



Community Innovation Fund

Fonds d'innovation
pour la communauté



INNOVATION IN ACTION



INNOVATION EN ACTION



**QC
GN** | Quebec
Community
Groups
Network

www.qcgn.ca

Published by/Publié par : The Quebec Community Groups Network (QCGN)

Stories and translation/Textes et traduction : François Shalom

Coordination : Katia Toimill-Bramhall, Christine Boyle, Rita Legault

Proofreading/Révisions : Rita Legault, Catheline Moreau, Louise Legault

Graphic artist/Infographiste : Jade Cimon | jadecimon@hotmail.com

Printing/Impression : KKP

Printing/Impression



T. 514.878.1044
info@montreal.kkpcanada.ca
www.montreal.kkpcanada.ca

For details on the Community Innovation Fund go to qcg.ca/community-innovation-fund/
Pour plus d'informations sur le Fonds d'innovation pour la communauté,
visitez-nous au qcg.ca/fr/innovation/

Community Innovation Fund Project Truly Transformative for English-speaking Quebecers

Le fonds d'innovation pour la communauté change la donne pour les Québécois d'expression anglaise

The Community Innovation Fund (CIF) has helped Quebec's English-speaking communities transform social innovation into action through the development of skills. The Fund financed 10 innovative projects that targeted particular needs and priorities of vulnerable English-speaking youth, seniors and newcomers. Each project, in its own way, served to improve job skills or help maintain basic socio-economic security of English-speaking Quebecers.

In the following pages, you will learn more about these projects – what they set out to do, what they've accomplished and how they served to enhance the vitality of English-speaking Quebec.

Financed by the Government of Canada, the Fund injected a total of \$1 million into the community. Administered by the Quebec Community Groups Network (QCGN), the Fund is part of the Social Partnership Initiative in Official Language Minority Communities, which is in turn a component of the Roadmap for Canada's Official Languages 2013-2018: Education, Immigration, Communities.

Our partners implemented projects in urban, rural, and isolated communities across Quebec that have materially improved the prospects of at-risk English-speaking Quebecers. All these initiatives have proven truly transformative for those who are eager to work and contribute, but who – as members of our linguistic minority – find themselves hindered by various forms of isolation.

The QCGN's role was to oversee the Fund. Working with a community of practice approach, we brought our project leaders together to exchange information and share best practices and lessons learned. These knowledge-sharing activities provided tools and sharpened skills, creating winning conditions for community organizations to build collaborative partnerships with all the relevant stakeholders and increase their social impact.

These innovative measures helped spur the formation of dynamic, sustainable partnerships between community organizations and an array of stakeholders – governments, corporations, businesses and not-for-profit enterprises. Thus far, more than 290 partnerships were developed generating almost \$700,000 of additional funding and \$705,000 of in-kind donations. A core goal of the fund – that all these projects be sustained into the future – was attained. Thanks to the Community Innovation Fund, community groups are better equipped to address social issues.

Le fonds d'innovation pour la communauté a permis à la communauté d'expression anglaise de transformer des innovations sociales en actions concrètes, grâce au développement de ses compétences. Le Fonds a financé 10 projets innovateurs qui visaient à répondre aux besoins et aux priorités spécifiques des jeunes, des aînés et des nouveaux arrivants vulnérables d'expression anglaise. Chaque projet a permis, à sa façon, d'améliorer les compétences de travail ou encore à contribué à maintenir la sécurité socioéconomique fondamentale des Québécois d'expression anglaise.

Dans les pages qui suivent, vous en apprendrez davantage sur ces projets, dont leurs objectifs et ce qui a été accompli, et comment ils ont renforcé le dynamisme de la communauté d'expression anglaise.

Le Fonds, financé par le Gouvernement du Canada, a injecté en tout 1 M \$ dans la communauté. Il est géré par le Quebec Community Groups Network (QCGN) et fait partie de l'Initiative de partenariat social dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire, qui, à son tour, constitue un volet de la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 : éducation, immigration, communautés.

Nos partenaires ont réalisé des projets dans des communautés rurales, urbaines et des régions éloignées partout au Québec. Ces projets qui ont nettement amélioré les perspectives des Québécois d'expression anglaise à risque. Toutes ces initiatives se sont avérées véritablement transformatrices pour les personnes qui veulent travailler et apporter leur contribution mais qui, en tant que membres de notre minorité linguistique, se trouvent bloqués par diverses formes d'isolement.

Le QCGN avait la responsabilité de superviser le Fonds. En adoptant le concept de communauté de pratique, nous avons réuni nos directeurs de projets pour échanger des informations, pour partager les meilleures pratiques et les leçons tirées. Ces activités de partage des connaissances ont fourni des outils et perfectionné les aptitudes, ce qui a créé des conditions gagnantes pour aider les organisations à établir des partenariats collaboratifs avec les divers intervenants concernés et à augmenter leur impact social.

Ces mesures innovantes ont favorisé la création de partenariats dynamiques et durables entre les organisations communautaires et un ensemble d'intervenants – gouvernements, corporations, commerces et organisations à but non-lucratif. Jusqu'à présent, plus de 290 partenariats ont été créés, générant près de 650 000 \$ de financement supplémentaire et de dons en nature d'une valeur de 705 000 \$. L'objectif central de ce fonds – que la pérennité de tous ces projets soit assurée – a été atteint. Grâce au Fonds d'innovation pour la communauté les groupes communautaires sont mieux équipés pour répondre aux enjeux sociaux de manière efficace.

QCGN Thanks the Government and Partners for Enhancing the Vitality of Our Community

Le QCGN remercie le gouvernement et ses partenaires d'avoir renforcé la vitalité de notre communauté

The QCGN was excited by the opportunity to participate in the Community Innovation Fund (CIF) and help improve employability or secure basic socioeconomic security for vulnerable youth, seniors/caregivers or newcomers in Quebec's English-speaking communities. These projects have proven of great value for many of our community members eager to participate more fully in the fabric of Quebec life.

Almost 2,000 vulnerable seniors, youth and newcomers received new services to help them find jobs, fight isolation, or learn new skills. By this measure alone, the Fund has generated a tremendous return. But this tells only a small part of our story. The many lives permanently changed for the better provide the greatest measure of the Fund's success.

The QCGN is proud to have acted as intermediary and champion for this innovative project. The results it yielded attest to the remarkable success of various approaches our communities can use to strengthen the vitality of English-speaking Quebec.

On behalf of all the creators of these projects, I would like to thank all of the people who made this enterprise possible. This includes the Governance Committee led by John Buck and Ian Kott; the Selection Committee chaired by Grace Hogg; our fantastic partners, including LEARN, Lorraine O'Donnell and Beverly Caplan; and especially our project manager Christine Boyle and the QCGN staff who have so admirably supported this exceptional initiative.

We also sincerely thank the Government of Canada's Social Development Partnerships Program - Children and Families Component, part of the Roadmap for Canada's Official Languages 2013–2018: Education, Immigration, Communities.



Le QCGN était enthousiaste d'avoir l'occasion de participer au Fonds d'innovation pour la communauté (CIF) et d'aider à améliorer l'employabilité ou d'assurer la sécurité socioéconomique de base pour des jeunes, des aînés et des soignants ou des nouveaux arrivants vulnérables de la communauté d'expression anglaise au Québec. Ces projets ont démontré leur grande valeur pour bon nombre de membres de notre communauté qui sont impatients de participer pleinement au tissu social de la vie au Québec.

Près de 2 000 aînés, de jeunes et de nouveaux arrivants sans protection ont bénéficié de nouveaux services pour les aider à se trouver un emploi, à combattre l'isolement ou à apprendre des nouvelles compétences. Cette mesure à elle seule indique que le Fonds a généré un rendement considérable. Mais ceci ne représente qu'une petite partie de notre histoire. Toutes les vies qui ont changé à tout jamais pour le mieux sont le plus grand indicateur du succès de ce Fonds.

Le QCGN est fier d'avoir été l'intermédiaire et le défenseur de ce projet innovateur. Les résultats obtenus témoignent du succès remarquable des approches diverses que nos communautés ont à leur disposition pour renforcer le dynamisme du Québec d'expression anglaise.

Au nom de tous les créateurs et créatrices de ces projets, j'aimerais remercier tous ceux qui ont apporté leur contribution à cette entreprise. Cela inclut le Comité de gouvernance piloté par John Buck et Ian Kott ; le Comité de sélection présidé par Grace Hogg ; nos partenaires fantastiques, y compris LEARN, Lorraine O'Donnell et Beverly Caplan ; mais surtout notre chef de projet, Christine Boyle, et le personnel de QCGN, qui ont si admirablement soutenu cette initiative exceptionnelle.

Nous souhaitons également remercier cordialement le Programme de partenariats pour le développement social – volet Enfants et familles du Gouvernement du Canada qui fait partie de la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 : éducation, immigration, communautés.



Community Innovation Fund

Fonds d'innovation
pour la communauté

**Social initiatives
for vulnerable
English-speaking**

YOUTH

SENIORS

NEWCOMERS

Managed by

QC | Quebec
GN | Community
Groups
Network
www.qcgn.ca

This project is funded in part by the
Government of Canada's Social Development
Partnerships Program – Children and Families

Canada 



Community Innovation Fund

Fonds d'innovation
pour la communauté

**Initiatives sociales
pour**

JEUNES

AÎNÉS

**NOUVEAUX
ARRIVANTS**

Administré par

QC | Quebec
GN | Community
Groups
Network
www.qcgn.ca

Financé en partie par le gouvernement du Canada
Initiative de partenariat social
Programme - Jeunes et familles

Canada 

Coasters Association

L'Association Coasters

Officials in isolated regions often lament their brain drain – young people who leave to study in cities and never come back.

That's particularly true of English-speaking youths, who have even fewer opportunities to work in their own language than their French-speaking counterparts. So it's refreshing to hear Heidi Buckle say that the retention rate of English-speaking high-school graduates in Quebec's distant Lower North Shore region is growing.

And it's improving since Coasters Association received funding from the Community Innovation Fund for its employment projects.

“Our youths do go away to study,” said Buckle, Coasters' Youth Employability Program Manager from Rivière-Saint-Paul at the eastern edge of Quebec. “But we keep in touch with them, often by Facebook, and we know what they're studying. A lot of them go into environmental sciences, business development and bio-engineering. And a lot of them come back.”

That contact allowed Coasters to tailor programs to fit students' areas of interest – and provide them with an incentive to return to the Lower North Shore after their studies.

Like many Quebec regions, the economy of the region is largely resource-based. So Coasters concentrated on setting up projects that exploit local attributes.

One was the creation of a master's program in environmental sciences in tandem with the Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).

Two students who went into the program split their time between the region and the Trois-Rivières campus. They worked on projects like harvesting algae to extract biofuel; transforming crowberry, a blueberry lookalike, into bio-products; and using the sap of birch trees as a replacement for water in the making of cosmetics, and for nutritional purposes.

“The CIF program was the perfect opportunity for us to rethink our programs, so we created really good internships with the Centre d'expérimentation et de développement en forêt boréale (CE-DFOB).”

Nine youth who had left the area to study in Montreal, Newfoundland, Ontario and Alberta, took up the 20- to 52-week internships at CEDFOB's research centre. Their areas of study included developing uses for berries and birch sap as well as creating training manuals for harvesters.

“The internships are over, but the nine students are still here in different roles,” said Buckle. “Some are working in agriculture, some in marketing and promotion, and one is still employed by the research centre.”

Les responsables en régions isolées au Québec déplorent souvent l'exode des cerveaux – des jeunes qui partent étudier dans les grandes villes et qui ne reviennent plus.

Cela est tout particulièrement vrai chez les jeunes d'expression anglaise, qui ont encore moins d'occasions de travailler dans leur propre langue que leurs homologues de langue française. Il est donc réconfortant d'entendre Heidi Buckle, dire que le taux de rétention des diplômés du secondaire d'expression anglaise dans la lointaine Basse-Côte-Nord du Québec est élevé.

Il est même un peu plus élevé depuis que la Coasters Association a reçu du financement pour ses projets d'emploi en 2017 de la part du Fonds d'innovation pour la communauté.

« Oui, c'est vrai, nos jeunes partent pour aller étudier », affirme M^{me} Buckle, la responsable du programme d'emploi pour les jeunes chez Coasters, situé à Rivière-Saint-Paul à la pointe est du Québec.

« Mais on reste en contact, notamment sur Facebook, et nous savons ce qu'ils étudient. Plusieurs d'entre eux s'orientent vers les sciences environnementales, le développement commercial et la bio-ingénierie. Et bon nombre d'étudiants reviennent. »

Ce contact a permis à Coasters d'adapter les programmes aux intérêts des étudiants et les inciter ainsi à retourner à la Basse-Côte-Nord après leurs études.

Comme plusieurs régions du Québec, l'économie de la région repose en grande partie sur ses ressources naturelles, ce qui a incité Coasters à monter des projets qui exploitent ses atouts locaux.

Un de ces projets fut la création d'une maîtrise en sciences environnementales, de concert avec l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).

Deux étudiants qui se sont inscrits au programme ont partagé leur temps entre la région et le campus de Trois-Rivières. Ils ont travaillé sur des projets comme la récolte d'algues pour les transformer en biocarburant; la transformation de la camarine noire, qui ressemble à des bleuets, en produits bio; et l'utilisation de la sève des bouleaux pour remplacer l'eau dans des produits cosmétiques et à des fins nutritionnelles.

« Le programme du Fonds d'innovation pour la communauté était l'occasion idéale pour revoir nos programmes, alors nous avons créé d'excellents stages avec le CE-DFOB (Centre d'expérimentation et de développement en forêt boréale) ici », selon M^{me} Buckle.

