

PROJET

La passerElle

L'insertion de jeunes femmes et des femmes immigrantes sans diplôme

DESCRIPTION DU PROJET

1. Problématique

Au Québec, certains groupes de la population sont plus touchés que d'autres par le phénomène du chômage chronique, comme les femmes, les mères monoparentales, les personnes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires et les travailleurs âgés de 40 ans et plus. Mais parmi ces groupes, les femmes et les immigrants sont encore plus défavorisés.

En effet, en 2001, les femmes, représentaient 49 % de la population active mais constituaient 55 % des chômeurs chroniques dans la ville de Montréal et près des deux tiers de la population n'ayant jamais trouvé d'emploi au cours de la période étudiée. Ce sont des statistiques qui ne surprennent pas le *Mouvement action chômage de Montréal* qui stipule que ces chiffres correspondent à leur clientèle. En effet, 60 % de femmes et beaucoup de femmes chefs de famille monoparentale sont des chômeuses chroniques¹. Et parmi les femmes, celles issues de l'immigration ont une situation beaucoup plus désavantageuse. En effet selon Statistiques Canada, 8,1 % des femmes actives nées hors du pays étaient considérées comme sans emploi en 2001, comparativement à 7,0 % de celles nées au Canada.²

C'est une réalité que le CEJFI connaît bien, puisque parmi les 1012 femmes que l'organisme a reçu au cours de l'année 2009, 79.6% étaient sans emploi et ne suivaient aucune formation³, de ce fait, vivaient dans un isolement continu qui les met à la marge de la société. Leur quotidien est organisé autour de leurs enfants et de leur mari, les seuls contacts qu'elles ont généralement avec l'extérieur tournent autour de leurs familles. Cet isolement fait en sorte qu'elles n'apprennent pas à développer des aptitudes sociales et comportementales qui facilitent l'intégration dans la société. Cela les enferme dans un cercle vicieux, car non seulement compte tenu de leur réalité de femme immigrante, elles ont de la difficulté à trouver un travail à cause de la non reconnaissance de diplômes, du manque d'expérience de travail au Québec, de la difficulté à concilier travail et famille, d'une intégration culturelle manquante, mais en plus le fait de rester à la maison, les disqualifie peu à peu pour le monde du travail.

Les raisons qui font en sorte que ces femmes soient absentes du marché du travail, les maintenant donc dans l'isolement, sont majeures et diversifiées. Premièrement, il faut

¹ Le Devoir.com/économie. Septembre 2005

² <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2005001/chap9-fra.htm>

³ Rapport d'activités 2009-2010 du CEJFI, Bibliothèque et Archives nationales du Québec Juin 2010

considérer la réalité des jeunes femmes immigrantes, qui ont étudié à l'étranger ; cette réalité qui veut que malgré leurs nombreuses années de scolarité dans leurs pays d'origine (entre 2004 et 2008, parmi les immigrantes actives admises au Québec, 36,1% avaient de 14 à 16 années de scolarité et 35% en avaient 17 années et plus)⁴, leurs diplômes ne sont pas reconnus ici au Québec et quand ils le sont, ils ne le sont pas dans leur pleine valeur. Donc il peut arriver que des femmes qui avaient un niveau universitaire dans leur pays d'origine se retrouvent avec moins qu'un diplôme de secondaire 5 et peinent ainsi à trouver du travail. En effet un article du Devoir paru en juillet 2004 et écrit par Hélène P. Tremblay - Présidente, Conseil de la science et de la technologie, illustre bien ce fait.

«De 1990 à 2002, les emplois pour travailleurs hautement qualifiés (THQ), c'est-à-dire ceux exigeant habituellement un diplôme collégial technique ou un diplôme universitaire, ont connu une croissance exceptionnelle puisqu'ils ont constitué 60 % des 450 000 emplois créés au Québec. »

Alors, pour qu'elles puissent trouver un travail qualifié, il faudrait qu'elles retournent à l'école pour mettre à jour leurs diplômes acquis à l'étranger.

Deuxièmement, le manque d'expérience de travail au Québec est un obstacle majeur parce l'expérience est un critère souvent demandé dans les offres d'emploi. Alors pour des femmes immigrantes qui viennent d'arriver au Québec, c'est un critère qu'elles ne sont pas toujours à mesure de remplir. Même pour celles qui sont au Québec depuis quelques temps, la possession d'une expérience de travail est une denrée rare étant donné qu'elles ne trouvent pas du travail facilement. En plus, même dans leur pays d'origine, certaines de ces femmes ne travaillaient pas parce que culturellement parlant, d'autres tâches leur étaient réservées. C'est vraiment un cercle vicieux dans lequel elles ont besoin d'une aide extérieure pour s'en sortir.

