

# L'Orienthèque

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

## | Rapport annuel 2019-2020 |

Présenté dans le cadre de l'assemblée générale annuelle, le 28 octobre 2020



EMPLOIS

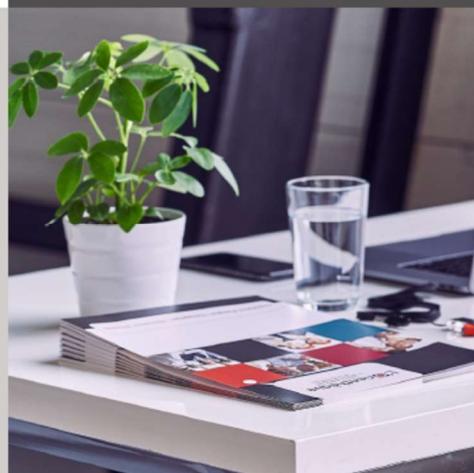


CHERCHEURS



NOUVEAUX  
ARRIVANTS

EMPLOYEURS



# Table des matières

<b>L'Orienthèque et son conseil d'administration</b> .....	<b>3</b>
<b>Faits saillants de L'Orienthèque</b> .....	<b>6</b>
<b>Partenariats</b> .....	<b>6</b>
<b>Implication/Associations</b> .....	<b>7</b>
<b>Perfectionnement/Formations</b> .....	<b>7</b>
<b>Portrait de la clientèle desservie par Services Québec</b> .....	<b>8</b>
<b>Focus carrière (Projet de préparation à l'emploi en non traditionnel)</b> .....	<b>12</b>
<b>Femmes d'action</b> .....	<b>13</b>
<b>Accès coup de pouce</b> .....	<b>14</b>
<b>Coup de pouce express</b> .....	<b>14</b>
<b>Orientation</b> .....	<b>15</b>
<b>Accès-cible</b> .....	<b>15</b>
<b>Défi carrière</b> .....	<b>16</b>
<b>Destination emploi (Service externe pour la clientèle judiciarisée)</b> .....	<b>17</b>
<b>Stratégies de recherche d'emploi</b> .....	<b>18</b>
<b>Les ateliers de L'Orienthèque</b> .....	<b>18</b>
<b>La Passerelle entreprise</b> .....	<b>19</b>
<b>B-55 (Initiative ciblée pour les travailleurs âgés) - 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 31 mars 2020</b> .....	<b>20</b>
<b>Nouveau départ (Établissement de détention)</b> .....	<b>21</b>
<b>Ouvrier spécialisé (Établissement de détention)</b> .....	<b>22</b>
<b>Accès-région Pierre-De Saurel</b> .....	<b>24</b>
<b>Exploration-emploi</b> .....	<b>26</b>
<b>Réussir l'intégration</b> .....	<b>27</b>
<b>Réussir l'intégration en statistiques</b> .....	<b>28</b>
<b>Mobilisation-diversité - 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020</b> .....	<b>30</b>
<b>Mobilisation-diversité en statistiques</b> .....	<b>32</b>
<b>Entente avec la MRC - 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (extension jusqu'au 30 septembre 2020)</b> .....	<b>33</b>
<b>Projet financé par le Secrétariat à la condition féminine</b> .....	<b>34</b>
<b>À ton rythme ! 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 30 novembre 2021</b> .....	<b>34</b>
<b>Projets financés par le ministère de la Famille</b> .....	<b>35</b>

# L'Orienthèque et son conseil d'administration

## L'équipe actuelle

- Julie Clément, directrice générale
- Mylène Castonguay, directrice générale adjointe
- Manon Tousignant, adjointe de direction
- Marilyne Dumas, analyste d'affaires et gestion des procédés
- Marie-Pier Pothier, chef d'équipe - intervention
- Jessica Campeau, chef d'équipe - développement et service aux entreprises
- Josée Lafrenière, agente soutien aux communications
- Mélanie Hébert, chargée de développement – Accès-Région
- Tanya Hamel, agente de mobilisation et d'intégration
- Pascale Lafond, chargée de développement – réseaux sociaux et événementiel
- Suzy Lemay, agente de soutien développement et service aux entreprises
- Sylvie Roy, travailleuse sociale
- Marcelle Therrien, conseillère d'orientation
- Audrey Pronovost, conseillère d'orientation
- Maude Grenier, conseillère d'orientation
- Cathy Harvey, conseillère en emploi
- Nadia Audet, conseillère en emploi
- Anne Boisvert, conseillère en emploi
- Catherine Myre, conseillère en emploi
- Mélissa Boisclair-Trudel, conseillère en emploi
- Joanny Girard, conseillère en emploi
- Julie Champagne, conseillère en emploi (congé de maternité)
- Éliane Jacques, conseillère en emploi
- Samuel Gauthier, conseiller en emploi
- Brigitte Guévremont, conseillère en emploi
- Isabelle Laroche, agente accueil et service clientèle
- Caroline Nadeau, agente des services à l'emploi

## Le conseil d'administration actuel

- Louise Tremblay, présidente (représentante du collège communautaire)
- Pierre Ceretti, vice-président (représentant du collège de la collectivité)
- Christiane Fortin-Gouin, secrétaire-trésorière (représentante du collège de la collectivité)
- Sholi Oliparampil, administratrice (représentante du collège de la communauté culturelle)
- Julie-Anne Boudreault, administratrice (représentante du collège de la formation collégiale)
- Jade Arnold, administratrice (représentante du collège industriel)
- Serge Perreault, administrateur (représentant du collège de la collectivité)

## Mot de la directrice générale et de la présidente du conseil d'administration 2019-2020

Madame, Monsieur,

Il nous fait plaisir de vous présenter notre rapport annuel qui, nous l'espérons, saura vous démontrer tout le travail accompli durant l'année et illustrera parfaitement la volonté qui habite l'équipe et les membres du conseil d'administration, de faire de L'Orienthèque l'organisme phare pour les chercheurs et chercheuses d'emploi des MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D'Youville.

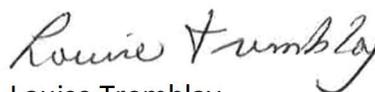
L'année 2019-2020 fut riche en initiatives et en démarches variées qui nous ont permis d'informer et d'outiller adéquatement notre clientèle. Toutefois, considérant la situation actuelle en temps de pandémie, nous avons dû revoir nos façons de faire. Lors de la fermeture temporaire de nos locaux, des ateliers ont été présentés en vidéoconférence et des démarches en individuel ou de groupe ont été réalisées à distance. En juin, des groupes ont eu lieu en présentiel, et ce, dans un environnement hautement sécuritaire.

Tout cela a été rendu possible grâce à l'immense ouverture d'esprit des membres de l'équipe de L'Orienthèque, leur compréhension et leur mobilisation, ainsi que leur indéniable allégeance envers L'Orienthèque. C'est donc avec gratitude et fierté que nous tenons à remercier chaleureusement chacun d'entre eux. Aussi, un immense merci aux membres du conseil d'administration pour leur collaboration et leur inlassable support.

Enfin, merci à tous nos bailleurs de fonds, soit Services Québec, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, la MRC de Pierre-De Saurel, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le ministère de la Famille ainsi que le Secrétariat à la condition féminine, sans qui rien n'aurait été possible.



Julie Clément  
Directrice générale



Louise Tremblay  
Présidente du conseil d'administration

## Préambule pandémie

À la suite des mesures gouvernementales dues à la pandémie de la COVID-19, L'Orienthèque a été dans l'obligation d'interrompre ses services du 16 au 27 mars 2020. Comme il s'agissait d'une situation à laquelle l'organisme n'avait jamais été confronté, ce temps d'arrêt a permis à l'équipe administrative de mettre en place un plan de pandémie, ainsi qu'une structure de travail permettant d'offrir un service à distance répondant à la demande de la clientèle.

En mars dernier, l'équipe responsable du développement et des communications a reçu une formation sur l'utilisation efficace des médias sociaux en matière de recrutement de la clientèle. Cette formation a été d'une aide précieuse afin de conserver un lien auprès de notre public cible malgré les mesures de distanciation sociale. De plus, elle nous a grandement aidé à procéder au recrutement de notre clientèle au moment de reprendre du service dans nos locaux et de redémarrer les groupes d'intervention.

Par la suite, le 15 juin 2020, nous avons ouvert les portes de L'Orienthèque en respectant plusieurs mesures sanitaires recommandées par la Santé publique telles que : lavage des mains à l'arrivée, port du masque obligatoire, prise de température sans contact, installation de plexiglas dans les bureaux et aires communes ainsi que respect de la distanciation sociale de deux mètres en tout temps, et ce, autant pour la clientèle que les employés(es) de L'Orienthèque et ses partenaires.

Par ailleurs, malgré la réouverture des locaux, nous poursuivons toujours les démarches à distance pour offrir la meilleure option selon la situation du client. Nous lui donnons la possibilité de changer de formule en cours de démarche. Par exemple, un client qui aurait des symptômes ou même un malaise à venir sur place, pourrait choisir d'avoir une rencontre virtuelle pour éviter les risques de contamination. Ceci ayant pour effet de diminuer les absences qui auraient eu lieu par le passé.

Toutefois, les ateliers offerts dans l'ensemble des programmes n'ont pas repris étant donné la réalité physique de la salle qui ne permet pas la distanciation sociale. Mais les ateliers sont toutefois offerts sous forme individuelle à tous les clients lors de rencontres. Ils ne sont donc pas pénalisés par rapport à leur démarche. Nous avons mis sur pied un comité qui doit adapter les ateliers pour les mettre sous forme virtuelle, ce qui pourrait nous permettre de les redonner de façon plus sécuritaire.

## Faits saillants de L'Orienthèque

- Obtention d'un soutien financier offert dans le cadre du Programme d'aide financière aux entreprises en matière d'activités physiques
- Continuation des rénovations (inauguration du local pour les participants(es) au programme ICTE, rafraîchissement de la salle multi et À ton rythme!)
- Présence quotidienne sur Facebook et augmentation des publicités commanditées
- Publication hebdomadaire sur notre compte Instagram
- Augmentation des chroniques à CJSO par la chef d'équipe - développement et service aux entreprises
- Participation à l'émission L'Agora à MATv
- Lancement du projet Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail. Cette formation a été offerte à plus d'une soixantaine de personnes de diverses entreprises et organismes de la région
- Obtention d'un financement pour le projet Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail, phase 2
- Approbation et lancement du projet À ton rythme! qui vise l'autonomisation des femmes éloignées du marché du travail aux prises avec des difficultés touchant différentes sphères de leur vie
- Réalisation d'un sondage pour la satisfaction de la clientèle face aux services reçus à L'Orienthèque
- Kiosque d'information au Carré Royal lors de la Journée mondiale de la prévention du suicide
- Participation à l'organisation d'un déjeuner pour le Chantier d'attraction de la main-d'œuvre de Pierre-De Saurel
- Organisation d'une activité à La Porte du Passant dans le cadre de la Semaine de la réhabilitation sociale
- Mise en place du comité Vert au sein de L'Orienthèque
- Signature d'une entente avec la MRC de Pierre-De Saurel pour notre expertise en immigration
- Participation au comité consultatif en main-d'œuvre de la MRC de Marguerite-D'Youville
- Participation au Marché de l'emploi PLUS, Place à la relève (Cégep de Sorel-Tracy), Journée des organismes (CFP/CBG)
- Promotion de la campagne Une femme à la fois
- Offre de service en employabilité à distance
- Ajout d'un message d'attente téléphonique décrivant l'ensemble de nos services
- Implication au sein de la collectivité (retour à l'école avec le GEST ainsi que les paniers de Noël avec le CAB)

