

Réseau canadien de DÉC



Initiative des approches locales de réduction de la pauvreté :

*Le rôle du développement
économique communautaire dans la
réduction de la pauvreté au Canada
et les solutions qui pourraient en
multiplier les répercussions*

Rapport final
Novembre 2008

Ce projet est financé par l'entremise du Programme de partenariats pour le développement social du gouvernement du Canada. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Rapport : Paul Chamberlain

Partenaires du projet : Caroline Lachance (ÉCOF), Joe Valvasori (LEF), Michele Cherot (Trail CSC), Rosalind Lockyer (PARO)

Équipe du projet : Abraham Tounkara, Brendan Reimer, David Daughton, Nicole Chaland

This document is also available in English.

Document publié par :

© Le Réseau canadien de DÉC, 2008

211-620 View St., Victoria (C.-B.) V8W 1J6

Téléphone : 250-386-9980 Sans frais : 1-877-202-2268

Télexcopieur : 250-386-9984 Site Web : <http://www.ccednet-rcdec.ca>

La version électronique de ce document est publiée sur notre site Web.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	4
INTRODUCTION/CONTEXTE	6
La pauvreté au Canada	6
Le DÉC au Canada	8
Le Réseau canadien de développement économique communautaire	10
Les approches locales de réduction de la pauvreté (ALRP)	11
LES COLLECTIVITÉS	12
Trail, Colombie-Britannique	12
Thunder Bay et le Nord-Ouest de l'Ontario	13
Ancienne ville de York à Toronto, Ontario	15
Trois-Rivières, Québec	16
LES ORGANISMES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE	18
Greater Trail Community Skills Centre (le « Skills Centre »)	18
Le PARO Centre for Women's Enterprise	20
La Learning Enrichment Foundation (LEF)	22
ÉCOF – Corporation de développement économique communautaire	24
CADRES LOGIQUES	26
RÉPERCUSSIONS SUR LA PAUVRETÉ	27
Profils personnels des participants touchés	27
Le Skills Centre	28
PARO	30
LEF	33
LES ENJEUX ET LES OBSTACLES	40
Enjeux de la collecte de données quantitatives	40
Obstacles à la réduction de la pauvreté dans les quatre collectivités	42
Prépondérance dans la littérature	45
Recommandations en matière de politiques	46
Réflexions sur les résultats possibles moyennant l'élimination des divers obstacles	48
CONCLUSIONS	50
ANNEXES	51
<i>ANNEXE 1</i> : Participants au réseau d'apprentissage	51
<i>ANNEXE 2</i> : Boîte à outils de ressources en ligne pour les stratégies de réduction de la pauvreté	52
<i>ANNEXE 3</i> : Cadres logiques	53
<i>ANNEXE 4</i> : Profils personnels des participants touchés	78

RÉSUMÉ

Au Canada, depuis les vingt dernières années, l'écart entre les riches et les pauvres s'est considérablement agrandi. De plus, l'ampleur et la durée de la pauvreté n'ont cessé d'augmenter. Les enfants, les femmes, les familles monoparentales, les aînées et les aînés, les immigrantes et les immigrants récents et les groupes racisés subissent cette recrudescence de la pauvreté de manière disproportionnée. De plus en plus, tous les paliers de gouvernement commencent à élaborer des politiques et recherchent des stratégies visant à réduire la pauvreté.

Le **développement économique communautaire (DÉC)** est une approche efficace de réduction de la pauvreté adoptée par de nombreuses communautés canadiennes. Le DÉC a fait ses preuves en ce qui a trait à la création de richesse et d'emploi. Il favorise l'innovation et la productivité et améliore le bien-être social. Grâce à une démarche holistique de développement participatif, le DÉC permet aux collectivités de réduire la pauvreté et les transforme afin qu'il soit agréable d'y vivre et d'y travailler.

Le **Réseau canadien de développement économique communautaire (RCDÉC)** est une association pancanadienne d'organismes communautaires. Le RCDÉC représente des centaines d'organismes, de praticiennes et de praticiens de DÉC de partout au Canada. Il fait la promotion du DÉC en tant que nouveau modèle de développement économique qui intègre des objectifs sociaux, économiques et environnementaux en vue de créer des richesses et de réduire la pauvreté.

L'initiative des **approches locales de réduction de la pauvreté (ALRP)** rassemble quatre organismes partenaires de diverses communautés afin de documenter et d'encourager des approches locales innovantes de réduction de la pauvreté et l'utilisation des méthodologies quantitatives et qualitatives permettant d'évaluer l'incidence de ces activités sur la vie des personnes et de leur collectivité. Cette initiative rassemble également un réseau d'apprentissage plus large composé d'individus et d'organismes de l'ensemble du pays qui s'efforcent de partager l'information et les résultats relatifs à ces activités. Enfin, les stratégies, pratiques et outils efficaces de réduction de la pauvreté des organismes de DÉC utilisés dans le cadre de cette initiative sont diffusés lors du Congrès pancanadien du RCDÉC, lors d'événements régionaux et sur Internet.

Les **principales communautés** avec lesquelles nous avons travaillé étaient fort diversifiées : communautés urbaines et rurales, du Nord et du Sud, anglophones et francophones, immigrantes et autochtones, de l'Est et de l'Ouest. Bien que très différentes en soi, ces communautés sont toutes confrontées à un niveau élevé de pauvreté.

De la même façon, nos quatre **organismes partenaires**, de taille et d'envergure très différentes, partagent de nombreuses similarités. Ce sont des organismes populaires qui œuvrent tous au sein même de leurs collectivités. Tous utilisent une démarche de DÉC visant à créer des débouchés économiques et à améliorer les conditions sociales, en particulier pour les personnes les plus défavorisées. Ils partent tous du même principe selon lequel la pauvreté est le résultat de facteurs multiples, complexes et interconnectés et nécessite des démarches complètes, globales et intégrées afin de satisfaire les besoins individuels et collectifs au sein de la communauté. Les modèles logiques de chaque organisme présentés dans ce document reflètent l'ensemble de leurs nombreux programmes, services et activités de soutien ainsi que leurs approches globales.

Tout au long de leur parcours, les praticiennes et les praticiens de DÉC constatent l'amélioration de la vie des personnes vivant dans la pauvreté, car ils leur permettent de produire des revenus commerciaux et d'emploi, de réduire leur dépendance à l'aide sociale et d'améliorer leur santé mentale et physique. Pour évaluer ces effets, nos organismes partenaires, à l'image des autres organismes, utilisent des témoignages comme moyen de décrire de manière quantitative les effets de leurs activités. Le présent rapport contient une sélection de ces témoignages.

L'un des objectifs principaux de l'initiative des approches locales de réduction de la pauvreté était de bien comprendre les méthodes de mesure et d'illustration des **effets quantifiables** des démarches de DÉC relatives à la réduction de la pauvreté. Chaque partenaire a utilisé l'une des nombreuses méthodes existantes pour mesurer les effets sur un groupe donné de participants à leurs programmes. Ces méthodes de mesure comprennent les outils de mesure de rendement social du capital investi (RSCI); l'estimation des coûts économisés en assistance gouvernementale, services de santé et frais d'incarcération; le modèle de moyens d'existence durable; les mesures fondées sur la valeur ajoutée. Ces approches de réduction de la pauvreté génèrent des études d'impacts chiffrées qui montrent

clairement leur incidence à ce chapitre. Nos partenaires s'entendent sur les avantages et les enjeux associés à chaque méthode. De plus, ils reconnaissent que le processus d'évaluation peut considérablement influencer la prestation des programmes et services.

Ce rapport propose diverses approches aux organismes de DÉC qui souhaitent démontrer leur impact sur la réduction de la pauvreté. Les méthodes et outils qui en découlent peuvent être adaptés en fonction de leurs besoins.

Bien que l'évaluation de l'impact du DÉC sur la réduction de la pauvreté soit confrontée à de nombreux défis, ce sont surtout les obstacles au travail même qui posent la plus grande difficulté. Nos quatre partenaires et les membres du réseau d'apprentissage ont défini un large éventail d'enjeux et d'obstacles auxquels eux et leur collectivité font face, et les ont répertoriés selon les catégories suivantes :

- obstacles personnels rencontrés par des individus (p. ex. estime de soi, âgisme)
- obstacles relatifs aux politiques rencontrés par des individus (p. ex. accès aux programmes, manque de garderies)
- obstacles relatifs aux politiques rencontrés par les organismes dans le cadre de la prestation de services (p. ex. cloisonnement des programmes, financement de base, programmes préfabriqués)
- obstacles relatifs à l'ensemble de la collectivité (taux de chômage élevé, problèmes de logement)

Les **priorités en matière de politiques** résultant de l'analyse du réseau d'apprentissage sont très proches du **Programme axé sur les collectivités du RCDEC (accessible au www.ccednet-rcdec.ca)** en ce qui a trait aux catégories mentionnées ci-dessus. Elles touchent tous les niveaux de gouvernement. Les points saillants comprennent les politiques relatives au soutien du revenu et au marché du travail qui ont un effet direct sur les personnes, comme le fait d'accorder des salaires décents et un soutien pendant la période de transition de l'aide sociale à l'emploi, ainsi que les politiques qui ont un effet direct sur les organismes de DÉC dans leurs activités de réduction de la pauvreté, comme l'établissement d'objectifs et le soutien des stratégies en matière de réduction de la pauvreté.

INTRODUCTION/CONTEXTE

La pauvreté au Canada

La pauvreté *EST* une réalité canadienne

*En 2005, plus de 2 millions de Canadiennes et de Canadiens vivaient dans la pauvreté, selon les seuils de faible revenu définis par Statistique Canada.*¹

La pauvreté est un problème complexe et multidimensionnel dont les causes profondes vont bien au-delà du manque de revenu. Beaucoup de Canadiennes et de Canadiens manquent de ressources financières et font face à l'exclusion sociale. L'exclusion sociale fait référence à l'incapacité de certaines personnes de participer pleinement aux activités économiques et sociales de la société. Elle est à la fois une cause et une conséquence de la pauvreté.

Qui est frappé par la pauvreté?

Certains groupes sont plus vulnérables que d'autres à la pauvreté persistante. Par exemple, les chefs de famille monoparentale (surtout les femmes), les personnes seules d'âge mûr encore trop jeunes pour toucher leur pension, les Autochtones vivant hors des réserves, les nouveaux immigrants et les personnes ayant des contraintes à l'emploi sont exposés de façon démesurée à la pauvreté. C'est la concentration persistante de la pauvreté au sein de ces groupes qui mène à la conclusion que les programmes universels ne peuvent à eux seuls enrayer l'exclusion sociale. Le niveau de scolarité et d'emploi, le racisme et la discrimination, la santé et le bien-être, l'accès à l'alimentation et au logement contribuent à l'exclusion sociale de ces groupes.

- Au Canada, la pauvreté chez les enfants est répandue : un enfant sur deux dans les familles de nouveaux arrivants (soit 49 %), un enfant autochtone sur 2,5 vivant hors des communautés des Premières nations (soit 40 %) et un enfant sur trois dans les familles racisées (soit 34 %).²
- En 1998, les revenus et salaires annuels des nouveaux immigrants étaient un tiers plus bas que ceux des autres Canadiennes et Canadiens. Leur salaire horaire était de 18 % inférieur.³
- En 2005, les personnes seules âgées de 45 à 64 ans affichaient le plus haut taux de personnes vivant sous le seuil de faible revenu (SFR), soit 35 %. Ce taux atteint 26 % chez les chefs de famille monoparentale. Le taux national de SFR est de 11 %.⁴
- De 1980 à 2000, le taux de pauvreté des Canadiennes et des Canadiens non racisés ou, autrement dit, des Canadiennes et des Canadiens d'origine européenne, a baissé de 28 % alors que la pauvreté chez les familles racisées a augmenté de 361 %.⁵
- Au Canada, les femmes et les jeunes comptent pour 83 % des travailleuses et des travailleurs recevant le salaire minimum. De ce nombre, 37 % sont des femmes monoparentales élevant leur famille avec un salaire de moins de 10 \$ l'heure. Le revenu annuel d'un emploi à temps plein pour les femmes est inférieur de plus de 25 % à celui des hommes.⁶ Environ 70 % des femmes au travail ont des emplois traditionnellement féminins, par exemple dans les secteurs des ventes et services, de l'enseignement, de l'administration et de la santé.⁷

¹ Burstein, Meyer. « Lutter contre l'exclusion sociale des groupes vulnérables ». Projet de recherche sur les politiques du gouvernement du Canada, 2005. <http://policyresearch.gc.ca/doclib/Pri-Burstein-f.pdf>

² Statistique Canada, recensement de 2001 et Assemblée des Premières Nations de 2006.

³ Ekuwa Smith, *Une vague de reprise économique soulève-t-elle toutes les embarcations? Les revenus et les expériences sur le marché du travail des immigrants récents de 1995 à 1998*. Conseil canadien de développement social. Février 2002.

⁴ Calculs de RHDSC basés sur les données de Statistique Canada. Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Ottawa, Statistique Canada, 2007.

⁵ Colour of Justice Network. « Fact Sheet # 1: Understanding the Racialization of Poverty in Ontario ». <http://www.colourofpoverty.ca>. 2007

Remarque : Cette hausse dramatique est en partie le reflet de l'accroissement du nombre de familles racisées en raison de l'immigration.

⁶ Morris, Marika (éd. Tahira Gonsalves). « Feuillet d'information : Les femmes et la pauvreté » (3e éd.). Institut canadien de recherches sur les femmes. http://www.criaw-icref.ca/factSheets/Women%20and%20Poverty/Poverty%20Fact%20sheet_f.htm

⁷ La Fondation canadienne des femmes et le Conseil pancanadien du développement économique communautaire des femmes. « De la pauvreté à l'empowerment – Les femmes et le développement économique communautaire (DÉC) au Canada : rapport de recherche ». <http://www.cdnwomen.org/PDFs/FR/FCF-frompoverty-report.pdf>. Mars 2004.

Augmentation de la pauvreté et de l'inégalité du revenu au Canada

Malgré la croissance économique, l'écart entre les riches et les pauvres ne cesse d'augmenter. Dans un récent sondage, 49 % des Canadiennes et des Canadiens interrogés ont affirmé qu'ils étaient à un ou deux chèques de paie de la pauvreté. En 1976, la tranche de 10 % des familles les plus riches gagnait 31 fois plus que la tranche de 10 % des familles les plus pauvres. En 2004, elles gagnaient 82 fois plus. Le taux a presque triplé depuis 1976.⁸

Ampleur de la pauvreté et écart de faible revenu

L'ampleur de la pauvreté se mesure généralement par rapport à l'écart de faible revenu, c'est-à-dire le montant correspondant à la différence entre le revenu d'un ménage et le seuil de faible revenu calculé pour ce type de ménage. L'écart de faible revenu montre dans quelle proportion ces ménages ont de la difficulté à subvenir à leurs besoins.

- En 2004, l'écart moyen de faible revenu des familles était de 7200 \$, c'est-à-dire qu'il faudrait une somme de 7200 \$ pour amener le faible revenu moyen d'une famille de deux personnes ou plus au niveau du seuil de pauvreté.⁹

Durée de la pauvreté

La pauvreté peut toucher une personne ou une famille pour une courte ou une longue période. La durée et l'ampleur de la pauvreté jouent un rôle important lorsqu'il s'agit d'évaluer l'importance des obstacles qui piègent les personnes et les familles dans cet état de pauvreté.

- Entre 1999 et 2004, environ 4,5 millions de Canadiennes et de Canadiens ont vécu dans la pauvreté pour une période d'au moins un an.
- Durant cette même période, un peu moins de 2 millions de Canadiennes et de Canadiens ont vécu dans la pauvreté pendant une autre année, et environ un demi-million de personnes ont vécu dans la pauvreté pendant ces six années.
- Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de vivre dans la pauvreté pendant une longue période. De 1999 à 2004, 2,5 % des femmes ont vécu dans la pauvreté pendant ces six années, comparativement à 1,8 % des hommes.¹⁰

Réduction de la pauvreté

Le Québec et Terre-Neuve ont lancé des initiatives de réduction de la pauvreté. L'année dernière, les provinces de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard se sont engagées à élaborer des stratégies de réduction de la pauvreté, et l'opposition fédérale libérale a annoncé l'établissement de cibles de réduction de la pauvreté. Les autres provinces et le gouvernement fédéral ressentent de plus en plus la pression de faire de même. Les stratégies de réduction de la pauvreté doivent être parfaitement adaptées à la communauté ciblée et doivent tenir compte de tous les facteurs qui contribuent à cette pauvreté : la vulnérabilité des groupes spécifiques, l'inégalité croissante du revenu, et l'envergure et la durée de la pauvreté. Elles doivent aussi être intégrées dans des environnements macropolitiques et macroéconomiques soutenus par des politiques municipales, provinciales et fédérales. La manière la plus efficace de réaliser une stratégie particulière et exhaustive consiste à soutenir les solutions communautaires qui sont par nature holistiques et enracinées dans les connaissances locales.

⁸ Armine Yalnzayan. *Les riches et nous : le visage changeant de l'écart croissant au Canada*. Le Centre canadien des politiques alternatives. Mars 2007

⁹ Le Conseil canadien de développement social. *Un profil de la sécurité économique au Canada*.

<http://www.ccsd.ca/francais/statistiques/economique/index.htm>

¹⁰ Le Conseil canadien de développement social. *Un profil de la sécurité économique au Canada*.

<http://www.ccsd.ca/francais/statistiques/economique/index.htm>

Le DÉC au Canada

Beaucoup plus de 3000 organismes et initiatives communautaires sont actuellement engagés dans le développement économique communautaire (DÉC) au Canada. Ils utilisent l'action locale pour créer des débouchés économiques et de meilleures conditions de vie, particulièrement pour les populations les plus marginalisées. Ils ont chacun leurs propres objectifs et modèles adaptés aux communautés et régions qu'ils desservent. Par exemple, dans les régions rurales et éloignées de l'Ouest et du Centre du Canada et des Territoires, on trouve de nombreuses Sociétés d'aide au développement des collectivités

Les organismes de DÉC desservent des types de populations variées dans divers contextes (Autochtones, zones urbaines, zones rurales, régions nordiques, jeunes, immigrantes et immigrants, sans-abri). Ils ont tous pour objectif de créer des occasions économiques à l'aide d'une gamme complète de services.

(SADC), alors que dans les régions du Canada atlantique, on retrouve un nombre important de Corporations au bénéfice du développement communautaire (CBDC). Les SADC et les CBDC fournissent de l'aide aux petites et moyennes entreprises en offrant un accès au capital de risque sous forme de prêts remboursables, de placements en actions. De plus, ces organismes offrent des services commerciaux aux entrepreneurs. Certains assument même un rôle plus étendu de stimulation du DÉC, de planification et de développement en offrant des services de formation et d'emploi avantageant les entreprises communautaires. Les organismes de DÉC tels que les SADC et les CBDC reconnaissent que les défis de

nature économique, environnementale et sociale sont interdépendants, complexes et changeants et que les solutions qui permettront de les relever doivent être fondées sur les connaissances locales et mises en pratique par les membres de la communauté.

Les organismes populaires représentent une force vitale pour l'innovation locale. Elles utilisent des expertises inexploitées et rehaussent le sentiment de fierté des membres de la communauté, et les mobilisent en tant que bénévoles dans leur communauté. Beaucoup de régions urbaines et rurales développent des réseaux d'organismes communautaires et évaluent de nouveaux moyens de collaborer avec d'autres organismes et d'autres citoyennes et citoyens.

Les organismes communautaires des collectivités rurales et basées sur les ressources naturelles utilisent le DÉC pour créer des nouveaux régimes de ressources communautaires (p. ex. les forêts communautaires) et les systèmes de gestion des écosystèmes afin de soutenir les possibilités de développement communautaire à long terme. Certaines agences communautaires et gouvernements locaux, tels que les municipalités, les agences de services sociaux et humains et les organismes de formation en compétences utilisent les outils et techniques du DÉC dans le cadre de leur travail dans le but d'améliorer les conditions sociales et économiques de leur communauté.

L'importance du DÉC en tant qu'élément croissant de la société civile canadienne ou du secteur « bénévole » est de plus en plus reconnue. Une étude menée auprès des ministères fédéraux en 2003 montrait que cinq ministères et quatre agences régionales étaient engagés dans le soutien des organismes et des initiatives de DÉC. Du côté des ministères provinciaux et territoriaux, une étude semblable menée en 2002-2003 indiquait que 12 juridictions sur 13 comportaient des divisions ayant pour mandat de soutenir le DÉC, et que 8 sur 13 avaient des politiques visant à définir le soutien que le gouvernement accordait au DÉC.

Nature du secteur du DÉC

Les résultats, les graphiques et les statistiques présentés dans cette section proviennent du rapport Profil du développement économique communautaire au Canada - Résultats d'une enquête sur le développement économique communautaire au Canada, rédigé en octobre 2003 par Nicole Chaland et Rupert Downing (Réseau canadien de DÉC).

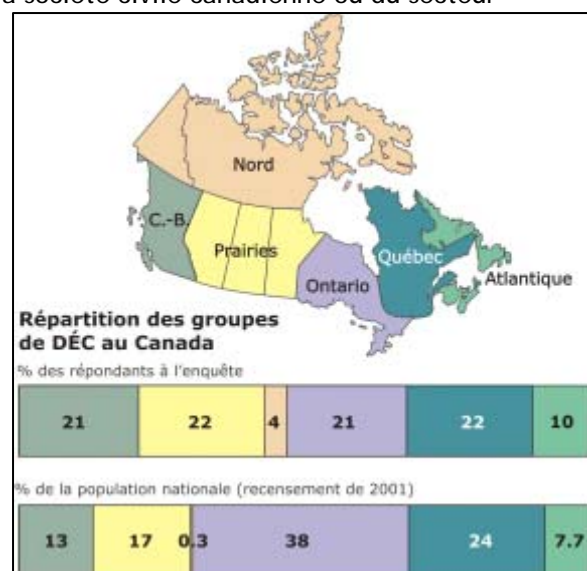


Figure 1

Répartition géographique

La figure 1 compare le pourcentage des répondantes et répondants avec le nombre d'habitants par région pour illustrer la répartition relative des groupes de DÉC relativement à la population dans chaque région du Canada.

Répartition urbaine et rurale

Le tableau 1 illustre le pourcentage de la répartition urbaine et rurale des répondantes et des répondants selon la région comparativement à la répartition urbaine et rurale de la population nationale. 83 % des organismes de DÉC sondés sont enregistrés comme des sociétés sans but lucratif, des coopératives, des organismes de bienfaisance ou des groupes non incorporés. Les coopératives constituent un élément important du secteur du DÉC.

	C.-B.	Prairies	Nord	Ontario	Québec	Atlantique	Total
Urbaine	39%	67%	0%	73%	58%	27%	53%
Rurale	61%	33%	100%	27%	42%	73%	47%

Tableau 1

Formes juridiques d'entreprises

La figure 2 illustre les types d'incorporation des organismes de DÉC qui ont participé à l'enquête. 261 organismes sondés ont fourni de l'information concernant leur structure juridique.

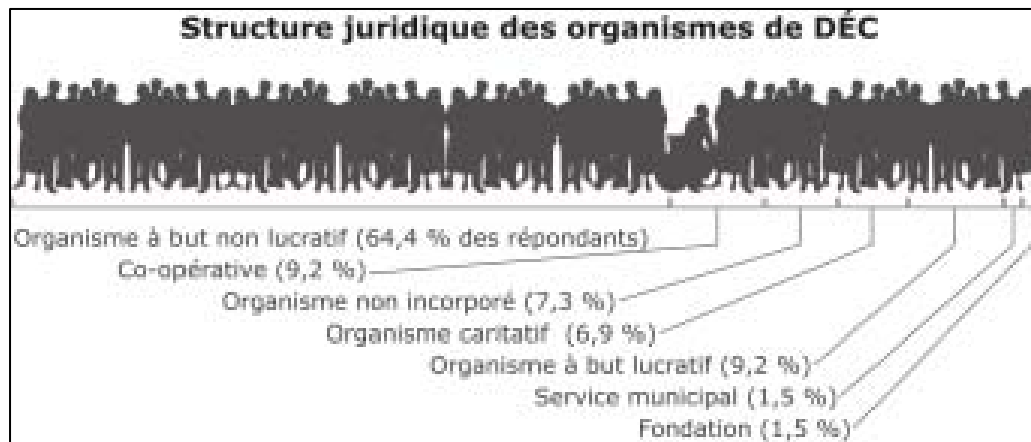


Figure 2

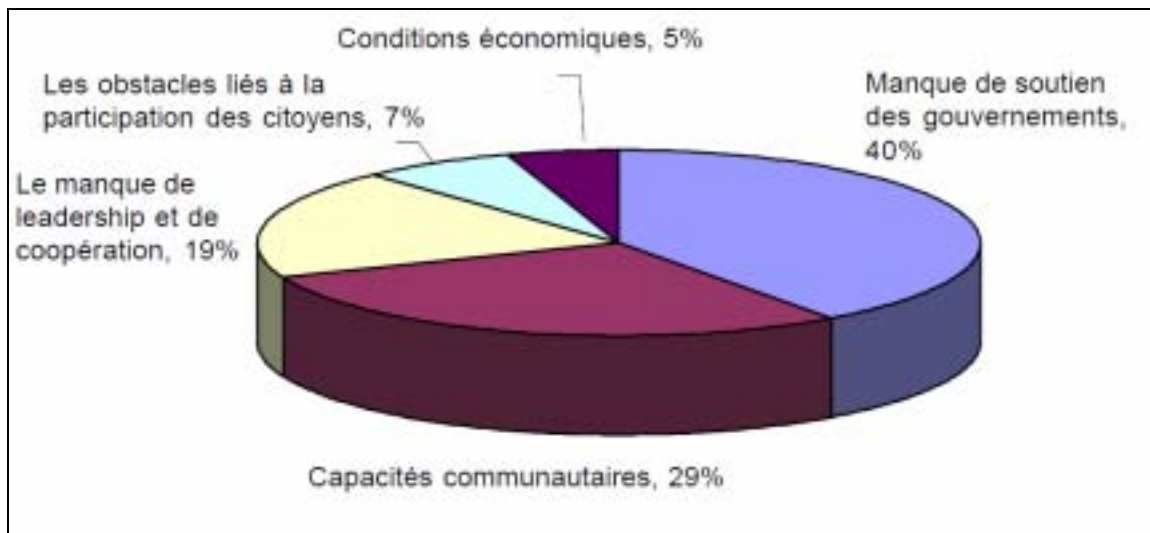


Figure 4

Enjeux pour le secteur du DÉC

- Le manque de soutien de la part du gouvernement se présente sous la forme d'insuffisances de fonds, d'obstacles politiques et bureaucratiques et de financement limité. Tous ces facteurs se répercutent sur les ressources humaines.
- Le manque de capacités communautaires comprend le manque de compétences et de connaissances en matière de DÉC, et le manque d'investissements locaux dans le secteur du DÉC.