Neuf jeunes qui avaient quitté la région pour étudier à Montréal, à Terre-Neuve, en Ontario ou en Alberta ont suivi les stages variant entre 20 et 52 semaines et ont intégré le centre de recherche de CE-DFOB. Leurs disciplines d'études portaient sur l'usage des baies et de sève de bouleaux et sur la rédaction des manuels de formation pour les cueilleurs.

« Les stages sont terminés, mais les neufs jeunes étudiants sont toujours ici, »



Shae-Lynn Roberts

The latter is Shae-Lynn Roberts, a 24-year-old Bachelor of Science graduate from McGill University's environmental sciences program who is interested in the sustainable development of land-based resources.

In 2017, after five years in Montreal, Roberts decided to return to the Lower North Shore. The timing of the CIF program lined up with her graduation, so she applied and came home.

"The problem traditionally is that students don't have the opportunity to move back and work in careers that they went to school for," Roberts said. "But when given the opportunity to work in your field in the community that raised you, you want to give back to that."

"In my case, this is absolutely the career that I went to school for and in the region I was raised in."

"One of my first interaction with CEDFOB was with beekeeping," she said, noting that bees pollinate flowers and wild berries and as such are essential to the development of the area's land resources. "They eventually hired me, and now I really help keep that linkage, getting closer with the community's local entrepreneurs and organizations."

"Without the CIF funding, I wouldn't have been able to come home."

In addition to the Master's program, Coasters implemented four other projects, including internships and work experience placement programs.

One intern developed experiments extracting antioxidants from berries, algae and birch sap – experiments that were then validated by science teachers.

A school science integration project promoted hands-on learning in math and science after the age of 16 and took about 70 students on field trips.

Buckle said that with current funding coming to an end, there is no chance of winding down the programs that have become a part of the community.

"We have youths calling us to find out if the programs will be back," after learning of various projects through friends and family.

"The challenge will be the lack of financing. We do get funding streams online, so we'll have to contact our partners to see if they can help, either in kind or in contributions. We have to continue building on the momentum that we achieved in the last two years."

Without the CIF funding, I wouldn't have been able to come home.

dit M^{me} Buckle. « Certains travaillent en agriculture, d'autres en marketing et promotion et une jeune travaille toujours au centre de recherche. »

Il s'agit de Shae-Lynn Roberts, 24 ans, qui a obtenu son baccalauréat en sciences dans le cadre du programme de Science de l'agriculture et de l'environnement de l'Université McGill. Elle s'intéresse au développement durable des ressources liées à la terre.

En 2017, après avoir passé cinq ans à Montréal, M^{me} Roberts a décidé de retourner à la Basse-Côte-Nord. Le programme du Fonds correspondait parfaitement avec l'obtention de son diplôme, alors elle a rempli une demande et elle est rentrée à la maison.

« Le problème typique est que les étudiants n'ont pas l'occasion de rentrer chez eux pour travailler dans des domaines pour lesquels ils ont étudié », déplore M^{me} Roberts. « Mais si on vous offre la chance de travailler dans votre discipline dans la communauté ou vous avez grandi, vous voulez redonner. »

« Pour ma part, c'est exactement la carrière pour laquelle j'ai fait mes études et dans la région où j'ai grandi. »

« Un de mes premiers échanges avec le CEDFOB concernait l'apiculture », poursuit notant que les abeilles pollinisent les fleurs et les baies sauvages et qu'elles sont donc essentielles au développement des terres et des ressources de la région. « Ils m'ont éventuellement embauché et maintenant, j'aide vraiment à maintenir ce lien, celui de nous rapprocher des entrepreneurs et des organisations de chez nous. »

« Sans le financement du Fonds, je n'aurais pas pu rentrer chez moi. »

En plus de la maîtrise en sciences, Coasters a établi quatre autres projets, y compris divers stages pour les jeunes et des programmes d'expérience d'emploi.

Un stagiaire a travaillé à extraire les antioxydants des baies, des algues et de la sève de bouleaux, des expériences qui ont ensuite été validées par des professeurs. Un projet scolaire d'intégration en sciences encourageait l'apprentissage pratique en mathématiques et en sciences après l'âge de 16 ans et a permis à quelques 70 élèves de participer à des excursions.

Heidi Buckle ajoute que le financement tire à sa fin, mais que les programmes resteront une partie intégrante de la communauté.

« Des jeunes nous appellent pour savoir si les programmes seront renouvelés après avoir pris connaissance de certains projets par l'entremise d'amis ou de la famille. »

« Le défi sera l'absence de financement. Nous avons des sources de financement en ligne, alors il va falloir communiquer avec nos partenaires pour savoir s'ils peuvent nous donner un coup de pouce, soit en nature soit en contributions. Nous devons reseter sur notre élan des deux dernières années. »

Sans le financement du Fonds, je n'aurais pas pu rentrer chez moi

Council for Anglophone Magdalen Islanders

Le conseil pour les anglophones madelinots

Helena Burke has to contend with various issues inherent to the Magdalen Islands – mainly one, actually; the lure of the sea.

The Executive Director of the Council for Anglophone Magdalen Islanders (CAMI), said that it's a challenge asking a teenager whether he wants to stay in school or make \$40,000 in a season, fishing. The answer is usually predictable.

Add to the mix a small and isolated island, a tiny English-speaking population of 650, fewer opportunities than on the mainland, and the problems can compound.

The school drop-out rate, particularly among boys, is high on the island. Last fall, in fact, five out of 10 students in one grade 9 class decided to quit, all at the same time.

“Lobster fishing is highly lucrative these days,” said Burke. “Their parents, uncles, cousins or friends are fishing, so they see that you can be successful without any specific skills. That makes it very difficult for us to motivate these boys.”

Even the parents who try to get them to stay in school get tired of daily confrontations and give up after a while.

CAMI offers programs that help sustain English-speaking islanders who make up about five per cent of the total Magdalen Islands population of 12,000. In 2017, it received funding from the Community Innovation Fund to set up five specific programs. About five dozen youths participated, having a major impact on this tiny community.

One program paired students with local businesses that mentored them. These included a Yamaha dealership where youths learned to work with small engines and a shop where they build fiberglass boats. Other programs included carpentry class one afternoon a week for grade 9 students; a greenhouse that was built by students who were assisted by science teachers who showed them how to sow seeds and grow plants; and a career exploration program that brought students to businesses and organizations like the Magdalen Islands road-salt mine and the coast guard.

Further funding was made available to CIF projects that met objectives. “We immediately thought of the five grade 9 boys who had quit en masse,” said Burke. CAMI hired two instructors - one in carpentry and the other in math.

The program was designed to appeal: the boys would do five-hour sessions three days a week, starting with math in the morning and learning about carpentry, engine repair and metalworking the rest of the day.

The reason behind the structure was also sound: students in Quebec need to get at least to grade 10 to receive a DEP (diplôme d'études professionnelles).

“It's about having options other than the fishery,” Burke said. While the fishery is profitable, it's an occupation that lasts

De tous les problèmes inhérents aux Îles-de-la-Madeleine dont Helena Burke doit tenir compte, il y en a un qui domine – l'attrait de la mer.

La directrice générale du Council for Anglophone Magdalen Islanders (CAMI) explique que c'est tout un défi de demander à un adolescent s'il préfère rester à l'école ou bien gagner 40 000 \$ pour une saison de pêche. La réponse est assez prévisible.

Ajoutez à cela une petite île isolée, une minuscule population d'expression anglaise de 650 personnes, et moins d'opportunités que sur le continent et les problèmes deviennent compliqués.

Le taux de décrochage scolaire est élevé sur l'île, en particulier chez les garçons. En fait, cinq étudiants sur 10 dans une classe de 9^e année ont décidé d'abandonner leurs études à l'automne dernier – tous en même temps.

« La pêche au homard est extrêmement payante ces jours-ci », dit M^{me} Burke. « Leurs parents, oncles, cousins, et amis sont tous à la pêche, alors ils constatent qu'on peut réussir sans aucune compétence spécifique. Ça rend notre mission de motiver ces garçons très difficile. »

Même les parents qui essaient de les convaincre de rester aux études se lassent des affrontements quotidiens et cèdent après un certain temps.

CAMI offre des programmes qui contribuent à soutenir les Madelinots d'expression anglaise, qui représente environ cinq pour cent la population totale des Îles qui compte 12 000 habitants. En 2017, CAMI a reçu du financement du Fonds d'innovation pour la communauté pour créer cinq programmes précis. Une soixantaine de jeunes y ont participé, ce qui a eu un impact majeur sur cette toute petite communauté.

Un des programmes jumelait des étudiants avec des entreprises locales qui agissaient comme mentors, dont un concessionnaire Yamaha, où les jeunes ont appris à travailler sur des petits moteurs et un atelier qui fabrique des bateaux en fibre de verre. Parmi les programmes, il y avait un cours de menuiserie un après-midi par semaine pour les élèves de 9^e ; une serre a été construite par des étudiants avec l'aide des professeurs de science qui leur ont montré comment semer des graines et faire pousser des plantes et un programme d'exploration de carrières qui a permis aux étudiants de visiter des entreprises comme la mine de sel de voirie et la Garde côtière.

D'autres fonds étaient disponibles pour les projets du Fonds qui atteignaient leurs objectifs. « On a tout de suite pensé aux cinq étudiants de 9^{ième} année qui avaient abandonné en masse, selon M^{me} Burke. CAMI a embauché deux instructeurs, un en menuiserie et l'autre en mathématiques.

Le programme était conçu pour plaire ; les garçons feraient des sessions de cinq heures trois fois par semaine, commençant avec les maths le matin et en apprenant à faire de la menuiserie, la réparations de moteurs et de la métallurgie le reste de la journée.



Logan Chenell & Ken Brochu

only two to four months a year. “So don’t put all your eggs in one basket.

“Also, with climate change, the (St. Lawrence) gulf is warming up, so many things could happen. It’s perfectly OK to be a fisherman. But be a fisherman in the summer and do something else in winter.”

Zach Aitkens, 17, was shrewder than many teenagers. He grasped that the fishery is a resource industry and hence, vulnerable to unpredictable market forces – witness the collapse of the centuries-old cod fishing industry in Newfoundland in 1992.

The two programs he took at CAMI, woodworking and building and maintaining a greenhouse, were invaluable to him. “I love fishing, but if there’s no more fish around, you need a back-up.”

The CAMI carpentry course he attended will serve him well. After graduating this year, he will head to college in Summerside, P.E.I. for a full-time carpentry course.

On his return, he wants to develop two careers: “I’ll have my carpentry papers, so I want to start my own construction company. I love building frames with 2-by-4s and plywood.”

His second career? A no-brainer: “Fishing.”

“I’m an Islander,” said Aitkens. “I grew up here. Love fishing.”

Burke said that two of the five at-risk boys who were going to quit grade 9 have now passed their first math modules “and the rest, I hope, will pass this month (April).”

“We’re hoping to continue working with them this fall.”

Burke said she is pleased the program was such a success.

“But I’m sad that the two years were not long enough. It takes almost a year to set it up, and I think we’d get better results if we’d had three years.”

She approached – but was turned down by – the provincial Secrétariat à la jeunesse, so she will ask the school system for new funding, as well as other partners.

“We’re going to see how we can maintain as much of the program as possible, because it had a really big impact.”

Aitkens agrees.

“It helped us be more responsible. Get up every morning, go to work, do something else in the afternoon. It’s preparing you for life.”

While the fishery is profitable, it’s an occupation that lasts only two to four months a year. So don’t put all your eggs in one basket.

La logique derrière cette structure était bien pensée. Au Québec, les étudiants doivent obligatoirement passer la 10^e année pour recevoir un diplôme d’études professionnelles (DEP).

« Il s’agit d’avoir d’autres options que la pêche, » dit M^{me} Burke. « Bien que la pêche soit rentable, c’est un métier qui dure seulement de deux à quatre mois par année. Alors ne mettez pas tous vos œufs dans le même panier. »

« En plus, avec les changements climatiques, le golfe (du Saint Laurent) se réchauffe, alors bien des choses peuvent se produire. C’est parfaitement acceptable de devenir pêcheur. Mais allez à la pêche l’été et l’hiver, faites autre chose. »

Zach Aitkens est plus malin que bon nombre d’ados. Le jeune de 17 ans a compris que la pêche est une industrie de ressources, et donc, vulnérable à des forces de marché imprévisibles – il suffit de regarder l’effondrement en 1992 de l’industrie centenaire de la pêche à la morue à Terre-Neuve.

Les deux programmes de CAMI qu’il a suivi – la menuiserie et l’entretien de la serre – se sont avérés très utiles pour lui. « J’adore la pêche, mais s’il n’y a plus de poissons, faut bien un plan B. »

Le cours de menuiserie qu’il a complété le servira bien. Après avoir obtenu son diplôme cette année, il ira à un collège de Summerside, sur l’île du Prince Édouard, pour suivre un cours de menuiserie à plein temps.

À son retour, il veut avoir deux carrières ; « J’aurai mon certificat de menuiserie et j’aimerais partir ma propre compagnie de construction. J’adore les charpentes et les deux-par-quatre en contreplaqué. »

Et la deuxième ? Ça va de soi : « La pêche. »

« Je suis Madelinot. J’ai grandi ici. J’adore la pêche. »

M^{me} Burke ajoute que deux des cinq garçons à risque qui allaient abandonner la classe de 9^{ème} ont maintenant réussi leur premier module de mathématiques. « Et les autres le passeront ce mois-ci (avril) – j’espère. »

« On espère pouvoir continuer à travailler avec eux cet automne. »

M^{me} Burke s’est réjouie du succès du programme.

