

RAPPORT FINAL

DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION
VERS UNE STRATÉGIE INTÉGRÉE D'INTÉGRATION AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI DES
PERSONNES D'ORIGINE HAÏTIENNE DE LA MAIN D'ŒUVRE
DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES

Pour le comité des partenaires de Rivière-des-Prairies :

Carrefour jeunesse emploi – RDP
Centre de promotion communautaire LE PHARE
Centre haïtien de regroupement et d'intégration à la société canadienne et québécoise
Centre local d'emploi PAT/RDP
Corporation de Développement Communautaire - RDP

Par

L'INDICE : marketing, recherche et stratégie

Le 27 septembre 2002

Afin d'alléger le texte, veuillez noter que les termes et expressions utilisés dans le texte englobent les deux genres grammaticaux. Le générique masculin est utilisé de façon épïcène.

INTRODUCTION¹

L'INDICE vous présente dans ce rapport un diagnostic et un plan d'action visant l'amélioration de l'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre de Rivière-des-Prairies.

Intitulé « VERS UNE STRATÉGIE INTÉGRÉE D'INTÉGRATION AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI DES PERSONNES D'ORIGINE HAÏTIENNE DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES », ce rapport se veut un outil de travail pour faire en sorte que les membres du comité des partenaires de RDP pour le mandat puissent doter Rivière-des-Prairies de la plate-forme d'intégration à l'emploi requise.

L'équipe de L'INDICE qui a travaillé à l'établissement de ce diagnostic et plan d'action était composée de trois personnes : Aurélie Mathews ; Lorraine Mathews ; Michel L'Allier. Ces trois personnes ont travaillé en comité conseil tout au long de l'étude et ont été directement impliquées dans la cueillette de données auprès des personnes consultées. Lorraine Mathews responsable du mandat est l'auteur du présent rapport.

Le rapport comporte quatre chapitres, chacun rendant compte d'information utile à la compréhension du diagnostic et plan d'action.

Chapitre 1, l'approche de réalisation établit le cadre de recherche et précise les différentes phases de travail sur le terrain.

Chapitre 2, l'état de la situation présente des informations sur les personnes de la main d'œuvre d'origine haïtienne de Rivière-des-Prairies, sur la situation de l'embauche et identifie une segmentation de la clientèle-cible en fonction de ses besoins de soutien à l'intégration à l'emploi.

Chapitre 3, le diagnostic présente les constats et les enjeux de l'action et établit le diagnostic en ce qui concerne la nécessité d'agir en matière d'intégration à l'emploi et les orientations appropriées et stratégiques de l'action.

Chapitre 4, le plan d'action fait des recommandations en ce qui concerne les priorités d'action, la segmentation de la clientèle-cible, la stratégie, les activités, les moyens et les outils du plan d'action.

¹ Nous encourageons la diffusion de ce rapport, en tout ou en partie, en autant que L'INDICE et l'auteure de ce rapport soient explicitement identifiées comme en étant la source.

Dans le jargon de notre métier du marketing, le travail à faire est celui du raccordement entre l'offre et la demande. Il s'agit de bâtir une zone de confort où travailleurs d'origine haïtienne en démarche d'intégration à l'emploi et employeurs se rencontrent et conviennent d'un scénario pour faire route ensemble. Dans le présent mandat, il s'agit de mettre en œuvre un plan d'action qui contienne les passerelles nécessaires pour réussir l'intégration à l'emploi de façon durable et satisfaisante.

L'INDICE souhaite que le présent diagnostic et plan d'action prennent forme. Nous sommes convaincus de la nécessité d'agir. La mise en œuvre du plan d'action suggéré constituerait également un levier de développement du quartier Rivière-des-Prairies et entraînerait l'intensification d'activités économiques dans les secteurs en demande, par la voie d'amélioration de la qualité de la main d'œuvre.

À ce moment-ci, il s'agira pour vous d'un départ vers une stratégie intégrée d'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne de Rivière-des-Prairies. Par conséquent, tout sera à faire. Nous sommes à votre disposition pour poursuivre avec vous les activités nécessaires pour réussir la mise en œuvre du plan d'action.

Nous vous remercions de la confiance que vous nous avez accordée en nous choisissant comme fournisseur pour réaliser ce mandat. Nous tenons à souligner la qualité du soutien que nous a accordé les membres du comité des partenaires de Rivière-des-Prairies pour ce mandat.

Lorraine Mathews
Présidente L'INDICE
Le 27 septembre 2002

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 : APPROCHE DE RÉALISATION	6
1.1 Cadre de recherche : modèle de Taylor Cox	7
1.2 Les données secondaires	9
1.3 Enquêtes sur le terrain	10
CHAPITRE 2 : ÉTAT DE LA SITUATION	15
2.1 Les personnes d'origine haïtienne de Rivière-des-Prairies	16
2.2 Main d'œuvre et embauche dans Rivière-des-Prairies	19
L'embauche	19
La main d'œuvre	21
CHAPITRE 3 : DIAGNOSTIC	22
3.1 Constats sur le climat de diversité dans Rivière-des-Prairies	22
3.2 Constats sur les difficultés d'intégration au travail et à l'emploi	23
3.3 Constats sur l'offre de services en matière d'employabilité	25
3.4 Enjeux	27
3.5 Diagnostic	28
CHAPITRE 4 : PLAN D'ACTION	29
4.1 Les priorités	30
4.2 Les clientèles-cibles	32
4.3 La stratégie	35
4.4 Les activités, outils et moyens d'action	38
ANNEXES :	43
A. LISTE DES PERSONNES ET ORGANISMES CONSULTÉS	44
B. BIBLIOGRAPHIE	47

CHAPITRE 1 : APPROCHE DE RÉALISATION

L'INDICE a été embauchée afin de compléter un diagnostic et d'établir un plan d'action relatif aux difficultés d'intégration et à la problématique d'employabilité des personnes d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre résidant sur le territoire de Rivière-des-Prairies.

Il s'agit d'un mandat circonscrit concernant un segment de population habitant sur un territoire spécifique.

Plusieurs des éléments de la problématique faisant l'objet du mandat font partie des composantes des difficultés d'intégration à l'emploi et au travail plus larges :

- ✓ des personnes plus démunies et moins scolarisées ;
- ✓ des personnes en déficit d'expériences québécoises qualifiantes ;
- ✓ des personnes issues de groupes de minorités visibles ;
- ✓ des personnes issues de l'immigration ;
- ✓ des personnes en provenance de pays économiquement et technologiquement moins développés.

L'INDICE a étudié l'incidence de ces composantes sur la situation actuelle d'intégration à l'emploi des citoyens d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre de RDP. Toutefois, l'objectif prioritaire du travail de L'INDICE a été d'identifier, dans les difficultés rencontrées par les personnes de la clientèle ciblée, les composantes distinctives de la problématique d'intégration à l'emploi des personnes de cette clientèle ciblée.

D'une part, nous avons travaillé à partir de l'en soi des difficultés d'intégration au travail et à l'emploi. D'autre part, nous avons travaillé à partir des spécificités des besoins, compte tenu des particularités du territoire.

1.1 Cadre de référence : le modèle de Taylor Cox²

Le mandat de L'INDICE concerne l'intégration à l'emploi. On parle d'intégration de personnes d'origine ethnique et culturelle différente de celles des personnes du territoire d'intégration.

Le mandat de L'INDICE consiste à établir un diagnostic et un plan d'action. Il s'agit donc d'identifier précisément les obstacles à l'intégration et les outils et moyens pour les franchir.

Nous avons recherché, en tant que cadre de références pour **mettre en place une intervention efficace en matière d'intégration**, un modèle éprouvé utilisé pour réussir l'intégration à l'emploi dans des contextes où la finalité de réussite est indispensable à la survie. Après consultation avec des experts en matière de gestion de la diversité, nous avons retenu le modèle de Taylor Cox: « MODÈLE INTERACTIONNEL DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE », Cox 1994³.

Le point de vue que nous avons adopté est le suivant :

Il est nécessaire que les organisations - une ville, un quartier, un organisme communautaire, une entreprise privée, publique, para ou péri publique - soient prêtes à intégrer et à fonctionner efficacement en faisant travailler et vivre ensemble des personnes issues de segments de populations de plus en plus diversifiés et en processus de diversification.

Nous sommes d'avis qu'une des clés de réussite de l'intégration à l'emploi est la prise de conscience par les employeurs du fait qu'ils devront composer avec une main d'œuvre dont le profil change de façon importante et rapide, sous les aspects du sexe, de la race et de la nationalité.⁴

² Taylor Cox Jr. is Associate Professor of Organization Behavior and Human Resource Management at the University of Michigan School of Business where he teaches courses on organizational diagnosis and consulting, cultural diversity in organizations and human resources as a competitive advantage. He is also founder and president of Taylor Cox & Associates, Inc., a research and consulting firm specializing in organization change and development work for clients with culturally diverse workforces and markets.

³ Cox, Taylor (JR.), CULTURAL DIVERSITY IN ORGANIZATIONS (Theory, Research & Practice), editions PAPERBACK / all editions, 1994, An interactional model of the impact of diversity on individual career outcomes and organizational effectiveness

⁴ À titre d'exemple, aux États-Unis, on a estimé la composition des nouveaux intrants dans la main d'oeuvre active, dans les années 1990, à 45 % de non-blancs, dont 50 % de personnes de 1^{ère} génération d'immigration, et au 2/3 de femmes. Les chercheurs au Québec et au Canada s'entendent pour dire que la situation est semblable ici.

Convaincus, à la lumière de la littérature sur le sujet et des études complétées antérieurement sur cette même problématique de l'insertion à l'emploi, que la réussite de l'intégration à l'emploi requiert l'établissement de partenariats et l'engagement des employeurs, **L'INDICE propose d'utiliser, en guise d'incitatif à l'action, le levier du développement de la qualité du bassin de main d'œuvre.** Dans la conjoncture, l'accès à une main d'œuvre de qualité passe par sa diversification.

Selon le modèle développé par Taylor Cox, il doit exister un climat de la diversité dans une organisation afin qu'il y ait intégration. Le climat de diversité repose sur l'interaction des facteurs individuels, de groupes et organisationnels.

