déménageurs professionnels, nous avons été en mesure de récolter des dons à six adresses différentes pour ensuite les livrer dans quatre logements. Quatre intervenants de L'Oriethèque ont également participé aux déménagements, avec leur propre véhicule, afin de faciliter la coordination des équipes
- Magasin Au Lit Sorel-Tracy
 - A fait don d'une quinzaine de matelas. Le magasin a également fait don de literie et de protection de matelas.
- CAB (Centre d'action bénévole du Bas-Richelieu)
 - Ont fait don de boîtes de denrées alimentaires pour chacun des participants et leur famille. Les boîtes ont été récupérées par des employés de L'Oriethèque pour être ensuite livrées directement aux domiciles des familles.

ACTIVITÉS RÉALISÉES

- Plusieurs activités ont été réalisées jusqu'à maintenant soit :
 - La journée découverte des sports d'hiver qui a eu lieu à la Colonie des Grèves de Contrecoeur (3 participants, 1 conjointe et deux enfants),
 - La sortie à la Cabane à sucre Durocher située à Yamaska (15 participants + 6 conjoints(e)s et 13 enfants)
 - Le cours d'initiation à la natation à la piscine Laurier-R.-Ménard (9 participants + 1 conjoint).
 - Un pique-nique durant la semaine de vacances d'été au parc de la Pointe-aux-Pins, des boîtes à lunch de l'épicerie Le Geste ont été offertes aux participants ainsi qu'à leurs familles (10 participants + 4 conjoints + 17 enfants)
 - Une sortie Statera a été organisée durant la deuxième semaine des vacances d'été, comprenant une excursion en bateau de 2 heures et puis la projection d'un film dans le dôme Statera (12 participants + 6 conjoints + 18 enfants)
 - Une conférence sur la nutrition donnée par Marianne Lefebvre, nutritionniste spécialisée en nutrition internationale. La conférence d'une durée de 3 heures a eu lieu au Cégep de Sorel-Tracy et avait pour thème << Adapter son alimentation à son pays d'adoption >> (18 participants)

À VENIR

- Un spectacle de Marie-Anne Pascale Guertin au Marché des arts Desjardins – Salle Georges-Codling, le jeudi 19 octobre avec le lancement de son album tango argentin contemporain << Tango Migratorio >>
- Une sortie à la Ferme du Barbu le samedi 21 octobre où les participants et leurs familles pourront repartir avec une citrouille gratuitement et profiter du site de l'autocueillette de citrouilles
- Une session de 10 cours d'initiation à la natation, qui débuteront le dimanche 15 octobre jusqu'au 17 décembre. Deux groupes de 8 participants ont été créés.
- Une soirée de reconnaissance pour les candidats et leurs familles sera organisée pour souligner leur accomplissement et la fin du programme







Conseil jeunesse interculturel

Projet financé par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

En collaboration avec le Carrefour jeunesse-emploi (CJE) de Pierre-De Saurel

Du 1^{er} mars 2023 au 28 février 2026

Description du projet :

Le conseil jeunesse interculturel agira notamment à titre de comité consultatif pour les élus municipaux de la MRC de Pierre-De Saurel. Celui-ci aura aussi comme mandat de développer des activités concrètes d'implication dans la collectivité. Pour ce faire, des ateliers sur divers sujets d'actualités locales et de développement de compétences seront offerts aux jeunes. De plus, des sous-comités thématiques seront créés au sein du conseil afin de développer leur faculté de comprendre, réfléchir et agir à titre de citoyens actifs et engagés sur des sujets précis. Des acteurs locaux seront invités aux dans les sous-comités, afin de faciliter les échanges et aider les jeunes à développer des activités sur le sujet.

