

Collaborateurs divers du CJE-CDN au fil du temps

Organismes communautaires

- **Réseau des CJE du Québec**
 - / Table des gestionnaires de 20 CJE de l'île de Montréal;
 - / Atlas électronique;
 - / Lotus Notes;
 - / Colloques des CJE;
 - / Fiches-affiches;
 - / Liens avec le réseau.
- **Multicaf**
 - / Campagne de financement;
 - / Dépannage de clients;
 - / Magasin partage.
- **Emploi-plus**
 - / Banque d'emplois;
 - / Affichage d'offres au CJE.
- **Groupe Conseil St-Denis**
 - / Formation Entrepreneuriat.
- **RQCCT et RESEAU**
 - / Support technique de la CJS et réseau.
- **Promis**
 - / Régionalisation de l'immigration;
 - / Information et référence;
 - / Formation employabilité.
- **CRE-CDN**
 - / Atlas général;
 - / Journée emploi;
 - / Projet partenariat avec Provigo.
- **CDEC/CLD-NDG-CDN**
 - / Projets BIL;
 - / Fonds de lutte;
 - / Réseautage, 5 à 7, déjeuners-causeries;
 - / Liaison avec les employeurs;
 - / Subventions aux projets Grosses Têtes et Atlas.
- **Clam, Yes, Map**
 - / Ateliers;
 - / Mois de l'histoire des Noirs.
- **BCRC**
 - / Information et référence;
 - / CJS;
 - / Formation avec Provigo (poste service à la clientèle);
 - / Fonds minorités visibles.
- **Maison des jeunes**
 - / CJS;
 - / Ateliers en employabilité et entrepreneuriat.
- **Agence de publicité communautaire Grosses Têtes**
 - / Incubation dans le CJE;
 - / Lieu de stages.
- **Ligue des Noirs du Québec**
 - / Chantiers école;
 - / Présence au CA et aux AG;
 - / Information, promotion et référence;
 - / Partenariat Projets jeunesse et activités;
 - / Ateliers employabilité.
- **Informacoop**
 - / Formation en gestion;
 - / Formation en informatique;
 - / Formation service à la clientèle;
 - / Ateliers de groupe employabilité.
- **Association des femmes jamaïcaines**
 - / Projets sociaux;
 - / Fonds des minorités visibles.
- **BCA CDN**
 - / Session d'information services;
 - / Ateliers de groupe employabilité.
- **OMETZ**
 - / Orientation scolaire;
 - / Information et référence;
 - / Sessions de formation / santé mentale.
- **Société d'histoire de CDN**
 - / 13 septembre 96;
 - / Site web sur l'histoire de CDN;
 - / Vidéo-film sur CDN;
 - / Témoignages.
- **Renaissance Montréal**
 - / Référence et placement;
 - / Affichage d'offres d'emploi.
- **Conseil communautaire / CDC-CDN**
 - / Planification de quartier;
 - / Collaboration données statistiques;
 - / Membership.
- **SAJE Montréal Centre**
 - / Sources de plans d'affaires;
 - / Référence de clients.
- **Petites-Mains**
 - / Visites industrielles;
 - / Information et référence;
 - / Animation d'ateliers employabilité.
- **Novitek International (Entreprise Entraînement)**
 - / Information et référence de clients.
- **Éco-quartier CDN :**
 - / Ressourcerie, référence;
 - / Partenaires des projets jeunesse.
- **ALAC**
 - / Échanges en employabilité;
 - / Exposition photos;
 - / Présence au CA;
 - / Référence en francisation.
- **Multi écoute**
 - / Référence de clients;
 - / Traduction, aide pour documents officiels;
 - / Projet fonds de lutte contre la pauvreté.
- **Fondation Ressources jeunesse**
 - / Référence de clients;
 - / Sessions d'information.
- **Chambre de commerce du Montréal Métropolitain et Jeune chambre de commerce de Montréal**
 - / Réseautage;
 - / Partenariat via le programme Interconnexion (stages);
 - / Affichage des offres de stages et activités professionnelles;
 - / Classe Affaires (stagiaires élèves du secondaire);
 - / Partenaire du camp J'entreprends mon été (JCCM).
- **L'association des gens d'affaires de CDN**
- **L'association touristique de CDN**
- **Chantier de l'économie sociale**
- **La fabrique entrepreneuriale**
- **L'Académie du savoir**
 - / Projet de formation bureautique;
 - / Les lieux de culte (églises, temples, synagogues, mosquées, pagodes) et l'Oratoire St-Joseph.
- **Le Celo**
 - / Partenaire de la Table jeunesse.

Services publics

- **CLSC CDN\CIUSSS**
 - / Support d'un organisateur communautaire;
 - / Partenaire de la Table jeunesse;
 - / Recherche et formation;
 - / Participation au Comité Local de la CJS.
- **CRDIM-CESIM-CRÉ de Montréal**
 - / Objectif entrepreneuriat;
 - / Consultation économie sociale.
- **Centre Local d'Emploi**
 - / Information, formation, référence de clients;
 - / Partenaire de la Table d'employabilité;
 - / Programme Solidarité jeunesse;
 - / Programme Jeunes en action et Service d'aide à l'emploi.
- **Les Centres jeunesse**
 - / Ressource en autonomie personnelle et en employabilité (protocole d'entente).
- **Poste de police 26**
 - / Projet Cadenas;
 - / Partenaire de la Table jeunesse;
 - / PAE : programme d'accès à l'égalité.
- **Communauté urbaine de Montréal (CUM)**
 - / PAE : programme d'accès à l'égalité;
 - / Atlas électronique;
 - / Offres d'emploi : promotion, affichage et référence.
- **DRHC - Service Canada**
 - / Programme Carrière été (PCE);
 - / Promotion et référence.
- **Emploi-Québec (Ministère de l'emploi et de la solidarité)**
 - / Programmes et services aux individus (formation et emploi);
 - / Financement des services d'aide à l'emploi (Groupes 4, 6 et 9);
 - / Subventions salariales et services aux entreprises.
- **Les comités sectoriels**
 - / Orientation professionnelle;
 - / Entrepreneuriat.
- **Les élus locaux des 3 paliers gouvernementaux.**

Projets internationaux

- **Missions locales de France.**
- **Les offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ).**

Médias

- **Les journaux : Actualité CDN, L'initiative, Journal Roumain;**
- **Radio : CISM, CKUT, CIBL.**

Écoles, services d'éducation

- **HEC**
 - / Banques de plans d'affaires;
 - / Participation aux Journées du Mëtissage Entrepreneurial.
- **Polytechnique et le Centre d'entrepreneurship**
 - / Groupe Linux;
 - / Collaboration via la Journée nationale de la culture entrepreneuriale.
- **Cégep Rosemont**
 - / Ressourcerie;
 - / Référence pour formations.
- **Centre d'éducation des adultes d'Outremont**
 - / Information, référence de jeunes, kiosques.
- **Université de Montréal**
 - / Arbres de connaissances;
 - / Cartographie;
 - / Référence pour formations;
 - / Tenue de kiosques;
 - / Partenaire via le concours la Grosse Relève;
 - / Animation d'ateliers en entrepreneuriat et économie sociale.
- **UQAM**
 - / Arbres de connaissances;
 - / Cartographie.
- **CSDM**
 - / Atlas électronique;
 - / Entente de partenariat de lutte contre le décrochage pour les jeunes de 14-20 ans;
 - / Intervenants communautaires scolaires (ICS);
 - / Partenaire de la Table jeunesse.
- **Syndicats : FTQ**
 - / Fonds de solidarité et stages d'étudiants.

- **Collège Brébeuf :**
 - / Jeunes entrepreneurs et la coopérative scolaire BECIK.
- **Centre Pauline-Julien**
 - / Présence au conseil d'établissement;
 - / Animation d'ateliers en employabilité;
 - / Référence de clients à la francisation.
- **École Wagar (anglophone)**
 - / Promotion de la CJS.
- **École La Voie**
 - / Journée carrière;
 - / Visite de lieux de travail et Centres de formation;
 - / Promotion de Coopération jeunesse de services (CJS);
 - / Animation d'ateliers au CJE et à l'école (emploi, persévérance, entrepreneuriat).
- **École St-Luc**
 - / Formation internet.
- **Collège Notre-Dame**
 - / Accompagnement en entrepreneuriat.

Entreprises

- **Fondation Mathieu da Costa.**
- **Fédération Desjardins**
 - / Projet Minorités visibles;
 - / Commanditaire pour les Journées du Mëtissage Entrepreneurial.
- **Ville de Montréal**
- **La STM**
- **Les hôpitaux: Ste-Justine, St-Mary's, CHUM ...**
- **Les Centres d'achats**
 - / Plaza Côte-des-Neiges, Plamondon, Wilderton (salons emploi, kiosques, expositions, référence pour placement, etc.)
- **Entreprises privées :**
 - / Provigo, Maxi, Jean Coutu, DBX Reflex et Optix, Couche-Tard, Espresso Food, ADT, Concentrix, GoodFood, Mosaic, Tim Hortons, Discount, etc. (pour les speed-jobbing)
- **Les agences de placement:**
 - / Les Services Kelly, Adecco, Bédard Ressources, Thompson Tremblay, Drakar, Télé-Ressources, La Tête chercheuse, etc.

Carrefour
jeunesse-emploi
Côte-des-Neiges
Ville Mont-Royal/Outremont

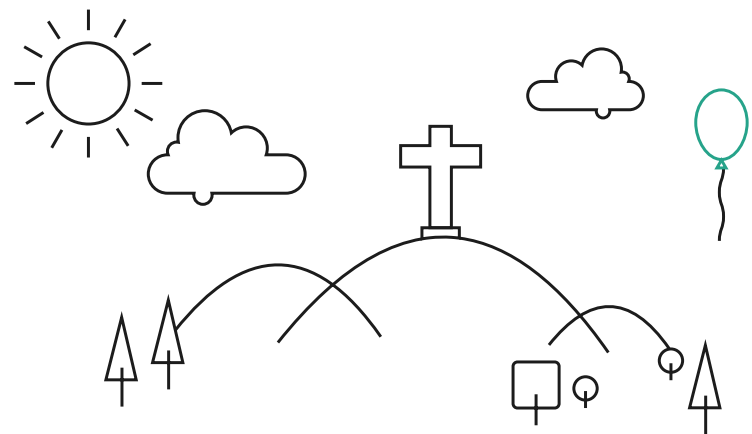


TABLE DES MATIÈRES

20 ans

4	Mot de la présidente
5	Mot du directeur
6	Mot d'introduction
10	L'équipe actuelle
14	20 ans d'employabilité
16	20 ans d'information scolaire et professionnelle
18	20 ans d'entrepreneuriat et de projets
20	Le CJE : Porte-drapeau de la jeunesse
22	Le CJE : 20 ans d'intervention auprès des jeunes
24	Le CJE : un lieu dynamique
26	Nos bons coups

Regard sur les générations

63	20 ans, 3 générations
64	Portraits dénudés de Serge Jonqué
74	Portrait de jeunes d'aujourd'hui

Immigration et Employabilité

78	Une question de temps	88	Le cv
82	La reconnaissance des acquis	90	Le marché caché
84	20 ans au service des jeunes matérialisé dans un livre	92	Le marché caché
86	Trucs et astuces	94	L'entrevue

Connaissance du milieu

46	Profil socioéconomique
48	Caractéristiques sociodémographiques
50	Citoyenneté et immigration
52	Caractéristiques socioculturelles
58	Insertion scolaire et professionnelle
109	Annexe de l'étude

Effet Papillon

98	Femme, immigration et entrepreneuriat
100	Jeune et scolarisation
102	Immigration et employabilité
104	Insertion et mobilité internationale
106	Art et entrepreneuriat
108	Aide aux devoirs et réussite scolaire
138	Remerciement

MOT DE LA PRÉSIDENTE

MARIA GIACOMODONATO

Félicitations au Carrefour jeunesse-emploi pour ses 20 ans de services.

Depuis 20 ans, cet organisme communautaire a pris sa place au cœur de Côte-des-Neiges. C'est un endroit de rassemblement, de réflexion, de recherche, d'exploration et le plus important c'est une place où nous accueillons les citoyens du quartier, où tout le monde est bienvenu.

Le Carrefour accueille les jeunes de son territoire qui sont en train d'explorer les différentes options qui leur sont possibles. Ces jeunes peuvent travailler sur leur connaissance de soi, bâtir leur projet de carrière, tester leurs habilités entrepreneuriales, écrire leur 1er cv ou se préparer pour passer leur première entrevue d'emploi.

Le Carrefour accueille également les nouveaux arrivants qui ont besoin de se redéfinir et d'essayer d'établir leurs racines dans leur nouvelle communauté. Ainsi, au Carrefour, ils y retrouvent les ressources, l'aide et l'accompagnement nécessaires pour rebâtir leur vie afin de poursuivre leur projet d'études ou d'emploi.

Nous pouvons définir le CJE-CDN/VMR/Outremont par ce mandat, mais nous ne devons pas oublier que ce mandat est réalisé par une équipe de personnes dédiées à leur travail, avec une grande vision, sensibles aux besoins de leurs clientèles et très passionnée par la mission de leur travail. Cette équipe assure la réalisation de ce mandat tout en s'adaptant aux besoins de sa clientèle et aux changements de la communauté. À travers ces 20 ans, le CJE a grandi et a dû évoluer avec le temps. Malgré cela, nous pouvons témoigner que son mandat d'accueil et son ouverture d'esprit demeurent toujours là...

Bon 20e anniversaire au CJE-CDN/VMR/Outremont



MOT DU DIRECTEUR

JEAN
ISSERI

Heureux les Carrefours jeunesse-emploi qui ont de bonnes pratiques et qui acceptent de les partager avec leurs partenaires !

En lançant cette brochure notre préoccupation était claire. Il s'agissait d'identifier quelques unes de nos bonnes pratiques mais aussi de mettre en garde les pouvoirs publics sur la modification des missions qu'ils essaient d'imposer aux organismes communautaires et aux CJE en particulier. Nous ne voulions pas passer sous silence la créativité de nos organismes qui, depuis 1996, avaient reçu le mandat d'imaginer et de mettre en pratique des réponses adaptées aux besoins de TOUS LES JEUNES du Québec. Depuis au moins 20 ans, les CJE ont lancé de nouveaux projets et ont innové dans bien des domaines. Nous sommes conscients que ce qui est présenté dans cette brochure ne couvre qu'une petite partie de nos bonnes pratiques.

Oui, les groupements communautaires constituent isolément et ensemble des gisements de créativité et d'innovations sociales dans la façon de dispenser des services à la communauté. Une démarche plus posée et plus méthodique devrait être enclenchée pour recueillir les témoignages de la population, des gestionnaires et des conseillers qui font vivre nos établissements et qui nous donnent une intelligence nouvelle des enjeux de nos milieux.

Nous tenons à remercier les jeunes qui fréquentent le CJE et qui nous donnent leur confiance, nous remercions aussi l'ensemble du personnel qui fait vivre notre organisation avec constance, les bénévoles sans lesquels les services dispensés seraient moins rayonnants et chacun des membres de notre Conseil d'administration dont le dévouement n'est plus à démontrer.



—
**20 ANS APRÈS...
LES JEUNES
AU CŒUR DES
ENJEUX
ET DES DÉFIS!**



Écrit par Mélance Gahungu

En vingt ans, l'équipe du Carrefour jeunesse-emploi de CDN/VMR/O a accompagné des milliers de jeunes, âgés de 13 à 35 ans, à travers ses multiples services et programmes spécialisés. De très jeunes et de moins jeunes se sont côtoyés dans les locaux et aux kiosques d'informations tenus par le CJE. Ils y ont été conseillés en individuel et en groupe, par des gens de métier et de cœur, pour trouver la voie vers leur autonomie personnelle, sociale et financière. Les services de base (employabilité et aide au placement, information scolaire et orientation, entrepreneuriat et développement de projets) ont permis à ces volontaires à la participation de se réaliser et de réussir leur intégration socio-économique à Montréal et au Québec.

Des projets spécialisés et des animations ponctuelles ont permis au Carrefour d'enrichir son offre de services. Nous avons ainsi permis à des jeunes aux profils différents de cheminer vers l'emploi. Les jeunes de 13 à 17 ans ont participé chaque année à la Coopérative jeunesse de services (CJS). D'autres, de 15 à 17 ans, ont pris part au projet IDÉO de prévention du décrochage et de raccrochage scolaire (2007-2016) et à l'aide aux devoirs. Des cohortes de jeunes adultes de 18-25 ans ont participé aux programmes «Solidarité jeunesse» et «Jeunes en action», entre 2000 et 2015. D'autres ont été sensibilisés et formés pour bâtir leurs projets d'entreprises dans le cadre de Défi entrepreneuriat et Entrepreneuriat jeunesse. De nombreux étudiants ont été régulièrement aidés à la recherche d'emplois d'été ou à temps partiel en cours de scolarité.

En somme, des diplômés scientifiques, professionnels ou techniciens, venant du Québec, du reste du Canada et de tous les continents, nous ont partagé leurs riches qualifications, leurs savoir-faire et leur savoir-être, lors de leur parcours d'employabilité et de retour aux études. Fiers de ces belles interventions et de nos bons coups pour et avec les jeunes, le moment est venu de nous interroger sur ce qu'on en a appris. Où en sommes-nous aujourd'hui et où allons-nous dans les 20 prochaines années? Quels sont les nouveaux enjeux et défis? Quelles sont les perspectives pour le CJE et son équipe de travail, toujours au service des jeunes? Ce sont de grandes interrogations qui ne pourraient être traitées en quelques lignes et sans un débat approfondi.

Suite 

Cependant, depuis 2015, de nouvelles orientations ont été mises en place, qui vont à l'encontre de la mission habituelle du CJE. Ces dernières limitent les offres de services désormais en vigueur à des catégories de jeunes et en excluent d'autres. Il y a des critères définis de recrutement et d'exclusion. C'est souvent un dilemme que vivent les intervenants au plancher qui ont à refuser tel jeune ou tel autre qui frappe à la porte du CJE pour y être aidé, juste parce qu'il n'est pas encore résident permanent, avec son certificat d'acceptation du Québec en poche! Ou encore cette jeune femme qui se présente avec un permis de travail valide pour deux ans et qui ne peut pas être accompagnée pour se trouver du travail parce qu'elle est résidente temporaire!

Sur le plan administratif, il y a ici de la matière et du travail de négociation et de représentation qui devra être fait, auprès des décideurs et des bailleurs de fonds éventuels. Cela pour que tous les jeunes du territoire qui ont le droit de travailler puissent être servis par leur CJE.

Au niveau de la planification stratégique, on pourrait convenir des lignes directrices. La nécessité de connaître les jeunes d'aujourd'hui et de déterminer leurs nouveaux besoins semble s'imposer comme une priorité. Quels sont leurs rêves, leurs désirs et leurs intérêts? Des études exploratoires et approfondies sur les préoccupations des jeunes et leurs modes de vie seraient nécessaires, afin de pouvoir ajuster périodiquement nos offres de services et nos activités.

Sur le plan des interventions, l'équipe du CJE aura également besoin d'ajuster ses modes de fonctionnement: bâtir de nouvelles stratégies d'intervention, créer de nouveaux outils et des activités qui puissent répondre aux conditions actuelles des jeunes. En effet, à l'ère du Web et des médias sociaux, dans un environnement évolutif et dans un marché mondialisé et de plus en plus technologique, le changement des pratiques s'impose. Comment amener les jeunes à développer ce que l'américain Stephen Covey appelle «le pouvoir de la confiance» et comment les orienter à la créativité et à la pro-activité pour qu'ils soient toujours enthousiastes dans ce qu'ils entreprennent, en vue du bien-être individuel et collectif? Il faudra peut-être aussi repenser les espaces de travail et recréer les outils d'accompagnement qui intéressent les jeunes, qui mettent en valeur leur curiosité et leur goût de vivre, qui les motivent à participer et qui les fidélisent dans l'accomplissement de leurs objectifs professionnels et de vie. Il est question d'élaborer des coffres à outils et des bases informatisées d'information qui conviennent aux façons de fonctionner et d'apprendre chez les jeunes.

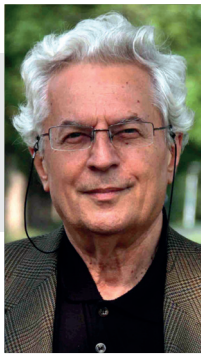
Quant aux activités de formation, il s'agira de mieux préparer nos jeunes à appliquer des méthodes adéquates et à intégrer des attitudes positives, dans le cadre du réseautage et des candidatures spontanées aux employeurs. Nous aurons également à consolider des stratégies de motivation à l'effort qui amèneront les participants à vouloir se déplacer vers notre organisme et vers nos partenaires qui offrent des programmes d'activités complémentaires au développement de l'employabilité. Il y aura lieu de réguler la participation réelle des jeunes à la réalisation de leur propre projet d'intégration en emploi ou aux études. Nous devons sensibiliser et entraîner les jeunes à l'utilisation des ressources publiques, éducatives et communautaires afin que les jeunes s'engagent à assumer leur propre destin. Le recours à des stratégies d'animation basées sur le théâtre, les médias sociaux, le chant, la danse et d'autres manifestations rassembleuses pourrait aider à la mobilisation et à la mise en mouvement chez nos participants. Ce sera aussi travailler à les faire sortir de l'isolement par la participation à des activités sociales, promotionnelles, compétitives et ludiques. L'organisation des focus groupes, des cafés-rencontres et des activités de cuisine et de jardinage viendrait bonifier nos interventions jeunesse.

Au niveau du partenariat local, nous pourrions collaborer et signer des ententes de services avec des acteurs du milieu qui permettent de stimuler la référence au Carrefour de tous les jeunes qui ne savent pas toujours quoi faire pour progresser, ceux qui ont décroché de l'école ou du monde du travail.

En conclusion, l'avenir met les jeunes au centre de l'action. Nous le consacrerons à la mise à jour de nos connaissances sur les jeunes du territoire, au soutien de leurs intérêts et au partenariat avec les ressources du milieu, en vue d'adapter nos stratégies et nos outils d'intervention et de formation.

**Bonne fête à toutes et tous,
Longue vie au CJE de CDN/VMR/O**





JEAN ISSERI

Directeur général, Président & administrateur d'organismes communautaires.

J'essaie d'aider toute personne désireuse de mener des actions collectives et détentrice de compétences. Le Carrefour est un lieu de service pour tous les jeunes du territoire et un espace d'initiatives. Mes collègues et moi vous attendons.



JEAN-PIERRE DESPREZ

Conseiller en emploi

Je suis un professionnel en administration d'organismes communautaires. Je possède plus de dix ans d'expérience en insertion socioprofessionnelle des immigrants du Québec. Conseiller en emploi avec une approche globale, je suis empathique et à l'écoute des besoins des jeunes en particulier ceux du quartier de Côte-des-Neiges.



DANIELA ROIBAN

Conseillère en emploi

Je suis au CJE depuis plus de six ans. J'aime beaucoup travailler avec les jeunes pour les motiver et les orienter dans leurs processus de recherche d'emploi et de retour aux études. Je suis passionnée par mon travail et mon empathie envers vous vous aidera à prendre le bon chemin.



HICHAM AABID

Conseiller en emploi

Titulaire d'une maîtrise en sciences humaines et sociales, j'ai plusieurs années d'expérience dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, de l'action communautaire et de la vie associative. Mon travail, c'est de redynamiser les jeunes. Je travaille beaucoup sur la confiance en soi et le savoir-être en parallèle des démarches de retour à l'emploi.



GHEORGHE TOPORAN

Agent de communication et de recherche

Ingénieur et maîtrise en aménagement du territoire, véritable geek au service de tous, agent de communication, il fait des études comme un bon boulanger fait des petits pains : vite et bien.



MÉLANCE GAHUNGU

Directeur adjoint et Conseiller en emploi

Enseignant de métier et diplômé en psychologie du travail et des organisations, je suis au service des jeunes adultes. Je suis un intervenant disponible, assidu et attentif aux besoins de mes clients lors des interventions individuelles et de groupes. Venez donc nous rencontrer au Carrefour et participer à nos ateliers-conseils en employabilité animés avec passion et beaucoup d'enthousiasme.



LILY PAZ-MIRANDA

Conseillère d'orientation et conseillère en emploi

C'est avec un accompagnement personnalisé que j'aide les participants dans leurs processus de choix ou de réorientation de carrière. Également, je peux donner des informations scolaires et professionnelles qui vous aideront dans votre processus. Impliquée dans le quartier de Côte-des-Neiges, je représente les intérêts des participants du Carrefour dans divers comités.



KATLEEN PAUL-ROC

Conseillère en emploi

Polyvalente et passionnée, j'ai accompagné les jeunes dans leur épanouissement social et professionnel à atteindre leurs objectifs. Mes expériences et mon éducation autant au niveau local qu'international m'ont permis d'être sensibilisée au développement psychosocial des jeunes afin de les inciter à prendre place au sein de la société.



CHRISTIAN BAAKLINI

Adjoint administratif, comptable et gestionnaire du réseau et de l'informatique



SIMON RIOUX

Conseiller en emploi

Doté d'une expérience de plusieurs années avec les jeunes en difficulté issus de différents milieux, j'écoute et j'évalue vos besoins en matière d'emploi et de projets de vie. Je suis disponible et enthousiaste à vous accompagner dans vos démarches d'insertion sociale et professionnelle. Au plaisir!



HASSIBA

Agente d'accueil

J'accueille et j'informe toute personne qui se présente au CJE. Je suis souriante et je parle plusieurs langues. Je serai à votre écoute et disponible pour vous apporter l'aide nécessaire dans notre salle multiservices.



MÉLISSA FAUCHER

Chargée du projet CRENEAU - Entrepreneuriat - bénévolat - volontariat

J'ai travaillé dans le secteur privé quelques années avant de me tourner vers le monde communautaire où j'œuvre auprès des jeunes de 16 à 35 ans pour tester leur leadership et leur potentiel entrepreneurial dans leur domaine d'intérêt. J'initie des projets, des événements et des ateliers de formation pour propulser les jeunes entrepreneurs en devenir ou en action.



HABATA DIALLO

Chargée du projet CRENEAU - Entrepreneuriat - bénévolat - volontariat

J'aime travailler avec les jeunes. Mes expériences, en gestion de projets et en mobilisation jeunesse, me permettent d'intervenir auprès de cette clientèle sur des projets en entrepreneuriat, bénévolat et volontariat. L'objectif étant de multiplier les occasions pour eux de s'engager.

BRIAN SMITH

Chargé de projets spéciaux

Avec plus de 20 ans d'expérience auprès des jeunes, j'ai œuvré pendant les 10 dernières à la promotion de l'éducation financière où j'ai créé le projet Monnaie Money, un projet d'alphabétisation financière au CJE CDN. Je suis intéressé par le développement communautaire et la création de divers événements qui rassemblent la communauté afin de célébrer et apprendre. Tout cela dans le but que chaque jeune développe son plein potentiel!



20

ANS

AU SERVICE
DES JEUNES
DU TERRITOIRE





20 ANS D'EMPLOYABILITÉ



ACTIVITÉS DÉPLOYÉES

- Accueil, écoute, information, référence interne ou externe;
- Prise en charge personnalisée et accompagnement des clients à la recherche d'un emploi ou d'un stage;
- Évaluation des besoins et bilan des compétences individuelles;
- Définition des objectifs et des stratégies de mise en mouvement;
- Élaboration et réalisation d'un plan d'action individuel;
- Élaboration et animation d'ateliers d'employabilité et de développement personnel;
- Élaboration des outils d'emploi (CV, lettre de motivation, portfolio, fiche de contrôle des démarches, lettre de remerciement);
- Mise en place de guides d'accès aux équipements de travail vers l'autonomie;
- Interventions de formation et d'initiation à des savoir-faire et à des savoir-être;
- Collecte et affichage des offres d'emploi pour orienter les clients vers le placement;
- Mise à jour régulière du site internet (www.cjecdn.qc.ca) pour y enregistrer des offres d'emploi par domaines de spécialités;
- Contribution à la production du mensuel du Carrefour « La Boussole »;
- Organisation et gestion des espaces, des outils, des ressources et du matériel de travail;
- Développement de partenariats pour la concertation avec différents acteurs du milieu;
- Participation pendant 15 ans à la Table locale d'employabilité, la TCOE;
- Promotion de l'embauche des jeunes auprès des employeurs du territoire, de Montréal et des autres régions du Québec;
- Production de plans d'action et de rapports trimestriels et annuels d'activités.



André Boisclair
Ministre de la Solidarité sociale
2004

avec Soeur Andrée Ménard

2000

Quelque **2000** offres affichées sur la page du site internet du Carrefour

10 000

Environ **10 000** jeunes suivis dans le secteur de l'employabilité

2200

Environ **2200** jeunes adultes ont intégré ou réintégré un emploi

1800

Autour de **1800** jeunes se sont maintenus en emploi au-delà de 3 mois de travail

20 ANS

D'INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE



ACTIVITÉS DÉPLOYÉES

- Information sur le système scolaire québécois, les prêts et bourses et les programmes élèves d'un jour;
- Information sur les programmes d'études et de formation;
- Information sur les professions et les métiers, les établissements d'enseignement et le marché du travail;
- Counselling individuel;
- Processus d'orientation, administration et interprétation des tests d'orientation, références et suivi;
- Ateliers de formation sur l'utilisation de Repères, Choix, IMT et Internet;
- Mise à jour et enrichissement continu de notre centre de documentatio.



1811



1811 personnes ont reçu des services en ISEP

1300



1300 personnes ont effectué un retour aux études

2300



2300 élèves ont participé à des visites dans des centres de formation professionnelle

1800



1800 élèves de secondaire 3 sont venus visiter le Carrefour et ont participé à des ateliers sur le marché du travail

8



Nous participons en moyenne à **8** journées carrière ou salons d'emploi par année

200



Nous avons affiché plus de **200** offres de stage et de formation sur nos babillards

850



Nous avons plus de **850** documents répertoriés reliés à l'ISEP, en français et en anglais

20 ANS

D'ENTREPRENEURIAT ET DE PROJETS JEUNESSE



ACTIVITÉS DÉPLOYÉES

- Sensibilisation à l'entrepreneuriat au profit des clients du CJE-CDN et des jeunes du territoire;
- Séances/rencontres de sensibilisation dans les écoles (primaires, secondaires, professionnelles, collèges et universités);
- Accompagnement de groupe dans le développement de projets;
- Ateliers réguliers de formation au démarrage d'entreprise : initiation à l'entrepreneuriat, compétences entrepreneuriales, travail autonome, économie sociale, de l'idée au projet, vécu d'entrepreneurs, plan d'affaires, études de marché et marketing, psychologie du consommateur, communication et publicité, prévisions financières, sources de financement et sociofinancement, recherche d'information (Google), gestion de projets, gestion du crédit, fonctionnement de la Bourse;
- Aide à la rédaction du plan d'affaires;
- Coaching/accompagnement individuel;
- Organisation des Journées du Métissage Entrepreneurial (3 jours de formation);
- Création de l'agence de publicité communautaire Grosses Têtes comme lieu de stages entrepreneuriaux;
- Organisation du concours La Grosse Relève.



Mélance Gahungu

Directeur adjoint et conseiller en emploi
2004

150

150 clients avec projets d'entreprises ont été reçus au CJE-CDN

3000

Plus de 3000 étudiants ont été rejoints par les ateliers de sensibilisation à l'entrepreneuriat dans les écoles secondaires et universités

1012

1012 jeunes de la communauté qui ont été sensibilisés à l'entrepreneuriat

70

Plus de 70 sujets d'ateliers de démarrage ont été dispensés aux clients du CJE-CDN

1

1 pré-incubateur de projets et d'entreprises a été mis en place et 1 nouveau projet de hub est en réflexion.

—
LE CJE:
PORTE-DRAPEAU
DE LA
JEUNESSE
ET
ACTEUR
ACTIF
DANS
SA
COMMUNAUTÉ

Connaissance des territoires et des actions communautaires

Pour répondre aux besoins actuels et futurs de la communauté qui ne peut se faire que grâce à des données précises :

La production d'Atlas, les publications et les réalisations de portraits sociodémographiques thématiques servent à proposer des recommandations à des fins d'amélioration des conditions de vie des jeunes de la communauté.

À la Table de Concertation Jeunesse de Côte-des-Neiges

Pour contribuer à la réussite sociale et scolaire des enfants :

Par des activités thématiques pour les parents, des cafés-rencontres, des sorties familiales et des activités saisonnières d'intégration des nouveaux arrivants

Rencontre des gestionnaires des CJE de Montréal et Québec

Pour maintenir la cohésion des regroupements des CJE, s'informer des innovations dans les pratiques des CJE et des autres organismes afin de servir au mieux les jeunes.

La coopérative de développement régional Montréal-Laval

Pour mettre en exergue les minorités à Montréal et les coopératives qui répondent à leurs besoins et doter Montréal d'un centre d'incubation et de formation des coopérateurs.

Dîner-partage

Pour favoriser l'unité sociale de la communauté. Des événements sont ainsi organisés (le potluck de l'Halloween, le dîner de Noël, dîner de l'AGA) pour sortir les personnes de l'isolement en festoyant ensemble.

**LE CJE:
20 ANS
D'INTERVENTION
AUPRÈS DES
JEUNES
ET DES
MINORITÉS
VISIBLES**

Solidarité jeunesse, une entente avec le Centre Local d'Emploi de CDN

Ce projet a marqué les débuts de l'intervention auprès des jeunes pour les accueillir, les accompagner dans une démarche de réflexion et de découverte de leur profil et de leurs compétences.

Développement personnel et professionnel

Des ateliers de groupe ont été dispensés aux jeunes. Ils ont porté sur des thématiques diversifiées : les méthodes dynamiques de recherche d'emploi, le parcours scolaire, la culture, l'importance du bénévolat, etc.

Soutien aux élèves des écoles secondaires

En collaboration avec des écoles secondaires du quartier, des élèves ont bénéficié de l'aide aux devoirs. Cette activité continue d'exister grâce à la générosité des bénévoles qui sont présents les lundis et mercredis au CJE.

Sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse

Créer son propre emploi nécessite une trousse d'outils pour aider le jeune dans son projet.

Autre que les ateliers, les journées du métissage entrepreneurial ont été une occasion d'échange d'expérience, d'apprentissage et de réseautage.

Éducation financière

Comment sensibiliser les jeunes à de bonnes habitudes financières afin qu'ils deviennent des consommateurs responsables. Ateliers d'initiation à l'éducation financière, aux habitudes de consommation, au crédit, aux dettes, au budget personnel, à l'épargne, aux bases de l'investissement, et à la prévention

—
**LE CJE:
UN
LIEU
DYNAMIQUE
EN
OPPORTUNITÉS**

Les projets musicaux

Spectacle annuel organisé et présenté à la salle Oscar Peterson en février :

Donner l'opportunité à de jeunes talents des minorités visibles de se produire devant un public.