L'INDICE a donc travaillé à documenter les aspects suivants :

- ✓ le climat de diversité sur le territoire, au sein des populations et dans les organisations, à Rivière-des-Prairies ;
- ✓ les aspirations à l'emploi des personnes d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre sous étude de Rivière-des-Prairies ;
- ✓ les expériences d'embauche d'entreprises locales de Rivière-des-Prairies et leurs aspirations d'employeurs en matière de main d'œuvre et d'embauche ;
- ✓ les expériences des développeurs et intervenants dans les domaines économiques, communautaires et d'emploi de Rivière-des-Prairies ;
- ✓ les expériences de support à l'intégration à l'emploi auprès de personnes d'origine haïtienne, à Montréal.

1.2 Les données secondaires

En annexe du présent rapport, vous trouverez une bibliographie identifiant différents documents utilisés pour établir le portrait de la situation en matière d'intégration à l'emploi de personnes d'origine haïtienne, au Québec et plus spécifiquement dans la grande région montréalaise.

En ce qui concerne la toile de fond quantitative qui sert de base d'appui du présent diagnostic, nous avons utilisé les données secondaires de différentes études sur le sujet qui sont citées dans la bibliographie du présent rapport.

Une des données d'importance est celle de la composition de la population de Rivière-des-Prairies et, notamment, les données ayant trait au portrait des personnes d'origine haïtienne habitant Rivière-des-Prairies. Les statistiques disponibles, notamment l'excellent portrait établi par le CLSC de Rivière-des-Prairies, indiquent une incidence de 14 % de personnes d'origine haïtienne dans Rivière-des-Prairies. Plusieurs des personnes possédant des expertises reconnues dans le domaine ont toutefois indiqué que cette incidence pourrait être plus élevée. Quoiqu'il en soit, tous s'accordent à dire qu'elle est en croissance.

L'INDICE a étudié les différentes statistiques sous plusieurs facettes, notamment celles-ci :

- ✓ l'évolution du profil des personnes habitant RDP ;
- ✓ l'évolution du profil des travailleurs dans différents secteurs et dans différents postes de travail dans les organisations de travail québécoises et montréalaises ;
- ✓ la composition de la population d'origine haïtienne en fonction des variables d'âge, de sexe, de scolarité, de lieu de naissance, de nombre d'années et de type d'expériences au Québec, de lieu de scolarisation ;
- ✓ les écarts dans l'intégration à l'emploi entre les personnes d'origine haïtienne, les personnes de minorités visibles, les personnes issues de l'immigration, les québécois de souche et les montréalais de tous les profils ;
- ✓ les obstacles à l'embauche et au maintien en emploi ;
- ✓ les bilans des mesures de soutien à l'intégration à l'emploi destinées aux personnes en difficulté, dont les personnes issues de groupes de minorités visibles.

En dépit de la quantité d'écrits et de publications, il y a un manque d'information à jour sur les résultats d'intégration à l'emploi. Il n'est pas aisé de trouver des données précises sur l'évolution des profils des travailleurs embauchés, selon l'origine des travailleurs.

1.3 Enquêtes sur le terrain

L'INDICE a passé les mois de juillet, août et septembre sur le terrain à la recherche de données primaires qualitatives.

- Nous avons recueilli des informations lors des sessions de travail avec les membres du comité des partenaires de RDP pour le mandat, notamment sur les dynamiques de collaboration, de développement et d'intégration dans Rivière-des-Prairies.

Nous avons mené trois sessions de travail avec les membres du comité des partenaires pour le mandat de Rivière-des-Prairies :

- ✓ réunion de démarrage du mandat pour faire le point sur la problématique du mandat et son historique, le 20 juin ;
 - ✓ réunion sur le climat de diversité dans Rivière-des-Prairies, le 11 juillet ;
 - ✓ réunion de validation du diagnostic, constats, enjeux et pistes d'actions, le 29 août.
- Nous avons procédé à une visite commentée du territoire avec les partenaires, visite guidée par M. Jean-Pierre Frick du CLSC de Rivière-des-Prairies.
 - Nous avons complété 34 entrevues individuelles avec des personnes d'origine haïtienne de la main d'œuvre de RDP en recherche et en cheminement en emploi, juillet et août 2002.
 - Nous avons réalisé trois groupes d'échanges dirigés de deux heures chacun avec des travailleurs en difficulté d'intégration à l'emploi, d'origine haïtienne, de RDP : deux (2) groupes d'échanges dirigés avec de jeunes personnes d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre de RDP concernée, les 7 et 9 août ; un (1) groupe d'échanges dirigés avec des femmes de 25 à 50 ans, le 11 septembre.
 - Nous avons complété neuf (9) entrevues en profondeur avec des employeurs de RDP actifs en matière d'embauche de main d'œuvre, juillet, août et septembre 2002.

- Nous avons réalisé une série d'entrevues d'expertise qui ont impliqué 42 répondants, sous la forme de 27 entrevues individuelles et de 6 mini-groupes d'échanges dirigés. Nous avons ainsi exploré les perceptions d'experts et d'intervenants et nous avons étudié les expériences en lien avec la problématique de l'intégration au travail et à l'emploi de personnes de d'autres origines ethniques et cultures d'appartenance :
 - ✓ acteurs spécifiques de quartier, de regroupement, de représentation et de développement dans RDP, 12 répondants ;
 - ✓ experts et témoins d'expériences en la matière et dans le domaine de l'intégration économique et de l'insertion au travail et à l'emploi de personnes d'origine haïtienne et dans le domaine interculturel, 14 répondants ;
 - ✓ intervenants communautaires de RDP, 6 répondants ;
 - ✓ intermédiaires en employabilité oeuvrant auprès de personnes de la clientèle d'origine haïtienne, 10 répondants.

L'INDICE a également acheminé des questionnaires aux membres du comité de suivi afin de valider des composantes du plan d'action, le 18 septembre.

Au fur et à mesure de l'avancement des travaux, nous avons rédigé des synthèses d'information et nous avons discuté des constats qui s'en dégagent en comité interne de travail à L'INDICE, auprès de membres du comité de suivi du mandat à RDP et auprès d'experts et d'intervenants qualifiés.

L'INDICE a fait des choix en ce qui concerne les répondants et les sujets à couvrir lors des enquêtes de terrain. Il s'agissait de couvrir le mandat en respectant l'enveloppe budgétaire disponible. Il s'agissait également de profiter des expertises respectives et spécifiques de plusieurs chercheurs et groupes de travail et de ne pas doubler le travail déjà accompli. Voici certains des choix que nous avons fait et les raisons qui nous y ont conduit.

- ✓ Nous avons choisi de compléter la cueillette de données auprès des employeurs d'entreprises du secteur privé localisées sur le territoire de RDP et ayant des activités d'embauche régulières.

Le mandat de L'INDICE n'était pas de compléter une étude exhaustive des pratiques d'embauche des employeurs du Québec. Le travail de terrain auprès des employeurs était de type qualitatif et portait sur les attentes des employeurs par rapport aux travailleurs et sur les perceptions d'employeurs par rapport à une main d'œuvre de travailleurs d'origine haïtienne. Nous avons choisi d'interviewer des entrepreneurs ayant, dans leur pratique actuelle, des activités de recrutement et d'embauche de personnes d'origine haïtienne.

L'enquête de terrain auprès des employeurs poursuivait l'objectif d'impliquer des entreprises qui embauchaient une main d'œuvre non spécialisée ou semi-spécialisée, dans des types d'emplois susceptibles d'être occupés par des travailleurs en difficulté d'intégration à l'emploi, en raison de sous-qualification ou d'absence d'expérience de travail.

En ce qui concerne les points de vue des entrepreneurs et employeurs de l'ensemble de la région montréalaise, nous pouvions nous appuyer sur des données secondaires et des études sur le sujet réalisées dans les dernières années dans la région montréalaise. L'INDICE pouvait notamment s'appuyer sur des études qu'elle avait réalisées précédemment, notamment celles de 1996 sur les producteurs de comportements racistes dans l'insertion à l'emploi des jeunes de minorités visibles (le cas des jeunes d'origine haïtienne ; le cas des jeunes de 6 autres groupes racisés) qui ont inclus la réalisation de plusieurs groupes de discussions avec des employeurs montréalais propriétaires et responsables d'embauche d'entreprises de différentes tailles et secteurs et de différentes origines ethnoculturelles.

En outre, au cours des entrevues d'expertise du présent mandat, nous avons consulté des professionnels qui ont documenté certaines des études de références sur les pratiques des employeurs, notamment du secteur public ou du côté de la grande entreprise.

- ✓ Nous avons choisi d'impliquer, dans les entrevues individuelles et dans les groupes d'échanges dirigés, des personnes d'origine haïtienne qui étaient en démarche d'intégration au travail et à l'emploi, et qui, dans leurs parcours respectifs, fréquentaient des services de support à la recherche d'emploi ou des services d'aide communautaires, tel CLE, CJE, Centre des femmes haïtiennes de RDP, LE PHARE.⁵

Nous avons souhaité consulter les personnes faisant partie de la clientèle ciblée et dont les besoins étaient actuels.

Nous avons souhaité connaître les points de vue de personnes de la clientèle ciblée utilisatrices sur les services de support à la recherche d'emploi du territoire de RDP.

Nous avons ciblé quatre segments particuliers de la population concernée, soit, les jeunes, les femmes ainsi que les hommes de la quarantaine.

Nous pouvions également nous appuyer sur des données secondaires et des études réalisées auprès de travailleurs et de personnes en difficulté d'intégration au marché du travail dans l'ensemble de la région métropolitaine de Montréal, dont des études de L'INDICE.

- ✓ Nous avons consulté un grand nombre de personnes ressources, experts, leaders et intervenants sans toutefois consulter toutes les personnes responsables de services en lien avec l'intégration à l'emploi et desservant la population du territoire de RDP.

La finalité de ces consultations était d'approfondir l'analyse de la situation et de questionner des aspects spécifiques de la problématique de travail, d'où un certain éclectisme du côté de la sélection des répondants.

Nous souhaitons mesurer également l'impact et la portée de certaines mesures et programmes mis en place pour favoriser l'intégration à l'emploi de personnes de profils semblables, que ce soit sur le territoire immédiat de RDP ou sur d'autres territoires montréalais.

⁵ Nous remercions le CLE PAT / RDP, notamment Mme Monique Drouinet M. Yannick Gauthier, le CJE RDP, notamment sa directrice et Mme Marjorie Arice, conseillère, le Centre des femmes haïtiennes de Rivière-des-Prairies, notamment sa directrice Mme Nirvah Casséus, et LE PHARE, notamment Mme Lorraine Doucet et Mme Yanick Galant, pour leur aide précieuse.