REALISATIONS POUR LE « CONSEIL JEUNESSE INTERCULTUREL »

Création du visuel : Logo, identité du projet, carton, affiche, dépliant, visuel Facebook, fiche d'inscription

Promotion du projet :

- Sortie médiatique/communiqué de presse
- Présentation du projet auprès des élus de la région
- Présentation aux différents partenaires et distribution d'affiches dans 16 lieux
- Présentation auprès des étudiants internationaux au Cégep de Sorel-Tracy, aux animateurs de camp de jour de la Colonie des Grèves, aux Promenades de Sorel-Tracy
- Page Facebook
- Bulletins municipaux : Sorel-Tracy (en hiver), Sainte-Victoire-de-Sorel (septembre)
- Séance d'information au Cégep de Sorel-Tracy et à la bibliothèque de Sorel
- Kiosque au CFP
- 5 inscriptions au 27 septembre 2023

À VENIR

- Assister à une pièce de théâtre 9 novembre
- Planifier des ateliers sur la communication
- Planifier des ateliers de découvertes thématiques (experts ou acteurs externes) sur les enjeux et sur les opportunités locales.
- Consultation Ma Voix Compte et pourront présenter les résultats de 2022 et 2023.
- Organiser une sortie éducative comme la visite du parlement, la visite d'une communauté des premières nations afin d'approfondir leurs connaissances de la société québécoise.
- Planifier des rencontres et consultations dans une ambiance décontractée et conviviale entre les élus et les membres du conseil jeunesse.
- Planifier des rencontres entre les membres du conseil jeunesse destinées au partage et à l'échange sur leurs différentes cultures d'origine et sur la société d'accueil.
- Organiser une fin de semaine de discussion et de réflexion de type « lac-à-l'épaule ».

Rejoindre tous et chacun : une intervention sportive communautaire

Projet financé par l'Association canadienne des parcs et loisirs (ACPL)

Du 1^{er} février au 31 août 2023

Description du projet :

Intitulé *Rejoindre tous et chacun : une intervention sportive communautaire*, l'objectif général de ce projet est de soutenir dans l'immédiat au niveau communautaire des interventions dans les programmes, activités et événements ainsi que des changements de politiques ayant pour but d'éliminer les obstacles, d'augmenter l'accessibilité au sport et les taux de participation et de rétention chez les groupes sous-représentés comme les personnes noires, autochtones, racialement diversifiées, 2ELGBTQQIA+, à faible revenu, les nouveaux arrivants ainsi que les personnes vivant avec une limitation. Les projets soutenus dans ce cadre pourront ne pas être exclusifs et être ouverts à tous.

Les objectifs spécifiques visent à accroître les taux de participation et de rétention des groupes sous-représentés dans le sport communautaire au Canada en soutenant :

- La mise en œuvre d'interventions ciblées au niveau communautaire à travers des programmes, des événements, des pratiques et des changements de politique qui ont le potentiel d'augmenter le taux de participation et de rétention des groupes sous-représentés dans le sport récréatif grâce à ce programme de subventions;
- Le partage de connaissances et le développement d'outils et de ressources qui visent l'augmentation du taux de participation et de rétention des groupes sous-représentés dans le sport récréatif canadien;
- Des projets novateurs qui offrent des pistes de solution aux obstacles connus qui affectent le taux de participation et de rétention des groupes sous-représentés dans le sport récréatif canadien;
- L'évaluation de l'impact de ces interventions pour que des éléments et facteurs de réussite puissent être identifiés et recueillis et ainsi permettre à d'autres communautés d'adopter des mesures qui leur permettront aussi de réussir.

Dans le cadre du présent projet, nous avons ciblé les personnes nouvellement arrivées, ainsi que les personnes racisées.