« Mais je suis triste que deux ans n’a pas été assez long. Ça prend presque d’un an pour mettre un programme comme ça sur pied et je pense qu’on aurait eu de meilleurs résultats si on avait eu trois ans. »

Elle a abordé la question avec le Secrétariat à la jeunesse provinciale, qui a refusé sa demande ; elle va donc maintenant s’adresser au système scolaire, ainsi qu’à d’autres partenaires, pour d’autres fonds.

« On essaiera de garder le plus possible du programme, parce qu’il a vraiment eu un impact important. »

Aitkens est d’accord.

« Ça nous a aidé à devenir plus responsable. Lève-toi le matin, va au boulot, fait autre chose l’après-midi. Ça vous prépare pour la vie. »

Bien que la pêche soit rentable, c’est un métier qui dure seulement de deux à quatre mois par année. Alors ne mettez pas tous vos œufs dans le même panier.

The Depot Community Food Centre

Le dépôt centre communautaire d'alimentation

The Depot Community Food Centre is, at heart, a food bank. It supplies food baskets and community meals to the needy in the Montreal neighbourhood of Notre-Dame-de-Grâce, runs community kitchen workshops, operates its own collective garden, and manages community gardens for the borough.

Now, thanks to a grant from the Community Innovation Fund, the Depot is also in the process of adding “doorways and pathways”, branching out into services that help young people, particularly newcomers to Quebec, find employment.

Before 2017 when the program started, “we didn’t have much in the way of youth programs,” said Beccah Frasier, Youth Programs Coordinator and Regional Coordinator for Boîte à Lunch, an after-school cooking and nutrition program for elementary schoolchildren.

“Now we’re starting to look at how we can keep youth engaged.” One example would be to get young people who have committed a crime, or an offence engaged by doing compensatory hours after school at a garden growing food. Restorative justice, rather than punitive justice, is far more effective in re-orienting a wayward young person toward a more productive and upstanding life, she said.

“The first year, we didn’t promise too much,” said Frasier. “It gave us time to think and assess the program. But the second year, we had a much more direct engagement of youth.”

The Depot had volunteer positions for four youths in 2017, three in 2018 and will create six this summer.

“Last year, we had funding issues and we concentrated on capacity building within our staff – training people without much experience.”

In addition, participants in some programs became assistant facilitators, on track to become full-time facilitators. Most are English-speaking youth from the neighbourhood who face barriers to employment, including cultural, socio-economic and other factors, such as being from a visible minority.

Frasier said that since 2017 about 75 young people have been involved in various programs “in significant ways – compensatory hours, volunteering at a garden or other work employment.”

One beneficiary is 19-year-old Anahita Oveisi. She immigrated from Iran with her parents three years ago. She went to welcoming class, a special class designed to teach French and math to immigrants to Quebec.

“I participated in workshops (run by the Depot) at the after-school program,” she said. “My focus was to

Le Dépôt centre communautaire d'alimentation est à la base une banque alimentaire. L'organisme distribue des paniers d'épicerie et des repas communautaires aux personnes démunies dans le quartier Notre-Dame-de-Grâce, à Montréal. Il organise également des ateliers de cuisine communautaire, cultive son propre jardin collectif et gère des jardins communautaires pour l'arrondissement.

Mais maintenant, grâce à un don du Fonds d'innovation pour la communauté, Le Dépôt est aussi en train d'ajouter des « portes d'entrées » et des « voies d'accès », diversifiant ses services pour aider les jeunes à trouver un emploi, particulièrement pour les nouveaux arrivants au Québec.

Lorsque le programme a commencé en 2017, « nous n'avions pas grand-chose en terme de programmes pour les jeunes, » se rappelle Beccah Frasier, coordonnatrice des programmes jeunesse et coordonnatrice régionale du programme Boîte à Lunch, un programme de nutrition et de cuisson après l'école pour les élèves des écoles primaires.

« Maintenant, on commence à examiner comment entretenir l'intérêt des jeunes ». Comment, par exemple, responsabiliser un jeune qui a commis un crime ou un délit en faisant des heures compensatoires à cultiver de la nourriture dans un jardin après l'école. La justice réparatrice, bien plus que la justice punitive, est efficace pour réorienter un jeune rebelle vers une vie honnête et productive, dit-elle.

« Nous n'avons pas fait trop de promesses la première année », dit M^{me} Frasier. « Ça nous a donné le temps de réfléchir et d'évaluer le programme. Par contre, nous avons reçu une participation beaucoup plus directe des jeunes. »

Le Dépôt a créé des postes de bénévoles pour quatre jeunes en 2017, trois en 2018 et en créera six cet été.

« Nous avons eu des problèmes de financement l'année dernière et nous avons mis l'accent sur le renforcement des capacités de notre personnel – c'est -à-dire former des gens qui n'ont pas beaucoup d'expérience ».

De plus, des participants dans certains programmes sont devenus facilitateurs adjoints, en voie de devenir facilitateurs à plein temps. La plupart sont des jeunes d'expression anglaise du quartier avec des obstacles à l'emploi, y compris des facteurs culturels, socio-économiques ou autre, comme par exemple d'appartenir à une minorité visible.

Frasier ajoute que depuis 2017, environ 75 jeunes se sont impliqués dans divers programmes « de façon significative – des heures compensatoires, du bénévolat dans un jardin ou autre travail ».

Anahita Oveisi est une des bénéficiaires de ces programmes. La jeune de 19 ans a immigré de l'Iran avec ses parents il y a trois ans. Elle a assisté à une classe spéciale d'accueil qui a pour but d'enseigner le français et les mathématiques aux nouveaux arrivants au Québec.



Dahlia Chan Tang

learn French, but also to find friends – and it was great. I met girls from Colombia, Israel, Iran.”

“I loved the workshops. We learned about different styles of cooking, appreciating other cultures, a lot of stuff that helped us navigate through the challenges that immigrants face.”

The next summer, Oveisi volunteered at the Boîte à Lunch program and was impressed with the animators.

“I learned a lot that summer – how the animators got the attention of the children, the cooking terms they used, how they dealt with the children’s energy, taught them about nutritious snacks, created activities that kept them engaged, taught about recycling, talked about processed foods, the need for a colourful plate (with vegetables).

“We had an animator with a nutrition background from McGill University who was able to talk to children about anti-oxidants and different vitamins in simple language that everyone understood. Really good stuff.”

In 2018, Oveisi asked Frasier if she could become an animator herself and was rewarded with an affirmative answer – but as an assistant animator. She lent a hand with a class of nine- and 10-year-olds, and another class of eight-year-olds.

“We talked about recycling, about new ingredients they had never heard of. One child tried a kiwi for the first time, that sort of thing. Last week, the challenge we had was to grow de la pousse (sprouts) and use it in salads.”

“I had a chance to talk with some of their parents, and many told me they wanted to register their other kids at Boîte à Lunch.”

Oveisi was struck by an unexpected result.

“At the beginning, there were a lot of girls in the workshops. Now, it’s about 40-60 (boys vs. girls). Now kids don’t see it as a gender assignment, they see it as something cool.”

Frasier said that positions are in high demand.

“We just hired two young people from visible minorities to be garden facilitators. Their job next month will be to prepare the soil and learn about harvesting and weeding.”

Oveisi said that her next goal is becoming “a real animator, not just an assistant.”

“I want to learn more techniques. I watched the animators handle kids who are not easy – they talk a lot, they don’t listen. But they had techniques to deal with that. They taught about sharing, about the environment – it had a real impact. I want to learn to do that.”

“I’m really grateful to Depot. It’s a great group.”

We learned...a lot of stuff that helped us navigate through the challenges that immigrants face.

« J’ai pris part à des ateliers du programme après l’école (gérés par Le Dépôt) », dit-elle. « Mon but était d’apprendre le français mais aussi de me faire des amis – et c’était formidable. J’ai rencontré des filles de la Colombie, d’Israël, de l’Iran ».

« J’ai adoré les ateliers. On a appris des différents types de cuisine, à apprécier les autres cultures, plein de trucs qui nous ont aidé à naviguer à travers les difficultés auxquelles les immigrants font face ».

L’été suivant, Anahita Oveisi s’est portée bénévole au programme Boîte à Lunch, où les animateurs l’ont impressionnée.

« J’ai beaucoup appris cet été là – comment les animateurs retenir l’attention des enfants, les termes culinaires qu’ils utilisaient, comment ils géraient l’énergie des enfants, enseignaient la valeur de collations nutritifs, créaient des activités qui assuraient leur collaboration, donnaient des informations sur le recyclage, discutaient des produits transformés et du besoin d’avoir une assiette colorée (avec des légumes) ».

« On a eu un animateur de l’Université McGill avec une formation sur la nutrition qui savait parler aux enfants au sujet d’antioxydants et des différentes vitamines en langage simple et direct que tout le monde comprenait. C’était vraiment bien ».

En 2018, Anahita Oveisi a demandé à M^{me} Frasier si elle pouvait devenir animatrice elle-même et fut récompensée par une réponse affirmative – mais en tant qu’assistante adjointe. Elle a donné un coup de main dans une classe d’enfants de neuf et de dix ans et une autre classe d’enfants de huit ans.

« On a discuté de recyclage, d’ingrédients dont ils n’avaient jamais entendu parler. Un petit a goûté un kiwi pour la première fois, ce genre de truc. La semaine dernière, notre défi était de cultiver des pousses et de les utiliser dans une salade ».

« J’ai eu l’occasion de parler avec quelques parents, et bon nombre d’entre eux m’ont dit qu’ils voulaient inscrire leurs autres enfants à la Boîte à Lunch ».

Anahita Oveisi a été frappée par un résultat inattendu.

« Au début, il y avait plein de filles dans les ateliers. Maintenant c’est environ 40-60 (garçons-filles). Les enfants ne voient plus ça comme une affectation par genre. C’est devenu ‘cool’ ».

M^{me} Frasier dit que les postes sont très prisés.

« On vient d’embaucher deux jeunes provenant de minorités visibles en tant que facilitateurs de jardin. Leur tâche le mois prochain sera de préparer la terre et d’apprendre tout sur la récolte et le désherbage ».

Pour Anahita Oveisi, son prochain but est de « devenir une vraie animatrice, pas simplement une adjointe ».

« Je veux apprendre plus de techniques. J’ai observé les animateurs et animatrices qui géraient de enfants pas faciles – ils parlent beaucoup et n’écoutent pas bien. Mais ils connaissaient des trucs pour s’adresser à eux. Ils enseignaient l’importance du partage, de l’environnement – ils ont eu un effet concret. Je veux apprendre à faire ça ».

« Je suis réellement reconnaissante envers Le Dépôt. C’est un groupe formidable ».

On a appris...plein de trucs qui nous ont aidé à naviguer à travers les difficultés auxquelles les immigrants font face.

DESTA Black Youth Network

DESTA Réseau de la jeunesse noire

The mission of DESTA, the acronym for *Dare Every Soul to Achieve*, is to provide job training and growth opportunities for English-speaking black youths aged 18 to 35 in Montreal's Little Burgundy neighbourhood.

Old stereotypes die hard and income disparity, education levels and unemployment levels still disfavor the Black community disproportionately – as does the incarceration rate. Blacks represent three per cent of the Canadian population, but nine per cent of federal prisoners. The Montreal community's unemployment rate is more than twice that of non-visible minority French-speakers. Only 9.5 per cent of Black Montrealers earn more than \$50,000 a year, compared with 25 per cent of non-visible minority English-speaking Montrealers.

With help from the Community Innovation Fund, DESTA has set up projects to help alleviate the situation. The latest one is a partnership with the Community Economic Development and Employability Corporation (CEDEC), a federally funded group that strives to match employers with resources at the community level.

The alliance with CEDEC grew out of a partnership with Concordia University's John Molson School of Business (JMSB), with which it established an employability and entrepreneurship program, explained Bonnie Zehavi, DESTA's CIF program manager.

Under that program, two MBA students advised budding entrepreneurs on how to start and develop a business, a program that is now instructing its third cohort. Participants are often busy during the day, so the course is held in the evening and includes child-care facilities.

"That's been very successful helping a few businesses grow," said Zehavi.

One beneficiary is Terry Ngala, a musician who completed the paid 15-week JMSB program on starting a business. Ngala is also working with a CEDEC mentor using the trademarked cloud-based Growth Wheel tool that allows business owners, mentors and facilitators to communicate remotely regarding various business issues that participants may need help with.

Growth Wheel business advisers help examine growth opportunities for a business, establish a marketing plan and provide financial planning models, Zehavi said.

"I was out of a job and a friend suggested I take a look at the entrepreneurship class that was about to start," said Ngala, a 27-year-old rap artist. "After the first session, I had a sense of what was going on and decided to stick with it. It's all very pragmatic information, something you'd pay a lot of money for otherwise."

Music is highly subjective and personal, but Ngala learned that being a musician is another thing altogether. To stay in the business, he had to market himself.

DESTA, l'acronyme de *Dare Every Soul to Achieve*, a pour mission d'offrir une formation professionnelle et des possibilités de croissance pour les jeunes Noirs âgés de 18 ans à 35 ans dans le quartier de la Petite-Bourgogne à Montréal.

Les vieux préjugés ont la vie dure ; la disparité salariale, le niveau d'éducation et le taux de chômage défavorisent toujours la communauté noire de manière disproportionnée. Tout comme, d'ailleurs, le taux d'incarcération. Les Noirs représentent 3 pour cent de la population canadienne, mais 9 pour cent des détenus fédéraux. Le taux de chômage de la communauté noire est plus que le double de celui des francophones n'appartenant pas à une minorité visible. Seulement 9,5 pour cent des Noirs Montréalais gagnent plus de 50 000 \$ par an, comparativement à 25 pour cent des Montréalais anglophones qui n'appartiennent pas à une minorité visible.