Troisièmement, la conciliation famille/travail est un enjeu qui touche toutes les sphères de la société québécoise. Mais il est particulier pour les femmes immigrantes habitant Saint-Laurent. Dans le quartier CSSS Bordeaux-Cartierville-Laurent, 60% des enfants ne bénéficient pas de services de garde et des pré-maternelles (53% à Saint-Laurent et 63% à Bordeaux-Cartierville). Ces faibles taux s'expliquent principalement par le manque de places en services de garde, le manque de pré-maternelles et des services de garde en milieu de travail et les places occupées par les enfants venant d'autres territoires⁵. Donc, les places dans les garderies subventionnées étant limitées, les femmes immigrantes n'ont pas d'autre choix que de rester chez elles avec leurs enfants en attendant qu'ils soient assez grands pour

⁴ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Direction de la recherche et de l'analyse prospective. Mai 2009.

⁵ Centre de santé et des services sociaux de Montréal. Mieux faire grandir les tout-petits. Mai 2006

fréquenter l'école. Ce rôle est automatiquement dévolu à la femme, qui pendant qu'elle subit les années qui passent dans l'inactivité, voit son mari avancer dans sa carrière. Ces obstacles découragent ces femmes qui ne se voient pas avancer dans la vie, reléguées au statu quo.

En restant ainsi à la maison à cause de tous les obstacles qui les empêchent d'intégrer le marché du travail, elles perdent des réflexes, leur capacité à raisonner s'engourdit parce qu'elle n'est pas mise en contribution. Pour développer des savoirs, comme l'organisation de son espace de travail, l'établissement des priorités, la gestion des relations interpersonnelles, ou encore des aptitudes comme la ponctualité, la rigueur, le respect des échéanciers, il faut être dans un environnement où premièrement on apprend comment acquérir ces aptitudes, et ensuite, dans lequel on les pratique. Malheureusement, en restant cloîtrées chez elles, ces femmes ne peuvent pas développer ces habiletés, qui sont pourtant indispensables sur le marché du travail. Alors, dans l'éventualité où certaines de ces femmes finissent par trouver un travail, elles ont vraiment de la difficulté à s'y maintenir, parce la corrélation entre les tâches qui leur sont confiées et leurs compétences et aptitudes personnelles qui ont été longtemps inutilisées, est quasiment impossible. Ainsi, elles finissent par revenir au point de départ, sans emploi et sans expérience de travail. C'est pourquoi, ces femmes ont besoin d'une solution intermédiaire entre leur maison et l'extérieur. Elles ont besoin d'un lieu où elles pourront à leur aise apprendre et mettre en pratique toutes ces aptitudes si indispensables pour fonctionner dans n'importe quelle structure de la société. C'est ce que le CEJFI se propose de leur offrir.

D'autant plus que cette réalité de la clientèle du CEJFI est le reflet de la réalité de l'arrondissement de Saint-Laurent où est situé l'organisme. Sur une population de 84833 habitants en 2006, le taux d'emploi était seulement 48.9%. En plus Saint-Laurent est l'un des neuf arrondissements dans lequel on rencontre le plus grand nombre d'immigrants, à savoir 50% de la population.⁶ Dans un arrondissement dans lequel 6.4% de la population a moins de 5 ans et où trouver une place en garderie pour son enfant relève du miracle, les mères sont souvent celles qu'on retrouve à la maison avec leurs enfants. C'est pourquoi le taux d'emploi des hommes est de 60.1% et 48.9% pour les femmes. Cela vient confirmer que la catégorie de la population qui est la plus touchée par l'inactivité et l'isolement sont les femmes et parmi celles-ci 50% sont immigrantes⁷.

⁶ <http://saintlaurent.ville.montreal.qc.ca/Fr/Intro/Publication/Profile/Profil2009STL.pdf>

⁷ Ibid.

C'est pourquoi, pour sortir les femmes immigrantes du chômage chronique dans lequel elles sont empêtrées, il faut élaborer avec elles des plans d'action individualisés et collectifs, qui tiennent compte de leur réalité de femmes immigrantes, de leurs acquis étrangers et de leur statut d'épouse et de mère ; ces plans viseront à briser l'isolement dans laquelle elles ont vécu et renouveler leurs compétences et leurs aptitudes qui ont été pratiquement atrophié par cette longue période d'inactivité.