## Partenariats

- Collaboration avec le CISSS Montérégie-Est et le SDEM-SEMO pour les chercheurs d'emploi en aide à domicile
- Poursuite du projet avec le Cégep de Sorel-Tracy pour dispenser des ateliers d'aide à la réussite et de préparation à la recherche de stage et d'emploi en formation continue
- Continuité de la collaboration avec Services Québec pour la présence de L'Orienthèque lors des remises de chèques
- Collaboration avec le CJE pour la présentation d'ateliers sur les finances
- Contribution de Justice alternative Pierre-De Saurel pour l'animation d'ateliers de prévention en matière de résolution de conflits dans le groupe Focus carrière
- Ententes de services avec la CNESST et la SAAQ
- Collaboration avec les CFPEAST, Services Québec et l'Établissement de détention de Sorel pour l'élaboration d'une mesure de formation visant l'acquisition de compétences et la réinsertion en emploi des personnes incarcérées
- Partenariat avec le CISSME pour l'arrimage de clients intéressés à effectuer du soutien à domicile
- Classe de francisation

## Implication/Associations

- Conseil d'établissement de la formation professionnelle
- AXTRA – Alliance des centres-conseils en emploi
- Corporation de développement communautaire Pierre-De Saurel
- Rues principales (Verchères et Contrecoeur)
- Réseau intégré en santé mentale et dépendance adulte
- Association des services de réhabilitation sociale du Québec
- RMONT - Réseau montréalais des organismes en non traditionnel
- Chambre de commerce et d'industrie de Sorel-Tracy
- Table de développement social
- Table intersectorielle enfance-famille
- Comité consultatif en main-d'œuvre de la MRC de Marguerite-D'Youville
- Comité organisationnel du Marché de l'emploi PLUS
- Société d'aide au développement des collectivités Pierre-De Saurel
- Alter Justice
- Association canadienne pour la santé mentale

## Perfectionnement/Formations

Afin de s'outiller pour mieux répondre aux besoins des différentes clientèles et pour améliorer leurs méthodes d'intervention dans le contexte actuel de pandémie, les membres de l'équipe de L'Orienthèque se perfectionnent dans différentes sphères de leur travail.

Voici un bref résumé du nombre de formations qui ont été suivies au cours de l'année :

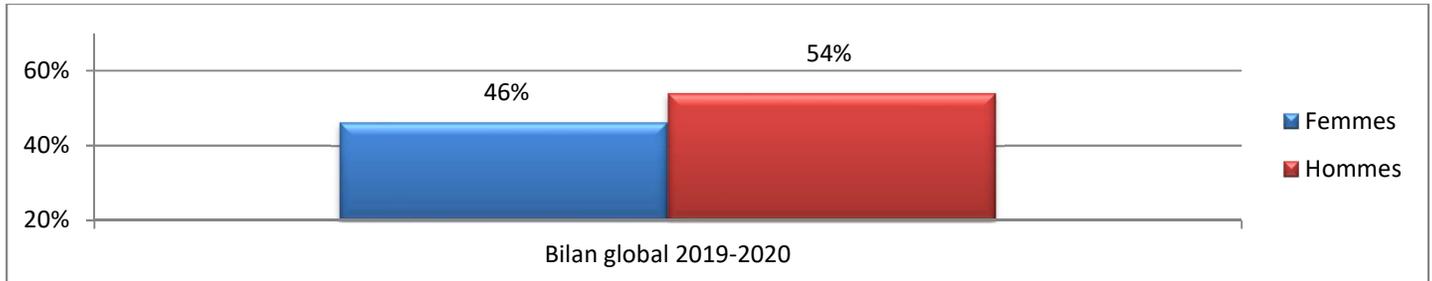
- Santé mentale/développement de soi/compétences professionnelles : 39
- Employabilité/intervention/non-traditionnel/travailleurs expérimentés : 16
- Immigration : 13
- Intervention à distance et télétravail : 9
- Comptabilité/gestion/administration/logiciels informatiques : 8

# Portrait de la clientèle desservie par Services Québec

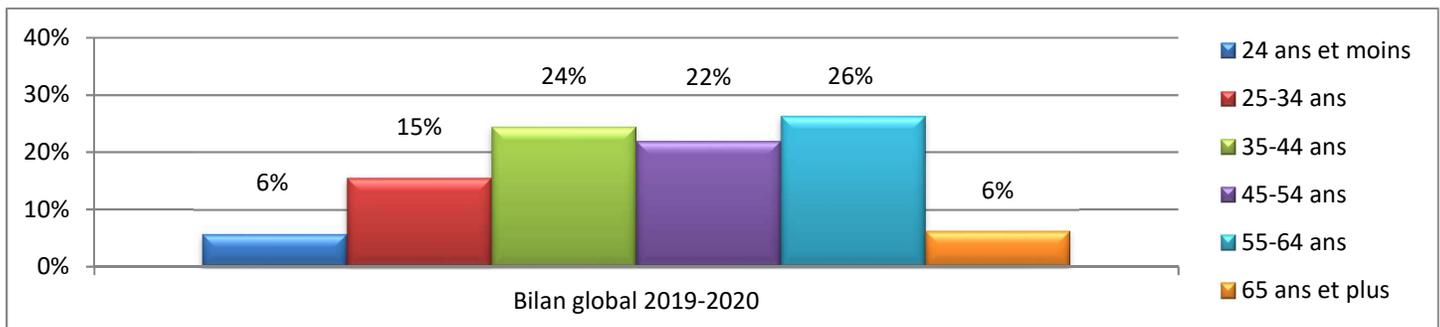
## Achalandage

- Plus de 1400 personnes ont contacté L'Orienthèque
- 904 inscriptions à nos services financés par Services Québec