Avec l'aide du Fonds d'innovation pour la communauté, DESTA a mis sur pieds des initiatives pour permettre d'atténuer la situation. Le dernier projet est un partenariat avec la Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC), un organisme financé par le gouvernement fédéral qui s'efforce de mettre en rapport les employeurs avec les ressources disponibles au niveau communautaire.

L'alliance avec CEDEC est née d'un partenariat avec l'École de gestion John-Molson de l'Université Concordia avec laquelle DESTA a créé un programme pour favoriser l'employabilité et l'esprit d'entreprise, explique Bonnie Zehavi, responsable du programme du Fonds.

Dans le cadre de ce programme, deux étudiants au MBA ont conseillé des entrepreneurs en herbe sur la manière de lancer et de développer une entreprise, un programme qui en est actuellement à sa troisième cohorte. Les participants sont souvent occupés le jour, alors le cours a lieu le soir et offre un service de garde d'enfants.

« Ça a fort bien réussi pour aider quelques entreprises à grandir », selon M^{me} Zehavi.

Un de ces bénéficiaires est Terry Ngala, un musicien qui a terminé un programme de 15 semaines offert par l'École de gestion John-Molson sur la façon de démarrer une entreprise. M. Ngala travaille aussi avec un mentor de la CEDEC en utilisant *Growth Wheel*, un outil de marque déposée « basée dans le nuage » qui permet aux propriétaires d'entreprises, aux mentors et aux facilitateurs de communiquer à distance avec le participant s'il a besoin d'aide.

Les conseillers en affaires *Growth Wheel* examinent les opportunités de croissance d'une entreprise et formulent un plan de marketing et de modélisation financière, explique M^{me} Zehavi.

« J'étais sans emploi et un copain a suggéré que je jette un coup d'œil à un cours d'entrepreneuriat qui était sur le point de commencer », témoigne M. Ngala, un rappeur de 27 ans. « Après la première session, j'avais compris le sens et j'ai décidé de continuer. Tout ça c'est de l'information très pragmatique, pour laquelle tu paieras des gros sous. »



Feddy Osias, Ernst Mercier & Milo Johnson

“Being an artist, building a career, your product is yourself. For me, it’s my voice, so I have to package that. You have to identify your target market, what investments you need to make.”

Ngala said that the DESTA class he took was not typical.

“It was really hands-on, very practical stuff. I had to identify the target audience, register my name as an enterprise and define what my products are. It’s a very handy tool, it provides the skeleton of a business.”

Applying what he learned in class, Ngala recorded an album with other musicians and is getting ready to release it.

One of the most attended CIF-funded programs was Tech Buro, a paid 18-week data analyst training program, said Zehavi.

With the world converting from analog to digital, entire databanks must be transferred – work that requires significant corrections. Original documents, which can be a vast database or as simple as a telephone contact list on an old computer program, contain errors, inconsistencies and redundancies. Data analysis eliminates those and can result in “fairly well-paid jobs that don’t necessarily require a college education,” she noted.

To address the imbalance of education and employment opportunities for the Black community, the JMSB and CEDEC programs also focus on “soft skills”, pre-employability techniques to equip students with basic workforce know-how.

“It can be as simple as punctuality, respect and non-verbal skills,” said Zehavi. “It’s a pretty broad spectrum.”

DESTA also works breaking the incarceration cycle – people with little or no education who, as a result, can find no real job and resort to petty crime.

It’s hard to put numbers on programs that address systemic racism. Results are achieved over a long arc and in fits and starts. But CEDEC was helpful on that score, Zehavi said.

Of about 120 participants in various DESTA projects, 72 were CIF funded. The financing also allowed DESTA to go from three full-time staffers to five.

Above and beyond numbers, the programs made possible by CIF had an outsize impact, Zehavi said. The broader issue now is ensuring the programs’ sustainability.

“We’re in a good place now. We have other sources of financing and we work a lot with organizations like the McConnell Foundation. They’ve been very generous to us. But yes, we’re always looking for new sources of funding.”

Old stereotypes die hard and income disparity, education levels and unemployment levels still disfavor the Black community disproportionately

La musique est tout à fait subjective, très personnelle. Toutefois, M. Ngala a compris qu’être musicien est toute une autre affaire. Pour rester en affaires, il devait se commercialiser lui-même.

« Quand on est artiste, quand on bâtit une carrière, c’est vous le produit. Pour moi, c’est ma voix, alors je dois la commercialiser. Vous devez identifier votre marché cible, quels sont les investissements nécessaires. »

Ngala ajoute que le cours de DESTA qu’il a suivi n’est pas typique.

« C’était vraiment concret, très pratique. J’ai dû identifier le public cible, enregistrer mon nom en tant qu’entreprise et préciser quels sont mes produits. C’est un outil très commode, ça vous donne la structure d’une entreprise. »

Pour mettre en pratique ce qu’il a appris en classe, M. Ngala a enregistré un album avec d’autres musiciens et s’apprête à le lancer.

Un des programmes de FIC le plus fréquenté était Tech Buro, un programme rémunéré de formation d’analyste de données d’une durée de 18 semaines, dit Zehavi.

Le monde passe de l’analogique au numérique et des banques de données entières doivent être transférées – un travail qui nécessite d’importantes corrections. Des documents originaux contiennent des erreurs, des divergences et des redondances. L’analyse de données les élimine et ce travail peut aboutir à des « emplois assez bien payés qui ne requièrent pas nécessairement une formation universitaire », ajoute-t-elle.

Pour remédier au problème de déséquilibre entre éducation et possibilités d’emploi pour les Noirs, les programmes de l’École de gestion et de la CEDEC se concentrent également sur les compétences générales et les techniques de pré-employabilité pour inculquer aux élèves un savoir-faire de base au travail.

« Cela peut être aussi simple que la ponctualité, le respect et les aptitudes non verbales, » de dire M^{me} Zehavi. « C’est un éventail assez large ».

DESTA travaille également à briser le cycle d’incarcération – des personnes avec aucune ou peu d’éducation qui, par conséquent, ne peuvent pas trouver un véritable emploi et se tournent vers la petite délinquance.

C’est difficile de quantifier les programmes qui traitent du problème de racisme systémique. Les résultats se révèlent dans la durée et par à-coups. Mais la CEDEC a été utile sur ce plan, ajoute Bonnie Zehavi.

Sur quelque 120 participants aux divers projets de DESTA, 72 étaient financés par le Fonds. Ce qui a aussi permis à DESTA de passer de trois employés à plein temps à cinq.

Au-delà des chiffres, les programmes rendus possibles par le Fonds ont eu un impact énorme, dit M^{me} Zehavi. Désormais, la question plus large est d’assurer la viabilité des programmes.

« Nous sommes bien placés actuellement. Nous avons d’autres sources de financement et travaillons beaucoup avec des organisations comme la Fondation McConnell. Ils sont très généreux avec nous. Mais oui, on recherche toujours de nouvelles sources de financement.

Les vieux préjugés ont la vie dure ; la disparité salariale, le niveau d’éducation et le taux de chômage défavorisent toujours la communauté noire de manière disproportionnée. Tout comme, d’ailleurs, le taux d’incarcération.

NDG Senior Citizens' Council

Conseil des aînés et des aînées de N.D.G.

“The whole program has been a godsend, simply exceptional,” said Anne Mackay, Medical Transport Coordinator for the NDG Senior Citizens Council. “We started promoting it as soon as we got the funding and we were delayed immediately. I had no idea how many isolated seniors there were and just how alone they are.”

The vocation of the Council, located in the west-end of Montreal, is to fend off isolation prevalent among senior citizens. Among other services, they assist low-income, English-speaking seniors who need to be escorted to medical appointments.

The transport and accompaniment program took off after it received a boost in funding from the Community Innovation Fund (CIF). The funding made it possible to expand free transport and accompaniment program while providing employment to five newcomers to Quebec. In doing so, the program provided support to two CIF target groups – seniors and newcomers – at the same time.

Yvonne W., 72, used the same word as Mackay to describe the program. “For me, it’s been a godsend. And I don’t use that word in a light way. There is no other word to describe it – a godsend.”

“Things started going haywire for me in the last year. I’ve come into major medical issues and needed a tremendous number of tests,” said the retired dental office receptionist. “I was going back and forth umpteen times to the Jewish (General Hospital), blood tests, CT scans, ultra-sound tests, MRIs – back and forth, two or three times a week.”

At first, Yvonne drove despite the walker she uses – that is until she got fed up with the two-hour parking limits and the constant fear of getting parking tickets.

“You know how it is; you wait two or three hours for a 10-minute appointment. You get back to the car and bang, there goes the meter. I can’t afford that!”

Like many English-speaking seniors, Yvonne’s support network is limited – no husband or children, only a younger brother and a nephew. “And my brother is in worse shape than me.”

She praised the organization for hiring drivers who are sympathetic and empathetic.

“We didn’t say so out loud, but the driver and I kind of connected. He was very respectful, insightful and efficient. He and Anne picked up right away on my situation, what a huge adjustment it was for me all of a sudden. You don’t often get that kind of caring. The human factor is so important. It takes away the fear.”

Hilda Jones could not agree more.

« Le programme au complet est un don du ciel, tout simplement exceptionnel », estime Anne Mackay, coordonnatrice du transport médical du Conseil des aînés et des aînées de N.D.G. « On a commencé à en faire la promotion dès qu’on a reçu les fonds et tout de suite on a été inondé. Je n’avais aucune idée du nombre d’aînés isolés il y avait et à quel point ils étaient seuls. »

La mission du Council, situé à l’ouest de Montréal, est de réduire l’isolement, si fréquent parmi les personnes âgées. Le Conseil aide les aînés de langue anglaise à faible revenu qui ont besoin d’accompagnement lors de visites médicales, entre autres services.

Le programme de transport et d’accompagnement a décollé après avoir bénéficié d’un financement du Fonds d’innovation pour la communauté. Les fonds ont permis l’expansion du programme de transport et d’accompagnement gratuit tout en créant des emplois pour cinq nouveaux arrivants au Québec. Ce qui a fait d’une pierre deux coups, apportant un appui à deux groupes cibles du Fonds – les aînés et les nouveaux arrivants.

Yvonne W., âgée de 72 ans, emploie la même expression que M^{me} Mackay pour caractériser le programme. « Pour moi, ça a été un don du ciel. Je n’emploie pas cette expression à la légère – un don du ciel, il n’y a pas d’autres mots. »

« Pour moi, les choses ont commencé à dérapier au cours de la dernière année », raconte la réceptionniste de bureau dentaire à la retraite. « J’ai commencé à avoir des problèmes de santé importants et j’avais besoin d’énormément d’examen. Je faisais la navette constamment entre chez moi et l’Hôpital général juif – des tests sanguins, la tomodensitométrie, des tests au ultrasons, des IRMs – un va-et-vient constant, deux, trois fois par semaine. »

Au début, Yvonne conduisait, même si elle marche à l’aide d’un déambulateur – jusqu’au jour où elle en a eu ras-le-bol avec le stationnement limité à deux heures et la crainte constante de recevoir une contravention.

« Vous savez comment ça se passe : vous attendez deux ou trois heures pour un examen de 10 minutes, vous retournez à votre voiture et paf ! le parcomètre a expiré. Je n’ai pas les moyens ! »

Comme bien d’autres personnes âgées d’expression anglaise, le réseau de soutien d’Yvonne est limité – pas de mari ou d’enfants, seulement un frère plus jeune et un neveu. « Et mon frère est en pire état que moi ».

Elle félicite l’organisation d’avoir embauché des conducteurs sympathiques et empathiques.

« On ne l’a pas dit tout haut, mais le conducteur et moi avons fait une sorte de connexion. Il était très respectueux, perspicace et efficace. Anne et lui ont tout de suite compris ma situation, l’ajustement énorme que ça représentait pour moi tout d’un coup. De la bienveillance comme ça,



Madeleine Major & Zaid Aljaber

The 93-year-old suffers from glaucoma and is blind in her left eye. A driver and a companion come by every few months to drive her and wait for her while the optometrist checks her vision.

“I am very appreciative, very thankful for that. They are very good and kind people,” said the former nurse’s aide who is on a tight budget. “Sometimes it’s a man. Sometimes a woman. But whoever it is, I feel very safe with them.”

“I just cannot afford a cab every time I have to go to the doctor’s,” Jones said.

Mackay said that the transport program is offered free of charge to seniors – and for a good reason.

“It’s heartbreaking, really. If we weren’t around, for a lot of them it would be a choice: Take a taxi or buy food.”

“And I have to say that these newcomers to Quebec just stole my heart. We’d train them about cultural differences – what’s okay, what’s not okay. But what I never saw coming was that as we paired them up with seniors, these relationships started to develop. Many of them come from cultures where seniors are respected, even revered” – in some ways the opposite of Canadian customs.

“That was the greatest gift for me, the thousands of ways they interacted,” Mackay added. “In return, seniors were very patient; they helped them practice their English, they did not make fun of them. And the English-speaking Canadians had poor French skills and were unemployed, so we helped them on both counts. It was a win-win.”

The program’s beneficiaries must be low-income seniors – defined as \$25,000 a year or less, although Mackay said most of her clients’ total annual income is a meager \$12,000 to \$15,000.

There are more than 300 registered users, whose average age is 81. Over the last two years, 103 seniors received accompaniment for 319 visits to hospitals.

In the first year, the NDG Senior Citizens Council provided 1,300 drives to medical appointments. This year, it will be about 1,500 drives and 500 accompaniments.

“The unfortunate thing is that while governments want people to stay in their homes longer, as they live longer on average, many of these people should actually be in full-time care. This is why this money was such a gift for so many people.”