Réalizations pour « Rejoindre tous et chacun : une intervention sportive et communautaire »

- Journée découverte des sports d’hiver (au parc régional des Grèves) – 4 mars – 29 participants
- Cours d’initiation à la natation – 2 et 11 mai – 13 participants
- Journée découverte des sports nautiques (à la Maison du marais) – 10 juin – 27 participants
- Formation aux animateurs de camp de jour à la Colonie des Grèves – 26 juin – 12 participants
- Journée portes ouvertes des sports – 26 août – 6 ateliers – 66 participants
- Remboursement des frais d’inscription à un cours de sport pour 25 personnes
- Ateliers de danse à la journée de bienvenue – 9 septembre
- Cours de yoga – 12 octobre au 9 novembre
- Cours de natation pour adultes – 12 octobre au 14 décembre

Collaborations et partenariats créés

- Le parc régional des Grèves/Colonie des Grèves pour la journée découverte des sports d’hiver et pour la formation sur la communication interculturelle donnée aux animateurs de camp de jour
- La Société de transport collectif de Pierre-De Saurel pour la journée découverte des sports d’hiver
- La Piscine Laurier-R. Ménard, située à Sorel-Tracy pour le cours d’initiation à la natation
- Le Cégep de Sorel-Tracy & le Centre sportif du Cégep pour le cours d’initiation à la natation et pour la journée portes ouvertes
- La Maison du Marais à Ste-Anne-de-Sorel pour la journée découverte des sports nautiques
- Ville de Sorel-Tracy (Loisirs) pour le cours d’initiation à la nation et pour la journée portes ouvertes
- Professionnels présents à la journée portes ouvertes pour offrir un atelier:
 - Club de Pickleball Sorel-Tracy
 - Jessika Vallee Quintana - Instructrice de Zumba
 - Taekwon-Do Patrick Larochelle
 - École de Yoseikan Budo
 - Yoga du fleuve
 - Groupe de danse Zodiac
- Kiosques présents à la journée portes ouvertes:
 - Ville de Sorel-Tracy
 - Archerot (club de tir à l’arc)
 - Le Centre Énergie Cardio Sorel-Tracy

Photos



Journée découverte des sports d'hiver



Journée découverte des sports nautiques



Cours de danse



Portes ouvertes des sports



ICI-Femmes

Projet financé par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Du 1er septembre 2022 au 31 août 2023

Objectifs du service :

« ICI-femmes » est un projet visant à accompagner les femmes issues de l'immigration en situation de violence conjugale, familiale, ou sexuelle, ou exposée à de l'exploitation sexuelle, ainsi que celles qui se portent à risque de le devenir. Le projet, issu ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), connaît la mise en place de 15 intervenantes communautaires interculturelles (ICI) pour femmes à travers différentes régions du Québec. Elles interviennent selon les trois axes du projet : en effectuant des interventions personnalisées auprès des femmes dans le besoin, en offrant de l'information sur les services spécialisés et des ateliers de sensibilisation quant aux relations saines et égalitaires, et en assurant la liaison entre les femmes et les services spécialisés en matière de violence envers les femmes. À partir du 1er septembre 2023, le projet devient un programme permanent qui s'insère dans le programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI).

Services offerts :

1. Rencontres individuelles avec la clientèle (développement d'un plan de vie et autonomisation)
2. Accompagnements ponctuels avec la clientèle, selon la situation et les besoins.
3. Cafés-rencontres hebdomadaires
4. Ateliers thématiques informels sur la responsabilité partagée, partenariat économique, la confiance et soutien en francisation et aux cafés-rencontres.
5. Activités de proximité et présence en francisation et au GESTE
6. Tournées communautaires auprès d'acteurs communautaires des organismes publics, entreprises privées ou sociales.

RÉSULTATS 2022-2023	
Accompagnements	277 interventions en individuel auprès de 20 femmes
Nombre d'ateliers donnés	34 ateliers informels donnés en cafés-rencontres et en francisation
Nombre de participants aux ateliers	En moyenne 6 personnes par activité

RÉALISATIONS 2022-2023

- Une augmentation de 520% du nombre de clientes desservies par le projet sur notre territoire, passant de 5 femmes à 31 femmes desservies dans la dernière année.
- Formation de plus de 9 partenariats et développement d'une « présence terrain » accrue en communauté.
- Développement d'une image de marque pour le programme, ainsi qu'un plan de marketing consciencieux des enjeux de sécurité potentiels pour la clientèle et l'intervenante.
- Développement et essai d'un point de service anonyme pour interventions brèves (« Pop-Up ») auprès de la clientèle à l'épicerie communautaire le GESTE.
- Mis en œuvre de nouvelles façons de livrer des ateliers selon une approche de réduction des méfaits en violence conjugale, telles que la rencontre des clientes dans leurs milieux de vie.