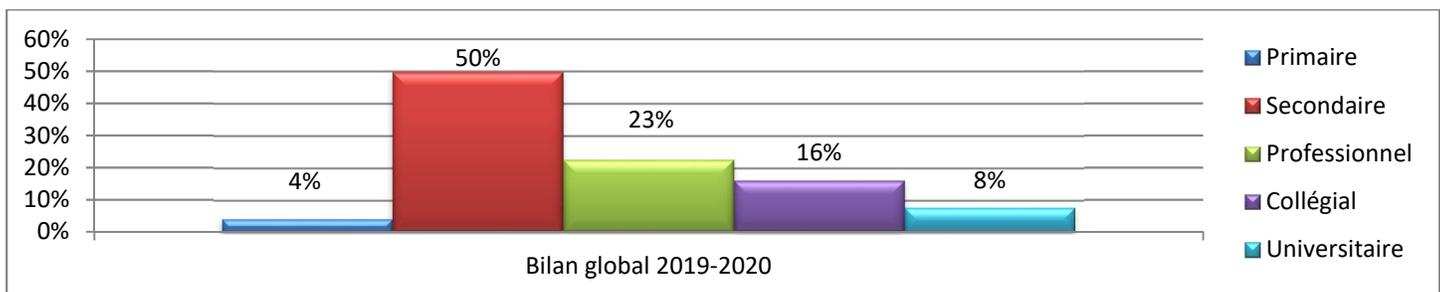
## Sexe



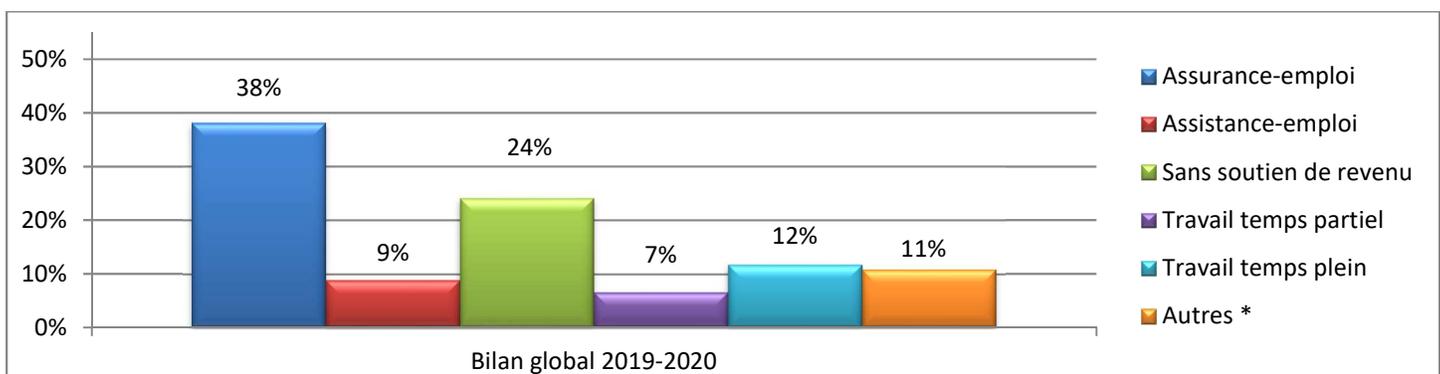
## Âge



## Niveau de scolarité

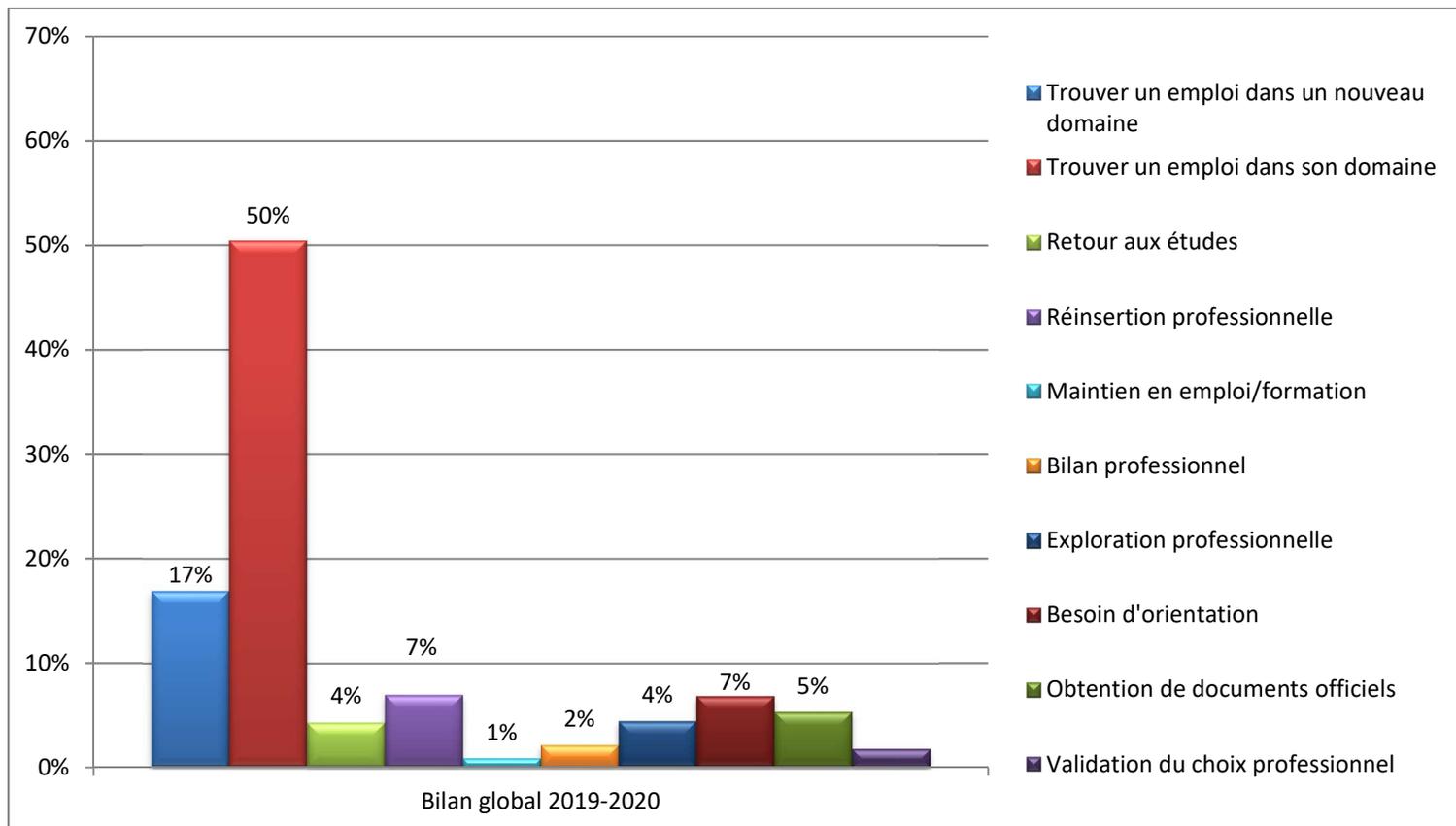


## Sources de revenus

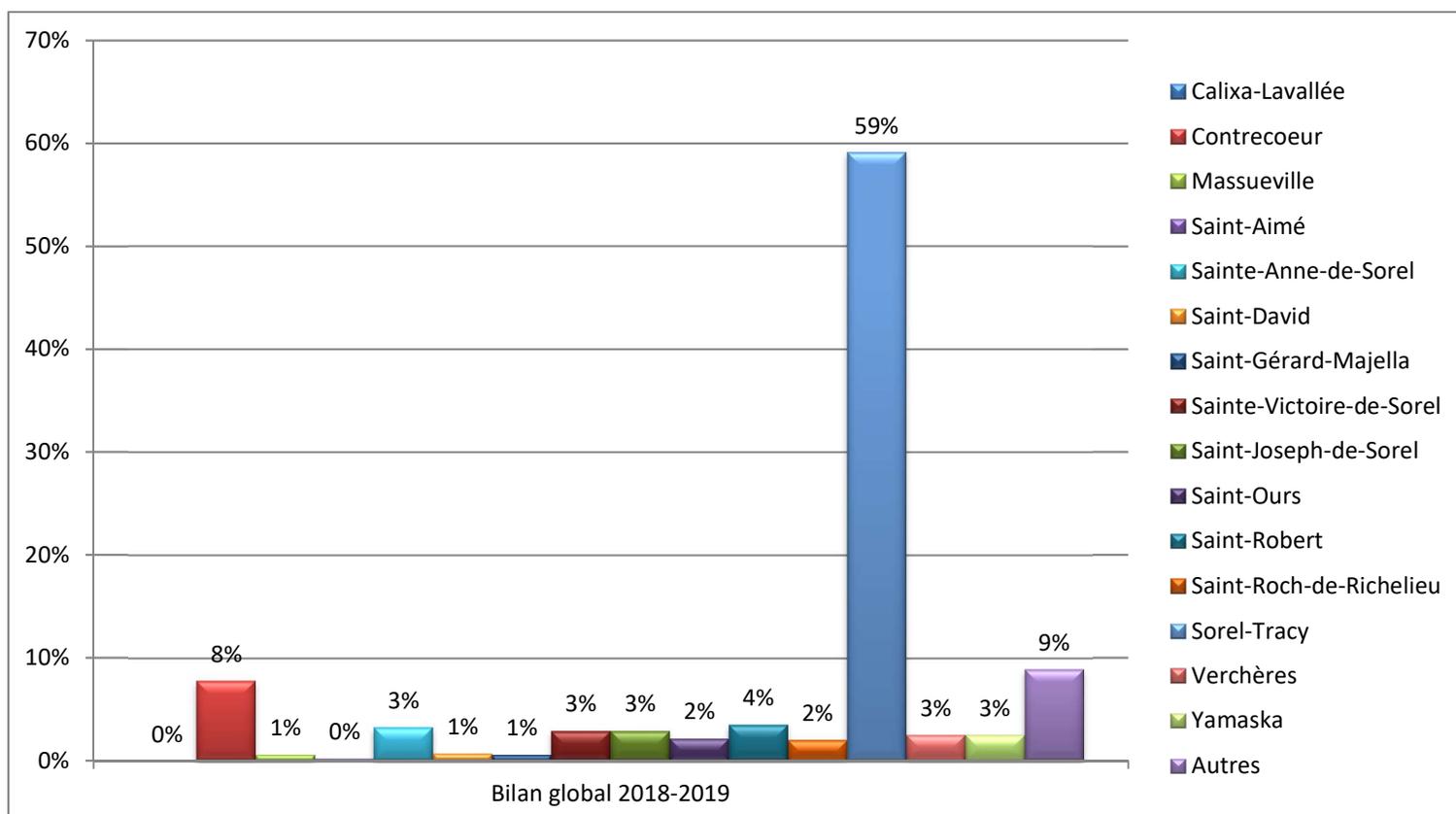


\*11 personnes comptabilisées dans la catégorie *Autre* à *Sources de revenus* bénéficiaient de la *Prestation canadienne d'urgence (PCU)*

## Besoin face à l'objectif professionnel



## Ville de provenance

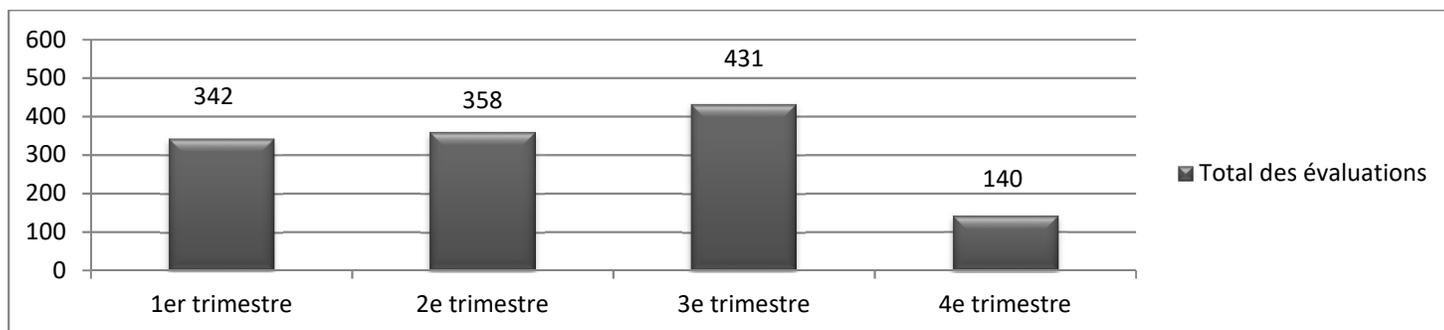


# Services subventionnés par Services Québec

## Évaluations faites par programme

Services visés	Inscriptions	Évaluations sans suite
Focus carrière	20	10
Femmes d'action	45	21
Accès coup de pouce	176	73
Coup de pouce express	115	26
Orientation	37	11
Accès-cible	31	7
Défi carrière	7	4
Destination emploi	25	13
Stratégies de recherche d'emploi	256	
ICTA/B-55	26	18
Nouveau départ	90	58
Ouvrier spécialisé	16	
Exploration-emploi	60	17
<b>TOTAL</b>	<b>904</b>	<b>258</b>

## Nombre d'évaluations de besoins par trimestre



## Références

Parmi les personnes ayant appelé ou franchi les portes de L'Orienthèque, **115<sup>1</sup>** ont été référées dans l'un des organismes suivants :

- |  |   |
|--|---|
| <b>57</b> - Carrefour jeunesse-emploi de Pierre-De Saurel    | <b>7</b> - Titulaire/Élu                                  |
| <b>13</b> - Centre local d'emploi                            | <b>4</b> - Établissements d'enseignement                  |
| <b>3</b> - SEMO  |   |
| <b>4</b> - Centre local de développement de Pierre-De Saurel | <b>7</b> - Autre division de l'Établissement de détention |
| <b>20</b> - Autre organisme en employabilité                 |   |

<sup>1</sup> 34 personnes ont été comptabilisées dans les évaluations sans suite.

## Services en non traditionnel

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

#### Femmes d'action

#### Réalisations 2019-2020 en non traditionnel

- Kiosque lors de l'événement Place à la relève au Cégep de Sorel-Tracy ainsi qu'à la Journée des organismes communautaires au CBG/CFP
- Journée virtuelle de ressourcement avec le RMONT
- Kiosque au Cégep de Sorel-Tracy, dans diverses écoles ainsi qu'aux Promenades de Sorel dans le cadre de la campagne Une femme à la fois

#### Spécifique à chaque entente

<p><b>Focus carrière (Projet de préparation à l'emploi en non traditionnel)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les participantes ont, dès le début du groupe, l'opportunité de pratiquer certaines tâches reliées à des métiers, par le biais de l'atelier Mission F :) = G :). Il y a ensuite un retour sur l'activité afin de voir ce qu'elles ont aimé et moins, et ainsi faire la différence entre leurs capacités et leurs intérêts.</li> <li>• D'anciennes participantes au programme viennent parler de leur cheminement, de ce que la démarche leur a apporté et d'où elles sont rendues maintenant.</li> <li>• Publicité qui attire davantage cette année, beaucoup d'évaluations de besoins en lien avec le fait qu'elles l'ont vue.</li> <li>• Pendant la pandémie, animation d'une cohorte 100% à distance par vidéoconférence via la plateforme TEAMS. Adaptation des ateliers dans un format en ligne, ajustement de la durée, de la fréquence et de la quantité d'activités.</li> </ul>
<p><b>Femmes d'action</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À la suite de la pandémie, certaines des clientes qui souhaitent trouver un nouvel emploi ou désirent explorer une voie non-traditionnelle proviennent des domaines de la santé, du voyage, du spectacle et/ou de la restauration. Sinon, plusieurs autres prennent ce temps comme une opportunité afin de réfléchir à leur carrière.</li> <li>• La pandémie a ralenti certaines démarches au vu de la fermeture des écoles et des situations incertaines.</li> </ul>

#### Perspectives 2020-2021 en non traditionnel

- Élaborer davantage d'outils pour le maintien en emploi des femmes dans les milieux majoritairement masculins et agir en prévention du décrochage précipité, en les amenant à analyser les différentes facettes de la situation vécue.
- Établir une stratégie marketing moderne et innovante pour attirer des femmes dans nos services.

## 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	29

Résultats	
Nb de groupes dans l'année	5
Nb d'inscriptions	<b>20</b>
Cible visée	20
Taux d'atteinte	<b>100 %</b>

Suivis/Résultats (portrait contractuel)					
	TRADITIONNEL	NON TRAD.	TOTAL	INDICATEUR VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
En emploi	5	1	6	8	75 %
Inscrite à une formation	3	1	4	7	57 %
En recherche d'emploi	2	1	3		
Projet de retour aux études	1	2	3		
Abandon/interruption			4		
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>20</b>		
Ratio trad. vs non trad.	55 %	45 %	100 %		

## Femmes d'action

### Objectif de l'entente en deux volets:

**Orientation et recherche d'emploi :** inciter les participantes 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.

**Maintien en emploi ou en formation :** 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 et en leur offrant une occasion de réseautage.