Les coopératives et la relève entrepreneuriale

12 à 20 jeunes de 13 à 17 ans ayant la volonté de vivre une expérience entrepreneuriale :

Les jeunes apprennent par la pratique à faire fructifier leur projet à travers tous les aspects de gestion.

Les projets photo-vidéo

Les participants créent des vidéos d'une durée minimale de 2 minutes et d'une durée maximale de 3 minutes :

Inviter les jeunes à représenter une situation reliée à la gestion personnelle des finances.

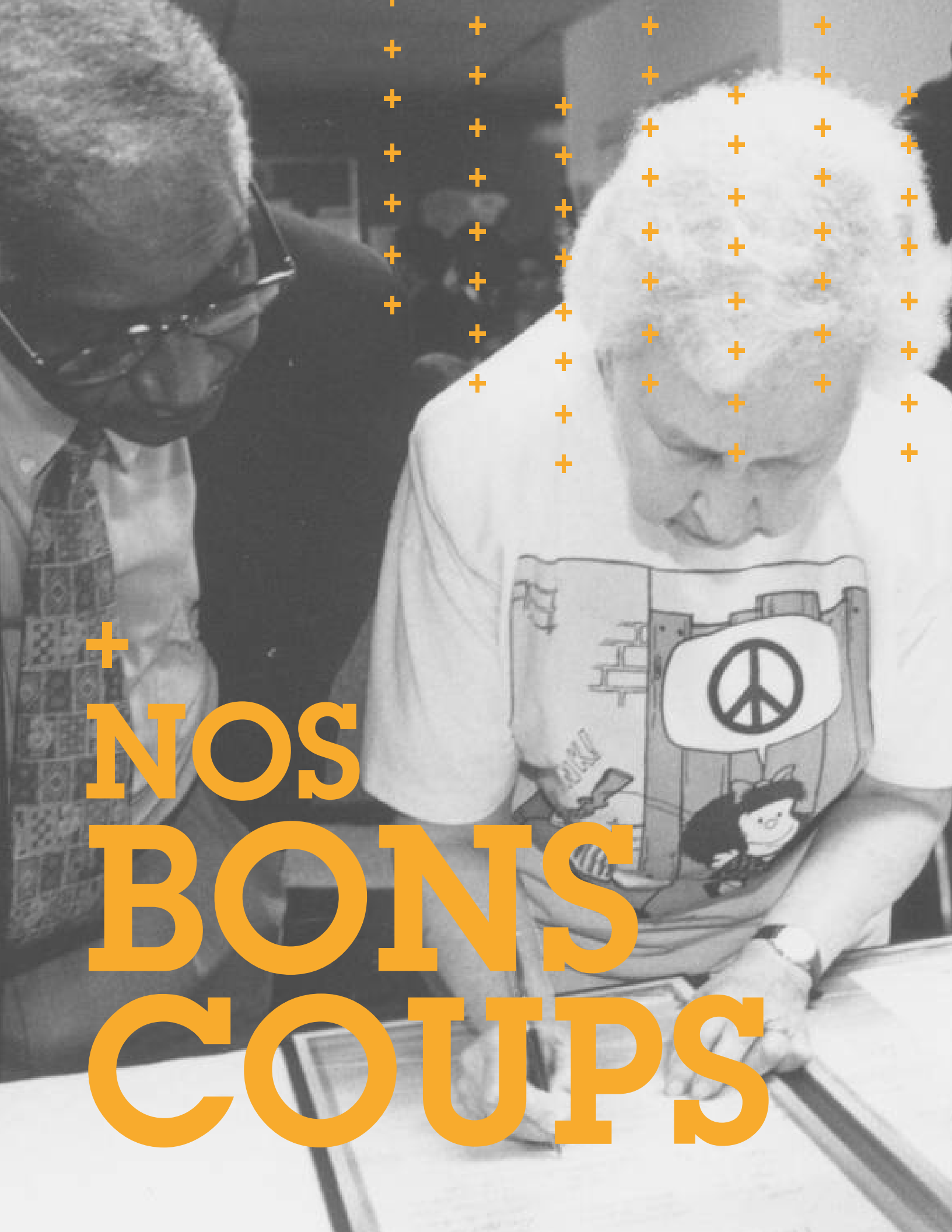
Accompagnement de stagiaires

Donner l'opportunité à des jeunes de s'impliquer dans une organisation qui est souvent la première dans leur vie professionnelle.

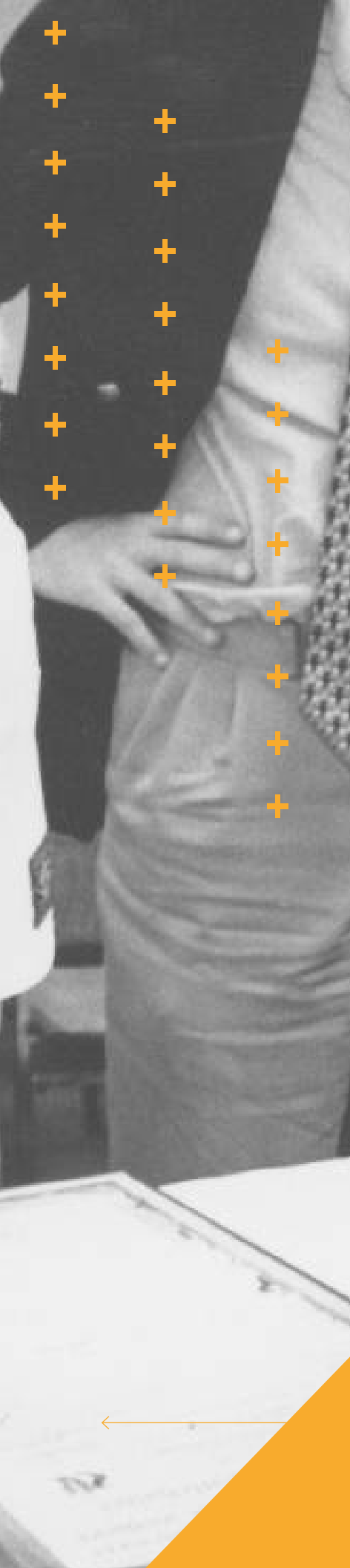
Les femmes au cœur de leur communauté

Ce projet d'action vise le changement des conditions de vie des femmes.

Des jeunes femmes ont réalisé un bottin des ressources destinées aux femmes de CDN.



+ NOS BONS COUPS



+ + + +

BONS COUPS DU CJE

1997-2017

+ + + +

Soeur Andrée Ménard
& Noël Alexander
Président de l'Association Jamaïcaine
2004

.01

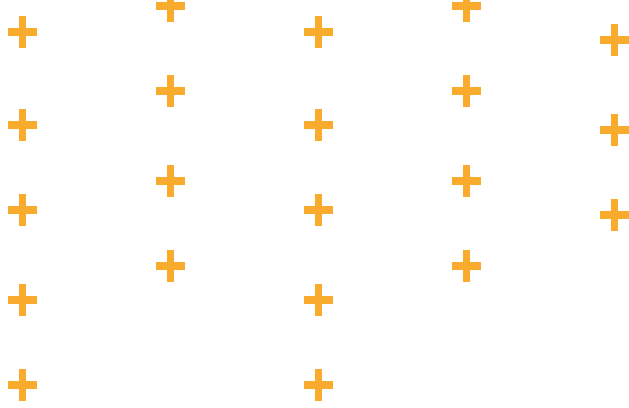
Accueil

A. Par un accueil multiforme:

Tous les jeunes qui s'adressent à nous pour la première fois peuvent venir sans rendez-vous. Il sont reçus rapidement individuellement ou, quand on n'a pas le choix, en groupe.

B. À plusieurs reprises, chaque année, les jeunes sont invités à partager un repas ou un petit déjeuner :

- Avec le personnel et souvent avec des partenaires;
- Lors de l'assemblée générale annuelle du mois de juin;
- Le jour de l'Halloween mais aussi pendant la période de Noël ou lors des petits déjeuners de crêpes et des BBQ des fêtes nationales.



.02

Réseau et stagiaires

A. Nous tissons des liens avec nos partenaires communautaires comme :

- La Ligue des Noirs du Québec, ALAC (Alliance pour l'accueil et l'intégration des immigrants), le Groupe de Ressource Technique en habitation (le ROMEL);
- La Société d'histoire de Côte-des-Neiges, la Coopérative de développement régional de Montréal-Laval, l'Union française...;
- Nos collègues des autres CJE de Montréal et du Québec...

B. Nous accueillons comme stagiaires des jeunes aux compétences variées :

- Qu'ils soient élèves du secondaire, étudiants des cégeps, des universités ou postdoctorants;
- Qu'ils viennent du Québec, de France, de Pologne, de Chine...

Chaque année nous en accueillons entre 15 et 30, pour des durées de quelques semaines à 6 mois. Chacun d'entre eux est supervisé par un conseiller volontaire du CJE.

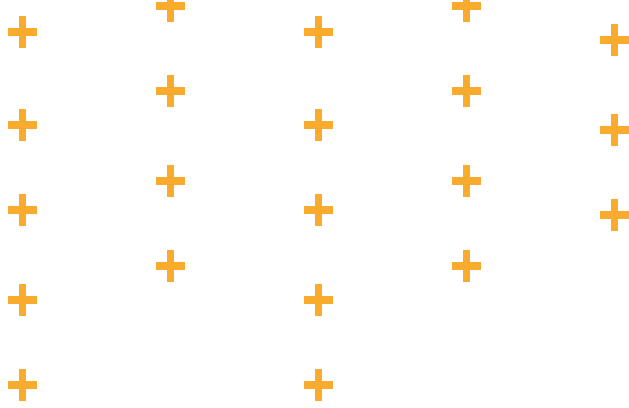
.03

Connaissance de nos milieux

A. Nous avons pris l'habitude de toujours étudier notre milieu, sa population générale autant que celle qui a entre 16 et 35 ans :

- Ses acteurs institutionnels (écoles, associations, entreprises...) et ses niveaux territoriaux.
- Nous rédigeons des rapports sur chaque territoire étudié, constituons des tableaux, dessinons des graphiques de corrélation;
- Nous cherchons à illustrer les ressources demandées par nos participants.

Ainsi, depuis 20 ans, nous avons produit des centaines d'études que les outils des NTI nous permettent de réaliser plus facilement et nous produisons des rapports. Ce programme est aujourd'hui développé par Gheorghe Toporan et par Jean Isseri.



B. L'absence de fonds de recherche pour les groupes communautaires nous a amenés à inventer une formule nouvelle de financement d'activités de développement des savoirs.

Le Consortium de Montréal dédié au secteur de la recherche a réuni, sous la coordination du CJE de CDN, une dizaine d'organisme publics (Ville de Montréal, Commission scolaire de Montréal, CSSS, Direction de la Santé publique, Agence de la Santé et des Services sociaux, Conférence régionale des élus...) et une dizaine d'organismes communautaires tels le GRT Romel, les ONG la Maisonnée, le CLAM, des CJE, un CPE... Par cette initiative nous avons pu utiliser un centre de big data réunissant des bases de données d'une valeur proche des deux millions de dollars. Le regroupement de chercheurs qui découle de la mise en place de cette formule d'entraide et de mutualisation de moyens financiers se révèle des plus efficaces.

BONS COUPS

.03 suite

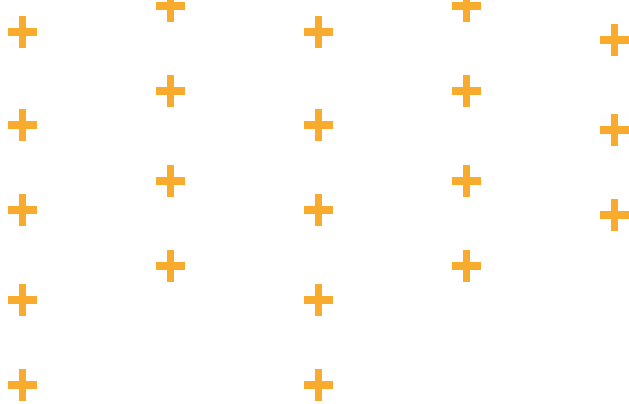
C. Les publications du CJE et les 4 versions des Bons coups : projet communautaire sur la connaissance de nos milieux.

1. Plus de deux cents publications imprimées sur papier et également disponibles sur Internet.

Des études sociodémographiques sur l'ensemble des niveaux territoriaux du Québec. Des Atlas sur les CJE, sur les ressources en employabilité, sur les services en entrepreneuriat, sur les coopératives, sur les centres de francisation et sur bien d'autres sujets furent produits. Des rapports, mémoires, cartographies, tableaux, graphiques, infographies... sont abondamment sortis de nos ordinateurs et continuent à répondre aux demandes des organismes communautaires et des services publics.

2. «Pousser un chariot avec un baccalauréat sur le dos» - 2009, Richard Vézina, éditeur.

« On dit, «Allez au Québec, allez au Québec. C'est bien joli, vous allez trouver de l'emploi, c'est beau». On vous fait un tapage monstrueux... pour que vous immigriez au Québec. Et puis après, vous vous trouvez ici, vous dites : «Bon on fait quoi maintenant ?» ». Dans ce volume, les récits comme celui-ci nous décrivent un marché du travail qui n'est pas toujours accueillant pour les nouveaux immigrants. N'y accède pas qui veut et surtout pas de n'importe quelle manière. Issu d'un partenariat étroit entre le Centre de recherche et de formation du CSSS de la Montagne et le Carrefour jeunesse-emploi de Côte-des-Neiges, ce volume s'interroge sur les conditions d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes immigrants et réfugiés, les barrières auxquelles ils sont confrontés et les stratégies qu'ils mettent en œuvre pour négocier ces barrières. À travers une cinquantaine d'entrevues avec des jeunes immigrants et des intervenants en employabilité, nous voulions surtout donner la voix aux principaux intéressés pour témoigner de leurs expériences.



3. Études statistiques d'un intervenant social : Sociologie et Société 2011 automne - Vol. XLIII, n 2, Automne 2011

L'article présente l'initiative d'un nouveau type d'entrepreneurs de production de connaissances à des fins de discussion, d'une part sur les formes de connaissances nécessaires pour l'intervention sociale et, d'autre part, sur la division classique du travail de production des savoirs dans le domaine social. La thèse consiste à défendre la possibilité d'un développement collectif ou collaboratif des connaissances du monde social qui peut émerger, d'une part de formes de gouvernances qui ne dépendent ni de l'État ou de ses administrations, ni des organismes institutionnels et, d'autre part, du développement des outils géomatiques. Le cas présenté ici est celui d'un intervenant social communautaire qui est aussi sociologue de formation. Son récit et sa réflexion, qu'il a menée avec sa collaboratrice, servent en fin de compte à poser les termes du débat sur les modes, à la fois cognitif et social, de production des connaissances du monde.

4. 25 ans d'intervention du Québec auprès des jeunes marginalisés et particulièrement des jeunes des minorités visibles et Atlas des communautés culturelles de la région de Montréal.

Le travail de présentation et d'analyse que nous avons entrepris un an avant la tenue de notre colloque, en septembre 2007, sur 25 ans d'intervention du Québec auprès des jeunes marginalisés, nous a amenés à produire 6 documents synthèse qui éviteront aux chercheurs bien des démarches de déblayage. Plus de mille pages ont été nécessaires pour colliger les efforts des gouvernements et des services publics à rendre le Québec ouvert à la diversité ethnoculturelle de sa population nouvelle. L'association du CJE avec la Ligue des Noirs du Québec et de son président, Dan Philip, ainsi qu'avec plusieurs autres organismes dispensant des services aux immigrants et aux réfugiés offre un support aux jeunes chercheurs mobilisés pour l'occasion. Ce colloque fut assurément un moment fort dans la vie du CJE et nous a permis d'apporter une contribution appréciée à cette réflexion que la société québécoise menait sur la place de l'immigration et des communautés culturelles en ce début de millénaire.

BONS COUPS

.04

Plan de services en employabilité

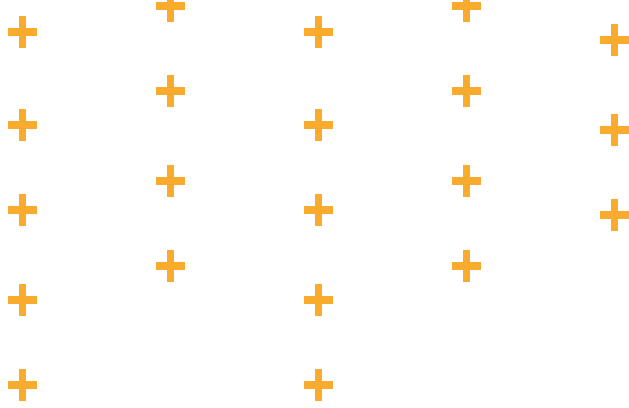
A. Dès notre lancement comme CJE, nous avons conçu des programmes assez souples d'ateliers répondant aux besoins diversifiés des jeunes :

- Des programmes de Solidarité jeunesse, ou de Jeunes en Action, d'IDEO, d'ASEJ et aujourd'hui de CRÉNEAU.

Nous avons élaboré un référentiel de besoins des jeunes et de réponses à ces besoins par un programme d'ateliers en 13 modules articulés autour de questions de développement personnel, d'employabilité, d'activités culturelles, éducatives, de bénévolat et d'éducation financière. Ce programme est piloté principalement par Mélance Gahungu. Plus tard les ateliers sont devenus plus pointus. Ils traitent désormais de problématiques de connaissance de soi (8 modules ou sujets) et d'employabilité (25 sujets). Forts d'une grande expérience, les conseillers sont de plus en plus sollicités pour agir comme conférenciers, animateurs ou formateurs lors de salons de l'emploi, de colloques, de forums...

B. Pour les jeunes femmes, le projet «Fleur de Force» est au cœur du programme «Jeunes Femmes, Jeunes Leaders» :

- Un projet d'action pour le changement des conditions de vie de la femme, avec la production d'un guide de ressources pour les nouvelles arrivantes;
- L'organisation d'événements conviviaux autour de certains moments clés comme la journée du 8 mars...



C. Le projet IDEO a donné l'occasion aux jeunes de 16 et 17 ans et aux plus jeunes, de participer à des activités variées et prisées par eux :

- Organisation d'ateliers de développement personnel, d'aide à la recherche d'emploi;
- Organisation de visites culturelles et scolaires, ainsi que d'activités sportives.

D. Mais l'activité la plus emblématique concerne l'aide aux devoirs :

- Avec des bénévoles, menés par des leaders tels que Marielle Lesage et François-Xavier Roch, exerçant leur responsabilité deux fois par semaine dans les locaux du CJE;
- Mais aussi en lien avec les écoles secondaires, la Table jeunesse et certaines écoles primaires auprès desquelles une autre forme d'aide aux devoirs est dispensée.

E. Cette reconnaissance extérieure des compétences détenues par nos conseillers

les amène à rédiger des articles dans des revues spécialisées et généralistes. Dans les semaines à venir nous devrions publier un livre sur les méthodes d'intervention en employabilité que notre collègue Mélance Gahungu a rédigé et qui contient la somme de ses interventions dans le domaine.

.05

Plan de service en entrepreneuriat et sensibilisation en entrepreneuriat

A. C'est probablement aussi par son action entrepreneuriale que le CJE de CDN/VMR/Outremont s'est distingué.

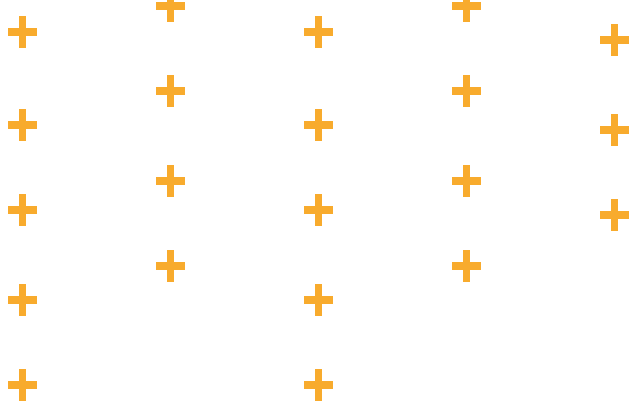
La sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse est relativement ancienne et diversifiée : visites d'écoles, production de capsules vidéos mais aussi organisation d'atelier de formation adaptée aux diverses clientèles. La participation au Concours québécois en entrepreneuriat est, depuis le début du CJE, une activité encouragée.

B. La formule que représente la Coopérative jeunesse de services de CDN a toujours été soutenue comme lieu d'apprentissage de l'entrepreneuriat auprès des plus jeunes.

La CJS a également 20 ans et a été jusqu'à récemment une coopérative au fonctionnement annuel. Elle fait partie du paysage communautaire de CDN et une bonne proportion de jeunes qui s'y sont impliqués ont connu une réussite dans leurs études et dans leur vie. Elle est connue et appréciée non seulement par les jeunes mais aussi par les utilisateurs de ses services. L'arrondissement de CDN-NDG a pris l'habitude de faire appel à ses services pour certains types d'actions.

C. L'une des initiatives les plus appréciées de ces dernières années découle du rôle joué par une agence de services publicitaires, dénommée GROSSES TÊTES.

Au service des groupes communautaires et des entreprises d'économie sociale et solidaire désireux de se doter d'un plan de communication, l'agence Grosses Têtes a réussi en peu de temps à créer deux emplois, à associer 5 stagiaires, à trouver deux mentors de renom et à desservir plus de 80 clients en 3 ans. L'agence était sur le point d'obtenir un financement de la CDEC locale avant que celle-ci soit supprimée de la carte. C'est tout à l'honneur de notre ASEJ, Mélissa Faucher, d'avoir su mener cette entreprise.



D. Le concours La Grosse relève, pensé par un professeur de l'Université de Montréal et par notre ASEJ, Mélissa Faucher, devient une formule des plus stimulantes:

Sous la supervision exigeante d'un professeur de l'UDM, une trentaine d'étudiants regroupés en 9 équipes se mobilise pour réaliser un plan de communication au profit d'organismes d'économie sociale ou à but non lucratif de notre territoire. Les gains pour les organismes, les étudiants, l'Université de Montréal et le CJE sont étonnants. En effet tout le monde y gagne.

E. Les journées de métissage entrepreneurial sont une autre initiative porteuse de solutions immédiates et d'avenir :

À chaque événement, entre 50 et 100 postulants en entrepreneuriat ont la possibilité de suivre une formation intense et de qualité dispensée par le CJE, par des enseignants d'HEC, autant que par des conseillers de groupes partenaires et de services en entrepreneuriat. Le réseautage y joue un grand rôle et les kiosques tenus par des entrepreneurs en facilite l'animation.

F. L'une des initiatives les plus appréciées de notre CJE était certainement notre programme d'ateliers en entrepreneuriat, tel que pensé par Kada Hechad.

Tous les mercredis soir, un atelier, souvent pensé sur mesure en fonction des besoins des participants, se tenait à partir de 17h et se terminait à des heures incertaines. On y abordait une variété de sujets allant de l'idéation d'entreprises, jusqu'à la rédaction de plan d'affaires, de marketing et de plan de financement, en passant par les sources de financement, la gestion de projets, l'initiation à la Bourse et le dossier de crédit. Des services personnalisés de consultation et de suivi aux jeunes entrepreneurs, des interventions dans les écoles du territoire et des conférences complétaient en partie la gamme des services.

G. Un incubateur d'entreprises fut implanté un peu trop rapidement près du CJE sans avoir réussi à établir un budget de fonctionnement acceptable.

L'aide financière apportée par la Caisse populaire et par un de nos députés fut réelle mais très insuffisante pour pouvoir mener à bien un tel projet. Cet échec nous a appris beaucoup sur les conditions de succès à réunir pour une telle initiative. Une étude de besoins avait bien été faite mais la faisabilité du projet laissait à désirer.

H. Un système d'information en entrepreneuriat fut en grande partie monté.

Un Atlas des services en entrepreneuriat au Québec nous a permis d'avoir une vision d'ensemble de ce qui existait sur le territoire Québécois. Un tableau de bord, ou plutôt un référentiel de services, a été implanté et exigeait une mise à jour sérieuse. Une évaluation du profil entrepreneurial des jeunes fut pensée sous la forme d'un outil logiciel en lien avec un enseignant d'HEC.

BONS COUPS

.06

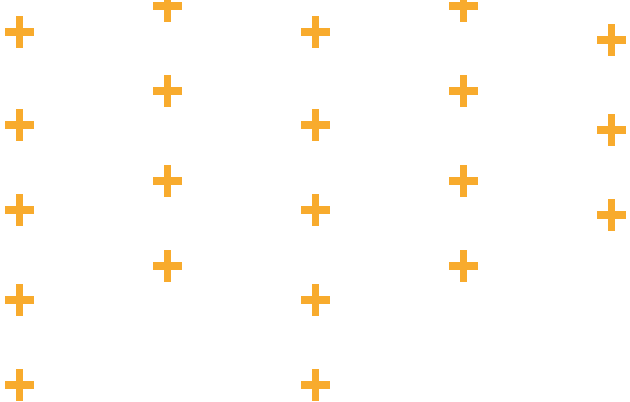
Plan d'action en orientation scolaire

A. Les ateliers en orientation scolaire et en information scolaire et professionnelle sont principalement menés par Lily Paz-Miranda.

On y utilise les outils disponibles sur le marché (Choix-Choice etc.) et l'ensemble des tests fournis par la profession. Ces ateliers sont complétés par des visites supervisées de salons, d'écoles, de collèges, de Centres de formation professionnelle et par l'organisation d'événements, dont les 48 heures de l'emploi.

B. Une des grandes réussites à mettre au crédit de Mmes Giacomodonato et Paz-Miranda est l'organisation de la journée carrière à l'école secondaire La Voie.

Lors d'une journée pédagogique, les élèves sont invités à découvrir des métiers, à écouter et à parler avec des professionnels bénévoles représentant des secteurs d'activités. Entre 250 et 350 élèves participent chaque année à ces journées et entre 20 et 30 professionnels font des présentations. Nous en sommes à la neuvième manifestation. Tout le personnel du CJE apporte son aide à l'école, aux élèves et aux professionnels présents.



.07

Les minorités visibles et le territoire.

A. Éducation financière :

Bénéficiant du support de fondations, de banques, de programmes de création d'emplois et de l'Autorité des Marchés financiers, le CJE a pu dispenser des services d'éducation financière depuis 2009 avec l'aide de personnel rémunéré. Nous avons été présents dans des écoles francophones et anglophones, dans des organismes jeunesse et communautaires ainsi qu'auprès des aînés.

B. Organisation de fêtes faisant la promotion de Côte-des-Neiges : les couleurs de Côte-des-Neiges, fêtes nationales, déjeuners crêpes.

C'est le Carrefour jeunesse-emploi de Côte-des-Neiges qui a lancé il y a quinze ans, avec la participation de l'Association des gens d'affaires du quartier et celle des groupes communautaires du territoire, l'événement de Côte-des-Neiges en fête. L'initiative fut par la suite coordonnée par la CDEC de CDN-NDG et la CDC locale. Pour sa dernière manifestation nous avons repris le flambeau. Pour le CJE il est toujours important de regrouper tous ceux qui veulent renforcer l'identité de ce quartier si particulier par sa multiethnicité. Tout laisse croire que la reprise n'est qu'une question de temps : le monde des affaires et les groupes communautaires comme le nôtre sont portants.

A. Talent Show et concours vidéo :

Depuis 7 ans, le CJE, en lien avec son programme de valorisation des talents des jeunes, organise un événement important. Il s'agit de promouvoir des artistes en herbe qui s'affichent dans différentes formes de spectacles. Chaque année, à la suite d'un concours et d'un processus de sélection, entre 50 et 80 jeunes sont sélectionnés et invités à se produire à la salle Oscar Peterson de l'Université Concordia devant un public ne pouvant pas dépasser 650 personnes. Les jeunes se produisent lors du Mois de l'histoire des Noirs, en février de chaque année. Chaque année nous découvrons des chanteurs, musiciens, danseurs, rappeurs, humoristes, poètes, animateurs, des gens de spectacle... En bref, des jeunes de grand talent se présentent devant un public averti. Merci à Brian Smith qui porte ce programme sur ses épaules.

.08

Actions de promotion des concertations

A. La Table de concertation jeunesse a été initiée par nous et regroupe depuis presque 20 ans tous les services dédiés à l'enfance et à la jeunesse :

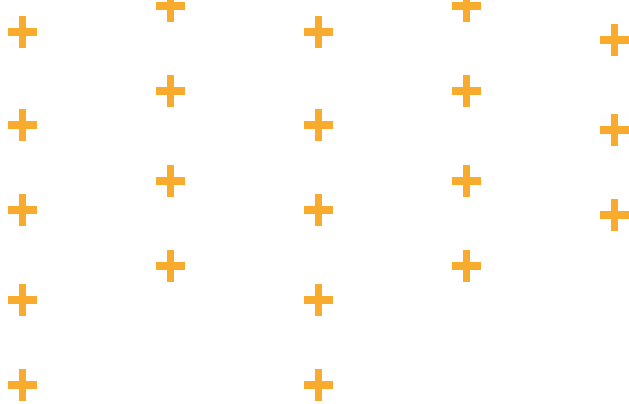
Les écoles, les centres jeunesse, les policiers, les divers organismes de loisirs et de jeunesse du territoire, le CJE... se retrouvent autour d'une coordination et d'un comité de gestion qui met de l'avant un plan d'action au profit des jeunes du territoire.

B. Table en employabilité :

Cette table auprès de laquelle nous fûmes très actifs regroupait non seulement les organismes en employabilité mais aussi les services publics sociaux, provinciaux et municipaux. Elle a mené des actions comme des salons de l'emploi et des programmes de formation du personnel.

C. Consortium de Montréal du Programme sur les données communautaires (PDC) et regroupement des consortiums au Canada :

Les tables de concertation ne concernaient pas seulement les jeunes et les services en employabilité mais elles ont aussi été montées pour stimuler le développement des savoirs au profit des organismes qui n'ont pas le privilège de disposer d'un personnel de chercheurs et/ou d'outils de recherche. En mutualisant nos moyens, nous gagnons sur tous les tableaux en stimulant la recherche, en sortant de leur isolement les chercheurs, en créant des espaces de production et de partage des savoirs. Cette solidarité de chercheurs dépasse le milieu de Montréal puisque nous échangeons aujourd'hui avec 32 consortiums partout au Canada. Le consortium de Montréal a été initié et est coordonné par le CJE de CDN.



.09

Gestion et bonne gouvernance

A. Un référentiel de besoins et de services en ISEP, employabilité et développement de projets et d'entreprises.

Dès la création du CJE nous avons composé ce référentiel de besoins et de services au profit de notre clientèle. Ceci nous a permis de décliner les actions retenues dans nos plans d'intervention. Par la suite, nous avons procédé à une gestion documentaire en utilisant le logiciel Lotus Notes et une application que nous avons dessinée et qui répondait à nos besoins. Nous avons pu ainsi depuis 1997 gérer nos réunions (OdJ, PV et suivis), nos bases de données clientèle, stages, projets, courriels, carnets de contacts communs et personnels...

Ceci nous a poussé à voir plus loin.

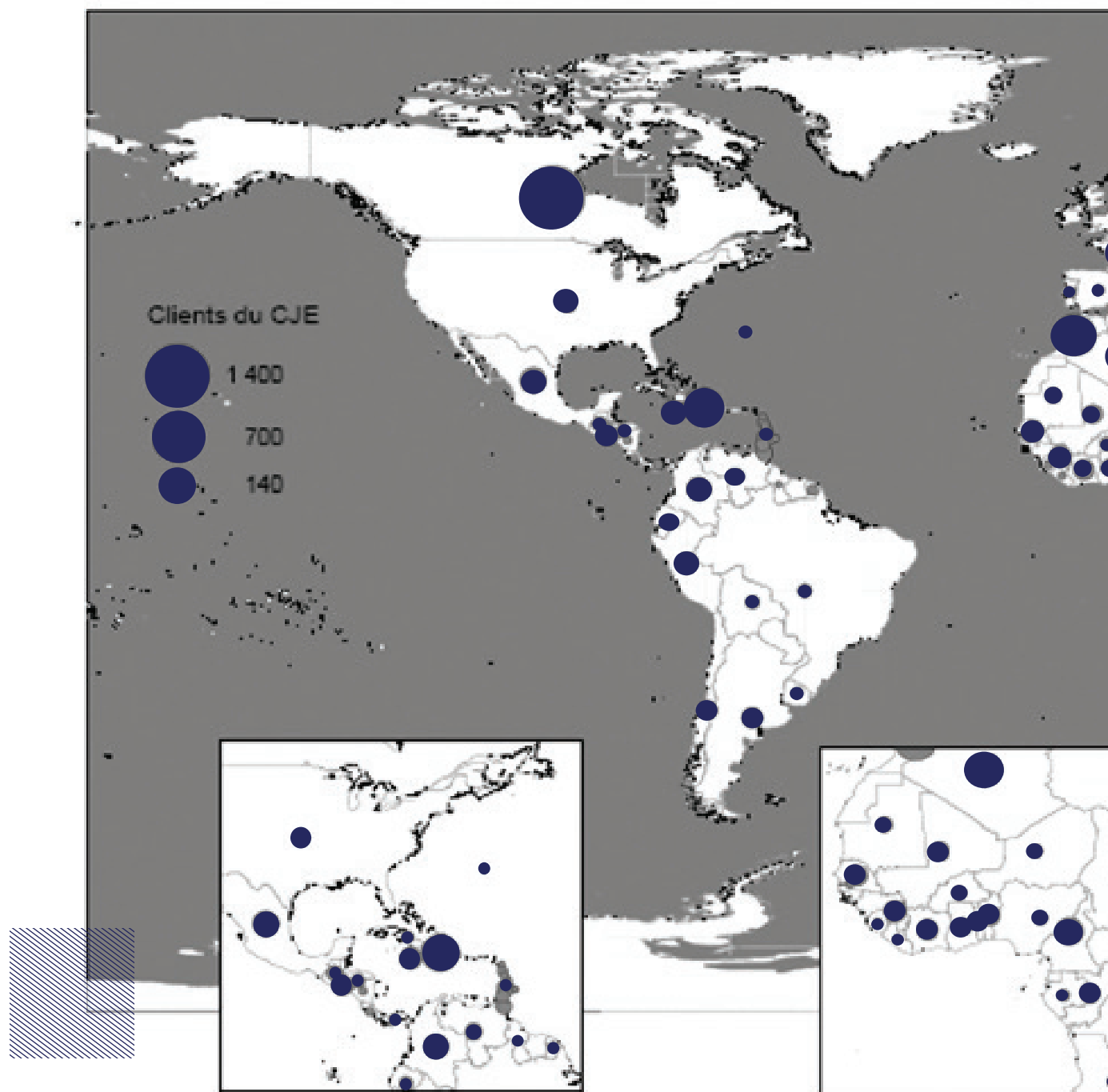
En effet nous avons monté pour chaque programme de services un tableau de bord intégrant l'ensemble des actions qu'un conseiller est sensé utiliser pour effectuer son travail. Cela lui permet de transférer auprès des personnes qui pourraient lui succéder l'ensemble des données qu'il doit utiliser et des services qu'il a rendu ou qu'il doit rendre. Cela lui permet aussi de générer, à la demande et rapidement, un rapport d'activités et financier sur ses services.