Nous souhaitons connaître l'évolution de la situation d'intégration à l'emploi de l'ensemble des personnes d'origine haïtienne du Grand Montréal.

Nous souhaitons comparer les problématiques d'intégration à l'emploi, les points de vue adoptés par les responsables de services d'aide et d'intervention et les solutions mises en place pour répondre aux besoins de différents territoires du Grand Montréal.

Il ne s'agissait pas de compléter une étude exhaustive et nous avons recherché la diversité des points de vue. Toutefois, une telle étude exhaustive de l'Offre de services disponible nous semble indispensable. Elle permettrait notamment de rendre disponible un répertoire évolutif des bonnes pratiques en matière d'intégration à l'emploi de personnes issues de groupes de minorités visibles.

CHAPITRE 2 : ÉTAT DE LA SITUATION

Nous ne reprendrons pas en détails les différents portraits de population qui ont été tracés dans plusieurs études et qui ont déjà fait l'objet de nombreuses discussions dans l'arrondissement de Rivière-des-Prairies, notamment aux tables touchant à l'employabilité.

L'INDICE a interrogé, en cours de mandat, les membres du comité des partenaires de Rivière-des-Prairies pour le mandat, sur deux points majeurs :

- ✓ la définition de ce concept d'intégration à l'emploi et, surtout, son articulation en terme de résultats attendus ;
- ✓ l'identification des personnes d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre de RDP en difficulté d'intégration à l'emploi.

Cet exercice visait le développement d'une prise de conscience de la nature et de la diversité des besoins et, par conséquent, du type de support à l'intégration requis par les personnes des différents segments identifiés.

Le recensement des personnes à l'intérieur de différents sous-groupes est d'une grande importance car le travail à faire est celui de la mise en place de passerelles complémentaires spécifiques pour aider des personnes en difficulté d'intégration au travail et en emploi. Il s'agit donc d'un travail qui doit se faire sur mesure, au « un à un ».⁶

Par ailleurs, le travail mènera à l'amélioration des résultats d'intégration en autant que l'on réussira à définir précisément les résultats concrets qui nous permettront d'affirmer que la situation s'est améliorée et qu'un plus grand nombre de personnes ont réussi leur intégration à l'emploi.

À ce moment-ci, les membres du comité des partenaires de RDP pour le mandat ne s'entendent pas sur un résultat d'intégration précis. Les résultats identifiés vont du général, l'intégration au marché du travail, au spécifique, l'occupation par les personnes d'un emploi permanent et valorisant, en passant par l'abolition des barrières systémiques.

Le chantier de l'emploi à mettre en place dans RDP aura notamment comme premier objectif d'arriver à énoncer clairement les résultats à atteindre.

⁶ Certaines passerelles débouchant sur des résultats d'intégration élevés et durables viennent en aide à une trentaine de personnes par année, ce qui n'invalide en rien la valeur de ces mesures complémentaires.

2.1 Les personnes d'origine haïtienne de Rivière-des-Prairies

Dans Rivière-des-Prairies⁷, sur une population totale de plus de 50 000 personnes :

- ✓ environ 14 % (certaines sources vont jusqu'à 17 %) sont des « noirs » d'origine haïtienne ;
- ✓ près de 56 % des personnes d'origine haïtienne vivant à RDP, disent être nées en Haïti ;
- ✓ il se trouve plus de 54 % des personnes d'origine haïtienne de RDP qui ont entre 18 et 64 ans et qui sont donc davantage susceptibles d'être en difficulté d'intégration à l'emploi et d'avoir besoin de services de support à l'intégration au travail, parmi eux : 14 % ont entre 18 et 24 ans ; 13 % ont entre 25 et 34 ans ; 12 % ont entre 35 et 44 ans ; 16 % ont entre 45 et 64 ans ;
- ✓ alors que le taux de chômage de l'ensemble de la population active de RDP est de 13 %, il est de plus de 28 % au sein de la population active d'origine haïtienne de RDP, un écart de plus de 15 %.

La communauté d'origine haïtienne de RDP est susceptible d'être particulièrement visible dans le quartier.

RDP n'est actuellement pas un quartier que l'on pourrait étiqueter de « pluriethnique » car il est peuplé de trois segments ethniques principaux : d'origine italienne, à 43 % ; de majorité ethnoculturelle (de souche), à 35 % ; d'origine haïtienne, à 14 %. Toutefois, la population du quartier RDP est toujours en croissance et on y observe une diversification des origines ethniques.

La population d'origine haïtienne est noire à majorité francophone, alors que chez les personnes du segment majoritaire de RDP, d'origine italienne, il y a une incidence élevée d'utilisation de l'anglais comme langue d'échanges en public.

La population d'origine haïtienne de RDP est relativement plus jeune que la population d'ensemble du quartier.

Les personnes du segment de population d'origine haïtienne de RDP sont relativement plus pauvres. Elles sont également relativement moins scolarisées.

La population d'origine haïtienne de RDP fait davantage partie de la population de main d'œuvre salariée et a une plus forte propension à avoir des difficultés d'intégration à l'emploi.

⁷ Statistiques tirés du recensement de 1996

À des fins d'établissement d'un diagnostic des besoins et, surtout, d'un plan d'action réaliste, nous parlons d'un bassin de population d'environ 3 500 personnes de 15 à 64 ans, faisant partie de la population active, susceptibles d'avoir des difficultés particulières d'intégration à l'emploi. À partir de là, nos calculs s'arrêtent car les risques d'erreur sont élevés.

Au sein de ce bassin de personnes, il y a une diversité de sous-groupes de personnes dont les besoins et attentes de services sont fort différents :

- ✓ Il y a celles et ceux qui, nés au Québec, y ont étudié et veulent se faire une place dans ce territoire qui est leur pays d'origine. Plusieurs d'entre eux considèrent d'ailleurs avoir la responsabilité de faire une place aux personnes d'origine haïtienne dans la société d'ici.

Ils font face à diverses formes de discrimination en raison de la couleur de leur peau. Leur principale difficulté en matière d'intégration à l'emploi est celle de faire face à la fermeture des employeurs qui craignent de perdre une clientèle en les embauchant ou qui craignent d'avoir des difficultés d'intégration au sein des équipes de travail.

- ✓ Il y a celles et ceux qui sont nés en Haïti et qui arrivent au Québec avec une scolarité complétée et des expériences de travail. Elles doivent vivre le choc migratoire. Leur principale difficulté est celle de la reconnaissance de leurs acquis, tant académiques que de travail, et l'arrimage de leurs compétences de travail avec les habiletés requises et les manières de faire dans les organisations de travail d'ici.
- ✓ Il y a celles et ceux qui nés en Haïti sont d'immigration plus récente et arrivent de zones rurales ou de petits centres urbains, ont une faible scolarité et peu d'expérience de travail en entreprise. Les obstacles que ces personnes rencontrent en matière d'intégration à l'emploi sont nombreux. Leur principale difficulté est celle de l'apprentissage des comportements de vie dans une grande ville nord-américaine et dans des organisations de travail complexes.
- ✓ Il y a celles et ceux d'immigration plus ancienne qui, suite à des fermetures d'usines, des fusions d'entreprises ou des changements de modes de production, se sont retrouvés, dans la quarantaine et après une vingtaine d'années de services en entreprise, avec des compétences de travail non actualisées par rapport au marché du travail du XXIe siècle. Leur principale difficulté est de se recycler dans des métiers ou des activités de travail leur permettant de gagner suffisamment pour protéger les acquis matériels et permettre à leurs enfants de compléter les études nécessaires pour trouver un emploi dans un métier en demande et réaliser leurs projets respectifs de carrière.

- ✓ Il y a celles et ceux qui, moins scolarisés, souvent non francophones mais catégorisés comme francophones, n'ont pas les compétences et habiletés requises pour travailler en entreprise. Leur principale difficulté est de faire face à des attitudes et des comportements racistes dans leur parcours de recherche d'emploi, dans les entreprises, dans les services d'embauche, dans les services d'aide à la recherche d'emploi et dans les services d'intervention de 1^{ère} ligne.

- ✓ Il y a celles et ceux qui issus des premières vagues d'immigration sont arrivés au pays avec une scolarité supérieure dans des professions et métiers en demande. Ils ont eu des succès individuels et ont travaillé pour offrir à leurs enfants le meilleur bagage pour réussir leur intégration au Québec et en Amérique. Plusieurs d'entre eux conservent l'espoir de retourner en Haïti et cet espoir a parfois entraîné une certaine réserve à participer à construire au Québec des parcours d'intégration structurants pour les autres personnes d'origine haïtienne. Leur principale difficulté est d'occuper des postes de leadership qui leur permettrait d'influencer la prise de décision et l'orientation politique des différents lieux de pouvoir et qui leur permettrait également de donner accès à leurs enfants à des réseaux de contacts gagnants en matière de carrière.

Bien sûr, nous traçons là un portrait bien synthétique des besoins et de la demande d'aide. Il a l'avantage de nous permettre d'identifier les grandes priorités d'action.

Pour L'INDICE, ce sont les six segments de population d'origine haïtienne à desservir afin de réussir l'intégration à l'emploi.

2.2 Main d'œuvre et embauche dans Rivière-des-Prairies

L'embauche

Dans la documentation et la littérature sur le sujet, les données sur l'activité économique et les emplois sont traitées de façon amalgamée pour rendre compte de la situation sur le territoire couvert par le CLE PAT / RDP. Cette même réalité de l'emploi est partagée par les travailleurs résidant à PAT ou à RDP. Toutefois, une contrainte supplémentaire se pose aux travailleurs de RDP, celle de la durée de transport entre PAT et RDP et de RDP vers les autres arrondissements de Montréal.

Il y a de l'emploi localement et les entreprises embauchent régulièrement. Du côté de RDP, il s'agit davantage d'emploi destiné à une main d'œuvre moins spécialisée. Le projet de développement d'un technopôle des métaux (Montréal Est, PAT et RDP) pourrait constituer une opportunité de développement pour la main d'œuvre locale. La mise en place d'un incubateur d'entreprises y est envisagée, à la manière de ce qui s'est fait dans le développement ANGUS dans le secteur de l'environnement.