#### Évaluations

Nb d'évaluations de besoins	66
-----------------------------	----

#### Résultats

Nb d'inscriptions	45
Cible visée	44
Taux d'atteinte	102 %

#### Suivis/Résultats (portrait contractuel)

	TRADITIONNEL	NON TRAD.	TOTAL	INDICATEUR VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
<b>En emploi</b>	12	5	17	<b>26</b>	<b>73 %</b>
<b>Inscrite à une formation</b>	2	-	2		
<b>En recherche d'emploi</b>	7	4	11		
<b>Projet de retour aux études</b>	4	3	7		
<b>Interruption</b>			4		
<b>Abandon</b>			4		
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>45</b>		
<b>Ratio trad. vs non trad.</b>	56 %	44 %	100 %		
<b>En cours de démarche</b>			6		
<b>En attente d'un suivi</b>			16		

## Multi-services

### Accès coup de pouce

**Objectif de l'entente :** offrir aux personnes des services ponctuels qui permettent l'actualisation et l'acquisition d'outils de recherche d'emploi.

Évaluations	
Nb d'évaluations de besoins	247

Résultats	
Nb d'inscriptions	<b>176</b>
Cible visée	210
Taux d'atteinte	<b>84 %</b>

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
	TOTAL
En emploi	66
Inscrit en formation	4
Projet de retour aux études	1
En recherche d'emploi	57
Non rejoint ou message laissé	48
Interruption	-
Abandon	-
Total	176
En attente d'un suivi	28

### Coup de pouce express

**Objectif de l'entente :** offrir un service rapide pour répondre à des besoins ciblés en matière de recherche d'emploi.

Évaluations	
Nb d'évaluations de besoins	141

Résultats	
Nb d'inscriptions	<b>115</b>
Cible visée	170
Taux d'atteinte	<b>68 %</b>

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
	TOTAL
En emploi	45
Inscrit en formation	2
Projet de retour aux études	2
En recherche d'emploi	31
Non rejoint ou message laissé	35
Total	115
En attente d'un suivi	11

## Orientation

**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	48

Résultats	
Nb d'inscriptions	37
Cible visée	50
Taux d'atteinte	74 %

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
	TOTAL
En emploi	13
Inscrit en formation	5
Projet de retour aux études	7
En recherche d'emploi	3
Non rejoint ou message laissé	5
Interruption	-
Abandon	4
Total	20
En attente d'un suivi	17

## Accès-cible

**Objectif de l'entente :** permettre la réinsertion professionnelle des personnes éloignées du marché du travail via une démarche progressive et personnalisée aux besoins et aux réalités de la clientèle.

Évaluations	
Nb d'évaluations de besoins	38

Résultats	
Nb d'inscriptions	31
Cible visée	50
Taux d'atteinte	62 %

Suivis/Résultats (portrait contractuel)			
	TOTAL	INDICATEUR VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
En emploi	4	23	17 %
Inscrit en formation	-		
Projet de retour aux études	-		
En recherche d'emploi	15		
Non rejoint ou message laissé	7		
Interruption	2		
Abandon	3		
Total	22		
En cours de démarche	3		
En attente d'un suivi	6		

## Défi carrière

**Objectif de l'entente :** favoriser l'insertion et le maintien en emploi durable d'une clientèle susceptible de vivre des entrées et des sorties répétitives du marché du travail et/ou à l'aide de dernier recours.

### Évaluations

Nb d'évaluations de besoins	11
-----------------------------	----

### Résultats

Nb d'inscriptions	7
Cible visée	18
Taux d'atteinte	39 %

### Suivis/Résultats (portrait contractuel)

	TOTAL	VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
En emploi/en maintien	1	11	27 %
Ont été en emploi	2		
En recherche d'emploi	2		
Inscrit en formation	-		
Projet de retour aux études	-		
Interruption	-		
Abandon	2		
Total	7		
En maintien après 3 mois	-		
Phase maintien non complétée	1		
Phase recherche d'emploi non complétée	1		
En attente d'un suivi			

### Réalisations 2019-2020 pour Défi carrière

- Rencontre de la clientèle prestataire de l'assistance-emploi lors des remises de chèques au Centre local d'emploi
- Les ateliers sont toujours offerts par la même conseillère pour permettre d'établir un lien de confiance avec les clients
- Modification des présences pour la période de pandémie permettant aux participants de poursuivre le programme sans être trop pénalisés (une rencontre individuelle + un atelier de groupe qui incluait de la recherche)

### Perspectives 2020-2021 pour Défi carrière

- Poursuivre les rencontres du comité de visibilité au sein de notre organisme dans le but de se pencher sur les différents moyens de se faire connaître auprès de la clientèle éloignée, dont celui d'effectuer une tournée de tous les organismes communautaires du territoire et de rencontrer les intervenants terrain
- Ajout d'une ressource plus axée sur le volet psychosocial de la personne
- Possibilité d'offrir certains ateliers à distance si le contexte de la pandémie complexifie à nouveau la présence physique des participants

## Destination emploi (Service externe pour la clientèle judiciarisée)

**Objectif de l'entente :** accompagner une clientèle éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle en l'aidant à briser l'isolement, à créer un réseau social et à se procurer certains documents officiels.

Évaluations		Résultats	
Nb d'évaluations de besoins	38	Nb d'inscriptions	25
		Cible visée	40
		Taux d'atteinte	63 %

Suivis/Résultats (portrait contractuel)			
	TOTAL	VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
En emploi	9	24	38 %
En recherche d'emploi	10		
Inscrit en formation	2		
Projet de retour aux études	1		
Non rejoint ou message laissé			
Interruption			
Abandon	3		
Total	25		
Maintien en emploi (avec subvention salariale)	-		
En cours de démarche	-		
En attente d'un suivi	11		

### Réalisations 2019-2020 pour Destination emploi

- Mise en place d'une activité avec La Porte du Passant dans le cadre de la Semaine de la réhabilitation sociale
- Formation d'une nouvelle conseillère sur le programme pour diminuer le temps d'attente avant le premier rendez-vous

### Perspectives 2020-2021 pour Destination emploi

- Mettre en œuvre une troisième édition d'activités dans le cadre de la Semaine de la réhabilitation sociale
- Rencontrer le CRC Joliette-Lanaudière pour définir les rôles et les services de chaque organisation
- Publiciser les services offerts à la communauté (services spécialisés d'aide à l'emploi, accompagnement demande de suspension du casier judiciaire, etc.)

## Stratégies de recherche d'emploi

**Objectif de l'entente :** présenter un bref portrait du marché du travail et des ressources d'aide de la région ainsi que les attitudes gagnantes en matière de recherche d'emploi.

Évaluations		Résultats	
Nb de personnes ciblées et référées	510	Nb d'inscriptions	<b>256</b>
*Le nombre de clients est tributaire du nombre de convocations envoyées par Services Québec ainsi que de la quantité de séances planifiées au calendrier		Cible visée	370
		Taux d'atteinte	<b>69 %</b>
		Nb de rencontres	<b>25</b>
		Nb de rencontres visées	35
		Taux d'atteinte	<b>71 %</b>

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
	TOTAL
En emploi	<b>73</b>
Inscrit en formation	<b>1</b>
En recherche d'emploi	<b>68</b>
Non rejoint ou message laissé	<b>114</b>
Total	<b>256</b>

## 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.

Résultats	
Nb d'ateliers offerts dans l'année	<b>85</b>
Nb de thématiques abordées	<b>30</b>

## Thématiques offertes à la clientèle

Liste des thématiques		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication au travail et résolution de conflits</li> <li>• Portrait socioéconomique de la région</li> <li>• Réseaux sociaux</li> <li>• Motivation</li> <li>• Relations interpersonnelles</li> <li>• Bilan des expériences</li> <li>• Exigences en emploi</li> <li>• Sens et retombées du travail</li> <li>• Oser changer</li> <li>• Attitudes en milieu de travail</li> <li>• Attitudes kamikazes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise de décision</li> <li>• Compétences génériques</li> <li>• Budget</li> <li>• Qualités et traits de personnalité</li> <li>• Gestion du stress</li> <li>• L'art de la première impression</li> <li>• Contact aux employeurs</li> <li>• Émotions parasites</li> <li>• Système scolaire québécois</li> <li>• Informatique 1 : introduction à l'informatique de base</li> <li>• Moi inc.</li> <li>• Impacts du casier judiciaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatique 2 : initiation au courriel et à Internet</li> <li>• Informatique 3 : recherche d'emploi</li> <li>• Atelier CV</li> <li>• Atelier lettres</li> <li>• Théorie d'entrevue</li> <li>• Pratique d'entrevue</li> <li>• Normes du travail et santé sécurité</li> <li>• Atelier Défi carrière</li> </ul>

# La Passerelle entreprise

Activités et développement 2018-2019	Nombre
Conférence Employeurs d'ici	1
Rédaction et diffusion d'offres d'emploi (exclu : Placement en ligne d'Emploi-Québec)	434
Rencontre avec les organismes/ Partenaires	64
Contact aux entreprises	603
Visite d'entreprise	7
Rencontre d'employeur	54
Représentation et réseautage	26
Formation Sensibilisation à l'intimidation en milieu de travail	8

## Les succès :

Les entreprises visitées	Formation Sensibilisation à l'intimidation en milieu de travail	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transport Vilmik</li> <li>• CNC Tracy</li> <li>• Technolaser inc.</li> <li>• GEOTERRA arpenteurs-géomètres</li> <li>• Laiterie Chalifoux/Riviera</li> <li>• Usinage St-Laurent</li> <li>• Aciers Richelieu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Fromageries Bel Canada (x3)</li> <li>• Les Jardins de Ramezay</li> <li>• Le centre d'action bénévole du Bas-Richelieu</li> <li>• Journal Les 2 Rives</li> <li>• SNC Lavalin</li> <li>• CDC Pierre-De Saurel</li> <li>• Colonie Sainte-Jeanne d'Arc</li> <li>• Apothicaire Moderne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industrielle Alliance</li> <li>• PFK</li> <li>• Résidence Sorel-Tracy</li> <li>• Maison La Source</li> <li>• CNC Tracy</li> <li>• Halte-Soleil inc.</li> <li>• Groupe d'entraide L'Arrêt-Court</li> <li>• L'Orienthèque</li> </ul>

## Services spécialisés

### B-55 (Initiative ciblée pour les travailleurs âgés) - 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 31 mars 2020

**Objectif de l'entente :** assister la clientèle de 55 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	
Nb d'évaluations de besoins	126

Résultats	
Nb de groupes	14
Nb d'inscriptions 2019-2020	81
Cible visée	89
Taux d'atteinte	91 %
Subventions salariales	3
Subventions à la formation	7

Suivis/Résultats (portrait contractuel)			
	TOTAL	VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
En emploi	36	48	75 %
Inscrit en formation	1		
En recherche d'emploi	36		
Non rejoint ou message laissé	1		
Interruption	3		
Abandon	4		
<b>Total</b>	<b>81</b>		

Subventions salariales	Subventions à la formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poste d'apprenti mécanicien (Canadian Tire)</li> <li>• Poste de mécanicien-soudeur (MI-12)</li> <li>• Commis aux achats (Formedica)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificat restreint d'opérateur maritime</li> <li>• Création d'un site web avec WordPress</li> <li>• Multimédia Web (Photoshop et Marketing Web)</li> <li>• Perfectionnement Supervision RH</li> <li>• Santé et sécurité sur les chantiers de construction</li> <li>• Examen pratique menant à l'obtention du permis de conduire classe 3</li> <li>• Formation de cariste</li> </ul>

Réalisations 2019-2020 pour le B-55
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite des stratégies de recrutement via Facebook et les médias sociaux</li> <li>• Insertion d'une activité de clôture pour les fins de cohorte</li> <li>• Perfectionnement des ateliers pratiques pour les clients éprouvant plus de difficultés au niveau informatique et enregistrement de capsules portant sur différents sujets sur l'informatique</li> </ul>

\*Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, l'entente ICTA a été remplacée par ICTE (Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés). ICTE est une version renouvelée de l'ancien ICTA, nous permettant maintenant d'accueillir une clientèle âgée de 50 ans et plus. Le premier groupe a débuté le 1<sup>er</sup> juin 2020.