“We’re not going to give up this program,” said Mackay. “As Canadians, should we not be looking after our seniors properly? It’s ageism. And look out: Baby boomers are coming up fast.”

You don’t often get that kind of caring. The human factor is so important. It takes away the fear.

ça n’arrive pas tous les jours. L’aspect humain est tellement important. Ça éloigne la peur. »

Hilda Jones est tout à fait d’accord.

Maintenant âgée de 93 ans, elle souffre du glaucome et a perdu la vue de l’œil gauche. Un conducteur et un compagnon viennent tous les quelques mois pour la conduire à ses examens de la vue et attendent que son optométriste ait fini.

« J’apprécie beaucoup, j’en suis très reconnaissante. Ce sont des gens très aimables et bienveillants », selon l’ancienne aide-soignante au budget restreint. « Parfois c’est un homme, d’autres fois une femme. Dans les deux cas, je me sens tout à fait en sécurité ».

« Je ne peux tout simplement pas me permettre de prendre un taxi chaque fois que je dois aller consulter le médecin, » ajoute M^{me} Jones.

Anne Mackay explique que le programme de transport est gratuit pour les aînés – et pour cause.

« C’est vraiment navrant. Sans nous, le choix pour beaucoup d’entre eux serait simple : prendre un taxi ou manger ».

« Et je dois dire que ces nouveaux arrivants au Québec ont conquis mon cœur. On les a conseillé sur les différences culturelles – les choses à faire et à ne pas faire. Mais je ne m’attendais vraiment pas à ce que des liens se tissent entre eux et ces aînés. Bon nombre d’entre eux proviennent de cultures où les personnes âgées sont respectées, voire même vénérées » – un peu le contraire des coutumes au Canada.

« C’est ça le plus grand cadeau pour moi, les milles et une façons d’agir ensemble, » ajoute M^{me} Mackay. « En contrepartie, les aînés étaient très patients ; ils les ont aidés à pratiquer leur anglais, ils ne se sont pas moqués d’eux. Et les Canadiens de langue anglaise parlaient mal le français et n’avaient pas d’emploi, alors nous les avons aidés sur les deux plans. Tout le monde y gagnait ».

Les bénéficiaires du programme doivent être des aînés à faible revenu, défini comme étant 25 000 \$ ou moins par an, bien que Anne Mackay estime que le revenu annuel de la plupart de ses clients se situe entre 12 000 \$ et 15 000 \$.

Plus de 300 utilisateurs sont enregistrés, avec un âge moyen de 81 ans. Au cours des deux dernières années, 103 aînés ont été accompagnés pour faire 319 visites à l’hôpital.

La première année, le Conseil des aînés et des aînées de N.D.G. a assuré 1 300 déplacements à des rendez-vous médicaux. Cette année, ce chiffre sera environ 1 500 déplacements et 500 accompagnements.

« Malheureusement, alors que les gouvernements préfèrent que les gens demeurent dans leurs maisons plus longtemps, les gens vivent plus longtemps en moyenne, et pas mal d’entre eux devraient, au contraire, recevoir des soins à plein temps. Voilà pourquoi cet argent a été un tel cadeau pour tant de personnes. »

« On ne va pas abandonner ce programme », dit Anne Mackay. « En tant que Canadiens, n’a-t-on pas le devoir de s’occuper de nos aînés correctement ? C’est de l’âgeisme. Et attention : les boomers s’approchent à grands pas. »

De la bienveillance comme ça, ça n’arrive pas tous les jours. L’aspect humain est tellement important. Ça éloigne la peur.

New Hope Senior Citizen's Centre

Espoir Nouveau - Centre pour personnes âgées

Before receiving a grant from the Community Innovation Fund, New Hope Senior Citizen's Centre's computer program – if you could call it that – was hardly cutting edge.

“We had one slow, rickety Dell computer that was older than my 30-year-old son,” recalls Gerry Lafferty, Executive Director of New Hope in the Montreal borough of Notre-Dame-de-Grâce. “We called it a computer program, with one crappy computer and one or two volunteers.”

The seed money has allowed New Hope to pay the salaries of a coordinator and an instructor – and allowed more than 80 seniors to do some catch-up with the world's fast-moving technology.

The NDG organization's principal mission is to tear down the isolation of seniors - particularly English-speaking seniors whose families have largely left the province.

And in a world where instant communications in various digital forms is the norm, a lot of seniors are left out of the loop even more than they were before.

As of late March, the computer course had attracted 83 seniors taking six- to eight-week courses. The program offers two classes a week, free of charge for New Hope members. Membership costs \$24.

“There's a lot of fear among seniors about technology. It's kind of embarrassing and intimidating. Even turning on a tablet seems kind of threatening, and we teach them how to not be intimidated.”

Learning to adapt to the digital age pays serious dividends. A senior can check the schedule to make sure the bus will come (in real time, not theoretically), what the pharmacy's opening hours are, or what movie is playing where and at what time.

But by far the most common and pressing reason seniors want to connect to the outside world is reuniting with family, at least digitally.

“Anglo seniors are hugely affected, much more isolated than most,” said Lafferty. “Their families are often out of the province. One 86-year-old lady has grand-kids in Singapore, so you can imagine it's hard for her to see them regularly. But now she Skypes them on a regular basis. That's quite formidable. To see her physical facial reactions, to be speaking to live and seeing her loved ones on the other side of the world was incredible.”

Breaking down such barriers is the program's raison d'être.

“With the CIF financing, we were able to lease 20 beautiful computers, 10 digital cameras and 10 tablets for two years,” Lafferty noted. Even better, as the lease period was ending, he was able to purchase the equipment for \$10 a piece.

Avant de recevoir un don du Fonds d'innovation pour la communauté, le programme informatique de Espoir Nouveau – Centre pour les personnes âgées n'était pas exactement à la fine pointe de la technologie.

« On avait un vieil ordi Dell lent comme une plante qui était plus vieux que mon fils de 30 ans », se souvient Gerry Lafferty, directeur général de New Hope dans l'arrondissement de Notre-Dame-de-Grâce à Montréal. « On appelait ça un programme informatique, avec un ordi bidon et un ou deux bénévoles ».

La mise de fonds a permis à New Hope de payer les salaires d'un coordonnateur et d'un instructeur – et à plus de 80 aînés de faire un peu de rattrapage avec la technologie mondiale en constante et rapide mutation.

La mission principale de l'organisation de NDG est de briser l'isolement des aînés – surtout pour les personnes âgées de langue anglaise dont la plupart des familles ont quitté la province.

Et dans un monde où les communications instantanées sous toutes leurs formes numériques représentent la norme, bon nombre d'aînés se sentent encore plus marginalisés qu'avant.

À la fin de mars, le cours d'informatique avait attiré 83 aînés qui ont assisté à des cours de 6 à 8 semaines. Le programme consistait de deux classes par semaine, sans frais pour les membres de New Hope. Les frais d'adhésion sont de 24 \$.

« Les personnes âgées ont peur de la technologie, » selon M. Lafferty. « Ils se sentent intimidés et embarrassés. Même allumer une tablette semble vaguement menaçant. Nous leur apprenons à ne pas se laisser intimider. »

Apprendre à s'adapter à l'ère numérique rapporte de façon importante. Un aîné peut vérifier l'horaire pour voir à quelle heure l'auto-bus va passer (en temps réel, pas théoriquement), à quelle heure ouvre la pharmacie ou encore quel film est à l'affiche, où et à quelle heure.

Mais rejoindre leur famille, tout du moins par voie numérique, est de loin la raison la plus fréquente et urgente pour les aînés de se connecter au monde extérieur.

« Les aînés anglophones sont extrêmement atteints, bien plus isolés que la plupart, » déplore M. Lafferty. « Leurs familles sont fréquemment hors province. Une dame de 86 ans a des petits-enfants à Singapour, alors vous comprenez que c'est difficile pour elle de les voir régulièrement. Mais elle les rejoint souvent en utilisant Skype maintenant. C'est assez formidable. C'était incroyable de voir les réactions sur son visage, de la voir parler en direct et de voir son être bien-aimés à l'autre bout du monde ».

La raison d'être du programme est de surmonter de tels obstacles.



Carrol, Jerry, Thelonious Oliver and Harrold

“So for \$470, including taxes, this two-year-old technology is all ours – and I’m told that its lifespan is between five and eight years, so it’s a terrific investment.”

“Once the seniors got over their fears, their thirst to use this new-found technology in their lives grew. Joining Facebook, opening a Gmail account, Googling when their borough’s garbage collection was, checking their bank account balance... They couldn’t get enough.”

Seniors living on a fixed income cannot afford a laptop or a tablet, let alone buy each new iteration of a smartphone every year or six months.

The social aspect of mingling with others at the Centre’s location is another benefit.

An important impact was New Hope lending the equipment to participants during the courses.

“This benefited the seniors in two ways; they could use and practice learned techniques at home. But because the majority did not have an internet connection or WiFi at home, it forced them to break their isolation by going somewhere where WiFi was available; a café, a neighbour’s place or a local mall... it got seniors out!”

The classes were taught in the basement of a very old church whose thick walls didn’t allow WiFi throughout the center. Thanks to CIF funding, New Hope now offers WiFi throughout the entire center. “Individuals, different groups and or programs can now use the internet in whichever way they see fit. This is amazing for us,” said Lafferty.

The computer program was also responsible for channelling new members to New Hope.

“The impact’s been truly positive,” said Lafferty. “The program became a sort of feeder to our membership.” That in turn had a ripple effect on the centre’s sustainability, contributing to the overall health of the borough’s English-language population.

“In addition to the computer classes, we also provide exercise classes, chair yoga, painting classes, bingo games and most importantly, meal programs,” said Lafferty. “By far the most in demand is the meals program.”

The challenge for the future is the program’s sustainability, now that the CIF funding to pay a coordinator and an instructor is ending. New Hope will have to rely heavily on volunteer instructors for the program, which will be overseen by the Centre’s coordinator. “But because the program is established and up and running, much less time will be required from the program coordinator.”

In a world where instant communications in various digital forms is the norm, a lot of seniors are left out of the loop

Grace au financement du Fonds, « nous avons pu louer 20 ordinateurs merveilleux, 10 caméras numériques et 10 tablettes pendant deux ans », dit M. Lafferty. Mieux encore, puisque la période de location tirait à sa fin, il a pu acheter tout l’équipement pour 10 \$ l’unité.

« Ce qui fait que pour 470 \$, taxes comprises, cette technologie vieille de seulement deux ans, est entièrement à nous. On me dit que sa durée de vie se situe entre cinq et huit ans, alors c’est un investissement fantastique. »

« Une fois que les aînés ont surmonté leur crainte, leur soif pour cette technologie nouvellement découverte a vraiment grandi. Ils sont devenus insatiables ; ils ont rejoint Facebook, ouvert un compte Gmail, utilisé Google pour apprendre l’horaire de la collecte de déchets de leur arrondissement, vérifié leur compte bancaire... »

Les aînés qui vivent de revenus fixes ne peuvent pas s’acheter un ordinateur portable ou une tablette, et bien moins encore acheter chaque nouvelle itération d’un téléphone intelligent tous les six mois.

L’aspect social de rencontrer d’autres personnes aux locaux du Centre est un autre avantage.

Pendant les cours, New Hope a prêté l’équipement aux participants, ce qui a eu un effet considérable. « Ils en ont bénéficiés de deux façons ; ils pouvaient utiliser l’équipement et répéter chez eux les techniques qu’ils avaient appris. Mais vu que la plupart d’entre eux n’avaient pas de connexion internet ou de WiFi à la maison, ça les a obligés à briser leur isolement en allant quelque part où le WiFi était disponible ; un café, chez un voisin ou un centre d’achat local... Les aînés sont sortis de chez eux ! »

Les classes se déroulaient au sous-sol d’une très vieille église dont les gros murs épais ne permettaient pas le WiFi partout. Grâce au fonds du Fonds, New Hope peut maintenant offrir le WiFi partout dans le centre.

« Les personnes, les groupes et les programmes sont maintenant en mesure d’utiliser l’internet comme bon leur semble. Pour nous, c’est incroyable, » ajoute M. Lafferty.

Le programme d’informatique a également permis d’attirer des nouveaux membres vers New Hope.

« L’impact a réellement été positif », dit M. Lafferty. « Le programme en quelque sorte a alimenté les abonnements de New Hope. » Ce qui, à son tour, a eu un effet d’entraînement sur la viabilité du centre et a donc contribué à la santé générale de la population d’expression anglaise de l’arrondissement.

« En plus des cours d’informatique, nous offrons également des séances d’exercice, du yoga sur chaise, des classes de peinture, des jeux de bingo et surtout, des programmes de repas », explique M. Lafferty. « Ces derniers sont les plus demandés, et de loin. »

Maintenant que le financement du Fonds pour payer le coordonnateur et l’instructeur tire à sa fin, le défi désormais est la viabilité du programme. New Hope va devoir s’appuyer fortement sur les instructeurs bénévoles pour le programme, qui sera supervisé par le coordonnateur du centre, explique Gerry Lafferty. « Mais puisque le programme est bien ancré et opérationnel, ça prendra beaucoup moins du temps du coordonnateur du programme. »

Dans un monde où les communications instantanées sous toutes leurs formes numériques représentent la norme, bon nombre d’aînés se sentent encore plus marginalisés.

Park-Extension Youth Organization

L'Organisation des Jeunes de Parc-Extension

The funding for Park-Extension Youth Organization's program was the most modest of the 10 chosen by the Community Innovation Fund. But it's results that count, and by that measure, it was a resounding success.

"It was supposed to be a very simple program, two classes of 10 students each," said Jo-An Audrey Jette, Executive director of PEYO.