Les entreprises locales du secteur privé (des PME de 100 à 125 travailleurs en moyenne) embauchent des travailleurs de la main d'œuvre locale et on peut estimer qu'elles fonctionnent en moyenne avec 40 % de travailleurs résidant dans l'arrondissement.⁸

La demande de main d'œuvre étant continue dans plusieurs des entreprises locales, on peut penser que des travailleurs de RDP désireux d'y travailler et ayant les compétences et les habiletés requises pour le faire y arriveraient. Il ne s'agit toutefois pas d'emplois très spécialisés. La rotation de main d'œuvre y est élevée. La sécurité d'emploi plutôt rare.

Il n'y a pas de grande entreprise privée sur le territoire qui pourrait constituer un pôle de développement de l'entrepreneuriat local.⁹

Du côté du secteur public, para et péri public, le nombre d'établissements et de services est très limité et l'embauche y est faible.

⁸ Sur la base des chiffres couvrant l'ensemble des entreprises du territoire PAT / RDP

⁹ À tout le moins, aucune n'est identifiée et perçue par les acteurs du milieu comme en capacité de remplir ce rôle.

On embauche régulièrement dans le secteur communautaire et les entreprises de l'économie sociale sont ouvertes à l'embauche de personnes désireuses d'améliorer leur profil d'employabilité et leurs compétences d'intégration à l'emploi. Toutefois, l'embauche dans ces organisations de travail se fait fréquemment sur la base de subventions à l'emploi.

Un projet pourrait s'avérer porteur de développement d'emploi dans RDP, il s'agit de celui que souhaite y développer l'entreprise d'insertion D-3-Pierres, sur le site et en collaboration avec BOSCOVILLE 2000. L'INDICE est d'avis que les membres du comité des partenaires de RDP pour le mandat devraient se mobiliser afin que le projet prenne de l'ampleur et se développe en intégrant des solutions d'intégration à l'emploi pour les travailleurs d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre en difficulté de RDP.

Les personnes d'origine haïtienne plus scolarisées et possédant des expériences de travail plus spécialisées ont peu d'occasion de trouver du travail leur convenant, à proximité. Ils doivent donc sortir du quartier et être compétitifs au même titre que les autres travailleurs du bassin de main d'œuvre montréalais. Ils vivent donc les contraintes occasionnées par les préjugés discriminatoires et racistes comme les autres personnes d'origine haïtienne ayant décidé de travailler et de faire carrière à Montréal. La différence pour eux comporte des aspects suivants qui sont en lien avec la présente thématique :

- ✓ l'éloignement du quartier RDP du centre de la nouvelle grande ville de Montréal et le manque d'articulation de RDP en tant que véritable quartier d'une grande ville, notamment en ce qui concerne les transports ;
- ✓ le manque d'expérience de la diversité culturelle par rapport aux personnes vivant plus près du centre-ville ou dans des quartiers davantage pluriethniques ;
- ✓ la réputation de RDP comme lieu propice à la constitution de gangs d'origine haïtienne pratiquant la délinquance.

La main d'œuvre

Les employeurs et entrepreneurs de RDP rencontrés en entrevues individuelles qualitatives ont confirmé qu'ils étaient préoccupés, au moment de la sélection des travailleurs, par l'embauche de personnes immédiatement aptes au travail et utiles à la production. Plusieurs d'entre eux dirigent des entreprises n'ayant pas de service ou de professionnel responsable de la gestion des ressources humaines. Les travailleurs des équipes de production sont donc directement soumis aux impératifs de rendement de production.

Les employeurs considèrent les travailleurs d'origine haïtienne comme relativement moins préparés et adaptés à leurs exigences de production et à leurs manières respectives de diriger et de gérer les entreprises. À profils équivalents, ils disent favoriser l'embauche d'un travailleur « non haïtien ».

Entre les travailleurs d'origine haïtienne de la main d'œuvre en difficulté et les employeurs locaux de RDP, il y a des écarts de perceptions nombreux, importants et mutuellement exclusifs. Les uns et les autres ont du mal à s'entendre car ils ne se connaissent pas et ne se rencontrent pas ailleurs qu'à l'emploi où les relations sont d'employeurs à employés.

Les aspirations des travailleurs d'origine haïtienne, à la recherche d'un travail valorisant et celles d'un employeur en quête d'une main d'œuvre immédiatement productive, se heurtent et entraînent le développement de préjugés réciproques. Il y a des différences culturelles relatives à l'exercice de l'autorité et à la gestion du temps qui ne font pas bon ménage entre les personnes de culture haïtienne et les entrepreneurs locaux. Étant donné que dans la plupart des entreprises, on est dans un système de rejet rapide de ce qui ne fonctionne pas, il est rare que le temps requis pour les ajustements et le raccordement employeurs – employés sur une même longueur d'ondes soit investi.

Nous avons été en mesure de constater que certaines mesures permettent d'améliorer les taux de réussite des mariages entre travailleurs d'origine haïtienne et employeurs locaux de RDP :

- ✓ la mise en place en entreprise d'une ressource s'occupant de sélection, de formation et de dotation du personnel ;
- ✓ l'établissement d'un partenariat entre une entreprise et un service de support à la recherche d'emploi visant le financement par un bailleur de fonds externe, dans le cadre d'un projet particulier, d'une partie significative du salaire d'un travailleur, en contrepartie d'une formation au travail en entreprise par l'employeur.

Cette deuxième mesure mène vers de meilleurs résultats d'intégration à l'emploi lorsqu'elle comporte des composantes de formation à la gestion du temps.

CHAPITRE 3 : DIAGNOSTIC

3.1 Constats sur le climat de diversité dans Rivière-des-Prairies

- À RDP, les conditions nécessaires pour qu'il y ait un climat de diversité suffisant pour permettre la rencontre de «**l'autre** » et son intégration ne sont pas réunies. Les préjugés discriminatoires sur la base de l'origine ethnique sont omniprésents et encombrants.
- Il y a absence de répondants habilités à parler respectivement des deux réalités d'ensemble suivantes :
 - l'arrondissement RDP comme quartier, territoire et communauté d'insertion ;
 - la communauté de personnes d'origine haïtienne résidant à RDP.
- Il n'y a pas de communauté haïtienne dans RDP. Il y a des personnes d'origine haïtienne habitant, travaillant ou faisant des affaires à RDP.

Les personnes d'origine haïtienne habitant RDP n'ont pas de lieu d'appartenance et de rassemblement qui soit respectueux des visions et des perceptions de chacun. Ils ne se reconnaissent souvent pas dans les positions adoptées et les points de vue exprimés par les porte-parole des organisations regroupant des personnes d'origine haïtienne.

Les personnes d'origine haïtienne vivant à RDP, y dirigeant des entreprises, faisant partie de la communauté d'affaires de RDP ou y agissant comme professionnels, ne sont pas actifs dans la mise en œuvre de projets visant l'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne ayant des difficultés.

Les organismes de RDP dirigés et desservant des personnes d'origine haïtienne ne travaillent pas de concert.

- Le développement de RDP est soumis à de fortes pressions politiques. À tour de rôle, entrepreneurs et organisations communautaires frappent aux portes des différents bureaux des politiciens élus afin d'obtenir des appuis à leurs projets respectifs. Cette manière de faire, que l'on dit beaucoup plus forte à RDP que dans d'autres arrondissements ou villes du grand Montréal, a pour conséquence le choix du court terme au détriment de la réalisation de projets concertés de plus long terme et tenant compte des intérêts d'une plus grande diversité de citoyens.

3.2 Constats sur les difficultés d'intégration au travail et à l'emploi

- Les difficultés d'intégration à l'emploi sont nombreuses.
- Il y a une problématique d'insertion au travail et d'intégration à l'emploi spécifique aux personnes d'origine haïtienne.
- On embauche localement des travailleurs dans les entreprises dont des personnes d'origine haïtienne. Il s'agit d'embauche surtout pour des emplois de manœuvres ou des emplois semi-spécialisés. Les taux de roulement de personnel sont élevés, en particulier dans le segment des travailleurs hommes de 18 à 50 ans.
- Il y a des pénuries de main d'œuvre dans plusieurs des entreprises privées de RDP, les employeurs disent avoir du mal à trouver des travailleurs prêts à travailler dans des contextes de production à attentes de rendement élevés.¹⁰
- Les personnes d'origine haïtienne faisant partie du bassin de main d'œuvre de RDP sont perçues comme particulièrement inadaptées aux rythmes et exigences de rendement de production.
- Les personnes d'origine haïtienne ayant des difficultés d'intégration à l'emploi sont perçues par les employeurs, les intervenants en orientation, en recherche d'emploi et en employabilité comme peu adaptés aux exigences du système de production nord-américain.

Les travailleurs en difficulté d'intégration au travail et à l'emploi identifient également la question des écarts entre les valeurs de l'entreprise et les valeurs humaines qu'ils portent comme des obstacles à l'intégration. Ces travailleurs disent avoir constaté que l'intégration est favorisée par la présence de « patrons compréhensifs » qui considèrent d'autres qualités que le rendement immédiat.

- En matière de résultats tant en orientation qu'en recherche d'emploi, les écarts démontrent la nécessité d'intervenir différemment auprès des personnes d'origine haïtienne. On observe des écarts importants entre les résultats obtenus par les personnes d'origine haïtienne et l'ensemble des travailleurs ayant des difficultés d'intégration au travail, ainsi qu'entre les personnes d'origine haïtienne et les personnes de d'autres origines.

¹⁰ La situation de sous-représentation de personnes issues de groupes de minorités visibles, notamment d'origine haïtienne, dans des entreprises de grande taille et dans les entreprises du secteur public dans la grande ville de Montréal est également documentée dans la littérature. Nous ne l'avons pas interrogée spécifiquement lors de la présente cueillette de données. Toutefois, cette sous-représentation est, elle aussi, partiellement expliquée par des difficultés à recruter les personnes remplissant les critères de recrutement.

- La problématique d'intégration au travail se situe en amont de la question d'employabilité. Il ne s'agit pas d'un problème de pairage entre les travailleurs et les employeurs.
- Les obstacles se situent à l'étape du passage à une dynamique de production¹¹ et une organisation nord-américaine de type capitaliste. En outre, on retrouve le même type de difficultés et d'échecs en ce qui concerne les projets d'entrepreneuriat et le développement des entreprises appartenant à des personnes d'origine haïtienne.
- Les problèmes d'intégration au travail des personnes d'origine haïtienne de RDP sont les mêmes que dans les autres arrondissements et villes du Grand Montréal.