PERSPECTIVES À VENIR

Le projet continuera de jouer un rôle essentiel, maintenant à titre de programme, l'accès aux services spécialisés et dans l'adaptation de ces services sur notre territoire, et ce, afin de soutenir les femmes issues de l'immigration victimes de violence de la manière suivante :

(1) Compréhension des besoins culturels : L'ICI a une connaissance approfondie des enjeux liés à la culture, à la langue, aux conflits de valeurs et aux normes sociales que peuvent vivre les femmes immigrantes. Cette compréhension lui permet d'identifier les besoins spécifiques de ces femmes et de les communiquer aux différents acteurs communautaires.

(2) Sensibilisation culturelle : L'ICI sensibilise les acteurs communautaires aux différences culturelles et aux défis auxquels sont confrontées les femmes immigrantes. Elle peut aider à briser les stéréotypes culturels et à promouvoir la compréhension mutuelle entre les femmes immigrantes et les professionnels des services spécialisés.

(3) Accès à l'information : En agissant comme un pont entre les femmes immigrantes et les services spécialisés, l'intervenante facilite l'accès à l'information sur les droits, les services disponibles et les procédures à suivre. Elle peut expliquer les démarches à suivre et aider les femmes à naviguer dans les systèmes propres à la province.

(4) Réduction des barrières linguistiques : L'intervenante, avec l'accès à l'interprétation, permet aux femmes immigrantes de communiquer plus efficacement avec les professionnels des services spécialisés. Cela soutient les femmes à obtenir des informations essentielles et assure qu'elles peuvent aussi exprimer leurs besoins dès leur arrivée.

(5) Soutien émotionnel : Les femmes immigrantes victimes de violence se sentent souvent isolées et grandement vulnérables. L'ICI peut fournir un soutien émotionnel par le biais d'interventions psychosociales adaptées à cette clientèle, ce qui peut être crucial pour leur insertion sociale, à leur rétablissement à long terme et à leur choix d'accéder ou non, au moment de contact, à des ressources spécialisées.

(6) Intégration des pratiques culturellement adaptées : En travaillant avec les services spécialisés, l'ICI peut contribuer à l'adaptation des pratiques courantes dans les milieux pour les rendre plus adaptées aux besoins culturels des femmes immigrantes. Cela peut inclure des approches thérapeutiques, des interventions de prévention de la violence et des mesures de sécurité spécifiques à la culture.

(7) Renforcement de la confiance : Les femmes immigrantes peuvent parfois hésiter à demander de l'aide en raison de la méfiance envers les autorités ou les professionnels de la santé. L'intervenante peut jouer un rôle clé en établissant des liens de confiance et les en aidant à surmonter ces réticences.

Enfin, l'année à venir propose la mise en place de nouveaux ateliers, le développement de nouveaux partenariats dans le secteur de l'éducation postsecondaire, ainsi qu'une implication à la table de concertation en violence conjugale de Sorel-Tracy. En fin de compte, le projet prévoit continuer à sensibiliser les professionnels ouverts au changement aux besoins spécifiques des femmes immigrantes, ainsi que de faciliter l'accès aux services spécialisés à celles-ci en comblant le fossé culturel, en réduisant les barrières linguistiques, en fournissant un soutien émotionnel et un réseau social essentiel aux femmes immigrantes dans un but de faciliter leur épanouissement et intégration dans leur nouvelle société d'accueil.