En plus d'un manque de leadership et de collaboration, les obstacles à la participation des citoyennes et des citoyens et les conditions économiques difficiles nuisent au progrès du DÉC.

Le Réseau canadien de développement économique communautaire

Le Réseau canadien de développement économique communautaire (RCDÉC) a été créé en 1999 par des organismes de DÉC et des praticiennes et des praticiens de DÉC de partout au Canada, qui se sont engagés à réduire significativement la pauvreté et l'inégalité en encourageant l'innovation et en augmentant la productivité. Le Réseau est un organisme pancanadien constitué de membres, qui travaille activement à l'élaboration d'un « programme axé sur les collectivités » au Canada. Sa mission consiste à promouvoir et à soutenir le DÉC pour permettre aux communautés de partout au pays de s'épanouir sur les plans social, économique et environnemental. Le RCDÉC représente plus de 600 membres praticiennes et praticiens du DÉC dans de nombreux secteurs sociaux et industriels. Leur riche expérience a fourni la base nécessaire à la promotion du **Programme axé sur les collectivités**, un cadre politique national qui garantit la reconnaissance du DÉC à tous les niveaux de gouvernement en tant que stratégie éprouvée et efficace de développement et de réduction de la pauvreté. Le Réseau veut révolutionner la façon dont le DÉC est compris, pratiqué et financé au Canada par la promotion de recommandations politiques fondées sur des données probantes.

Les membres du RCDÉC croient fermement que le DÉC détient le potentiel nécessaire pour réussir à réduire considérablement la pauvreté et les inégalités au Canada. Le DÉC a fait ses preuves : il crée de la richesse et des emplois, favorise l'innovation et la productivité et améliore le bien-être social. De nombreux témoignages de réussite de partout au pays montrent à quel point la richesse, l'emploi et la santé des communautés ont progressé. Il s'agirait maintenant d'étendre ces succès à d'autres collectivités à travers le Canada, de regrouper plus de témoignages, d'offrir plus d'occasions d'apprentissage et de favoriser la modification des politiques afin d'apporter plus de soutien aux organismes de DÉC, de développer le capital humain, d'augmenter l'investissement dans les communautés et de soutenir les entreprises sociales - toutes ces mesures étant d'excellents moyens d'accroître la richesse et de réduire la pauvreté.

Les approches locales de réduction de la pauvreté (ALRP)

L'initiative portant sur les approches locales de réduction de la pauvreté menée par le RCDÉC était un projet national de 18 mois qui visait à identifier, documenter, analyser et promouvoir les stratégies innovantes et collaboratives établies par les collectivités dans le but de réduire la pauvreté, et les méthodologies utilisées pour évaluer leurs impacts sur la vie des membres de ces communautés. Étant donné que le secteur a déjà dans le passé décrit de façon plus efficace ses impacts qualitatifs, cette initiative a porté une attention particulière aux méthodes décrivant les impacts quantitatifs.

Le RCDÉC a collaboré avec quatre organismes partenaires de différentes régions du pays qui représentent une gamme d'approches en action intégrée de lutte contre la pauvreté dans des collectivités variées aux démographies complexes :

- [PARO Centre for Women's Enterprise \(Thunder Bay, Ontario\)](#)
- [Corporation de DÉC de Trois-Rivières \(ÉCOF-CDEC\) \(Trois-Rivières, Québec\)](#)
- [Trail Community Skills Centre \(Trail, C.-B.\)](#)
- [Learning Enrichment Foundation \(Toronto, Ontario\)](#)

Les partenaires ont élaboré des profils détaillés de leurs collectivités, des impacts de la pauvreté et de l'action collaborative communautaire qu'ils utilisent en vue de réduire la pauvreté. Leur documentation comprenait des modèles logiques complets axés sur les résultats dans le contexte organisationnel ainsi que des descriptions des interventions et des méthodologies utilisées pour faire l'évaluation des impacts qualitatifs et, surtout, quantitatifs de leur travail. Les enjeux et les avantages de ce dernier procédé ont été documentés et partagés.

En plus de ces quatre organismes partenaires principaux, un autre groupe d'organismes engagé dans la réduction de la pauvreté et le DÉC ainsi que des représentantes et des représentants des comités permanents du RCDÉC ont participé au comité consultatif et au réseau d'apprentissage par les pairs du projet. Grâce à une série d'activités de téléapprentissage, le réseau d'apprentissage a mis sur pied un mécanisme permettant de formuler des commentaires sur les éléments clés du projet et un forum pour analyser, débattre, critiquer et examiner les stratégies, les instruments et les ressources de DÉC capables de réduire efficacement la pauvreté.

Les téléconférences du réseau d'apprentissage portaient entre autres sur le partage de modèles efficaces et proposaient des discussions animées sur des thèmes tels que les initiatives de réduction de la pauvreté axées sur les collectivités et menées par celles-ci, les méthodes de mesure efficaces, les enjeux de l'évaluation et des politiques reliées à la réduction de la pauvreté, ainsi que les moyens de créer un environnement politique propice au soutien afin d'accroître la portée du travail effectué. L'annexe 1 présente la liste des membres du comité consultatif et du réseau d'apprentissage. La reprise et la diffusion des pratiques efficaces sont facilitées dans l'ensemble du secteur grâce à l'élaboration d'une boîte à outils disponible en ligne de ressources éprouvées en matière de stratégies de réduction de la pauvreté, et grâce à la documentation constructive des impacts qualitatifs et quantitatifs sur les personnes vivant dans la pauvreté. L'annexe 2 dresse l'inventaire des ressources comprises dans cette boîte à outils. Le projet englobe une revue partielle des documents existants et une bibliographie annotée présentant les approches pertinentes en matière de réduction de la pauvreté. Ces deux documents font partie de la boîte à outils.

Le rapport final fait partie de la stratégie de reproduction. Il permet de partager les stratégies et les modèles utilisés dans les quatre collectivités sélectionnées et de faire connaître les répercussions sur les personnes vivant dans la pauvreté. Les résultats sont également diffusés dans des articles de magazine, durant des ateliers sur la méthodologie et les politiques tenus lors du Congrès pancanadien du RCDÉC, lors d'événements régionaux et grâce à des outils disponibles sur le Web. Cette initiative a été financée par le Programme de partenariats pour le développement social du gouvernement du Canada.

LES COLLECTIVITÉS

Les principales collectivités, fort diversifiées, avec lesquelles nous avons travaillé comprennent une petite ville frontalière de la Colombie-Britannique, un quartier de la ville de Toronto, un groupe de collectivités urbaines et rurales du Nord-Ouest de l'Ontario, et un groupe de collectivités anciennes du cœur de Trois-Rivières au Québec. Les populations de ces collectivités diffèrent en plusieurs points; elles sont composées principalement de personnes anglophones nées au Canada à Trail, d'anglophones et d'Autochtones dans le Nord-Ouest de l'Ontario, d'immigrantes et d'immigrants dans l'ancienne ville de York à Toronto et de francophones à Trois-Rivières. Certaines collectivités, comme Trail, sont confrontées au déclin de leurs populations. D'autres, comme l'ancienne ville de York, ont des populations en pleine croissance. Cependant, ces collectivités présentent plus de points communs que de différences : des usines qui y étaient exploitées ont fermé leurs portes ou ont considérablement réduit leur production; le niveau d'éducation, le taux d'activité et le revenu familial se situent en général au-dessous de la moyenne; les familles monoparentales, les prestataires de l'assistance sociale, les chômeuses et les chômeurs et les familles vivant dans la pauvreté sont présents en nombre supérieur à la moyenne. Chacune de ces collectivités est confrontée à de hauts niveaux de pauvreté.

Trail, Colombie-Britannique

Description de la collectivité et de la région

La ville de Trail s'étend sur une surface de 35 km². Elle se situe sur le fleuve Columbia dans la région des Kootenays Ouest en Colombie-Britannique. Cette région montagneuse se trouve à seulement 10 km de la frontière des États-Unis et à 634 km à l'est de Vancouver. Parmi les principales activités économiques, on retrouve la fusion des métaux, l'exploration minière et minérale et la production d'énergie hydroélectrique. Trail dépend en grande partie d'un seul et vaste complexe qui allie métallurgie, raffinage et production d'engrais.

Trail compte une population de 7000 habitants, dont environ 85 % est d'origine canadienne et âgée de 50,9 ans en moyenne, ce qui surpasse de 10 ans la moyenne provinciale. La population a diminué d'environ 5 % au cours des 5 dernières années, malgré une augmentation provinciale de 5 %.

Tout comme d'autres régions dépendant des ressources naturelles, Trail manque de diversité économique. Plus des trois quarts des emplois de cette communauté sont répartis dans les cinq secteurs économiques suivants : la fabrication, les mines, la santé, le commerce de détail et les services d'hébergement et de restauration.

Ces dernières années, la collectivité a fait de grands efforts de diversification en élargissant le secteur du commerce de détail et en attirant les investissements dans le domaine des technologies de pointe. Les emplois dans le secteur du commerce de détail sont des emplois au salaire minimum, requérant un niveau d'éducation minimal, alors que les débouchés du secteur des technologies de pointe demandent un personnel hautement qualifié. Un intérêt croissant à l'égard du potentiel d'implantation de maisons de retraite dans la région et de la pratique des loisirs pourrait constituer la base d'une croissance future.

Taux de personnes seules et de familles vivant dans la pauvreté et leurs caractéristiques

À Trail, on dépend deux fois plus que la moyenne provinciale du filet de sécurité sociale. De plus, la plupart des prestataires consacrent près de la moitié de leur revenu à la location d'un logement. Le taux d'emploi a baissé depuis 2001 et est aujourd'hui de 5,6 % inférieur au taux d'emploi de l'ensemble de la Colombie-Britannique, qui a pour sa part augmenté au cours de la même période.

Étant donné la nature industrielle de l'économie locale, la répartition des qualifications postsecondaires diffère de celle de la province dans son ensemble. Trail présente une plus grande proportion de personnes spécialisées dans un métier donné, alors que dans le reste de la province, un plus grand nombre de personnes détiennent un diplôme universitaire.

TABLEAU : POURCENTAGE DE LA POPULATION ÂGÉE DE 20 ANS ET PLUS AYANT UNE QUALIFICATION POSTSECONDAIRE, 2001

Qualification postsecondaire	Trail	C.-B.
Certificat de métier	19 %	13 %
Diplôme d'études collégiales	18 %	17 %
Diplôme d'études universitaires	7 %	18 %

Tableau 2 - Source : BC Stats, Trail Community Facts

Le taux de criminalité dans la collectivité est bien en dessous de celui du reste de la province. Néanmoins, le taux de criminalité juvénile est inquiétant. Trail affiche l'un des plus hauts taux de la province pour l'occurrence des infractions contre les biens commises par des jeunes. Ce taux est près de six fois plus élevé que le taux provincial moyen.

De plus, à Trail, l'espérance de vie est plus courte que dans l'ensemble de la Colombie-Britannique. La différence de 2,4 ans s'explique

en partie par le haut taux de mortalité infantile et de morts attribuables à des causes naturelles ou accidentelles, et par le taux élevé de suicides et d'homicides. Ces taux sont tous supérieurs à la moyenne provinciale.

Histoire et nature de l'action communautaire reliée à la pauvreté

À Trail, de nombreux programmes soutiennent les personnes confrontées aux impacts de la pauvreté. Au milieu des années 80, quelques personnes ont créé un groupe de lutte contre la pauvreté. Ce groupe se rencontre une fois par mois dans une église où l'on fournit un repas chaud aux 70 à 80 personnes présentes pour discuter des stratégies qui s'attaquent aux problèmes de pauvreté de la collectivité. D'autres programmes sont également offerts, comme un refuge et des services de soutien pour les femmes, des ressources en services de garde, un programme gratuit d'encadrement après l'école, un programme d'assistance aux victimes, des programmes de défense des droits des personnes atteintes de problèmes de santé mentale et de toxicomanie, un magasin d'objets usagés, une banque alimentaire et une petite unité de « logements abordables ».

En janvier 2007, une réunion sur la pauvreté à l'intention des communautés locales, dont Trail, a rassemblé 150 participantes et participants de divers âges et milieux. On y a souligné les principaux problèmes liés à la pauvreté. Les solutions qui suivent y ont été suggérées :

- Accroître l'éducation du public sur les droits économiques et sociaux.
- Augmenter les taux d'aide sociale et les lier au taux d'inflation afin de satisfaire les besoins en logement et en nutrition.
- Devant les problèmes issus de la pauvreté, passer d'une approche punitive axée sur le maintien de l'ordre à une approche fondée sur l'aide et le soutien.
- Adopter une approche holistique et intégrée en matière de perfectionnement de l'éducation et des compétences afin de donner aux gens les outils nécessaires pour se trouver un emploi et le garder.
- Fournir un programme universel pour la garde d'enfants ainsi qu'un salaire approprié aux travailleuses et aux travailleurs.
- Assurer un accès équitable aux services de soins de santé tels que les soins dentaires, médicaux et optiques, les médicaments en vente libre et les médicaments sur ordonnance.
- Améliorer la coordination et l'intégration des programmes provinciaux et fédéraux.

Thunder Bay et le Nord-Ouest de l'Ontario

Description de la collectivité et de la région

Les caractéristiques géographiques, démographiques et socio-économiques du Nord-Ouest de l'Ontario constituent des obstacles uniques qui différencient la région du reste du contexte provincial.¹¹ Géographiquement, la région est vaste : elle représente la moitié de la superficie de l'Ontario. Sa densité démographique est très faible et répartie en de nombreuses petites collectivités éloignées et

¹¹ M. Geddes, M. Robinson, and R. Lockyer, *A Literature Review Pertaining to the Employment of Women in Northwestern Ontario*, Conducted on behalf of PARO Centre for Women's Enterprise, Funded by Human Resources Development Canada, 2004, p. 2

isolées. Démographiquement, le taux de migration de sortie, particulièrement chez les jeunes, contraste considérablement avec le taux de migration d'entrée que connaissent le Canada et l'Ontario. C'est aussi dans cette région que l'on observe la plus forte concentration de population âgée de tout l'Ontario, et le taux de vieillissement est plus rapide à cet endroit qu'ailleurs en Ontario et au Canada.¹² Les conditions économiques sont elles aussi plutôt sombres. La structure industrielle qui a toujours prévalu dans la région et qui repose avant tout sur les ressources primaires cède petit à petit la place à des organismes de prestation de services du secteur public. La récente diminution des postes de « cols bleus », un secteur qui n'a jamais favorisé l'emploi des femmes, a été suivie par une augmentation des emplois peu rémunérés dans le secteur des ventes et des services et des postes de cadres inférieurs également mal rémunérés.¹³ De plus, par rapport au reste de l'Ontario, le Nord de la province présente un taux d'activité plus bas, un taux de chômage plus élevé et des niveaux de revenu moindres.¹⁴

Taux de personnes seules et de familles vivant dans la pauvreté et leurs caractéristiques

Les femmes du Nord de l'Ontario sont touchées par les mêmes obstacles structurels qui existent depuis toujours sur les plans national et international. La conception traditionnelle du « travail de femme » et les rôles typiquement attribués aux hommes et aux femmes continuent d'exclure les femmes de l'emploi. L'économie actuelle axée sur l'information exige des études et une formation continues, ce qui désavantage les femmes, car elles sont moins à l'aise avec les technologies de l'information (TI).¹⁵ Elles sont également touchées par la « fracture numérique ». Avec la mondialisation, les emplois à temps plein avec avantages sociaux sont devenus plus rares. En revanche, les emplois non conventionnels tels que le travail indépendant, à temps partiel, occasionnel et temporaire ont connu une forte expansion. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de devenir des salariées occasionnelles. Elles choisissent de plus en plus le travail indépendant pour subvenir à leurs besoins. Cependant, leur statut de travailleuses indépendantes ne leur donne pas accès aux programmes d'emploi et de formation.¹⁶

Les femmes du Nord de l'Ontario sont également désavantagées par les contraintes particulières au contexte géographique et socioéconomique de cette région. Par rapport aux hommes de la même région et aux femmes du reste de l'Ontario, les femmes du Nord de l'Ontario rencontrent plus d'obstacles, car la dépendance économique envers les ressources primaires a mené à une division plus stricte du travail. Même les structures industrielles et professionnelles qui prévalent actuellement pour les femmes dans le Nord de l'Ontario sont différentes de ce que l'on observe pour les hommes de la même région et pour les femmes du reste de la province. Une étude récente sur l'utilisation des TI par les femmes d'affaires du Nord-Ouest de l'Ontario a montré qu'il était grand temps de concevoir des programmes pour favoriser l'accès des femmes du Nord à ces nouvelles technologies et pour améliorer leurs capacités à les utiliser.¹⁷

Le rapport de recherche du programme Northern Opportunities for Women révèle que les femmes les plus marginalisées vivant dans les communautés nordiques sont des femmes monoparentales, autochtones, et des aînées. Les femmes des petites communautés rurales ont un avenir économique beaucoup moins reluisant que celui des femmes vivant en milieu urbain, qui ont en général des perspectives économiques plus optimistes et plus équitables. Pour beaucoup de femmes, créer une petite entreprise tout en travaillant à temps partiel pour survivre est la seule solution.

Histoire et nature de l'action communautaire reliée à la pauvreté

Plusieurs organismes de Thunder Bay mettent en œuvre des initiatives de réduction de la pauvreté. Par exemple, Quartiers en essor se concentre sur le quartier Ogden Simpson et travaille avec les membres de la collectivité afin de développer des solutions locales visant à créer et à maintenir une communauté de soutien sécuritaire. Une membre du conseil d'administration de PARO et deux participantes au programme Accelerator jouent un rôle important dans ce dossier.

¹² Ibid., pp. 2-3.

¹³ Ibid., pp. 5-6.

¹⁴ Ibid., pp. 6-9.

¹⁵ Ibid., p. 5.

¹⁶ M. Robinson, *Northern Opportunities for Women: A Research Report*, recherche menée au nom du PARO Centre for Women's Enterprise et du North Superior Training Board/Comité de formation du Nord Supérieur, 2004, p. 4.

¹⁷ Ibid., p. 5.

Le Thunder Bay Counselling Centre est un autre organisme qui offre des services essentiels depuis plus de 40 ans aux particuliers et aux entreprises souhaitant effectuer un virage positif. Le Centre aide les personnes qui traversent une période de crise en leur offrant des services-conseils en matière de crédit, de deuil, de violence familiale et bien plus encore. D'autres services de soutien sont disponibles à Thunder Bay, comme le Social Planning Council de Lakehead, des refuges pour femmes, des refuges pour les sans-abri et de nombreuses banques alimentaires gérées par des groupes religieux.

Ancienne ville de York à Toronto, Ontario

Description de la communauté et de la région

L'ancienne ville de York est située dans la partie sud-ouest de la ville de Toronto et compte quelque 148 000 habitants. Auparavant, ce quartier abritait un parc industriel qui regroupait les usines de la Dominion Bridge, de CCM, de Bauhaus et de Kodak. Puis, la communauté a été frappée de plein fouet par la désindustrialisation. Depuis 1978, ces principaux employeurs se sont relocalisés, emportant avec eux des milliers d'emplois de qualité dans le domaine de la fabrication et laissant derrière eux des usines vides, des biens écologiquement endommagés et des espaces en décrépitude.

De 2001 à 2005, le quartier Weston/Junction de cette partie de la communauté a perdu 1500 emplois, soit environ 50 % de la totalité des emplois de ce quartier. Le rétrécissement de l'assiette fiscale industrielle a entraîné une baisse des niveaux de revenu et des loyers dans la partie résidentielle adjacente. Ainsi, le quartier est devenu plus abordable et a attiré de nouvelles vagues d'immigrantes et d'immigrants. Ce quartier abrite aujourd'hui l'une des plus grandes communautés d'immigrants de Toronto, qui représente plus de la moitié de la population locale. En très peu de temps, la ville de York a vu monter en flèche ses besoins en matière de services sociaux, d'éducation, d'emploi et d'établissement, alors que l'assiette fiscale qui aurait permis de financer quelques-uns de ces services entamait une forte baisse.

Caractéristiques des personnes seules, des familles et des ménages vivant dans la pauvreté

Dans l'ancienne ville de York, le revenu médian est inférieur à celui du reste de la ville de Toronto d'environ 5000 \$, et un nombre relativement plus élevé de personnes dépendent des transferts gouvernementaux.

Les statistiques révèlent un taux plus élevé de familles et de personnes seules ayant un faible revenu par rapport à ce que l'on observe dans le reste de la ville de Toronto. Le tableau 3 montre la croissance de la concentration de la pauvreté dans l'ancienne Ville de York, par rapport au nombre de quartiers où le taux de pauvreté est élevé. En vingt ans (de 1981 à 2001), le nombre de ces quartiers est passé de 12 % à plus de 48 %.

Au cours de la même période, ce secteur a connu une augmentation de 12 % de sa population et une augmentation de 10 % du nombre de familles économiques. Cependant, le nombre de familles économiques pauvres a crû de 54 %.

Cette zone regroupe le plus grand nombre de familles monoparentales et l'on y a observé presque deux fois plus de cas de grossesses chez les adolescentes (de 15 à 19 ans) entre 1997 et 2001, soit 29 % contre 16 %, que dans le reste de Toronto.

Concentration de la pauvreté			
	1981	1991	2001
Ancienne ville de York	12,4 %	23,0 %	48,5 %
Ancienne ville de Toronto	26,2 %	46,3 %	40,2 %

Tableau 3

Les données montrent aussi que ce secteur affiche le plus bas pourcentage de résidents possédant une éducation postsecondaire et le plus haut pourcentage de résidents ayant un niveau d'éducation inférieur à la 9^e année.

Données sur la population active	Ancienne ville de York	Ville de Toronto
Ventes et services	25 %	21 %
Métiers, transports, conduite d'équipement et emplois connexes	15 %	12 %
Transformation, fabrication et services publics	10 %	8 %
Affaires, finance et administration	19 %	22 %
Gestion	8 %	13 %

Table 4

Par rapport à l'ensemble de Toronto, les données sur la population active de l'ancienne ville de York indiquent une prédominance d'emplois dans les secteurs de la vente et des services et dans le secteur ouvrier, tandis

que les emplois dans le domaine des affaires, de la finance et de la gestion sont plus rares. Depuis un an, cette zone a enregistré une augmentation du nombre d'agressions sexuelles, de vols de plus de 5000 \$, de vols qualifiés et de vols de voitures. À Toronto, au contraire, la criminalité a diminué, sauf pour ce qui a trait aux vols qualifiés.

Histoire et nature de l'action communautaire contre la pauvreté

Récemment, la Strong Neighbourhoods Task Force de Toronto a identifié des « quartiers prioritaires » au sein de la ville. L'utilisation de toute une gamme d'indicateurs a permis de déterminer quels secteurs n'avaient pas assez de ressources et de services pour s'attaquer aux problèmes reliés à la pauvreté, à la violence et à l'inclusion. Les quartiers qui ont obtenu une note de 20 % inférieure à la moyenne de la ville ont été identifiés comme des communautés cibles.

Certains quartiers de l'ancienne ville de York ont été identifiés comme « à risque » et Weston-Mount Dennis, le quartier où est située la LEF, fait partie des 12 « quartiers prioritaires » de Toronto.

La communauté a donc reçu une attention et des ressources accrues, mais la plupart des efforts ont été déployés dans le contexte de la violence chez les jeunes et non du soulagement de la pauvreté. Même si de nombreux fournisseurs de services bien établis et respectés offrent toute une gamme de programmes dans cette communauté, peu d'efforts concertés ont été menés expressément dans le but de réduire la pauvreté au sein de celle-ci.

Trois-Rivières, Québec

Les « premiers quartiers »

Description de la communauté et de la région

Trois-Rivières est une ville de 126 000 habitants située dans la région de la Mauricie au Québec. Foyer d'un des premiers établissements de la région à l'époque de la Nouvelle-France, Trois-Rivières est située à l'embouchure de la rivière Saint-Maurice. Autrefois gérés selon le système de production agricole seigneurial, ces quartiers connaissent aujourd'hui un ralentissement socio-économique considérable.



Taux de personnes seules et de familles vivant dans la pauvreté et leurs caractéristiques

Si l'on se rapporte aux statistiques par secteur établies en 2001, la moitié de la population des quatre premiers quartiers (Sainte-Cécile, Saint-François-d'Assise, Notre-Dame et Saint-Philippe) est sans emploi, soit 46 à 54 %. Environ la moitié des jeunes âgés de 15 à 24 ans, soit 46 à 48 %, sont des chômeurs ou des décrocheurs.

Près de 50 % des résidents du secteur de Sainte-Cécile bénéficient de l'assistance sociale, et 16 à 20 % des résidents de Notre-Dame et de Sainte-Cécile sont prestataires de la sécurité du revenu. La moitié de ces prestataires ont recours à l'assistance sociale depuis plus de cinq ans.

Dans ces deux secteurs, le revenu moyen des ménages se situe entre 15 600 \$ et 17 800 \$. Le revenu moyen par personne dans le secteur de Saint-Philippe et dans l'ouest de Saint-François-d'Assise est de 20 000 \$. Les familles à faible revenu forment la majeure partie de la population de ces secteurs.

Famille : Des familles monoparentales et des personnes âgées vivant seules...

Dans tous les quartiers, on observe un grand nombre de familles avec enfants (6 familles sur 10). 35 % des familles avec enfants sont des familles monoparentales, par rapport à 18 % pour l'ensemble de la ville de Trois-Rivières.

Une grande partie de la population vit seule dans ces secteurs, le pourcentage atteignant près de 40 % à Notre-Dame et à Saint-Philippe. Dans les secteurs de Saint-François-d'Assise et de Sainte-Cécile, les taux sont de 22 et de 31 % respectivement. Le nombre de personnes célibataires est en général plus élevé dans ces quartiers que dans le reste de la ville de Trois-Rivières, où les taux atteignent entre 3 et 28 %.

À Saint-Philippe, 23 % de la population est âgée de 65 ans et plus. Dans les autres secteurs, cette proportion varie entre 14 et 19 %.

Scolarité : Une population peu instruite...

Parmi les personnes de plus de 15 ans, Saint-Philippe compte la plus haute proportion de personnes ayant un niveau de scolarité inférieur à la 9^e année (30,4 %). Dans les autres secteurs principaux, le taux varie de 22 à 28 %. Ce phénomène est donc plus prononcé dans ce quartier que dans le reste de la ville.

52 à 64 % des adultes possèdent un niveau de scolarité inférieur à la 13^e année, et seulement 16 à 19 % détiennent un diplôme d'études secondaires.

Logement : Près de la moitié des locataires consacrent 30 % de leur revenu ou plus au paiement de leur loyer...