Il y a les personnes d'origine haïtienne qui, s'appuyant sur une scolarité solide et sur des attitudes de travail et des savoirs-faire d'organisation nord-américaine, réussissent en emploi. Elles réussissent également à franchir les obstacles discriminatoires par une bonne dose d'humour et un fort estime d'elles-mêmes. Elles ont développé des habiletés à fonctionner de façon franche et directe.

Il y a les personnes d'origine haïtienne qui connaissent des échecs à répétition. Elles ne partagent pas la même compréhension de certaines notions de base (en matière d'emploi) : travail, rendement, productivité, ligne d'autorité (voir notion de répondre au patron), équipe, évaluation du travail, fonctionnement en réunion et groupe de travail, interrelations patrons – employés / collègues de travail – employés. Elles ne trouvent pas de satisfaction à l'emploi et se sentent exploitées.

- Les employeurs sont peu conscients de l'intérêt à maintenir en entreprises des conditions et un climat d'intégration harmonieux. Ils ont du mal à comprendre les bénéfices associables à des taux de roulement de main d'œuvre moins élevés. Les modes de gestion des ressources humaines des entreprises ont une incidence sur les difficultés d'intégration des travailleurs d'origine haïtienne.

¹¹ Bien que nous utilisons ici le concept de dynamique de production, nous incluons les organisations de travail de type communautaire, du secteur public ou de services qui rencontrent les mêmes difficultés d'intégration de leur propre main d'œuvre.

3.3 Constats sur l'offre de services en matière de recherche d'emploi

- Les activités de réflexion et de recherche de solutions des différents partenaires et acteurs de RDP concernés par les questions d'intégration à l'emploi se font fréquemment de façon indépendante et sans tenir compte les unes des autres. Dans l'ensemble, on travaille en pièces détachées à RDP.

Il y a des faiblesses en ce qui concerne la mise en relation entre les actions posées et les résultats obtenus. En outre, on questionne rarement le résultat net des actions cumulatives.

On ne mesure pas les impacts des actions en terme de bénéfices pour les clients ciblés compte tenu des finalités visées. En outre, on questionne rarement la finalité des pratiques professionnelles adoptées.

On ne partage pas les réflexions, les expériences et les solutions.

Il manque de liens entre les différentes personnes impliquées dans les prestations de services auprès des clients. À titre d'exemple, dans les services en employabilité, on ne questionne pas le rôle joué par les préposés à l'accueil et à la réception en terme d'impact sur l'intervention globale en employabilité auprès du client.

- Les intervenants en recherche d'emploi reconnaissent les problèmes existants et se disent inefficaces à obtenir des résultats significatifs.
- Les responsables de développement économique, actifs en matière de développement de projets d'emploi et de l'entreprenariat, avouent leur incapacité à créer des tremplins d'insertion au travail menant vers des résultats concrets d'embauche et de maintien à l'emploi de travailleurs d'origine haïtienne.
- Les approches d'intégration au travail isolées conduisent vers des résultats décevants. Les personnes rejointes et impliquées dans les démarches connaissent des problèmes récurrents de non-intégration.
- Les approches menant vers des résultats plus significatifs sont des approches intégrées faisant une place aux cellules familiales et de proches des travailleurs concernés.

- Les manières de faire des différents acteurs et joueurs actuels sont inadéquates et ne mènent pas vers l'obtention d'effets durables.¹² En outre, les expériences impliquant, dans les organisations de base et, donc, avec une perspective d'intervention classique, des personnes d'origine haïtienne, mènent, au mieux, vers des résultats comparables.

Le fait d'embaucher dans les organisations des personnes d'origine haïtienne ne conduit pas à de meilleurs résultats d'insertion à l'emploi pour les personnes d'origine haïtienne. Cette mesure, qui est cependant nécessaire, doit s'accompagner d'un changement en profondeur des approches d'intervention, notamment en ce qui concerne la pro-activité en matière de recrutement des clients.

- Les organismes communautaires de RDP sont relativement jeunes, sont peu connus et ont peu de crédibilité. La plupart souffre de sous-financement. (D'ailleurs, au sommet d'arrondissement de RDP du Sommet de Montréal, le soutien au développement des organismes communautaires actives en matière de développement social et communautaire est l'enjeu # 1 et on recommande la mise en œuvre d'un plan concerté en cette matière.)

La précarité de financement confine trop souvent les organismes communautaires à l'état de survie. Cet état les rend dépendants des approches de financement par programmes et projets, ce qui entraîne fréquemment des ruptures dans les prestations de services et, surtout, dans l'établissement des interrelations nécessaires pour qu'il se développe des liens de confiance à la base de toute intervention visant des résultats durables en matière d'insertion sociale, économique et à l'emploi.

En outre, cet état de survie amène des organismes à offrir un très large éventail de services et à desservir une grande diversité de clientèles. Se faisant, les organismes ne se spécialisent pas auprès de groupes-cibles ou dans un domaine d'intervention plus spécifique. De plus, les organismes se retrouvent ainsi en situation de concurrence.

Il y a donc peu de projets de travail en partenariat.

¹² Nous signalons le besoin de supervision du rôle joué par les agences de placement de personnel. Nous avons recueilli des informations qui témoignent de l'existence de pratiques discriminatoires et racistes de ce côté.

3.4 Enjeux

- Saisir la situation et reconnaître l'urgence d'agir
- Préciser les résultats que l'on veut atteindre par les actions qui feront partie du plan d'action
- Amener les « acteurs de RDP » à s'engager à l'égard d'un plan commun d'action
- Entraîner l'engagement des partenaires du grand Montréal à agir pour les personnes de la clientèle ciblée de RDP
- Faire connaître (présenter et faire comprendre) le diagnostic et le plan d'action
- Aller chercher les personnes ayant des difficultés d'intégration à l'emploi et les convaincre de travailler à les résoudre avec une assistance et un accompagnement appropriés
- Mobiliser le milieu à la « cause » et impliquer pratiquement les acteurs de RDP
- Travailler de façon concertée à atteindre la finalité d'intégration à l'emploi des personnes de la population ciblée
- Modifier les modes de fonctionnement des organisations, changer les manières de faire et adopter de nouvelles approches de travail et d'intervention
- Assurer la pérennité des actions
- Identifier des « porteurs de ballons »

3.5 Diagnostic

- Il est nécessaire d'agir et de mettre en place un plan d'action pour apporter le support à l'intégration en emploi aux personnes d'origine haïtienne de RDP
- Les actions à mettre en place devraient s'adresser à l'ensemble des travailleurs de RDP en difficulté d'intégration à l'emploi et proposer des passerelles établies sur mesure pour répondre aux besoins de support à l'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne
- Les problèmes à solutionner sont les suivants :
 - ✓ manque d'information sur les organisations, les services, les programmes disponibles ;
 - ✓ manque d'accès aux personnes d'origine haïtienne en difficulté d'intégration à l'emploi ;
 - ✓ acquisition et développement d'habitudes de travail ;
 - ✓ amélioration des connaissances relatives aux exigences de rendement et aux attentes de productivité ;
 - ✓ acquisition d'expériences de travail significatives et reconnues par les employeurs ;
 - ✓ informations à jour sur le marché de l'emploi, les métiers en pénurie de main d'œuvre, les offres d'emploi et les occasions de carrière.
- La mise en place d'actions visant l'atteinte de résultats d'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne de RDP doit se faire de façon concertée et la mise en œuvre du plan d'action devrait être confiée à une personne crédible, libre d'intérêts immédiats, ayant un profil entrepreneurial et une grande capacité de mobilisation

CHAPITRE 4 : PLAN D'ACTION

L'INDICE a esquissé les grandes orientations d'un plan d'action à la fin août et, dans les semaines qui ont suivi, a procédé à la validation de l'idée générale de la stratégie d'intégration et des outils et moyens d'action spécifiques.

Les partenaires de Rivière-des-Prairies et les organisations responsables du développement de la main d'œuvre de RDP s'entendent pour dire qu'**il est nécessaire d'agir**.

Cela signifie qu'ils sont d'avis que les actions actuelles, les services, mesures, programmes et activités en lien avec l'amélioration de l'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne de la main d'œuvre de Rivière-des-Prairies ne sont pas suffisantes pour atteindre des résultats satisfaisants.

Les partenaires sont donc d'avis qu'il faut faire plus, autrement et qu'il faut agir par de nouveaux moyens.

Une autre dimension sur laquelle on s'entend est l'obligation de travailler ensemble et de concert avec une vision commune des résultats à atteindre.

Parlant de résultats, les partenaires de RDP sont d'avis que l'on pourra parler de succès lorsque les travailleurs d'origine haïtienne occuperont des emplois dans des secteurs en demande et que les entrepreneurs des secteurs en demande satisfaits du rendement de leur main d'œuvre, productivité et qualité, poursuivront le développement de leurs affaires dans RDP.

Pour y arriver c'est une stratégie intégrée d'intégration à l'emploi qu'il est nécessaire de mettre en place.

4.1 Les priorités

S'engager dans la **mise en place d'une stratégie intégrée d'intégration au travail et à l'emploi des personnes d'origine haïtienne** ;

Se doter d'un **processus d'affaires intégré** :

permettant de tenir à jour le profil, par segment d'appartenance et en fonction des résultats d'intégration visés, de chacune des personnes d'origine haïtienne faisant partie de la main d'œuvre résidant à Rivière-des-Prairies ;

permettant de constituer une banque interactive de candidats ;

permettant de faire un suivi du cheminement et des résultats en matière de recherche et d'intégration à l'emploi ;

Proposer des **approches de support** à l'intégration à l'emploi sur mesure **à chacune des personnes** d'origine haïtienne en difficulté d'intégration d'emploi ;

Informer les personnes d'origine haïtienne de la main d'œuvre de Rivière-des-Prairies des services d'aide à l'intégration à l'emploi ;

Faire en sorte que les informations atteignent les personnes d'origine haïtienne de la main d'œuvre concernées et s'assurer de la compréhension et de l'**appropriation** des messages ;

Faire en sorte que les organisations de développement de la main d'œuvre, de développement communautaire et de développement économique, couvrant le territoire de RDP, **établissent l'atteinte de résultats d'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne comme priorité** de leurs plans locaux d'actions en économie et en emploi respectifs (ex. : Plan local d'action concertée pour l'économie et l'emploi, Plan d'action local pour l'économie et l'emploi, etc.) ;

Favoriser le **développement et le financement de projets permettant l'acquisition de savoir-faire civiques et l'expérience de l'Autre**, tel les Cafés – rencontres organisés conjointement par le Centre des femmes de RDP et LE PHARE, le Coffret des échanges, le Magasin partage ;

Constituer **une instance transversale de coordination des initiatives concrètes** de tous les acteurs du milieu travaillant à l'amélioration du mieux-être des gens du quartier et du milieu de vie et **créer des liens dans l'action** avec les différents regroupements d'acteurs de RDP, tel regroupement des entrepreneurs, gens d'affaires, commerçants et professionnels, les tables de concertation dans divers secteurs (enfance, famille, jeunes, aînés, emploi, économie sociale, etc.), la Chambre de commerce, le Regroupement des organismes contre l'appauvrissement (ROCA), etc. ;

Faire reconnaître le territoire de RDP comme un terrain pilote d'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne ;

Entraîner **la prise en charge de la stratégie d'intégration** par les personnes d'origine haïtienne en processus d'intégration à l'emploi (ex. : comité civil des bénéficiaires, panel, etc.).