## Nouveau départ (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.

Références		Résultats	
Nb d'évaluations de besoins	148	Nb d'inscriptions	90
Nb de demandes reçues, clients non rencontrés	57	Cible visée	100
		Taux d'atteinte	90 %

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
	TOTAL
En emploi	12
Inscrit en formation	1
Projet de retour aux études	4
En recherche d'emploi	15
Obtention de documents officiels*	41
Non rejoint ou message laissé	17
Total	90
En attente d'un suivi	3

\* Certificat de naissance, relevés de notes, relevés d'apprentissage et diplômes, cartes de compétence, demande d'aide financière de dernier recours, formulaires pour impôts, lettres de confirmation d'emploi, permis de conduire, etc.

### Réalisations 2019-2020 pour Nouveau départ

- Ajustement des procédures de rencontre pour le service d'employabilité
- Participation aux séances d'accueil des nouveaux détenus pour parler des services

### Perspectives 2020-2021 pour Nouveau départ

- Continuité des rencontres pluridisciplinaires avec les autres intervenants de l'Établissement de détention (travailleuse sociale, aumônier, intervenante en toxicomanie, conseillers en milieu carcéral)
- Dépister une clientèle potentiellement admissible en vue du démarrage d'une future cohorte du programme « Ouvrier spécialisé »
- Offrir des ateliers thématiques qui pourraient être utiles avant la sortie pour la recherche d'emploi
- Collaborer avec l'Établissement de détention en vue d'améliorer les conditions permettant de rencontrer plus aisément la clientèle carcérale

# Ouvrier spécialisé (Établissement de détention)

**Objectif de l'entente :** faciliter le parcours en formation et la transition vers les stages de formation afin de favoriser la réussite du client et, ainsi, le préparer en vue de son intégration sur le marché du travail.

Références	
Nb d'évaluations de besoins	15

Résultats	
Nb d'inscriptions	15
Cible visée	20
Taux d'atteinte	75 %

Suivis/Résultats (portrait contractuel)	
	TOTAL
Inscrit à la formation	15
Total	15
Interruption	
Abandon	

## Réalisations 2019-2020 pour Ouvrier spécialisé

- Création et mise sur pied d'ateliers reliés à l'employabilité pour la première cohorte d'Ouvrier spécialisé
- Tous les participants de la première cohorte inscrits à la formation d'Ouvrier spécialisé ont terminé avec succès
- Participation à la cérémonie de remise des diplômes à l'Établissement de détention
- Certains participants ont poursuivi leur activité en entreprise une fois le stage terminé
- Présentation du portrait socioéconomique de la région et du marché du travail local qui a incité plus d'un participant à envisager de déménager ici/Une personne s'est installée dans la région

## Perspectives 2020-2021 pour Ouvrier spécialisé

- Recruter des participants pour une nouvelle cohorte lorsque les conditions sanitaires le permettront
- Consolider le partenariat entre L'Orienthèque, la Commission scolaire de Sorel-Tracy et les différents employeurs de la région afin d'offrir, pour les prochaines cohortes, davantage de possibilités de stage en fonction des intérêts et des bagages professionnels des participants
- Revoir l'ordre des ateliers

Accès-région,  
structure d'accueil pour nouveaux arrivants portée par:

L'Orienthèque

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

## | Rapport annuel 2019-2020 |

Présenté dans le cadre de l'assemblée générale annuelle, le 28 octobre 2020



EMPLOIS



CHERCHEURS

NOUVEAUX  
ARRIVANTS

EMPLOYEURS



# Accès-région Pierre-De Saurel

## Rappel des objectifs

- Positionner la région comme milieu de vie attrayant pour les nouveaux arrivants
- Attirer la main-d'œuvre qualifiée
- Accueillir, intégrer et maintenir en emploi les nouveaux travailleurs et leur famille

## Clientèle visée

- Toute personne ayant immigré au Québec et désirant s'établir dans les MRC de Pierre-De Saurel ou de Marguerite-D'Youville
- Toute personne immigrante qui s'est récemment installée dans les MRC de Pierre-De Saurel ou de Marguerite-D'Youville et qui désire obtenir des services d'accompagnement dans son installation dans la région
- Toute personne immigrante qui habite depuis longtemps dans les MRC de Pierre-De Saurel ou de Marguerite-D'Youville et qui désire obtenir des services d'accompagnement dans son intégration dans la région
- Toute personne immigrante référée par une entreprise de la région
- Les membres de la famille des personnes ci-haut mentionnées

## Structure des services

Accès-région se divise en trois principaux services complémentaires, soit:

### Exploration-emploi (Services Québec)

#### Volet d'intégration économique

(Accompagnement vers l'emploi)

### Réussir l'intégration (MIFI)

#### Volet d'intégration sociale

(Accueil, accompagnement, établissement et maintien en région)

### Mobilisation-diversité (MIFI)

#### Volet de régionalisation de l'immigration

(Accompagnement vers un emploi et un établissement en région)

## Partenariats et implication

- Représentation au Comité emploi et immigration de l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)
- Représentation à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- Représentation sur deux comités de la TCRI : RORIQ (Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec) et ROSNA (Réseau des organismes au service des nouveaux arrivants)
- Représentation sur le Comité opérationnel avec le MIFI pour la Montérégie
- Représentation à la Table intersectorielle enfance-famille
- Représentation à la Table de développement social Pierre-De Saurel
- Représentation au Chantier d'attraction de la main-d'œuvre de la MRC de Pierre-De Saurel
- Représentation au Comité consultatif en main-d'œuvre de la MRC de Marguerite-D'Youville
- Kiosque lors de l'événement Place à la relève au Cégep de Sorel-Tracy
- Kiosque lors du Marché de l'emploi PLUS à la salle Jani-Ber
- Kiosque lors de la journée des ressources dans les CFPEAST
- Collaboration avec le milieu scolaire pour offrir des ateliers de sensibilisation à l'immigration auprès d'étudiants dans des formations professionnelles et techniques

## Perfectionnement/formations

- Participation au colloque « Angles morts de la gestion de la diversité : a-t-on les bons réflexes? » offert par l'IRIPI/Collège de Maisonneuve
- Formation sur le logiciel du MIFI, CERI-GES, donnée par Yurika Solutions
- Webinaire « Intégration socio-professionnelle des communautés immigrantes sous l'angle de la reconnaissance de compétences » offert par Qualifications Québec
- Webinaire « Covid-19 et santé mentale : comment soutenir les immigrants et les réfugiés? » offert par Immigrant and Refugee Mental Health Project (IRMHP)
- Webinaire « Embauche et rétention de la main-d'œuvre issue de l'immigration à l'extérieur de la région de Montréal » offert par AXTRA

## Liste des partenaires financiers

Projets	Partenaires financiers
<b>Exploration-emploi</b>	Services Québec (CLE Sorel)
<b>Réussir l'intégration</b>	MIFI (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration) <b>Partenaire Prestige</b> Desjardins <b>Partenaire Majeur</b> Rio Tinto Fer et Titane <b>Partenaire Collaborateur</b> CNC Tracy inc. <b>Partenaires de Soutien</b> U2R : Usinage Deux Rives inc. <b>Partenaires Promotionnels</b> Restaurants Subway Les Promenades de Sorel Xtrem Informatique Boulevard Musique
<b>Mobilisation-diversité</b>	MIFI (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration)
<b>De l'intégration vers l'inclusion</b>	MIFI (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration)
<b>Entente avec la MRC</b>	MRC MIFI (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration)

## Inscriptions par programme

Accès-région	Inscriptions
Exploration-emploi (subventionné par Services Québec)	60
Réussir l'intégration	82
Mobilisation-diversité	84
<b>Total</b>	<b>226</b>

# Exploration-emploi

**Objectif de l'entente :** offrir un service de counseling, d'aide et d'accompagnement aux nouveaux arrivants, d'ici et d'ailleurs, qui sont en recherche d'emploi dans la région de Pierre-De Saurel.

## Évaluations

Nb d'évaluations de besoins	67
-----------------------------	----

## Résultats

Nb d'inscriptions	<b>60</b>
Cible visée	60
Taux d'atteinte	<b>100 %</b>

## Suivis/Résultats (portrait contractuel)

	TOTAL	VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
<b>En emploi</b>	<b>35</b>	36	<b>103 %</b>
<b>Inscrit à une formation</b>	<b>2</b>		
<b>Projet de retour aux études</b>	<b>3</b>		
<b>En recherche d'emploi</b>	<b>18</b>		
<b>Interruption</b>	<b>2</b>		
<b>Abandon</b>	<b>-</b>		
<b>Total</b>	<b>60</b>		
<b>En cours de démarche</b>	<b>7</b>		
<b>En attente d'un suivi</b>	<b>11</b>		

## Réalisations 2019-2020 pour Exploration-emploi

- Meilleure collaboration avec l'agente de mobilisation qui s'est ajoutée à l'équipe et qui offre un soutien complémentaire à la conseillère en emploi
- Mise à jour de certains ateliers en lien avec la clientèle immigrante (Système scolaire québécois et Portrait socioéconomique de la région)
- Participation à plusieurs événements et auprès des différents médias locaux pour promouvoir le service
- Diffusion de publicités sur la page Facebook qui ont permis aux nouveaux arrivants qui ne connaissaient pas nos services de faire appel à nous
- Présentation de la part du Cégep de Sorel-Tracy sur les parcours de RAC offerts, ce qui permet de mieux renseigner et référer les candidats vers ces parcours à leur arrivée au Québec

## Perspectives 2020-2021 pour Exploration-emploi

- Modifier le mode de recrutement par rapport à la pandémie pour attirer encore plus les clients dans nos services (utiliser les séances d'information virtuelles comme source de recrutement, partager des informations sur la région aux personnes intéressées)
- Possibilité de recrutement pour les services en immigration par le biais de la formation Objectif intégration
- Sensibiliser les employeurs sur les défis et les enjeux vécus par les personnes immigrantes en contexte d'intégration sur le marché du travail, et les outiller sur la gestion de la diversité culturelle
- Soutenir les entreprises qui recrutent du personnel issu de l'immigration afin de mieux les assister dans leur processus de recrutement, de sélection et de rétention de personnel immigrant

# Réussir l'intégration

## Objectifs du service :

- Accueillir et soutenir un nouvel arrivant immigrant et sa famille dans la région dès qu'il a une raison pour s'y installer
- Favoriser l'établissement et le maintien des nouveaux arrivants immigrants en région
- Créer les partenariats et les mécanismes nécessaires à l'accompagnement d'une nouvelle famille immigrante en région
- Organiser des activités de réseautage et des visites touristiques de la région
- Offrir un service d'accompagnement individualisé pour bien répondre à l'ensemble des difficultés rencontrées dans le parcours d'intégration du nouvel arrivant immigrant
- Offrir une série d'activités collectives pour favoriser l'intégration au Québec et dans la région, et fournir des occasions de réseautage avec les autres citoyens

## Services offerts :

- Counseling et accompagnement pour les démarches d'installation, de relocalisation et d'intégration socioéconomique
- Bureau d'accueil, d'information et liens utiles
- Soutien à distance personnalisé
- Référence aux organismes appropriés (CLD, Office du tourisme, CJE, SARCA, etc.)
- Lieu physique disponible pour les clients (réseautage, recherche, télécopieurs, téléphones, ordinateurs, etc.)