**CONNAISSANCE
DE
CÔTE-DES-NEIGES /
VILLE MONT-ROYAL /
OUTREMONT**

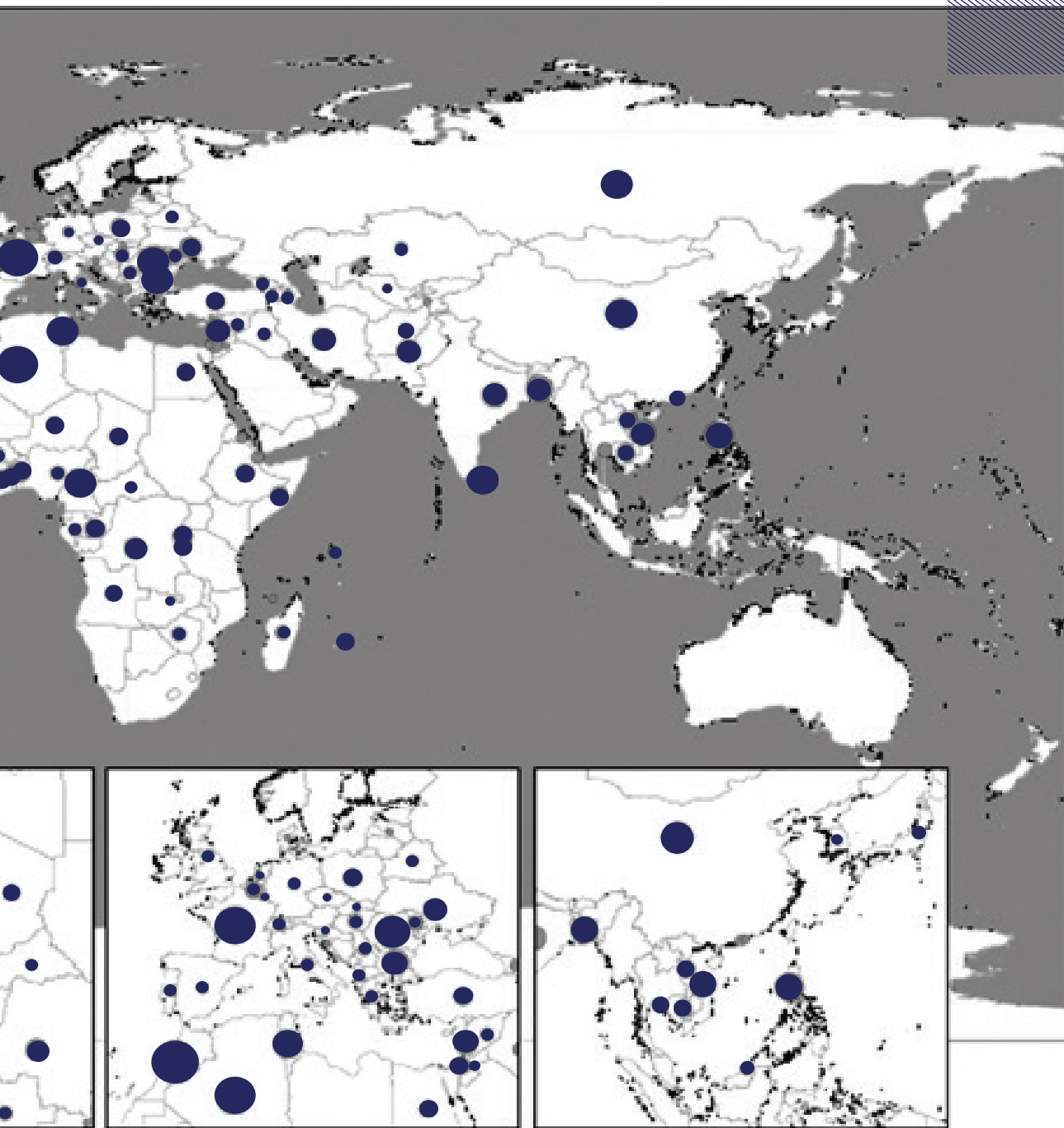


CONNAISSANCE DU MILIEU

CARTE DE PRO DES CLIENTS D



COVENANCE DU CJE



LE QUARTIER DE C



LANGUES

Langue maternelle ni français ni l'anglais	44 925 / 46,4%
Le plus d'unilingues anglais	24 700 / 25%
Ne parlent pas le français à la maison	59 565 / 61%
Anglais première langue de travail	22 830 / 43,6%



ACTIVITÉS ET REVENU

Le plus de chômeurs	6 455 / 13%
Sans travail	5 840 / 11,8%
Revenu médian des ménages	18 968\$



ÉDUCATION

2ème plus grand nombre de diplômés universitaires

37 885 / 47,3%





POPULATION

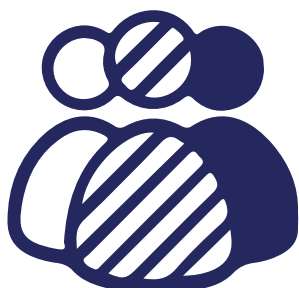
Quartier le plus peuplé de Montréal après le Plateau/Mile-End (2011)

97 815



TRANSPORT ET HABITATION

Le plus de locataires	34 635 / 80,1%
Nouvelles constructions depuis 1980	14,6%
Utilisateurs de transport en commun	19 595 / 49%



STATUT ET ORIGINES ETHNIQUES

Non Canadiens	26 875 / 28%
Le plus d'immigrants	57 685 / 60%
Le plus d'immigrants récents	17 205 / 34%
Immigrants asiatiques	21 840 / 43%
Minorités visibles	51 430 / 53,5%



Étude réalisée par:

**Gheorghe Toporan,
Clotilde Binet
et Jean Isseri**



CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Un habitant sur trois du territoire du CJE de Côte-des-Neiges est âgé de 16 à 35 ans.

Au recensement de 2011, on dénombre 140 890 habitants sur le territoire du CJE Côte-des-Neiges. Les 16-35 ans représentent 31,1% de la population (contre 30,4% pour l'ensemble de Montréal).

Les jeunes âgés de 20 à 24 ans sont légèrement surreprésentés dans le secteur du CJE Côte-des-Neiges par rapport à l'ensemble de l'Île de Montréal (28,2% contre 24,4%). Les hommes représentent 50,3% des jeunes du secteur et les femmes 49,7%.

Les jeunes de 16 à 35 ans du CJE Côte-des-Neiges se sont déclarés majoritairement célibataires (63,7%). La population du CJE se distingue par une forte proportion de jeunes étant mariés (24,0% contre 17,5% en moyenne sur l'Île de Montréal). Les femmes sont plus souvent mariées (28,4%) que les hommes (19,8%). L'union de fait concerne 1 jeune sur 10 dans le secteur.

Part des 16-35 ans au sein de la population totale, secteur du CJE Côte-des-Neiges et de l'Île de Montréal

Population	Côte-des-Neiges	Île de Montréal
Effectif total	140 890	1 804 730
16-35 ans		
Effectif	43 845	547 985
%	31,1 %	30,4 %

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Structure par âge et par sexe des jeunes de 16 à 35 ans, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal

Groupes d'âges	CJE Côte-des-Neiges			Île de Montréal		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
16-19	16,30%	15,50%	15,90%	15,20%	15,00%	15,10%
20-24	28,60%	27,80%	28,20%	24,20%	24,60%	24,40%
25-29	26,20%	25,30%	25,70%	26,60%	28,00%	27,30%
30-35	28,90%	31,40%	30,10%	34,10%	32,40%	33,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% Hommes/ femmes	50,30%	49,70%	100,00%	49,90%	50,10%	100,00%

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Distribution des hommes et des femmes âgés de 16 à 35 ans selon leur statut matrimonial, secteur du CJE Côte-des-Neiges

Statut matrimonial	Hommes	Femmes	Ensemble
Célibataire	69,30%	58,00%	63,80%
Marié	19,80%	28,40%	24,00%
Union	9,40%	10,70%	10,00%
Séparé, divorcé, veuf	1,50%	2,90%	2,20%
Total	100 %	100 %	100 %

Lecture du tableau : 69,3% des hommes de 16 à 35 ans du secteur CJE Côte-des-Neiges se sont déclarés célibataires.
Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION



PRÈS D'UN JEUNE SUR DEUX EST UN IMMIGRANT¹.

64,6% des jeunes de 16 à 35 ans sur le territoire du CJE Côte-des-Neiges ont la citoyenneté canadienne contre 79,5% en moyenne sur Montréal. 12,1% des jeunes sont des résidents non permanents².

La part des immigrants parmi les 16-35 ans est particulièrement élevée sur le territoire du CJE Côte-des-Neiges (40,8% contre 29,3% en moyenne sur l'ensemble de l'Île de Montréal). Ils se répartissent inégalement sur le secteur : très présents dans les quartiers Côte-des-Neiges/Snowdon (59,6%) et Ville Mont-Royal (38,8%), ils sont plus faiblement représentés dans le quartier Outremont (26,2%).

Pour la moitié d'entre eux, il s'agit d'une immigration récente, survenue entre 2006 et 2011, datant de moins de 5 ans avant l'enquête. Ces jeunes sont donc plus fréquemment arrivés au Québec à l'âge adulte : 40,2% des jeunes immigrants étaient âgés de 25 à 35 ans (contre 35,5% en moyenne) et 32,8% de 15 à 24 ans (contre 29,6% en moyenne).

38,8% des immigrants sont originaires d'Asie et 23,4% d'Afrique. Les nouveaux arrivants sont plus fréquemment originaires d'Afrique (30,2%).

¹ Le statut d'immigrant désigne une personne qui est ou qui a déjà été immigrant reçu ou résident non permanent. La plupart des immigrants sont nés à l'extérieur du Canada, mais un petit nombre d'entre eux est né au Canada (source : StatCan, ENM 2011).

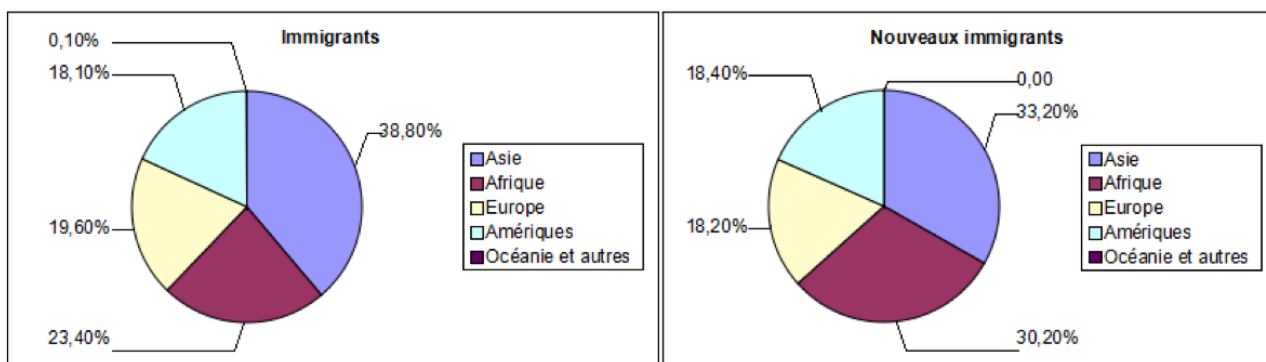
² Le statut de résident non permanent désigne une personne originaire d'un autre pays qui est titulaire d'un permis de travail ou d'un permis d'études, ou qui revendique le statut de réfugié (source : StatCan, ENM 2011).

Citoyenneté et immigration, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal

	CJE Côte-des-Neiges	Île de Montréal
% de citoyens canadiens parmi les 16-35 ans	64,60%	79,50%
% d'immigrants parmi les 16-35 ans	40,80%	29,30%
% de résidents non permanents parmi les 16-35 ans	12,10%	6,30%
Période d'immigration		
1971-1980	0,80%	1,10%
1981-1990	5,60%	9,80%
1991-2000	21,40%	24,30%
2001-2005	18,70%	20,00%
2006-2011	53,50%	44,80%
Total	100,00%	100,00%
Âge à l'immigration		
Moins de 5 ans	7,10%	9,60%
5 à 14 ans	19,90%	25,30%
15 à 24 ans	32,80%	29,60%
25 à 35 ans	40,20%	35,50%
Total	100,00%	100,00%

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Lieux de naissance des immigrants et des nouveaux immigrants, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont



Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

CARACTÉRISTIQUES SOCIOCULTURELLES



Pourcentage des personnes ayant déclaré une ou plusieurs origines ethniques.³ Plus d'un tiers des jeunes du secteur ont déclaré avoir une origine ethnique européenne et 24,7% une origine asiatique. Les jeunes d'origine ethnique nord-américaine représentent 16,6 % des 16-35 ans sur le secteur.

Un jeune sur deux déclare appartenir à une minorité visible.⁴

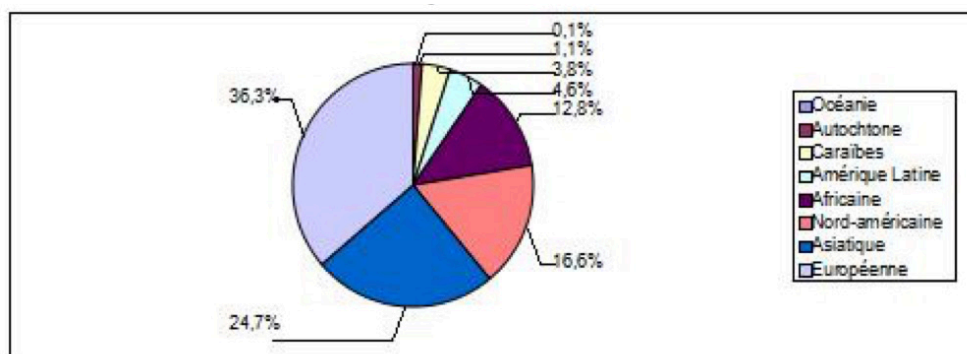
46,0% des jeunes de 16 à 35 ans ont déclaré appartenir à une minorité visible (contre 34,4% en moyenne pour l'Île de Montréal). Il s'agit le plus souvent de minorités asiatiques. Parmi les personnes appartenant à une minorité visible, les femmes ont plus souvent déclaré appartenir au groupe Philippin (21,9% contre 14,9% des hommes) et les hommes au groupe Arabe (21,6% contre 15,1% des femmes).

23,7% des jeunes du secteur ont déclaré n'avoir aucune appartenance religieuse (contre 26,1% sur l'Île de Montréal). La première religion déclarée est la religion catholique (34,3% des jeunes) suivie de la religion musulmane (14,3% des jeunes) et de la religion juive (9,2%).

³ « L'origine ethnique fait référence aux origines ethniques ou culturelles des ancêtres du répondant. Un ancêtre est une personne dont on descend et qui est habituellement plus éloignée que les grands-parents. » (Source : StatCan, ENM2011)

⁴ « Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. » (Source : StatCan, ENM2011)

Distribution des jeunes de 16 à 35 ans selon l'origine ethnique déclarée, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont.



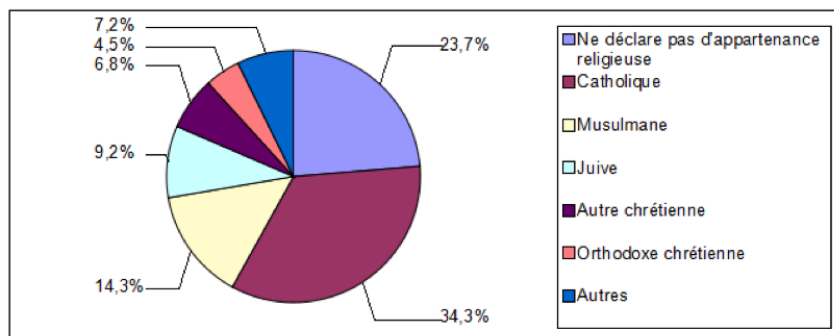
Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Distribution des jeunes de 16 à 35 ans selon les minorités visibles déclarées, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont

Minorités visibles	Hommes	Femmes
Déclare appartenir à une minorité visible	46,00%	
Sud-Asiatique	8,90%	11,60%
Chinois	5,40%	6,40%
Noir	23,60%	22,30%
Philippin	14,90%	21,90%
Latino-Américain	10,80%	9,60%
Arabe	21,60%	15,10%
Asiatique du Sud-Est	7,30%	6,40%
Asiatique occidental	3,90%	3,00%
Coréen	0,40%	0,50%
Japonais	0,00%	0,20%
Minorités visibles multiples	2,40%	2,00%
NIA	0,80%	1,10%
Total	100,00%	100,00%

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Figure 8. Distribution des jeunes de 16 à 35 ans selon la religion déclarée, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont



Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

CARACTÉRISTIQUES SOCIOCULTURELLES



LE FRANÇAIS EST LA PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE PARLÉE⁵ CHEZ LES JEUNES.

Le français est la langue officielle la plus utilisée par les jeunes sur le territoire du CJE Côte-des-Neiges : c'est la première langue parlée (50,5%). À titre de comparaison, moins de 30% des jeunes possèdent le français comme première langue officielle parlée dans les CJE de l'Ouest-de-l'Île (29,4%), de Notre-Dame-de-Grâce (29,4%) et de Montréal Centre-Ville (32,3%).

Trois jeunes sur quatre ont déclaré pouvoir soutenir une conversation dans les deux langues officielles du Canada. Seulement 0,6% des jeunes ne connaissent ni l'anglais ni le français. Ce niveau de bilinguisme est l'un des plus élevés de l'Île de Montréal, proche de ceux observés dans les CJE de l'Ouest-de-l'Île (85,4%) et du Centre-Sud/Plateau Mont-Royal/Mile End (80,8%).

Le français est la langue maternelle (unique ou combinée avec une autre langue) pour 39,9% des jeunes. C'est aussi la langue parlée le plus souvent ou régulièrement à la maison (uniquement ou avec d'autres langues) pour 46,6% des jeunes.

19,8% des jeunes possèdent la langue anglaise comme langue maternelle (unique ou combinée à une autre langue). L'usage de l'anglais dans la sphère privée est fréquent : 28,9% des jeunes parlent le plus souvent l'anglais à la maison.

Seulement 1,3% des jeunes possèdent les 2 langues officielles comme langues maternelles.

⁵ « Cette variable a été dérivée dans le cadre de l'application de la Loi sur les langues officielles. La méthode de dérivation [...] tient compte, premièrement, de la connaissance des deux langues officielles, deuxièmement, de la langue maternelle et, troisièmement, de la langue parlée à la maison. » (source : StatCan, ENM2011)

Première langue officielle parlée par les jeunes de 16 à 35 ans, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont

Langues	Hommes	Femmes	Ensemble
Anglais	34,80%	36,20%	35,50%
Français	51,30%	49,30%	50,30%
Anglais et français	13,50%	13,70%	13,60%
Ni anglais ni français	0,40%	0,80%	0,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

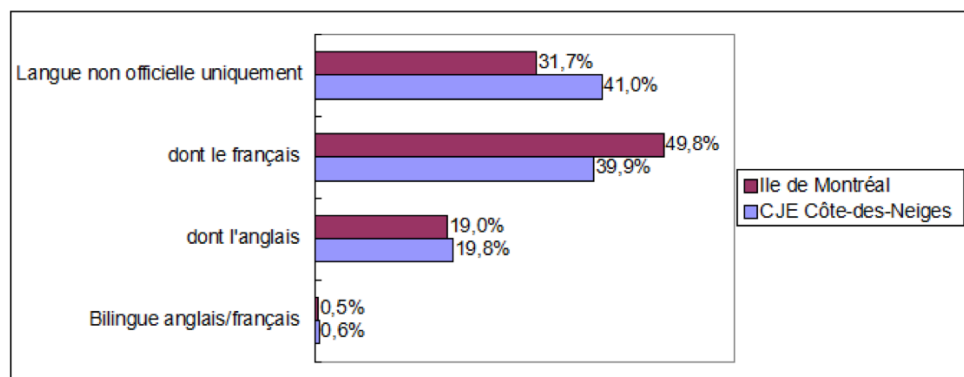
Connaissance des langues officielles* par les jeunes de 16 à 35 ans, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont

Langues	Hommes	Femmes	Ensemble
Anglais	16,70%	16,40%	16,50%
Français	7,20%	9,80%	8,50%
Anglais et français	75,60%	73,00%	74,40%
Ni anglais ni français	0,50%	0,80%	0,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

*Connaissance des langues officielles : langue dans laquelle une personne peut soutenir une conversation

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Langue maternelle* des jeunes de 16 à 35 ans, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal



*Langue maternelle : première langue apprise par l'enquêté et encore comprise au moment de l'enquête

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

CARACTÉRISTIQUES SOCIOCULTURELLES

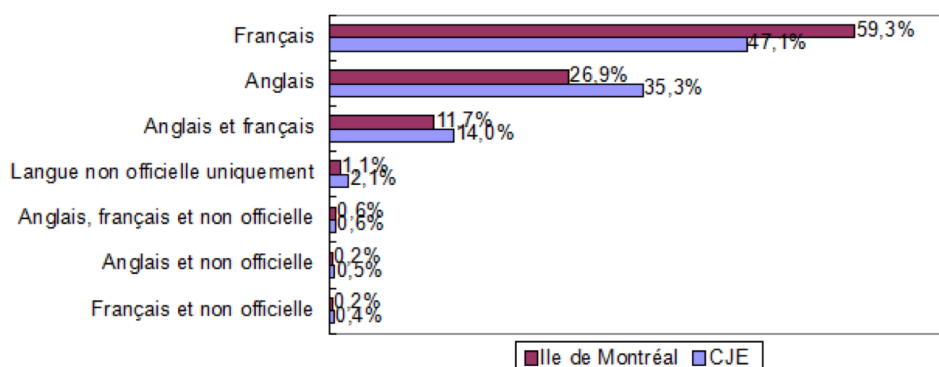
UN JEUNE SUR DEUX UTILISE PRINCIPALEMENT LE FRANÇAIS DANS LE CADRE DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE.

Le français est utilisé par 47,1% des jeunes au travail, contre 59,3% en moyenne sur l'Île de Montréal. À l'opposé, l'anglais est surreprésenté comme langue de travail sur le secteur du CJE Côte des Neiges (35,3% contre 26,9% en moyenne sur l'Île de Montréal).

Le bilinguisme dans la sphère professionnelle concerne 13,7% des 16-35 ans (contre 12,3% en moyenne sur l'Île-de-Montréal).

Le français est la langue la plus utilisée au travail dans les CJE Pointe-aux-Trembles/Montréal-Est (91,4%) et la moins utilisée dans les CJE Notre-Dame-de-Grâce (28,8%) et Ouest-de-l'Île (29,5%). L'anglais est le plus fréquemment utilisée au travail dans les CJE Notre-Dame-de-Grâce (54,4%) et la moins utilisée dans le CJE Pointe-aux-Trembles/Montréal-Est (3%).

Distribution des langues les plus souvent utilisées au travail par les jeunes de 16 à 35 ans, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal



Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

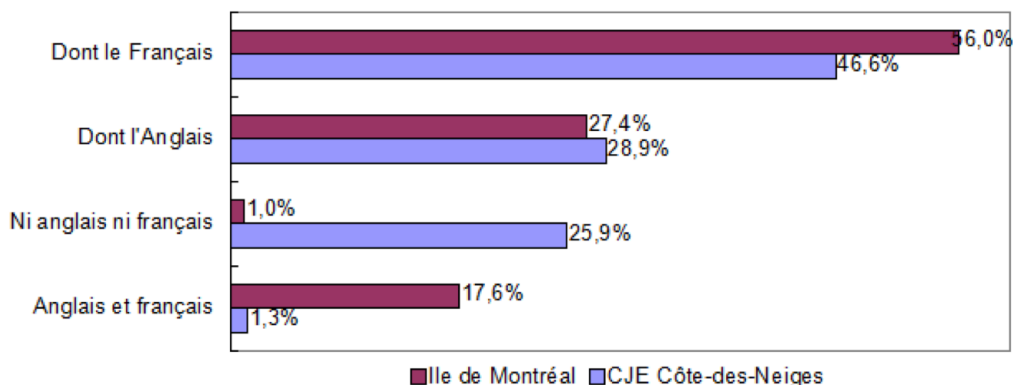


UN QUART DES JEUNES PARLENT RÉGULIÈREMENT UNE LANGUE NON OFFICIELLE À LA MAISON.

41,0% des jeunes ne possèdent ni l'anglais ni le français comme langue maternelle. Ils sont surreprésentés sur le territoire du CJE Côte-des-Neiges par rapport à l'ensemble de l'Île-de-Montréal (31,7%).

Les langues non officielles sont fréquemment utilisées par les jeunes dans la sphère privée : ainsi, pour 25,9% d'entre eux, une langue non officielle est parlée régulièrement ou le plus souvent à la maison (contre 17,6% pour l'ensemble de l'Île de Montréal).

Distribution des jeunes de 16 à 35 ans selon la langue le plus souvent parlée à la maison, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal



Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

INSERTION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE



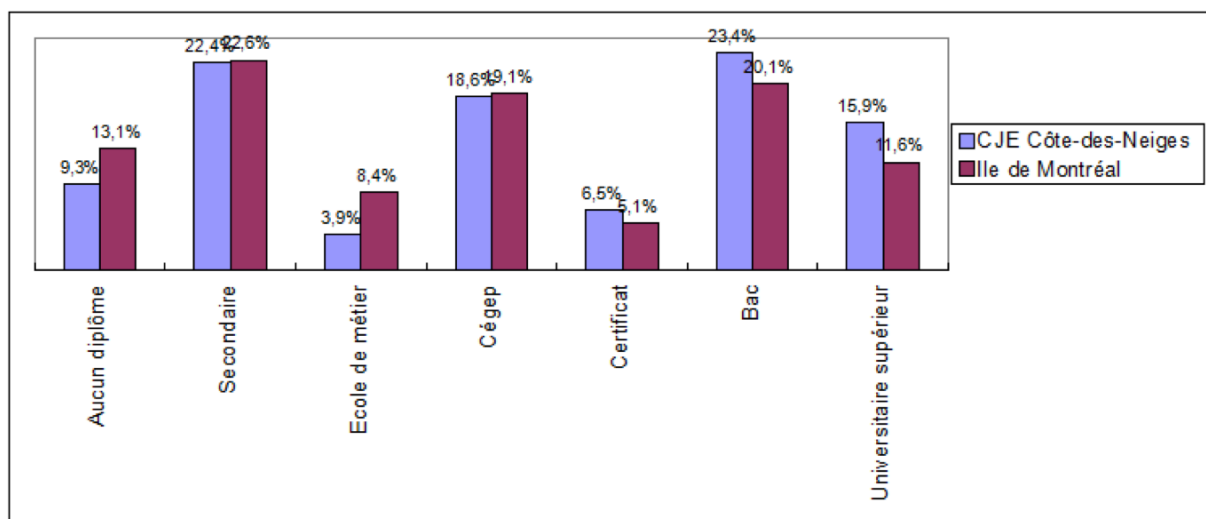
Près de trois jeunes sur quatre ont un diplôme d'études post-secondaires

Les principaux diplômes supérieurs obtenus sont le baccalauréat (23,4%), le diplôme du Cégep (18,6%) et un diplôme universitaire supérieur non spécifié (15,9%). 22,4% des jeunes de 16 à 35 ans détiennent un diplôme d'études secondaires et 9,3% n'ont aucun diplôme.

Le taux de non-diplômés parmi les 16-35 ans est l'un des plus faibles de l'Île de Montréal. Seulement trois autres CJE ont un taux inférieur à 10% : le CJE Notre-Dame-de-Grâce (9,6%), le CJE Centre-Sud/Plateau Mont-Royal/Mile End (6,2%) et le CJE Montréal Centre-Ville (3,1%).

Les hommes et les femmes du secteur ne suivent pas les mêmes programmes d'études. Pour les hommes, les principaux domaines sont l'architecture et le génie (14,4%) suivis du commerce, gestion et administration publique (13,2%) et des sciences sociales et droit (8,5%). Les femmes sont principalement inscrites dans des filières de sciences sociales et droit (15,9%) et de commerce, gestion et administration publique (15,2%) et de santé (11,6%).

Distribution des jeunes de 16 à 35 ans selon le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal



Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Principaux domaines d'études pour les hommes et les femmes âgés de 16 à 35 ans, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont

Principaux domaines d'études	Hommes	Femmes
Aucun diplôme	35,10%	28,20%
Éducation	0,70%	3,00%
Arts visuels et d'interprétation	4,50%	4,50%
Sciences humaines	4,80%	7,70%
Sciences sociales et droit	8,50%	15,90%
Commerce, gestion et administration publique	13,20%	15,20%
Sciences physiques	5,90%	5,20%
Mathématiques et informatique	5,90%	2,00%
Architecture et génie	14,40%	4,60%
Agriculture et ressources naturelles	0,30%	0,50%
Santé	4,40%	11,60%
Services personnels et de transport	2,30%	1,60%
Autres domaines	0,00%	0,00%
Total	100,00%	100,00%

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

INSERTION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Le taux d'activité⁶ des jeunes de 16 à 35 ans était de 64,5% en 2011.

Le taux d'activité des jeunes du secteur est le plus faible de l'Île de Montréal. 64,9% des hommes et 63,9% des femmes sont actifs (contre respectivement 74,4% et 70,8% en moyenne).

Un jeune travailleur sur deux travaille moins de 49 semaines par an et 38,7% travaillent toute l'année (entre 49 et 52 semaines). Le nombre moyen de semaines travaillées sur l'année 2010 est le plus faible de l'Île de Montréal (38,6 semaines).

Parallèlement, les taux de chômage⁷ sont plus élevés qu'en moyenne : 13,2% pour les hommes et 13,5% pour les femmes (contre respectivement 9,9% et 7,7% pour l'ensemble de l'Île de Montréal).

Le taux de chômage chez les jeunes de 16 à 35 ans à Montréal est le plus faible pour le CJE Centre-Sud/Plateau Mont Royal/Mile-End (8,8%) et le plus élevé pour le CJE Bourassa-Sauvé (16,4%).

Les jeunes travailleurs de Côte-des-Neiges sont principalement employés dans le secteur de la vente et des services (28,9 %), suivi des affaires, finance et administration (15,9%) et du secteur de l'enseignement-droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (14,9%).

Les transports en commun sont majoritairement utilisés pour les trajets domicile-travail (54,0%). Les déplacements en voiture personnelle sont également fréquents (28,9%).

10,1% des jeunes n'ont déclaré aucun revenu en 2010. Les revenus déclarés lors de l'ENM 2011 sont très faibles : 45,6% des jeunes du secteur ont déclaré un montant inférieur à 10 000\$CAD. Le revenu moyen chez les jeunes est l'un des plus faibles parmi les CJE (20 998\$CAD ; 18 688\$CAD pour le CJE Bourassa-Sauvé).

→ **La suite de l'étude à la page 109**

⁶ Le taux d'activité chez les 16-35 ans est mesuré en rapportant le nombre de personnes occupées et les chômeurs sur la population totale âgée de 16 à 35 ans du secteur. Pour une définition précise du nombre de personnes occupées - <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/ref/dict/pop028-fra.cfm>

⁷ "Le taux de chômage d'un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population active dans ce groupe." (source: StatCan, ENM 2011)

Situation d'activité des hommes et des femmes âgés de 16 à 35 ans, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal

Statut d'activité	CJE Côte-des-Neiges		Île de Montréal	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux d'activité	64,90%	63,90%	74,40%	70,80%
Taux d'emploi	56,40%	55,30%	65,30%	63,10%
Taux de chômage	13,20%	13,50%	12,20%	10,90%

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Distribution des jeunes de 16 à 35 ans selon le nombre de semaines travaillées en 2010, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont et Île de Montréal

Nombre de semaines travaillées	CJE Côte-des-Neiges	Île de Montréal
0	11,50%	9,40%
1 à 13	10,20%	7,30%
14 à 26	12,50%	10,60%
27 à 39	10,00%	8,20%
40 à 48	17,10%	16,60%
49 à 52	38,70%	47,90%
Total	100,00%	100,00%

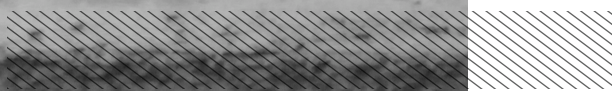
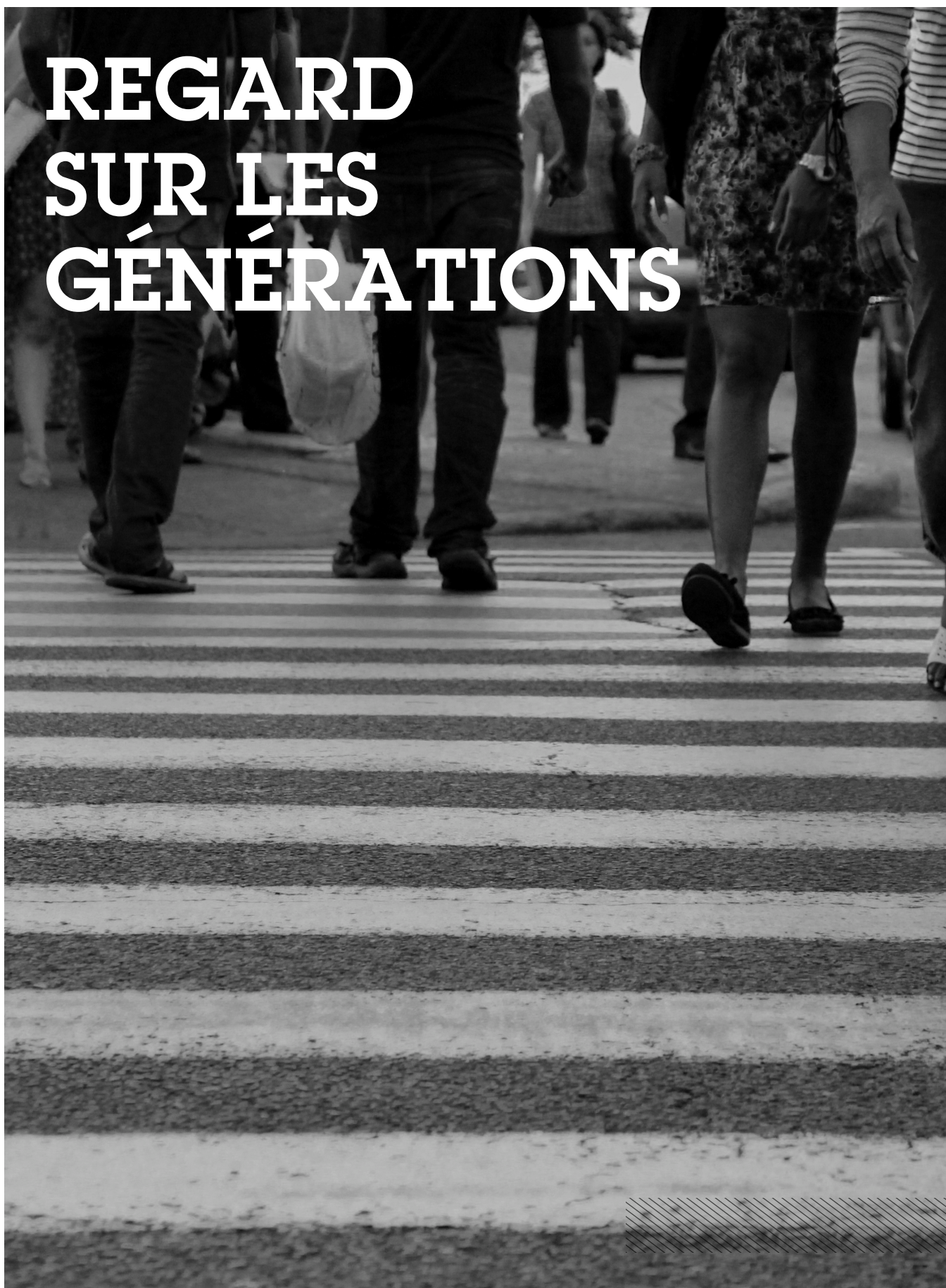
Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

Distribution des jeunes âgés de 16 à 35 ans selon leur profession, secteur du CJE Côte-des-Neiges/VMR/Outremont

Professions	Hommes	Femmes	Ensemble
Sans profession	4,50%	5,30%	4,90%
Gestion	7,30%	3,90%	5,60%
Affaires, finance et administration	12,50%	19,50%	15,90%
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	16,60%	4,20%	10,50%
Secteur de la santé	4,10%	9,10%	6,60%
Enseignement, droit et services sociaux, comm. et gouv.	8,80%	21,20%	14,90%
Arts, culture, sports et loisirs	5,70%	5,00%	5,40%
Vente et services	29,70%	28,10%	28,90%
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	7,30%	0,80%	4,10%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	0,30%	0,00%	0,30%
Fabrication et services d'utilité publique	3,20%	2,70%	2,90%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Source : Enquête nationale auprès des ménages, 2011

REGARD SUR LES GÉNÉRATIONS



DEPUIS SON OUVERTURE IL Y A 20 ANS NOUS AVONS VU PASSER AU CJE-CDN TROIS GÉNÉRATIONS DE JEUNES.