The program, *I AM: Competent*, offered 20 immigrant students 20 hours in a kitchen with a professional chef for 15 weeks, learning about practical matters, including food hygiene and food security. It also devoted another 10 hours a week to honing language skills, acquiring job-search techniques and teaching cultural codes to newcomers to Quebec.

Montreal is one of the world's great restaurant cities, in constant effervescence and with a high turnover. In practical terms, that means a steady demand for trained, knowledgeable kitchen staff, notably cooks.

"This program gives them certification from Quebec," said Jette, "and that really puts their CVs at the top of the list."

"We ended up doubling the program. We gave four classes in all."

That was made possible when the federal government kicked in extra funds for a third class after it became clear the program was a success. But then Capital One, the credit-card company, found out about the program and paid for a fourth class.

"In all, we had 45 students and 85 per cent found employment. Eighty-one per cent are still at work," Jette said. "Right now, we can't train them fast enough. We actually can't keep up with demand."

Martin Vézina from the Association Restauration Québec was an invaluable ally, Jette said.

"He was instrumental in advising us about what restaurants wanted and he put us in contact with whoever needed someone. He also comes and meets with cohorts (students). He's been just great with us."

There is a serious shortage of qualified personnel in Quebec's restaurant industry, a problem that will grow with time, said Vézina. "We estimate that we will lack about 18,000 workers by 2035. So we have to find all sorts of different paths to fill those positions."

Several elements made the PEYO program "particularly interesting," he added.

"These are immigrants, recent arrivals to Quebec, so they need a revenue and quickly. PEYO offers them

Le financement pour le programme de l'Organisation des Jeunes de Parc-Extension (PEYO) était le plus modeste des 10 qui ont été choisis par le Fonds d'innovation pour la communauté. Mais ce sont les résultats qui comptent, et à ce point de vue, ça a été un succès retentissant.

« Ça devait être un programme très simple, deux cours, chacun avec dix étudiants », explique Jo-An Audrey Jette, directrice générale de PEYO.

Le programme *I AM: Competent* proposait à 20 étudiants immigrants de passer 20 heures dans une cuisine avec un chef professionnel pendant 15 semaines pour apprendre des choses pratiques, telles l'hygiène et la sécurité alimentaire. Le programme consacrait également 10 heures au perfectionnement de compétences linguistique et à l'enseignement aux nouveaux arrivants des techniques de recherche d'emploi et des codes culturels du Québec.

Montréal est une des grandes villes mondiales de la restauration. L'industrie ici est innovatrice et en plein essor. En termes concrets, cela se traduit par une demande constante de personnel qualifié et compétent, surtout des cuisiniers.

« Avec ce programme, ils obtiennent leur certificat du Québec et tout de suite leur CV monte en haut de la liste », dit M^{me} Jette.

« On a fini par multiplier le programme par deux. On a offert quatre cours en tout. »

C'est devenu possible lorsque le gouvernement fédéral a ajouté des fonds pour une troisième classe une fois qu'ils ont compris que le programme était un succès. La compagnie de carte de crédit Capital One a eu vent du programme et a ensuite financé une quatrième classe.

« Nous avons accueilli 45 étudiants en tout et 85 pour cent d'entre eux ont trouvé un emploi. Quarante-vingt-un pour cent travaillent toujours », ajoute M^{me} Jette. « À l'heure actuelle, on ne peut pas les former assez rapidement. On ne peut pas suffire à la demande. »

Martin Vézina, de l'Association Restauration Québec, a été un allié précieux, de dire Jette.

« Il était indispensable, il nous conseillait sur ce que les restaurants recherchaient et il nous mettait en communication avec quiconque avait besoin de quelqu'un. Il vient également rencontrer les cohortes (d'étudiants). Il a vraiment été formidable avec nous. »

Il existe un manque criant de personnel qualifié dans la restauration au Québec, un problème qui ne va que s'amplifier au fil des ans, selon M. Vézina. « Nous croyons qu'il y aura une pénurie d'environ 18 000 employés d'ici l'an 2035. Il nous revient donc de trouver toutes sortes de façons pour remplir ces postes. »

Plusieurs éléments rendaient le programme PEYO particulièrement intéressant.

« On parle d'immigrants, de nouveaux arrivants au Québec, alors ils ont besoin d'argent, et rapidement. PEYO leur offre une formation pratique qui ne dure



Samira Lahrib

practical training that lasts a short time, not a year-long program in a professional centre.”

The program turns out highly motivated and hard-working kitchen workers, he said. They don't meet every single need ARQ's 5,600 members may have, but “they are more than adequate – they are real workers with real skills.”

About 100 participants attended job fairs with I AM: Competent students, and the program also gained attention from Centre R.I.R.E. 2000, a not-for-profit in Quebec City working with recent arrivals to Quebec.

Students have made multiple visits to job fairs in the provincial capital to meet with recognized names in Quebec - Olymel, Leclerc, St-Hubert restaurants, Systématix, Momentum and Novik. As a result, about 50 job offers were extended, and 25 families have relocated to Quebec City. There was also another job fair in the Laurentians last month (March 2019) specifically for newcomers.

The program is hoping to conclude a partnership with Montreal's famed Le Toqué restaurant.

The course also includes 16 hours of online training regarding food hygiene and safety designed by the Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec using French terms. Students are tested and must pass the course to receive their certification.

The mother tongue of about 90 per cent of Park Extension's population of 29,000, among the poorest in Canada and with the highest proportion of immigrants and people of visible minorities in Montreal, is neither French nor English.

“Language is always a huge barrier in Quebec,” said Jette. “But we found that you learn the language much quicker in a non-class setting, in a concrete way. In a kitchen, things move fast and when the chef yells out for a ‘fourchette’ – fork – you learn the word by heart quickly, and it sticks. They learn the language exceptionally fast that way.”

She gave the example of one student who started out at PEYO.

“This girl came from Africa, it was winter, she was 18 years old, she knew some English but not a word of French. She tried a ‘cours de francisation’ – French course – that went nowhere. She then trained with us in the food sector for eight months.”

She eventually moved on to work at the airport in Dorval, and now works at Home Depot – as a customer service representative in English and French, a position that requires fluency in both languages.

Success doesn't come much better than that, Jette said. And yet, perceptions about the food industry being low-income work continues to make funding a serious challenge.

“I don't know any other program with such a success rate as ours.”

Language is always a huge barrier in Quebec

pas longtemps, pas un programme d'un an dans un centre professionnel. »

Les diplômés de cuisine sont très motivés et travaillent fort, dit-il. Ils ne comblent pas tous les postes dont les 5 600 membres de l'ARQ ont besoin, « mais ils sont plus que suffisant – ce sont des travailleurs réels avec des compétences réelles. »

Une centaine de participants ont assisté à des salons de l'emploi avec des étudiants de I AM: *Competent*. Le programme a également retenu l'attention du Centre R.I.R.E. 2000, une organisation à but non-lucratif de Québec qui travaille avec les néo-Québécois.

Des étudiants ont payé de nombreuses visites à la capitale provinciale pour assister à des salons d'emploi et rencontrer des noms bien connus au Québec tels que Olymel, Leclerc, St-Hubert, Systématix, Momentum et Novik. Cela a mené à une cinquantaine d'offres d'emploi, et 25 familles se sont relocalisées à Québec. Il s'est tenu une autre foire d'emploi dans les Laurentides en mars dernier spécifiquement pour les nouveaux arrivants.

Le programme espère conclure un partenariat avec le célèbre restaurant Montréalais Le Toqué.

Le cours comprend également 16 heures de formation en ligne sur l'hygiène et la sécurité alimentaire conçue par l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, un apprentissage qui utilise des termes français. Les étudiants sont évalués et doivent réussir le cours pour recevoir le certificat.

La langue maternelle de 90 pour cent de la population de Park-Extension de 29 000 personnes n'est ni le français ni l'anglais. La population est parmi les plus pauvres au Canada qui compte la plus importante proportion d'immigrants et de membres de minorités visibles à Montréal.

« La langue est systématiquement un énorme obstacle au Québec, » dit Jo-An Jette. « Mais nous avons constaté qu'on apprend une langue bien plus rapidement dans un environnement hors classe, d'une façon concrète. Ça bouge vite dans une cuisine et quand le chef crie ‘fourchette !’, vous apprenez le mot tout de suite – et ça colle. Ils apprennent le langage extrêmement rapidement comme ça. »

Elle donne l'exemple d'une étudiante qui a commencé à PEYO.

« Cette fille provenait d'Afrique, c'était l'hiver, elle avait 18 ans, elle baragouinait un peu l'anglais mais ne connaissait pas un traître mot de français. Elle a essayé un ‘cours de francisation’ qui n'a rien donné. Ensuite, elle a suivi un cours de formation avec nous pendant huit mois dans le secteur alimentaire. »

« Plus tard, elle a trouvé un emploi à l'aéroport de Dorval, et elle travaille maintenant chez Home Depot en tant que représentante à la clientèle en français et en anglais, un poste qui nécessite la maîtrise des deux langues. »

Vous ne trouverez pas meilleur succès que ça, dit Jo-An Jette. Et pourtant, la perception du secteur alimentaire comme étant mal payé persiste, ce qui rend toujours le financement un véritable défi.

« Je ne connais pas d'autre programme avec un taux de réussite comme le nôtre. »

La langue est systématiquement un énorme obstacle au Québec

Phelps Helps

Phelps Aide

The high-school graduation rate among English-speaking youth in the Stanstead region of the Eastern Townships is barely above 50 per cent, 24 per cent lower than the Quebec average. More than half do not speak French at home, and nearly a quarter cannot even express themselves in the majority language.

These grim realities have concrete, real-world consequences, one of them being that 34 per cent of women and 27 per cent of men between the ages of 25 and 64 are unemployed.

So, it's fair to say that Phelps Helps has its work cut out. Founded in 2012, the organization provides tutoring to students to counter the extraordinary drop-out rate among English-speaking youths, said Executive Director Katie Lowry.

With financing from the Community Innovation Fund, Phelps created two new programs, *Compass* and *Phelps en français*. The first follows students along with bilingual tutoring as they progress through high school to ensure they acquire learning skills and graduate. The second is a bilingual program to equip students with the requisite knowledge of French in Quebec.

Response has far exceeded expectations.

For instance, more than 100 participants have benefitted from the bilingual *Compass* program, which adopts a practical, one-on-one approach to students who have difficulties at school. That's more than twice what had been budgeted for. Nine young tutors were hired to help.

Meanwhile the staff at Phelps almost doubled going from four to seven, two full-time employees and five part-time. And there are now 54 volunteers – as well as 70 partners and financial contributors.

“It's all about creating more possibilities, more options,” said Lowry, who reported there has been a pronounced increase in participants applying for post-secondary education. There are also more students receiving scholarships and bursaries, some of them offered by Phelps.

The CIF funding was essential in bridging the gap between basic educational skills and language skills. “You can't work on one without the other,” said Lowry.

Phelps does not limit itself to pedagogical issues.

The point is “to facilitate whatever the obstacle to continuing education may be – a lot of places around here, you have to drive 20 to 40 minutes to get to. We even carpool, for those unable to drive.”

The program can be used to enter or re-enter the workforce

Le taux d'obtention de diplôme d'études secondaires parmi les jeunes de langue anglaise dans la région de Stanstead dans les Cantons de l'Est est à peine supérieure à 50 pour cent – 24 pour cent de moins que la moyenne du Québec. Plus de la moitié d'entre eux ne parlent pas français chez eux et près d'un quart n'arrivent même pas à s'exprimer dans la langue majoritaire.

Les conséquences concrètes de cette triste réalité ? Trente-quatre pour cent des femmes et 27 pour cent des hommes entre 25 ans et 64 ans qui n'ont pas d'emploi n'en est pas la moindre.

On peut dire que Phelps Aide a du pain sur la planche. L'organisation qui a été fondée en 2012 offre le tutorat aux élèves pour contrer le taux extraordinaire de décrochage parmi les jeunes d'expression anglaise, selon Katie Lowry, la directrice générale.

Avec le financement du Fonds d'innovation pour la communauté, Phelps a mis sur pieds deux nouveaux programmes, *Compass* et *Phelps en français*. Le premier offre le tutorat aux étudiants tout au long de l'école secondaire pour s'assurer qu'ils apprennent des compétences et obtiennent leurs diplômes. Le second est un programme bilingue pour que les étudiants aient la connaissance du français requis au Québec.

La réponse a largement dépassé toutes attentes.

Par exemple, plus de 100 participants ont bénéficié du programme bilingue *Compass*, qui prend une approche pratique et individualisée avec les étudiants qui éprouvent de la difficulté à l'école. C'est plus du double des montants prévus. Neuf jeunes tuteurs ont été embauchés.

En même temps, le personnel de Phelps a presque doublé de quatre à sept employés, dont deux à plein temps et cinq à temps partiel. L'organisation emploie maintenant 54 bénévoles et compte 70 partenaires et bailleurs de fonds.

« Il s'agit de créer davantage de débouchés, plus d'options », dit M^{me} Lowry. Elle ajoute qu'il y a eu une augmentation marquée de participants qui se portent candidats à une éducation postsecondaire.

Plus d'étudiants ont également obtenu des bourses d'études, y compris certaines proposées par Phelps.

Le financement du Fonds était essentiel pour combler le fossé entre les compétences éducatives de base et les compétences linguistiques. « L'une ne va pas sans l'autre », explique M^{me} Lowry.

Phelps ne se limite pas aux questions pédagogiques.

Le principe c'est de « contourner tous les obstacles à la formation continue – il y a pas mal d'endroits qui sont à 20 ou 40 minutes en voiture. On fait même du covoiturage pour ceux qui ne peuvent pas conduire. »

On peut se servir du programme pour accéder au marché du travail ou pour y retourner – ou même pour retourner aux études, ajoute



Claude Levasseur, Macy Doucet & Alek Veilleux

– or to go back to school, said Lowry. “We have seen kids go on to university, college or CEGEP.”