En 2001, les premiers quartiers comptaient 6550 maisons. À Saint-François-d'Assise, presque 40 % des logements sont occupés par les propriétaires. La situation est différente dans les autres quartiers, où cette proportion est plus proche des 20 %. Cela signifie que 62 à 83 % des logements locatifs sont occupés par des locataires, et près de 50 % de ces locataires dépensent 30 % ou plus de leur revenu pour payer leur loyer. De plus, le parc immobilier est vétuste puisque 6 à 11 % des domiciles nécessitent des réparations importantes.

Histoire et nature de l'action communautaire contre la pauvreté

Depuis 1996, l'histoire de l'action communautaire de cette communauté, c'est pour ainsi dire l'histoire d'ÉCOF. ÉCOF est né d'un programme d'alphabétisation qui a fait ressortir les besoins économiques pressants des personnes avec lesquelles l'organisme travaillait.

En novembre 2000, une description socioéconomique des secteurs historiques de Trois-Rivières voit le jour. Cette publication présente les conclusions du travail effectué par un comité regroupant des organismes communautaires, des intervenantes et des intervenants. Ce document identifiait à partir des données du recensement de 1996 des quartiers aux besoins socioéconomiques urgents.

Les statistiques en matière de logement, de famille, de scolarité et d'emploi ont été mises à jour avec les données du recensement de 2001. Le rapport d'où proviennent ces données dresse le portrait des quartiers mentionnés ci-dessus et présente des statistiques (nombres et pourcentages), des modèles ou des tendances (sous une forme simplifiée) et des cartes (géomatiques et géographiques).

Ce rapport est le résultat d'une collaboration étroite entre ÉCOF – CDÉC de Trois-Rivières et Démarche de revitalisation des premiers quartiers de Trois-Rivières. Il renferme également des données provenant de plusieurs agences gouvernementales et organismes communautaires. Ce rapport a été publié avec le concours de nombreux participants, en particulier l'Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie, qui a fourni les données statistiques.

LES ORGANISMES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE

La taille et la portée des quatre organismes sont très différentes, ainsi que leur emplacement géographique. PARO est un organisme axé sur les femmes qui fournit formation et soutien au démarrage de petites entreprises. Le Skills Centre est un organisme qui se concentre sur l'emploi et la formation et qui sert une clientèle des plus diverses, des jeunes de la rue aux employés et employées d'entreprise. ÉCOF se concentre sur la revitalisation de l'économie locale en misant avant tout sur l'emploi et l'entrepreneuriat. LEF offre emplois, formation et autres services dans une variété de domaines tels les services de garde, la préparation des aliments, les compétences linguistiques et le fonctionnement des chariots élévateurs.

Malgré ces différences, ces organismes ont beaucoup de points communs. Par exemple, ils participent tous activement à la préparation, à la formation et au soutien à l'emploi ou au travail indépendant. De plus, l'entrepreneuriat se trouve au cœur de leurs activités, que ce soit dans la prestation de formation et de soutien à des entrepreneurs comme PARO et ÉCOF, dans la gestion de leur propre entreprise sociale comme le Skills Centre ou dans la gestion d'un organisme en entreprise sociale comme LEF. Mais c'est surtout l'utilisation de la méthodologie du DÉC qui représente le dénominateur commun de ces quatre organismes. Tous travaillent en collaboration avec les localités au niveau communautaire afin de créer des débouchés économiques et d'améliorer les conditions sociales, en particulier pour les personnes les plus démunies.

Tous ces organismes reconnaissent que la pauvreté provient de facteurs multiples, complexes et interreliés qui, ensemble, tiennent les personnes et les communautés en marge des activités sociales et économiques conventionnelles. Par conséquent, ils utilisent des approches complètes, holistiques et intégrées qui s'adressent aux personnes, aux collectivités et aux régions et tiennent compte des interconnexions entre ces trois niveaux.

Greater Trail Community Skills Centre (le « Skills Centre »)

Le Greater Trail Community Skills Centre a été fondé en 1997 dans le cadre de l'Initiative stratégique Canada-Colombie-Britannique, qui a donné le jour à vingt centres communautaires de formation dans des petites communautés rurales touchées par le ralentissement économique découlant de réductions ou de fermetures d'entreprises opérant dans le secteur des ressources naturelles.

Le Skills Centre avait pour mission de fournir un programme de développement des compétences en offrant des occasions de formation locale innovantes, personnalisées et améliorées. Le Skills Centre était suffisamment souple pour satisfaire les besoins spécifiques des communautés, mais il ne lui était pas permis de reprendre des programmes de formation existants.



Le Skills Centre a reçu un financement de base selon une échelle décroissante sur une période 5 ans, l'objectif étant qu'il s'autofinance complètement au bout de 6 ans. Aujourd'hui, le Skills Centre ne reçoit plus de financement de base et doit se contenter des fonds alloués à ses différents projets comme unique source de revenus.

Le Skills Centre a remporté un appel d'offres pour la prestation du programme de subvention salariale ciblée et des services d'aide à l'emploi dans le Greater Trail. De plus, les services d'éducation aux adultes offerts au sein de la communauté ont fait l'objet d'une restructuration afin de permettre la prestation de formation personnalisée grâce à un

partenariat exceptionnel établi entre l'arrondissement scolaire de la région, le collège communautaire et le Skills Centre.

Le Skills Centre a deux autres programmes bien établis. Premièrement, il exploite l'entreprise sociale The Right Stuff, qui fournit des emplois à des jeunes faisant face à d'importants obstacles au travail. Deuxièmement, il a signé un contrat de gestion avec le centre d'apprentissage de Teck Cominco qui, depuis 2004, s'efforce de mettre en place une culture d'apprentissage et d'améliorer les compétences ainsi que le bien-être personnel des 1400 employées et employés de l'entreprise. Grâce à ces contrats, le Skills Centre est assuré de jouer un rôle important dans l'identification des besoins en matière d'apprentissage et de formation (que ce soit dans l'intérêt personnel des employées et des employés ou dans le but d'offrir une formation de haut calibre à l'échelle de l'entreprise) et dans la mise en place de mesures permettant de répondre à ces besoins.

La reconnaissance du rôle du Skills Centre à l'égard du développement communautaire et de l'apprentissage est d'une importance capitale pour cet organisme guidé par une idéologie politique qui vise l'obtention d'une communauté inclusive et en santé équilibrée sur le plan socio-économique. Le Skills Centre souhaite être reconnu comme un leader communautaire dans le développement socio-économique et l'apprentissage. Son fonctionnement repose sur des valeurs qui soutiennent le potentiel individuel. L'organisme s'efforce d'offrir avec respect, intégrité et impartialité un accès équitable aux services visant à combler les divers besoins de la communauté, et offre son leadership dans le but de favoriser l'obtention de résultats mutuellement avantageux pour les clients et les partenaires. Ainsi, le Skills Centre souhaite que « les membres de la communauté acquièrent une meilleure compréhension de la valeur du développement économique communautaire ». (Énoncé de mission du Skills Centre, résultat n° 4)

Le conseil d'administration du Skills Centre représente bien les divers intérêts et champs de compétence de la communauté, dont le commerce et l'industrie, les services de main-d'œuvre, l'éducation, les services communautaires, le gouvernement local, les communautés autochtones et les jeunes.

Aperçu des approches holistiques en matière de développement économique communautaire

Le service à la communauté se trouve au cœur des fonctions du Skills Centre. Il s'agit d'offrir à la communauté des occasions d'apprentissage qui permettent de fusionner le développement social et économique et de créer de la valeur en adoptant des approches différentes de celles des autres organismes de la communauté.

Le Skills Centre s'engage intentionnellement à bâtir des relations avec les autres organismes de la communauté. Cet engagement nécessite un dialogue ouvert, un respect des valeurs différentes et une volonté d'éviter toute négociation ou solution qui risquerait de désavantager l'une des parties concernées.

Le Skills Centre fonctionne selon le modèle de la théorie du changement transformationnel. Ainsi, il s'appuie sur ses nombreuses expériences pour déterminer quels moyens adopter à l'avenir pour résoudre des problèmes semblables à ceux qu'il a déjà affrontés.

La création de l'entreprise sociale The Right Stuff constitue un bon exemple d'application de ce modèle. Avant la mise sur pied de l'entreprise, le Skills Centre avait travaillé avec un groupe de jeunes à risque prestataires de l'aide au revenu provinciale, mais inadmissibles aux programmes d'aide à l'emploi du gouvernement fédéral. Ces jeunes avaient fidèlement participé aux activités d'un club d'emploi pendant au moins deux ans, mais l'expérience s'est révélée frustrante aussi bien pour les clientes et les clients que pour les conseillères et les conseillers, car elle n'a permis de trouver des emplois durables que pour un très petit nombre de participantes et de participants.

Il fallait donc imaginer une approche différente pour résoudre ce problème récurrent. En misant tout sur le modèle de l'entreprise sociale, le Skills Centre a réussi à conclure un contrat avec le quotidien local afin de lui fournir un service d'assemblage. La plupart des jeunes membres du club d'emploi ont été embauchés par The Right Stuff et ont ainsi pu acquérir les compétences nécessaires pour se trouver un emploi dans une « vraie » entreprise. Si le personnel du Skills Centre s'était entêté à ignorer les limites de cette première situation et avait continué de chercher des solutions conventionnelles, il n'aurait peut-être jamais eu l'idée de fonder The Right Stuff.



L'exploitation d'une entreprise sociale a apporté de nouveaux défis émergents à l'organisme. Ainsi, le personnel a dû apprendre à gérer les tensions continues entre les résultats à atteindre pour assurer la survie de l'entreprise et le cadre de référence plus traditionnel en matière de services sociaux auquel la plupart des membres du personnel étaient habitués.

Aperçu du rôle de l'organisme en matière de réduction de la pauvreté

L'organisme a la ferme conviction que chaque personne possède la capacité d'apprendre, de se réaliser et de tirer avantage de l'occasion d'agir de la sorte. La collectivité s'enrichit lorsque chacun apprend et s'améliore, que l'on ait affaire au directeur général d'une grande entreprise ou à des personnes en chômage ou défavorisées. La capacité d'obtenir un emploi ou de maintenir celui-ci dans un monde où la concurrence se livre à l'échelle mondiale, est autant influencée par la capacité individuelle que collective d'accéder à l'apprentissage requis pour se maintenir dans la compétition.

Le Skills Centre a défini quatre volets d'exploitation principaux : les solutions d'emploi, les solutions de formation et les solutions communautaires. Chaque programme a été créé afin de répondre aux besoins de la communauté, et ce, dans la perspective que la réduction de la pauvreté peut être soutenue par différentes méthodes de développement de compétences et d'apprentissage.

Le Skills Centre soutient les personnes en recherche d'emploi et les personnes soucieuses de s'améliorer (que ce soit par l'acquisition de compétences essentielles à leur travail, par la participation à une formation en informatique ou à une formation sur la sécurité, ou par tout autre type de perfectionnement professionnel); de plus, il fournit une formation sur mesure aux entreprises désireuses de former leur personnel aux pratiques et techniques nouvelles. La combinaison de toutes ces possibilités devrait former une communauté dynamique et qualifiée contribuant ainsi à la réduction de la pauvreté.

Le PARO Centre for Women's Enterprise

Le PARO Centre for Women's Enterprise est un organisme de bienfaisance sans but lucratif dont la raison d'être est le développement de l'indépendance économique des femmes du Nord-Ouest de l'Ontario et de leur famille. PARO offre un programme novateur, à volets multiples, holistique et accessible à toutes les femmes, qu'elles soient Autochtones, immigrantes, jeunes ou plus âgées, les femmes ayant une déficience et celles provenant des milieux ruraux, de la ville et des régions. Bien que son bureau central soit situé à Thunder Bay, en Ontario, le centre PARO offre, par l'entremise de son centre mobile (*PARO on Wheels*) et grâce à une utilisation créative de la technologie, des services dans les collectivités régionales et les réserves du Nord de l'Ontario, de Wawa, à l'est, à Kenora, à l'ouest.

PARO on Wheels



Le centre PARO s'est développé à partir de trois centres de crédit d'entraide établis en 1995 et est devenu depuis une organisation indépendante qui a créé et mis en marché des programmes de formation au développement des entreprises et de consultation pour les femmes. Aujourd'hui, PARO offre son soutien à une multitude de programmes et de services destinés à valoriser le développement de la microentreprise et les occasions d'emploi chez les femmes. Les programmes et les services comprennent un incubateur d'entreprise fournissant des espaces bureau, de l'équipement et d'autres types de ressources, comme l'accès au crédit d'entraide, pour les participantes au programme. PARO soutient aussi la

boutique *PARO Presents*, une entreprise ayant un mandat social qui offre de la formation et des possibilités de mise en marché aux femmes entrepreneures et artisanes du Nord.

Le conseil de direction bénévole de PARO est élu annuellement par les membres du Cercle. Le soutien financier des programmes de PARO est diversifié et provient autant de subventions des gouvernements municipal, fédéral et provincial que du financement obtenu des fondations, des revenus de différents projets, des revenus d'entreprise sociale et des revenus issus de la prestation de services.

PARO a une longue histoire en matière de rapprochement des communautés et de développement de partenariats, de collaborations et de réseaux, autant à Thunder Bay qu'à travers tout le Nord de l'Ontario, en plus de participer activement

à une grande variété d'initiatives de DÉC et stratégiques à l'échelle nationale. PARO a été l'organisme fondateur du Conseil économique des femmes (anciennement le Conseil pancanadien du développement économique communautaire des femmes) et continue d'en administrer le cadre. En mettant en pratique leurs valeurs fondamentales, les membres de PARO recherchent des groupes locaux, régionaux, provinciaux et nationaux afin de leur offrir de l'aide et des occasions de partenariats, dont la nature peut aller de la simple participation à des comités à la création de partenariats avec d'autres organismes de DÉC. PARO est attentif à la non-duplication des services et se fait un point d'honneur d'utiliser les ressources communautaires existantes.

Une récente analyse faite auprès des participantes au programme a démontré que toutes les personnes interviewées reconnaissaient l'importance de la valeur ajoutée qu'apportait une formation à PARO, dans un environnement soucieux des femmes et axé sur elles. Certaines participantes ont même mentionné que cette atmosphère d'entraide avait fait toute la différence entre un succès et un échec dans l'acquisition de leur confiance à poursuivre leur projet d'entreprise en dépit de tous les obstacles rencontrés. (TAPDEC, Université Carleton, Ottawa)

Aperçu des approches holistiques en matière de développement économique communautaire

Associé à la Fondation canadienne des femmes et à Eko Nomos, PARO a intégré le modèle de moyens d'existence durables à tous les niveaux de son organisation, des séances de planification stratégique à l'élaboration de programmes. Ce modèle regroupe les actifs en cinq catégories, soit les actifs financiers, sociaux, personnels, humains et physiques, qui sont tous reconnus comme des éléments clefs d'un mode de vie équilibré, admettant ainsi que l'accès au capital n'est pas l'unique moyen de détermination de sa qualité de vie ou de ses chances de succès dans la réalisation de ses projets. La recherche a été menée de 2005 à 2007 auprès de dix participantes au programme d'accélération du développement d'entreprise (le programme Accelerator). En travaillant à partir des statistiques de référence recueillies au moment de l'admission au programme, les entrevues ont été menées compte tenu des cinq catégories d'actifs afin de mesurer les progrès des participantes sur une base annuelle.

PARO Strategic Planning Session - May, 2007

Board, staff, Circle members & community



À l'analyse des résultats de recherche et des statistiques obtenues sur les lieux en 2007, Janet Murray de Eko Nomos a observé à quel point les résultats de la recherche effectuée par PARO, comparativement aux autres recherches effectuées ailleurs au pays, avaient été positifs et significatifs. Ces résultats sont attribuables au niveau d'intégration et d'interaction des participantes au programme. Les statistiques du programme Accelerator de PARO et les résultats des entrevues sont éloquentes et en disent même davantage sur le sujet que ce qui était prévu.

Dans chacune des catégories d'actifs, PARO fournit les ressources et le soutien nécessaires pour que les femmes puissent développer leurs compétences et atteindre leurs buts. Par exemple, relativement à la catégorie des actifs sociaux, PARO offre aux femmes un environnement qui leur est favorable et qui leur permet d'établir des réseaux d'entraide avec leurs pairs et de profiter des services de mentorat offerts par l'équipe de PARO. Grâce au programme du crédit d'entraide, les femmes ont accès à de petits prêts qui leur permettent de renforcer leurs actifs financiers. De plus, l'incubateur de PARO offre aux femmes la possibilité de louer à un coût avantageux des bureaux et de l'équipement, ce qui vient accroître leurs actifs physiques.

La recherche démontre que toutes les participantes ont attribué leur progrès personnel à la capacité du programme de leur faire prendre conscience des actifs qu'elles possèdent et de leur fournir les connaissances nécessaires pour définir leurs propres critères de réussite. Une participante au programme Accelerator a même mentionné qu'elle utilisait désormais le modèle de moyens d'existence durables dans tous les aspects de sa vie personnelle.

L'approche holistique de PARO en matière de DÉC fournit tous les avantages d'une approche intégrée axée sur les femmes.

Aperçu du rôle de l'organisme en matière de réduction de la pauvreté

Les cercles de crédit d'entraide sont un outil important pour la réduction de la pauvreté dans le Nord de l'Ontario. Bien qu'un nombre grandissant de femmes perçoivent les petites entreprises comme un moyen durable d'augmenter leurs revenus, au départ faibles ou moyens, et d'atteindre un niveau de vie acceptable, l'accès au capital demeure l'un des obstacles de taille au développement de la microentreprise et à l'acquisition d'une formation et d'une instruction plus approfondies.

Afin d'accroître leur autonomie économique au sein de leur collectivité, les femmes doivent pouvoir obtenir un crédit suffisant et sous une forme appropriée à leurs besoins. Le fonds communautaire de PARO, qui est en fait un programme de crédit d'entraide, offre aux femmes l'accès au capital, les services de planification et de formation nécessaires à l'établissement de leur microentreprise et un précieux soutien pour les aider à surmonter les obstacles systémiques à l'emploi autonome. Le fonds communautaire vise à aider les femmes à devenir des partenaires actives du développement économique de leur collectivité.

Bien que, pour plusieurs femmes, l'appartenance à un cercle de crédit d'entraide de PARO soit un moyen d'accéder au capital, il existe bien d'autres avantages. Entre autres, un tel cercle permet aux femmes d'échanger sur leurs expériences et de recevoir conseils et mentorat de la part de leurs pairs.

PARO appuie le plus vaste réseau de cercles de crédit d'entraide pour les femmes au Canada et, fort probablement, en Amérique du Nord.

La Learning Enrichment Foundation (LEF)

La Learning Enrichment Foundation a vu le jour il y a 30 ans pour répondre aux besoins de l'ancienne ville de York. La LEF est un organisme de bienfaisance enregistré, constitué de membres adhérents, dont le conseil de direction est élu par les membres. La LEF est un organisme de DÉC qui a comme mission d'offrir des programmes et des services adaptés aux besoins de la collectivité et permettant à ses membres de contribuer pleinement au développement social et économique de leur collectivité. L'organisme développe et met en œuvre des programmes et des services qui répondent aux besoins de la collectivité locale. Puisque la pauvreté, le chômage et l'exclusion sociale ne sont pas des réalités exclusives à l'ancienne ville de York, la LEF attire aussi des gens de tous les secteurs de la ville de Toronto et des régions environnantes.

Les programmes et les services comprennent la formation professionnelle dans des domaines où la main d'œuvre locale est en demande, la recherche d'emploi, le counselling, les services de recrutement pour les employeurs, la formation et le soutien aux travailleurs autonomes, les initiatives de formation comme les programmes WoodWorks (travail du bois) et Cooks (cuisine) de la LEF pour les jeunes à risque, l'assistance technologique, l'accès aux ordinateurs, des Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) et un programme d'alphabétisation, un fonds d'emprunt pour la formation, diverses entreprises sociales, 18 garderies, 16 programmes de garde parascolaire et une cuisine où l'on prépare 500 repas par jour pour les garderies et les refuges pour sans-abri.



Les services intégrés de la LEF

La LEF utilise une approche intégrée pour le soutien à l'emploi et les clients sont souvent engagés dans plusieurs programmes. Les clients participent d'abord à une séance d'évaluation et d'information suivie d'une présentation de la vaste gamme de services et de soutien qui leur sont particulièrement désignés et qui comprennent ce qui suit : exploration de carrières, counselling d'emploi offert en continu, alphabétisation, développement des compétences, ateliers d'acquisition des aptitudes à la vie quotidienne, services de soutien personnel comme les services alimentaires et vestimentaires, accès à une messagerie vocale téléphonique, services d'information sur les ressources communautaires et de renvoi à celles-ci, formation en



recherche d'emploi, services de placement et d'aide au maintien en poste. À la différence des autres fournisseurs de services de Toronto, la LEF a prévu un modèle regroupant les trois volets du programme Ontario au travail : le placement dans la collectivité, le développement des compétences et le placement dans un emploi rémunéré. Non seulement ces services sont-ils offerts en un même endroit, mais ils s'intègrent à d'autres mécanismes de soutien pour offrir aux participants, dans un continuum souple et ininterrompu, un soutien personnalisé taillé à la mesure de chacun. L'organisme peut ajuster les parcours si les circonstances ou le rythme d'apprentissage d'un participant l'exigent, de façon à lui offrir une intervention optimale et maximale. Les stratégies déployées par la LEF focalisent aussi sur les ressources locales en misant sur les relations avec les partenaires de la communauté et en sollicitant la participation des entreprises locales aux initiatives de l'organisme.

Aperçu des approches holistiques en matière de développement économique communautaire

L'organisme croit que les stratégies de développement communautaire sont plus efficaces lorsqu'elles sont conçues et mises en application par des organismes locaux répondant aux besoins des premiers intéressés. Une collectivité n'est pas homogène : elle est complexe, évolue constamment et possède ses propres forces et faiblesses, son propre potentiel et ses besoins particuliers. Les organismes locaux développent et maintiennent des réseaux de partenaires et d'intervenants essentiels au développement holistique de programmes et à la conception de systèmes de prestation de services innovateurs en fonction des conditions locales particulières. Ces services sont à la fois suffisamment puissants pour faire face aux obstacles complexes de toutes sortes et suffisamment souples pour répondre aux besoins changeants de la collectivité.

Alors que les initiatives individuelles sont soutenues par divers ministères, bailleurs de fonds du secteur privé et entreprises rémunérées à l'acte ayant chacun leurs propres objectifs et obligations de rendre compte, la LEF maintient son modèle de prestation de services intégrée et ininterrompue fondée sur les besoins des apprenants plutôt que sur ceux de groupes cibles. Le modèle de la LEF a été reconnu comme un exemple d'interconnexion des services gouvernementaux et communautaires permettant de répondre aux besoins de la collectivité. Voici un aperçu des avantages offerts par ce modèle intégré :

- **Rentabilité** : Les personnes utilisent uniquement les services dont elles ont besoin; permet une

transition presque transparente de l'intervention à l'emploi; enrichissement des services soutenus par le gouvernement avec des programmes financés par d'autres moyens, comme des entreprises de financement ou des dons, pour ne citer que quelques exemples.

- **Maximisation de l'incidence** : Les clients bénéficient d'interventions répondant à leurs besoins, tandis que les organismes profitent du tremplin pour mettre en avant leurs services. Cette synergie ne serait pas possible au sein de programmes indépendants. À titre d'exemple, l'entreprise LEF Food Services prépare quotidiennement au-delà de 1500 repas pour les garderies et l'organisme Second Harvest, tout en faisant office de programme de formation.
- **Accessibilité** : Vise les populations cibles et les personnes qui sont inadmissibles aux programmes traditionnels indépendants. Par exemple, le fonds de développement des compétences communautaires de la LEF accorde des prêts pour la formation aux gens non admissibles au financement gouvernemental.
- **Adaptabilité** : Permet d'offrir une combinaison de services qui peuvent être personnalisés en fonction des besoins des individus ou du secteur puisque les programmes sont développés avec rapidité et souplesse pour relever de nouveaux défis et répondre aux nouvelles exigences. En offrant sous un même toit les services de counselling d'emploi, d'acquisition des compétences et de recherche d'emploi, la LEF permet à plus de clients d'accéder aux offres d'emploi et, par conséquent, contribue à satisfaire les deux parties concernées : l'employeur et le chercheur d'emploi.

Aperçu du rôle de l'organisme en matière de réduction de la pauvreté

La LEF conçoit la pauvreté comme une manifestation de facteurs multiples, complexes et interreliés qui se conjuguent pour marginaliser individus et collectivités en les éloignant des activités sociales et économiques courantes.

Il est prouvé que, pour parvenir à réduire la pauvreté, il faut mettre en place des stratégies complètes et holistiques, mais suffisamment souples pour qu'il soit possible de les adapter en fonction des défis que les individus et les collectivités doivent relever à l'échelle locale. La LEF perçoit son rôle dans ce processus comme une collaboration avec les individus visant à faire participer les parties prenantes de la collectivité à l'élaboration et à la prestation de services capables d'accroître les actifs et de combler les insuffisances en capital financier, humain et social, en privilégiant le recours à des méthodes inclusives et durables.

ÉCOF – Corporation de développement économique communautaire



ÉCOF est une corporation de développement économique communautaire qui œuvre dans la région de la Mauricie, au Québec, depuis 1996. Elle intervient plus précisément dans les « premiers quartiers » de la ville de Trois-Rivières. ÉCOF est géographiquement implantée en plein cœur de ces premiers quartiers, qui est le lieu de résidence de populations appauvries socialement et économiquement.

ÉCOF est née d'une initiative des gens du milieu visant à trouver des solutions au problème de l'accès à l'emploi pour les personnes peu scolarisées et exclues. En effet, devant le constat de leur exclusion du marché du travail, des membres de COMSEP, un organisme d'éducation populaire offrant des services d'alphabétisation, ont poussé les travailleuses et les travailleurs à explorer davantage le problème de l'accès à l'emploi pour en dégager des pistes de solutions et développer des alternatives à ce problème. Ce travail d'exploration, de réflexion et d'expérimentation a conduit à la mise sur pied d'une nouvelle ressource, soit ÉCOF – CDÉC de Trois-Rivières. ÉCOF a été reconnue comme une CDÉC grâce à ses activités et a été admise comme membre du regroupement québécois CDÉC en 1999.

L'économie sociale au Québec, c'est plus de 6 500 entreprises qui génèrent un chiffre d'affaires de 4,3 milliards de dollars. En Mauricie, on retrouve aujourd'hui 140 collectivités d'affaires générant 50 millions de dollars et employant 2 000 personnes.

La mission d'ÉCOF est d'améliorer les conditions de vie de la collectivité, tant sociales

qu'économiques, en prenant en compte l'adhésion aux valeurs de solidarité, d'équité (justice sociale et égalité), d'entraide et de démocratie, et en promouvant la participation universelle aux initiatives de développement durable.