Le CJE de Côte-des-Neiges accueille des jeunes âgés de 13 à 35 ans. Nous avons commencé par recevoir les générations dites X (personnes nées entre 1965 et 1980) et Y (les Milléniaux : 1980-2000.) Aujourd'hui, les générations Y et Z (2000-2010) se côtoient au CJE.

En vingt ans, nous avons rencontré les jeunes de toutes ces générations et appris à les connaître, à nous adapter à leurs besoins qui changent avec les époques. En tant que conseiller en emploi, j'ai distingué un changement d'attitude des jeunes face à l'emploi. La génération X me semblait plus respectueuse de la hiérarchie et adoptait un comportement plus conventionnel. Enfants des baby-boomers, l'équilibre travail-famille était une de leurs préoccupations principales. La génération Y, quant à elle, ne fait plus de compromis. Ils attendent de l'employeur qu'il reconnaisse leur potentiel et leur engagement dans le travail. Ils réclament les responsabilités et le poste qui correspondent à leur mérite. L'égalité des sexes est une valeur importante que les jeunes femmes professionnelles revendiquent.

Aujourd'hui, les jeunes de la génération Z qui se cherchent un premier emploi d'été, semblent savoir ce qu'ils veulent. Ils sont prêts à mettre toute l'énergie nécessaire pour atteindre leurs objectifs. Nés à la création du numérique, ils sont branchés à tout moment. Ils sont adeptes d'une communication précise et rapide, voire instantanée, grâce aux cellulaires et aux tablettes. Toutefois, quand vous leur expliquez l'importance du CV et de la présentation auprès d'un employeur, ils n'hésitent pas à poser des questions. Ils veulent connaître les meilleures techniques d'approche des employeurs. La rémunération fait partie de leurs priorités. Ce sont, pour la plupart, des étudiants à la recherche d'un emploi saisonnier ou d'un stage. Ils sont prêts à s'investir totalement s'ils estiment que cela en vaut la peine.

Les petits nouveaux de la génération Alpha sont nés après 2010. Bien qu'ils soient encore à l'école primaire il nous faut penser dès maintenant au type d'accompagnement qu'ils réclameront. Seront-ils vraiment très différents de leurs aînés?

Les jeunes qui arrivent sur le marché du travail ont souvent comme modèle le parcours professionnel des membres de leur famille. Cependant, ils ne souhaitent pas toujours le reproduire. Certains refusent de se soumettre aux contraintes que leurs parents ont subies. Chaque nouvelle génération est porteuse de revendications. Chacune apporte ainsi des améliorations au monde du travail. Ces évolutions nous permettent de mesurer le fossé qui existe entre la génération des baby-boomers et celle d'aujourd'hui.

Avec le nouveau programme Créneau du Secrétariat à la Jeunesse qui mise sur l'implication des jeunes dans la société par le bénévolat, le volontariat, la participation citoyenne et l'esprit entrepreneurial, nul doute que notre CJE trouvera le moyen d'inciter la nouvelle génération à passer à l'action. Nous saurons leur proposer des projets stimulants qui éveillent leur intérêt.

- JP Desprez



PORTRAITS DÉNUDÉS

Avec ces images toutes simples j'ai désiré m'écarter à la fois de la complaisance du portrait mignon et de l'arrière-goût aseptisé de la photo de studio. Au contraire, j'ai fait du Portrait comme on fait du Reportage : sans règle pré-établie ni artifices.

Studio rudimentaire une fois installé dans un des bureaux mis à ma disposition par le C.J .E de Côte-des-Neiges, j'étais dans un lieu idéal où passaient des jeunes d'horizons divers –tous animés par un but vital et commun : la recherche d'un emploi et qui me concédaient au pied levé quelques minutes de prise de vue.

Le Reportage, c'est le relief que l'on choisit d'une situation donnée. L'on varie les distances, les espaces, l'on retient les aspérités de la vie. C'est exactement cette culture que j'ai voulu transporter dans l'espace du Portrait : identifier des aspérités mentales, des caractères, saisir des âmes à la volée, au détour d'un coin de pensée entrevu.

Peu à peu, et à mon insu, l'espace mental de ce "studio de campagne" s'est transformé. Je veux dire par là que la distance réglementaire entre le sujet et l'opérateur s'est relâchée, a fait place à une manière d'audition libre, un espace ténu dans lequel ont commencé à se jouer vœux et fermetures, séduction, masques et naïvetés, frime, pudeur et détermination.. Et c'est justement cet interstice d'identité qu'il fallait enregistrer.

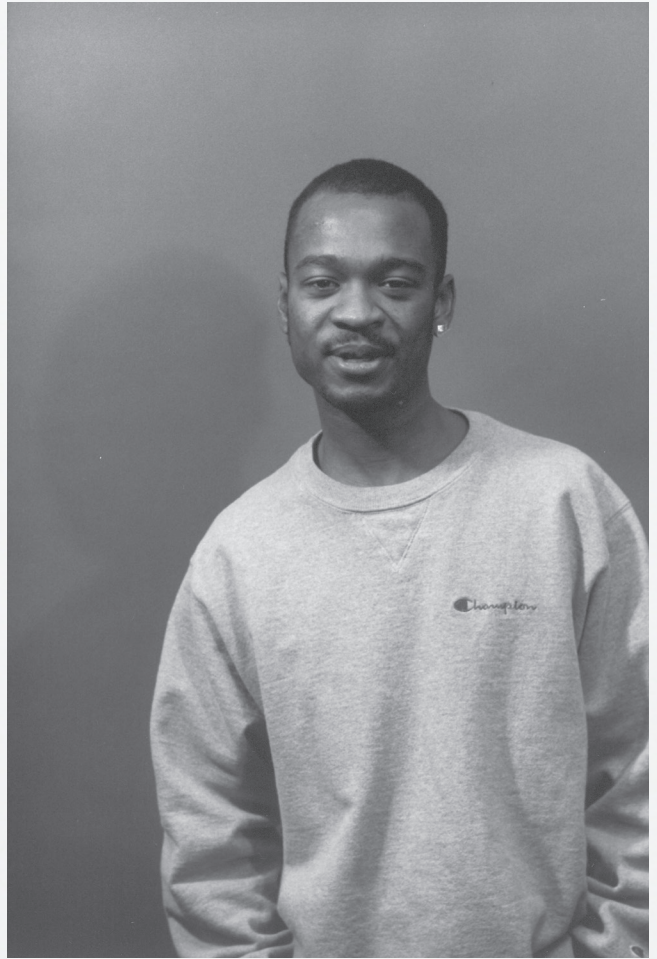
(Ce projet a été réalisé au cours de l'hiver 1998-1999 et au printemps 1999 grâce au soutien du Carrefour-Jeunesse-Emploi de Côte-des-Neiges.)

Serge Jongué

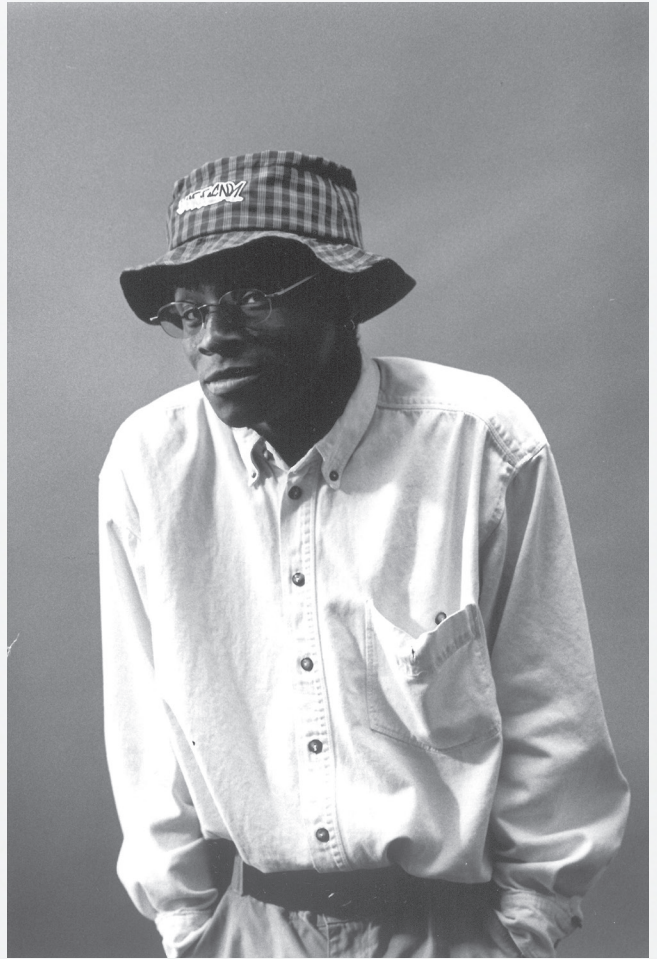


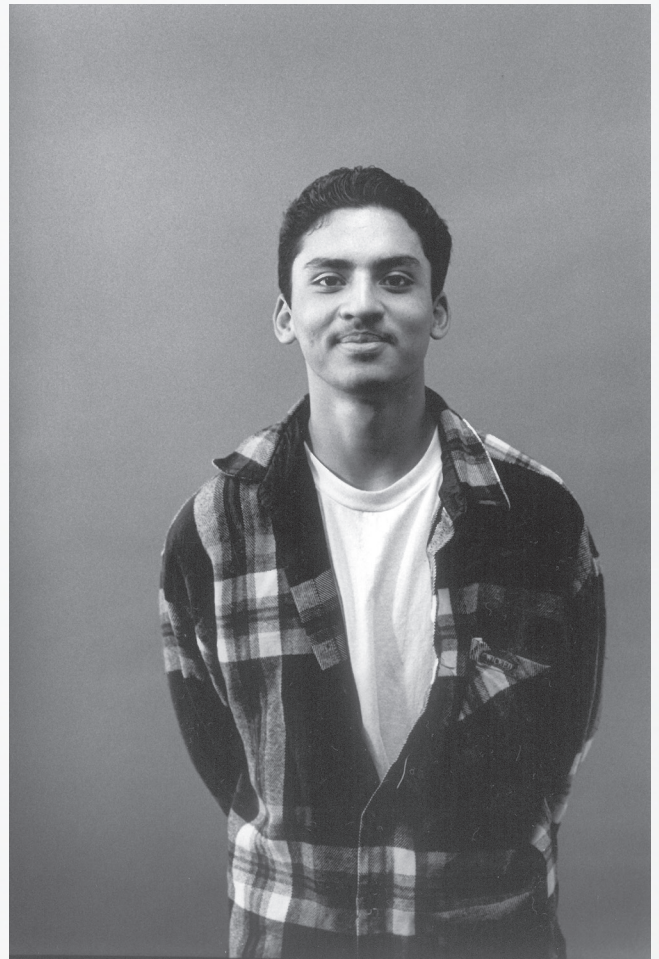




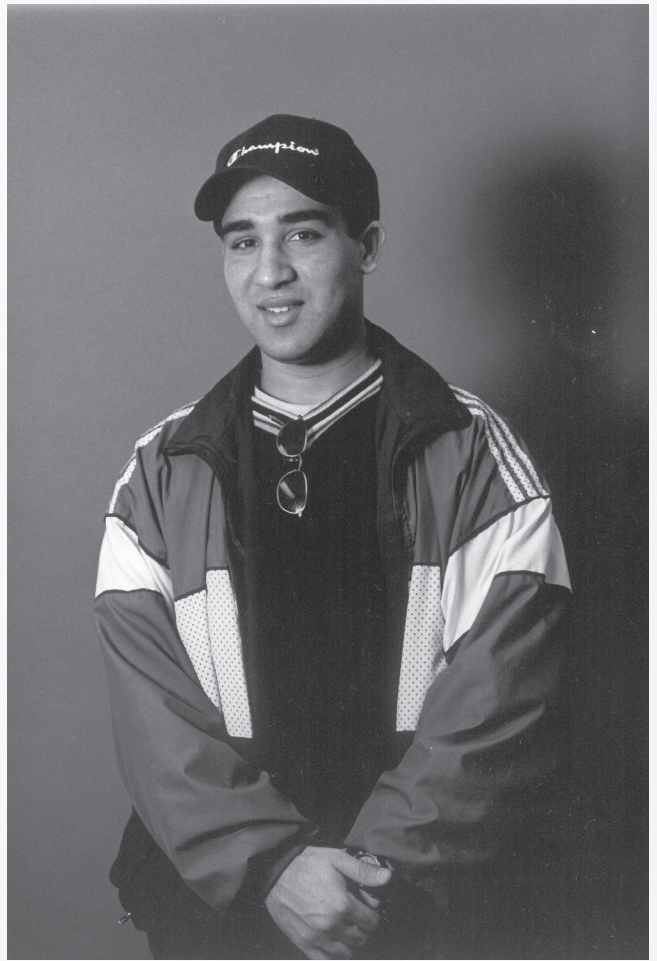


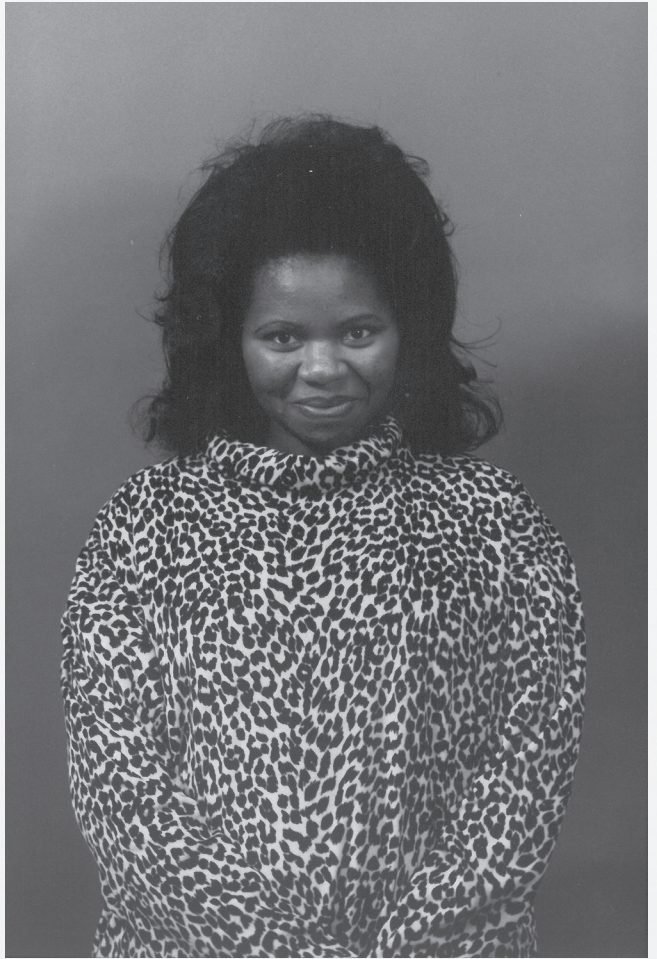






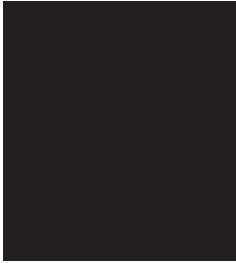


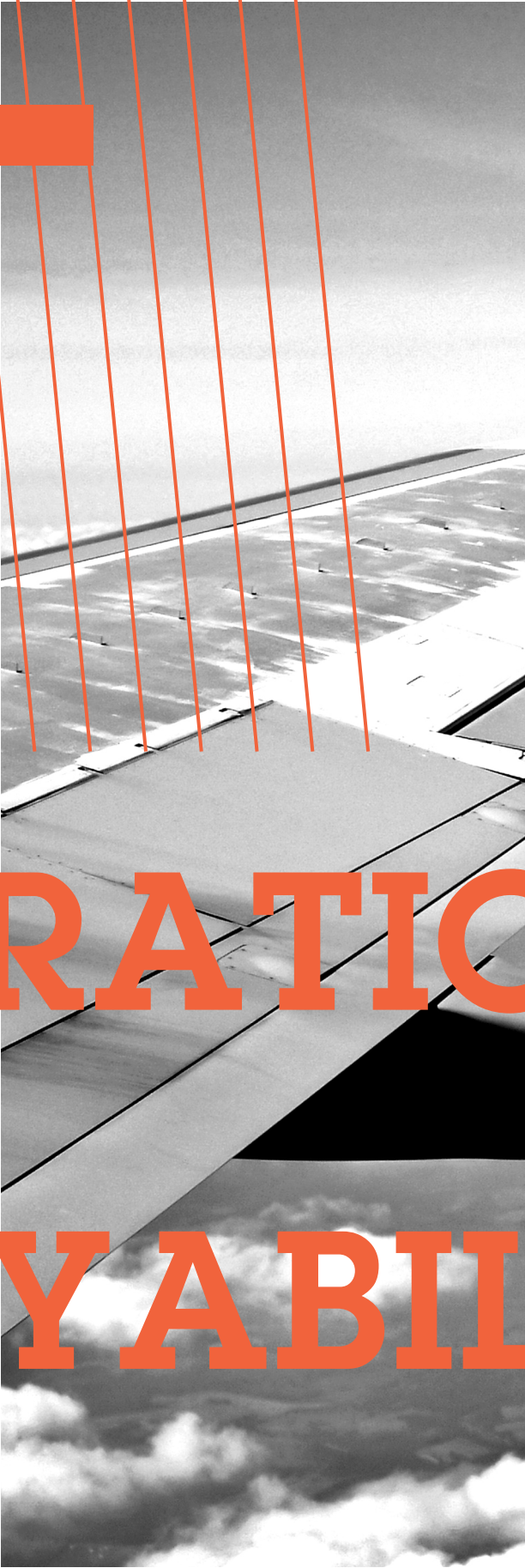






2017





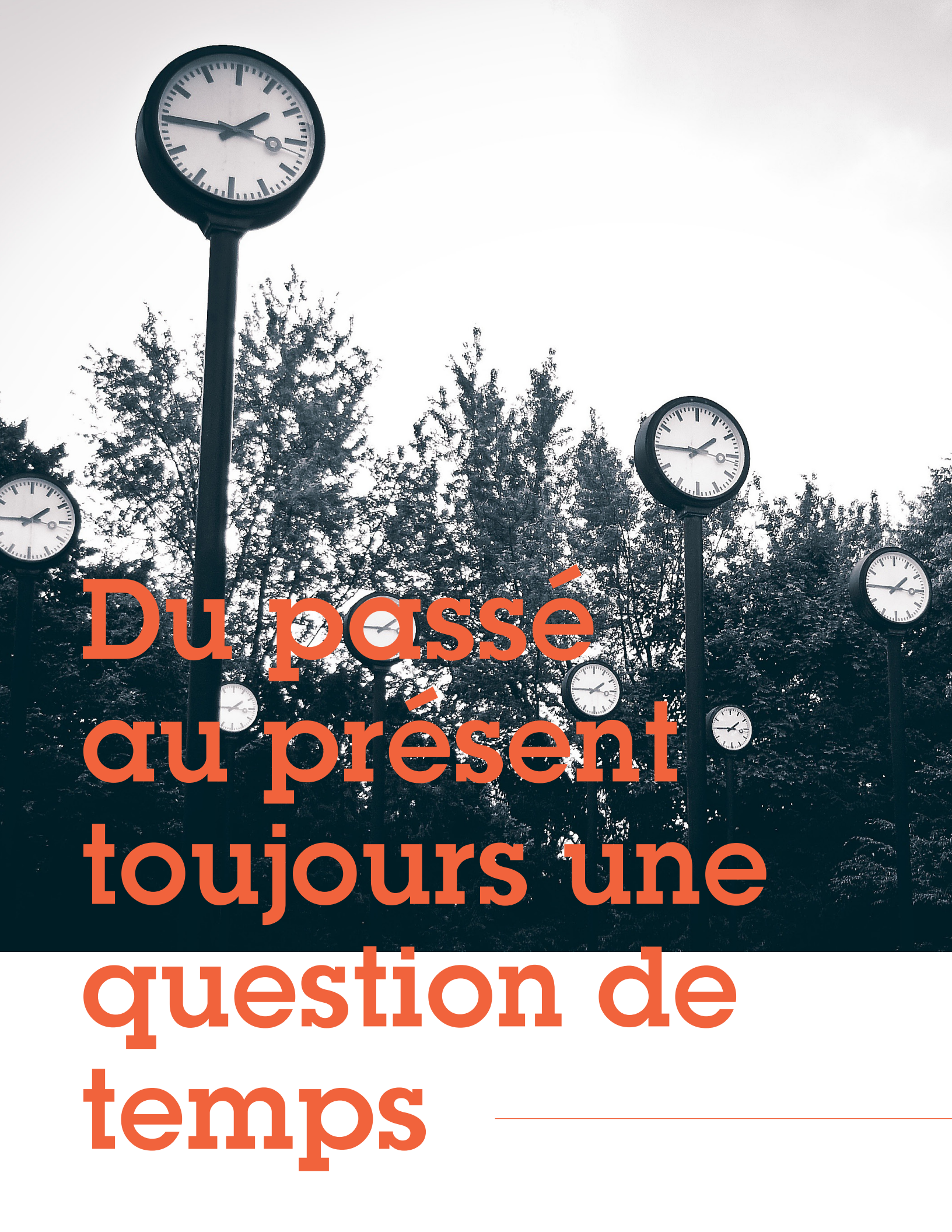
IMMIGRATION ET EMPLOYABILITÉ



ON

ITÉ





Du passé
au présent
toujours une
question de
temps



Entrevue sur la page suivante

ENTRE- VUES

Rencontre avec
**Jean-Pierre
Desprez**
Conseiller en emploi



CJE: Jean-Pierre, tu accompagnes les nouveaux arrivants depuis plus de vingt ans et tu es toi-même d'origine française. Tu es au Canada depuis une trentaine d'années. Quelles différences as-tu remarquées chez les immigrants, au fil du temps ?

→ **Jean-Pierre:** Je peux dire que les immigrants sont aujourd'hui mieux informés qu'il y a vingt ans sur le pays d'accueil et ses difficultés d'intégration. Avec l'aide des nouvelles technologies d'information on peut facilement, de son pays d'origine, découvrir les réalités du marché du travail et les exigences des employeurs québécois. On peut même prendre des cours de français sur internet. Cependant je constate que les professionnels qui immigrer sous-évaluent certains facteurs liés au temps et à l'éloignement qui peuvent jouer de façon importante sur leur enthousiasme et leur motivation au moment de leur arrivée.

CJE: Tu veux dire qu'ils sous-estiment les difficultés ?

→ **Jean-Pierre:** Je m'explique. Le visa pour le Canada déclenche bien souvent des scénarios tous plus merveilleux les uns que les autres : un nouveau pays, un des plus grands du monde, en Amérique! Progressivement, l'attitude rationnelle du professionnel fait place aux rêves. On s'endort dans un avion et on se retrouve quelques heures après avec ses valises sur la terre convoitée, plongé dans la réalité de la vie montréalaise. On a tous des rêves à réaliser mais ce dont on ne s'aperçoit pas toujours c'est le défi personnel que l'on s'impose. Les points de repères, le support de la famille ou des amis disparaissent. Le déracinement de son pays d'origine, de sa culture est bien réel et visible

CJE: Ces défis personnels deviennent un frein à l'épanouissement professionnel ?

→ **Jean-Pierre:** L'éloignement et l'isolement se font rapidement sentir. Si on ne va pas rapidement chercher de l'aide dans des organismes d'accueil pour son installation, on peut, au bout de quelques semaines, créer une situation de panique. Toutes les connaissances acquises avant de partir ne semblent plus donner l'assurance et la détermination du départ. Le temps s'écoule rapidement et les économies aussi. L'impatience à vouloir s'intégrer pèse lourdement sur les épaules. On se fixe des objectifs qu'aucun Québécois ne pourrait atteindre comme se donner une semaine pour trouver un logement et une garderie pour les enfants. Le passé remonte à la surface, ce monde inconnu désoriente et on a besoin d'avoir des résultats. **On demande une reconnaissance professionnelle et un emploi comparable à son pays d'origine le mois suivant. Mais on doit faire face à la langue, à la communication, aux équivalences de diplômes, aux ordres professionnels et à l'hiver...**

CJE: Quels conseils donnes-tu aux nouveaux arrivants de Côte-des-Neiges ?

→ **Jean-Pierre:** Il faut se donner du temps et bien s'entourer pour s'intégrer dans ce nouveau pays. Il faut établir de nouveaux repères. On est confrontés à nous-même dans cette aventure. On a choisi de tout quitter pour un monde meilleur. On se découvre, on apprend et l'expérience nous apporte une force de dépassement de soi, mieux se connaître nous aide alors à faire les bons choix et à prendre les bonnes décisions. Au CJE on a recensé des jeunes qui proviennent de 72 pays, une telle diversité de langues et de cultures font de Côte-des-Neiges un quartier particulier au Québec. On peut bien tout prévoir, tout planifier, immigrer est avant tout une aventure humaine. Il y a un peu plus de trente ans j'étais ce nouvel arrivant et aujourd'hui quand je les accueille je me vois bien souvent à travers eux.



La reconnaissance des acquis et des compétences



Lily Paz Miranda
CO CJE CDN

Certaines personnes développent des connaissances grâce à des expériences de vie et de travail ici ou à l'étranger. Dans plusieurs cas ces connaissances n'ont pas la reconnaissance officielle qu'elles mériteraient. Toutefois, il est possible de l'obtenir grâce à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Sur le site internet du Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, la reconnaissance des acquis et des compétences est définie comme : une démarche qui permet à l'adulte d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment celles présentées dans les programmes d'études.

En fonction des objectifs poursuivis par l'adulte, cette démarche lui permet d'identifier les compétences maîtrisées et de faire état, s'il y a lieu, de la formation manquante à acquérir. Au terme du processus, la reconnaissance est inscrite dans un document officiel (bulletin, diplôme, etc.) attestant soit de l'ensemble des compétences propres à un titre donné (programme d'études), soit d'une partie des composantes de ce titre (unités ou crédits de formation, etc.).

Au Québec l'intérêt pour la reconnaissance des acquis et des compétences débute autour des années 1970. Par la suite, de 1984 jusqu'au début des années 1990, de nombreux projets sont mis en place dans le réseau secondaire, collégial et universitaire. À cet effet, les résultats obtenus d'un

ordre d'enseignement à un autre sont variés. En 2009-2010, dans le cadre des engagements prioritaires par Éducation Montréal dans son plan d'aménagement de la formation professionnelle et technique, la création d'un projet de guichet unique de référence en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est mis de l'avant. Ainsi, Qualification Montréal voit le jour. Ce dernier réunit les deux services de référence existant auparavant : Compétences Montréal qui prenait en charge les demandes des adultes en formation technique et le Séracim qui accueillait les demandes en formation professionnelle. Par ailleurs, le programme Certifié Compétent fait partie de l'offre de service de ce nouveau guichet; ce programme permet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle décerné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

En outre, la RAC ne s'adresse pas seulement à une clientèle immigrante mais à toute personne dont le parcours professionnel leur a permis de faire des apprentissages sur le terrain et qui souhaitent obtenir une reconnaissance officielle de leurs compétences. Les avantages de cette démarche sont d'accroître ses chances d'avancement, d'améliorer ses opportunités de décrocher un emploi, d'identifier les compétences maîtrisées et acquérir les compétences manquantes, de diminuer la durée d'un parcours de formation et de faciliter une réorientation de carrière. La démarche RAC comporte 5 étapes : l'accueil et la préparation du dossier, l'analyse du

dossier, l'entrevue de validation, l'évaluation et l'acquisition de compétences. Lors de la première étape les candidats sont invités à participer à une rencontre d'information. Ils constituent ensuite leur dossier et procèdent à une autoévaluation. Les programmes ne sont pas présentés par cours mais sous forme de listes de compétences.

Ensuite, le dossier est examiné par un conseiller, qui analyse le degré de maîtrise des compétences indiquées par le candidat. Si certains objectifs du programme ne sont pas atteints, une formation complémentaire est proposée. Celle-ci peut prendre la forme d'un stage, de lectures guidées ou de cours en formation continue. La démarche RAC est un parcours individualisé où le candidat progresse à son rythme. L'ensemble peut prendre de sept mois à trois ans car la majorité des candidats doivent concilier travail, famille et études.

En tant que conseillers nous devons encourager les participants éligibles à une démarche en reconnaissance des acquis et des compétences car les résultats sont très valorisants pour les candidats.

20 ans au service des jeunes et de l'emploi matérialisé dans un livre



Mélance Gahungu
Directeur adjoint et conseiller en emploi

Depuis 1997, le Carrefour jeunesse-emploi Côte-des-Neiges/Ville Mont-Royal/Outremont accompagne les jeunes du quartier dans leurs démarches d'emploi. Vingt ans de destins accomplis, de projets réalisés, vingt ans d'ateliers offerts : de tout cela, il fallait garder une trace. À l'occasion de l'anniversaire du CJE-CDN/VMR/O nous avons pris la décision de rassembler notre expertise en recherche d'emploi dans un livre. Celui-ci n'a pas pour but de retracer l'histoire du Carrefour mais bien de témoigner de notre vision qui allie l'application d'une méthode efficace à un accompagnement personnel et à l'échange. Après vingt années d'expérience, une chose est certaine : il est temps de remettre l'individu au cœur du processus.

Au fil du temps, les techniques de recherche d'emploi changent. Elles s'adaptent aux nouvelles technologies et aux mutations de la société. Pourtant, la simple maîtrise des outils ne suffit plus. Aujourd'hui, il est essentiel de repenser l'emploi dans son ensemble et de lui redonner un visage humain. Les enjeux qui y sont liés sont multiples : droit de vivre dignement des fruits de son travail, de se sentir épanoui, de combler son désir d'évolution et de construire sa vie pas à pas. Lorsqu'on l'envisage dans sa globalité, la recherche d'emploi dépasse largement la rédaction d'un Curriculum Vitae. Elle nécessite une profonde analyse de soi, de ses valeurs et de ses envies, ainsi qu'une réflexion sur le sentiment d'appartenance à

un groupe car, sans projet professionnel, il est difficile de trouver un emploi qui nourrisse à la fois le corps et l'âme. Un emploi où l'on aura le goût de rester et que l'on saura conserver longtemps.

Le guide a pour objectif de soutenir le chercheur d'emploi, non seulement dans ses candidatures, mais aussi à un niveau personnel. Nous avons fait le choix de ne pas taire les difficultés liées à la confiance en soi. Nous avons osé aborder la défaite et la déception comme des épreuves récurrentes sur la route vers l'emploi. Toutefois, nous avons pris le parti de rompre avec la perception de l'échec et de la réussite comme deux états absolus et immuables mais de les considérer comme des étapes à travers lesquelles l'individu et son projet grandissent. L'ouvrage a été conçu à partir de nos nombreuses notes d'ateliers consacrés à l'intégration du marché du travail et au développement personnel. Il est issu directement des besoins, des souhaits et des questionnements des chercheurs d'emploi. À l'instar des autres manuels, il récapitule les outils de prospection, leur élaboration et leur utilisation dans le marché du travail. Cependant, nous tâchons de redonner du sens à ce qui n'est bien souvent traité que comme un ensemble de techniques dénuées de signification. Le livre aborde aussi bien le CV et la lettre de présentation que les méthodes d'approche des employeurs et le réseautage. Nous soutenons que l'approfondissement de la connaissance de soi et l'élaboration d'un projet réaliste constituent

les deux fondements de la recherche d'emploi. Redonner un visage humain à la recherche d'emploi, c'est la pensée qui traverse le livre. Il regorge d'astuces pour bien s'organiser, pour aménager son temps et son espace de travail. Nous emmenons le chercheur d'emploi à la découverte du système de réseautage et l'incitons à y faire ses premiers pas. On y liste également les organismes auprès desquels trouver conseil, tout au long du processus, aussi bien en termes d'orientation, de formation, de coaching, que de lutte contre l'isolement. L'ouverture au dialogue demeure une valeur fondamentale du CJE. Parce qu'il nous ressemble, cet ouvrage encourage la rencontre. Le livre replace l'individu au centre de son projet d'intégration en emploi et dans la société en l'aidant à préparer demain, qu'il soit sans-emploi, salarié ou travailleur autonome. Inspiré du travail de nos collègues conseillers en emploi qui ont investi leur énergie dans l'accompagnement de nombreux jeunes du territoire Côte-des-Neiges/Ville Mont-Royal/Outremont, c'est tout leur savoir-faire et leur engagement que ce livre veut transmettre. Comme tous les intervenants de l'organisme le font chaque jour, l'ouvrage encourage le chercheur d'emploi à ne plus subir son chômage mais à devenir un protagoniste actif de sa propre vie et créateur de son avenir.