4.2 Les clientèles - cibles

L'INDICE est d'avis que l'atteinte de résultats d'intégration à l'emploi requiert la mise en place d'activités bâties sur mesure pour des sous-groupes de personnes d'origine haïtienne partageant des caractéristiques communes en matière de recherche d'emploi.¹³

Les approches d'intégration devraient être ajustées sur mesure aux besoins des personnes de chacun des sous-groupes et en fonction des résultats visés. Il importe de s'entendre sur l'identité de chacun des sous-groupes à cibler.

L'INDICE propose le découpage sur la base des sous-groupes identifiés au chapitre 2, soit sur la base des besoins de services et des attentes de résultats spécifiques et réciproques :

Sous-groupe 1, les jeunes de la relève :

Celles et ceux qui, nés au Québec veulent se faire une place dans ce territoire qui est leur pays d'origine.

Leur principale difficulté en matière d'intégration à l'emploi est celle de faire face à l'absence d'ouverture des employeurs et de faire face aux préjugés des chargés de développement économique et de développement des affaires responsables du support au développement de l'entrepreneuriat.

Sous-groupe 2, les jeunes arrivant avec bagages :

Celles et ceux qui arrivent au Québec avec une scolarité complétée et des expériences de travail dans leur pays d'origine.

Leur principale difficulté est celle de la reconnaissance de leurs acquis, tant académiques que de travail, et l'arrimage de leurs compétences de travail avec les habiletés requises et les manières de faire dans les organisations de travail d'ici.

¹³ Il sera nécessaire de favoriser la mise en place d'expériences – pilotes et de ne pas hésiter à procéder par essais et erreurs de façon à bonifier, ajuster, parfaire les outils et les actualiser au fur et à mesure de l'obtention de résultats.

Sous-groupe 3, les immigrants vulnérables :

Celles et ceux d'immigration plus récente qui ont une faible scolarité et peu d'expérience de travail en entreprise.

Leur principale difficulté est celle de l'apprentissage des comportements de vie dans une grande ville nord-américaine et dans des organisations de travail complexes.

Sous-groupe 4, les porteurs d'expériences :

Celles et ceux d'immigration plus ancienne qui, suite à des fermetures d'usines, des fusions d'entreprises ou des changements de modes de production, ont des compétences de travail non actualisées par rapport au marché du travail du XXI^e siècle.

Leur principale difficulté est de se recycler dans des métiers ou des activités de travail leur permettant de gagner suffisamment pour protéger les acquis matériels et permettre à leurs enfants de compléter les études nécessaires pour trouver un emploi dans un métier en demande et réaliser leurs projets respectifs de carrière.

Sous-groupe 5, les personnes en difficulté :

Celles et ceux qui, moins scolarisés, souvent non francophones mais catégorisés comme francophones, n'ont pas les compétences et habiletés requises pour travailler en entreprise.

Leur principale difficulté est de faire face à des attitudes et des comportements racistes dans leur parcours de recherche d'emploi, dans les entreprises, dans les services d'embauche, dans les services d'aide à la recherche d'emploi et dans les services d'intervention de 1^{ère} ligne.

Sous-groupe 6, les passeurs :

Celles et ceux qui issus des premières vagues d'immigration sont arrivés au pays avec une scolarité supérieure dans des professions et métiers en demande.

Leur principale difficulté est d'occuper des postes de leadership qui leur permettraient d'influencer la prise de décision et les orientations politiques des différents lieux de pouvoir, qui leur permettraient également de donner accès à leurs enfants à des réseaux de contacts gagnants en matière de carrière et qui leur permettraient d'agir comme passeurs.

Dans chacun des sous-groupes, il y a des hommes et des femmes et les catégories d'âge des personnes, sauf dans le cas des sous-groupes 1 et 6, peuvent varier.

Les approches d'intégration à l'emploi, pour chacun des sous-groupes, devraient contenir une batterie de mesures et activités commune pour les uns et les autres, bien que, en matière de développement de certaines habiletés et attitudes, le format d'application devrait être ajusté différemment selon que les personnes impliquées seraient femmes ou hommes, moins ou plus de 35 ans.

L'INDICE est d'avis qu'il y a urgence à agir. Les actions mises en place, s'il doit y avoir un ordre chronologique de cibles d'intervention, devraient permettre, en premier lieu, aux personnes des sous-groupes à forte incidence de jeunes d'avoir les passerelles complémentaires d'intégration à l'emploi.

Les approches à mettre en place devant considérer parents, paires et personnes significatives de l'environnement de chacun, toucheraient indirectement les attitudes et les comportements de ces autres personnes qui prendraient ainsi connaissance de l'offre de support disponible ainsi que des objectifs et de la finalité d'intégration.

L'INDICE est en mesure de proposer des approches, de les évaluer et de les bonifier.

4.3 La stratégie

Les conséquences associées au fait de s'en tenir au maintien d'une offre de services comparable à celle qui a cours dans RDP sont perçues comme porteuses d'un potentiel de dégradation de la qualité de vie des citoyens du quartier et de la qualité du milieu de vie.

Cette offre, décrite par plusieurs acteurs et partenaires de RDP comme une série de moyens, mesures et programmes, est d'ailleurs perçue comme ayant des effets d'ensemble non satisfaisants en terme de résultats d'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne de Rivière-des-Prairies.

Ce succès relatif s'explique d'ailleurs à la base par deux caractéristiques de l'offre :

- ✓ son manque de notoriété ;
- ✓ la faiblesse d'intégration des moyens dans le but d'atteindre un résultat pour une personne donnée.

Ces différents constats nous amènent à recommander la mise en place d'une stratégie intégrée d'intégration à l'emploi dans RDP.

Nous sommes d'avis que cette stratégie devrait s'adresser à toutes les personnes en difficulté d'intégration à l'emploi de Rivière-des-Prairies.

Nous proposons de mettre en place un chantier de l'emploi dans RDP.

Le projet du chantier serait rendu manifeste dans le quartier par la diffusion d'information dans les espaces publics (services publics, abribus, affichage sur rue, commerces, équipements récréatifs, culturels et sportifs, etc.) et par les médias avec comme véhicule d'entraînement la radio communautaire. Bref, le chantier serait palpable.

Le chantier aurait également pignon sur rue concrètement et virtuellement, et convierait les personnes à venir y participer et y prêter main forte. Il s'agirait d'organiser un « vox pop » à partir d'un document d'information de base (vraisemblablement une vidéo qui pourrait d'ailleurs être évolutive et intégrer les témoignages des participants, employeurs, travailleurs, gens d'affaires, développeurs, intervenants, citoyens). Ce document d'information ferait la promotion du chantier et la diffusion du plan d'action.

Le chantier servirait de cadre balisant le travail concerté d'une table de partenaires à l'emploi de RDP et constituerait un témoignage de leur engagement à l'égard de résultats d'intégration à l'emploi.

La stratégie a pour finalité d'intégrer les actions dans une approche commune. Il est nécessaire de se doter d'un moyen ayant l'envergure suffisante pour que les acteurs de RDP, convaincus des bénéfices d'une action majeure visant l'intégration à l'emploi des personnes en difficulté, s'entendent sur les priorités, s'engagent dans la mise en œuvre des activités du plan d'action et convainquent les bailleurs de fonds de financer l'opération.

Les objectifs poursuivis par la mise en place du chantier sont de faire connaître l'offre de services, de créer une demande de la part des personnes en difficulté d'intégration à l'emploi pour des activités et mesures particulières, d'agir comme levier d'engagement et de donner de la visibilité aux partenaires impliqués.

Le chantier devrait marquer le changement de cap et provoquer un virage en ce qui concerne les pratiques de soutien à l'intégration à l'emploi.

On a constaté que, dans plusieurs cas, il y a des inversions à faire dans les processus de prestation de services et de gestion des activités. Il devrait notamment y avoir intégration de toutes les fonctions de travail d'une organisation dans les pratiques d'affaires visant l'atteinte de résultats concrets en matière d'intégration à l'emploi. (ex. : suivi intégré des dossiers des personnes clientes ; intégration du personnel à la finalité de résultats de l'organisation ; etc.)

Le chantier devrait être l'occasion d'affirmer la décision de passer d'un processus de « consommation » de main d'œuvre à un processus d'intégration à l'emploi des travailleurs. Pour réussir ce passage, la concertation des efforts est indispensable et elle doit entraîner des prises de conscience relativement aux manières de faire et à la pertinence des pratiques individuelles dans la perspective d'atteinte de résultats concrets d'intégration à l'emploi.

Il est fondamental de se donner les moyens de procéder à l'actualisation de l'offre de services existante, afin de la rendre accessible et efficiente pour permettre aux personnes d'origine haïtienne de réussir leurs projets d'intégration à l'emploi respectifs.

Il est nécessaire de mettre au monde de nouvelles passerelles d'accès à l'emploi pour les personnes en difficulté. Ces passerelles viseraient le développement des habiletés d'intégration et, par conséquent, l'acquisition d'autonomie des personnes participantes.