Les secteurs d'activités de l'organisation sont l'emploi et la main-d'œuvre, l'économie sociale et l'entrepreneuriat, et la revitalisation et l'animation des collectivités (un gagne-pain, une bonne qualité de vie et un environnement agréable). Plus particulièrement, l'organisme offre des services d'aide à l'emploi, un programme de points d'accès à Internet, un projet de mentorat par les pairs offert entre les différentes entreprises d'économie sociale et le projet Multi-Boulot, qui fonctionne selon une approche intégrée de préparation au marché du travail.

Aperçu des approches holistiques en matière de développement économique communautaire

ÉCOF est un organisme intermédiaire de DÉC qui se définit par sa croyance en l'approche holistique du DÉC et par l'utilisation d'une telle approche. Le CDÉC est « un regroupement multisectoriel d'acteurs sociaux voués à la concertation dans un objectif de développement local par l'adoption de stratégies de développement économique. À partir de recherches et d'analyses, une CDÉC planifie des interventions qui permettront une prise en charge par la communauté de son devenir économique à partir d'une approche globale, c'est-à-dire une approche à la fois économique, culturelle, sociale et politique fondée sur la perspective du développement endogène ». (Favreau et Ninacs, 1993)

Le niveau d'intégration et d'holisme des programmes s'illustre particulièrement au sein du projet Multi-Boulot. En plus d'offrir la préparation au marché du travail, la formation et le soutien en lien avec le monde de l'emploi, ce programme comprend un comptoir vestimentaire, un bulletin communautaire des citoyens, un club des petits déjeuners, un service de distribution des paniers de Moisson Mauricie et la tenue de fêtes de quartiers et d'activités liées à la vie communautaire.

Aperçu du rôle de l'organisme en matière de réduction de la pauvreté

ÉCOF et ses partenaires collaborateurs ont élaboré des stratégies de DÉC couvrant une période de cinq, soit de 2007 à 2012, pour les premiers quartiers. Le plan stratégique se développe sur les axes suivants : le développement économique, l'emploi, le logement, l'éducation, la santé et la participation des citoyens.

Les plans de développement économique prévoient la création d'une épicerie de quartier dans l'une des collectivités, la prestation de soutien au développement d'entreprises d'économie sociale (incluant une entreprise de tourisme), la mise en place d'un fonds de développement pour encourager la création de nouvelles entreprises et accroître les possibilités d'emploi dans la collectivité, la prestation de soutien à trois entreprises existantes afin de créer des emplois additionnels et la revitalisation commerciale de certaines rues et d'espaces vacants. Les objectifs du plan en matière d'emploi sont de doubler le nombre de personnes ayant accès aux services de l'assistance emploi, de soutenir un plus grand nombre de projets d'inclusion sociale pour rejoindre les personnes les plus touchées par la pauvreté et l'exclusion, et de créer un centre pour femmes immigrantes. Les actions touchant le logement portent sur la construction de 200 nouveaux logements sociaux, l'addition de 100 nouveaux propriétaires occupants dans les premiers quartiers, la restauration de 200 résidences et la mise en chantier de 25 immeubles d'habitation. En matière d'éducation, le plan prévoit la participation à un projet scolaire, familial et communautaire et la création d'un programme de bourses d'études afin de valoriser la continuité des apprentissages scolaires. Doubler le nombre de personnes ayant accès aux cuisines collectives et soutenir la création d'un groupe d'achat collectif de fruits et légumes font aussi partie des objectifs du plan stratégique en matière de santé. Pour terminer, les objectifs liés à la participation des citoyens comprennent la prestation d'une formation adéquate aux personnes socialement engagées dans leur quartier, un soutien aux projets favorisant la participation bénévole, l'exigence que des citoyens participent à chaque projet prévu dans le plan stratégique, et la prestation d'une attention spéciale aux groupes sociaux dont la participation en tant que citoyens est souvent limitée, en particulier les jeunes immigrantes et immigrants, les femmes et les personnes peu scolarisées.

Cette planification stratégique vise clairement à réduire la pauvreté et ses effets au sein de la collectivité.

CADRES LOGIQUES

Pour permettre au lecteur de mieux saisir les objectifs et la structure des quatre organismes partenaires dans les études de cas mentionnées précédemment, ce rapport présente leur cadre logique. Chaque cadre logique débute avec un diagramme général et se poursuit avec une description détaillée des programmes ou services offerts par l'organisme. On y trouve les objectifs, les composantes des programmes, les activités et les résultats attendus. En raison des différences qui existent dans la taille et les fonctions de ces quatre organismes, le vocabulaire et le format varient légèrement d'un cadre logique à l'autre, bien que les approches générales soient très semblables. Les cadres logiques soulignent fort bien l'exhaustivité des multiples programmes, services et mécanismes de soutien de chaque organisme, et reflètent bien leurs approches holistiques. Malheureusement, le cadre logique ne permet pas de démontrer adéquatement l'intégration de ces composantes.

Les cadres logiques sont présentés à l'annexe 3.

RÉPERCUSSIONS SUR LA PAUVRETÉ

Profils personnels des participants touchés (« Témoignages » de vies transformées)

Les profils de la collectivité et les chiffres ne suffisent pas à eux seuls pour nous faire vraiment comprendre la dure réalité de la pauvreté. Si nous voulons obtenir un portrait réel de la situation, nous devons de comprendre l'incidence qu'a la pauvreté sur la vie des gens, personne par personne, vie par vie, histoire par histoire.

De la même façon, pour comprendre toute la portée que peut avoir le DÉC sur la réduction de la pauvreté, nous nous devons de connaître les histoires vécues par les gens et les effets que cette approche a produits sur leur vie. Ces histoires sont souvent les meilleures illustratrices de l'aspect qualitatif d'une approche fondée sur le DÉC.

Bien des praticiens de DÉC ont constaté, à partir de leurs observations personnelles et des anecdotes relatées par leurs collègues, les bienfaits que le DÉC apporte dans la vie des gens touchés par la pauvreté. Des gens démarrent leur propre entreprise et parviennent à générer leurs propres revenus d'emploi, réduisant ainsi leur dépendance à l'aide sociale et améliorant leur santé physique et mentale; ils se construisent des réseaux d'entraide, s'engagent davantage dans les activités de leur communauté, et ainsi de suite.

Depuis longtemps, on a l'habitude au sein du secteur de faire appel aux histoires et témoignages de réussite pour illustrer les retombées qualitatives. Ces histoires sont très importantes et nous permettent de donner une dimension humaine au travail que nous réalisons. À l'instar d'autres organisations, nos organismes partenaires utilisent ces témoignages pour faire l'évaluation qualitative des incidences de leur travail. À titre d'exemple, 11 de ces histoires sont présentées à l'annexe 4.

Ce sont des histoires de courage personnel, de détermination et d'expression de dignité; ce sont aussi des récits portant sur la vie en collectivité : des hommes, des femmes, des parents, des célibataires, des jeunes tout juste assez âgés pour intégrer légalement le marché du travail, ou encore des personnes considérées comme des « travailleurs âgés ». Cependant, ce sont tous des gens qui ont vécu dans la pauvreté et qui ont fait face à des défis qui leur paraissaient souvent insurmontables. En s'associant à un organisme local de DÉC, ils se sont donné la chance de tisser des liens avec les membres de leur collectivité, de développer leurs compétences, de recouvrer leur estime personnelle, de se créer un réseau communautaire et de recevoir un revenu. Certains ont obtenu un emploi régulier, d'autres ont commencé à travailler dans une entreprise sociale et d'autres encore ont démarré leur propre entreprise, acquérant ainsi leur indépendance et la capacité de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Bon nombre de ces histoires ont un dénominateur commun : au fur et à mesure que leur vie devenait plus stable, les gens ont voulu trouver un moyen de donner en retour à leur collectivité.

Données de 2007 concernant les répercussions de la pauvreté sur une cohorte de participantes et de participants

On nous demande de plus en plus de donner des résultats quantifiables. En dehors de la prestation de statistiques sur le nombre de personnes ayant trouvé du travail, que ce soit pour un employeur ou sous forme de travail indépendant, le secteur ne possède pas de moyens efficaces pour démontrer les incidences du DÉC en termes numériques concrets. Toutefois, l'initiative des approches locales de réduction de la pauvreté compte parmi ses objectifs celui de faire la démonstration de méthodes d'évaluation des répercussions quantifiables de nos approches de DÉC sur la réduction de la pauvreté.

Chaque partenaire a choisi parmi un nombre diversifié d'approches celle qui lui permettrait le mieux de mesurer en termes quantitatifs les impacts d'un ensemble déterminé de composantes de leurs programmes respectifs. Ces approches comprenaient :

- Des outils d'évaluation du rendement social du capital investi et des moyens de le mesurer, comme les données estimatives sur les coûts épargnés en matière d'aide gouvernementale, de services de santé et d'incarcération.

- Le modèle des moyens d'existence durables.
- Les mesures de la valeur ajoutée, qui permettent de traduire en valeurs monétaires les contributions apportées sous forme de biens et services, comme le travail bénévole, les dons et le développement des compétences.

Ces approches fournissent en clair des résumés des répercussions chiffrés qui illustrent les effets du travail des partenaires en matière de réduction de la pauvreté.

Le Skills Centre

Le programme

Pour contrer le faible taux d'admissibilité des jeunes à la formation et à l'emploi et les obstacles auxquels ils doivent faire face à ce chapitre, le Skills Centre a mis sur pied une entreprise sociale pour la jeunesse. The Right Stuff embauche des jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi pour insérer les encarts publicitaires dans les pages du journal local.

Profil des participantes et des participants

Depuis ses débuts, en octobre 2002, The Right Stuff a embauché 39 personnes. Tous étaient des chômeurs, la majorité d'entre eux âgés de 20 à 25 ans. Les huit premiers employés recevaient des prestations d'aide au revenu auxquelles ils n'auraient plus été admissibles à la suite du changement de gouvernement provincial.

Les jeunes embauchés par The Right Stuff ont plusieurs points en commun : peu d'entre eux ont terminé leurs études secondaires, bien que certains fréquentent maintenant une école secondaire alternative qui leur permet de poursuivre leurs apprentissages à leur propre rythme, dans un environnement où l'encadrement est moins rigide; certains sont déjà parents, d'autres possèdent un casier judiciaire ou sont sur le point d'en posséder un en raison de leurs activités criminelles. En ce qui a trait au logement, la majorité de ces jeunes se promènent d'un « sofa à l'autre », comptant sur leurs amis pour les héberger à tour de rôle. Dans la meilleure des situations, ils se logent de façon précaire, changeant souvent d'adresse. De plus, ils possèdent une expérience de travail très limitée, et ils n'ont ni les compétences requises, ni de CV, ni de connaissances sur les normes d'emploi. Ils sont généralement couverts de « piercings » et de tatouages, ce qui ne fait pas d'eux le premier choix au repêchage lorsqu'il s'agit de se trouver un emploi nécessitant un contact avec la clientèle.

Le travail avec les jeunes de cette catégorie comporte des défis de toutes sortes, allant de la maladie mentale comme la dépression nerveuse au trouble déficitaire de l'attention, en passant par les différents troubles de personnalité.

Certains présentent des problèmes de développement et d'apprentissage liés au syndrome d'alcoolisme fœtal. L'identification de ces troubles de développement ne résulte dans aucun cas d'un diagnostic professionnel, mais elle est plutôt le fruit d'une observation faite par le personnel du Centre, qui côtoie ces jeunes au quotidien. Ces derniers rencontrent aussi des obstacles à l'embauche en raison de problèmes de socialisation, de consommation d'alcool et de drogue, de maîtrise de la colère et de difficultés de communication.

Selon le volume des tâches à accomplir, les heures de travail hebdomadaires varient, mais une semaine de travail comporte habituellement 15 heures, ce nombre pouvant augmenter jusqu'à 25 ou même 30 heures au fur et à mesure que les employés acquièrent de l'ancienneté et démontrent leur fiabilité. L'horaire souple permet aux jeunes de se dénicher un second emploi, ce qui représente une première étape vers l'acquisition d'un emploi à temps plein dans un environnement moins encadré.

En plus d'acquérir des compétences professionnelles de base, les jeunes reçoivent aussi des conseils visant à accroître leurs compétences personnelles en organisation et leurs aptitudes au travail d'équipe. On leur offre aussi du financement pour suivre des formations, par exemple en secourisme, en sécurité au travail, en conduite de chariot élévateur et en informatique. Les employés reçoivent aussi une compensation pour assister à des ateliers mensuels axés sur les compétences essentielles telles que le travail d'équipe, la communication, la résolution de problème, la gestion d'un budget

personnel, la nutrition et la recherche d'emploi. Le but de ce projet est d'aider les jeunes à acquérir de l'expérience de travail et des compétences personnelles afin qu'ils puissent se trouver un emploi.

Suivi des répercussions

Les systèmes permettant de retracer les retombées socioéconomiques du projet The Right Stuff sont relativement simples et reposent fondamentalement sur une communication efficace avec les participantes et les participants. Lors du processus d'orientation et d'embauche, les employés, le comité d'entrevue et les chefs d'équipe remplissent une liste de vérification détaillée. Le conseiller ou la conseillère travaille aussi avec les employées et les employés sur le terrain à développer et à superviser un plan de développement personnel. Lors du départ d'une employée ou d'un employé, celle-ci ou celui-ci doit passer une entrevue de fin d'emploi, après quoi le personnel du centre communiquera avec elle ou avec lui tous les trois mois durant un an.

L'entreprise The Right Stuff fait appel aux mesures du rendement social du capital investi pour quantifier les retombées de ses activités de six façons différentes. En ce moment, il travaille aussi à la mise au point et à l'implantation d'un modèle de moyens d'existence durables (voir les paragraphes portant sur PARO), afin d'accroître la capacité de mesurer les changements opérés dans la vie des jeunes et d'aider ces derniers à reconnaître les avantages des choix qu'ils ont faits.

Les répercussions

Jusqu'à maintenant, The Right Stuff a atteint un niveau de réussite d'environ 64 %. La réussite se mesure ici par le fait qu'une employée ou un employé conserve son emploi, en obtienne un autre, suive officiellement une formation ou des études ou se réinstalle dans une autre collectivité. Un déménagement dans une autre collectivité est perçu comme un facteur de réussite puisque le fait de quitter un environnement familial exige et démontre une amélioration appréciable de la confiance et de l'estime personnelle. 12 % des employées et employés de The Right Stuff ont quitté volontairement leur emploi, tandis que 23 % ont dû être congédiés.

Mesures en chiffres

1. Revenu annuel et économie de coûts du budget d'aide au revenu

Salaire gagné par les 8 travailleurs de The Right Stuff en 2002-2003	Aide au revenu que ces 8 travailleurs auraient perçue durant cette même période	Augmentation du revenu global
59 936 \$	49 920 \$	10 016 \$

Tableau 5

2. Avantages annuels de l'augmentation des dépenses de consommation

Les recherches sur l'effet multiplicateur économique ou local illustrent bien les avantages économiques que peut tirer une collectivité de la présence d'entreprises locales et de l'achat local¹. La Chambre de commerce de la région desservie par The Right Stuff utilise un facteur de multiplication de trois, estimant que chaque dollar versé à un commerçant local en location, services publics, vêtements, équipement électronique et articles facultatifs tels les jeux vidéo ou les mets à emporter, fournit le pouvoir d'achat nécessaire à la consommation de deux autres biens locaux. En d'autres termes, tout salaire versé par l'entreprise The Right Stuff, s'il est dépensé localement, peut avoir une incidence sur l'économie de Trail équivalant au triple de sa valeur nominale.¹⁸

Salaire annuel des travailleurs de The Right Stuff en 2006	Estimation de l'impact sur l'économie de la collectivité durant la première année	Estimation de l'impact sur l'économie de la collectivité en trois ans
50 037 \$	150 111 \$	3 ans = 450 333 \$

¹⁸ http://www.worldproutasassembly.org/archives/2005/05/why_the_local_m_1.html

Tableau 6

3. Coût lié à l'incarcération

De nombreux jeunes à risque embauchés par The Right Stuff ont un passé criminel de gravité variable. À partir du moment où ces jeunes commencent à travailler, ils réduisent considérablement la fréquence de certaines de leurs activités, comme la consommation de substances illégales diminue, tandis que leurs activités liées au vol s'arrêtent carrément. À titre d'exemple, un des participants au projet The Right Stuff s'est vu octroyer le droit d'habiter dans la collectivité pendant la semaine plutôt que de séjourner en prison.

Coût annuel d'emprisonnement d'une personne dans un établissement fédéral = 85 000 \$	Coût pour 4 personnes = (10 % de l'ensemble des participants)	340 000 \$
---	---	------------

Tableau 9

4. Coût des prestations d'aide au revenu pour une famille monoparentale (avec un enfant)

Coût annuel du soutien accordé à huit familles monoparentales ayant un enfant de moins de 3 ans et bénéficiant de l'aide au revenu = 90 816 \$	Coût pour 3 ans =	272 448 \$
--	-------------------	------------

Tableau 7

5. Coût lié au système de santé

Quarante et un pour cent des jeunes à risque embauchés par The Right Stuff ont une maladie mentale non diagnostiquée. Le travail leur fournit un équilibre de vie. Des séjours périodiques en service de psychiatrie pour ces jeunes auraient coûté :

Coût quotidien des soins en établissement hospitalier pour 4 personnes = 4000 \$	Pour 10 jours = (durée moyenne d'hospitalisation)	40 000 \$
--	---	-----------

Tableau 8

6. Valeur du travail bénévole

En complément à leur participation au sein de l'entreprise The Right Stuff, plusieurs jeunes ont offert leurs services comme bénévoles pour des événements communautaires. L'un d'entre eux a même travaillé bénévolement pendant 11 jours comme patrouilleur à la station de ski de sa région, à raison de huit heures par jour. Puisque les bénévoles participent en moyenne trois saisons de suite aux activités qu'ils ont choisies, leur engagement rapporte une valeur significative à la collectivité.

Valeur accordée à un patrouilleur, bénévole pour une saison de ski (en comptant 14 % pour la charge patronale) = 1003 \$	Pour trois saisons =	3 009 \$
--	----------------------	----------

Tableau 10

PARO

Le programme

PARO fournit un large éventail de solutions d'aide au développement d'entreprise, que ce soit pour les entreprises individuelles ou collectives. Les participantes peuvent s'engager dans divers programmes de formation pour travailleur autonome et ainsi avoir accès aux cercles d'emprunt, à un réseau de personnes-ressources, à un incubateur d'entreprise et à un point de vente au détail. Une fois leur microentreprise démarrée et établie, les participantes peuvent se joindre au programme Accelerator pour accélérer la croissance de leur entreprise et la transformer plus rapidement en un moyen d'existence durable. Le programme Accelerator facilite l'accès au mentorat commercial et aux conseils des « experts »; il permet aussi de suivre des ateliers de profiter de services de counselling portants sur différents thèmes, tels que la planification des TI et le développement Web, le marketing, les relations publiques, la gestion des risques, la préparation des états financiers et les logiciels financiers.

Le modèle des moyens d'existence durables, décrit ci-dessous comme la méthode retenue pour l'évaluation des répercussions, a un effet inévitable sur la prestation des programmes. PARO procure ressources et soutien aux femmes afin de leur permettre de bâtir leurs actifs et d'atteindre leurs objectifs dans les cinq catégories d'actifs : *financiers, sociaux, personnels, humains et physiques*. Par exemple, en ce qui a trait à la catégorie des actifs sociaux, PARO propose aux participantes un environnement accueillant pour les femmes, où il est possible de créer des réseaux et recevoir du mentorat de la part des membres de l'équipe. Les femmes peuvent contracter de petits emprunts grâce au crédit d'entraide, ce qui a une incidence sur leurs actifs financiers. De plus, la location à prix raisonnable d'espaces bureaux à l'incubateur du centre PARO et la possibilité d'utiliser sur place l'équipement nécessaire à la gestion d'une entreprise aident à l'accroissement de leurs actifs physiques.

Profil des participantes

Une étude à long terme détaillée a été menée de 2005 à 2007 auprès de 10 participantes au projet Accelerator qui avaient le profil démographique recherché.

Portrait des 10 participantes à la recherche de PARO	
Marginalisée économiquement	10
Situation par rapport à l'emploi	
En chômage lors de l'inscription à PARO	8
Employée à temps partiel mal rémunérée lors de l'inscription à PARO	2
En dehors du marché du travail pour au moins une année	5
Réinsertion sur le marché du travail après un arrêt de plusieurs années pour s'occuper de jeunes enfants	3
Prestataire d'aide gouvernementale : chômage ou invalidité	7
État civil	
Célibataire	5
Mariée/conjointe de fait	5
Divorcée	5
Monoparentale	3
Avec enfants d'âge scolaire	5
Situation géographique	
Thunder Bay	5
Villes et villages éloignés, dans la grande région du Nord-Ouest de l'Ontario	5
Logement	
Propriétaire de la maison familiale *	7
Logement de piètre qualité, loyer proportionné au revenu	3
Loyer requérant 50 % des revenus (on recommande 25 %)	10
Antécédents culturels	
Autochtone	1
Native du Canada	8
Immigrante reçue depuis plus de cinq ans	2
*La propriété est plus courante et plus accessible dans les collectivités du Nord.	

Tableau 11

Toutes les femmes qui ont fait l'objet de l'étude se sont inscrites à PARO vers l'année 2000. Elles ont remarqué que les causes fondamentales de leur situation de chômage étaient liées aux changements

dans leurs responsabilités liées aux soins des enfants, à l'âgisme, à l'invalidité ou à la maladie.

Lors de leur admission au programme Accelerator, toutes les participantes avaient déjà démarré leur entreprise et en tiraient quelques revenus de vente. La plupart d'entre elles étaient des travailleuses indépendantes à temps plein. D'autres, pour joindre les deux bouts, combinaient deux emplois à temps partiel : l'un pour un employeur, l'autre en tant que travailleuse autonome. Au moment de la première entrevue d'admission au programme, toutes les femmes suivies dans le cadre de l'étude vivaient encore avec un revenu brut faible se situant sous la barre des 20 000 \$. Parmi les huit personnes qui, à ce moment, ont pu indiquer le revenu de leur ménage, six (75 %) avaient un revenu familial de moins de 35 000 \$.

Suivi des répercussions

PARO a inséré le modèle des moyens d'existence durables à tous les niveaux de son organisation. Ce modèle permet de quantifier la qualité des changements qui se produisent dans la vie des gens et de regrouper les actifs en cinq catégories, soit les actifs *financiers, sociaux, personnels, humains et physiques*, qui sont tous reconnus comme des éléments clefs d'un mode de vie équilibré. En travaillant à partir des statistiques de référence recueillies au moment de l'admission au programme, PARO a mené des entrevues dans le but d'obtenir des données sur les cinq catégories d'actifs pour pouvoir en mesurer les progrès sur une base annuelle. Les participantes ont autoévalué leurs différents actifs sur une échelle de 1 à 5 lors de leur admission, de la première entrevue et de la deuxième entrevue. Les champs et les types d'amélioration sont appuyés par les réponses à bon nombre de questions d'entrevue.

Les répercussions

Les données qui suivent se fondent sur les statistiques de référence de 2005 à 2007 recueillies au moment de l'admission au programme :

- Catégorie des actifs financiers augmentation de 29,8 %
- Catégorie des actifs personnels augmentation de 26 %
- Catégorie des actifs sociaux augmentation de 24,8 %
- Catégorie des actifs humains augmentation de 12,3 %
- Catégorie des actifs physiques augmentation de 11 %

Ces résultats démontrent une augmentation de tous les actifs pour chacune des participantes à la recherche.

- La catégorie des actifs financiers présente le plus haut taux d'augmentation, soit 29,8 %. Cette augmentation et les résultats des entrevues démontrent que toutes les participantes à la recherche ont acquis une meilleure compréhension de l'argent, qu'elles ont développé l'habileté à générer une augmentation de revenus et de profits, et qu'elles ont développé leurs compétences en planification financière.
- La hausse marquée de 26 % observée dans la catégorie des actifs personnels s'explique par le fait que les participantes aient appris à se percevoir comme des femmes d'affaires, qu'elles aient acquis une meilleure estime personnelle et augmenté leur niveau d'indépendance, de motivation et de résilience.
- La croissance de 24,8 % dans la catégorie des actifs sociaux reflète le fait que ces femmes aient établi leur réseau d'entreprise et de soutien, ainsi que leur réseau personnel.
- La catégorie des actifs humains a crû de 12,3 %, confirmant ainsi que ces femmes possèdent les compétences, les connaissances et les habiletés requises pour développer leur potentiel de profit, mais qu'elles éprouvent encore des difficultés à concilier travail et vie de famille. Cette recherche d'équilibre est d'ailleurs la bataille la plus dure à gagner et en fait le dénominateur commun de toutes les participantes à cette recherche.

- **La catégorie des actifs physiques** a bénéficié d'une croissance de 11 %, confirmant que l'accès des femmes à l'information relative au logement, à l'alimentation, aux services de garde d'enfants ou de soins aux aînés et au transport s'est amélioré.

En résumé, les participantes attribuent l'accroissement de leurs actifs à l'habileté du programme à leur faire prendre conscience de la totalité de leurs actifs et au fait qu'il leur donne les outils nécessaires pour définir leurs propres critères de « réussite ». Une des participantes au programme Accelerator a même mentionné qu'elle utilisait désormais le modèle de moyens d'existence durables dans tous les aspects de sa vie personnelle.

Pour mener plus loin son évaluation et quantifier son approche holistique du DÉC (les contributions volontaires et les résultats sociaux, par exemple), PARO a aussi utilisé l'énoncé de l'augmentation de la valeur ajoutée (le modèle EVAS) afin de mesurer les incidences qu'il avait sur la collectivité. D'après le rapport correspondant, en comparant les 386 999 \$ de valeur sociale ajoutée sur cette période de 11 mois aux 254 364 \$ de valeur ajoutée qui figuraient dans les états financiers vérifiés, on pouvait remarquer que PARO avait généré au moins 132 635 \$ de plus en valeur sociale. Normalement, cette valeur sociale additionnelle n'apparaîtrait pas dans les états financiers, mais, dans ce cas-ci, elle permet d'illustrer avec plus de précision la valeur que PARO est en mesure de créer avec les ressources disponibles. On évalue que l'organisme a généré 2,09 \$ pour chaque dollar dépensé en biens et services. Dans ce montant, la part de la valeur sociale ajoutée était de 0,72 \$, ce qui représente un pourcentage non négligeable de chaque dollar reçu par PARO sous forme de subventions ou autre.