TRUCS ASTUCES

—————→ DE NOS CONSEILLERS

CINQ TRUCS POUR SE DOTER D'UN CV GAGNANT

LE MARCHÉ CACHÉ DE L'EMPLOI: COMMENT LE PERCER ET Y PRENDRE PLACE?

POURQUOI ET COMMENT FAIRE DU RÉSEAUTAGE?

5 TRUCS AVANT L'ENTREVUE D'EMBAUCHE

CINQ TRUCS POUR SE DOTER D'UN CV GAGNANT

par: **Mélance Gahungu**

Le CV est le premier et le principal document de la boîte à outils du chercheur d'emploi. C'est un outil de publicité qu'il convient de concevoir en tenant compte de son objectif professionnel et des compétences recherchées par les employeurs. Que vous soyez jeune ou moins jeune, immigrant ou non, avec de l'expérience ou à la recherche d'une toute première opportunité de travail, instruit ou moins instruit, vous avez tout intérêt à soigner votre CV, tant au niveau du contenu, que de la forme.

C'est par le CV que l'employeur ciblé se forge une première impression sur le candidat et prend connaissance de son profil professionnel. Étant votre « chemin de vie » (en latin) ou l'histoire de votre vécu, le CV devient un instrument essentiel d'auto-valorisation et de promotion de votre offre de services.

On distingue principalement trois types de CV:

- Celui axé sur l'expérience de travail, communément appelé CV chronologique;
- Celui qui est basé sur les compétences, aussi appelé CV fonctionnel;
- Et le CV dit mixte qui offre l'avantage de mettre l'emphasis sur vos champs de compétences et vos réalisations, sans oublier de présenter l'historique des emplois déjà occupés.

L'utilisation d'un type de CV dépend de votre situation sur le marché du travail, de votre objectif d'emploi et de la nature du poste que vous recherchez.

Je vous présente donc cinq astuces pour bien élaborer votre CV. —>

/ Adaptez votre CV au profil de l'entreprise et au poste convoité

Si vous optez pour la mention de votre objectif de carrière ou de travail dans votre CV, rédigez-le en fonction du poste offert ou désiré. Envoyez des CV différents pour des domaines différents et à des entreprises qui recherchent des compétences différentes. Lisez attentivement la description du poste et présentez vos compétences et habiletés en lien avec les tâches et les exigences observées. Soyez convaincant en montrant aux employeurs qui vous intéressent vos savoir-faire ou vos capacités, avec des exemples concrets. Rappelez-vous que les employeurs portent leur attention sur vos expériences récentes. Étoffez de plus de précisions vos emplois des 5 à 10 dernières années et réduisez les commentaires des plus anciens. Révissez continuellement votre CV, faites-le relire par votre conseiller ou par un ami pour des corrections éventuelles (de langue, de forme), avant de le transmettre aux recruteurs.

/ Triez avec justesse les dimensions et les mots-clés dans votre CV

Pour concevoir votre CV, choisissez les composantes autour desquelles vous structurez vos informations professionnelles et personnelles. Voici une liste des principales dimensions ou rubriques du CV: vos coordonnées personnelles disposées en haut et au centre de la première page (noms, adresse, téléphone, courriel, vos blogues et médias sociaux tel que LinkedIn); votre objectif de carrière ou de travail (facultatif); sommaire de vos compétences et aptitudes ou champs de compétences, expérience de travail (titre du poste, nom et lieu de l'entreprise, tâches et réalisations), formation (nom du diplôme, domaine de formation, nom et lieu de l'établissement), activités de bénévolat, stage de formation ou de travail, implication sociale et communautaire, intérêts et loisirs. Le CV se termine par la phrase « Références fournies sur demande » pour aviser l'employeur que vous lui fournirez ultérieurement la liste de vos références professionnelles.

/ Décrivez vos réalisations à la voix active et par priorités

Par réalisation, on entend ce que vous avez effectué comme tâches et assumé comme responsabilités et les résultats obtenus au poste occupé. Cela se traduit dans la formule « STAR »: situation —tâches—activités—résultats. La réalisation va se formuler par « A+R ». Par exemple, un vendeur de voitures pourrait écrire: « vendu en 2015, chez XYZ, 20 voitures pour huit millions de dollars ». Le fait d'utiliser le verbe « vendre » au passé et à la forme active, suggère aux yeux du recruteur que vous êtes un employé productif et efficace. Définissez vos réalisations et classez-les par ordre d'intérêt et d'importance. Présentez les réalisations les plus significatives en premier, toujours en fonction de votre objectif de carrière. Vos futurs employeurs vont être plus impressionnés par vos plus grandes réalisations.

/ Utilisez des chiffres et des nombres

Comme le montre la réalisation du vendeur de voitures formulée ci-haut, les informations quantitatives et vérifiables ajoutent à votre crédibilité auprès des employeurs. Ceux-ci peuvent facilement évaluer vos capacités et prédire vos performances si vous leur donnez des indicateurs objectifs de vos succès professionnels. Voici deux autres exemples: création de sites Web pour 15 entreprises d'économie sociale (2014); animation de 23 ateliers de groupe en développement de carrière auxquels ont participé 110 jeunes au total (2010).

/ Soyez simple, concis, cohérent et impeccable

Votre CV doit être bref, une à deux pages, et trois pages au maximum, sauf pour les emplois d'enseignement ou de recherche, où l'on peut s'étendre sur les travaux et les publications. Il doit être facile à lire, bien aéré et propre, avec une police et mise en page simple. Corrigez toutes les fautes d'orthographe, de vocabulaire et de syntaxe.

En conclusion, assurez-vous d'avoir un CV efficace à la ligne de départ vers l'obtention d'un emploi motivant et satisfaisant. En effet, dans un marché diversifié, compétitif et évolutif, il faut vous démarquer pour être choisi. À vous d'agir et bonne réussite.

LE MARCHÉ CACHÉ DE L'EMPLOI: COMMENT LE PERCER ET Y PRENDRE PLACE?

par: Mélance Gahungu

Vous avez élaboré votre CV gagnant. Vous avez également préparé une lettre modèle d'approche personnalisée des recruteurs. Votre offre de service est enfin bien emballée. Le moment est venu de déterminer où et comment dénicher l'emploi de vos rêves. Identifiez le segment du marché de l'emploi qui correspond à votre domaine de spécialisation et préparez-vous à l'explorer à bon escient. Le marché du travail évolue et se diversifie selon les tendances socioéconomiques et le développement des technologies de l'information.

Dans les années 1980-2000, on parlait de deux types de marchés de l'emploi: le marché ouvert ou visible (15-20%) comprenant les offres d'emplois affichées dans les journaux, sur les babillards et sur Internet; et le marché caché ou invisible (80-85%) couvrant toute la part des offres d'emplois réels non publiées et qu'on ne voyait ni dans les journaux, ni sur les babillards d'affichage, ni sur Internet. Aujourd'hui en 2017, les deux parts du marché coexistent toujours, mais les statistiques ont changé. Il n'y a pas de chiffres définitifs parmi les spécialistes de gestion des ressources humaines, mais le marché caché couvrirait environ 70% des emplois disponibles.

Le marché visible a vu sa part s'améliorer grâce à plusieurs facteurs, notamment:

- L'explosion du Web et l'utilisation de plus en plus généralisée des médias sociaux;
- Le développement de nouvelles techniques et pratiques d'embauche (recours marqué de la part des entreprises à des agences et firmes de recrutement);
- L'augmentation de sites Web spécialisés et l'accès à des plate-formes de médias sociaux;
- La création croissante de sections Carrières/ Emplois/ Recrutement dans les sites Web des compagnies, etc.

Cela signifie que pour trouver un emploi dans ce marché de plus en plus sophistiqué les chercheurs d'emploi doivent s'adapter continuellement, être créatifs et pro-actifs dans l'approche des employeurs. Il s'agit d'utiliser de bonnes techniques de réseautage et de se faire connaître auprès de ces derniers.

Sans vouloir l'exhaustivité, je vous propose donc de mettre en pratique les 10 stratégies suivantes. —>

1 à 5

6 à 9

- 1.** Créez et entretenez le réseautage: entrez en contact avec d'anciens camarades de classe ou d'école, avec vos anciens collègues. Informez votre entourage de votre situation. Élargissez progressivement votre réseau professionnel: membres de la famille, associations, groupes sportifs ou d'intérêts, réseaux sociaux professionnels. Participez à des visites de salons d'emploi, muni de copies de CV à diffuser.
- 2.** Utilisez le bouche-à-oreille: vos collègues, vos amis qui travaillent quelque part peuvent accéder à de l'information sur les emplois vacants ou qui viennent de se créer. Vos parents ont des connaissances qui peuvent vous orienter vers des pistes de travail. Les gestionnaires s'adressent à leurs partenaires et à leurs employés pour demander s'ils ont quelqu'un à leur recommander pour telle ou telle possibilité d'embauche. Profitez-en et augmentez vos chances.
- 3.** Recourez aux ressources locales qui peuvent vous aider: dans votre quartier et dans votre région, il y a des organismes d'aide à l'emploi, des bibliothèques, des groupes d'information. Utilisez le Web pour vous informer sur les programmes gouvernementaux et les projets d'insertion en emploi, etc.
- 4.** Soyez pro-actif et vigilant: cherchez des informations et suivez l'actualité sur les entreprises en consultant leur sites Web. Parcourez leurs pages pour connaître leur mission, leurs services et projets, leur culture organisationnelle, leurs clients, leurs partenaires et leurs besoins en main d'œuvre.
- 5.** Séduisez les décideurs et leurs collaborateurs: c'est important de s'adresser au directeur technique, au chef de département, au directeur de marketing, au directeur adjoint, etc. pour lui parler de vos intérêts d'emploi. Faites-vous des alliés au sein des départements et des équipes de travail dans votre domaine.
- 6.** Soyez à l'affût des postes affichés à l'interne: certaines entreprises et certaines administrations affichent d'abord à l'interne. Si vous vous êtes créé des liens, vos contacts pourront vous en informer.
- 7.** Allez déposer votre CV en main propre: rendez-vous en entreprise et demandez de parler au responsable de recrutement ou au directeur du département qui vous intéresse. Présentez-vous et profitez des quelques minutes pour lui donner votre CV. Il vous a vu et parlé, ce qui fait que votre CV sera sur le haut de la pile et à la moindre opportunité, vous aurez plus de chances d'être contacté pour un entretien téléphonique ou en face à face. Faites des candidatures spontanées en ciblant la personne clé à qui adresser votre courrier. Préparez bien votre offre de service, montrez que vous avez les compétences et la motivation nécessaires, que vous connaissez l'entreprise et ses besoins que vous voulez combler. Commencez par optimiser votre présence dans les médias sociaux en créant un compte sur LinkedIn par exemple. Mettez-y votre profil et joignez votre CV. Soyez ensuite très actif pour vous y faire connaître.
- 8.** Ciblez les entreprises qui vous intéressent: faites des recherches sur Google et dans les autres moteurs de recherche pour identifier les départements qui vous concernent, les personnes qui en sont responsables. Utilisez au besoin les opérateurs booléens qui vous permettront de faire des recherches spécifiques et précises.
- 9.** Participez à des rencontres professionnelles: allez à des conférences, à des ateliers spécialisés, aux salons d'emplois et de carrières et aux congrès de votre secteur. Votre but est de créer des relations personnalisées et d'enrichir votre réseau professionnel.

POURQUOI ET COMMENT FAIRE DU RÉSEAUTAGE ?

par: **Daniela Roiban** / Conseillère en emploi

Rencontrer de nouvelles personnes et leur parler vous met mal à l'aise? Entrer dans une salle pleine d'inconnus et leur poser des questions vous intimide? Rassurez-vous, vous n'êtes pas seul. La majorité des autres participants ressent la même chose que vous.

Depuis toujours vous avez été en contact avec les autres pour tisser des liens. Des camarades d'école, aux voisins en passant par les collègues de travail vous avez construit votre réseau de contacts sans même vous en apercevoir.

Qu'est-ce qu'un réseau de contacts?

Le réseau de contacts représente l'ensemble de personnes ayant des rapports plus ou moins réguliers les uns avec les autres. Il peut être formel, structuré et organisé (associations, ordres professionnels, clubs sociaux, etc.) ou informel (famille, amis).

Dans le contexte de prospection du marché du travail, le réseautage est utilisé comme source d'information et de soutien pour le chercheur d'emploi. C'est l'occasion d'échanger des idées et des connaissances. Il peut vous aider à propulser votre carrière. Aujourd'hui, entretenir un réseau de contacts est primordial pour avoir du succès à long terme. Le marché du travail change rapidement, c'est pourquoi il est important de bien s'informer sur les opportunités à venir. Un réseau de contacts bien développé peut améliorer votre visibilité sur le marché de travail.

Pourquoi avoir un réseau de contacts?

Le réseau sert à vous renseigner sur le marché du travail et vous permet ainsi d'augmenter vos chances de trouver un emploi. Il vous donne l'opportunité de découvrir les conditions et les méthodes de travail en cours dans un domaine précis ou dans une entreprise particulière, d'être au courant des changements d'un secteur d'activité et des évolutions à prévoir.

Il peut vous aider à comprendre quelles sont les aptitudes et la formation requises pour exercer dans un domaine spécifique et y faire votre marque. De plus, il peut vous donner des renseignements privilégiés sur des établissements d'enseignement et leurs programmes de formation.

Votre réseau peut vous informer sur une entreprise de l'intérieur. Il peut vous apporter les réponses à de nombreuses questions : qui se charge du recrutement? Quelle est la culture organisationnelle de la firme? Quels types de personnes ont occupé le poste que vous convoitez? Les gens de votre réseau sont des exemples vivants de ce qui vous attend.

Le réseautage ça fonctionne!

Il faut comprendre que le réseautage est une manière indirecte de chercher du travail. Les entrevues obtenues grâce au réseau ne sont pas des entrevues d'emploi. Elles ont pour but la prise de contact. Elles vous donnent l'occasion de connaître votre interlocuteur et ses qualités. C'est pour vous le moment d'explorer la possibilité d'établir des relations à long terme qui vous seront mutuellement profitables.

Comment réseauter?

Selon les experts, un bon réseautage se base sur trois stratégies : définir l'objectif de votre réseautage, se préparer efficacement et faire preuve d'écoute. Voici quelques conseils :

1/ AVANT

Établissez vos objectifs et rassemblez les éléments que vous souhaitez présenter à vos interlocuteurs.

Créez des cartes d'affaires que vous distribuerez lors de l'événement.

Préparez-vous. Faites des recherches sur les entreprises présentes et ciblez celles qui vous intéressent. Listez vos récentes réussites (projets, diplôme, etc.) pour les mettre de l'avant. Préparez des questions à poser, pour vous sentir plus confiant.

2/ PENDANT

Identifiez-vous. Si on vous offre une cocarde, portez-la.

Habilitez-vous en conséquence. Renseignez-vous sur le code vestimentaire au préalable.

Ne vous tenez pas en groupe. Circulez et engagez la conversation avec les représentants ou toute autre personne qui représente un bon contact

Soyez à l'écoute. Ne vous imposez pas dans une discussion déjà entamée. Attendez le moment opportun. Intéressez-vous à l'autre, montrez que vous êtes à l'écoute.

Dale Carnegie disait : « Tu peux te faire plus d'amis en deux mois si tu t'intéresses aux autres qu'en deux ans si tu attends que les autres s'intéressent à toi. »

Collectionnez les cartes d'affaires. Si vous avez rencontré un représentant ou une nouvelle connaissance demandez-lui une carte professionnelle. Mieux vaut prendre les cartes de vos interlocuteurs que distribuer la vôtre à tout le monde.

3/ APRÈS

Restez en contact. Envoyez un courriel aux personnes rencontrées pour prendre des nouvelles, pour transmettre des renseignements susceptibles de les intéresser. N'hésitez pas à inviter une personne à se joindre à vous pour une activité ou à en féliciter une autre pour sa nouvelle nomination. Vous pouvez envoyer une lettre de remerciements à la suite d'une prise de contact pour signifier que vous avez apprécié la rencontre et les conseils que vous avez reçus. Téléphonez à vos contacts et retournez rapidement vos appels.

CAPSULE BÉNÉVOLAT

Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles on peut décider de faire du bénévolat. Elles peuvent être d'ordres personnel, professionnel, communautaire ou social. Quels sont les avantages à donner de son temps et à travailler sans être rémunéré?

Quels sont les avantages pour un immigrant de faire du bénévolat?

- Pour obtenir des références au Québec ;
- Pour se familiariser avec le milieu du travail québécois ;
- Pour mieux connaître sa nouvelle société ou communauté ou son nouveau pays ;
- Pour connaître de nouvelles personnes ;
- Pour améliorer ses habiletés sociales et ses aptitudes à la communication ;
- Pour maîtriser une nouvelle langue ;
- Pour développer son réseau.

Le bénévolat est souvent négligé. Cependant, cet engagement peut changer votre vie et celle des autres. Si vous êtes intéressé à offrir de votre temps gratuitement pour répondre à un besoin de votre communauté, veuillez consulter le site : <http://www.cabm.net/>

CINQ TRUCS AVANT L'ENTREVUE D'EMBAUCHE

par: Jean-Pierre Desprez / Conseiller en emploi

1 / Planifier son entrevue:

Vous passez beaucoup de temps dans la rédaction du CV et de la lettre de motivation, dans l'approche des employeurs et une fois que vous décrochez une entrevue, vous avez tendance à négliger votre préparation. Pourtant c'est l'entrevue qui est déterminante pour obtenir un emploi.

2 / S'informer:

Informez-vous sur l'entreprise et ses objectifs, sa mission. Où et avec qui vous allez passer l'entrevue (noms et titres des intervieweurs), le temps nécessaire pour aller au rendez-vous.

3 / S'entraîner:

Comme un sportif qui va accomplir une performance, vous devez porter une attention sur votre présentation vestimentaire et votre attitude pendant l'entrevue. Vous devez vous entraîner à répondre à des questions de personnalité mais aussi à des questions plus techniques qui touchent directement le poste proposé. N'oubliez pas les mises en situation que les postulants ont tendance à oublier. Nous vous recommandons de faire une simulation d'entrevue vidéo afin de vous analyser et de vous mettre à la place de l'intervieweur.

4 / Avoir un coach:

C'est bien d'être capable d'autocritique et de pouvoir se corriger tout seul mais c'est encore mieux d'avoir un coach, un conseiller en emploi ou un professionnel des R-H qui va vous accompagner dans cette préparation avec un œil objectif et qui va sûrement vous apporter des éléments et méthodes auxquels vous n'auriez pas pensé.

5 / Partir gagnant:

La veille de l'entrevue partir gagnant c'est éliminer le plus possible le stress et les surprises qui peuvent vous en provoquer le jour même. Il faut donc prévoir d'emmener vos documents (offre d'emploi, diplômes, CV, références...) Revoyez une dernière fois les choses à ne pas faire, votre argumentaire. Préparez vos habits, prévoyez votre itinéraire pour être à l'heure et endormez-vous en visualisant le lieu de votre rendez-vous. Le jour de l'entrevue, n'arrivez pas plus de 15 minutes avant l'entrevue. Pour convaincre votre futur employeur, vous devez être convaincu que le poste est fait pour vous.





L'EFFET PAPILLON

des interventions du CJE





FEMME, IMMIGRATION ET ENTREPRENEURIAT



Originaire de Chine, cette jeune femme déterminée a créé sa propre entreprise pour répondre aux besoins de la communauté chinoise de Montréal.

CJE : Xiang Xue, tu es venue de Chine et tu es désormais installée à Montréal. Peux-tu nous parler de ton parcours?

Xiang Xue : Quand je suis arrivée au Canada, j'ai remarqué que beaucoup de Chinois à Montréal ne parlaient pas français, et le niveau d'anglais de la plupart d'entre eux n'était pas assez élevé pour lire le journal du quartier. Je voulais donc faire quelque chose pour qu'ils s'intègrent dans la société locale. Mais je n'avais pas plus d'un an d'expérience de travail en Chine et aucune au Canada. En 2015, j'ai fondé le média Loho Montréal qui couvre aujourd'hui 80% de la communauté chinoise de la ville! Avec l'appui du CJE CDN et après deux ans et demi de travail acharné, j'ai une entreprise qui prospère à Montréal et en Chine.

CJE : Est-ce ce projet qui t'as conduite au CJE?

Xiang Xue : J'avais une idée mais je ne savais pas comment créer une entreprise, comment obtenir un financement initial de démarrage et comment développer l'entreprise. Je suis donc allée au CJE Côte-des-Neige/Ville Mont-Royal/Outremont pour obtenir de l'aide. Je me suis inscrite aux services du CJE, puis on m'a assigné un conseiller : Jean-Pierre Desprez. C'est une personne très gentille, accueillante et expérimentée. Nous nous sommes réunis plusieurs fois par mois. Chaque fois que je lui apportais des problèmes à résoudre concernant le développement de mon entreprise, il me donnait des conseils très utiles. Il m'a référée à une collègue : Mélissa Faucher qui est spécialisée en entrepreneuriat. Nous avons discuté du plan d'affaires qu'elle m'a même aidée à écrire pour éviter les fautes de français.

CJE : Comment as-tu vécu ton expérience au CJE-CDN?

Xiang Xue : Mon accompagnement au CJE a duré presque un an et je voudrais remercier tous les conseillers que j'y ai rencontré. D'une part parce qu'ils m'ont informée sur le processus de démarrage d'une entreprise, qu'ils m'ont supportée tout au long de la réflexion et de la rédaction du plan d'affaires qui m'a permis d'obtenir le financement de départ auprès du SAJE. D'autre part, parce qu'en participant à une activité de réseautage organisée par Mélissa, j'ai rencontré un entrepreneur qui détenait un espace de coworking. J'ai donc décidé de louer un espace pendant quelque temps afin de dynamiser mon quotidien. Maintenant, ma société compte plusieurs employés et nous avons emménagé dans un bureau sur la rue Sainte Catherine en plein cœur du centre-ville.

CJE : As-tu des conseils pour ceux qui, comme toi, désirent développer un projet?

Xiang Xue : Si vous souhaitez être entrepreneur ou si vous cherchez un emploi, allez au CJE. Vous y rencontrerez des conseillers expérimentés et créatifs. Leur approche est très inclusive et chaleureuse. Pour un nouvel arrivant, le CJE est la première place où développer une relation sociale. D'ailleurs, je suis toujours en contact avec les conseillers du CJE Jean-Pierre et Mélissa. Alors allez-y ! C'est une expérience qui vous apportera beaucoup!



JEUNE ET SCOLARISATION



Kenslee est un Canadien anglophone de 22 ans qui vit à Montréal depuis cinq années. Déscolarisé pendant un temps, il a aujourd'hui retrouvé le chemin de l'école.

Propos traduits de l'anglais

CJE : Kenslee, tu es arrivé à Montréal il y a cinq ans. Peux-tu nous parler de ton parcours?

Kenslee : Je suis né à Toronto, j'ai grandi en Alberta, à Saint-Vincent, et je suis venu à Montréal à 17 ans. Ici, l'hiver est rude mais je m'y plais, surtout lors des festivités estivales. Je retourne à Saint-Vincent de temps en temps. Là-bas, il n'y a pas d'hiver. À Noël, tout le monde est dehors. Les gens cuisinent ou font de la musique. L'été, il y a le carnaval avec ses couleurs, ses costumes... J'ai quitté l'école avant la fin du secondaire. Mais maintenant, j'ai repris les études.

CJE : Dans quel établissement?

Kenslee : Je suis à Notre-Dame Ouest. Il y a une section pour les adultes et une autre pour les jeunes. Cet été, j'ai choisi d'étudier uniquement les mathématiques. Les cours ont lieu le matin jusqu'en début d'après-midi. En hiver j'étudie plus de matières. Au prochain semestre, je commencerai peut-être le français. J'essaye d'apprendre quelques mots mais je vais devoir m'améliorer si je veux trouver de bonnes opportunités d'emploi à Montréal.

CJE : As-tu trouvé un emploi saisonnier?

Kenslee : Pas encore, à cause des cours. C'est pour ça que je viens encore au CJE-CDN. De temps en temps, je donne un coup de main à un ami déménageur. Mais j'ai rédigé mon CV avec Katleen, ma conseillère. Je n'avais jamais passé d'entrevue avant de venir ici. Maintenant, grâce aux simulations d'entretien, je me sens prêt. D'ailleurs, même si je ne suis plus inscrit dans aucun programme, je viens souvent donner des nouvelles. J'utilise les outils que le CJE met à disposition comme l'internet et je demande aussi de l'aide pour mes devoirs.

CJE : Comment le CJE t'a-t-il accompagné?

Kenslee : Avec le programme on avait beaucoup d'activités. On a fait des sorties dans une cabane à sucre, une visite dans un centre de formation professionnel à Montréal Nord. On est même allés à Ottawa une fois. Quand on faisait du sport, Katleen venait avec nous. Elle m'a aussi aidé à déposer mon dossier de bourse d'études. Lorsqu'elle m'a appelé quelques semaines plus tard pour me dire que je l'avais obtenue, je n'y croyais pas. D'ailleurs elle me dit souvent que je peux faire appel à elle pour les cours par exemple.

CJE : Comment envisages-tu l'avenir?

Kenslee : Quand j'aurai fini l'école, j'aimerais poursuivre dans la mécanique. Au début, je voulais devenir ingénieur mais je me suis dit que ça serait trop compliqué. Avec une formation de mécanicien je pourrai travailler pour la STM, réparer le métro ou les bus. Avoir un emploi stable me permettrait de voyager et d'aider ma mère qui habite toujours à Saint-Vincent. À long terme, j'ai aussi un autre projet. J'aimerais entreprendre. Mon objectif, c'est de monter ma boîte de mécanique automobile.



IMMIGRATION ET EMPLOYABILITÉ

Fraîchement arrivée au Canada, cette jeune femme solaire a su s'intégrer rapidement et est aujourd'hui une véritable actrice de la vie communautaire à Côte-des-Neiges.

—→ **CJE :** Zenabou, tu es originaire du Burkina Faso. Tu es arrivée au Canada fin 2014. Peux-tu nous parler de ton parcours ?

Zenabou : Depuis toute petite je rêve d'aller au Canada, c'est un pays qui m'a toujours attirée. Je suis partie d'un pays où il faisait 40° vers le Québec où les températures sont descendues à -40° cet hiver-là ! C'était difficile mais au fil des jours je m'y suis habituée. Au Burkina Faso, j'étais comédienne. J'ai commencé le théâtre à l'école primaire mais je ne souhaitais pas en faire mon métier. Au collège, j'ai commencé à participer à des concours artistiques et j'ai eu envie de continuer. J'ai intégré l'atelier de théâtre burkinabé pour suivre des cours, puis j'ai fini par être engagée dans la troupe. Depuis deux ans, je travaille comme réceptionniste à la Ligue des Noirs.

CJE : Est-ce un métier qui te plaît ?

Zenabou : Beaucoup ! Même si je ne travaille pas dans le domaine que j'ai étudié, j'ai l'occasion d'organiser des événements culturels. La Ligue des Noirs est un organisme communautaire de défense des droits de la personne qui a à son actif plusieurs activités de sensibilisation. Je peux ainsi continuer à mettre en place des projets, monter des spectacles dans lesquels il m'arrive aussi d'être comédienne. Ça rejoint ce que je faisais au Burkina.

CJE : Comment as-tu trouvé cet emploi, est-ce grâce au CJE ?

Zenabou : Je me suis inscrite au CJE en août 2015 et j'ai décroché le poste en septembre. Tout s'est fait tellement vite ! Mélance Gahungu était mon conseiller. Il m'a bien encadrée et c'est lui qui m'a référée à la Ligue des Noirs. J'arrivais dans un pays qui m'était inconnu et je n'avais aucune expérience québécoise. L'idée de travailler dans un bureau me déstabilisait. J'étais sûre de ne pas y arriver mais Mélance m'a rassurée. Il m'a mise en confiance et finalement j'ai réussi. Alors que j'étais venue pour un contrat de six mois, j'y suis toujours.

CJE : Qu'est-ce qui t'as conduite au CJE ?

Zenabou : Mes recherches d'emploi ne donnaient rien, une amie m'a alors conseillé d'aller voir au CJE. J'y suis allée et je suis vraiment tombée au bon endroit. Je suis arrivée avec un projet d'intervention sociale mais Mélance m'a recommandé de trouver un premier emploi. C'est vrai que ça fait du bien d'avoir un poste fixe, de pouvoir te lever le matin et penser à autre chose qu'à la recherche d'emploi. Ça te permet de te projeter.

CJE : Es-tu revenue au CJE depuis que tu es en poste ?

Zenabou : Je viens dès que j'ai besoin d'un conseil. Quand tu arrives là-bas, on t'accueille toujours avec un grand sourire. Au Carrefour, j'ai trouvé plus que des conseillers, je me suis fait des amis. D'ailleurs, Kathleen me prépare pour l'organisation d'événements, je suis très souvent en contact avec elle. Le 25 août, par exemple, j'aimerais monter un spectacle à l'occasion de la journée du souvenir de la traite des noirs et de son abolition.

CJE : Aujourd'hui, comment envisages-tu l'avenir ?

Zenabou : En ce moment je développe un projet de cuisine. Pendant mon temps libre, je prépare des plats burkinabés que je vends par la suite. Je suis inscrite à un cours de médiation culturelle au cégep de Saint-Louis pour avoir une attestation d'études collégiales. Si aujourd'hui je peux sourire et avoir une vie stable, c'est grâce au CJE de Côte-des-Neiges/Ville Mont-Royal/Outremont. Si je n'y étais pas passée, je n'aurais pas eu l'opportunité de travailler à la Ligue des Noirs. Je crois qu'il faut toujours saisir l'opportunité qui t'est offerte. Même si c'est différent de ce que tu as l'habitude de faire, c'est l'occasion d'ouvrir ton esprit. Aujourd'hui, je tiens à remercier tous les conseillers du CJE-CDN pour leur aide précieuse.



INSERTION ET MOBILITÉ INTERNATIONALE

Rencontre avec
**Javier
Katleen
& Mélissa**

LA MOBILITÉ : UN PLUS POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

La mobilité internationale peut-elle donner un coup de pouce à un processus d'insertion sociale et professionnelle? Témoignages d'un ancien participant et de deux professionnelles du Carrefour jeunesse-emploi Côte-des-Neiges Ville Mont-Royal et Outremont impliqués, en 2012, dans un projet de mobilité en partenariat avec l'OFQJ - L'Office franco-québécois pour la jeunesse.

LOJQ soutient les jeunes dans le développement de leur employabilité par la réalisation de stages ou à la participation de chantiers d'insertion socioprofessionnelle. www.lojq.org

Javier: Pour moi ça a été le moment où ça m'a ouvert l'esprit et les yeux. Ça m'a appris que oui, c'est possible de faire tout ce que tu veux dans la vie puis même si tu es dans une situation qui n'est pas facile ou quoi que ce soit c'est possible de s'en sortir.

Mélissa: Ce projet a été réalisé par le Carrefour Jeunesse-Emploi de Côte-des-Neiges en partenariat avec la mission locale de Cenon près de Bordeaux.

Javier: On a construit un petit pont de pierres. Il faisait 30 degrés. C'était vraiment intense! Mais oui on a fait un pont et on a mis nos initiales et tout.

Mélissa: Comme accompagnatrice, j'ai vraiment vu une évolution dans les relations humaines. Au départ, on se connaissait à peine. On a passé à travers des petites discordes, à travers des défis et des obstacles. En plus, le travail était super intense physiquement. On n'était pas habitué à cela. Puis cela a donné l'opportunité à tout le monde de se parler, de régler les problèmes, de voir finalement qu'on était en train de créer quelque chose de très valorisant.

Javier: Je n'étais pas à l'école, je n'avais pas d'emploi. Aussi, mon français n'était pas à 100%. Alors, je ne savais pas quoi faire vraiment, puis je me suis dit pourquoi pas.

Katleen: Au bout de quelques semaines, les jeunes et les intervenantes ont pu être témoins du changement radical qui se faisait sur eux. Par exemple, de ne pas savoir ce qu'ils faisaient, où ils allaient, qu'est-ce qu'ils devaient étudier et finir avec un résultat positif... c'est magique!

Mélissa: J'ai vraiment trouvé ça très formateur pour tout le monde. Les jeunes en sont sortis plus forts, plus outillés et capables de travailler en équipe et de vivre des grosses expériences même à l'extérieur en tenant compte du clash culturel.

Javier: J'ai fini l'université en travail social. Là, j'ai trouvé un emploi. Je travaille pour le Cirque du Soleil. Ça n'a rien à voir avec ce que j'ai étudié, mais au moins je sais qu'on peut faire ce qu'on veut dans la vie.

Javier: Je me souviens des derniers jours en France, j'ai dit à Mélissa que le but du projet avait été accompli.



ART ET ENTREPRENEURIAT



CJE : André-Noël, tu es le premier à t'être inscrit au CJE. Peux-tu nous le raconter ?

André-Noël : J'étais inscrit au CJE avant même qu'il ouvre ses portes. Ils étaient encore dans les préparatifs. Je faisais les réparations à l'intérieur des locaux. Je travaillais en fait pour la compagnie FDL, propriétaire de l'immeuble où se trouvent les locaux du CJE. C'est comme ça que j'ai connu Jean, qui est devenu mon conseiller. À l'époque il y avait Mélance, Christian, c'était vraiment le début ça allait ouvrir, c'était drôle !

CJE : Pourquoi t'es-tu inscrit au CJE ?

André-Noël : Parce ce que je voulais changer de travail, je ne gagnais pas assez. Je voulais avoir des conseils en recherche d'emploi pour trouver un autre travail dans mon domaine, je suis technicien dans la transformation du plastique. Nous avons essayé de trouver ce que je pourrais faire mais cela n'a pas marché. C'était difficile car je travaillais déjà pour FDL et j'étudiais en même temps. J'ai alors voulu avancer sur différentes choses, me perfectionner pour avoir un meilleur statut dans le cas où je travaillerais dans mon domaine. Je suis tout de même resté dans la même compagnie mais j'ai gravi les échelons. J'ai fini en étant le concierge le mieux payé dans la compagnie !

CJE : Peux-tu nous raconter ton parcours au CJE ?