Alesha Grimes, for instance, says she was “saved” by the program.

Then 13-years-old, Alesha was being bullied in school and “spent more time in the principal’s office than in the classroom” in 2012, when the tutoring program began.

“The first time I went to Phelps, I was the only student in a classroom full of tutors,” said Grimes. “It was kind of embarrassing. But then a few of my friends came too and they liked it.”

She started worrying about whether the program would still be there after the first year. When that didn’t turn out to be a problem, it calmed her and allowed her to map out her future over the longer-term.

“I really didn’t have much of a chance to graduate then,” said Grimes, adding that she felt she was destined to fail – but at the same time would let nothing get in the way of achieving her goal of getting a higher education. Compass and Phelps *en français* were the pathway that allowed her to achieve her goals, she stressed.

“The tutors took their time with me. They worked one-on-one with me, explaining what I got right and what I got wrong. It was a small setting, with a strong personalized focus.”

“It opened up all sorts of possibilities in my eyes.”

Now 19, Grimes is at Champlain College in Lennoxville, studying psychology. Her French oral and reading language skills have improved greatly, although writing in French remains an issue – as it does with many other Quebecers.

“And most of my friends also graduated from high school. Most of them went on to college or at least to CEGEP.”

“I cannot express how grateful I am to them,” said Grimes. “I never thought it would go as far as it did.”

“We feel we must be doing something right,” said Lowry. “It’s a pretty vulnerable group and for anyone working in the sector, wow – it’s important work.”

In fact, she added, she has been approached by other municipalities who saw the results and are interested in setting up a program of their own.

The CIF funding may be coming to an end, but the programs aren’t.

“We have 40 financial partners and we approach this as a business, so we’re seeking outside funding,” said Lowry. “We actually secured financing recently from the Secrétariat à la jeunesse du Québec.”

“So yes, 100 per cent. We will keep going. It’s a good model, and we’re having an impact.”

It’s all about creating more possibilities, more options

Katie Lowry. « Des jeunes ont continué jusqu’à l’université, un collège ou un cégep. »

Alesha Grimes, par exemple. Elle dit que le programme l’a « sauvée. »

À 13 ans, Alesha était victime d’intimidation à l’école. En 2012, quand le programme de tutorat a démarré, « je passais plus de temps dans le bureau du directeur de l’école qu’en classe. »

« Ma première fois à Phelps, j’étais la seule étudiante dans une classe pleine de tuteurs », raconte Alesha. « C’était un peu gênant. Mais ensuite, des amis sont venus et ils ont bien aimé. »

Elle a commencé à s’inquiéter que le programme ne serait plus offert après sa première année. Quand elle a compris que ce ne serait pas un problème, elle était soulagée et elle a pu planifier son avenir à long terme.

« Il n’y avait pas beaucoup de chance que j’obtienne mon diplôme à l’époque, » admet Alesha. Elle ajoute qu’elle se sentait vouée à l’échec – mais qu’en même temps, rien ne l’empêcherait d’atteindre son but ultime de poursuivre une éducation supérieure. *Compass* et *Phelps en français* lui ont permis d’atteindre son but, souligne t’elle.

« Les tuteurs ont pris leur temps avec moi. Ils m’ont suivi de près et m’ont expliqué ce que je faisais de bien et de moins bien. C’était un petit milieu, avec une attention particulière à l’enseignement individualisée. »

« Ça m’a ouvert toutes sortes de possibilités. »

Maintenant âgée de 19 ans, Alesha étudie la psychologie au Collège Champlain à Lennoxville. Ses compétences orales et de lecture en français se sont grandement améliorées – mais son français écrit un peu moins, comme bien d’autres Québécois.

« La plupart de mes ami(e)s ont aussi obtenu leur diplôme d’études secondaire. Pas mal d’entre eux sont allés à l’université, ou du moins au cégep. »

« Je n’ai pas de mots pour exprimer ma reconnaissance envers eux », dit Grimes. « Je n’ai jamais cru que ça irait aussi loin. »

« Il faut croire qu’on fait du bien, » se réjouit Katie Lowry. « C’est un groupe assez vulnérable et pour ceux qui travaillent dans ce secteur, c’est incroyable – c’est un travail essentiel. »

En fait, elle ajoute que, vu le succès du programme, d’autres municipalités l’ont approché et s’intéressent à établir leur propre programme.

Le financement du Fonds tire à sa fin, mais pas les programmes.

« Nous avons 40 partenaires financiers et nous adoptons une approche d’affaires, alors nous recherchons des fonds de l’extérieur, » explique M^{me} Lowry. « En fait, nous avons récemment obtenu du financement du Secrétariat à la jeunesse du Québec. »

« Alors la réponse est oui, tout à fait. On continue. C’est une bonne recette et on a un impact. »

Il s’agit de créer davantage d’opportunités, plus d’options

Voice of English-speaking Québec

La voix des anglophones du Québec

For most people, expanding their horizons is an aspirational notion. For special needs youths, it's a necessity if they are to lead a productive life.

Funded by the Community Innovation Fund, the Expanding Horizons program in Quebec City was structured for 16- to 29-year-old English-speaking youth who are at-risk or who have special needs.

"There was a void for special-needs programs for individuals over 21," explains Brigitte Wellens, Executive Director of Voice of English-speaking Quebec (VEQ). "For them, there is nothing, no support."

CIF funding allowed VEQ to hire coordinator Dominique Paddack, who is credited for the "smashing success" of the program. "We wouldn't have been able to do it without him. We had no clue who these individuals were."

"Some of them speak a bit of French, but there's no way they can integrate a French-speaking milieu at work," said Wellens. "For some of them, punctuality is a problem. Or working more than two hours a day is impossible. Some of them are on the autism spectrum, but not all. Some don't necessarily see a future for themselves. It's quite dramatic."

Despite all the obstacles, "Fifteen youths went through the program and at least eight are still working. And two of them are studying at St. Lawrence College (in Quebec City). That's a huge success," said Wellens. "These people weren't working at all before, and they would probably have ended up staying home."

VEQ employed some youths at a book fair held annually, paying them to catalog, sort and label thousands of books. The proceeds went to another project called the Special Needs Activities and Community Services (SNACS) Entrepreneurs.

One of the biggest successes has been attracting entrepreneurs willing to work with at-risk and special-needs kids who may have dyslexia, attention deficit disorder, attention deficit hyperactivity disorder or dyscalculia, an inability to make simple calculations.

Employers must – and do – understand that they will often have to repeat instructions several times to a youth, or walk them through a process more than once – or twice, said Wellens.

Groupe TAQ, a local packaging and postal shipping company that makes boxes for the likes of Simons, the Quebec City-based department store chain, has been an early supporter, hiring about 190 youths with functional limitations out of a total workforce of about 290, or fully 65 per cent.

Pour la plupart d'entre nous, foncer vers de nouveaux horizons est un idéal. Pour les jeunes ayant des besoins spéciaux, il s'agit d'une nécessité s'ils veulent mener une vie productive.

Le programme du groupe La voix des anglophones du Québec (VEQ), *Expanding Horizons*, qui est financé par le Fonds d'innovation pour la communauté, est structuré pour répondre aux besoins des jeunes de langue anglaise âgés de 16 à 29 ans qui sont à risque ou qui ont des besoins spéciaux.

« Il y avait un vide en matière de programmes destinés pour les personnes âgées de plus de 21 ans », explique Brigitte Wellens, directrice générale de VEQ. « Il n'y a rien pour eux, pas de soutien. »

Grace au financement du Fonds, VEQ a pu embaucher Dominique Paddack, à qui elle attribue le « succès formidable » du programme. « On n'aurait pas pu le faire sans lui. Nous n'avions pas la moindre idée qui étaient ces gens-là. »

« Certains d'entre eux parlent un peu français, mais ils ne pourraient certainement pas s'intégrer dans un milieu francophone au travail, » estime Brigitte Wellens. « Pour certains, la ponctualité présente un problème. Ou bien il leur est impossible de travailler plus de deux heures par jour. Certains s'inscrivent dans le spectre autistique, mais pas tous. Certains ne croient pas forcément en leur avenir. C'est très frappant. »

Malgré tous les obstacles, « quinze jeunes gens ont terminé le programme et au moins huit d'entre eux travaillent toujours. Et deux jeunes font des études au St. Lawrence College (à Québec). C'est un énorme succès », dit Wellens. « Ces gens-là ne travaillaient pas du tout avant, et sans ce programme, ils seraient probablement restés chez eux. »

VEQ embauche des jeunes pour une foire aux livres qui a lieu chaque année et les paie pour cataloguer, trier et étiqueter des milliers de livres. Les recettes servent à financer un autre projet, le *Special Needs Activities and Community Services (SNACS) Entrepreneurs*.

Un des plus grands succès a été de convaincre les entrepreneurs à travailler avec les jeunes à risque ou avec des besoins spéciaux et qui éprouvent des difficultés de toutes sortes : dyslexie, trouble du déficit de l'attention, trouble d'hyperactivité avec déficit de l'attention ou encore la dyscalculie, une incapacité de faire un simple calcul.

Les employeurs doivent comprendre – et ils le comprennent – qu'ils devront répéter des instructions à un jeune plusieurs fois, les guider tout au long d'un processus plus d'une fois – ou même deux fois, explique M^{me} Wellens.

Groupe TAQ, une entreprise d'emballage et de préparation postale qui fabrique des boîtes pour des clients comme Simons, la chaîne de magasins de Québec, est un partenaire de longue date. L'entreprise emploie 190 jeunes



Geraldine Poulin

Rebecca Boucher is another lending a hand. For some years, she ran a housekeeping company serving Quebec City's anglophone community.

"I was also on the board of VEQ, so I was familiar with the project," said Boucher, who hired a young man for her housecleaning firm "who had to be told exactly what to do."

But he more than compensated for that. "This person was a very hard worker, followed instructions to the letter and was never late once. He turned out to be one of the best employees I have ever had."

He needed some accommodations – in fact, Boucher picked him up and dropped him off daily. "But he vacuumed and mopped perfectly. And as time went on, he was able to anticipate things," not easy for people with a developmental illness. After his internship, the youth was able to find gainful employment elsewhere – and is still there.

Told that it was good of her to hire him, Boucher replied hastily: "No, no, no. It was not nice. It was a business decision that helped me. It was good for everybody."

"I think mental illness is becoming more widely acknowledged, including by employers. These things affect many of us. There's no stigma attached anymore; someone just needs a little help, that's all. And my clients were receptive. I believe there's a job out there for all these people, if employers keep an open mind."

Kristy Findlay, who co-owns Centre Mosaïque de Québec, a Quebec City speech therapy clinic, was looking for help around the office to perform a variety of administrative tasks, prep materials for therapy, etc. Paddack suggested a 19-year-old youth whose contract ended in March after more than a year. Centre Mosaïque is interviewing now to find his successor among VEQ students.

"The first student went well, it was definitely an interesting experience. As employers, we were able to learn stuff as well," said Findlay. "He performed fairly well, but we had to be very explicit with him. We adjusted our expectations, and got to know his strengths and weaknesses."

But there was no question about his work ethic. "His level of dedication to getting the job done was great. He worked in two-hour blocs, and he always completed his tasks from A to Z."

"It was a reminder for us. With young children, we have a great deal of empathy. But somewhere along the line, we forget to retain that empathy."

One of the biggest successes has been attracting entrepreneurs willing to work with at-risk and special-needs kids.

avec des limitations fonctionnelles, soit 65 pour cent de leur effectif total de 290 employés.

Rebecca Boucher a aussi prêté main forte. Elle a dirigé pendant quelques années une compagnie d'entretien ménager qui desservait la communauté anglophone de Québec.

« Je siégeais aussi au conseil d'administration de VEQ, donc je connaissais le projet, » dit M^{me} Boucher, qui a embauché un jeune homme pour son entreprise de ménage « à qui on devait dire exactement quoi faire. »

Mais il a plus que compensé pour ça. « Cette personne était un gros travailleur, il suivait les consignes à la lettre et il n'a jamais été en retard. Il s'est avéré un des meilleurs employés que j'aie jamais eu. »

Certains ajustements étaient nécessaires – en fait, M^{me} Boucher le ramassait et le déposait chaque jour. « Mais il passait l'aspirateur et la serpillière parfaitement bien. Et au fil du temps, il est devenu capable d'anticiper certaines choses, » ce qui n'est pas facile pour des personnes prises avec des problèmes de développement. Après son stage, le jeune homme a trouvé un emploi rémunéré ailleurs – et il y est toujours.

Ne dites surtout pas à Rebecca Boucher que c'était gentil de sa part de l'embaucher : « Non, non, non, » s'empresse-t-elle de répondre. « Ce n'était pas gentil. C'était une décision d'affaires, qui m'a aidé. C'était bon pour tout le monde. »

« Je crois que la maladie mentale devient plus largement reconnue, y compris par les employeurs. Ces choses-là touchent bon nombre d'entre nous. Il n'y a plus de stigmatisation ; certaines personnes ont besoin d'un petit coup de main, c'est tout. Mes clients étaient réceptifs. Je crois fermement qu'il y a de l'emploi pour tout ce monde, si seulement les employeurs gardent l'esprit ouvert. »

Kristy Findlay, co-proprétaire du Centre Mosaïque de Québec, une clinique d'orthophonie, cherchait de l'aide au bureau pour effectuer plusieurs tâches administratives, préparer des matières thérapeutiques, etc. Dominique Paddack a proposé un jeune de 19 ans dont le contrat s'est terminé en mars dernier après plus d'un an. Centre Mosaïque procède actuellement à des entrevues parmi les étudiants de VEQ pour lui trouver un successeur.