Résultats				
	RÉUSSIR L'INTÉGRATION	SOUTIEN À LA MISSION	TEMPORAIRES	NON ADMISSIBLES
Nb d'inscriptions	7	24	20	31
Cible visée	6	18	19	-
Taux d'atteinte	117 %	133 %	105 %	-

Suivis et résultats de l'année 2019-2020	
Établissements en région - complétés	26 familles (36 personnes inscrites)
Logements ou maisons trouvés	19 familles (26 personnes inscrites)
Activités tenues pour les clients	9
Présences aux activités	180

## Activités Réussir l'intégration

**Juillet 2019** : Découverte de la MRC de Pierre-De Saurel (Géorallye)

**Septembre 2019** : Rôle de la famille au Québec

**Octobre 2019** : Débat électoral fédéral

**Novembre 2019** : Expressions québécoises

**Décembre 2019** : Fête de Noël

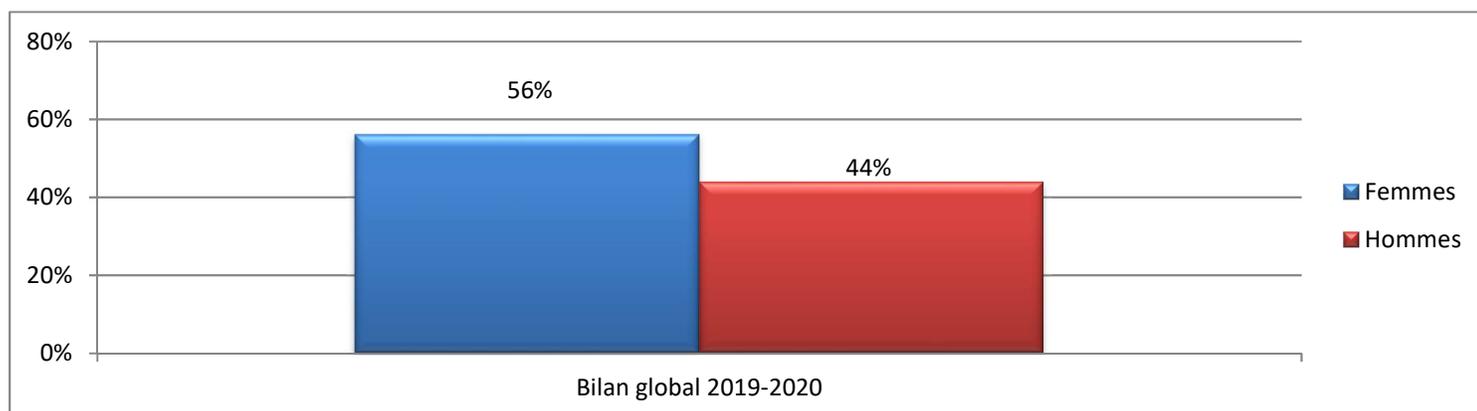
**Décembre 2019** : Le responsable (jeu) : environnement, société, gouvernance

**Février 2020** : Études, un investissement à planifier

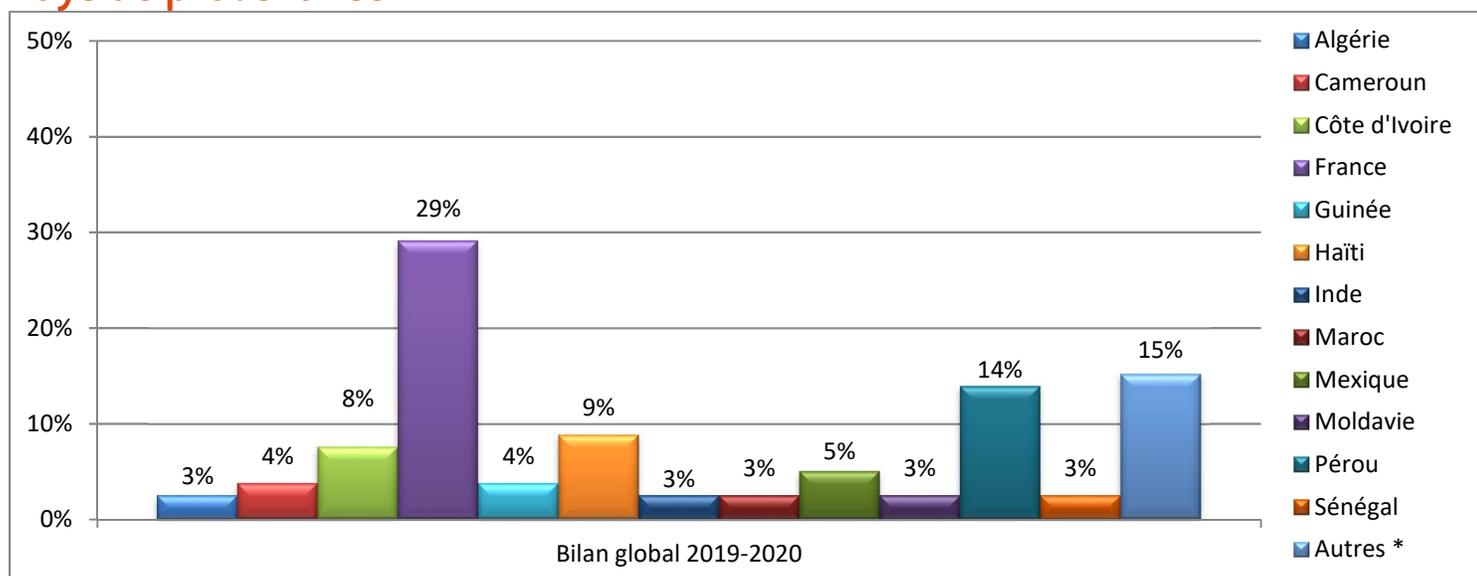
**Mars 2020** : spectacle Kattam et ses tam-tams