Tableau : Énoncé de l'augmentation de la valeur ajoutée (EVAS partiel) pour PARO, pour l'année se terminant le 31 mars 2006

Valeur ajoutée créée		Financière	Sociale	Combinées
Résultats	Primaires	435 892,00 \$	93 860,00 \$	529 752,00 \$
	Secondaires	3 601, 00 \$	3 575,00 \$	7 176,00 \$
	Tertiaires		35 200,00 \$	35 200,00 \$
	Total	439 493,00 \$	132 635,00 \$	572 128,00 \$
Achats de biens et services externes		185 129,00 \$		185 129,00 \$
Valeur ajoutée créée		254 364,00 \$	132 635,00 \$	386 999, 00 \$
Rapport entre la valeur ajoutée et les achats		1,37	0,72	2,09

Tableau 12

La recherche mentionnée dans ce rapport a été conduite par Ted Jackson, président du Centre d'innovation communautaire de l'université Carleton, entre janvier et avril 2007. Les outils portant sur le rendement social des investissements et sur l'énoncé de l'augmentation de la valeur ajoutée récemment publiés par le CICUC fournissent un résumé utile de ces deux approches sur la mesure des impacts.

(<http://www.carleton.ca/cedtap/stories/sroi.pdf> <http://www.carleton.ca/cedtap/stories/evas.pdf>)

LEF

Le programme

La *Learning Enrichment Foundation* aide les gens à faire la transition de la période de chômage à une participation soutenue au marché du travail par l'intermédiaire d'un modèle intégré de prestation de services. Ces services comprennent l'inscription et l'évaluation continues de la clientèle, le counselling d'emploi, le perfectionnement professionnel et les services de développement des entreprises pour les employeurs, de même que l'alphabétisation et l'enseignement de l'anglais, langue seconde, et une

formation professionnelle dans six domaines (cuisine, compétences industrielles, construction, aide à la petite enfance, gestion de projet et Programme d'accès communautaire). De plus, des services de garde et des prêts étudiants sont offerts aux personnes qui en ont besoin.

Profil des participantes et des participants

Portrait des 211 participants au programme de recherche de la LEF			
Reçoivent de l'aide sociale		100 %	
Sexe			
Homme		68 %	
Femme		32 %	
Âge			
16 à 24 ans		15 %	
25 à 30 ans		22 %	
31 à 44 ans		42 %	
45 à 54 ans		17 %	
55 ans et plus		4 %	
État civil			
Célibataire		75 %	
Marié(e)/conjoint(e) de fait		14 %	
Séparé(e)		6 %	
Veuf(ve)		1 %	
Enfants d'âge scolaire à charge		29 %	
Prestations d'aide sociale			
Célibataire, pas d'enfants à charge - 536 \$ par mois		64 %	
En couple, pas d'enfants à charge - 969 \$ par mois		8 %	
Célibataire, un enfant à charge - 987 \$ par mois		13 %	
Célibataire, deux enfants à charge ou plus - 1 198 \$ par mois		11 %	
En couple, deux enfants à charge ou plus - 1 289 \$ par mois		4 %	
Sous les seuils de faible revenu (SFR) avant impôts pour l'année 2005		100 %	
Moins de 50 % du SFR		100 %	
Moins de 34 % du SFR		65 %	
Derniers revenus d'emploi déclarés			
Au cours des 12 derniers mois		45 %	
Au cours des 2 à 5 dernières années		51 %	
Au cours des 6 à 12 dernières années		4 %	
Nombre moyen d'années sans revenus d'emploi		2,1	
Emplacement			
Moins de 5 kilomètres de la LEF*		23 %	
Scolarité	Au Canada	À l'extérieur du Canada	
N'ont pas terminé leurs études secondaires	35 %	20 %	32 %
Ont terminé leurs études secondaires	53 %	30 %	42 %
Ont terminé leurs études postsecondaires	13 %	50 %	26 %

Tableau 13

Ce tableau de données révèle que les participants aux programmes de la LEF bénéficiant du programme Ontario au travail (programme d'assistance sociale de l'Ontario) :

- Sont principalement des hommes célibataires, âgés entre 31 ans et 44 ans
- Ont terminé ou non leurs études secondaires, et ceux qui ont terminé des études postsecondaires l'ont fait à l'extérieur du Canada
- Affichent une faible participation au marché du travail, avec un nombre moyen d'années sans revenus d'emploi de plus de deux ans

- Vivent une pauvreté intense et persistante, si l'on compare les gains et revenus d'emploi déclarés aux SFR¹⁹

Suivi des répercussions

Pendant une période s'échelonnant sur 12 mois, la LEF a aidé avec succès des centaines de personnes à faire la transition de la période de chômage à une participation soutenue au marché du travail par l'intermédiaire d'un modèle intégré de prestation de services. Parmi ces participants, 211 étaient des prestataires de l'aide sociale. Bien que ce groupe représentait seulement une portion des diplômés des cours de formation et des participants ayant intégré le marché du travail avec succès, il offrait un ensemble de données unique essentiel au calcul des impacts quantitatifs. Lorsque comparée aux seuils de faible revenu (SFR), la mesure des niveaux des prestations en fonction de l'état civil, du nombre d'enfants à charge et des derniers revenus d'emploi déclarés a permis d'établir une base de référence de préintervention en termes de revenu et de gravité de la pauvreté.

Les données du Tableau 13 sont issues des fiches d'inscription des participants (que ces derniers ont remplies lors de leur première visite à la LEF), des données du programme d'aide sociale Ontario au travail de la Division des services sociaux de Toronto, des données de Statistique Canada et des fiches de participation de la LEF. Il est possible de faire des calculs approximatifs à l'aide de ces données afin d'avoir un aperçu de l'évolution de la situation financière des participants avant et après leur recours aux services de la LEF.

Les répercussions

Les 211 participants avaient reçu de l'aide grâce à plusieurs interventions de la LEF et avaient intégré le marché du travail entre janvier 2005 et décembre 2006. Comme il a été mentionné précédemment, il s'agissait en moyenne des premiers revenus d'emploi déclarés par ces participants en plus de deux ans.

Salaires de départ	
Salaires de départ : 7,75 \$ l'heure - 24 \$ l'heure	Salaire de départ moyen : 11,28 \$
Postes à temps plein : 91 %	Postes à temps partiel : 9 %
Nombre ayant connu une hausse de leur revenu lors de leur transition à l'emploi : 99 %	
Hausse du revenu : 24 % - 616 %	Hausse moyenne du revenu : 199 %

Tableau 14

Le profil des participants présenté ci-dessus montre que tous les participants (100 %) vivaient avec moins de 50 % du seuil de faible revenu (SFR) avant impôts pour l'année 2005 alors que 65 % d'entre eux vivaient avec moins de 34 % du SFR. Ces chiffres reflètent de graves niveaux de pauvreté. Les répercussions de la transition à l'emploi sont remarquables puisque presque tous les participants se situent maintenant à 50 % ou plus du SFR, et que 63 % d'entre eux gagnent un salaire au-dessus du SFR.

Comparaison des salaires de départ au SFR correspondant avant impôts	
En supposant que les salaires de départ pour l'ensemble des 192 participants employés à temps plein ont été maintenus :	
Avant les interventions	Après les interventions
65 % des gains représentaient moins de 34 % du SFR correspondant	
100 % des gains représentaient moins de 50 % du SFR correspondant	97 % des gains représentaient plus de 50 % du SFR correspondant
	85 % des gains représentaient plus de 80 % du SFR correspondant

¹⁹ Pour de plus amples explications sur les définitions et calculs dont il est question dans le présent rapport, consultez « L'autre visage de la pauvreté chez les travailleurs », série de documents de travail 006 du Projet de recherche sur les politiques

	63 % des gains représentaient plus de 100 % du SFR correspondant
--	--

Tableau 15

Bien que le fait de trouver un emploi soit une première étape essentielle pour sortir de la pauvreté, le maintien de l'emploi est tout aussi important. Les services sociaux de Toronto surveillent les revenus d'emploi et les prestations d'aide sociale réduites pour les participants au programme Ontario au travail pendant les six mois suivant la date d'embauche, et ces données peuvent donner un aperçu du maintien de l'emploi pour ce groupe. Toutefois, les données des services sociaux de Toronto sont disponibles seulement pour les participants qui ont obtenu des résultats dans les délais prescrits du programme Ontario au travail. Bien que la structure de soutien continu du modèle intégré de la LEF fasse le suivi de résultats similaires pour tout le groupe, seuls les résultats des services sociaux de Toronto sont utilisés dans le présent rapport par souci de cohérence. Ces données sont disponibles pour 100 membres du groupe, et révèlent que 56 % de ces participants ont conservé leur emploi initial après le suivi des six premiers mois. Parmi eux, 66 % ont déclaré un revenu de départ les faisant passer au-dessus du SFR correspondant. Il est également possible de calculer les répercussions sur « la gravité » de la pauvreté pour les membres restants du groupe. Même si le salaire de départ de ces personnes ne les ont pas fait passer au-dessus de leur SFR correspondant, les données montrent que 79 % des personnes de ce groupe se sont rapprochées à 25 % de leur SFR correspondant.

Les données portant sur les 211 prestataires de l'aide sociale qui ont bénéficié de l'aide de la LEF pour se trouver un emploi et le garder en 2005-2006 illustrent bien le potentiel de ces approches dans la réduction de la pauvreté. Ce groupe de participants faisait face à de nombreux obstacles à l'emploi et gagnait un revenu de beaucoup inférieur aux niveaux de « pauvreté » établis.

Grâce à une combinaison de services et d'activités de soutien fondés sur les besoins de la collectivité de même que sur les atouts, objectifs et circonstances propres à chaque personne, ces participants ont tous réussi à se trouver un emploi, pour la première fois en moyenne depuis plus de deux ans. Les données de la Division des services sociaux de Toronto révèlent que bon nombre de ces participants ont conservé leur emploi pendant plus de six mois et qu'ils ont obtenu un salaire de départ qui pouvait les faire sortir de la catégorie des personnes à faible revenu. Les données démontrent également que même les personnes qui n'ont pas déclaré un salaire de départ suffisamment élevé pour les faire passer au-dessus du seuil de faible revenu ont tout de même accru de manière significative leurs gains, leur expérience sur le marché du travail ainsi que leur participation à celui-ci, ce qui constitue des premières étapes importantes pour sortir de la pauvreté.

Ces résultats représentent des progrès considérables dans la vie de ces personnes et pour la communauté. Les réductions en versements de prestations pendant la période de rétention de six mois seulement équivalent à 242 910 \$; toutefois, comme en témoignent les principaux intéressés, les répercussions ne peuvent se mesurer uniquement en termes financiers.

ÉCOF

Le programme

Le service d'aide à l'emploi d'ÉCOF offre une gamme d'activités de soutien et d'interventions potentielles à des personnes autant qu'à des groupes. Les participants ont accès à des ressources pratiques telles que des ordinateurs, télécopieurs et téléphones et ils peuvent apprendre une variété de techniques de recherche d'emploi, de même qu'acquérir des compétences d'entrevue et de rédaction de curriculum vitae. La participation à la vie sociale est également encouragée au moyen d'activités de bénévolat organisées dans la collectivité. La formation de groupe à ÉCOF met en valeur l'estime de soi, la communication, la résolution de conflits et le travail d'équipe. Bon nombre de ces habiletés sont développées et améliorées grâce au personnel qui encourage les participants à collaborer sur des projets pratiques dans le cadre desquels ils doivent apprendre à travailler en équipe, à communiquer efficacement et à résoudre des conflits.

Profil des participantes et des participants

On constate un taux de chômage élevé, particulièrement chez les jeunes et chez les personnes ayant de faibles niveaux de scolarité et d'alphabétisation.

- 20 % à 50 % reçoivent de l'aide sociale
- La plupart des familles sont grandes, mais il y a aussi beaucoup de personnes isolées vivant seules
- La plupart n'ont pas terminé leur 12e année d'éducation (secondaire 5) (Les employeurs sont moins ouverts à recruter des gens qui n'ont pas complété leur 12e année. Les employeurs doivent être informés que la plupart des gens possèdent de nombreuses habiletés et compétences même s'ils n'ont pas complété leur secondaire. Il n'en demeure pas moins que le fait de posséder un diplôme d'études secondaires ouvrirait les portes de l'emploi.)
- Plusieurs années d'absence de la population active (avec expérience, mais sans scolarité)
- Reçoivent de l'assistance sociale depuis plus de quatre ans
- Ont de la difficulté à avoir accès aux programmes parce qu'ils ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi
- Manquent de confiance en eux
- Travailleurs âgés
- 60 % à 80 % des ménages sont locataires et bon nombre des logements ont besoin de réparations

Parmi les autres facteurs entravant la transition à l'emploi, on note l'accès limité aux services de garde et l'absence de moyens de transport.

ÉCOF a déjà supposé que les entreprises sociales embaucheraient ces personnes défavorisées, mais le personnel remarque que ces entreprises sociales ont souvent des exigences plus élevées parce qu'elles doivent répondre à des objectifs de production. Par conséquent, même ces entreprises limitent l'accès à l'emploi aux personnes sans travail dans le besoin.

Suivi des répercussions

ÉCOF possède des données substantielles sur chacun de ses participants, données fondées sur les entrevues et la cueillette de données qui font partie de son processus normal d'admission, de soutien et de suivi (et qui sont requises pour obtenir l'aide financière du gouvernement). Des données sur la durée du chômage, la réception de l'aide gouvernementale, le niveau de scolarité et le statut de parent sont recueillies, de même que les résultats du soutien offert - formation, éducation complémentaire ou emploi décroché et revenus gagnés. À l'instar de la LEF, l'analyse des données dans le cadre des ALRP porte sur les participants qui sont passés de l'aide sociale à un emploi à temps plein sur une période de trois ans.

Les répercussions

L'aide gouvernementale dont bénéficiaient les participants, alors que ces derniers recevaient de l'aide sociale avant la transition à l'emploi, variait en fonction de l'état civil et du nombre d'enfants à charge. Pour ces 63 personnes qui sont passées de l'aide gouvernementale à un emploi à temps plein durant cette période, le montant mensuel moyen reçu était de 802 \$. Le montant mensuel total obtenu en aide gouvernementale par l'ensemble de ce groupe était de 50 509 \$ (63 participants x 802 \$).

Le gouvernement fédéral exige que des statistiques sur l'emploi après les interventions soient recueillies pendant une période de rétention de six mois. À l'aide de calculs fondés seulement sur cette période de rétention de six mois relativement courte, les économies estimées en versements d'aide sociale pour ce groupe totalisent 303 054 \$ (6 mois x 50 509 \$). Selon les renseignements anecdotiques obtenus du personnel grâce à leurs contacts continus avec bon nombre des participantes et participants, il serait souhaitable de multiplier la majeure partie de ces économies sur plusieurs années.

Économies du gouvernement sur 6 mois = 303 054 \$

Une fois ces personnes employées, leur salaire de départ variait du salaire minimum provincial de 8,00 \$ l'heure à un salaire maximum de 26,00 \$ l'heure. Le salaire de départ moyen pour ces employés était de 12 \$ l'heure. Les salaires mensuels totalisaient donc approximativement 114 660 \$ (63 x 1820). Pour cette même période de rétention, le montant s'élève à 687 960 \$ (6 mois x 114 660 \$).

Le fait d'obtenir un emploi a fait grimper de 1 018 \$ en moyenne le revenu mensuel de chaque participant (1 820 \$ de revenus d'emploi - 802 \$ d'aide sociale). La plus grande partie de cet argent constitue un ajout à l'économie locale. Pour la même période de rétention de six mois, la somme totale accumulée s'élève à 384 906 \$ (1 018 \$ x 63 participants employés x 6 mois).

Résumé des répercussions financières sur une période de six mois

Économies en aide gouvernementale	303 054 \$
Revenus d'emploi	687 960 \$
Ajout à l'économie locale	384 906 \$

Tableau 16

ÉCOF avait espéré être en mesure de démontrer les impacts sur la pauvreté en créant une illustration des changements accomplis au sein de la collectivité à l'aide des données comparatives des recensements de 1996 et de 2001 de Statistique Canada. En novembre 2000, ÉCOF et ses partenaires communautaires ont commencé à collaborer afin de créer un portrait socioéconomique de plusieurs quartiers dans le besoin à l'aide des données de 1996. Ils se sont servis des données du recensement de 2001 pour mettre à jour les renseignements selon les thèmes généraux du logement, de la famille, de l'éducation et de l'emploi, et ceux-ci ont été utilisés dans le profil de la collectivité présenté ci-dessus. Toutefois, un manque de ressources les a empêchés de faire une analyse par code postal comme celle qui avait été menée dans le cadre de la première étude. Pourtant, ces données approfondies auraient été requises pour illustrer l'évolution des niveaux de pauvreté au sein de la collectivité dans son ensemble.

Résumé des répercussions

Nos partenaires ont démontré quelques-uns des impacts quantitatifs de leur travail auprès de groupes choisis de participantes et de participants à l'aide d'une variété d'approches. Les outils de mesure de rendement social du capital investi, l'estimation des coûts économisés en assistance gouvernementale, en services de santé et en frais d'incarcération, le modèle de moyens d'existence durable et les mesures fondées sur la valeur ajoutée font tous partie des moyens efficaces qui ont été employés pour produire des rapports d'impacts quantifiables. Ces types d'évaluation ne constituent pas une science exacte, mais chacune des méthodes permet de fournir des chiffres clairs et crédibles qui illustrent efficacement les résultats de notre travail.

La boîte à outils comprend des renseignements récapitulatifs et des liens vers deux entreprises sociales supplémentaires qui utilisent toutes les deux les méthodologies de moyens d'existence durable et de rendement social du capital investi pour décrire leurs impacts. Ces entreprises de DÉC sont Atira Property Management Inc., établie à Vancouver, et Inner City Development Inc., un organisme de Winnipeg.

LES ENJEUX ET LES OBSTACLES

Enjeux de la collecte de données quantitatives

Peu importe l'approche utilisée, la mesure des impacts quantitatifs ne se fait pas sans difficulté. Michele Cherot de Trail CSC raconte qu'il aura fallu de nombreuses années pour mettre au point un système mesurant les réussites personnelles des jeunes qui travaillent à The Right Stuff. « Nous avons essayé de nombreuses versions d'un plan d'épanouissement personnel, explique-t-elle. Mais, en bout de ligne, ils mesuraient et soulignaient les échecs plutôt que les réussites. C'était un système qui n'apportait rien à personne. » Il faut aussi tenir compte des « réussites non mesurables ». Par exemple, trois participants au programme ont pris part à une marche d'une journée pour la recherche sur le cancer au printemps dernier. C'était la première fois qu'ils s'impliquaient dans un événement communautaire. « Leur participation à cet événement a eu sur eux un impact significatif », se souvient M^{me} Cherot, qui a toutefois tenu à préciser que le défi pour l'entreprise consistait surtout à trouver la bonne façon de mesurer ce type de réussite.

Il faut aussi tenir compte du fait que les modèles de développement entraînent à la fois des progrès et des régressions dans la vie d'un participant. « Il est très difficile de faire ressortir les aspects positifs lorsque les aspects négatifs prédominent dans la perception qu'ont les participants de ce qui se produit dans leur vie », observe M^{me} Cherot.

Avec le modèle de moyens d'existence durable, au contraire, la collecte de données s'intègre parfaitement au travail du personnel et des participants puisqu'elle fait partie intégrante du programme. The Right Stuff a commencé à utiliser ce modèle et fait jouer un rôle à ses jeunes participants dans la conception même du processus. « Nous avons demandé aux jeunes de reconnaître les indicateurs de leur réussite pour chacune des cinq catégories d'actifs, affirme M^{me} Cherot. Lors de cette première expérience d'autoévaluation, nous avons constaté qu'ils étaient très réceptifs au processus. »

L'organisme PARO rapporte qu'il a incorporé le modèle de moyens d'existence durable à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les types d'activités, que ce soit la planification stratégique ou l'élaboration de programme. Toutes les participantes attribuent l'augmentation de leurs actifs au fait que le programme leur ait permis de prendre conscience de leurs nombreuses capacités et leur ait fourni les connaissances nécessaires pour définir la réussite selon leurs propres critères. Une participante au programme Accelerator a même déclaré qu'elle utilisait désormais ce modèle dans tous les aspects de sa vie.

Ainsi, la capacité de mesurer les résultats du programme n'est pas seulement importante pour les partenaires financiers, puisque les participantes et les participants sont eux aussi à la recherche d'un moyen quantifiable d'évaluer les changements qui se produisent dans leur vie. Selon M^{me} Cherot, « lorsqu'ils peuvent constater des résultats mesurables, ils gagnent la confiance dont ils ont besoin pour maintenir leurs nouveaux choix et leurs nouveaux modes de vie. »

Nos partenaires en matière d'approches locales de réduction de la pauvreté, de même que le réseau d'apprentissage plus étendu, ont souvent débattu au cours des deux dernières années des mérites relatifs de ces méthodes de mesure quantitative : l'exactitude, les défis et les lacunes de chaque méthode et d'autres méthodes, fondées sur les individus ou sur l'ensemble de la collectivité; le besoin d'accéder plus aisément aux données sur l'ensemble de la collectivité; et les avantages et inconvénients de toute cette entreprise.

Joe Valvasori, de la LEF, décrit certains des problèmes rencontrés. « Nous avons des procédures intégrées de collecte de données qui régularisent et facilitent la mesure quantitative. Les données sont fondées sur les objectifs fixés pour chaque programme, tels qu'ils sont déterminés par le bailleur de fonds, et sont principalement axées sur les résultats postintervention. Cependant, les indicateurs préintervention requis pour établir des références appropriées sont absents. Pour la LEF, le projet des ALRP a mis en évidence le besoin de créer et de mettre en place des indicateurs quantitatifs et des méthodes de collecte de données axées sur la réduction de la pauvreté. Par conséquent, il établit une perspective sur la pauvreté qui sera appliquée à la grandeur de l'organisme pour mesurer les impacts et guider ses efforts. »

Un autre obstacle important réside dans le manque de ressources qui a empêché ÉCOF d'effectuer le niveau d'analyse requis pour comparer adéquatement les données de recensement de Statistique Canada de différentes années. Cependant, la coordonnatrice générale d'ÉCOF, Caroline Lachance, reconnaît que ces statistiques ne peuvent fournir qu'un portrait partiel. « Il aurait été bon d'extraire davantage de matériel comparatif significatif », affirme-t-elle, « mais les données de Statistique Canada, aussi valables soient-elles, ne peuvent pas vraiment dépendre les répercussions de ce qui se passe sur le terrain dans une collectivité, par exemple lorsqu'une école ferme ses portes ou qu'un grand nombre de personnes trouvent un emploi. Qu'ils soient positifs ou négatifs, nous devons documenter ces résultats au cas par cas. »

L'initiative de recherche a également mis en relief le fait que la vocation unique de nombreux programmes financés entraînait non seulement une incapacité à traiter adéquatement les problèmes complexes et interdépendants de la pauvreté, mais dissuadait également les fournisseurs de service d'essayer de résoudre le problème. Par exemple, lorsque le nombre de personnes qui se trouvent un emploi est la seule mesure de la valeur d'un programme, les organismes peuvent en venir à accepter uniquement les participants les plus aptes au travail et à les pousser vers des emplois peu payants et de courte durée. Une approche plus large tenant compte de la réelle complexité de la pauvreté énoncerait clairement que l'objectif recherché est de permettre aux participantes et aux participants d'obtenir un revenu d'emploi durable, et que les étapes menant à l'atteinte de cet objectif doivent être reconnues.

Les ALRP ont également démontré à quel point il est important que les collectivités créent, modifient et adaptent leurs stratégies pour réduire la pauvreté locale, en palliant les lacunes des politiques et programmes gouvernementaux à l'aide d'approches communautaires.

Voici un résumé de l'équilibre qui s'établit entre les avantages et les désavantages de la méthode de mesure quantitative.

Points négatifs :

- Temps et coût de la collecte et de l'analyse des données retranchés des ressources disponibles pour le travail de DÉC direct.
- Intrusion dans la vie des participants lorsque des renseignements additionnels sont requis. C'est le cas plus particulièrement des prestataires de l'assistance sociale qui craignent que leurs prestations soient affectées par un revenu supplémentaire provenant d'un travail autonome ou à temps partiel.
- Tentation d'investir plus d'efforts dans des éléments qui sont plus facilement quantifiés ou monnayés, au détriment de programmes qui génèrent des résultats qualitatifs importants. Même dans les programmes qui offrent des résultats quantifiables, ceux qui ont les « chiffres les plus spectaculaires » pourraient être favorisés pour cette simple raison.

Points positifs :

- L'évaluation quantitative nous permet de « plaider notre cause » de façon plus concrète auprès des décideurs, bailleurs de fonds et autres investisseurs.
- Nous pouvons parler avec plus d'assurance de l'efficacité de l'approche du DÉC pour réduire la pauvreté.
- Selon la méthodologie utilisée, les participantes et les participants au programme peuvent faire un suivi de leurs propres progrès plus facilement et assumer davantage de responsabilités dans le processus de développement.

Nos partenaires s'entendent sur les avantages et les enjeux associés à chaque méthode. De plus, ils reconnaissent que la méthode d'évaluation retenue peut avoir une incidence considérable sur la prestation des programmes et services.

Nous avons été en mesure de démontrer de façon quantitative que le DÉC a un impact sur la réduction

de la pauvreté. Le processus de quantification des impacts de notre travail comporte de nombreux défis et peut changer profondément notre façon de travailler. Mais le jeu en vaut-il la chandelle? Tant que les mesures quantitatives sont utilisées conjointement avec les mesures qualitatives pour fournir un portrait plus complet des résultats obtenus, nos partenaires dans ce projet répondent par l'affirmative.

Obstacles à la réduction de la pauvreté dans les quatre collectivités

Bien que ces obstacles à l'évaluation des impacts quantitatifs du DÉC sur la réduction de la pauvreté soient significatifs, ce sont surtout les obstacles au travail même qui posent la plus grande difficulté. Nos quatre partenaires et les membres du réseau d'apprentissage étendu ont défini un large éventail d'enjeux et d'obstacles auxquels leur collectivité fait face, et les ont répertoriés selon les quatre catégories suivantes : obstacles personnels rencontrés par des individus (p. ex. estime de soi, âgisme), obstacles relatifs aux politiques rencontrés par des individus (p. ex. accès aux programmes, manque de garderies), obstacles relatifs aux politiques rencontrés par les organismes dans le cadre de la prestation de services (p. ex. cloisonnement des programmes, financement de base, programmes préfabriqués) et les obstacles relatifs à l'ensemble de la collectivité (taux de chômage élevé, problèmes de logement).

Lorsqu'on leur a demandé de décrire les enjeux et obstacles, chaque partenaire s'est penché principalement sur une des catégories mentionnées plus haut. ÉCOF a surtout mis l'accent sur les obstacles plus larges relatifs à l'ensemble de la collectivité - les statistiques quant au taux de chômage et les niveaux de pauvreté. À l'opposé, PARO a principalement documenté les obstacles physiques et psychologiques rencontrés par les individus. Trail CSC a accordé davantage d'importance aux problèmes organisationnels (financement de base, concurrence entre les programmes sans but lucratif et les programmes préfabriqués), alors que la LEF s'est davantage concentrée sur les obstacles relatifs aux politiques rencontrés par des individus, comme l'accès aux programmes et la perte d'avantages, en portant une attention particulière aux problèmes relatifs aux politiques organisationnelles telles que le cloisonnement des programmes et les effets de l'admissibilité restreinte des participants.