« Ça s'est bien passé avec le premier étudiant, c'était certainement une expérience intéressante. En tant qu'employeurs, nous aussi avons pu apprendre des choses », dit Kristy Findlay. « Il s'en est assez bien tiré, mais nous devions être très explicites avec lui. On a adapté nos exigences et on a appris ses forces et ses faiblesses. »

Mais il n'y avait aucun doute sur son éthique de travail. « Son dévouement pour accomplir la tâche était impeccable. Il travaillait en bloc de deux heures et il achevait tout son travail, de A à Z. »

« C'est un rappel pour nous tous. On a beaucoup d'empathie pour les jeunes enfants. Mais on oublie quelque part de la conserver, cette empathie. »

Un des plus grands succès a été de convaincre les entrepreneurs à travailler avec les jeunes à risque ou avec des besoins spéciaux.

Youth Employment Services

Service d'emploi pour les jeunes

The proportion of recent immigrants to Quebec who move on to other provinces is extremely high. Stemming that exodus is one of the goals of Youth Employment Services (YES), which got a funding boost to address the issue from the Community Innovation Fund.

For the past quarter century, YES has served mostly English-speaking youth looking to match their skills with positions employers want to fill. “Our CIF project was specifically for newcomers to Quebec who are looking to break into the job market here,” said Annalise Iten, Job Search Program Director at YES.

Contrary to negative stereotypes about immigrants, many young people who come to Quebec are highly educated, highly motivated, and highly skilled, said Iten. “An IT or software engineer from Mexico is no different from an IT or software engineer here. We try to help them learn how to connect with the labour market.”

The key to doing that is to assess each individual’s strengths, weaknesses and skills and teaching them job-finding techniques, Iten said.

That involves matching potential employees with employers as well as providing immigrants with critical skills that they may lack – the IT software engineer from Mexico, for instance, is likely to lack French-language proficiency.

The Association for Canadian Studies did a study recently that estimated that the brain drain - recent arrivals to Quebec who then left to live and work in other provinces - was more than 40 per cent. “That’s pretty staggering,” said Iten.

In response to the brainpower outflow, YES set up a free French-language course and 10 workshops to build up skills that are adapted to Canadian regulations and expectations and tailored to the Quebec market. In addition, it created programs like partnerships with local businesses and networking events that have yielded significant results.

The positive impact has been gratifying over the last couple of years.

Integrating a newcomer into a society is a daunting and complex challenge, said Iten. In addition to language issues and the employment conundrum—you can’t get a job without experience and you can’t get experience without a job – newcomers juggle with myriad issues. They include loss of identity or social standing, the absence of friends or relatives nearby to help, non-recognition in Quebec of diplomas or skills acquired at home, lack of familiarity with Canadian customs and laws,

Le pourcentage de nouveaux immigrants au Québec qui quittent pour d’autres provinces est extrêmement élevé – ce qui explique pourquoi un des objectifs de Service d’emploi pour les jeunes (YES) est d’endiguer cet exode, avec l’aide du financement obtenu du Fonds d’innovation pour la communauté.

Depuis maintenant un quart de siècle, YES aide les jeunes, majoritairement de langue anglaise, à marier leurs compétences avec des postes que les employeurs veulent combler. « Notre projet avec le Fonds était précisément pour les nouveaux arrivants qui veulent percer le marché du travail chez nous, » explique Annalise Iten, directrice du programme de recherche d’emploi pour YES.

Contrairement aux stéréotypes négatifs concernant les immigrants, de nombreux jeunes qui débarquent au Québec sont bien instruits, hautement motivés et très compétents, selon M^{me} Iten. « Un ingénieur informaticien ou un développeur de logiciel qui provient du Mexique n’est pas différent d’un ingénieur ou d’un développeur ici. On essaie de les aider à apprendre comment se brancher au marché de l’emploi. »

Pour y parvenir, le facteur clé est de déterminer les forces, les faiblesses et les compétences de chacun et de leur enseigner des techniques de recherche d’emploi.

Il s’agit de jumelage entre des employeurs et des employés possibles, ou encore d’enseigner aux immigrants des compétences essentielles qu’ils n’ont peut-être pas – l’ingénieur informaticien mexicain, par exemple, manque probablement de compétence en langue française.

L’Association d’études canadiennes a récemment effectué une enquête qui estime « l’exode des cerveaux » – les nouveaux venus au Québec qui ont par la suite quitté pour d’autres provinces – à plus de 40 pour cent. « C’est ahurissant », estime M^{me} Iten.

En réaction à l’exode des cerveaux, YES a organisé des cours de français et 10 ateliers afin de développer des compétences adaptées aux réglementations et aux attentes canadiennes conçues pour le marché québécois. De plus, des programmes ont été créés tels que des partenariats avec des entreprises locales ou des activités de réseautage qui ont donné d’importants résultats.

Il est agréable de constater leur impact positif au cours des deux dernières années.

L’intégration de nouveaux arrivants dans une société est un défi d’une grande complexité, selon M^{me} Iten. En plus des problèmes de langue et du dilemme de l’emploi – pas d’expérience, pas d’emploi et pas d’emploi, pas d’expérience – les néo-québécois doivent jongler avec toute sortes de problèmes. Par exemple la perte d’identité ou de statut social, l’absence d’amis ou de proches prêts à aider, la non-reconnaissance au Québec des diplômes ou des compétences acquises dans leur pays d’origine, le manque de compréhension des droits et des coutumes du



Deeksha Rao Sahib, Anders Laventure & Feyzah Abdelmoumen

homesickness, anxiety, fear, health issues, depression – even a vastly different climate can be disorienting, not to say alienating and isolating.

“So we take a holistic approach to deal with their situations,” said Iten. “That means assessing their mental states - suicidal thoughts are not uncommon - and their competencies, really understanding our clients.”

“It takes incredible chutzpah for an adult to leave everything behind and start a new life thousands of miles away,” she said. “Most of our clients are in their early 30s. We had a Syrian man who came to us after four years in a refugee camp in Lebanon. Imagine.”

“That guy needs to know he’s not alone.”

To help ease their way into a new life, YES acts as intermediary, a go-between bringing newcomers closer to prospective employers. It offers advice and counsel on starting a job, understanding Canadian labour laws and customs, setting goals, mentorships, even drafting résumés.

The group has also hired a psychotherapist to help with the variety of problems – including suicidal thoughts – that an often-rebuffed adult immigrant often faces.

But above all, networking is emphasized.

“That’s critical,” said Iten. “No networking, no job.”

On February 19, Network Now – Empowering Employment for Newcomers matched 20 newcomers with 20 companies.

“There were 10 rounds of speed matching. The feedback was excellent: 100 per cent of the companies said they would do it again, and 96 per cent of attendees rated the panel discussion as excellent.”

More importantly, perhaps, was the progress made by companies. Hidden biases often prejudice an employer against a job applicant for various reasons – usually wrong assumptions about different cultures, said Iten.

“We say to them ‘Come on guys, you can’t find enough people for your business, try different HR approaches.’ Companies were onboard with that.”

Asked what concrete results the CIF funding yielded, Iten replied: “Lots, lots, lots.”

Of 76 newcomers who sought the help of YES, 71 per cent found work, part-time or full-time, or returned to studies to obtain a needed diploma or certificate. About 55 per cent have found employment, 16 per cent returned to school, 12 per cent are working actively with YES, and three per cent have moved on to other government services for help.

Integrating a newcomer into a society is a daunting and complex challenge.

Canada, le mal du pays, l’angoisse, la peur, les problèmes de santé, la dépression – même le climat totalement différent risque d’être déroutant, voir même aliénant et isolant.

« Nous adoptons une approche globale pour gérer leur situation, » explique Annalise Iten. « C’est à dire que nous évaluons leur état mental – les pensées suicidaires ne sont pas chose rare – et leurs compétences, pour bien comprendre nos clients. »

« Ça prend du courage pour un adulte de tout abandonner et d’entreprendre une nouvelle vie à des milliers de kilomètres de chez eux. La plupart de nos clients ont la trentaine. Un homme syrien a passé quatre ans dans un camp de réfugiés au Liban avant d’arriver chez nous. Imaginez-vous. »

« Ce monsieur doit comprendre qu’il n’est pas tout seul. »

Pour les aider à s’intégrer à leur nouvelle vie, YES sert d’intermédiaire, un lien qui raccorde les nouveaux immigrants avec des employeurs potentiels. Il offre des conseils pour commencer un emploi, comprendre les lois et coutumes de travail au Canada, fixer des objectifs, le mentorat – même pour rédiger un CV.

Le groupe a également embauché un psychothérapeute pour traiter un grand nombre de problèmes – y compris les pensées suicidaires – auxquels un immigrant adulte qui a souvent été rabroué doit faire face.

Mais le réseautage prime sur tout.

« C’est absolument essentiel, » insiste M^{me} Iten. « Pas de réseautage, pas d’emploi. »

Le 19 février, le programme *Network Now – Empowering Employment for Newcomers* a jumelé 20 nouveaux venus avec 20 entreprises.

« Il y avait dix séries de ‘speed matching’ (rencontres éclairs). La rétroaction a été formidable ; Cent pour cent des entreprises ont dit qu’elles le feraient, tandis que 96 pour cent des participants ont répondu que la table ronde était excellente. »

Mais de plus grande importance encore fut les progrès réalisés par les entreprises. Trop souvent, des préjugés cachés compromettent un employeur contre un demandeur d’emploi pour diverses raisons – généralement des fausses suppositions au sujet des cultures différentes, selon M^{me} Iten.

« On leur dit, ‘Allez les gars, vous n’arrivez pas à combler les postes de votre entreprise, essayez des approches de RH différentes.’ Les entreprises étaient d’accord. »

Quant aux résultats concrets du financement du Fonds, Annalise Iten répond qu’il y en a « plein, plein. »

Soixante et onze pour cent des 76 nouveaux arrivants qui ont sollicité l’aide de YES ont trouvé du travail, à mi-temps ou à temps plein, ou bien sont retournés aux études afin d’obtenir un diplôme ou un certificat requis. Environ 55 pour cent ont trouvé de l’emploi, 16 pour cent ont repris des études, 12 pour cent travaillent activement de concert avec YES et trois pour cent sont passés à d’autres services gouvernementaux pour les aider .

L’intégration de nouveaux arrivants dans une société est un défi d’une grande complexité.



facebook.com/QCGNmtl



[@QCGN](https://twitter.com/QCGN)

QUEBEC COMMUNITY GROUPS NETWORK

1819, René-Lévesque Ouest, bureau 400
Montréal (Québec) H3H 2P5
514 868.9044 | Toll-free/Sans frais : 877 868.9044
✉ info@qcgn.ca

**Electronic version available
on the QCGN website.
Version électronique disponible
sur le site web du QCGN.**
🌐 www.qcgn.ca

Action **SOCIAL INNOVATION FUND** Innovative COASTERS Seniors Vitality transformative DESTA CA
SENIOR CITIZENS COUNCIL Newcomers NEW HOPE employability **SOCIAL** VEQ Youth COMMUNITY INI
employability PEYO skills The DEPOT collaborative PHELPS HELPS youth community NDG SENIOR CITIZENS COU
DESTA **SOCIAL INNOVATION** CAMI collaboration YES employability PEYO skills The DEPOT 220
VEQ Youth COMMUNITY collaboration Vitality transformative DESTA Newcomers CAMI collaboration YES **SOCIAL INNO**
Youth community Newcomers NEW HOPE employability VEQ Youth **ESDC** Action Innovative COASTERS Seniors Vitality t
community **SOCIAL** Seniors NDG SENIOR CITIZENS COUNCIL **INNOVATION** Newcomers NEW
collaboration YES employability PEYO skills The DEPOT collaborative PHELPS HELPS Youth community NDG SENIOR
Youth Vitality transformative DESTA **SOCIAL** CAMI collaboration YES employability PEYO skills The DEPOT collabor
VEQ Youth COMMUNITY collaboration Vitality transformative DESTA Newcomers CAMI collaboration YES employabili
INNOVATION Newcomers NEW HOPE **SOCIAL INNOVATION FUND** employability VEQ Yo
skills The DEPOT collaborative PHELPS HELPS Youth community Seniors NDG SENIOR CITIZENS COUNCIL Newc
transformative change **FUND** Youth **Vitality** DESTA Newcomers CAMI collaboration YES employability PEYO skills TH
Seniors **SOCIAL INNOVATION FUND** employability VEQ Youth COMMUNITY **ESDC** Action **SOCIA**
employability PEYO skills The DEPOT collaborative PHELPS HELPS Youth community Seniors NDG SENIOR CITIZEN
collaboration Vitality transformative change **FUND** newcomers DESTA Newcomers CAMI collaboration YES employability PE
NEW HOPE **SOCIAL INNOVATION FUND** employability VEQ youth Vitality transformative change D
INNOVATION FUND Innovative COASTERS Seniors Vitality transformative DESTA CAMI collaboration YES
NDG SENIOR CITIZENS COUNCIL Newcomers Skills employability **SOCIAL** VEQ Youth COMMUNIT
CAMI collaboration YES employability PEYO skills The DEPOT collaborative PHELPS HELPS Youth comm
FUND employability VEQ Youth Vitality transformative DESTA youth CAMI collaboration YES **ESDC** Action
collaboration YES employability PEYO skills The DEPOT collaborative PHELPS HELPS Youth community Seniors N
INNOVATION collaboration Vitality transformative **FUND** Youth DESTA Newcomers CAMI YES employability
NEW HOPE vitality **SOCIAL INNOVATION** employability VEQ Youth **Vitality** transformative DESTA Youth