Rien ne se fera si la confiance réciproque des partenaires à impliquer n'est pas au rendez-vous. En ce sens, la création d'un chantier de l'emploi à RDP servirait de mécanisme pour établir les liens de confiance requis pour passer à la réalisation du plan d'action concertée.

L'INDICE est intéressée à poursuivre le travail avec vous dans cette direction.

4.4 Activités, outils et moyens d'action

Activités

- **Mettre en place le Chantier RDP** pour l'emploi des personnes d'origine haïtienne
- **S'affirmer comme groupe d'action concertée** visant des résultats d'intégration à l'emploi des personnes en difficulté de Rivière-des-Prairies
- Adopter des **pratiques d'affaires et de prestation de services centrées sur l'atteinte de résultats**
- **Intégrer** dans les moyens d'action pour atteindre des résultats d'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne, **les initiatives de partenaires** tel l'entreprise d'insertion D-3-Pierres, le projet en développement de BOSCOVILLE 2002, le projet de technopôle des métaux de l'est de Montréal
- Faire en sorte de **jouer un rôle actif dans le développement de projets de développement d'emploi** sur le territoire, tel le projet du technopôle des métaux de l'est de Montréal
- Mettre la problématique actuelle d'intégration à l'emploi des personnes d'origine haïtienne **en perspective** :
 - ✓ Faire connaître la charte des droits et libertés et parler des responsabilités de chacun des acteurs impliqués ;
 - ✓ Faire connaître l'histoire d'insertion à l'emploi et au travail des personnes du Québec (organisation du travail, syndicalisation, etc.) ;
 - ✓ Présenter le parcours d'accès aux postes de décision et aux fonctions administratives supérieures dans les organisations privées et publiques des québécois ;
 - ✓ Présenter le parcours de développement de l'entrepreneuriat chez les québécois.
- Se doter de mécanismes de **mesure des impacts** des actions
- Mener une **campagne de valorisation des personnes** d'origine haïtienne de RDP
- Mener une **campagne de promotion de l'embauche** des personnes d'origine haïtienne de RDP

Des moyens

- Mettre en place de nouvelles approches « graduées » d'insertion à l'emploi par la voie d'expériences ou de projets – pilotes évolutifs constituant des passerelles bâties sur mesure pour les personnes des six sous-groupes de la clientèle ciblée
- Bâtir des réseaux de « passeurs » à l'emploi agissant à trois niveaux : le milieu ; l'entreprise ; les compétences psychosociales. Il s'agirait de réseaux d'accompagnement en immersion des personnes pour les préparer à l'insertion à l'emploi, donc du temps dans le milieu pour l'immersion culturelle ; du temps en entreprise pour l'immersion en système capitaliste de production ; du temps d'immersion psychosociale.
- Créer des répertoires de mauvais employeurs et établir une banque des mauvaises pratiques – faire du clavardage malveillant et que les organisations dénoncent les pratiques qui contreviennent aux normes du travail et à la charte des droits et des libertés.
- Développer une pratique de présence dans le milieu et chez les employeurs des intervenants des organismes qui accompagnent les personnes en difficulté d'intégration à l'emploi. Faire en sorte que les conseillers aillent sur le terrain et fassent des visites de courtoisie aux employeurs et autres personnes concernées.¹⁴

¹⁴ Il sera nécessaire de bien outiller et de former les acteurs de soutien des personnes à l'intégration à l'emploi des organismes afin qu'ils soient confortables dans ce rôle et immédiatement efficaces au moment d'une demande.

Un outil multiservices

- Mettre en route un « lieu – équipement » mobile, **la roulotte de « La gang d'emploi de RDP »** (modèle de roulotte d'information de la CSST circulant sur les chantiers de construction ; modèle du Père Emmet Jones (« POPS ») au centre-ville de Montréal ; modèle de la roulotte de Solidarité Ahuntsic, dans Ahuntsic)

La finalité du mobile serait de **fournir un réseau de passeurs vers l'emploi aux personnes en difficulté d'intégration.**

Pièce maîtresse indispensable de la stratégie intégrée et du chantier de l'emploi de RDP, il s'agirait d'un « lieu – équipement » spécialisé mobile intégrant les différents services suivants :

- ✓ Information sur l'offre de services et proposition d'approches sur mesure ;
- ✓ Information sur le marché du travail et accès à une banque informatisée d'emplois et de main d'œuvre ;
- ✓ Consultation et counselling personnalisé menant vers la prise de rendez-vous pour approfondir la démarche d'intégration à l'emploi ;
- ✓ Tenue de mini-groupes de discussions avec les travailleurs, les employeurs, les intermédiaires en recherche d'emploi, les partenaires du milieu, les partenaires commanditaires du « lieu – équipement » ;
- ✓ Session de préparation aux entrevues de sélection et d'embauche ;
- ✓ Formation ponctuelle visant l'acquisition de compétences et d'habiletés spécifiques ;
- ✓ Suivi de cheminement des personnes clientes ;
- ✓ Etc.

Il s'agit de se doter d'un outil original pour **se positionner comme joueur actif dans la nouvelle économie du savoir.**

C'est un outil qui répond, en soi, à différents objectifs prioritaires, notamment :

- ✓ établir une relation de confiance ;
- ✓ informer ;
- ✓ rejoindre les personnes là où elles sont ;
- ✓ être pro-actifs et proposer des services ;
- ✓ briser l'isolement des personnes ;
- ✓ donner un sens à l'opération d'intégration ;
- ✓ agir « just in time », au moment opportun, là et comme il convient (parcs, écoles, nuit, jour, etc.).

C'est un outil qui permettrait de faire le passage et de **concrétiser de nouvelles façons de faire et un engagement de résultats**.

C'est un outil qui **donnerait de la visibilité aux différents partenaires et commanditaires du projet**. D'ailleurs, les organisations invitées à commanditer le projet seraient celles qui s'impliqueraient dans le chantier de l'emploi de RDP et celles qui bénéficieraient des bénéfices de l'opération en ayant accès à un bassin de main d'œuvre et à des travailleurs mieux préparés pour occuper les emplois sur le territoire. On pourrait même établir des règles associant le financement du projet par les commanditaires au rendement de l'outil (ex. : des contributions supplémentaires sur la base des résultats, une sorte de prime au rendement).

Par sa visibilité et sa présence sur le territoire, la roulotte de « la gang d'emploi de RDP » constituerait un **stimulus additionnel à l'atteinte de résultats d'intégration**.

Les « passeurs » agissant comme pilotes et animateurs du « lieu – équipement » seraient de véritables agents informateurs bien informés qui connaissent internet et les ordinateurs comme le fond de leurs poches. Il devrait s'agir de personnes ayant des connaissances pratiques de terrain en communication (notamment technique du « pep session »), en relations publiques. L'ambiance du « lieu – équipement » devrait refléter la convivialité et le bien-être. Super bien outillé en matière de technologies d'information, il s'agirait d'un lieu invitant, simple, ouvert à l'échange, un lieu où l'on passe pour garder contact et faire le point. Les « passeurs » du mobile ne seraient ni des fonctionnaires, ni des technocrates, ni des conseillers en emploi. Par contre, pour des activités particulières, les « passeurs » du mobile accueilleraient les professionnels détenant l'expertise requise.

Par sa mobilité, le « lieu – équipement » de la « Gang d'emploi de RDP » provoquerait des rencontres et des **échanges entre employeurs et personnes en recherche d'emploi dans des secteurs en demande**.

Il s'agirait d'un lieu permettant le développement de **l'expérience de l'autre**.

Il s'agirait d'un **lieu accessible** de toutes les façons possible.

Les clients de la roulotte de « La gang d'emploi de RDP » deviendraient à leur tour des « passeurs » se proposant comme intermédiaires de réseaux d'accès à l'emploi. Ce modèle s'inspirant des approches actuellement gagnantes du type ÉQUIPE RDP et INTERVENTION SOIRÉE deviendrait **une institution du territoire et une marque de commerce du travail concerté pour l'intégration à l'emploi dans RDP**.

Le mobile permettrait :

- ✓ d'avoir une connaissance pratique de RDP (y vivre, s'y faire voir, s'y engager) ;
- ✓ de développer chez les personnes d'origine haïtienne la perception qu'il se passe quelque chose pour eux ;
- ✓ d'agir dans la continuité.

Le mobile de « La gang d'emploi de RDP » serait la propriété des acteurs à l'emploi qui décideraient de faire partie de « La gang d'emploi de RDP » et serait sous leur responsabilité commune. Ce serait **l'outil qui crée l'obligation de concertation pour la mise en œuvre du plan d'action**. En outre, le mobile devrait être le lieu de réunion de la table de concertation et ces réunions devraient être ouvertes au public.

Bref, le mobile est un outil de travail, **une véritable passerelle vers l'intégration à l'emploi**. Il est le maillon actuellement manquant d'accès, d'information et d'engagement dans une démarche d'intégration à l'emploi des personnes en difficulté de RDP. De plus c'est un outil de promotion, de diffusion et de relations publiques.

L'INDICE est disponible pour réaliser l'étude de faisabilité et pour participer à la mise en œuvre de cet outil « lieu – équipement ».