# Réussir l'intégration en statistiques

## Sexe

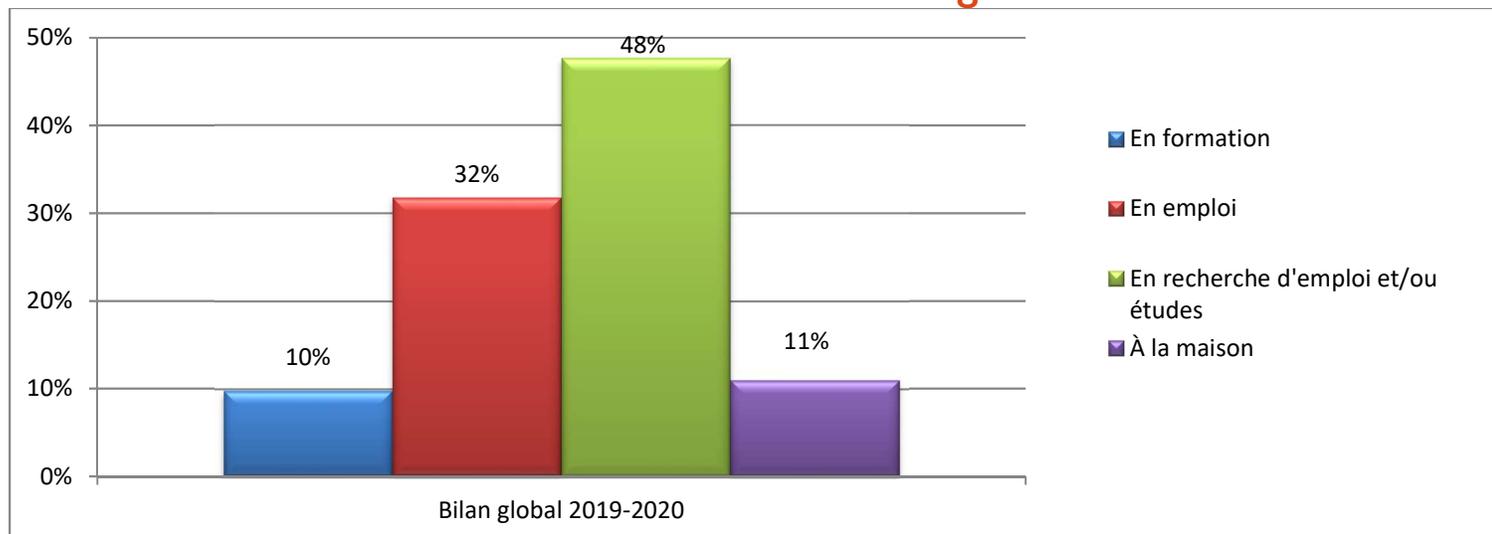


## Pays de provenance

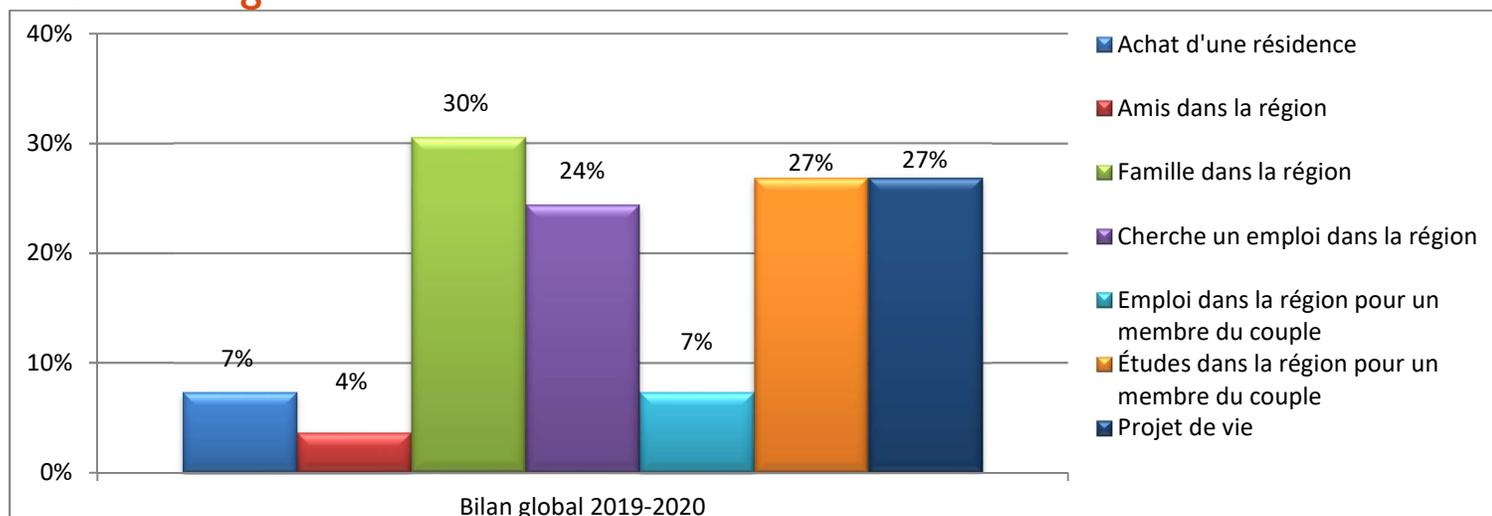


\* Autres représentent 12 pays différents

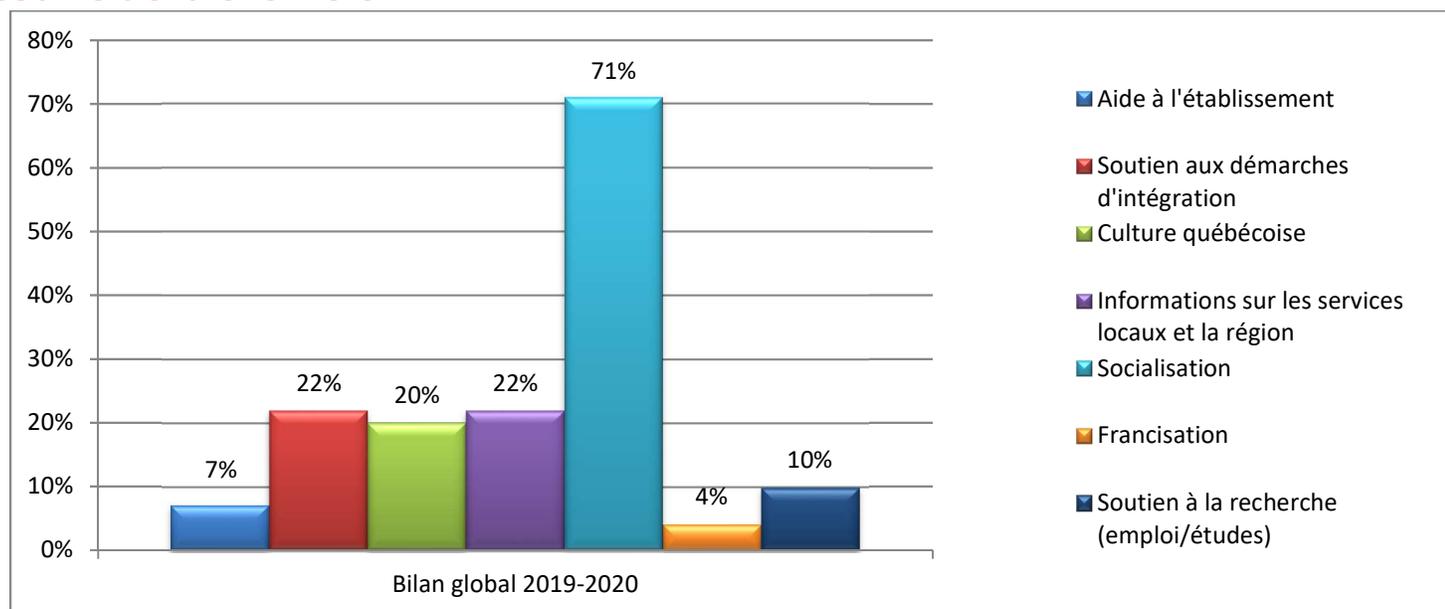
## Situation initiale des nouveaux arrivants dans la région



## Motifs de migration



## Besoins de la clientèle



## Mobilisation-diversité – 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

**Objectif du service :** faciliter la régionalisation de l’immigration par l’accompagnement des immigrants en région.

### Sous-objectifs :

- Promouvoir la région auprès des immigrants résidant dans la RMM par des représentations à Montréal et des visites exploratoires de la région
- Arrimer les besoins de main-d’œuvre qualifiée aux candidatures de personnes immigrantes résidant à l’extérieur de la région
- Faire connaître les offres d’emploi de notre région aux candidats qualifiés issus de l’immigration et résidant dans la région métropolitaine de Montréal (RMM)
- Faciliter les mécanismes d’arrimage entre les opportunités offertes et l’établissement en région et le maintien des immigrants en région
- Sensibiliser les employeurs à l’apport de l’immigration
- Accompagner les immigrants dans leur démarche d’exploration et de régionalisation dans les MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D’Youville, et assurer la liaison avec les autres services offerts dans la région selon leurs besoins
- Promouvoir l’immigration comme stratégie de développement socioéconomique et démographique régional
- Faire connaître davantage aux personnes immigrantes et celles issues des communautés culturelles les services offerts sur le territoire en matière d’intégration socioéconomique et professionnelle

### Les entreprises ayant bénéficié des services de Mobilisation-diversité

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usinage Saint-Laurent/Aciers Richelieu</li> <li>• Boutique d’animaux Cartier</li> <li>• CISSS Montérégie-Est, territoire Pierre-De Saurel</li> <li>• CNC Tracy</li> <li>• Laiterie Chalifoux/Maison Riviera</li> <li>• Transport Vilmik (x2)</li> <li>• Geoterra arpenteurs-géomètres inc.</li> <li>• Fromagerie Bel (x2)</li> <li>• IA Groupe financier</li> <li>• LAMT</li> <li>• Rona</li> <li>• Centre local d’emploi (CLE) de Sorel/Services Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technolaser</li> <li>• CPE La Petite Marine</li> <li>• Finkl Steel</li> <li>• Garderie Les Petits Amis</li> <li>• Jardins de Ramezay (x2)</li> <li>• Nath B Photographe</li> <li>• ArcelorMittal</li> <li>• Chambre de commerce et d’industrie de Sorel-Tracy</li> <li>• Me Gordon Miller</li> <li>• L’Orientèque, centre d’orientation et services d’intégration de la main-d’œuvre</li> </ul>
--	--

Suivis et résultats de l'année 2019-2020			
	TOTAL	VISÉ	TAUX D'ATTEINTE
<b>Personnes immigrantes inscrites</b>	<b>84</b>	<b>55</b>	<b>153%</b>
<b>Nombre d'établissements en région</b>	<b>13 personnes (30 personnes avec les membres de la famille) selon les critères du MIFI / *35 personnes (74 personnes avec les membres de la famille) pour l'ensemble de la clientèle</b>	<b>5 à 10</b>	<b>Cible atteinte</b>
<b>Nombre d'employeurs contactés au sujet de l'immigration</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>125 %</b>
<b>Nombre d'ateliers offerts en lien avec la régionalisation de l'immigration</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>208 %</b>
<b>Nombre de participants aux ateliers</b>	436		
<b>Affichage d'offres d'emploi</b>	567		
<b>Entreprises ayant bénéficié des services de Mobilisation-diversité</b>	22		

## Activités Mobilisation-diversité

**13 juin 2019, 3 octobre 2019 et 9 janvier 2020:** Salon des régions organisé par le Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu (classe de francisation)

**31 juillet 2019, 27 octobre 2019 et 27 janvier 2020:** Visite exploratoire adaptée

**10 et 11 avril 2019, 9 et 10 octobre 2019 :** Salon Événement Carrières

**29 et 30 mai 2019 :** Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec

**17 et 18 octobre 2019 :** Foire nationale de l'emploi

**23 octobre 2019 et 27 janvier 2020 :** Visite exploratoire

**30 octobre 2019 :** Foire emploi-intégration

**6 février 2020 :** Salon de l'intégration et de l'insertion professionnelle

## Conférences Mobilisation-diversité

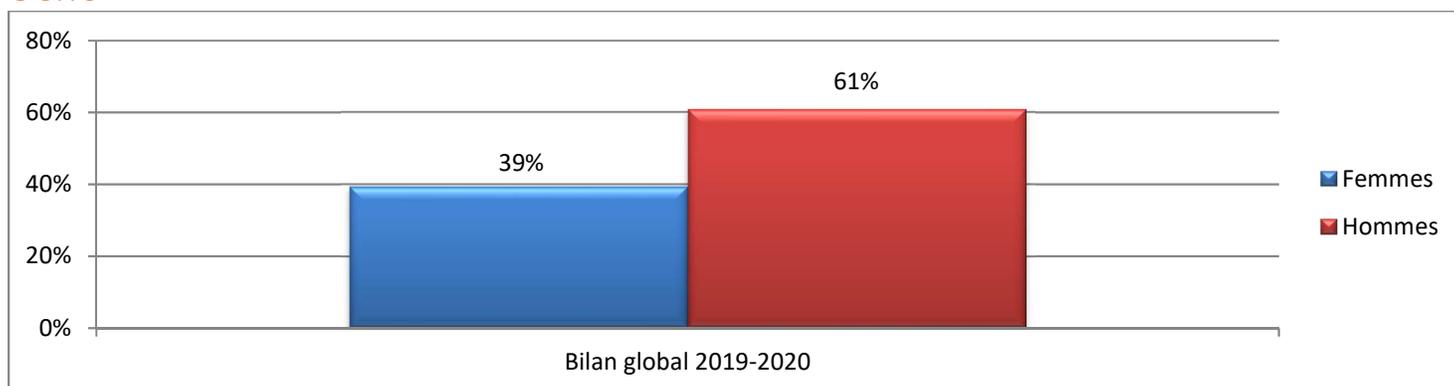
**2 présentations/43 participants /Le Collectif, Alpa, Promis et Carrefour-Blé**

**2 présentations/34 participants/Horizon Carrière**

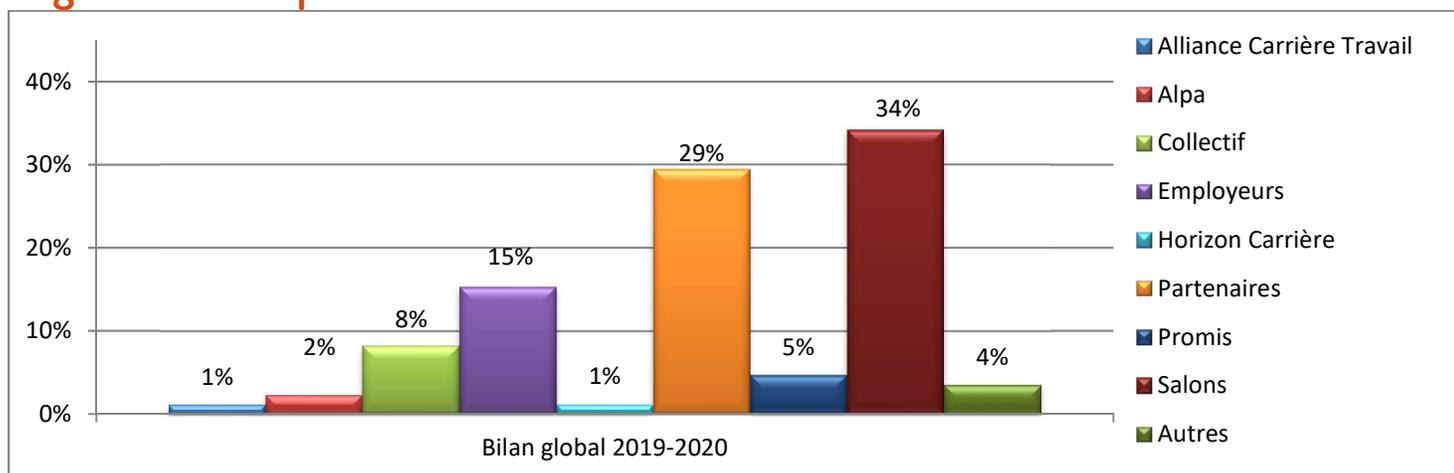
**3 présentations/49 participants/Cégep Édouard-Montpetit**