Lors de discussions subséquentes, il est devenu évident que, mis à part quelques facteurs géographiques, la plupart de ces obstacles représentaient un problème majeur pour les quatre organismes, même s'ils avaient adopté des orientations différentes au moment de répondre aux questions.

Le travail avec nos partenaires de même que les discussions du réseau d'apprentissage ont mis clairement de l'avant que les individus confrontés à la pauvreté ainsi que les organismes et collectivités qui travaillent à réduire la pauvreté étaient placés devant de très nombreux obstacles et défis. Bien que la liste ci-dessous ne soit nullement exhaustive, elle met tout de même en évidence bon nombre de ces défis.

1. Obstacles personnels rencontrés par des individus :

- Manque de confiance en soi
- Manque de temps - ressources personnelles insuffisantes (particulièrement pour les femmes ayant des responsabilités familiales)
- Rôles exigeants de pourvoyeur de soins et soutien limité pour les enfants/adultes ou les parents/frères et sœurs dépendants sur le plan médical
- Niveaux de revenu de départ peu élevés, fluctuation du revenu (particulièrement pour les travailleurs autonomes)
- Limites mentales et physiques, anciens psychiatisés/personnes atteintes de troubles psychiatriques, difficultés de concentration, dépression, fluctuations de la motivation
- Âgisme : défi pour les travailleurs âgés de se faire embaucher (mène à un besoin de se tourner vers le travail autonome)
- Réseaux et partenariats professionnels stratégiques limités (sur le plan personnel et professionnel)
- Besoin d'équipement et de personnel spécialisés (particulièrement pour les travailleurs autonomes)
- Isolement

2. Obstacles relatifs aux politiques rencontrés par des individus :

- Faible taux de rémunération qui ne procure pas un salaire suffisant
- Politiques de soutien du revenu et relatives au marché du travail
 - Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi excluant 75 % à 80 % des chômeurs de la formation et des activités de soutien (chômeurs de longue date, immigrants récents, jeunes ayant peu d'expérience sur le marché du travail et femmes qui ont été absentes du marché du travail pendant plus de cinq ans en raison d'obligations liées à la garde de leurs enfants)
 - Politiques provinciales (p. ex. Ontario) ayant donné lieu à des niveaux de prestations réduits, critères d'admissibilité exigeant que les prestataires liquident tous leurs actifs, approche préconisant le travail à tout prix, résultant en des emplois précaires, mal rémunérés, sans avantages sociaux et sans possibilités d'avancement professionnel, et menant à un retour à l'assistance sociale en peu de temps sans aucune compétence acquise
 - Restrictions qui découragent les bénéficiaires de l'aide au revenu et de prestations d'invalidité de longue durée d'intégrer le marché du travail à temps partiel (p. ex. : le risque de perdre les avantages médicaux)
- Manque de services de garde
- Titres de compétences étrangers non reconnus
- Systèmes de transport inadéquats (collectivités rurales)
- Impossibilité d'accéder à un ordinateur ou à Internet
- Frais de scolarité et de fournitures élevés
- Manque de formation en milieu de travail et d'activités de renforcement des capacités
- Emplois « en anglais seulement » dans des régions francophones

3. Obstacles relatifs aux politiques rencontrés par les organismes dans le cadre de la prestation de services (p. ex. cloisonnement des programmes, financement de base, programmes préfabriqués) :

- Aucun financement de base pour couvrir les coûts indirects d'exploitation et d'administration
 - régimes concurrentiels de rémunération du personnel
 - coût véritable des niveaux élevés de suivi et de responsabilisation
 - coût de la planification stratégique ou du perfectionnement du personnel
 - coût de la mise en place de partenariats et de relations stratégiques
- Les organismes sans but lucratif doivent se faire concurrence pour obtenir des contrats, alors qu'une approche de collaboration serait beaucoup plus efficace et efficiente
- Services gouvernementaux établis selon un modèle universel, sans égard au contexte local
- Cloisonnement des programmes financés par le gouvernement et axés sur un seul problème
- Possibilités limitées de financement et temps nécessaire pour soumettre une candidature en vue d'obtenir ce financement
- Frais pour le financement au rendement fondé sur les résultats de placement (avec courte

période de formation et paiements accordés après six mois de maintien en poste), ce qui encourage le tri et fait en sorte qu'aucun service n'est fourni aux clients « difficiles », c.-à.-d. ceux qui sont confrontés à plusieurs obstacles ou qui présentent des limites importantes et qui requièrent des interventions à long terme plus complètes

- Hésitation du secteur privé à faire affaire avec le secteur sans but lucratif, parce qu'il doute que les organismes de ce secteur puissent être rentables
- Problèmes de ressources humaines dans le secteur du DÉC (incapacité à retenir le personnel qualifié en raison de contrats de financement incertains et de courte durée)

4. Obstacles pour l'ensemble de la collectivité :

- Taux de chômage élevé
- Marché du travail faible
- Diminution du volume d'employeurs locaux, ce qui signifie moins d'emplois dans la collectivité
- Possibilités restreintes d'emploi durable et de qualité dans la région
- Dépendance aux programmes gouvernementaux de soutien du revenu, pauvreté fermement enracinée, et manque de solutions globales ciblées
- Niveaux de scolarité moins élevés que la moyenne
- Coût élevé des affaires dans des régions éloignées, difficulté à atteindre le marché ou à obtenir du soutien
- Infrastructure défaillante
- Nature saisonnière du travail, ou travail affecté par des conditions météorologiques extrêmes
- Insuffisance de logements abordables et parcs de logements mal entretenus

Les faits démontrent que le chemin pour s'extirper de la pauvreté est long, ardu et souvent sinueux. Pour aider les personnes à se sortir de leur état de pauvreté, il importe d'utiliser des méthodes qui s'attaquent à une vaste gamme d'enjeux complexes et interdépendants, en optant pour une approche globale et soutenue.

Les stratégies de DÉC locales, comme celles utilisées par nos partenaires, sont efficaces parce qu'elles sont ancrées dans la collectivité locale et qu'elles arrivent à adapter les services et les activités de soutien aux besoins des personnes et du marché du travail local, tout en offrant souvent des solutions aux problèmes d'accès et de systèmes de soutien fragmentés. Les organismes communautaires locaux sont passés maîtres dans l'art de tirer profit de ressources variées afin d'obtenir des effets plus considérables tout en produisant les résultats voulus pour chaque contrat; cependant, les critères des programmes ne laissent pas de place aux changements pouvant survenir dans la situation du client et ne reconnaissent pas l'importance des activités de soutien durables et des approches à plus long terme pour parvenir à la réussite.

À la lumière des obstacles énumérés précédemment, le processus d'évaluation des impacts révèle un besoin évident d'apporter de nombreux changements aux politiques et aux programmes pour accroître notre efficacité. L'approche locale de DÉC fonctionne, mais quelques changements aux politiques et aux programmes contribueraient à multiplier les répercussions de notre travail, entraînant une réduction correspondante de la pauvreté dans certaines des collectivités les plus affectées au Canada.

Conclusions tirées des discussions du réseau d'apprentissage

Les présentations et les discussions animées du réseau d'apprentissage par les pairs ont grandement contribué au projet, augmentant de façon substantielle le niveau d'expérience et de connaissances acquises à propos des enjeux, tels que les avantages et inconvénients de diverses approches de collecte de données pour mesurer la réduction de la pauvreté.

L'aspect le plus significatif de tous, conséquence naturelle de l'ensemble du processus, se traduit sans doute par les conclusions et recommandations découlant des discussions sur les problèmes associés aux politiques qui freinent la réduction de la pauvreté.

Les obstacles à la réduction de la pauvreté rencontrés par les organismes en relation avec les politiques et programmes présentent un trait commun, c'est-à-dire que ces politiques et programmes sont principalement fondés sur les individus plutôt que sur la collectivité ou la localité. Les recherches

démontrent que la pauvreté tend à être localisée. Cependant, plutôt que d'aborder des questions plus vastes et à portée transversale de manière à s'attaquer aux multiples facteurs cumulatifs engendrant des « pièges de pauvreté », la plupart des politiques de développement du marché du travail et du capital humain sont conçues en fonction de contextes individuels et débouchent principalement sur des activités de soutien à vocation unique.

Puisqu'elles s'attaquent à un seul problème, les politiques fondées sur les individus transforment essentiellement les personnes qui ont besoin de services en une donnée utilisée pour mesurer les résultats et comparer ceux-ci avec des objectifs de programmes rigoureusement définis, plutôt que de les percevoir comme des partenaires détenant des connaissances privilégiées et une perspective précieuse quant aux défis auxquels ils sont confrontés dans leur milieu. Cet aspect des politiques à vocation unique, qui fait des gens une sorte de « marchandise », agit également comme élément dissuasif à la collaboration entre les organismes et à l'élaboration de stratégies innovatrices adaptées pour tirer profit des actifs locaux et pour remédier aux problèmes locaux.

Finalement, les politiques fondées sur les individus qui ne s'attaquent qu'à un seul problème nuisent à l'intégration horizontale des politiques, ce qui empêche les organismes de solliciter efficacement la participation de divers intervenants locaux et de combiner les diverses options de programme nécessaires pour offrir et maintenir des stratégies globales et une gamme intéressante de services.

En résumé, les politiques et programmes actuels font en sorte que celles et ceux qui ont davantage besoin d'aide dans la collectivité sont les moins susceptibles d'en recevoir.

Par exemple, les niveaux de prestations d'assurance-emploi et l'admissibilité au régime varient légèrement d'une région économique à l'autre, mais les régions sont beaucoup trop grandes pour refléter les différences significatives qui existent entre les collectivités. De plus, ces données sont faussées par les conditions du marché du travail dans les environs.

La plupart des priorités politiques définies par le réseau d'apprentissage vont au-delà des enjeux et des obstacles à la réduction de la pauvreté déterminés par le réseau et les organismes partenaires.

Un grand nombre de recommandations ont été formulées pour le secteur, dont celle voulant qu'il établisse ses propres buts et objectifs en matière de réduction de la pauvreté et qu'il parvienne à un consensus en ce qui concerne les cadres de mesure et d'évaluation, de sorte qu'il soit possible de définir des mesures conséquentes en fonction des priorités communautaires plutôt que de celles des bailleurs de fonds. On a laissé entendre qu'une série de consultations populaires organisées au sein des collectivités à faible revenu pourrait représenter une solution appropriée pour l'établissement des objectifs et des cadres stratégiques.

Prépondérance dans la littérature

La boîte à outils du projet comprend une bibliographie annotée et un examen des principaux articles pertinents portant sur les approches locales de réduction de la pauvreté.

Les références énumérées dans la bibliographie annotée sur les approches locales de réduction de la pauvreté appuient fortement le DÉC comme stratégie efficace pour réduire la pauvreté. Les auteurs soulignent surtout la capacité du DÉC à percevoir la complexité de tous les aspects de la pauvreté et à modérer ses efforts pour s'attaquer au problème d'un point de vue global. Le DÉC se penche sur les aspects individuels, familiaux et communautaires, les effets de la législation et les politiques gouvernementales, comme l'imposition et la conception de programmes sociaux, les obstacles inhérents à l'économie locale et régionale, la voix et le visage culturels de la pauvreté, l'accès à une formation continue appropriée, etc. Des documents, tels que « Learning and Evaluation for Poverty Reduction » du Caledon Institute of Social Policy, examinent de quelle façon le DÉC arrive à faire participer les personnes marginalisées au sein de l'économie actuelle en ne portant pas de jugement,

mais en demeurant ouvert à apprendre des personnes vivant dans la pauvreté et à continuer l'évaluation des efforts déployés pour contrer cette dernière.

Parmi tous les articles, livres et pages Web proposés, nombreux sont ceux qui insistent sur l'importance des approches locales dans le travail de réduction de la pauvreté. La localité, autrement dit le voisinage, la collectivité ou la municipalité, a une influence considérable sur la qualité de vie d'un individu. Le milieu reflète et influence le caractère et les conditions de vie des membres de la collectivité. La localité fait partie intégrante de toutes les facettes de l'identité d'une population; elle regroupe l'infrastructure, les établissements, les emplois, de même que les biens et services qui constituent les déterminants sociaux de la santé. Avec les initiatives dites « locales », les approches de DÉC sont modifiées de façon à être plus sensibles aux besoins de la collectivité et à faire ressortir les forces et les faiblesses des ressources communautaires. Parallèlement, un paramètre gérable est établi pour les efforts de réduction de la pauvreté afin que ces efforts soient plus faciles à mesurer.

Recommandations en matière de politiques

À mesure que les organismes de DÉC se heurtent aux divers obstacles et défis émanant de leurs efforts de réduction de la pauvreté au sein de leur collectivité locale, il devient vite évident qu'un grand nombre de ces obstacles sont attribuables à l'environnement politique qui ne porte pas suffisamment appui à leur travail. De plus en plus, les gouvernements de tous les niveaux établissent des cibles et élaborent des stratégies visant à réduire la pauvreté, mais il est clair qu'à l'heure actuelle, de nombreuses politiques entravent les initiatives communautaires déployées dans ce même but.

En plus d'identifier les obstacles et les défis nuisant à leur travail, il était important pour les organismes partenaires et pour le réseau d'apprentissage par les pairs de décrire les principaux changements qui pourraient être apportés aux politiques pour créer un environnement plus réceptif à l'égard d'une approche de réduction de la pauvreté fondée sur le DÉC. La plupart des recommandations formulées par ces organismes à l'égard des politiques découlent directement des défis et obstacles identifiés. Au fil du processus, les parties prenantes se sont aperçues que leurs recommandations avaient déjà été classées en ordre de priorité par les membres du RCDÉC et qu'elles faisaient partie des cadres stratégiques élaborés récemment, par exemple le programme national axé sur les collectivités et les cadres stratégiques provinciaux semblables comme le programme axé sur les collectivités de l'Ontario. Elles ont retrouvé une autre partie de leurs recommandations dans l'ébauche du rapport intitulé *Improving Human Capital Development Policies and Programs and Strengthening the Labour Market in Canada* (soit, en français, « améliorer les politiques et programmes de développement du capital humain et renforcer la main d'œuvre au Canada »), un document rédigé par le sous-comité du RCDÉC responsable du développement du capital humain. Le fait que les mêmes recommandations aient déjà été formulées ailleurs dans le réseau vient accroître leur importance aux yeux des praticiennes et des praticiens à travers le pays.

Autre fait intéressant : plusieurs de ces recommandations coïncident avec celles qui ont été mentionnées dans le rapport *L'employabilité au Canada*, publié récemment par le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

Politiques s'attaquant aux obstacles rencontrés par les organismes de DÉC dans le cadre de la prestation de leurs services

Modifier les politiques de développement de la main d'œuvre pour qu'elles misent davantage sur la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale et qu'elles permettent d'accroître le soutien accordé aux initiatives communautaires de développement axées sur le capital humain :

- Reconnaître les organismes locaux de DÉC comme des partenaires à part entière au sein du système de développement de la main d'œuvre en les consultant régulièrement.
- Soutenir les approches de DÉC en matière de développement du capital humain en offrant aux agents responsables d'aider les bénéficiaires de l'aide sociale à réintégrer le marché du travail des occasions de formation sur les stratégies communautaires de développement de la main d'œuvre.

- Accroître le financement de base et offrir un soutien financier stable, continu et suffisant pour couvrir les frais généraux d'exploitation et d'administration.
- Offrir du financement à long terme et adopter une approche de passation de contrats fondée sur le rendement comportant des jalons de rendement négociés au préalable et convenant à la clientèle « en difficulté extrême ».
- Soutenir les efforts d'établissement de réseaux multisectoriels spécialisés dans le développement de la main d'œuvre.
- Assurer la coordination et l'intégration de tous les programmes de développement de la main d'œuvre au sein des trois paliers de gouvernement et des ministères pour permettre la mise sur pied de programmes souples répondant aux besoins locaux, pour favoriser les approches collaboratives efficaces et efficientes et pour éliminer les services préfabriqués et les cloisons dans les programmes financés par le gouvernement et ciblant un seul problème.

Reconnaître le DÉC et le développement des entreprises sociales comme des stratégies efficaces de réduction de la pauvreté et comme un chemin d'accès à l'indépendance économique pour les personnes vivant dans la pauvreté en créant un environnement favorable à la croissance des coopératives et des entreprises sociales

- Investir dans un fonds de capital patient à long terme destiné aux entreprises sociales et géré par les organismes communautaires.
- Créer un programme de soutien au développement et au renforcement des coopératives et des entreprises sociales comprenant des fonds destinés à subventionner le renforcement des capacités, dont l'aide au démarrage d'entreprise et l'aide technique.
- Instaurer un crédit d'impôt fédéral et provincial pour le DÉC afin de faciliter l'investissement dans des fonds de DÉC qui seraient gérés par des sociétés sans but lucratif locales.
- Appuyer les politiques d'achat local visant à conclure des contrats et à acheter des biens et services locaux de sorte que les dollars fiscaux circulent localement au lieu de s'envoler vers d'autres horizons.
- Concevoir un plan d'action national de lutte contre l'itinérance commun aux trois paliers de gouvernement; recueillir à cette fin le point de vue des organismes communautaires afin de bien cibler les causes fondamentales de cette réalité et de pouvoir mettre en place des solutions efficaces.
- Mettre sur pied un programme de dépenses exhaustif pour le logement social à l'intention des Canadiennes et des Canadiens ayant un faible revenu, et prolonger de cinq ans la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance et le Programme d'aide à la remise en état des logements afin de créer un nombre suffisant de logements abordables, en accordant la priorité aux logements sociaux sans but lucratif développés par les organismes communautaires et les coopératives, qui sont les plus proches des personnes sans-abri, des personnes âgées et d'autres personnes vulnérables qui ont besoin d'un logement.

Politiques s'attaquant aux obstacles rencontrés par les personnes ayant un faible revenu

- Modifier les structures fiscales nationale et provinciale à l'avantage des Canadiennes et des Canadiens gagnant un faible revenu, de sorte que les gens moins favorisés profitent d'un allègement fiscal pour leur permettre d'acquérir des biens et d'épargner afin de sortir du cercle vicieux de la pauvreté.
- Augmenter immédiatement le salaire minimum dans toutes les provinces pour que personne ne gagne un salaire en dessous du seuil de la pauvreté.
- Augmenter les prestations de services sociaux au moins au niveau du SFR dans toutes les provinces et indexer le taux d'aide sociale afin de diminuer l'écart de faible revenu.
- Réformer les programmes fédéraux de prestations pour enfants, d'assurance-emploi et de revenu de retraite de sorte que les Canadiennes et les Canadiens gagnant un faible revenu

puissent bénéficier d'un soutien accru.

- Ajuster les critères d'admissibilité et élargir l'accès aux services gouvernementaux de développement du capital humain, comme l'assurance-emploi et les programmes provinciaux d'aide sociale et de gestion de l'invalidité.
- Restructurer les programmes sociaux afin d'introduire des mesures incitatives pour aider les gens à faire la transition vers l'emploi durable, en laissant de côté l'approche favorisant une entrée rapide sur le marché du travail, les pénalités imposées à ceux et celles qui travaillent à temps partiel et l'obligation de liquider tout actif, qui replongent les prestataires dans le cercle vicieux de l'aide sociale et les piègent dans leur état de pauvreté.

Investir dans l'enfance

- Élaborer une politique universelle pour la garde d'enfants à l'échelle nationale.
- Augmenter le soutien aux services de garde à l'enfance sans but lucratif et coopératifs.

Outils pour les nouveaux arrivants pour leur permettre de contribuer

- Améliorer la reconnaissance des titres de compétence des professionnels formés à l'étranger pour remédier aux pénuries de personnel qualifié.
- Voir à ce que le financement des cours d'ALS pour adultes couvre tous les frais pédagogiques.
- Soutenir l'expansion des réseaux de transport en commun dans les collectivités urbaines et rurales.
- Accroître le soutien accordé au Programme d'accès communautaire pour faciliter l'accès à des ordinateurs et à Internet au sein de la collectivité.
- Créer un fonds de transition de la main d'œuvre et contribuer à l'organisation et à l'alimentation de fonds en partenariat pour le développement des compétences afin de faciliter l'accès à la formation pour les personnes non admissibles aux programmes subventionnés, et pour réduire les frais de scolarité et le coût des fournitures de cours qui sont actuellement très élevés.

Réflexions sur les résultats possibles moyennant l'élimination des divers obstacles

Les organismes partenaires se sont penchés sur les résultats qu'il serait possible d'obtenir par la mise en pratique des recommandations énumérées ci-dessus et par l'élimination d'une partie des obstacles existants. De ces réflexions sont ressorties plusieurs idées portant sur des problèmes particuliers et quelques idées de nature plus générale.

Si les *restrictions liées aux revenus salariaux* pour les bénéficiaires de l'aide sociale ou d'une rente d'invalidité étaient levées, une proportion beaucoup plus grande de ces personnes pourraient gagner ou générer un revenu suffisant. Même les personnes pouvant uniquement occuper un emploi à temps partiel pourraient ainsi subvenir au moins en partie à leurs besoins et apporter une contribution notable à leur collectivité.

Si les *obstacles aux possibilités d'apprentissage* étaient enrayés, il serait possible de briser le cycle intergénérationnel qui contraint certaines personnes à occuper des emplois non spécialisés et mal rémunérés.

Si les *entreprises rurales bénéficiaient d'un soutien adéquat pour leur permettre de demeurer concurrentielles*, les collectivités rurales pourraient continuer d'être vivantes et saines, ce qui mettrait un terme à la migration vers les régions urbaines. Dans le contexte économique actuel où la concurrence se livre à l'échelle mondiale, l'accès à la formation abordable visant à promouvoir l'amélioration et l'innovation est essentiel. Si l'on néglige cette réalité, le pays sera bientôt formé d'une poignée de grands centres urbains impossibles à gérer et d'un nombre important de petites collectivités rurales isolées et non productives.

Assurer la viabilité des organismes de DÉC en leur accordant un financement de base contribuerait fort avantageusement à la création de collectivités saines et dynamiques appuyant la justice sociale, l'environnement et le développement communautaire. Ainsi, il deviendrait possible de s'attarder à la

satisfaction des besoins des personnes ou des groupes oubliés ou exclus par les secteurs privé et public. Actuellement, le secteur sans but lucratif travaille avec acharnement à créer des projets qui ne contribuent pas à assurer leur viabilité à long terme, ce qui crée un environnement propice à la compétition plutôt qu'à la collaboration entre les organismes et entre les secteurs privé et public. Avec ce système, le secteur communautaire doit se contenter de solutions préfabriquées qui limitent considérablement les possibilités d'innovation.

Si les *organismes de DÉC disposaient de ressources suffisantes*, il serait enfin possible de commencer à satisfaire réellement les besoins des personnes et des collectivités qu'ils desservent.

Si l'*environnement politique appuyait les approches communautaires de réduction de la pauvreté*, les organismes de DÉC pourraient accroître la portée de leur travail et les répercussions s'en trouveraient multipliées de façon exponentielle.

CONCLUSIONS

Les études de cas de nos quatre partenaires dans cette initiative ont toutes démontré le potentiel des approches communautaires pour le soulagement de la pauvreté. Tous les partenaires ont travaillé avec des groupes de clients caractérisés par un faible lien avec le marché du travail, une scolarité peu élevée, et l'absence des compétences générales et spécialisées nécessaires pour trouver et conserver un emploi salarié ou autonome, et confrontés à de nombreuses barrières sociales. Cette clientèle a un niveau de revenu bien en dessous du seuil de pauvreté établi. Grâce à une approche qui reconnaissait leurs conditions locales et qui regroupait des services et des mécanismes de soutien axés sur les actifs individuels, les buts et les circonstances particulières à chacun, ces clients ont réussi à décrocher un emploi ou à démarrer leur propre entreprise. Ils ont accru leurs actifs de façon à générer des revenus suffisants pour se sortir de la pauvreté et ils ont entamé ce processus.

Ce rapport a présenté les différentes approches de DÉC permettant de réduire la pauvreté dans les différentes collectivités du Canada, et a énuméré plusieurs approches concrètes d'évaluation des répercussions révélant des résultats numériques particuliers pour des groupes donnés de participants. De plus, il a nommé les différents défis et obstacles à l'évaluation de la réduction de la pauvreté et, de façon plus importante, à notre travail dans ce domaine. Ces défis ont donné naissance à des propositions d'orientations politiques qui permettraient d'accroître l'efficacité de l'approche de DÉC et qui augmenteraient sa capacité à réduire la pauvreté dans les collectivités.

Bien que ces obstacles en matière de politiques et de programmes constituent des défis de taille, les organismes de développement économique communautaire ont fourni de nombreux exemples de la façon dont le secteur a pu élaborer et mettre en œuvre des stratégies de réduction de la pauvreté à l'échelle communautaire, et ont montré à quel point il était bien placé pour fournir l'équilibre et la souplesse des approches locales et des approches fondées sur les gens pour aider les individus et leur collectivité à se sortir de la pauvreté.

Les organismes communautaires continuent de chercher des moyens de mieux évaluer et montrer la vraie valeur socioéconomique et les répercussions de leur travail dans un langage compréhensible pour le gouvernement, les bailleurs de fonds et le public. Ce projet comporte des études de cas et des outils que les autres organismes peuvent utiliser dans le cadre de leur travail de réduction de la pauvreté et, plus spécialement, pour produire des données numériques qui en démontrent clairement les incidences. En jumelant ces données quantitatives à l'information qualitative recueillie, nous sommes plus à même de présenter avec justesse nos réussites et les défis que nous devons encore relever.

L'initiative des approches locales de réduction de la pauvreté du Réseau canadien de DÉC prouve que les gouvernements et autres investisseurs potentiels doivent percevoir les approches locales de DÉC comme des solutions efficaces de réduction de la pauvreté, et que de telles approches doivent se situer au cœur de toute bonne stratégie de réduction de la pauvreté. Elle a également montré que les organismes de DÉC pourraient en faire beaucoup plus si l'on apportait simplement quelques modifications stratégiques aux politiques et qu'on leur accordait un soutien accru. Ils pourraient ainsi accroître la portée de leur travail et influencer de manière beaucoup plus importante sur la réduction de la pauvreté.