COLLABORATIONS

Nous avons effectué plusieurs collaborations avec les organismes de la région dans la dernière année, afin de présenter le projet, sensibiliser les acteurs sur la situation des femmes issues de l'immigration et offrir une plus grande accessibilité aux services du projet à la clientèle. Nous avons particulièrement ciblé certains d'entre eux, dans le but de développer un partenariat plus approfondi et avons aussi rejoint quelques organisations extérieures à la région pour appuyer la qualité des services rendus. Voici la liste des partenaires spécifiques pour les activités ICI-Femmes :

- Rebâtir : partenaire de référencement unilatérale, ICI-Femmes vers partenaire, échange d'expertise. <https://www.rebatir.ca/>
- Café Passion gourmande : partenaire dans la réalisation de l'activité des « cafés-rencontres », partenaire sensible aux enjeux de santé mentale et de la violence conjugale. https://www.facebook.com/chocolateriesorel/?locale=fr_CA
- Enseignantes à la francisation du CFP : partenaire dans la réalisation des activités de proximité – « dîners informels », partenaires de référencement bilatéral, ICI-Femmes vers Francisation, Francisation vers ICI-Femmes, échange d'expertise. <https://sites.google.com/g.cs-soreltracy.qc.ca/cfpeast-csss-t/formation-g%C3%A9n%C3%A9rale-des-adultes/francisation>
- Épicerie communautaire LE GESTE : partenaire au développement du point de service anonyme pour interventions brèves (« Pop-Up ») auprès de la clientèle et partenaire de référencement. <https://www.legeste.ca/>
- Sûreté du Québec – Poste MRC de Pierre-De Saurel / Coordonnateur local en police communautaire : partenaire-conseil sur la sécurité dans la mise en place de l'activité de « Pop-Up », partenaire de référencement. <https://www.mrcpierredesaurel.com/services/securite/publique/>
- Maison d'hébergement pour femmes La Source : partenaire dans la réalisation d'atelier « Relations saines et toxiques » (voir « SECTION 4 – ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROJET »), partenaire de référencement bilatérale, échange d'expertise. <https://www.maisonlasource.ca/>
- Maison La Grande Ourse Montérégie : Partenaire de référencement bilatérale en développement, échange d'expertise. <https://www.grandeoursemonteregie.org/>
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale : échange d'expertise et formations, développement de contenu pour ateliers à venir. <https://maisons-femmes.qc.ca/>
- Communauté de co-construction et d'adaptation des outils et pratiques (COAPS) du projet TRACES de la TCRI : échange d'expertise et formations, appui consultatif au développement d'activités et de contenu pour ateliers à venir. <https://tcri.qc.ca/projets/traces/>
- Diverses friperies, épiceries et pharmacies de la région de Sorel-Tracy : partenaires dans la réalisation de l'activité « Tournée des partenaires communautaires ».

ICI-Santé

Projet financé par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Du 1er avril 2022 au 31 mars 2025

Objectifs du service :

ICI-Santé est un projet qui a pour objectif d'assurer une liaison entre les personnes immigrantes présentant des facteurs de vulnérabilité et les services spécialisés dont elles ont besoin. Le rôle de l'intervenante communautaire interculturelle (ICI) est principalement de faire connaître les différents services offerts en matière de santé et de services sociaux au Québec et dans la région. Elle agit comme intermédiaire interculturel entre les personnes immigrantes et les fournisseurs de soins de santé en plus d'organiser des séances d'information sur le fonctionnement du système de santé et de ses intervenants.

L'intervenante du projet ICI-Santé travaille également à faciliter le développement et la consolidation d'un réseau de ressources pour soutenir le bien-être et l'intégration des personnes immigrantes à la société, les accompagner dans leur parcours, tout en encourageant le développement de leur autonomie. Le projet comprend des interventions personnalisées aux personnes immigrantes, comme de l'accompagnement à un premier rendez-vous médical par exemple, des activités de groupe et de la sensibilisation auprès des ressources du milieu de la santé.