ANNEXES :
Listes des personnes consultées
Bibliographie

LISTES DES PERSONNES ET DES ORGANISATIONS CONSULTÉES

Les membres du comité des partenaires de RDP pour le mandat

Mme Chantale Gaston, directrice générale du Carrefour jeunesse emploi – RDP
Mme Lorraine Doucet, directrice, Centre de promotion communautaire LE PHARE
M. Alix Joseph, président, Centre haïtien d'intégration à la société canadienne et québécoise
M. Michel Lalande, directeur, M. Claude Dulac, M. Yannick Gauthier, Mme Monique Drouin, conseillers, Centre local d'emploi PAT / RDP
M. René Ménard, directeur général, Corporation de développement communautaire – RDP

Des employeurs de RDP (9 entrevues individuelles)

Créations (HA) Jean-Jacques Inc. , mme Bethsa Lecompte
Cuisine CROTONE Inc. , Mme Louise Bossé
Éco-Quartier RDP, Mme Léna Simard
Fornirama Inc. , M. Michael Gareau
Groupe ANS, M. Marius Sébastien
JP Métal America Inc. , Mme Isabelle Marinho
Les Produits VITO Inc. , M. Richard Éthier
MÉTRO (Épicerie) – Marché Métro Marquis Inc. , M. Michel Demers
Quadraspec Inc. , Mme Marie-Noël Hivon

Des acteurs spécifiques de quartier, de regroupement, de représentation et de développement dans RDP

- ❑ Centre des femmes haïtiennes de Rivière-des-Prairies, Mme Nirvah Casséus
- ❑ Centre des femmes de Rivière-des-Prairies, Mme Yolaine Frisko
- ❑ Équipe RDP, M. Pierreson Vaval (2 entrevues)
- ❑ CHAI, M. Jean-Frantz Benjamin, Commissaire et vice-président de la commission éducation des adultes de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
- ❑ Intervention Soirée, M. Serge Guindon et les intervenants
- ❑ SODEC RDP / PAT, M. Jean Gauthier, directeur général
- ❑ Service de développement économique de la Ville de Montréal, M. Denis Cloutier, commissaire au développement
- ❑ BOSCOVILLE 2002 / D-Trois-Pierres, M. Daniel Corriveau, Mme Michèle Thémens, M. Denis Auger
- ❑ CLE PAT/RDP, M. Claude Dulac et Mme Monique Drouin

Des experts et témoins d'expériences en la matière et dans le domaine de l'intégration économique et de l'insertion au travail et à l'emploi de personnes d'origine haïtienne et dans le domaine des relations interculturelles

- ❑ Bureau des relations interculturelles de la Ville de Montréal, Mme Claudie Mompont
- ❑ Conseil des relations interculturelles du Québec, M. Pierre Anctil, président, Mme Myrlande Pierre et Mme Sophie Therrien
- ❑ M. Emerson Douyon, phd, professeur en criminologie et psychologue clinicien, membre du comité conseil de l'étude du consortium de McGill, L'Évolution de la communauté noire à Montréal : mutations et défis, octobre 2001
- ❑ SANQI, M. Kéder Hyppolite ;
- ❑ Service d'intégration au travail (SIT) - SANQI, Mme Marie Nella Michel et Mme Joëlle Billy ,
- ❑ Carrefour Jeunesse Emploi – Ahuntsic, Bordeaux, Cartierville, M. Pierre Gingras
- ❑ M. Michel Parazelli, école de travail social de l'UQÀM / projet : Instances de médiation collective – Centre des jeunes de Saint-Sulpice, Ahuntsic
- ❑ M. Guy Drudi, spécialiste de la gestion de la diversité, directeur Centres Jeunesse de Montréal, région nord
- ❑ Mme Janis-Marika Smith, conseillère direction de la participation civique au MRCI et responsable de la Table pour les jeunes de minorités visibles
- ❑ M. Pascal Dupont, enseignant et coach de l'équipe de basketball, École primaire Louis-Pasteur, Montréal Nord (école accueillant plus de 55 % d'élèves d'origine haïtienne)
- ❑ Comité des relations interculturelles de l'arrondissement Montréal-Nord, Mme Monique Lalande
- ❑ SOIDARITÉ AHUNTSIC, M. Daniel Boivin, chef de service à la communauté CLSC AHUNTSIC

- Des intervenants communautaires et employeurs de RDP
 - ❑ Corporation de développement communautaire de RDP, René Ménard, directeur général
 - ❑ Carrefour Jeunesse Emploi RDP, Mme Marjorie Arice, conseillère
 - ❑ CHRISOCQ, M. Alix Joseph – échanges et contacts pour mettre en place un groupe d'hommes de la quarantaine d'origine haïtienne habitant RDP et connaissant des difficultés d'intégration à l'emploi
 - ❑ Éco-Quartier RDP, Mme Léna Simard
 - ❑ LE PHARE, Mme Lorraine Doucet – échanges et contacts pour mettre en place un groupe de femmes de plus de trente ans RDP et connaissant des difficultés d'intégration à l'emploi et Mme Yanick Galant

- Des intermédiaires en employabilité oeuvrant auprès de personnes de la clientèle d'origine haïtienne
 - ❑ CLE PAT, groupe de deux conseillères en emploi : Mme Myriam Rigaud ; Mme Stéphanie Garceau
 - ❑ Impulsion Travail, Montréal Nord, groupe de quatre conseillères : Mme Louise Toupin, Mme Francine Gendron, Mme Sylvie Lafrenière et Mme Francine Vincelette
 - ❑ Impulsion Travail, Mme Francine Gendron (entrevue téléphonique)
 - ❑ Centre de recherche d'emploi de l'Est, Mme Marjorie Casimir
 - ❑ CLE SAINT-MICHEL, Projet-Pilote Carrefour du Nord (avec MRCI, direction des politiques et programmes d'intégration), M. Giovanni Carboni, directeur du CLE et Mme Monique Chicoine, chef d'équipe

BIBLIOGRAPHIE

Chéry, Michel, Icart, Jean-Claude et Salgado, Mario, Consulat Général de la République d'Haïti à Montréal, texte intégral du rapport sur la délinquance dans la communauté Haïtienne de Montréal, 1997

Conseil des relations interculturelles, Bref Portrait Socio-Démographique des communautés noires du Québec, 2002

SODEC RDP • PAT Plan local d'action concertée pour l'économie et l'emploi 1999-2002 (PLACÉE)

Bernèche, Francine et Jaël Mongeau, Damaris Rose, Portrait sommaire des populations immigrantes des municipalités de la Communauté urbaine de Montréal et des arrondissements de la Ville de Montréal d'après des données publiées du recensement de 1996, Document de travail préparé pour le Bureau des affaires interculturelles de la Ville de Montréal, Montréal, INRS, Urbanisation, Culture et Société, 2001

Charbonneau, Johanne et Annick Germain "Les banlieues de l'immigration", Recherches sociographiques, 18 p. et une carte. 2002

CAMO Personnes Immigrantes, La situation des travailleurs salariés immigrants et membres des communautés culturelles au Québec, 1996

Corporation de développement communautaire de Rivière-des-Prairies, Portrait de concertations de quartiers, 2001

Cox, Taylor, Jr, Developing Competency to Manage Diversity, (with Ruby L. Beale). San Francisco: Berrett-Koehler Publishing, 1997.

Cox, Taylor, Jr, Cultural Diversity in Organizations: Theory Research and Practice. San Francisco: Berrett-Koehler Publishing, 1993.

Craan, George-Marie, Comprendre les valeurs traditionnelles de la famille haïtienne pour mieux travailler avec les parents, Revue Défi Jeunesse Le Centre jeunesse de Montréal mai, 2002

Direction de la Santé Publique de Montréal-Centre Statistiques CLSC Rivière-des-Prairies

Emploi-Québec Laval, L'intégration des immigrants au marché du travail de la région de Laval : des intervenants communautaires s'expriment, 2001

Gauthier, Madeleine "Jeunes et migration : une dimension non négligeable du processus d'insertion sociale et professionnelle au Québec", in Roulleau-Berger, Laurence et Madeleine Gauthier, éditeurs, Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du nord, Paris, Éditions de l'Aube, p. 215-227. 2001

Gauthier, Madeleine Les jeunes Québécois sans diplôme et le marché du travail, colloque AEP 2000, Fragmentations, ruptures et segmentations du marché du travail. Les défis de l'intégration sur le marché du travail, Montréal, 25 et 26 octobre 2001

Joseph, Alix, Réflexions sur les enjeux du chômage et de la pauvreté dans la main d'œuvre haïtienne de Rivière-des-Prairies, Comité de consultation du regroupement des organismes terrains de la communauté Haïtiano-Québécoise de Rivière-des-Prairies, 2002

Jutras, Yves, Sommaire du portrait du territoire Cle PAT/RDP, 2002

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Direction de la planification stratégique, Portraits statistiques de la population immigrée 1996 Etudes, recherches et statistiques No 5, 2000

Mathews, Lorraine, Étude sur les producteurs de comportement raciste lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans L'Indice Marketing, Étude en deux volets (volet 1 : Le cas des jeunes Québécois d'origine haïtienne; volet 2 : Six groupes ethniques minoritaires visibles présentée à la Direction des études et de la recherche, Ministère des Affaires internationales, de l'immigration et des Communautés culturelles, 1996

Mathews, Lorraine, Agir solidairement pour le mieux-être des personnes et de la collectivité Ahuntsic, L'Indice Marketing, 1999

Mathews, Lorraine, Actes du COLLOQUE NATIONAL SUR LA RÉALITÉ DES JEUNES EN EMPLOI "J'accroche l'avenir", FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE MONTRÉAL, L'Indice Marketing 1998

Mathews, Lorraine, Leaders de demain assurer une place aux jeunes des communautés ethnoculturelles, Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales Communauté urbaine de Montréal, 1998

Mathews, Lorraine, Le rôle insidieux de la discrimination indirecte, Centres jeunes de Montréal-Région nord, L'Indice Marketing, 1998

Mathews, Lorraine, "Profiter de la diversité" activité de réflexion stratégique pour l'association pour l'éducation interculturelle ,L'Indice Marketing et M. Guy Drudi 1997

Mathews, Lorraine, Une histoire de solidarité à construire Étude de faisabilité Fondation pour le développement communautaire d'Ahuntsic, L'Indice Marketing, 1999

Mathews, Lorraine, Bilan et recommandations Fonds pour les jeunes des minorités visibles, Direction de la coordination et du soutien en Relations civiques MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION, L'Indice Marketing, 2000

Mathews, Lorraine, « LA BONNE NOUVELLE »PORTRAIT DES ACTIVITÉS LIÉES À LA CHARTE FINANCIÈRES, EN 2000-2001,DANS LE CADRE DU PROGRAMME PSPC DU MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION L'INDICE MARKETING 2001

Mathews, Lorraine, RAPPORT VISANT LE DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE PERFORMANTE DE RECRUTEMENT DE CANDIDAT(E)S POLICIERS ISSUS DE GROUPES DE MINORITÉS VISIBLES, L'Indice Marketing, POUR LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL RESSOURCES HUMAINES ET PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI 2002

Parazelli, Michel, La rue attractive :Parcours et pratiques identitaires des jeunes de la rue Dans la collection Problèmes sociaux et interventions sociales 2002

Torczyner, James L. D.S.S. , Saharon Springer, M.A., L'évolution de la communauté noire montréalaise : mutations et défis, Consortium Mc Gill pour l'ethnicité et la –planification sociale stratégique, 2001

Ville de Montréal, Profil socio-économique de l'arrondissement Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles-Montréal-Est, 2001

Ville de Montréal, Sommet de Montréal 2002, Documents d'information, 2002