ANNEXES

ANNEXE 1: Participants au réseau d'apprentissage

- Learning Enrichment Foundation, Toronto, Ontario
- Greater Trail Community Skills Centre, Trail, Colombie-Britannique
- PARO Centre for Women's Enterprise, Thunder Bay, Ontario
- ÉCOF, Trois-Rivières, Québec
- Storytellers' Foundation, Hazelton, Colombie-Britannique
- Momentum, Calgary, Alberta
- SEED Winnipeg, Manitoba
- Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, Alberta
- Kenjgewin Teg Educational Institute, Manitoulin, Ontario
- Northern Initiatives for Social Action, Sudbury, Ontario
- Affirmative Industries Association of Nova Scotia, Dartmouth, Nouvelle-Écosse
- TEKDesk/COIN, Peterborough, Ontario
- Aboriginal Mother Centre Society, Vancouver, Colombie-Britannique
- Services communautaires, Ville d'Edmonton
- Conseil sur les politiques du RCDÉC
- Comité de renforcement des praticiennes et praticiens et du secteur du RCDÉC
- Comité de recherche du RCDÉC
- Algoma University College - Programme de développement économique communautaire et social/NORDIK Research Institute
- Centre de santé communautaire Somerset Ouest, Ottawa, Ontario

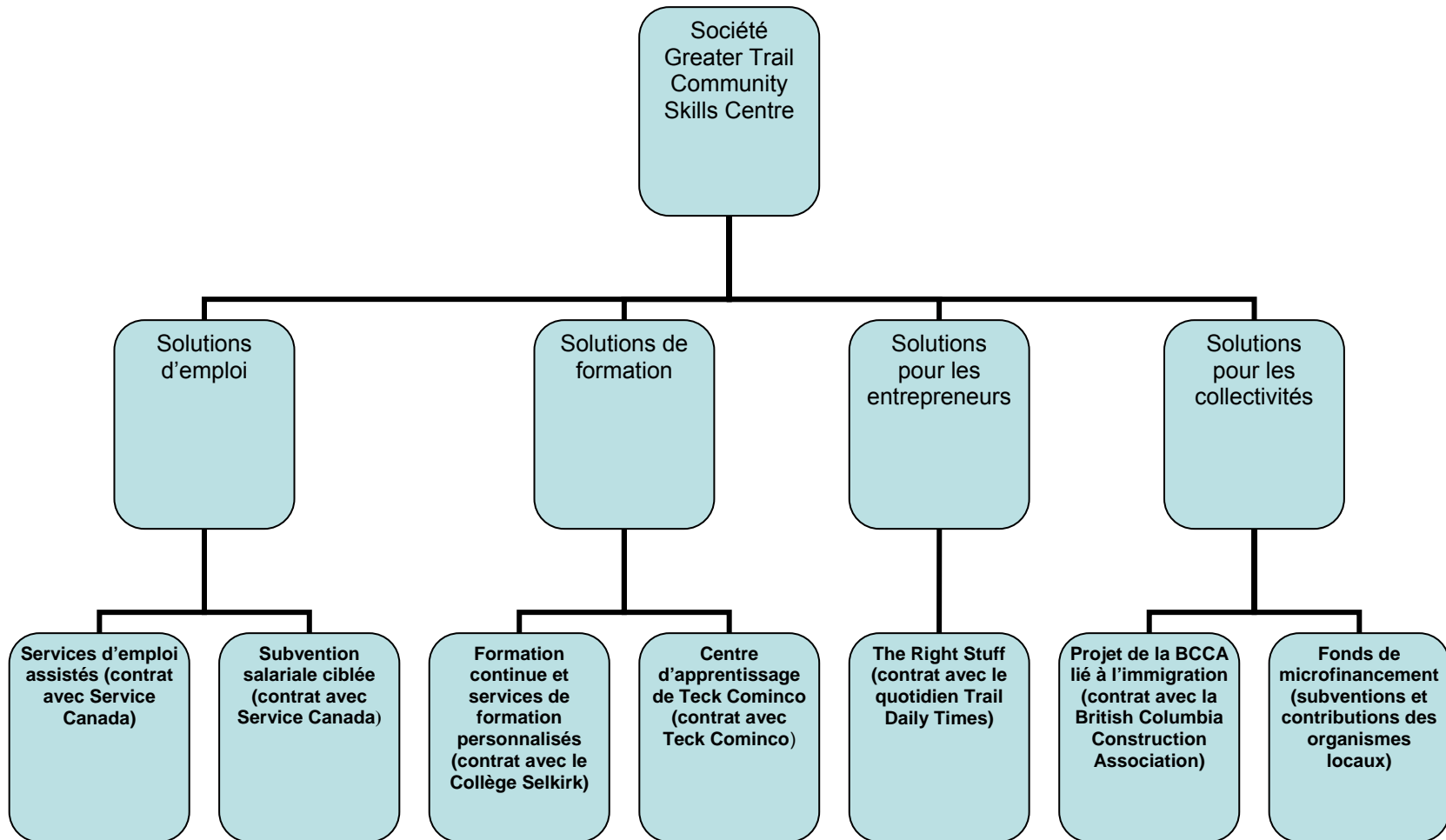
ANNEXE 2 : Boîte à outils de ressources en ligne pour les stratégies de réduction de la pauvreté

La liste ci-dessous présente des ressources en ligne que les collectivités peuvent utiliser pour mesurer, planifier, développer et mettre en œuvre des initiatives locales de réduction de la pauvreté efficaces. Elle a été intégrée à la boîte à outils en ligne du Réseau canadien de DÉC, dans laquelle il est possible d'effectuer une recherche. Les outils suivants susceptibles de servir la cause de la réduction de la pauvreté ont été ajoutés à la liste d'outils existants :

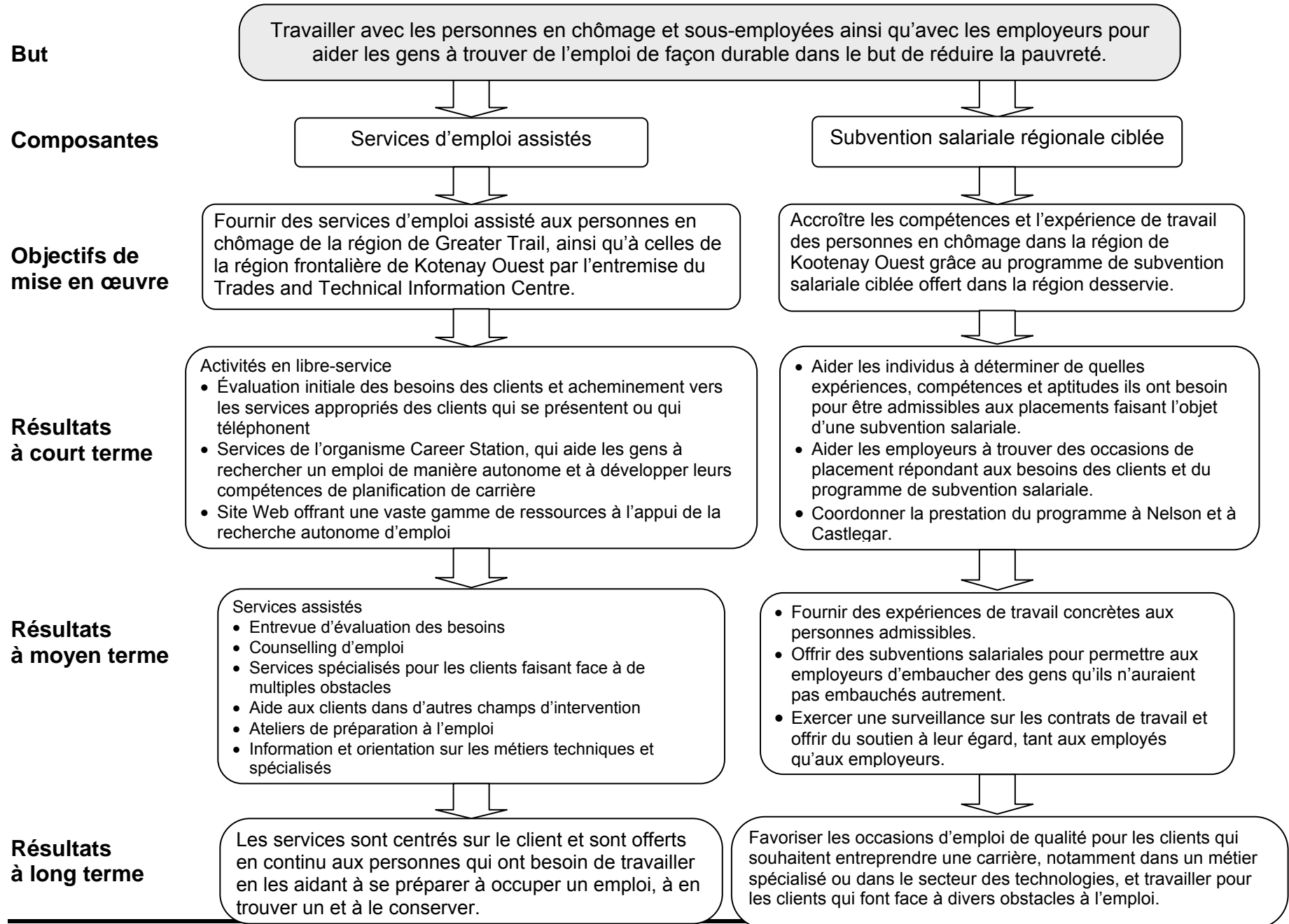
- Analyse de la documentation sur les approches locales de réduction de la pauvreté
- Bibliographie annotée sur les approches locales de réduction de la pauvreté
- Cadres logiques de nos quatre organismes partenaires
- Profils organisationnels des organismes partenaires (tirés du rapport)
- Description des méthodes de mesure des incidences (tirée du rapport)
 - Trail Community Skills Centre
 - PARO
 - LEF
 - ÉCOF
- Formulaires employés par l'entreprise The Right Stuff du Trail CSC pour recueillir des données
 - Demande d'emploi et questionnaire sur les compétences améliorant l'employabilité
 - Questions d'entrevue - compilateur
 - Liste de vérification à remplir à l'arrivée de nouveaux employés
 - Compilateur de contrats de travail
 - Entrevue de fin d'emploi
- Données récapitulatives sur deux autres entreprises sociales qui utilisent des outils de mesure des moyens d'existence durables et du rendement social du capital investi (RSCI)
- Profils personnels des participants touchés – témoignages sur la façon dont la vie de chacun a été transformée grâce à l'action des organismes partenaires
- Autres rapports des organismes partenaires sur la mesure des conséquences sociales.
 - *Learning Enrichment Foundation - Measuring Social Impacts*, PATDEC
 - *PARO - Measuring Social Impacts*, PATDEC
 - ÉCOF-CDÉC de Trois-Rivières : étude de cas, par William Ninacs, avec la collaboration de Francine Gareau. Institut Caledon, 2003
- Résumé des téléconférences du réseau d'apprentissage

ANNEXE 3 : Cadres logiques

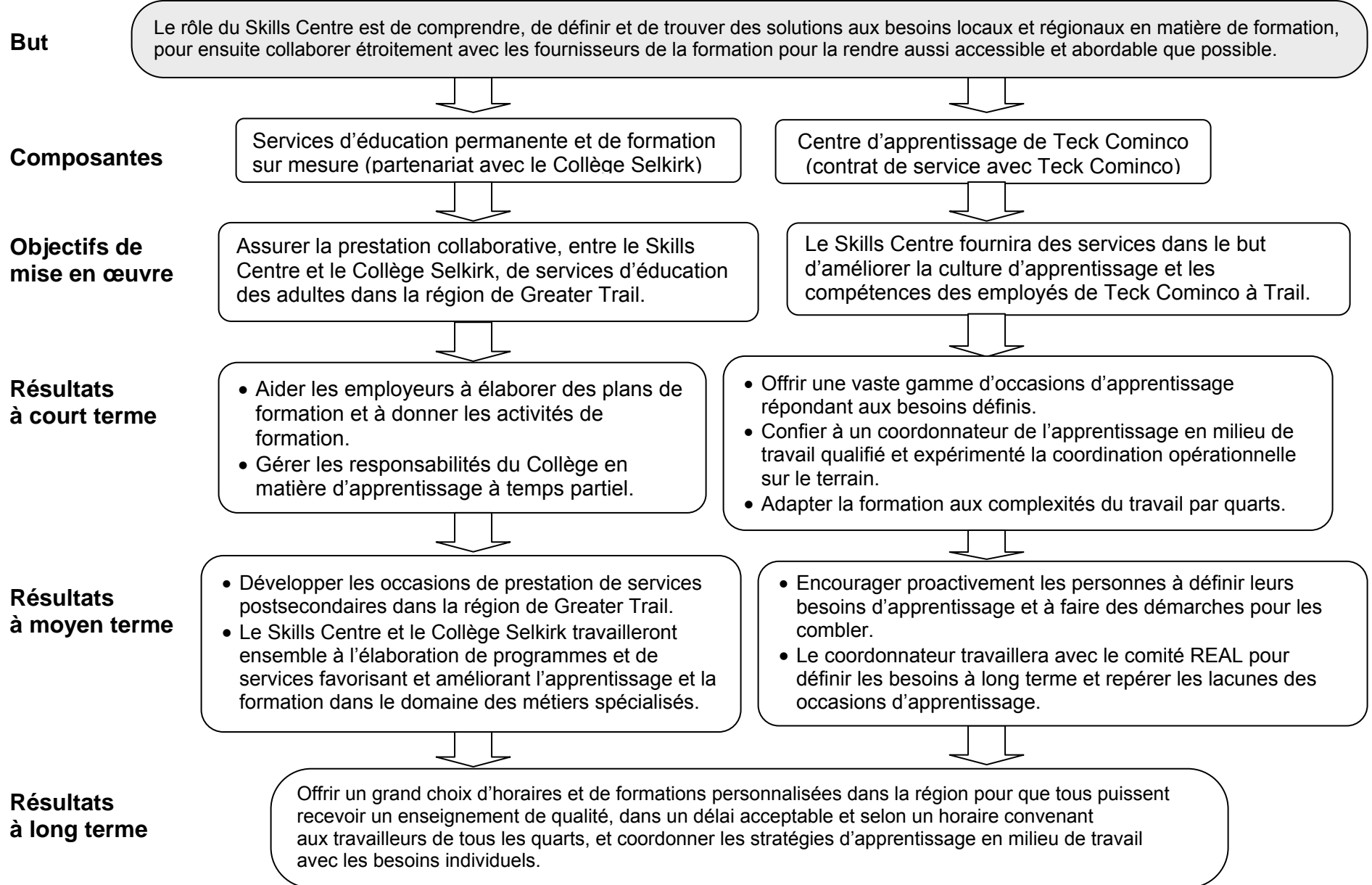
Modèle logique du Greater Trail Community Skills Centre



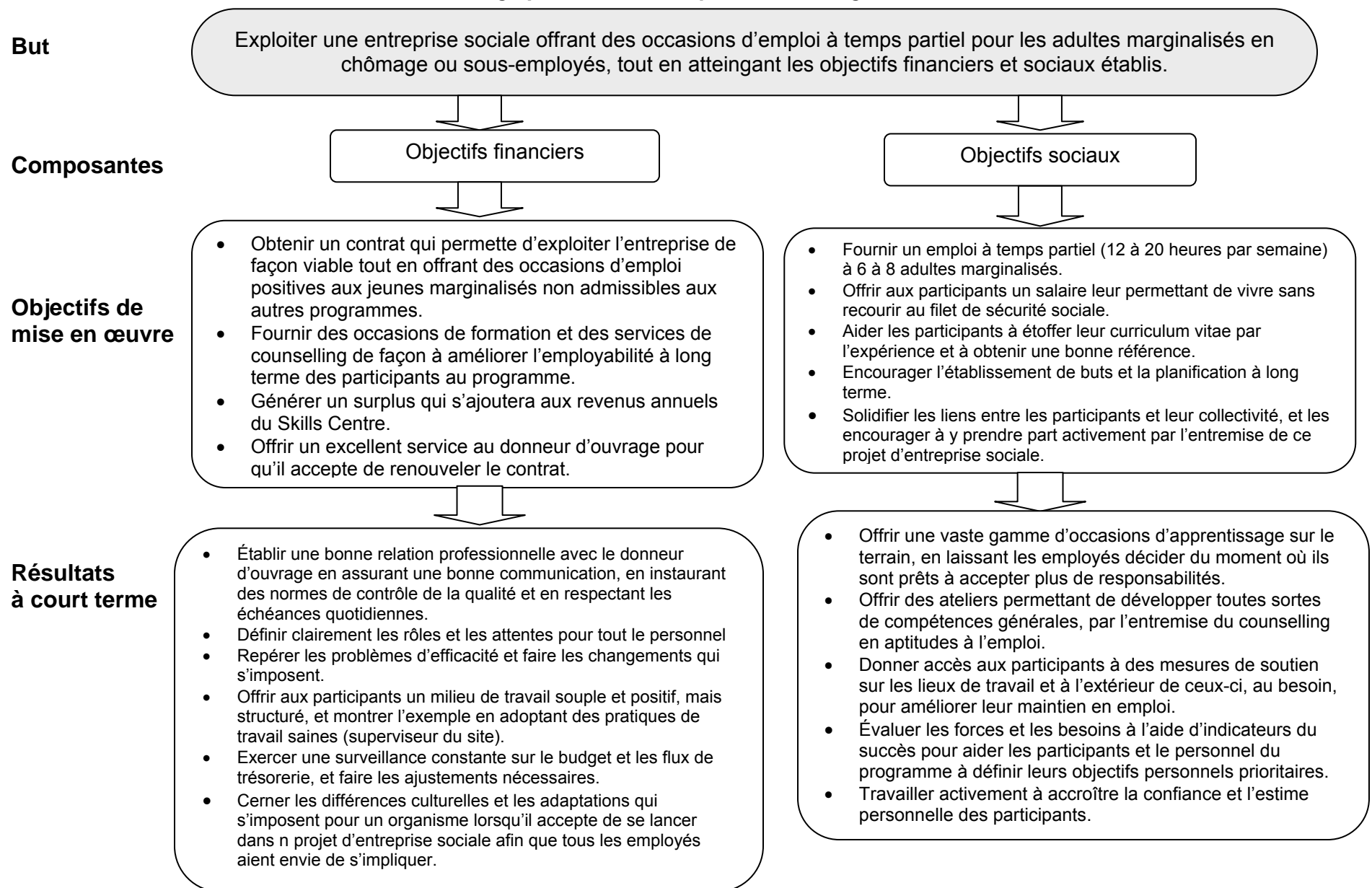
Cadre logique des services d'emploi



Cadre logique des solutions de formation



Cadre logique de l'entreprise The Right Stuff



Résultats à moyen terme

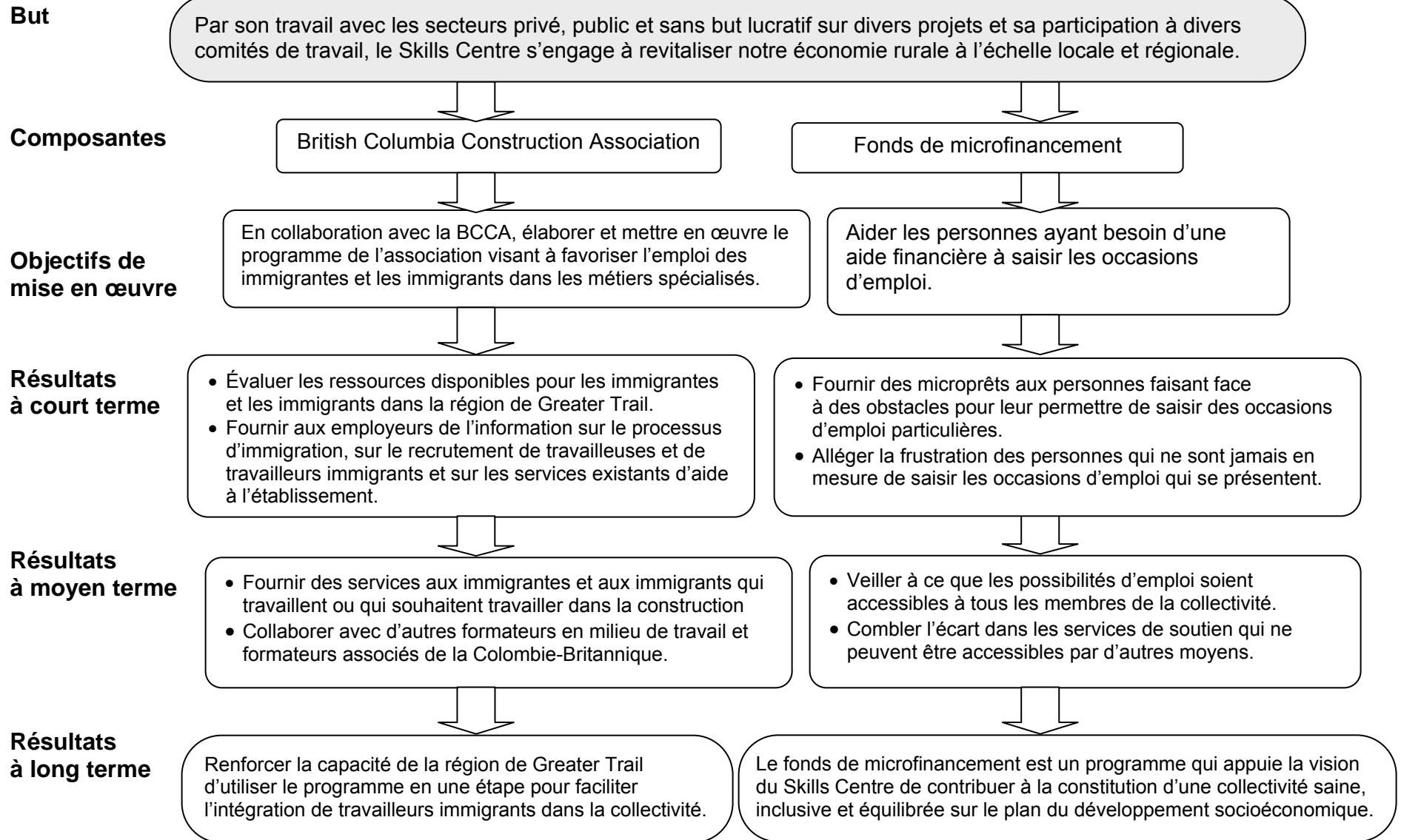
- Fournir des occasions de bénévolat afin de favoriser la participation aux événements communautaires et de promouvoir le travail d'équipe.
- Continuer de modifier/de surveiller le programme et apporter les changements nécessaires pour répondre le mieux possible aux besoins de l'entreprise et des participants.
- Bâtir une équipe de travail stable – atteindre un bon équilibre entre les travailleurs marginalisés et les travailleurs typiques.
- Continuer de surveiller les flux de trésorerie et le budget et faire les ajustements nécessaires.
- Offrir des occasions de formation polyvalente pour le plus grand nombre de rôles possible de façon à ce que l'entreprise ne dépende pas d'une seule personne; développer les possibilités pour l'entreprise et les employés.
- Assurer la sécurité sur le lieu de travail – faire suivre à certains membres du personnel la formation et leur demander de représenter The Right Stuff au sein du comté de santé et de sécurité.

- Continuer d'évaluer les forces et les besoins tous les 3 ou 4 mois à l'aide des indicateurs du succès et faire le suivi des progrès individuels.
- Offrir des services de formation ou de counselling au besoin pour accroître le niveau de compétence.
- Identifier les intérêts en matière de perfectionnement professionnel des participants et financer les formations pertinentes (ou accroître le financement déjà accordé, selon le cas).
- Soutenir les participants dans leurs efforts pour se trouver un emploi complémentaire dans le but d'accroître leur potentiel de revenus pour être en mesure de respecter leurs engagements; fournir des conseils sur les stratégies de saine gestion financière.
- Encourager les participants à assumer de plus en plus de responsabilités au travail à mesure que leur niveau de compétence augmente; développer les possibilités tant pour l'entreprise que pour les employés.