Services offerts :

1. Effectuer des interventions personnalisées auprès des personnes immigrantes
2. Informer les familles immigrantes sur le fonctionnement des services de santé
3. Assurer la liaison entre les familles et les différents services de santé de la région

RÉALISATION À CE JOUR

- Création d'une image de marque et de 2 ateliers pour la santé des nouveaux arrivants : Le système de santé au Québec et le choc culturel
- Création d'un répertoire des ressources de l'ICI-Santé dans une optique de transfert de connaissance.
- Participation aux espaces d'échanges entre d'autres ICI-Santé et le MIFI, aux tables de concertations locales et à la préparation et l'animation du Groupe Espace parents.
- Mise en place d'une procédure passerelle intervenant avec le Guichet d'accès à la première ligne du territoire de Pierre de Saurel pour faciliter la prise en charge des personnes immigrantes.

PERSPECTIVES À VENIR

- Rédaction d'un article de blogue sur le choc culturel
- Développement de l'atelier : Que faire en cas de problème de santé au Québec ? (plus de détails selon le statut d'immigration sur l'accès aux soins)
- Présentation et possible participation à Table Enfance Famille des Seigneuries (TEFS) pour créer des liens et des passerelles pour notre clientèle immigrante qui n'habite pas le territoire de Pierre de Saurel.

Multiservices interculturels et familles Pierre-De Saurel

Atelier en collaboration avec le Groupe de ressources techniques en habitation de la région de Sorel (GRTHS) et l'Association Coopérative d'Économie Familiale Montérégie-Est (ACEF)

Objectifs du service

1. Faciliter l'accès au logement aux familles vulnérables, dont les familles issues de l'immigration
2. Offrir une meilleure qualité de vie et condition de santé pour les familles, dont les enfants, dans le milieu de vie salubre. Faire connaître davantage les droits et obligations des locataires.
3. Offrir l'accès à des milieux de vie qui pourront accélérer l'intégration des familles issues de l'immigration.
4. Favoriser les rapprochements interculturels et la saine communication
5. Promouvoir de saines habitudes de consommation
6. Promotion des services offerts aux familles et participation des organismes afin de créer des liens avec celles-ci. Les rencontres d'atelier permettent également de briser l'isolement.

RÉSULTATS 2022-2023

Nombre d'activités	9
Présence aux activités	139
Nombre de participants inscrits	173
Nombre de familles ayant un enfant âgé de moins de 5 ans	32
Nombre de familles inscrites à la recherche d'un logement	138
Nombre de familles référées vers d'autres services complémentaires	172

Activités réalisées

1. **Comment se repérer et configurer son compte sur Facebook** : 26 octobre 2021 à 19h, 23 personnes, dont 22 ménages, 10 familles (enfants 0-5 ans)
2. **Introduction aux fausses nouvelles, Viralité et impact des fausses nouvelles** : 9 novembre 2021, à 19h, 13 personnes dont 13 ménages, 4 familles (enfants 0-5 ans)
3. **REÉÉ, pour mieux planifier l'avenir** : 24 janvier 2022, à 18h 17 inscriptions dont 16 ménages, 5 familles (enfants 0-5 ans)
4. **Reconnaître et se protéger de l'hameçonnage** : 8 février 2022, à 19h 9 inscriptions dont 8 ménages, 1 famille (enfants 0-5 ans)
5. **Question de logement** : 9 mars 2022, 18h30, 17 inscriptions dont 13 ménages, 1 famille (enfants 0-5 ans)
6. **Crédit, dettes et solutions** : 4 avril 2022 18h, 17 inscriptions dont 14 ménages, 2 familles (enfants 0-5 ans)
7. **Comprendre l'autre à travers ses différences, partie 1** : 31 mai 2022 à 12h, 17 inscriptions dont 14 ménages, 2 familles (enfants 0-5 ans)
8. **Comprendre l'autre à travers ses différences, mythes et préjugés, partie 2** : 13 juin 2022, à 18h, 17 inscriptions dont 14 ménages, 2 familles (enfants 0-5 ans)
9. **Dîner interculturel et circuit des organismes** : 18 mars 2023 de 11h30 à 15h, 39 personnes inscrites. 34 adultes présents, 17 enfants dont 21 ménages et 5 familles (enfants 0-5 ans) et la participation de 15 organismes, dont 30 représentants.