André-Noël : J'étais inscrit jusqu'à ce que je parte à San Diego. Même quand j'ai passé l'âge, j'ai toujours aidé. Lorsque tu vas dans la salle de réunion c'est moi qui ai installé tout le dispositif de projection. J'ai aidé à faire le logo pour la table jeunesse. J'ai fait un paquet de choses là-bas. Disons que j'ai travaillé comme sous-traitant pour le Carrefour. J'ai fait de l'infographie, des dépannages d'ordinateurs, de la reconfiguration, de la réseautique et même de la géomatique. D'ailleurs, je suis toujours en contact avec Jean, le directeur du Carrefour. C'est lui qui m'a hébergé lorsque je suis revenu à Montréal. J'en ai aussi profité pour voir Mélissa Faucher (chargé de projet CRÉNEAU ndlr). Je fais partie de la famille, en quelque sorte. On dit de moi que je suis le maître Jacques du CJE !

CJE : Qu'as-tu appris au Carrefour ?

André-Noël : Jean, qui m'avait aidé à faire mon CV, m'a vraiment mis en avant. Je n'aurais pas pu le faire car je suis plutôt timide, je ne sais pas me vendre on va dire. La rédaction de CV et de lettres de présentation étaient pour moi quelque chose de nouveau. D'ailleurs si j'ai besoin de remettre à jour mon CV je vais encore demander à Jean de m'aider (rires). Plus sérieusement, je ne pense pas en avoir besoin car j'ai pris un chemin plus artistique. Je fais désormais aussi beaucoup de photos.

CJE : Tu es né au Pérou, ta mère est française et ton père italien. Tu as étudié en France. Maintenant tu vis en Californie. À quoi ressemble ta vie là-bas ?

André-Noël : Je fais des va-et-vient entre San Diego où je réside, le Pérou et le Canada. Je suis menuisier-ébéniste, je fais des meubles sur demande. Je fais aussi de la décoration intérieure et extérieure ainsi que des installations de cuisine. J'ai créé des tables pour un restaurant très haut de gamme. J'ai également fait toutes sortes de réparations, en tout cas tout est assez design. J'ai toujours été artiste, je dessine, je peins. Depuis tout petit j'ai toujours créé des choses. À quatre ans j'avais déjà fait un petit bateau avec le reste de bois qui traînait dans la maison qu'on venait de faire construire. C'est naturel chez moi. Mon père était artiste, il a fait les beaux-arts à Paris. À la maison, il avait peint des fresques. À San Diego, tu ne peux pas vraiment te reposer, la vie coûte trop cher. Mais c'est moins stressant que Montréal, la vie est plus tranquille. C'est la ville qui me correspond le mieux.

CJE : Ça te plaît d'être ton propre patron ?

André-Noël : Nous étions associés avec un ami, c'est lui qui a monté la boîte. Il a décidé de tout arrêter car c'est quand même un métier stressant avec tous les papiers à remplir. Je n'aime pas ça non plus. Mais ça me plaît de créer toutes sortes de choses qui viennent de moi. Je sais arranger des choses, trouver des solutions en un rien de temps. Je suis content que les affaires marchent. C'est seulement à partir de ces dernières années que je commence à y voir plus clair. Il faut que je me trouve et je me cherche encore. Au moins je sais ce que j'aime et ce que je veux. J'ai essayé de me trouver une passion. Je continue encore à travailler là-dessus même si j'ai passé le demi-siècle.

AIDE AUX DEVOIRS ET RÉUSSITE SCOLAIRE

→ **Témoignage de Aneeqa Khalid**

Chère Mme Marielle,
 Vous êtes une très bonne enseignante et vous êtes comme une amie aussi. Honnêtement, je vous ai connue pour juste 1 an mais, durant toute l'année, vous nous avez aidés énormément et je vous remercie pour tout que vous avez fait. De plus, je vous aime beaucoup. Vous êtes drôle et vous nous avez donné beaucoup d'amour et de bonbons ! Vous nous manquez beaucoup !
 Merci pour tout !

→ **Témoignage de Enemayehu Mengist**

Chère Mme Marielle,
 Je veux vous remercier pour tout. J'ai appris le français comme il faut à cause de vous. Je ne peux rien dire de plus que Merci beaucoup. Je sais que je fais des erreurs, encore, mais je vais m'améliorer. Votre gentillesse était le plus grand cadeau pour moi. Merci de nous avoir aidés avec tout. Je vous souhaite une belle année.

→ **Témoignage de Ruth-Danielle Detournel**

Mme Marielle,
 Je tenais à vous remercier pour votre soutien, votre patience, votre temps que vous avez donné au programme d'aide aux devoirs durant toutes ces années. Sans vous, je suis convaincue que les jeunes n'auraient pas progressé aussi vite dans l'apprentissage du français. En effet, votre pédagogie et votre patience ont rendu vos enseignements passionnants et amusants pour les jeunes. Vous avez toujours su rester à l'écoute et votre soutien permanent a été réellement précieux. Grâce à vous, j'ai pu voir des jeunes qui ont amélioré leur français et pu atteindre leur objectif qui était de passer en classe régulière l'année suivante. Pour tout ceci, je vous suis sincèrement reconnaissante.

LE STRESS ET L'ÉCOLE

En 2003, le Dr. Herbert Benson de l'université Harvard affirmait que 80 % des consultations médicales étaient liées au stress. En soi, le stress est un processus naturel et indispensable au fonctionnement de la vie qui, lorsqu'il devient chronique, peut contribuer de manière importante au mal de vivre, à l'affaiblissement du système immunitaire et à l'apparition de différents troubles et maladies. Le stress chronique altérerait les capacités d'apprentissage et de mémorisation.

Définition : une réponse physiologique/ psychologique de l'organisme à une situation épuisante, dangereuse ou angoissante. (Larousse)

Causes

- Des situations heureuses ou malheureuses (ex: situation à la maison) ;
- Relation amoureuse ;
- Examen ;
- Demande pour le cégep ;
- Questionnement sur son avenir.

Signes

- Tu te sens déprimé, coupable, fatigué ou à bout de nerfs ;
- Tu as mal à la tête et à l'estomac et de la difficulté à dormir ;
- Tu ris ou tu pleures sans raison ;
- Tu rejettes la responsabilité de tes ennuis sur les autres ;
- Tu ne vois que le côté négatif des choses ;
- Tu n'éprouves plus d'attrait pour ce qui te plaisait auparavant.

Facteurs de stress chez l'adolescent

- Insécurité émotive ou financière ;
- Conflit avec les parents (violence, manque d'attention, manque de compréhension) ;
- Divorce des parents ;
- Stress à l'école : échec, compétition, angoisse, fin du secondaire ;
- Apparence physique ;
- Problème relié à la sexualité.

Comment gérer ton stress

- Recherche ce qui te stresse ;
- Apprends à mieux gérer les sources de stress ;
- Analyse calmement la situation ;
- Développe ton sens de l'humour ;
- Vois le bon côté des choses.

Trucs

- Fais-toi plaisir chaque jour ;
- Parle de tes émotions avec des personnes de confiance ;
- Couche-toi et dors ;
- Modifie ton horaire ;
- Mets en pratique des exercices pour chasser le stress.

CARREFOUR
JEUNESSE-EMPLOI
CJE DU SUD-OUEST
CJE - A
BODEAUX
E| CJE ANJOU-S
JUSTIN|CJE BOURASS
S A U V
CARREFOUR
JEUNESSE-EMPLOI
SAINT-LAURENT

C J E
CÔTE-DES-NEIGES
CJE CENTRE-NORD|
CARREFOUR JEUNESSE-
EMPLOI CENTRE-SUD-
PLATEAU MILE END CJE
CÔTE-DES-NEIGES COR-
PORATION DE DÉVEL-
OPPEMENT DE L'EST
CDEST DESTINATION

JEUNESSES
TRAVAIL

TRAVAIL PITREM CJE
MONTREAL CENTRE-
VILLE CJE NOTRE-
DAME-DE-GRACE CJE
OUEST-DE-L'ILE SER-
VICE D'AIDE À L'EMPLOI
DE L'EST RÉSEAU DES
CARREFOURS JEU-
NESSE-EMPLOI DU
C (RCJEQ) CJE
OUEST-DES-PRAIRIES
CONSEIL
JEUNES CARRE-
FOUR JEUNESSE EMPLOI
CENTRE-RE-
SEMENT
DE
SUD-OUEST

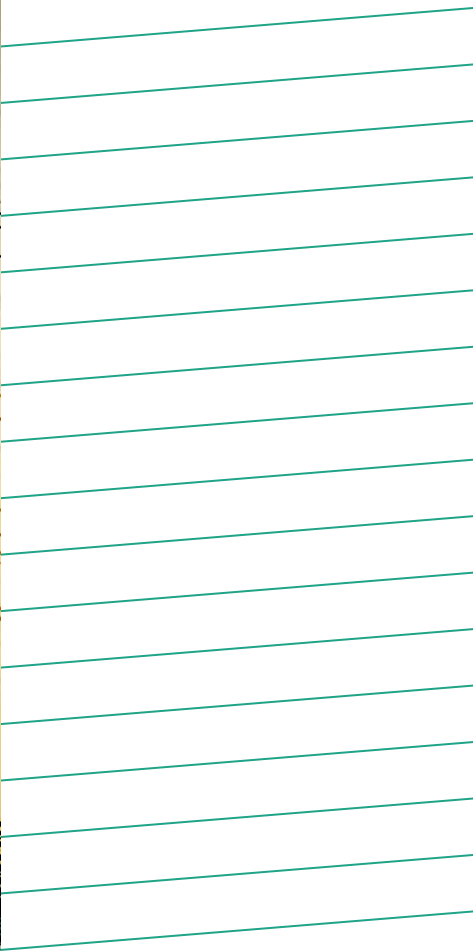
du Sud-Ouest
jeunesse-emploi
Carrefour de l'Est (CDE)
jeunesse-emploi du Sud-Ouest



CJE Côte-des-Neiges / Ville Mont-Royal / Outremont

Les jeunes de 16 à 35 ans par CJE (Recensement et ENM de 2011)

UNE RÉALISATION DU CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE CÔTE-DES-NEIGES



PROFIL SOCIO ÉCONOMIQUE DES JEUNES DE 16-35 ANS

résidant sur le territoire du Carrefour jeunesse-emploi
de Côte-des-Neiges/Ville-Mont-Royal/Outremont

Ce profil présente les caractéristiques des jeunes de 16 à 35 ans vivant dans le secteur du Carrefour jeunesse-emploi (CJE) de Côte-des-Neiges, à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Cette enquête a été conduite dans le cadre du recensement de la population de 2011 et fournit des renseignements complémentaires sur 5 grandes thématiques : **Immigration et diversité ethnoculturelle; Peuples autochtones; Scolarité et travail; Mobilité et migration; Revenu et logement.**

Les données présentées dans ce document concernent :

- Les caractéristiques sociodémographiques : structure par âge et par sexe, état matrimonial;
- La citoyenneté et l'immigration;
- Les caractéristiques socioculturelles : origine ethnique, minorités visibles, langues;
- L'insertion scolaire et professionnelle : niveau de diplôme obtenu et activité professionnelle.

Les résultats sont comparés à ceux observés en moyenne pour l'ensemble de l'Île de Montréal et pour les autres Carrefours jeunesse-emploi de Montréal.

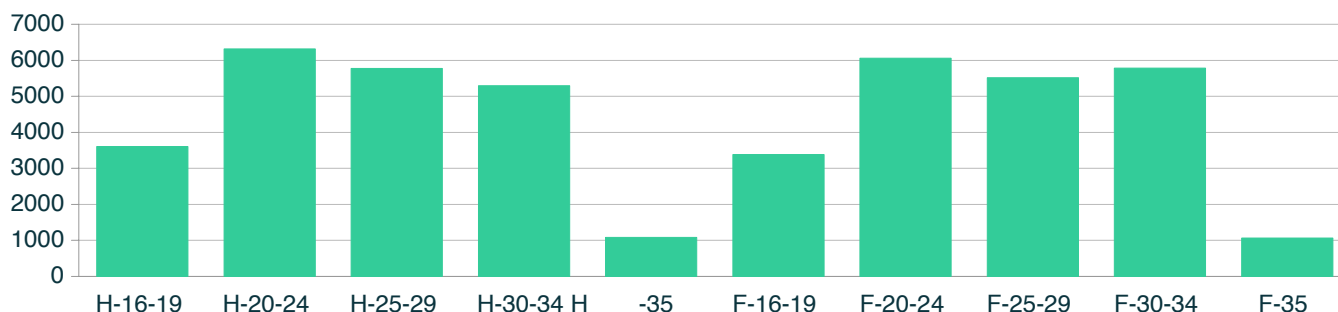
Gheorghe Toporan,
Clotilde Binet
et Jean Isseri



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Jeunes de 16 à 35 ans

Hommes et femmes

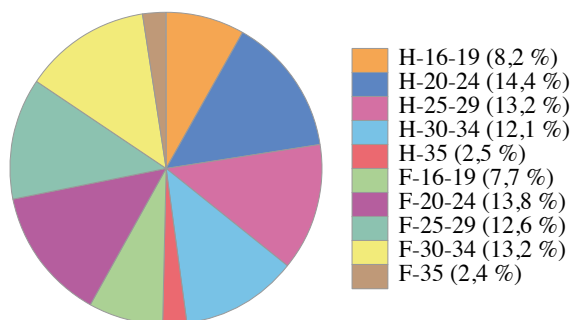


Écart type

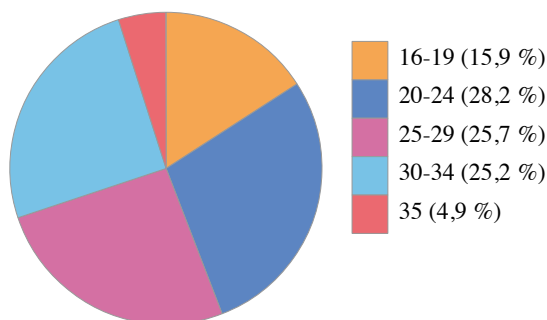
âge	sél.	% sél.	% Qc	écart	(=chi2 x 1000)*
H-16-19	3 605	8,2	10,2	- 367	
H-20-24	6 315	14,4	12,3	342	
H-25-29	5 770	13,2	12,2	82	
H-30-34	5 290	12,1	13,1	-84	
H-35	1 080	2,5	2,6	-4	
F-16-19	3 380	7,7	9,6	- 356	
F-20-24	6 055	13,8	12	289	
F-25-29	5 510	12,6	12,3	8	
F-30-34	5 780	13,2	13,3	-2	
F-35	1 060	2,4	2,6	-7	
Total	43 845	100	100	0	

le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

% Sélection



% Jeunes





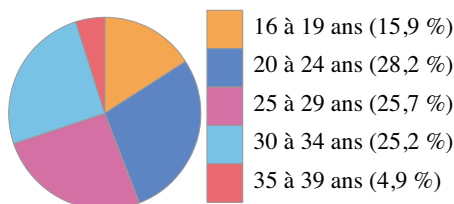
Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Données sur les jeunes de 16 à 35 ans

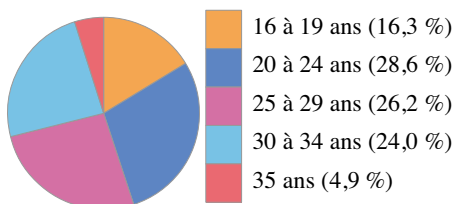
Valeurs de la population des jeunes de 16 à 35 ans

indicateur	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Total jeunes	43 845	2 000 495	547 985	1 030 880
16 à 19 ans	6 990	394 185	83 395	193 785
20 à 24 ans	12 370	486 140	134 905	250 450
25 à 29 ans	11 280	488 580	150 840	255 810
30 à 34 ans	11 070	529 285	150 980	276 380
35 ans	2 140	102 305	27 865	54 460
Âge médian * - Total je	26,1	26,3	26,9	26,4
Sexe masculin, total	22 065	1 007 070	271 075	512 575
Hommes - 15 à 19 ans	3 605	203 095	41 845	98 715
Hommes - 20 à 24 ans	6 315	247 040	66 870	125 670
Hommes - 25 à 29 ans	5 770	243 350	73 325	126 175
Hommes - 30 à 34 ans	5 290	262 390	74 945	135 155
Hommes - 35 ans	1 080	51 190	14 090	26 865
Âge médian * - Homme	25,9	26,1	26,8	26,3
Sexe féminin, total	21 785	993 425	276 905	518 305
Femmes - 15 à 19 ans	3 380	191 090	41 550	95 070
Femmes - 20 à 24 ans	6 055	239 100	68 035	124 790
Femmes - 25 à 29 ans	5 510	245 235	77 515	129 630
Femmes - 30 à 34 ans	5 780	266 890	76 040	141 225
Femmes - 35 ans	1 060	51 115	13 775	27 595
Âge médian * - Femmes	26,3	26,4	26,9	26,6

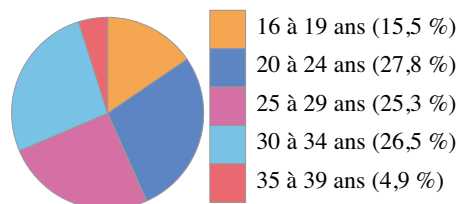
% Total



% Hommes



% Femmes



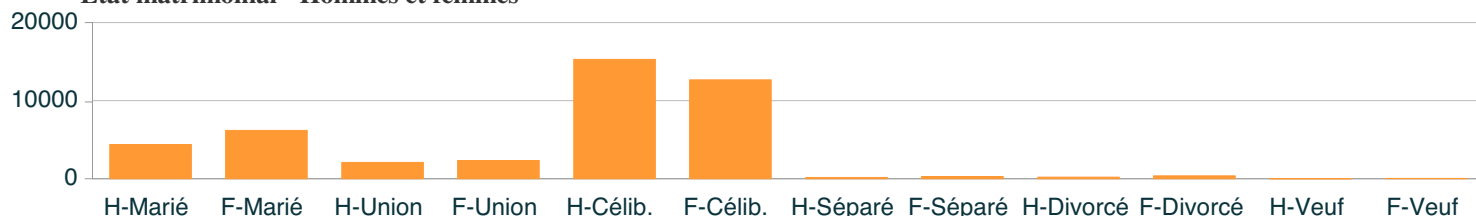
* Les valeurs pour l'âge médiane ne sont pas pertinentes pour une sélection des plusieurs géographies.



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

État matrimonial

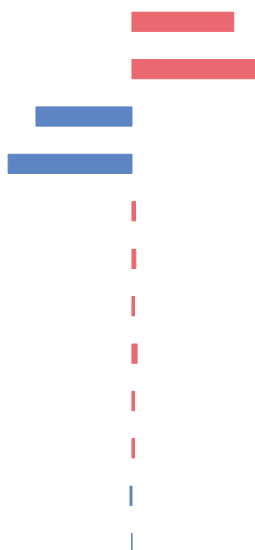
État matrimonial - Hommes et femmes



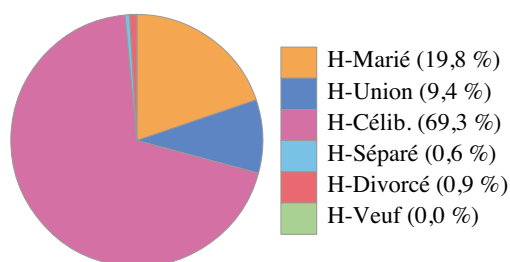
Écart-type

État	Sél.	% sél.	% Qc	écart
H-Marié	4 360	9,9	5	4 942
F-Marié	6 175	14,1	7,4	6 141
H-Union	2 065	4,7	12,3	-4 657
F-Union	2 330	5,3	14,7	-6 021
H-Célib.	15 280	34,9	32,5	166
F-Célib.	12 645	28,9	26,6	188
H-Séparé	140	0,3	0,2	115
F-Séparé	265	0,6	0,3	253
H-Divorcé	195	0,4	0,3	132
F-Divorcé	340	0,8	0,5	115
H-Veuf	0	0	0,1	-99
F-Veuf	25	0,1	0,1	-11
Total	43 820	100	100	0

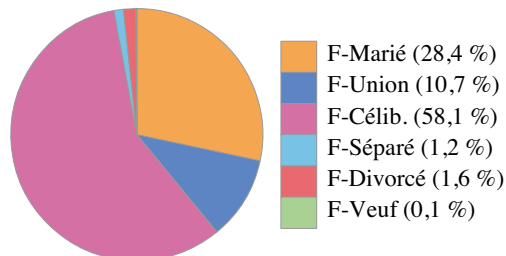
(=chi2 x 1000)*



% Hommes



% Femmes



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

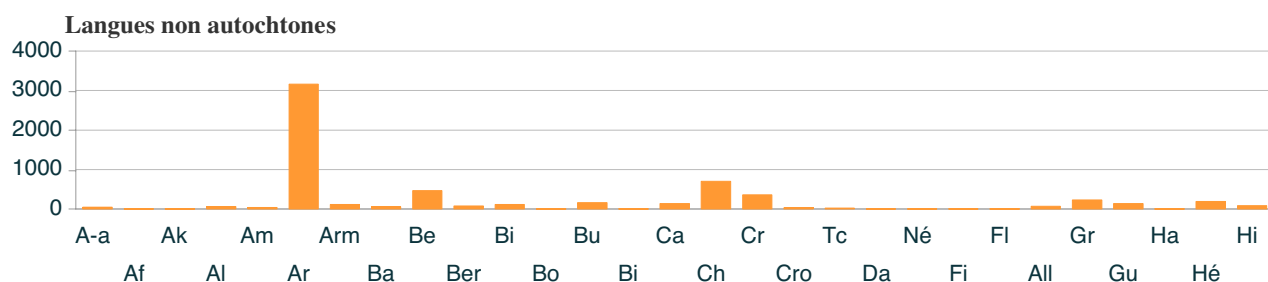
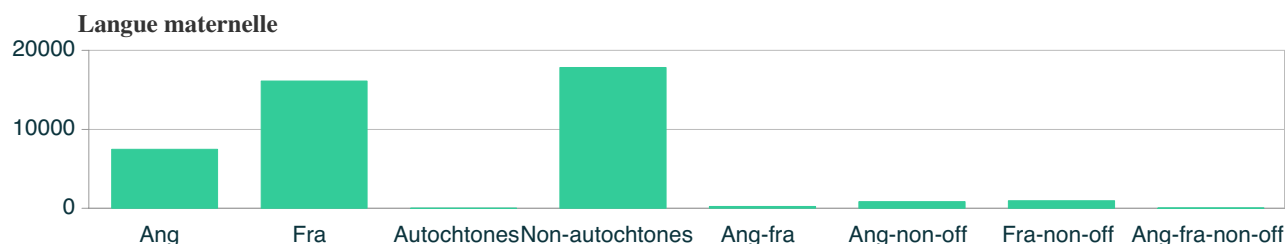
État matrimonial - Hommes et femmes - Valeurs

État	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
H-Marié	4 360	99 745	37 720	63 100
F-Marié	6 175	147 360	58 140	96 385
H-Union	2 065	245 500	41 980	97 860
F-Union	2 330	294 820	48 490	116 625
H-Célib.	15 280	651 100	186 855	345 150
F-Célib.	12 645	532 490	162 060	293 340
H-Séparé	140	3 540	1 720	2 325
F-Séparé	265	6 395	3 105	4 350
H-Divorcé	195	5 210	2 415	3 340
F-Divorcé	340	10 580	4 705	6 800
H-Veuf	0	1 980	390	800
F-Veuf	25	1 780	400	810

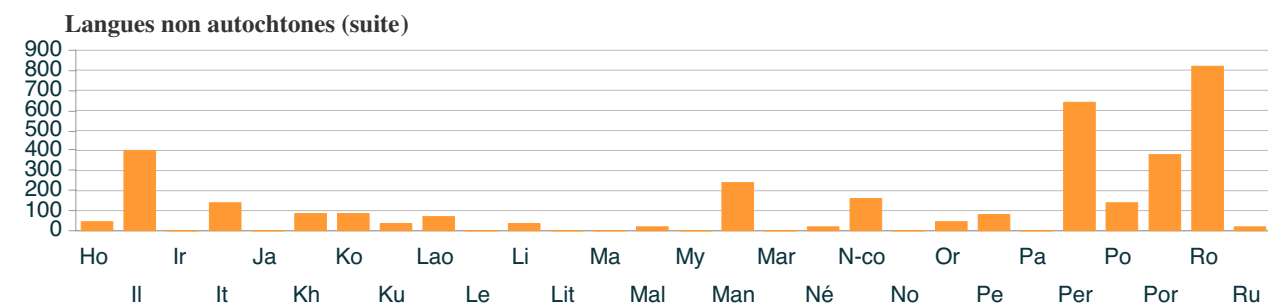


Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

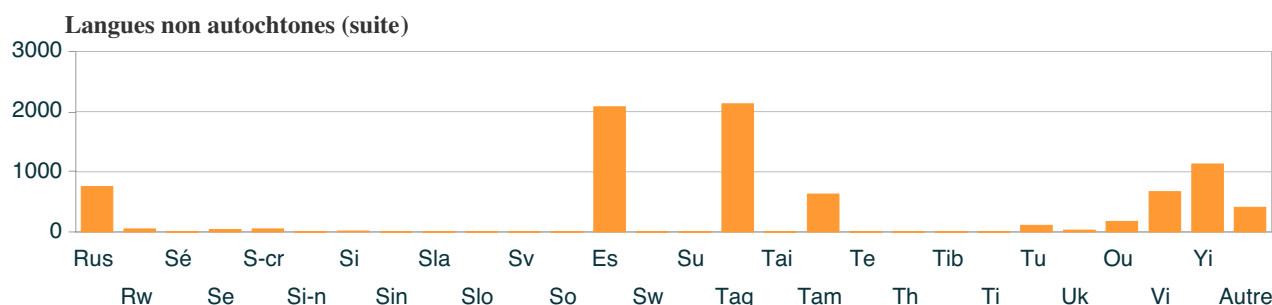
Langue maternelle



A-a - Langues africaines, n.i.a. ; Af - Afrikaans ; Ak - Akan (twi) ; Al - Albanais ; Am - Amharique ; Ar - Arabe ; Arm - Arménien ; Ba - Langues bantoues, n.i.a. ; Be - Bengali ; Ber - Langues berbères (kabyle) ; Bi - Langues bisayennes ; Bo - Bosniaque ; Bu - Bulgare ; Bi - Birman ; Ca - Cantonais ; Ch - Chinois, n.d.a. ; Cr - Langues créoles ; Cro - Croate ; Tc - Tchèque ; Da - Danois ; Né - Néerlandais ; Fi - Finnois ; Fl - Flamand ; All - Allemand ; Gr - Grec ; Gu - Gujarati ; Ha - Hakka ; Hé - Hébreu ; Hi - Hindi



Ho - Hongrois ; Il - Ilocano ; Ir - Langues indo-iraniennes, n.i.a. ; It - Italien ; Ja - Japonais ; Kh - Khmer (cambodgien) ; Co - Coréen ; Ku - Kurde ; Lao - Lao ; Le - Letton ; Li - Lingala ; Lit - Lituanien ; MA - Macédonien ; Mal - Malais ; My - Malayalam ; Man - Mandarin ; Mar - Marathi ; Né - Népalais ; N-co - Langues nigéro-congolaises, n.i.a. ; No - Norvégien ; Or - Oromo ; Pe - Penjabi ; Pa - Pachto ; Per - Persan (farsi) ; Po - Polonais ; Por - Portugais ; Ro - Roumain ; Ru - Rundi (kiroundi)

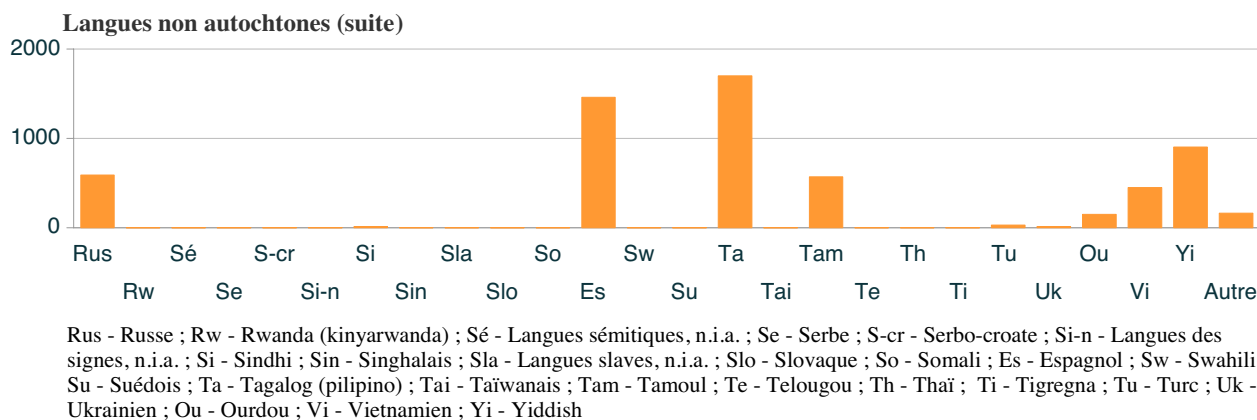
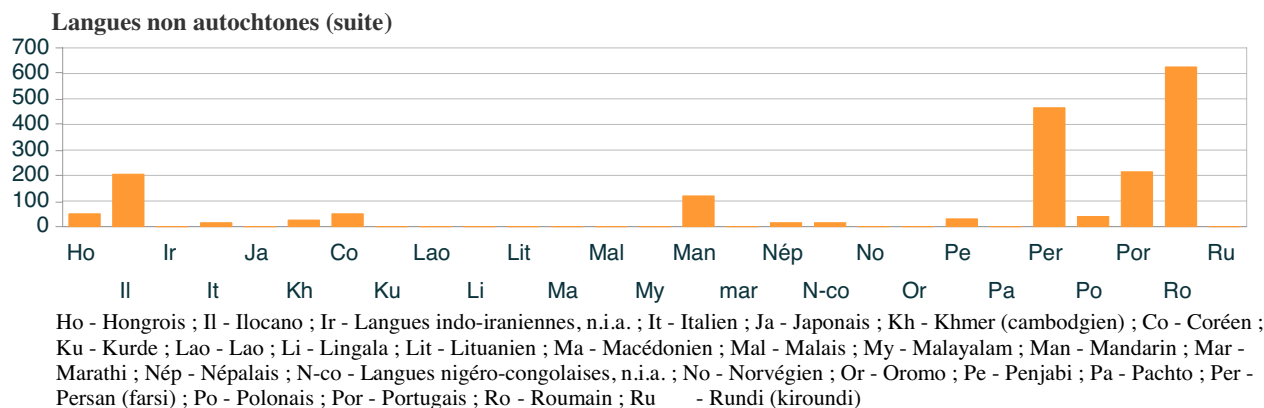
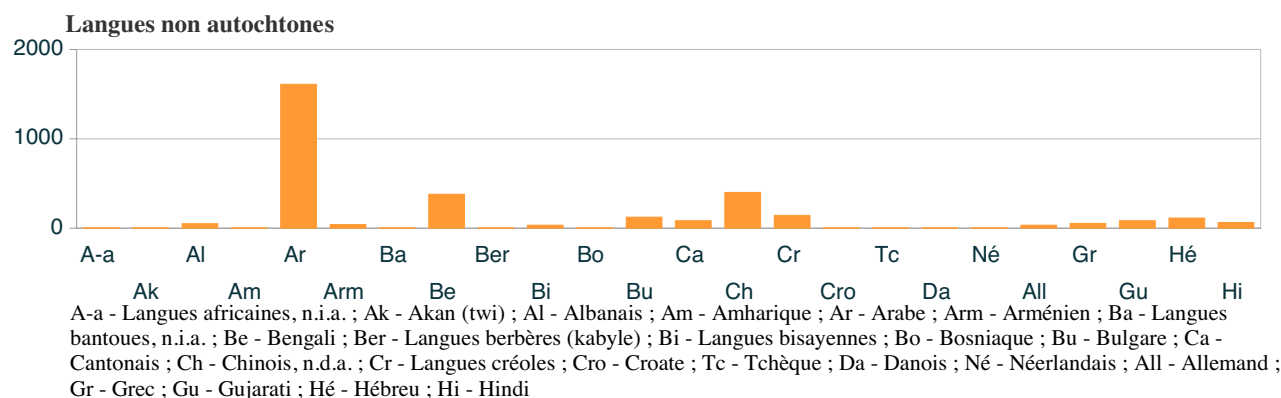
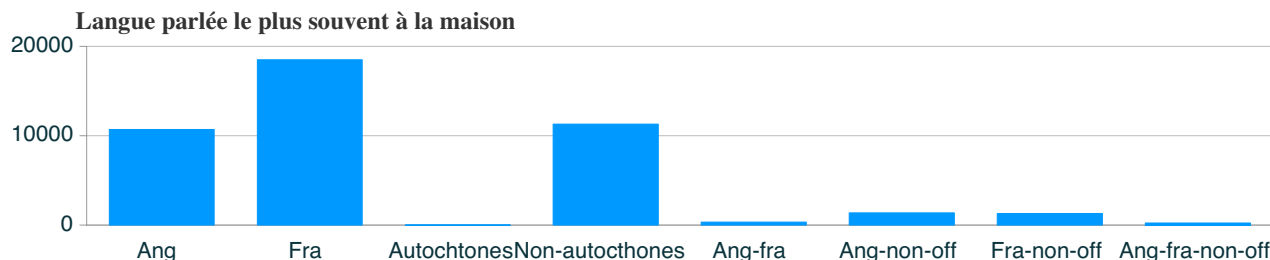


Rus - Russe ; Rw - Rwanda (kinyarwanda) ; Sé - Langues sémitiques, n.i.a. ; Se - Serbe ; S-cr - Serbo-croate ; Si-n - Langues des signes, n.i.a. ; Si - Sindhi ; Sin - Singhalais ; Sla - Langues slaves, n.i.a. ; Slo - Slovaque ; Sv - Slovène ; So - Somali ; Es - Espagnol ; Sw - Swahili ; Su - Suédois ; Tag - Tagalog (pilipino) ; Tai - Taïwanais ; Tam - Tamoul ; Te - Telougou ; Th - Thaï ; Tib - Langues tibétaines ; Ti - Tigregna ; Tu - Turc ; Uk - Ukrainien ; Ou - Ourdou ; Vi - Vietnamien ; Yi - Yiddish



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Langue parlée le plus souvent à la maison





Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Données sur: langue maternelle et langue parlée à la maison

Langue maternelle

Langue	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Réponses uniques	41 795	1 970 245	530 280	1 005 315
Anglais	7 470	164 280	95 245	128 660
% Anglais	17	8,2	17,4	12,5
Français	16 095	1 533 990	259 755	642 640
% Français	36,7	76,7	47,4	62,3
Langues autochtones	0	13 035	100	115
% Langues autochtones	0	0,7	0	0
Langues non autochtones	17 800	254 705	172 795	231 075
% Langues non autochtones	40,6	12,7	31,5	22,4
Réponses multiples	2 050	30 250	17 700	25 570
Anglais et français	220	6 305	2 235	3 895
Ang et non officielle	830	8 305	5 650	7 800
Fra et non officielle	945	14 700	9 230	13 035
Ang, fra et non officielle	55	935	595	835