2. Clientèle cible

Les femmes immigrantes de 18 à 35 ans, mère d'un ou plusieurs enfants de moins de 5 ans, sans emploi et sans diplôme d'études secondaires 5 reconnu au Québec, résidentes de Saint-Laurent ou quartiers avoisinants.

3. But et objectifs

But :

Briser l'isolement des femmes immigrantes et créer ou faire renaître des compétences et aptitudes sociales et professionnelles.

Objectifs :

- ✓ Briser l'isolement des femmes immigrantes.
- ✓ Créer ou faire renaître des compétences et aptitudes sociales et professionnelles.

4. Stratégie de recrutement

La clientèle cible est un groupe de la population qui est généralement isolé et assez difficile à atteindre. Leur quotidien tourne autour du noyau familial et de leur communauté. C'est pourquoi ces femmes sont peu présentes dans les programmes conventionnels d'insertion socioprofessionnelle, même si elles ont en grandement besoin. Les nombreuses tentatives d'insertion sur le marché du travail, la perte de ses repères et de la valeur de ses diplômes, les différences dans la réalité socioculturelle, font en sorte que ces femmes se referment sur elles-mêmes et vivent ainsi comme si elles étaient en marge de la société. C'est pourquoi pour pouvoir atteindre ce groupe, il faut être proactif et aller vers elles, dans leurs milieux de vie. Voici donc notre stratégie de recrutement :

- a. Information via notre base des données : en plus des séquences collectives d'information, 150 dépliants seront distribués aux bénéficiaires de notre banque alimentaire et à notre clientèle habituelle.
- b. Information par voie de presse : nous allons faire diffuser les affiches publicitaires dans les journaux locaux : Les nouvelles de Saint-Laurent, le Métro, 24 heures, EL-RESSALA (communauté arabophone), Luby Chinese Newspaper (communauté chinoise), El CHASQUI LATINO (communauté hispanique).
- c. L'information via partenaires et les lieux ressources : nous allons envoyer par courrier à nos principaux partenaires engagés dans l'orientation, l'insertion professionnelle et/ou aux organismes des femmes et de jeunes.
- d. L'information du public : Pour attirer beaucoup de jeunes femmes découragées et déqualifiées, nous allons poser des affiches dans leurs milieux de vie (dépanneurs, centres d'achats, épiceries, HLM, immeubles à logement, églises, écoles de leurs enfants et autres).

5. Stratégie d'intervention

Les difficultés d'accès à l'emploi non prises en charge par le service public de l'emploi, comme un comportement difficile, la méconnaissance des aptitudes à avoir en milieu de travail, etc., que rencontrent les femmes immigrantes demandent donc un appui personnalisé, renforcé, et adapté, qui va au-delà de la mise en relation entre l'offre et la demande et des mesures d'accompagnement « classiques » (stages, formation, tutorat).

Le projet propose aux participantes des parcours semi individualisés, puisqu'elles auront des ateliers de groupe dans lesquels elles apprendront à manifester des valeurs et des normes professionnelles comme la ponctualité, la fiabilité, le développement de bonnes relations interpersonnelles, la facilité de travailler en équipe, le professionnalisme, l'excellence, l'efficacité, l'efficience, le respect de l'échéancier, la priorisation des tâches et d'autres encore ; aussi pendant ces ateliers de groupe, les participantes exploreront les différentes formations professionnelles qui pourront permettre de mettre à jour leurs diplômes étrangers. Il y aura aussi des rencontres individuelles avec la conseillère d'orientation et la coordonatrice. Au cours de ces rencontres individuelles, chaque femme immigrante recevra de l'aide pour définir un objectif professionnel, en tenant compte de ses compétences et tous ses acquis, qu'ils aient été obtenus ici ou à l'étranger.

6. Activités

Activités collectives :

- Ateliers d'exploration de formations professionnelles
- Ateliers de travail en équipe (élaborer un projet en équipe et le réaliser, qu'il s'agisse d'une recette de cuisine, d'organiser une sortie, ou encore de faire une présentation sur un sujet quelconque)
- Ateliers de décorum (comportements à adopter dans un contexte professionnel ou éducatif)
- Sorties bénévoles (Aller faire du bénévolat dans des domaines qui intéressent les participantes pour élargir leur réseau et leur permettre de mettre en pratique tout le décorum appris dans un environnement externe)

Activités individuelles :

- Bilans de compétence (définir un objectif professionnel en tenant compte de la personnalité, des compétences et des acquis)
- Rencontres individuelles avec la coordonnatrice pour la mise en place des étapes qui conduisent à intégrer une autre mesure d'Emploi Québec, qu'il s'agisse d'une formation ou d'un programme d'employabilité.