# Mobilisation-diversité en statistiques

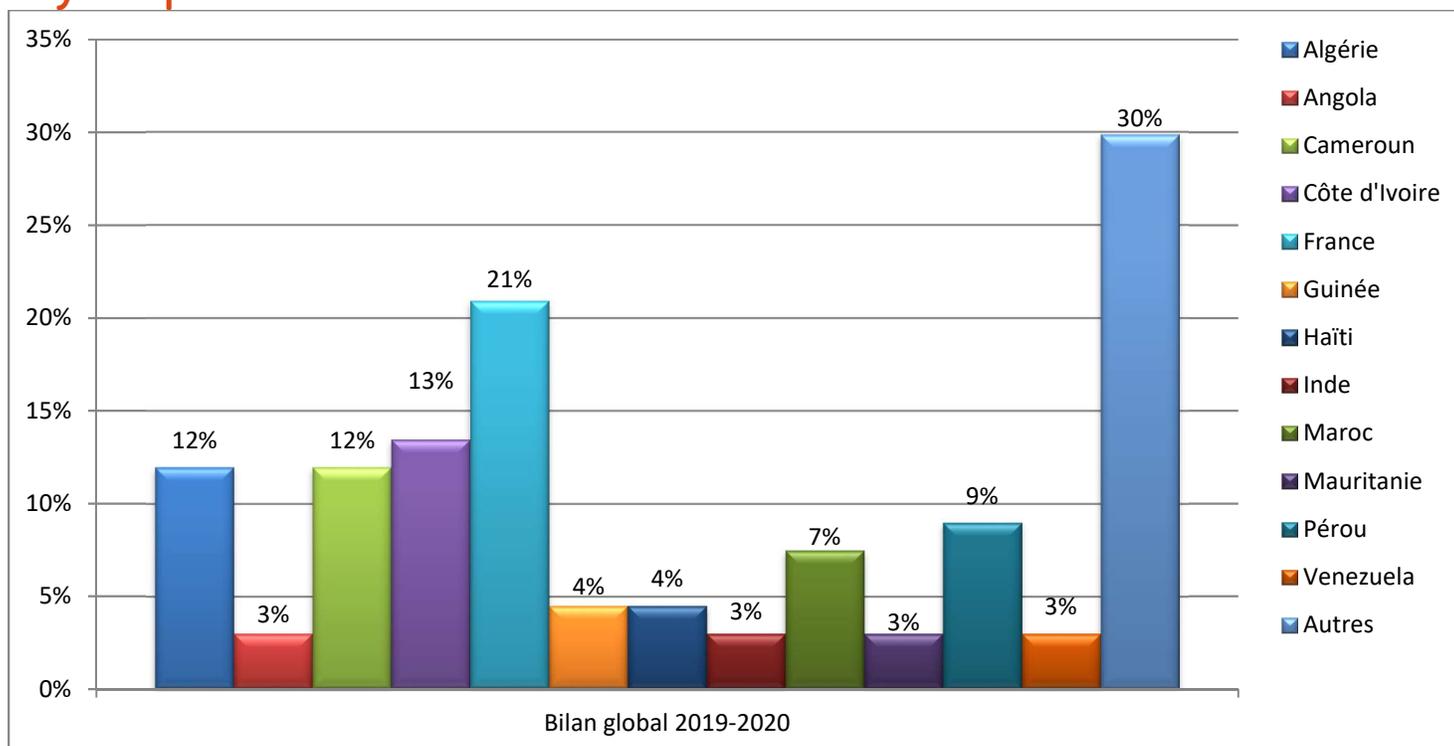
## Sexe



## Organismes de provenance



## Pays de provenance



## Entente avec la MRC – 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (extension jusqu'au 30 septembre 2020)

**Objectif du service :** appuyer la municipalité dans ses efforts visant la concertation et la mobilisation afin de bâtir une collectivité accueillante et inclusive dans le but d'atteindre les objectifs suivants :

### Sous-objectifs :

- Accroître la capacité de la collectivité à attirer des personnes immigrantes afin de favoriser leur établissement durable hors de la région métropolitaine de Montréal
- Cerner les enjeux d'immigration, de participation et d'inclusion propres au territoire concerné
- Faciliter, par la transformation des milieux lorsqu'il y a lieu, l'établissement durable des personnes au sein de collectivités encore plus accueillantes et inclusives
- Créer ou renforcer les conditions permettant à la collectivité de prendre en compte l'apport de la diversité et de l'immigration dans les enjeux et leur développement
- Soutenir les engagements des partenaires à l'égard des personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires
- Valoriser la diversité, les échanges et le réseautage interculturels
- Prévenir et contrer les préjugés, la discrimination, l'intimidation et le racisme, en prêtant une attention particulière aux personnes vulnérables aux diverses formes de discrimination
- Encourager, s'il y a lieu, des pratiques de médiation interculturelle ou de gestion de la diversité

### Activités réalisées

- Implication dans le comité en immigration avec la MRC de Pierre-De Saurel pour la mise en action et la réalisation du plan d'action
- 19 février 2020 / 11 août 2020 / 19 septembre 2020 : projection et animation sur le documentaire « Bagages »
- Mars 2020 : collaboration à la création de l'onglet Nouveaux arrivants sur le site web de la MRC de Pierre-De Saurel
- 15 et 29 juin 2020 : collaboration à la rédaction et à la présentation des 4 mini-chroniques sur le thème de l'immigration à la radio CJSO, qui ont été publiées dans le journal Les 2 Rives
- 15 octobre 2020 : présentation d'un spectacle d'humour avec 2 humoristes issus de l'immigration (Bruno Ly en 1<sup>ère</sup> partie et Adib Alkhalidey), suivie d'une discussion de groupe

# Projet financé par le Secrétariat à la condition féminine

## À ton rythme ! 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 30 novembre 2021

**Description du projet:** « À ton rythme ! » vise l'autonomisation économique des femmes éloignées du marché du travail, aux prises avec des difficultés touchant différentes sphères de leur vie. Par le biais d'ateliers de groupe aux diverses thématiques, de rencontres individualisées, d'expériences de bénévolat et de stages, les participantes seront amenées à découvrir leur potentiel et à identifier leurs principaux intérêts, leurs forces et leurs compétences. Cette prise de conscience a pour objectif de leur permettre d'entrevoir une intégration sur le marché du travail, ce qui pourra contribuer à établir un meilleur équilibre quant au partage des responsabilités entre les femmes et les hommes.

Références		Résultats du projet en cours	
Nb d'évaluations de besoins	16	Nb d'inscriptions	9
		Cible visée	16
		Taux d'atteinte	56%
		Abandon/Interruption	1

### Activités prévues

- Vaste campagne de sensibilisation médiatique
- Sensibilisation auprès des organismes partenaires des MRC de Pierre-De Saurel et de Marguerite-D'Youville
- Accompagnement individuel personnalisé
- Ateliers de développement personnel en groupe
- Ateliers de mise en action en groupe
- Expériences de bénévolat
- Stages d'exploration ou d'observation

### Réalisations 2019-2020 pour À ton rythme !

- Rétention des participantes durant la période de pandémie en offrant les ateliers via une plateforme de vidéoconférence et en effectuant des suivis téléphoniques
- Une grande majorité des femmes sont assidues et veulent faire le programme au complet (donc, il répond à leurs besoins)
- Un atelier de mise en action de zoothérapie équestre a été très apprécié et a permis à des participantes de vaincre certaines peurs
- Plages de bénévolat dans la communauté rendues possibles grâce à des partenariats ciblés

### Perspectives 2020-2021 pour À ton rythme !

- Réaménagement de l'horaire pour inclure des ateliers respectant les mesures d'hygiène exigées
- Changement de local pour accueillir plus de clientes lors de l'atelier de mise en action
- Poursuivre les partenariats avec les entreprises pour que les participantes puissent effectuer des stages correspondant à leurs intérêts

# Projets financés par le ministère de la Famille

## Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail

1<sup>er</sup> mai 2019 au 31 juillet 2020

**Description de l'entente :** Afin de s'assurer d'une intégration réussie et du maintien en emploi durable exempté d'intimidation, le projet « Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail » vise à fournir du soutien, de l'accompagnement et de la formation autant aux employeurs, gestionnaires, employés, qu'aux personnes des groupes marginalisés susceptibles de subir toutes formes d'intimidation (physique, verbale, sociale, matérielle) au sein de leur milieu de travail. Ce projet vise à contrer l'intimidation par de la prévention directe en entreprise afin de fournir des outils concrets et adaptés à la réalité de chaque milieu de travail. Ces outils ont pour but de faciliter la mise en place d'un environnement professionnel juste et équitable pour tous, et de favoriser la compréhension de la réalité de l'autre, tout en encourageant une saine communication.

Résultats	
Nb d'ambassadeurs visés	24
Nb d'ambassadeurs formés	22
Taux d'atteinte	92%
Nb de personnes formées	83

Résultats	
Nb d'entreprises visées	12
Nb d'entreprises rencontrées	15
Taux d'atteinte	125 %

### Objectifs poursuivis par le projet

- Sensibiliser les entreprises aux différences interculturelles en termes de valeur et de comportement, à l'intimidation vécue par les femmes dans les milieux de travail majoritairement masculins et aux traitements défavorables envers les travailleurs âgés et la clientèle judiciarisée
- Prévenir toutes formes d'intimidation (verbale, physique, sociale et matérielle) dans les entreprises en leur offrant une formation clé en main qui leur permettra de développer une gestion créative des défis reliés à l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée
- Instaurer dans les entreprises et les organismes du territoire, un réseau de pairs qui seront accompagnés par notre ressource afin de devenir des ambassadeurs de la diversité et favoriser non seulement l'intégration mais surtout le maintien durable en emploi
- S'assurer que des mécanismes de prise en charge existent au sein des entreprises afin de soutenir les victimes d'intimidation, les témoins et les auteurs

### Réalisations 2019-2020 pour Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail

- Reconnaissance des entreprises ayant reçu la formation en leur faisant parvenir un sceau officiel du projet « Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail » à ajouter sur leur site Internet et à apposer sur leur porte d'entrée sous forme de collant, ainsi qu'une plaque honorifique
- Publicité journalistique pour promouvoir les entreprises participantes
- Avec l'aide du réseau des ambassadeurs de la diversité, le projet se poursuivra de façon autonome après la période de financement dans les entreprises formées

### Perspectives 2020-2021 pour Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail

- Le projet peut être facilement transférable dans différents milieux tels que : institutions scolaires, gouvernementales, communautaires, groupes de bénévoles et autres, puisque s'ils reçoivent la formation, ils seront en mesure de développer des mécanismes de prise en charge et de dénonciation de l'intimidation. Il faudra, bien sûr, que des personnes soient prêtes à être ou à devenir des ambassadeurs de la diversité. Puisque nous avons mis sur pied la formation, nous sommes disponibles pour la dispenser dans la phase 2 du projet et, par la suite, si une entreprise en fait la demande. Toutefois, une compensation financière de l'entreprise sera à prévoir.

## Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail (phase 2)

1<sup>er</sup> mai 2020 au 30 avril 2021

**Description de l'entente :** le projet vise à assurer la continuité de la première phase, soit « Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail » et à assurer une intégration réussie et un maintien en emploi durable exempt d'intimidation. La phase 2 fournit des outils concrets et adaptés à la réalité de chaque milieu de travail afin que perdure la saine culture d'entreprise établie, en partie grâce à notre réseau d'ambassadeurs de la diversité qui ont été formés dans le cadre de la phase 1. Ces outils faciliteront la mise en place et/ou le maintien d'un milieu de travail juste et équitable, ils permettront de favoriser la compréhension de la réalité de l'autre et ils encourageront une saine communication.

### Indicateur de résultats du projet en cours

Nb de boîtes à outils à distribuer	25
Nb d'entreprises à solliciter	100

### Objectifs poursuivis par le projet

- Prévenir toute forme d'intimidation (verbale, physique, sociale et matérielle) dans les entreprises en leur proposant une boîte à outils clé en main qui leur permettra de développer une gestion créative des défis liés à l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée
- Élargir notre réseau d'entreprises en proposant la boîte à outils à 12 entreprises supplémentaires, autres que celles ayant déjà été formées en phase 1 du projet, pour un total de 24 entreprises visées
- Poursuivre le suivi des mécanismes déjà en place au sein des entreprises et apporter un soutien au réseau des ambassadeurs afin d'assurer le maintien durable en emploi
- Promouvoir dans le répertoire des entreprises de la région, l'importance pour les gestionnaires de s'attarder sur l'intimidation vécue en milieu de travail et sur les différentes répercussions au sein de leur équipe

### Réalisations 2019-2020 pour Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail

- Idéation et création de la boîte à outils et de son contenu
- Publicités journalistique et radiophonique afin de présenter les grandes lignes du projet

### Perspectives 2020-2021 pour Agir ensemble contre l'intimidation en milieu de travail

- Solliciter les entreprises en vue de procéder à la distribution des boîtes à outils