Langue parlée le plus souvent à la maison

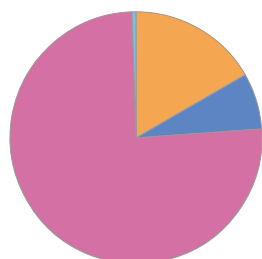
Langue	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Réponses uniques	40 630	1 949 840	516 955	986 960
Anglais	10 680	216 860	135 090	180 225
% Anglais	24,4	10,8	24,7	17,5
Français	18 480	1 583 255	284 765	681 205
% Français	42,1	79,1	52	66,1
Langues autochtones	0	12 035	50	45
% Langues autochtones	0	0,6	0	0
Langues non autochtones	11 305	136 055	96 130	124 355
% Langues non autochtones	25,8	6,8	17,5	12,1
Réponses multiples	3 210	50 660	31 030	43 920
Anglais et français	350	8 215	3 635	5 765
Ang et non officielle	1 360	14 010	9 705	13 190
Fra et non officielle	1 295	25 885	16 010	22 590
Ang, fra et non officielle	215	2 545	1 680	2 375



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

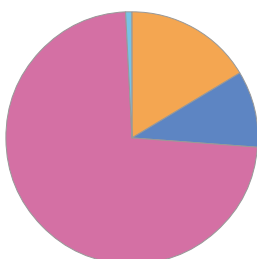
Connaissance des langues officielles

Connaissance des langues officielles
Hommes



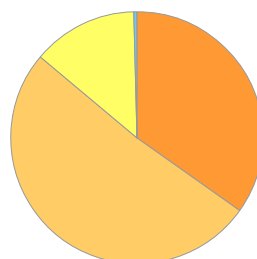
Anglais (16,7 %)
Français (7,2 %)
Ang et fra (75,7 %)
Ni l'ang ni fra (0,5 %)

Femmes



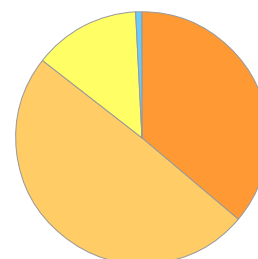
Anglais (16,4 %)
Français (9,8 %)
Ang et fra (73,0 %)
Ni ang ni fra (0,8 %)

Première langue officielle parlée
Hommes



Anglais (34,8 %)
Français (51,3 %)
Ang et fra (13,5 %)
Ni ang ni fra (0,4 %)

Femmes

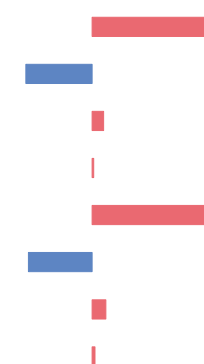


Anglais (36,2 %)
Français (49,4 %)
Ang et fra (13,7 %)
Ni ang ni fra (0,8 %)

Écart-type - Connaissance des langues officielles

langue	sél	% sél.	% Qc	écart
H - Anglais	3 675	8,4	2	20 353
H - Français	1 580	3,6	18	-11 469
H - Ang et fra	16 705	38,1	30,3	2 008
H - Ni ang ni fra	100	0,2	0,1	260
F - Anglais	3 565	8,1	1,9	21 148
F - Français	2 145	4,9	19,6	-11 048
F - Ang et Fra	15 890	36,2	28	2 399
F - Ni ang ni fra	180	0,4	0,1	501
Total	43 840	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

Écart-type - Première langue officielle parlée

langue	sél	% sél.	% Qc	écart
H - Anglais	7 690	17,5	6,5	18 497
H - Français	11 315	25,8	41,7	-6 045
H - Ang et fra	2 975	6,8	2,1	10 809
H - Ni ang ni fra	90	0,2	0,1	233
F - Anglais	7 880	18	6,4	20 582
F - Français	10 755	24,5	41	-6 643
F - Ang et fra	2 980	6,8	2	11 010
F - Ni ang ni fra	175	0,4	0,1	524
Total	43 860	100	100	0

(=chi2 x 1000)*

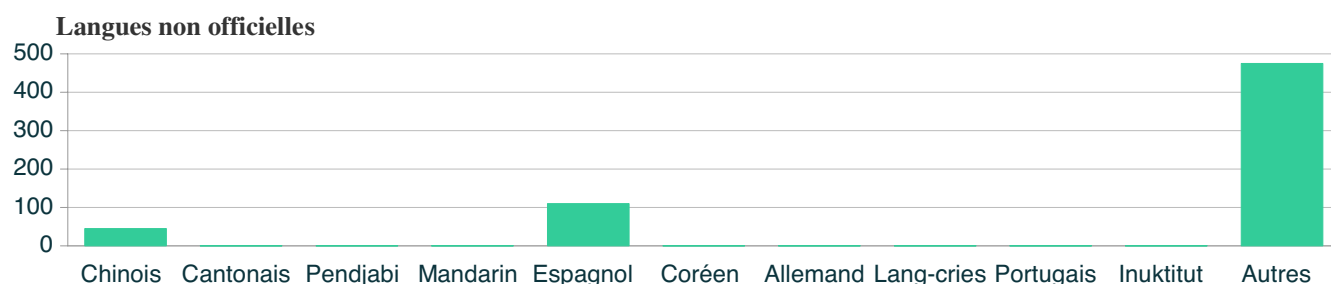
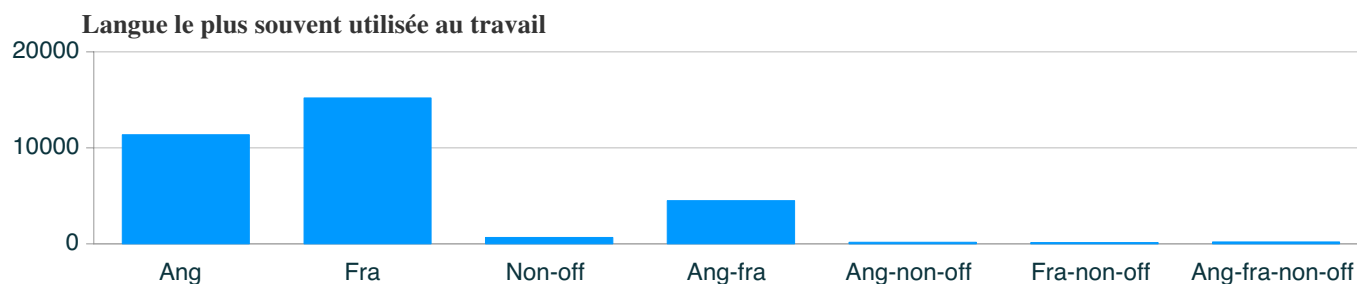


le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

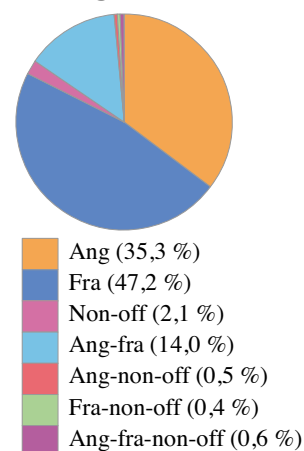
Langue le plus souvent utilisée au travail



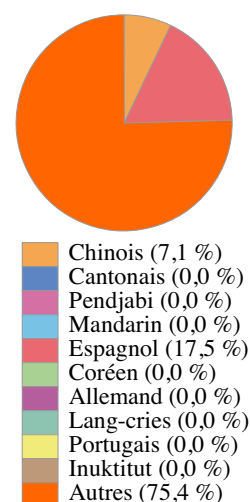
Valeurs - Langue le plus souvent utilisée au travail

Langue	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Anglais	11 370	193 835	115 160	151 215
Français	15 185	1 365 550	254 405	598 735
Langues non officielles	665	11 930	4 695	5 750
Chinois	45	640	530	630
Cantonais	0	65	35	65
Pendjabi	0	45	45	45
Mandarin	0	205	165	180
Espagnol	110	1 765	1 130	1 445
Coréen	0	35	35	30
Allemand	0	125	55	65
Lang-cries	0	2 285	0	0
Portugais	0	205	135	165
Inuktitut	0	1 845	0	0
Autres	475	4 715	2 560	3 120
Anglais et français	4 495	101 900	49 935	78 910
Anglais et langue non officielle	160	1 555	1 055	1 230
Français et langue non officielle	125	1 465	805	1 120
Anglais, français et langue non officielle	185	3 480	2 405	3 150

% Langue travail



% Non officielles

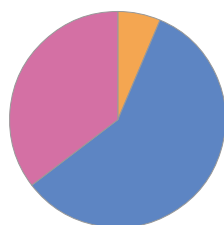




Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

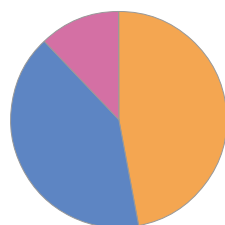
Citoyenneté / Période d'immigration / Âge à l'immigration

Citoyenneté



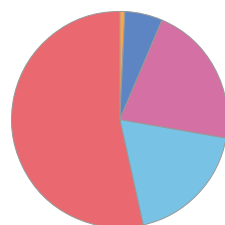
Citoyens < 18 ans (6,4 %)
Citoyens > 18 ans (58,2 %)
Pas citoyens (35,4 %)

Statut d'immigrant



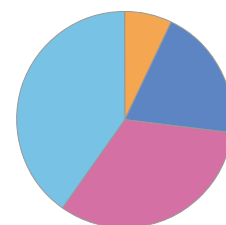
Non-immigrants (47,0 %)
Immigrants (40,8 %)
Résidents non perm. (12,1 %)

Période d'immigration



1971 à 1980 (0,8 %)
1981 à 1990 (5,6 %)
1991 à 2000 (21,4 %)
2001 à 2005 (18,7 %)
2006 à 2011 (53,5 %)

Âge à l'immigration



Moins de 5 ans (7,1 %)
5 à 14 ans (19,9 %)
15 à 24 ans (32,8 %)
25 à 35 ans (40,3 %)

Citoyenneté

Statut	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Citoyens < 18 ans	2 805	187 825	35 660	89 065
Citoyens > 18 ans	25 520	1 659 775	399 825	809 720
Pas citoyens	15 520	152 890	112 500	132 100

Statut d'immigrant

Statut	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Non-immigrants	20 625	1 712 795	353 150	782 185
Immigrants	17 895	245 565	160 495	211 800
Résidents non perm.	5 325	42 130	34 340	36 905

Période d'immigration

Période	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
1971 à 1980	135	3 280	1 755	2 750
1981 à 1990	1 000	26 625	15 730	23 030
1991 à 2000	3 835	62 270	38 975	54 485
2001 à 2005	3 345	52 385	32 110	44 835
2006 à 2011	9 585	101 005	71 930	86 700

Âge à l'immigration

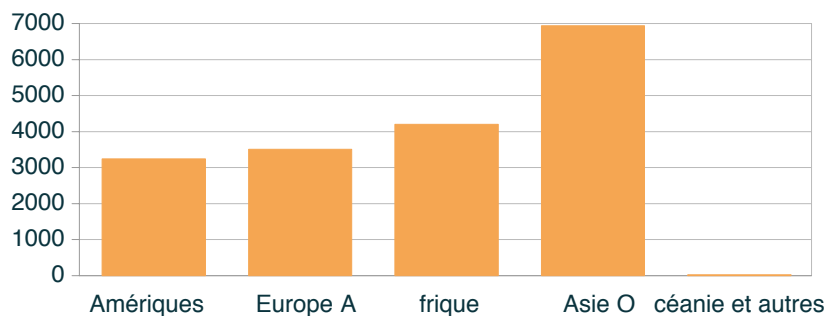
Âge	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Moins de 5 ans	1 265	27 865	15 435	22 730
5 à 14 ans	3 560	65 695	40 550	57 110
15 à 24 ans	5 865	70 380	47 550	61 510
25 à 35 ans	7 205	81 625	56 960	70 445



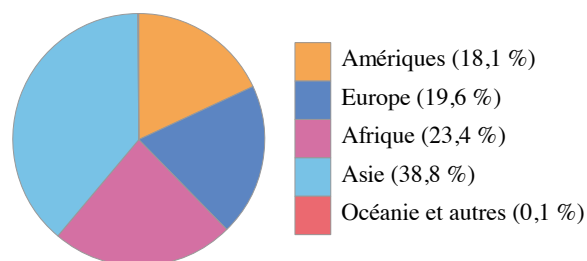
Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Immigrants - Lieu de naissance

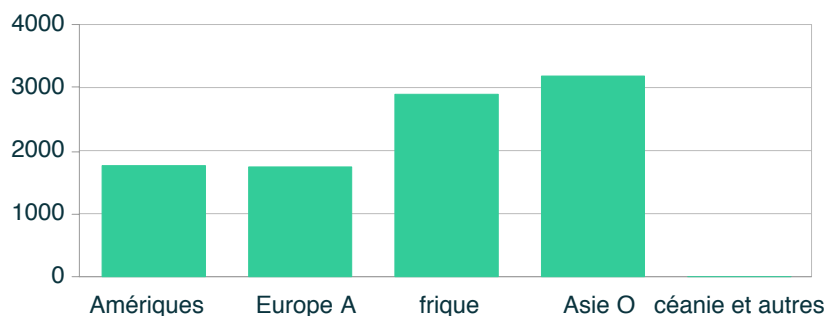
Immigrants - Lieu de naissance



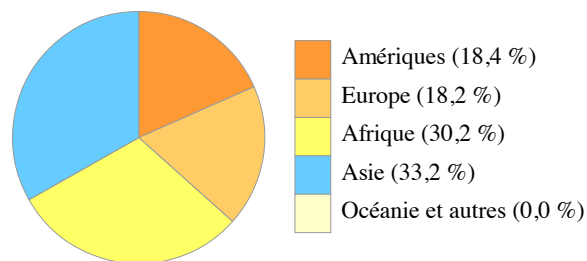
% Immigrants



Nouveaux immigrants - Lieu de naissance



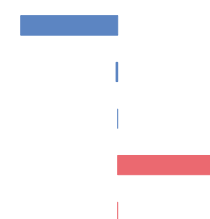
% Nouveaux immigrants



Écart-type - Immigrants

Lieux de naissance	Sélection	% sél.	% Qc	écart
Amériques	3 235	18,1	25,2	-2 021
Europe	3 505	19,6	20,4	-31
Afrique	4 195	23,4	23,6	-1
Asie	6 940	38,8	30,7	2 108
Océanie et autres	20	0,1	0,1	0
Total	17 895	100	100	0

(=chi2 x 1000)*

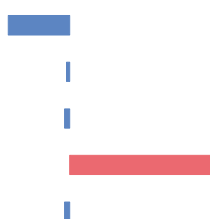


le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

Écart-type - nouveaux immigrants

Lieux de naissance	Sélection	% sél.	% Qc	écart
Amériques	1 760	18,4	23,9	-1 278
Europe	1 740	18,2	19,3	-67
Afrique	2 890	30,2	32	- 106
Asie	3 180	33,2	24,6	3 016
Océanie et autres	0	0	0,1	- 109
Total	9 570	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



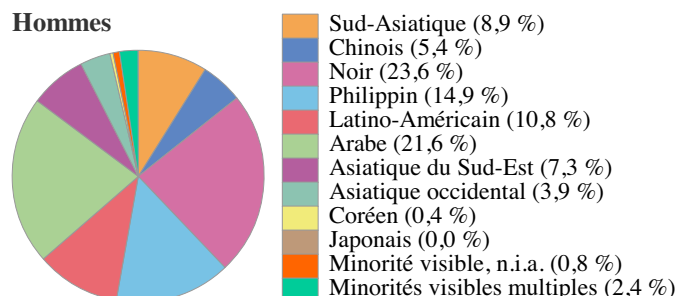
le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)



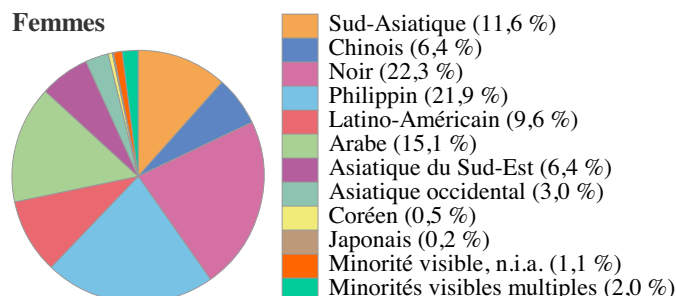
Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Minorités visibles

Hommes



Femmes



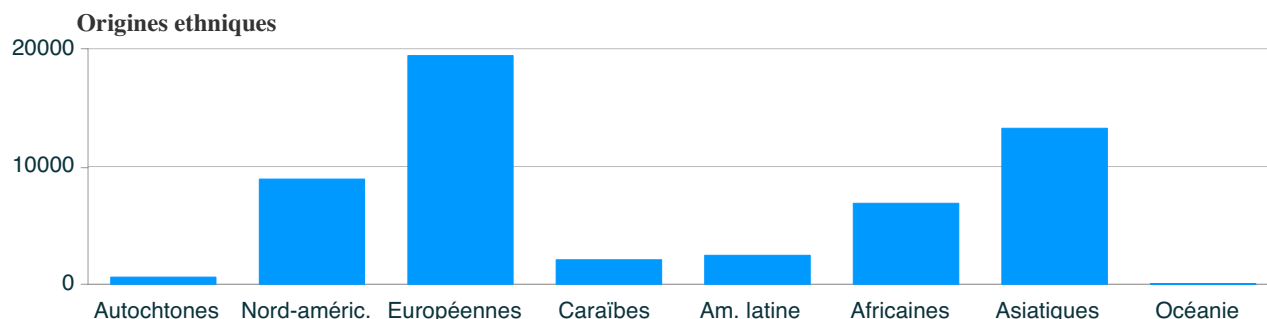
Population totale dans les ménages privés selon les minorités visibles

Minorités visibles	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
H - Total minorités	9 965	134 835	91 015	120 340
H - Sud-Asiatique	890	13 115	9 970	12 555
H - Chinois	535	11 100	7 980	10 375
H - Noir	2 350	39 120	25 055	34 450
H - Philippin	1 485	3 930	3 260	3 730
H - Latino-Américain	1 075	21 505	13 630	17 870
H - Arabe	2 150	26 755	18 710	24 085
H - Asiatique du Sud-Est	725	9 655	6 135	8 685
H - Asiatique occidentale	390	4 390	2 760	4 085
H - Coréen	40	1 110	840	960
H - Japonais	0	325	200	255
H - Minorité visible, n.i.a.	80	1 390	830	1 120
H - Minorités visibles multiple	235	2 420	1 655	2 165
F - Total minorités	10 220	144 850	97 715	129 300
F - Sud-Asiatique	1 185	13 625	10 385	12 945
F - Chinois	655	14 505	9 490	12 880
F - Noir	2 280	42 860	28 455	37 665
F - Philippin	2 245	5 450	4 645	5 275
F - Latino-Américain	980	21 840	13 565	18 350
F - Arabe	1 550	25 505	17 490	23 260
F - Asiatique du Sud-Est	650	10 015	6 325	8 945
F - Asiatique occidentale	305	4 625	2 955	4 285
F - Coréen	50	1 180	890	1 020
F - Japonais	25	875	655	790
F - Minorité visible, n.i.a.	110	1 560	960	1 355
F - Minorités visibles multiple	200	2 805	1 910	2 540



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

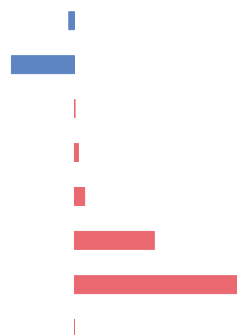
Origines ethniques



Écart-type

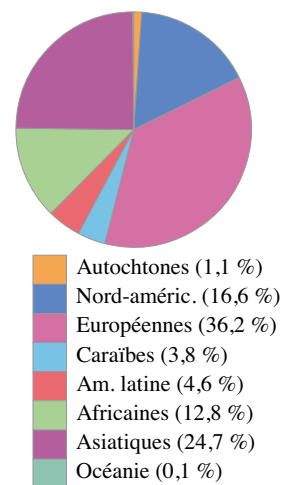
Origines	Sélection	% sél.	% Qc	écart
Autochtones	600	1,1	3,9	-1 948
Nord-améric.	8 920	16,6	48,7	-21 097
Européennes	19 415	36,2	33,8	178
Caraïbes	2 060	3,8	2,1	1 339
Am. latine	2 445	4,6	2	3 410
Africaines	6 860	12,8	3,3	26 765
Asiatiques	13 245	24,7	6,2	56 026
Océanie	30	0,1	0	28
Total	53 575	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

% Origines



Valeurs - Origines ethniques

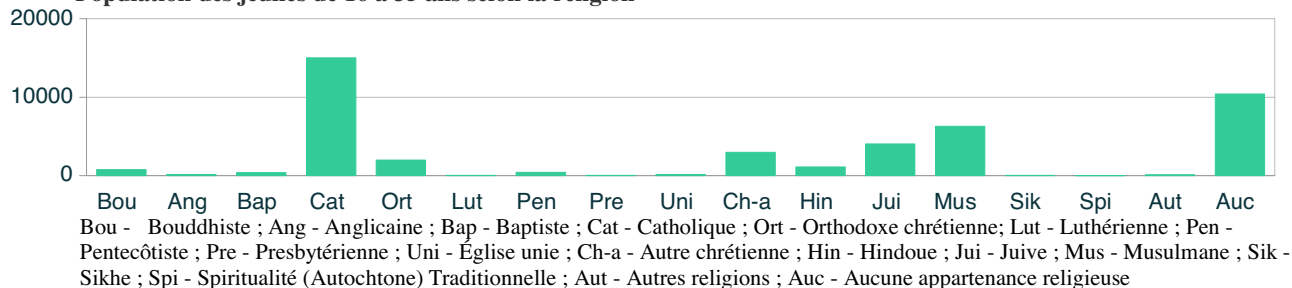
Origines	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Autochtones	600	96 730	14 795	32 135
Nord-améric.	8 920	1 219 435	179 355	481 140
Européennes	19 415	845 955	257 370	467 915
Caraïbes	2 060	53 795	34 925	49 895
Am. latine	2 445	49 355	30 305	41 090
Africaines	6 860	83 715	55 900	71 555
Asiatiques	13 245	154 085	104 895	140 775
Océanie	30	710	485	580
Îles britanniques	3 555	207 080	66 290	117 860
Françaises	8 320	552 270	120 785	252 695



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Religions

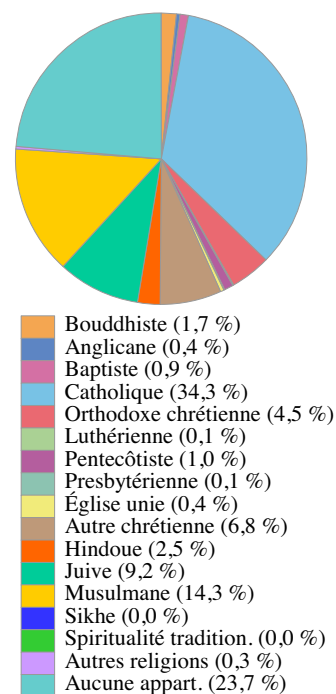
Population des jeunes de 16 à 35 ans selon la religion



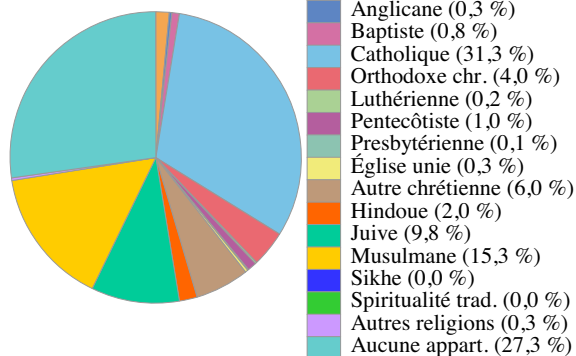
Valeurs - Religion

religion	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Bouddhiste	755	14 265	9 300	12 785
Anglicane	160	15 755	4 115	6 225
Baptiste	375	10 115	3 920	6 490
Catholique	15 020	1 349 285	238 010	576 445
Orthodoxe chrétienne	1 960	32 075	18 320	30 135
Luthérienne	40	1 085	535	730
Pentecôtiste	420	11 645	5 185	7 665
Presbytérienne	35	2 200	1 175	1 570
Église unie	155	5 620	2 240	3 320
Autre chrétienne	2 960	78 040	35 750	54 835
Hindoue	1 105	10 185	8 080	9 825
Juive	4 040	20 190	18 340	19 850
Musulmane	6 275	78 910	55 675	71 340
Sikhe	20	3 260	2 410	3 225
Spiritualité tradition.	0	700	55	110
Autres religions	110	3 995	1 830	2 510
Aucune appart.	10 395	363 180	143 050	223 835

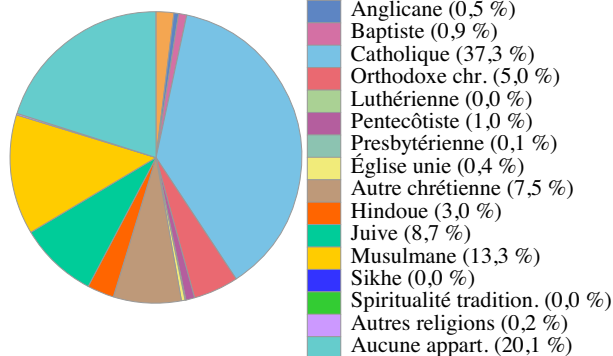
% Religion



% Hommes



% Femmes

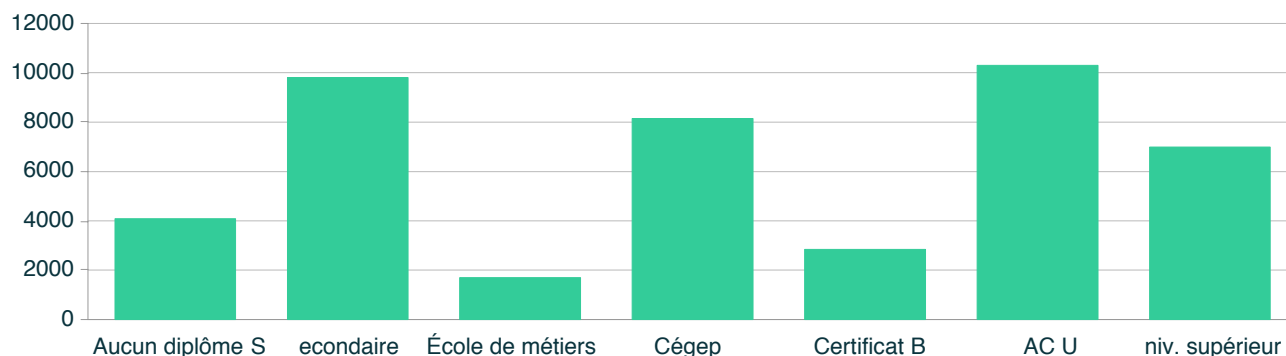




Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Certificat, diplôme ou grade

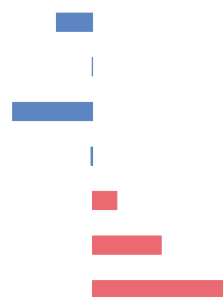
Certificat, diplôme ou grade



Écart-type

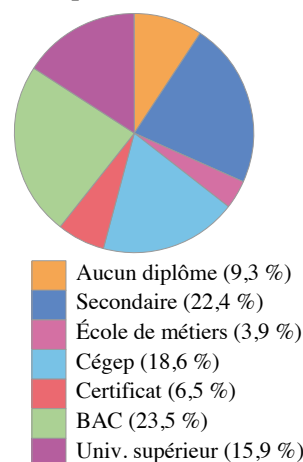
Diplôme	% sél.	% Qc	écart
Aucun diplôme	9,3	17,7	-3 958
Secondaire	22,4	23,2	-32
École de métiers	3,9	15,5	-8 757
Cégep	18,6	20,5	-175
Certificat	6,5	3,4	2 664
BAC	23,5	13,4	7 525
Univ. supérieur	15,9	6,3	15 026
Total	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

% Diplôme



Population totale âgée de 15 ans et plus selon le plus haut certificat, diplôme ou grade

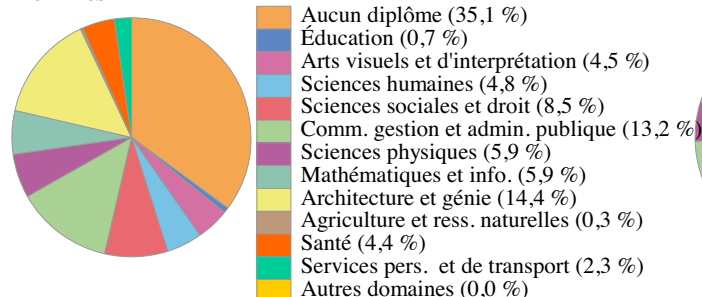
Diplôme	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Aucun diplôme	4 085	353 745	71 895	160 785
Secondaire	9 805	464 590	123 530	246 040
École de métiers	1 690	310 235	46 230	122 930
Cégep	8 145	409 440	104 790	203 640
Certificat	2 835	68 805	28 075	45 655
BAC	10 295	268 625	109 970	167 340
Univ. supérieur	6 990	125 055	63 505	84 495



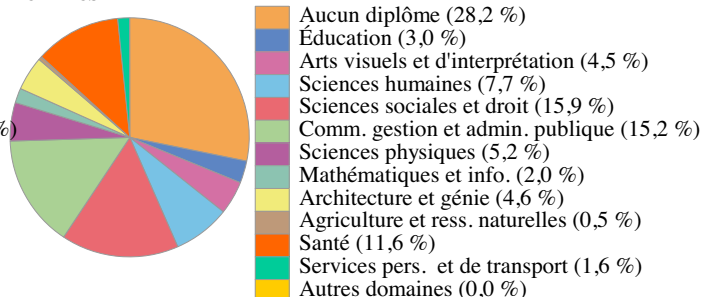
Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Principal domaine d'étude

Hommes



Femmes



Population totale âgée de 15 ans et plus selon le principal domaine d'études

indicateur	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
H - Aucun certificat, diplôme ou grade	7 745	450 460	105 545	221 975
H - Éducation	150	10 375	2 445	4 400
H - Arts visuels et d'interprétation	1 000	28 425	14 660	19 870
H - Sciences humaines	1 060	30 555	11 285	17 250
H - Sciences sociales et droit	1 870	36 385	18 085	24 525
H - Commerce, gestion et admin. publique	2 910	85 455	33 455	54 665
H - Sciences physiques et de la vie, et tech	1 300	28 260	10 770	16 195
H - Mathématiques, informatique	1 305	40 030	14 725	24 660
H - Architecture, génie et services connexe	3 175	210 340	42 825	94 240
H - Agriculture, ressources naturelles et co	70	19 410	1 445	3 455
H - Santé et domaines connexes	960	23 885	8 420	13 190
H - Services personnels, de protection et d	515	43 320	7 405	18 100
F - Aucun certificat, diplôme ou grade	6 140	367 870	89 880	184 850
F - Éducation	660	54 015	10 455	23 085
F - Arts visuels et d'interprétation	980	38 815	17 225	25 505
F - Sciences humaines	1 670	52 075	18 075	29 785
F - Sciences sociales et droit	3 455	94 460	36 545	57 595
F - Commerce, gestion et admin. publique	3 305	146 390	42 395	78 700
F - Sciences physiques et de la vie, et tech	1 140	30 685	11 200	17 530
F - Mathématiques, informatique	445	12 970	5 200	8 175
F - Architecture, génie et services connexe	1 010	27 015	9 390	15 620
F - Agriculture, ressources naturelles et co	110	11 490	1 670	3 530
F - Santé et domaines connexes	2 530	111 455	27 385	54 495
F - Services personnels, de protection et de	345	45 840	7 485	19 375

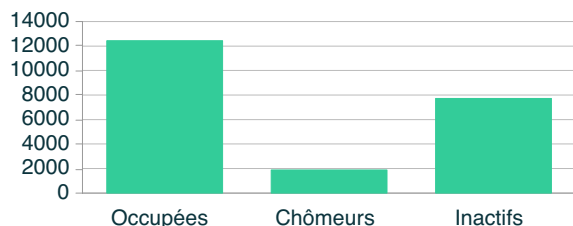
*H - Hommes ; F - Femmes



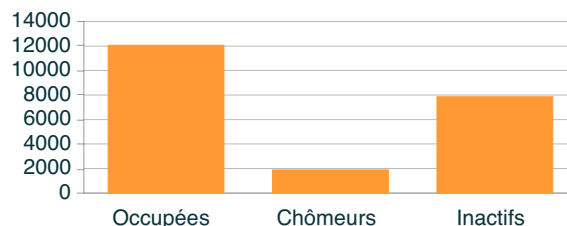
Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Activité

Hommes



Femmes



Écart-type - Hommes

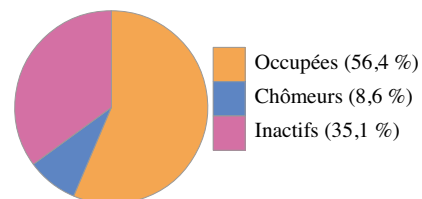
Statut	Sél.	% sél.	% Qc	écart
Occupées	12 440	56,4	71,3	-3 121
Chômeurs	1 890	8,6	7,8	70
Inactifs	7 735	35,1	20,9	9 631
Total	22 065	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

% Hommes



Écart-type - Femmes

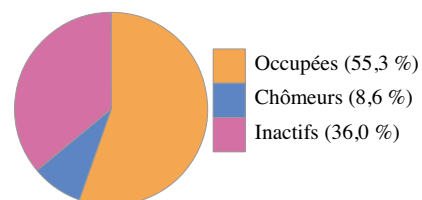
Statut	Sél.	% sél.	% Qc	écart
Occupées	12 050	55,3	70,1	-3 113
Chômeurs	1 880	8,6	5,8	1 333
Inactifs	7 850	36	24,1	5 966
Total	21 780	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

% Femmes



Activité hommes et femmes

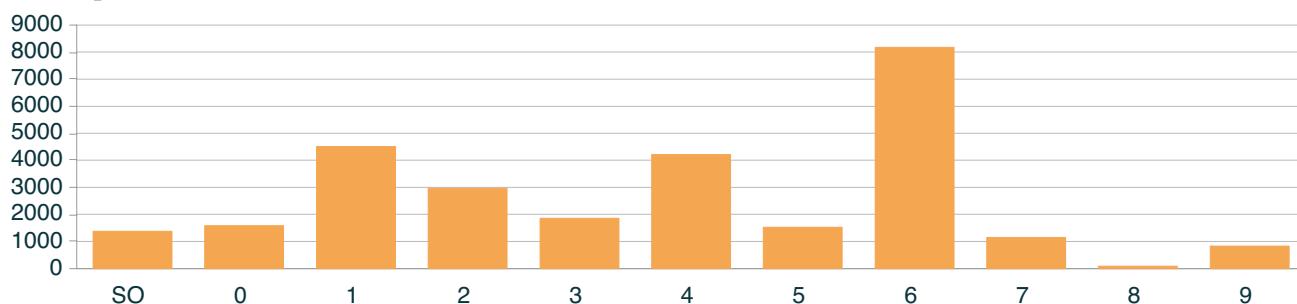
Statut	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Personnes occupées - Hommes	12 440	718 005	176 945	353 900
Chômeurs - Hommes	1 890	78 830	24 700	42 105
Inactifs - Hommes	7 735	210 230	69 425	116 570
Taux d'activité - Hommes	64,9	79,1	74,4	77,3
Taux d'emploi - Hommes	56,4	71,3	65,3	69
Taux de chômage - Hommes	13,2	9,9	12,2	10,6
Personnes occupées - Femmes	12 050	696 375	174 675	350 405
Chômeurs - Femmes	1 880	58 025	21 315	34 265
Inactifs - Femmes	7 850	239 025	80 915	133 635
Taux d'activité - Femmes	63,9	75,9	70,8	74,2
Taux d'emploi - Femmes	55,3	70,1	63,1	67,6
Taux de chômage - Femmes	13,5	7,7	10,9	8,9



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

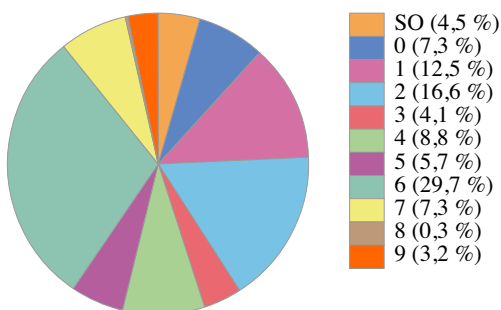
Classification nationale des professions (CNP) 2011

Population totale

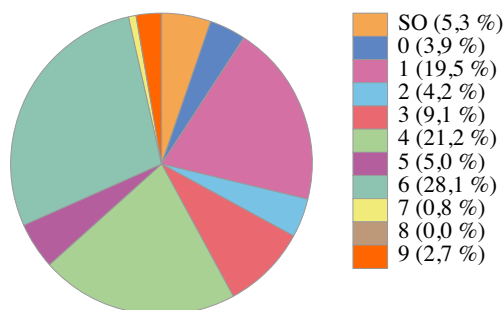


* SO - Sans objet; 0 - Gestion; 1 - Affaires, finance et administration; 2 - Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés; 3 - Secteur de la santé; 4 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux; 5 - Arts culture, sports et loisirs; 6 - Vente et services; 7 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés; 8 - Ressources naturelles, agriculture et production connexe; 9 - Fabrication et services d'utilité publique

% Hommes



% Femmes



Valeurs CNP 2011

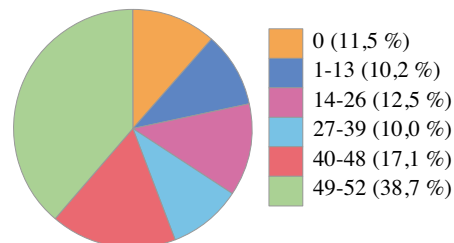
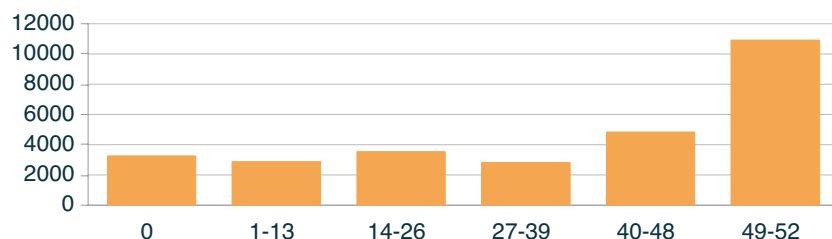
Secteur	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Profession - sans objet	1 375	40 610	17 060	26 470
0 Gestion	1 585	90 265	26 690	51 600
1 Affaires, finance et administration	4 505	207 530	63 835	117 170
2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2 965	114 510	36 270	63 455
3 Secteur de la santé	1 855	98 590	22 110	45 140
4 Enseignement, droit et services sociaux, comm. et gouv.	4 210	180 580	46 920	86 460
5 Arts, culture, sports et loisirs	1 520	59 735	24 595	37 065
6 Vente et services	8 175	470 760	121 785	245 185
7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	1 150	195 280	26 130	77 850
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe	85	25 220	1 915	5 655
9 Fabrication et services d'utilité publique	830	68 155	10 330	24 640



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Jeunes selon le travail

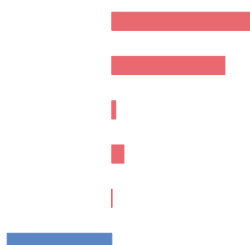
Nombre des semaines travaillées en 2010



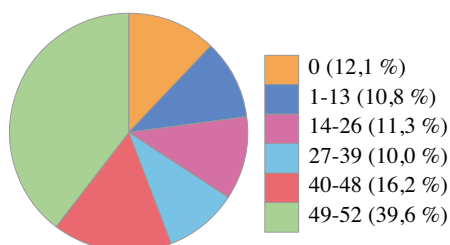
Écart-type - Hommes

Semaines	Sélection	% sél.	% Qc	écart
0	1 740	12,1	6,5	4 797
1-13	1 550	10,8	6,1	3 744
14-26	1 615	11,3	10,1	132
27-39	1 430	10	8,2	405
40-48	2 325	16,2	16	3
49-52	5 670	39,6	53,1	-3 460
Total	14 330	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



% Hommes

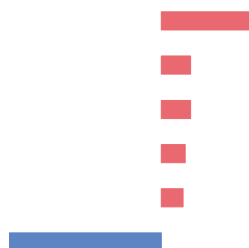


le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

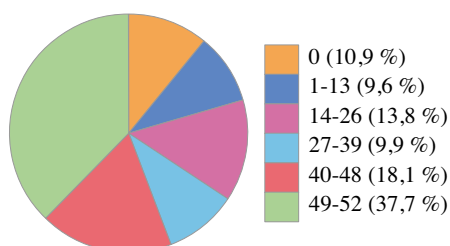
Écart-type - Femmes

Semaines	Sélection	% sél.	% Qc	écart
0	1 515	10,9	6,9	2 281
1-13	1 335	9,6	7,3	749
14-26	1 920	13,8	10,9	751
27-39	1 385	9,9	7,8	610
40-48	2 520	18,1	15,2	557
49-52	5 255	37,7	52	-3 905
Total	13 930	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



% Femmes



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

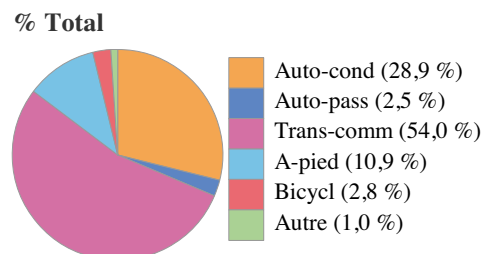
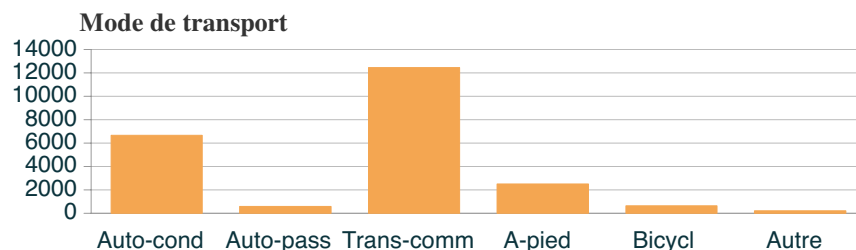
Valeurs - Nombre des semaines travaillées en 2010

Semaines	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
0	3 255	104 230	37 300	61 535
1-13	2 880	102 970	28 830	54 260
14-26	3 540	162 970	42 340	81 140
27-39	2 820	123 615	32 585	59 890
40-48	4 845	242 050	66 145	125 015
49-52	10 925	815 400	190 435	398 845



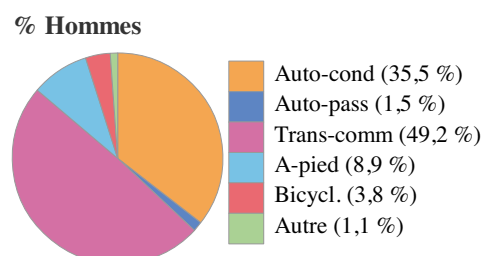
Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Travail - Mode de transport



Écart-type - Hommes

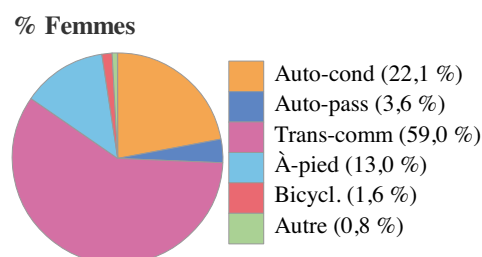
Mode	Sél.	% sél.	% Qc	écart	(=chi2 x 1000)*
Auto-cond	4 145	35,5	71,2	-17 930	
Auto-pass	180	1,5	4,3	-1 729	
Trans-comr	5 750	49,2	14,9	78 467	
A-pied	1 040	8,9	6,1	1 304	
Bicycl.	450	3,8	2,5	773	
Autre	125	1,1	1,1	0	
Total	11 690	100	100	0	



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

Écart-type - Femmes

Mode	Sél.	% sél.	% Qc	écart	(=chi2 x 1000)*
Auto-cond	2 510	22,1	65	-28 344	
Auto-pass	405	3,6	5,5	- 694	
Trans-comr	6 700	59	20,3	74 070	
À-pied	1 475	13	7,1	4 950	
Bicycl.	180	1,6	1,4	25	
Autre	90	0,8	0,7	4	
Total	11 360	100	100	0	



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

Population occupée totale selon le mode de transport

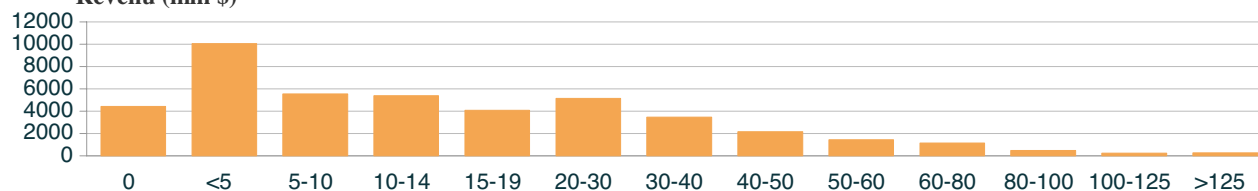
Mode	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
Automobile - conducteur	6 655	924 925	134 050	387 810
Automobile - passager	585	66 175	11 040	28 475
Transport en commun	12 455	238 195	142 865	192 625
À pied	2 515	89 120	30 810	43 885
Bicyclette	635	26 340	13 375	17 510
Autre moyen	220	12 305	2 980	5 400



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Revenu total

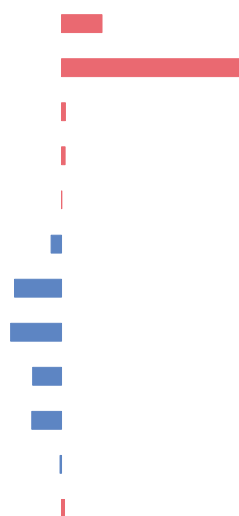
Revenu (mill \$)



Écart-type

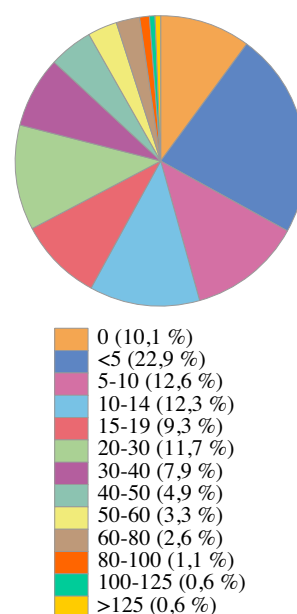
Mill \$	Sél.	% sél.	% Qc	écart
0	4 430	10,1	7	1 366
<5	10 050	22,9	13,7	6 182
5-10	5 535	12,6	11,4	129
10-14	5 375	12,3	11,1	118
15-19	4 085	9,3	9	12
20-30	5 145	11,7	13,9	- 350
30-40	3 465	7,9	12,3	-1 581
40-50	2 165	4,9	8,8	-1 710
50-60	1 425	3,3	5,6	- 967
60-80	1 150	2,6	4,8	-1 001
80-100	485	1,1	1,4	-50
>100	530	1,2	0,9	97
Total	43 840	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

% Revenu



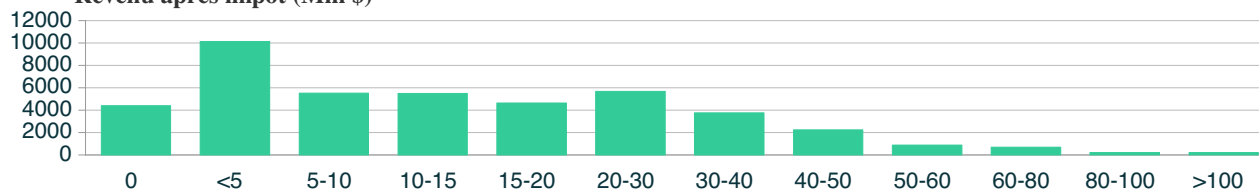
Mill \$	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
0	4 430	140 240	45 890	83 120
<5	10 050	274 385	96 235	160 460
5-10	5 535	228 335	63 615	116 910
10-14	5 375	222 375	61 260	113 845
15-19	4 085	179 775	51 550	92 505
20-30	5 145	278 970	71 960	133 890
30-40	3 465	246 410	56 460	112 705
40-50	2 165	176 500	40 305	85 070
50-60	85	3 145	24 965	54 845
60-80	1 150	96 410	22 185	50 785
80-100	485	27 395	7 195	15 435
>100	530	18 225	6 360	11 320
Revenu médian \$	13 704	20 750	17 730	19 348
Revenu moyen \$	20 998	26 395	24 429	25 991



Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Revenu après impôt

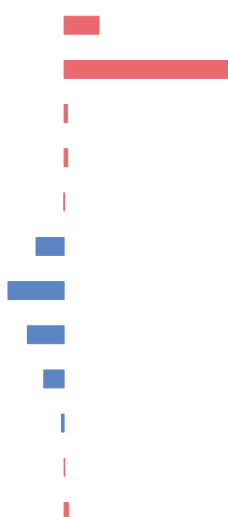
Revenu après impôt (Mill \$)



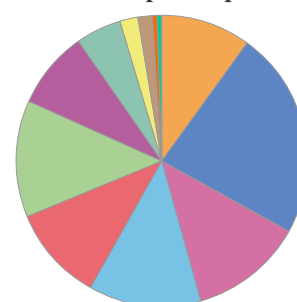
Écart-type

Mill \$	Sél.	% sél.	% Qc	écart
0	4 390	10	7	1 305
<5	10 125	23,1	13,8	6 346
5-10	5 525	12,6	11,4	120
10-15	5 485	12,5	11,3	131
15-20	4 630	10,6	10,5	1
20-30	5 690	13	17,2	-1 049
30-40	3 765	8,6	14	-2 088
40-50	2 230	5,1	8,5	-1 361
50-60	880	2	3,7	-752
60-80	685	1,6	2	-91
80-100	210	0,5	0,4	28
>100	215	0,5	0,3	162
Total	43 830	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



% Revenu après impôt



0 (10,0 %)
<5 (23,1 %)
5-10 (12,6 %)
10-15 (12,5 %)
15-20 (10,6 %)
20-30 (13,0 %)
30-40 (8,6 %)
40-50 (5,1 %)
50-60 (2,0 %)
60-80 (1,6 %)
80-100 (0,5 %)
>100 (0,5 %)

le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

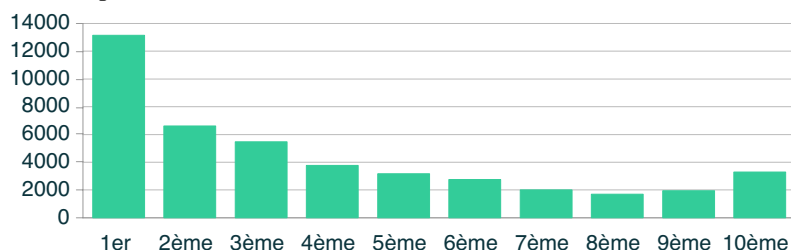
Mill \$	Sélection	Qc	Île de Montréal	CMM
0	4 390	139 935	45 715	82 930
<5	10 125	275 205	96 585	160 980
5-10	5 525	228 715	63 735	117 090
10-15	5 485	225 995	62 080	115 565
15-20	4 630	209 880	59 000	107 105
20-30	5 690	344 765	87 220	163 540
30-40	3 765	279 985	64 090	131 590
40-50	2 230	169 780	37 430	83 425
50-60	880	73 395	16 825	38 175
60-80	685	39 770	10 340	22 050
80-100	210	7 515	2 695	4 815
>100	215	5 555	2 270	3 625
Revenu médian \$	13 627	19 761	17 275	18 606
Revenu moyen \$	18 339	22 919	21 195	22 458



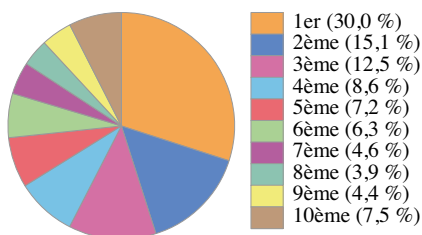
Jeunes de 16 à 35 ans : CJE Côte-des-Neiges

Population des jeunes par décile de revenu

Population totale



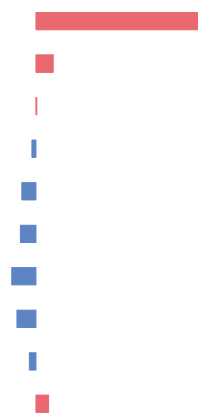
% Total



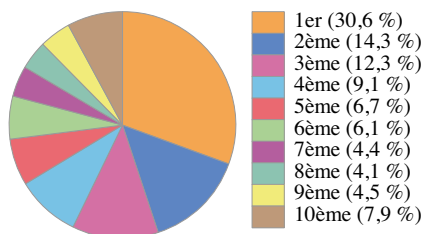
Écart-type - Hommes

Décile	Sél.	% sél.	% Qc	écart
1er	6 745	30,6	12,7	25 238
2ème	3 155	14,3	9,3	2 659
3ème	2 720	12,3	11	154
4ème	2 000	9,1	11,8	- 630
5ème	1 480	6,7	11,8	-2 163
6ème	1 355	6,1	11,4	-2 390
7ème	960	4,4	10,7	-3 746
8ème	900	4,1	9,3	-2 936
9ème	1 000	4,5	7,3	-1 021
10ème	1 745	7,9	4,8	1 956
Total	22 060	100	100	0

(=chi2 x 1000)*



% Hommes

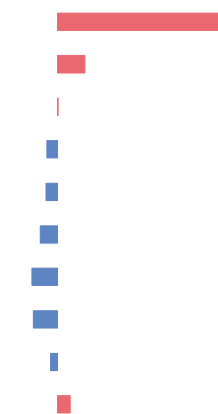


le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)

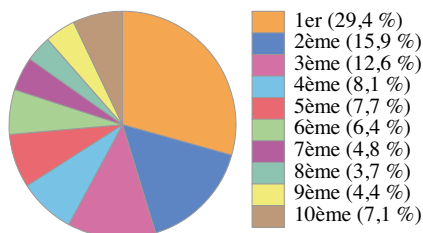
Écart-type - Femmes

Décile	Sél.	% sél.	% Qc	écart
1er	6 395	29,4	13,4	18 888
2ème	3 460	15,9	10,2	3 187
3ème	2 740	12,6	11,7	73
4ème	1 765	8,1	11,9	-1 214
5ème	1 675	7,7	11,7	-1 350
6ème	1 400	6,4	11,1	-1 979
7ème	1 035	4,8	10,3	-2 951
8ème	810	3,7	8,6	-2 781
9ème	950	4,4	6,6	- 782
10ème	1 550	7,1	4,5	1 473
Total	21 780	100	100	0

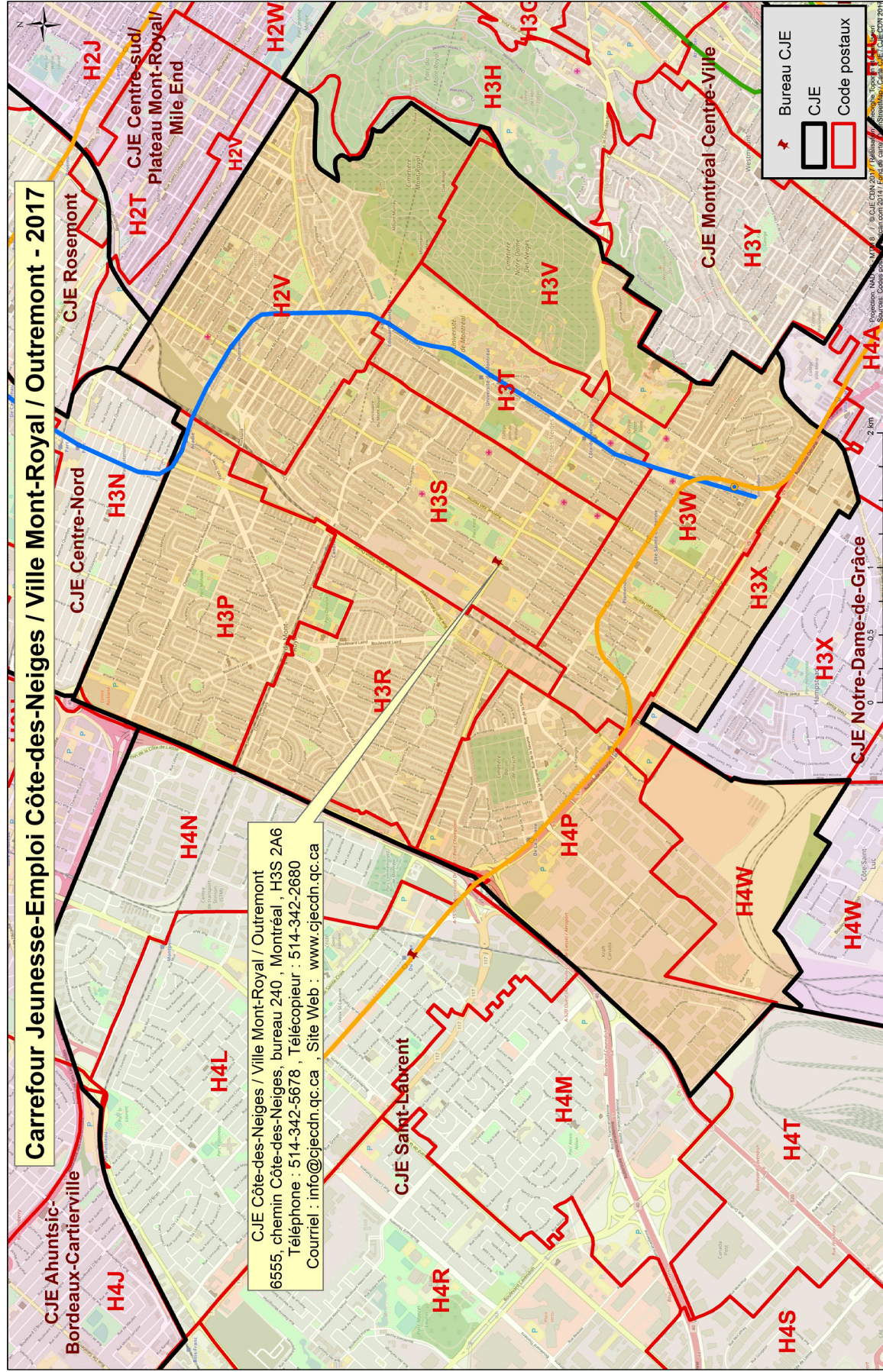
(=chi2 x 1000)*

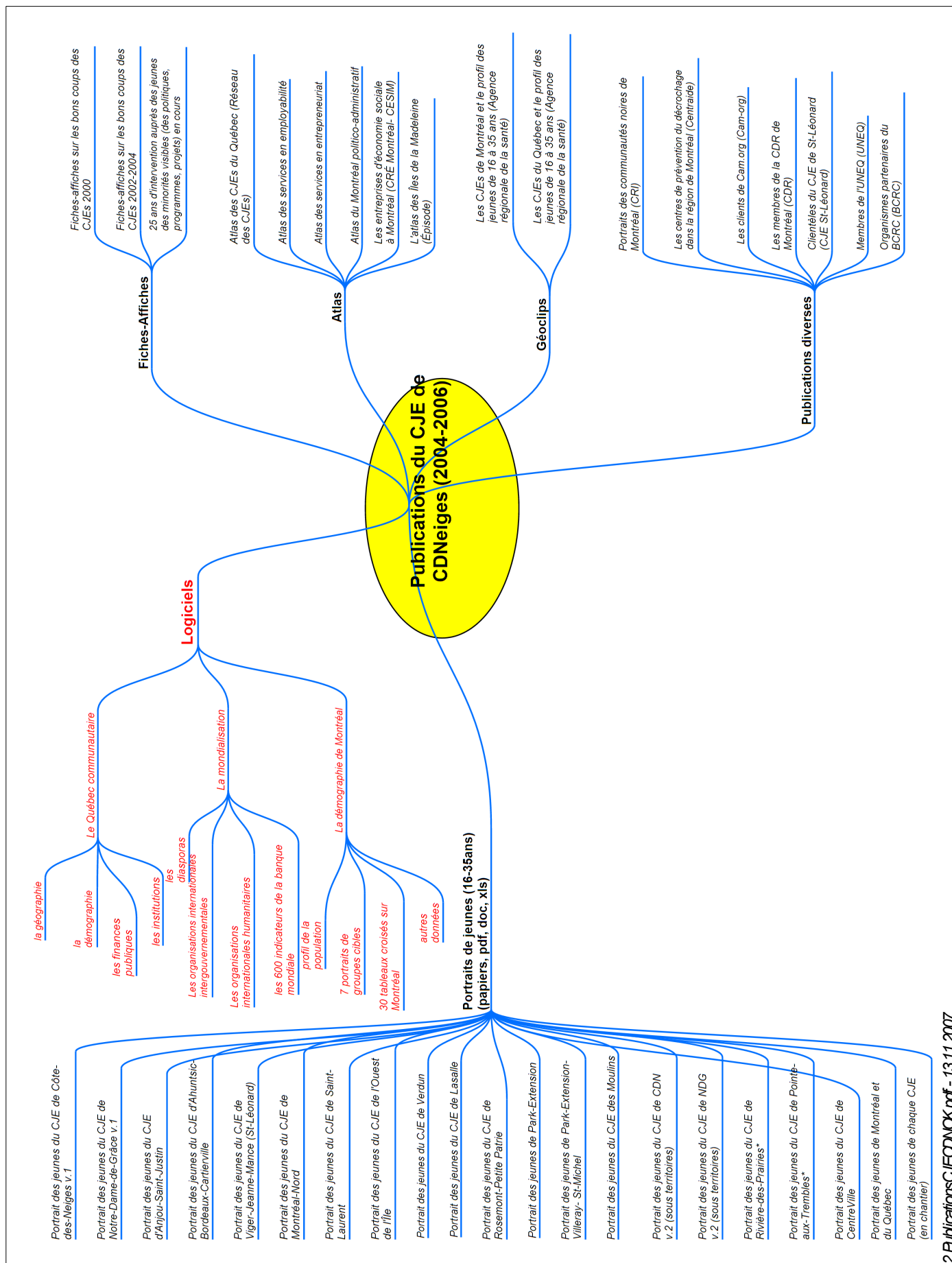


% Femmes



le chi2, $(p1-p2)^2/p2$ mesure l'écart entre 2 pourcentages (p1 et p2)





2 PublicationsCJECNDVXK.pdf - 13.11.2007

Emploi-Éducation-Entrepreneuriat-Projets
**UN CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI
(CJE) PRÈS DE CHEZ VOUS !**

CJE VIGER / JEANNE-MANCE (ST-LÉ)
5960, rue Jean-Talon Est, bureau
Montréal (QC) H1S 1M2
514-256-5051
horizoncarriere.ca

CJE BOURASSA-SAUVÉ (MONTREAL-)
11 000, boul. St-Vital,
Montréal (QC) H1H 4T6
514-327-5555
cjebourassasauve.com

CJE CENTRE-NORD

3332, rue Jarry Est,
Montréal (Qc) H1Z 2E8
514-729-9777
cje-centrenord.com

CJE OUEST DE L'ILE

225-F, boul. Hymus,
Pointe-Claire (QC) H9R 1G4
514-782-0433
cjeouestile.qc.ca

CJE AHUNTSIC-BORDEAUX-CARTIERVILLE

10 794, rue Lajeunesse,
Montréal (QC) H3L 2E8
514-383-1136
cje-abc.qc.ca

CJE SAINT-LAURENT

404, boul. Décarie, bureau 300,
St-Laurent (QC) H4L 2E6
514-855-1616
cjestlaurent.org

CJE CÔTE-DES-NEIGES / VILLE MONT-ROYAL / OUTREMONT

6555, chemin Côte-des-Neiges, bureau 240,
Montréal (QC) H3S 2A6
514-342-5678
cjecd.n.qc.ca

Réalisé par:
**Gheorghe Toporan
et Jean Isseri**

CJE MARQUETTE (LACHINE)

735, rue Notre-Dame, bureau 101,
Lachine (QC) H8S 2B5
514-634-0450
cjemarquette.qc.ca

CJE NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

6370, rue Sherbrooke Ouest,
Montréal (QC) H4B 1M9
514-482-6665
cje-ndg.com

ONARDJ
308,

CJE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES

11 965, avenue Alexis-Carrel,
Montréal (QC) H1E 5K7
514-648-8008
cje-rdp.org

CJE POINTE-AUX-TREMBLES

3455, rue Robert-Chevalier, bureau 233
Montréal (QC) H1A 3N5
514-640-4700
saee.net/cje

NORDJ

CJE ANJOU / SAINT-JUSTIN

7450, boul. des Galeries d'Anjou, bureau 480,
Anjou (QC) H1M 3M3
514-353-5400
cjeanjou.com

CJE MERCIER - UN SERVICE DU PITREM

7962, rue Hochelaga, 2e étage,
Montréal (QC) H1L 2K8
514-356-3226
pitrem.org

CJE ROSEMONT / PETITE-PATRIE

1453, rue Beaubien Est, bureau 302,
Montréal (QC) H2G 3C6
514-279-8725
cjerosemontpetitepatrie.ca

CJE HOCHELAGA-MAISONNEUVE

3440, rue Ontario Est, 3e étage,
Montréal (QC) H1W 1P9
514-523-2400
cje.cdest.org

CJE CENTRE-SUD / PLATEAU MONT-ROYAL / MILE END

1265, avenue Mont-Royal Est,
Montréal (QC) H2J 1Y4
514-528-6838
cjeplateau.org

CJE SUD-OUEST DE MONTRÉAL

3181, rue Saint-Jacques Ouest,
Montréal (QC) H4C 1G7
514-934-2242
cjeso-mtl.org

CJE MONTRÉAL CENTRE-VILLE

666, rue Sherbrooke Ouest, Bureau 2101
Montréal (QC) H3A 1E7
514-875-9770
www.cjemontreal.org

CJE LASALLE

1191, 90e Avenue, bureau 200,
LaSalle (QC) H8R 3A6
514-368-1832
cjelasalle.org

CJE VERDUN

4005, rue Wellington,
Verdun (QC) H4G 1V6
514-767-9971
sipcje.org

RE- MER- CIE- MENTS

Notre conseil d'administration

Président: Maria Giacomodonato (École Secondaire Lavoie)

Trésorier: Mazen Houdeib (ROMEL)

Vice-Président: Dan Philip (Ligue des Noirs)

Secrétaire: Jean Isseri (CJE Côte-des-Neiges)

Administratrice: Hamida Mukarurangwa (Entreprises)

Administrateur: Abdul Barry (Jeune)

Administrateur: Cristian Chavez

Administrateur: Jean-Pierre Desprez (CJE Côte-des-Neiges)

À l'occasion de notre vingtième anniversaire, nous tenons à remercier tous ceux qui ont permis au Carrefour jeunesse-emploi de Côte-des-Neiges/Ville-Mont-Royal/ Outremont d'exister et de remplir une mission stimulante de services-conseils auprès de tous les jeunes de 16 à 35 ans résidant ou fréquentant notre territoire.

Merci aux organismes de notre territoire et au gouvernement du Québec grâce auxquels le CJE a pu être mis en place et a pu fonctionner en partenariat et avec un financement soutenu.

Merci à nos bailleurs de fonds gouvernementaux, municipaux, privés et communautaires pour la confiance qu'ils nous accordent depuis toujours dans la réalisation de nos projets.

Merci à notre équipe d'administrateurs, composée de personnalités compétentes et dévouées, qui s'est toujours mobilisée pour les jeunes du quartier et pour notre organisation. Merci à Maria Giacomodonato, Dan Philip, Mazen Houdeib, Hamida Mukarurangwa, Abdul Barry, Jean-Pierre Desprez, Cristian Chavez. Jean Isseri et à Roger Côté pour sa longue présidence tranquillisante, et aux nombreuses autres personnes qui nous ont offert leur aide.

Merci à notre personnel d'intervenants professionnels, à nos bénévoles, à nos contractuels, à nos stagiaires et à nos partenaires réguliers. Nous avons une pensée forte pour le leadership soutenu exercé par notre collègue Kada Hechad et par les joies esthétiques que nous livrait Serge Jongué, tous deux partis prématurément.

Merci à tous les jeunes du territoire et d'ailleurs qui ont fréquenté notre organisation, qui ont réussi leur insertion sociale et professionnelle et qui nous ont manifesté leur reconnaissance d'une façon ou d'une autre.

Enfin, nous sommes reconnaissants envers Mélissa Faucher qui a assumé une coordination de cette brochure ainsi qu'à Michaël Faucher qui l'a mise en forme, sans oublier tous ceux qui ont participé à sa rédaction et à sa production.

Nos bailleurs de fonds :



Le Carrefour jeunesse-emploi de
Côte-des-Neiges/Ville-Mont-Royal/Outremont

6555, chemin de la Côte-des-Neiges, bureau 240,
Montréal H3S 2A6
514 342 5678
cjecd.n.qc.ca