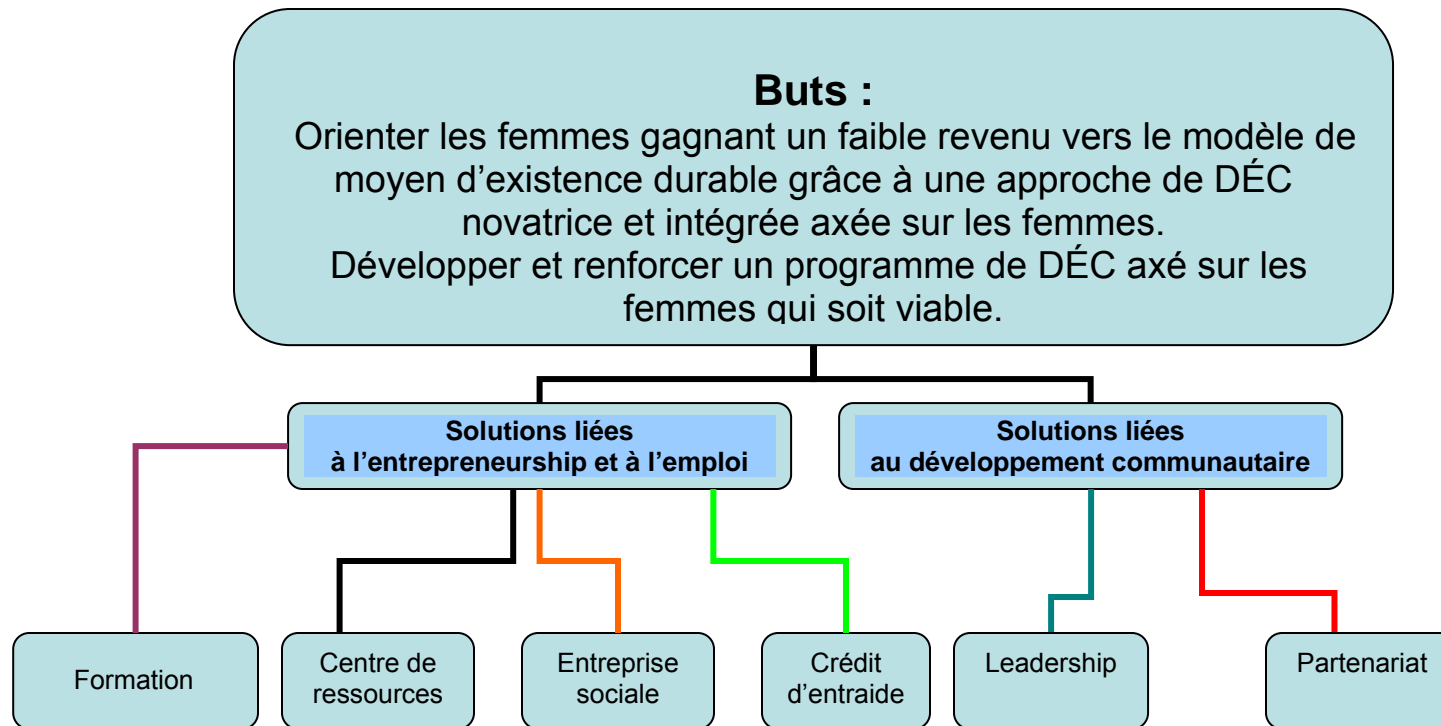
Résultats à long terme

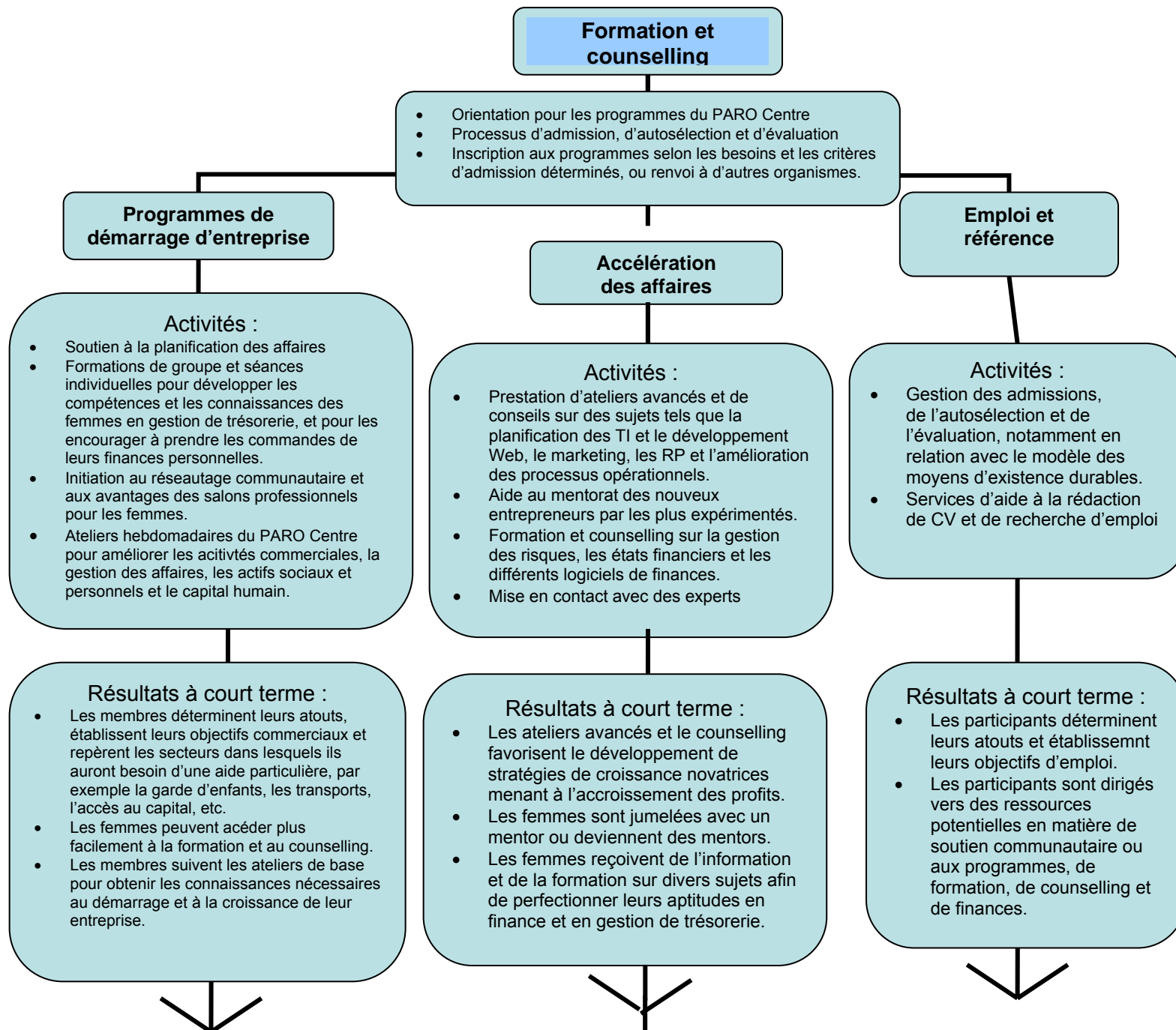
The Right Stuff renouvelle continuellement son contrat de service avec le client et continue d'offrir de l'emploi tout en atteignant ses objectifs sociaux et financiers. Bon nombre de participants réussissent le programme et entament une formation plus poussée ou se trouvent un emploi durable. The Right Stuff fournit un revenu supplémentaire au Skills Centre, contribuant ainsi à la viabilité à long terme de l'organisme.

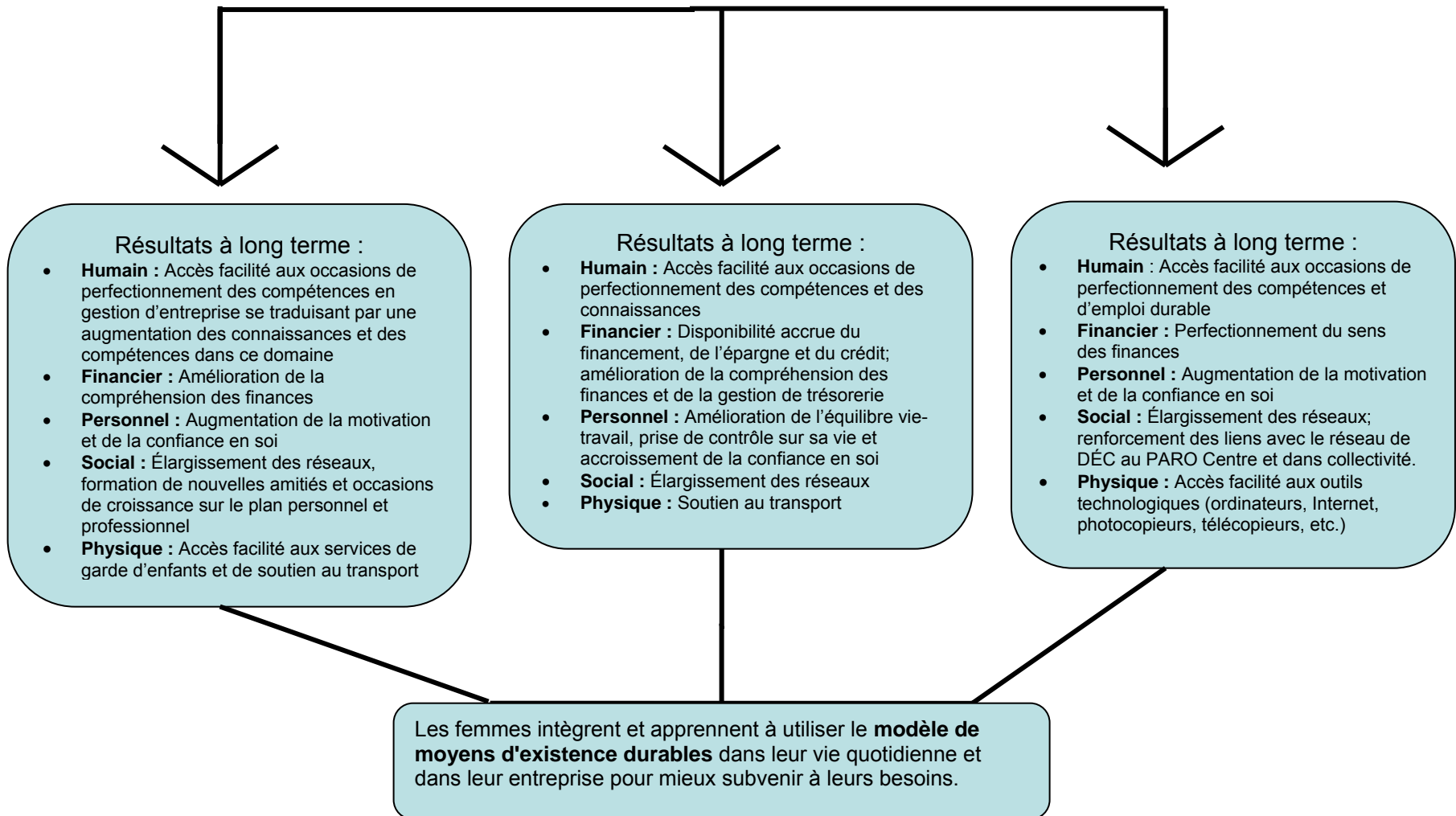
Cadre logique des solutions pour les collectivités



Modèle logique du PARO Centre for Women's Enterprise Logic Model

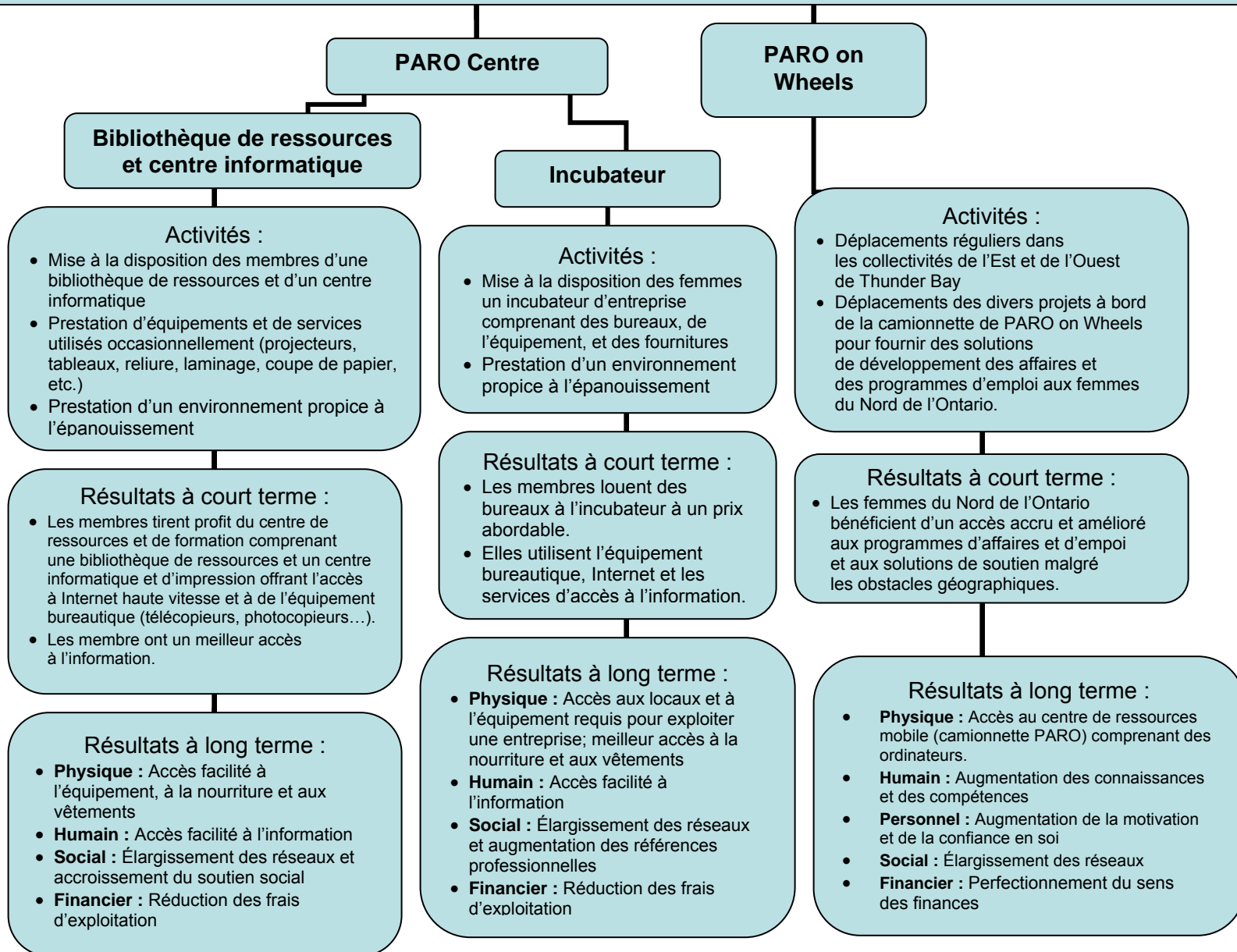


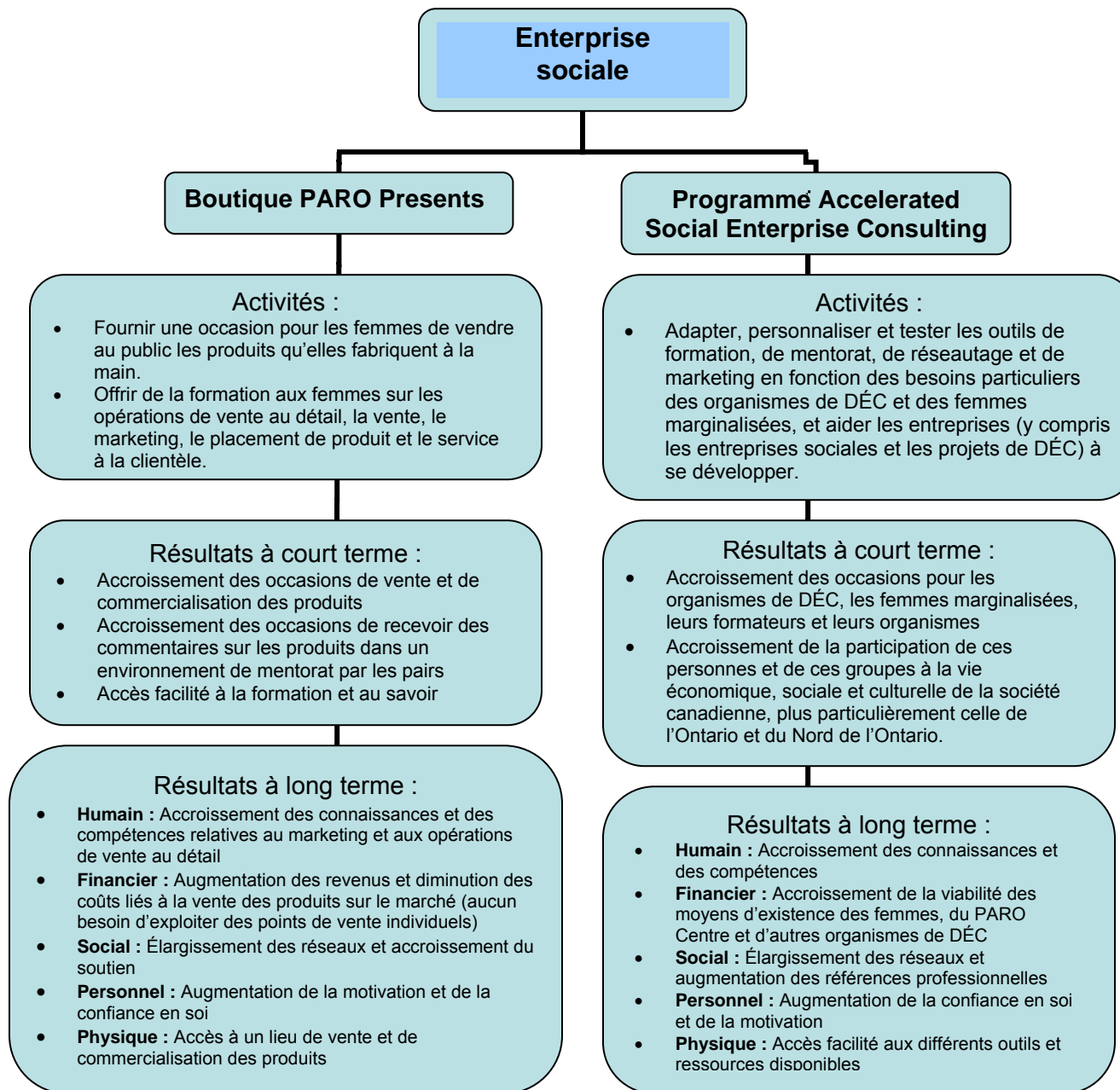


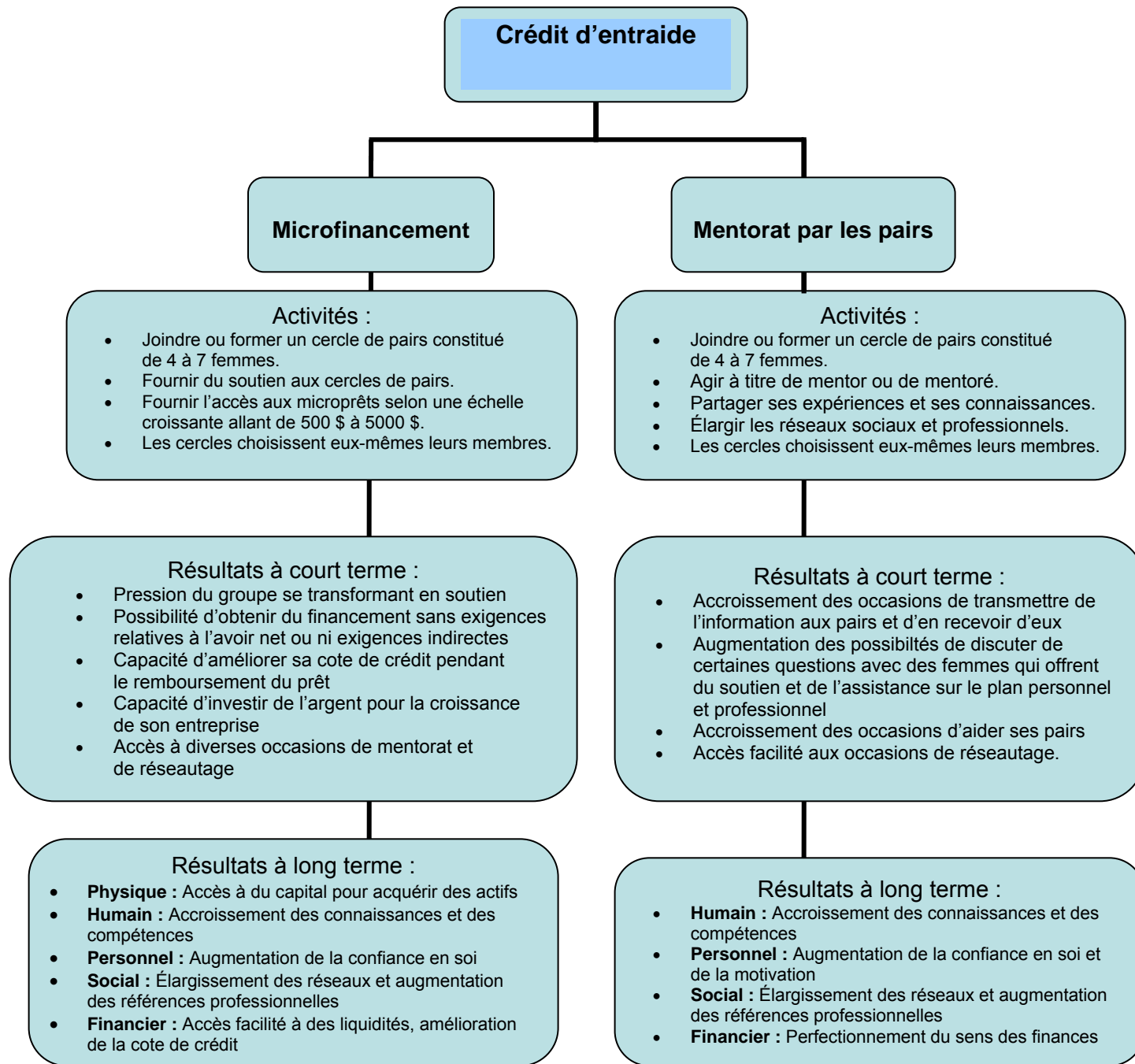


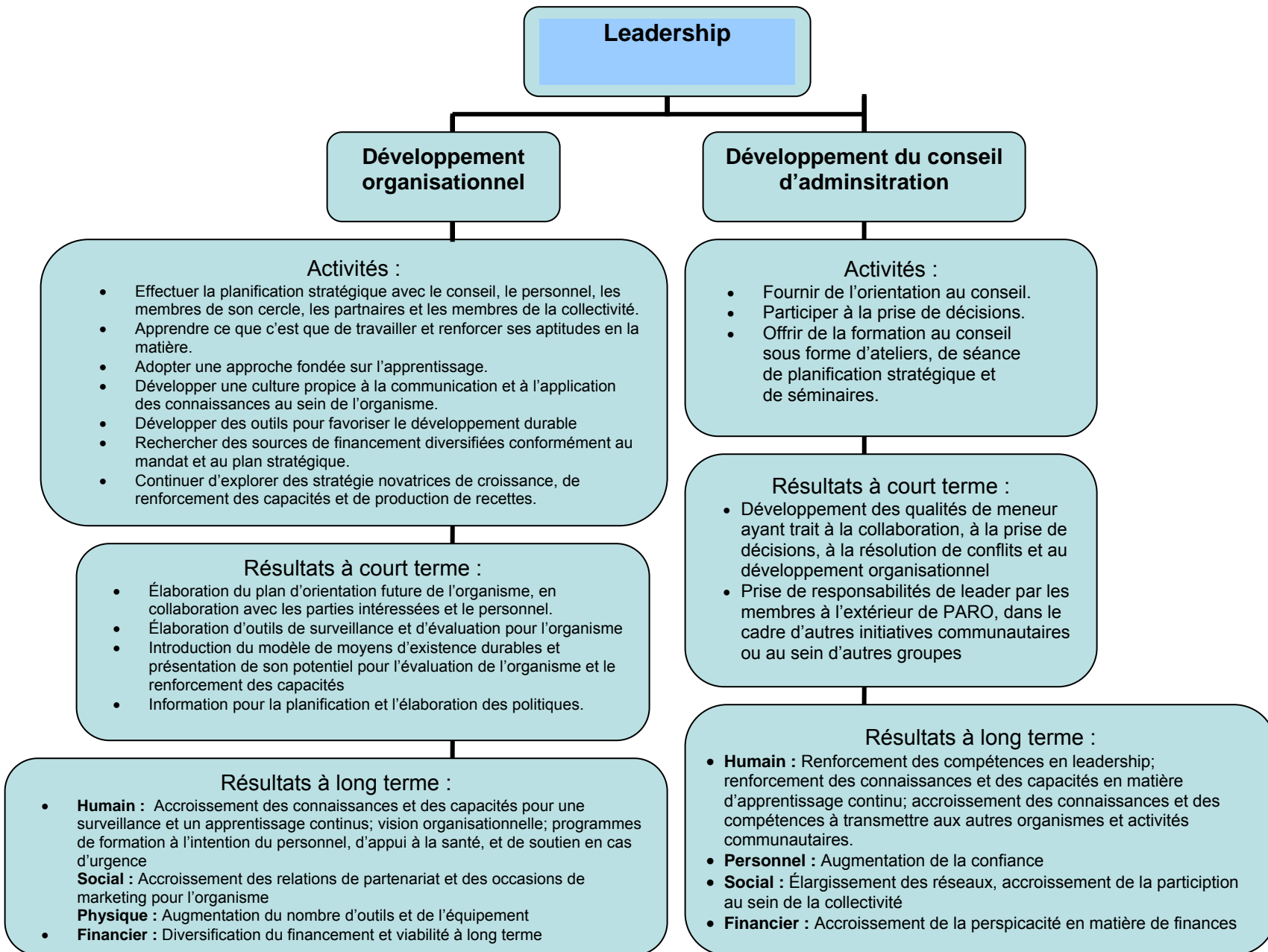
Centre de ressources

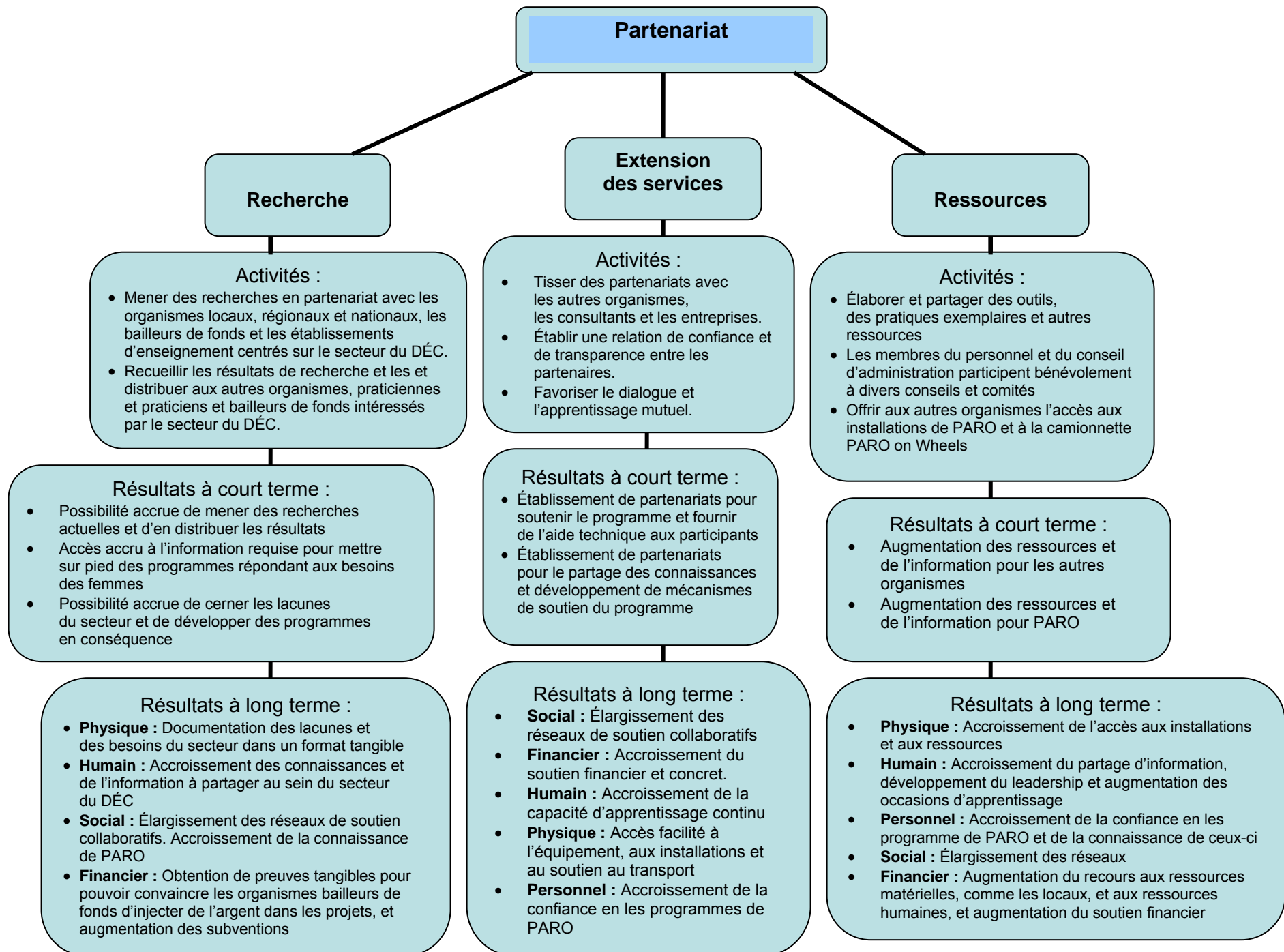
- Accès à de l'équipement, des bureaux, une bibliothèque de ressources, des transports; services d'échange de vêtements et service de secours alimentaire.



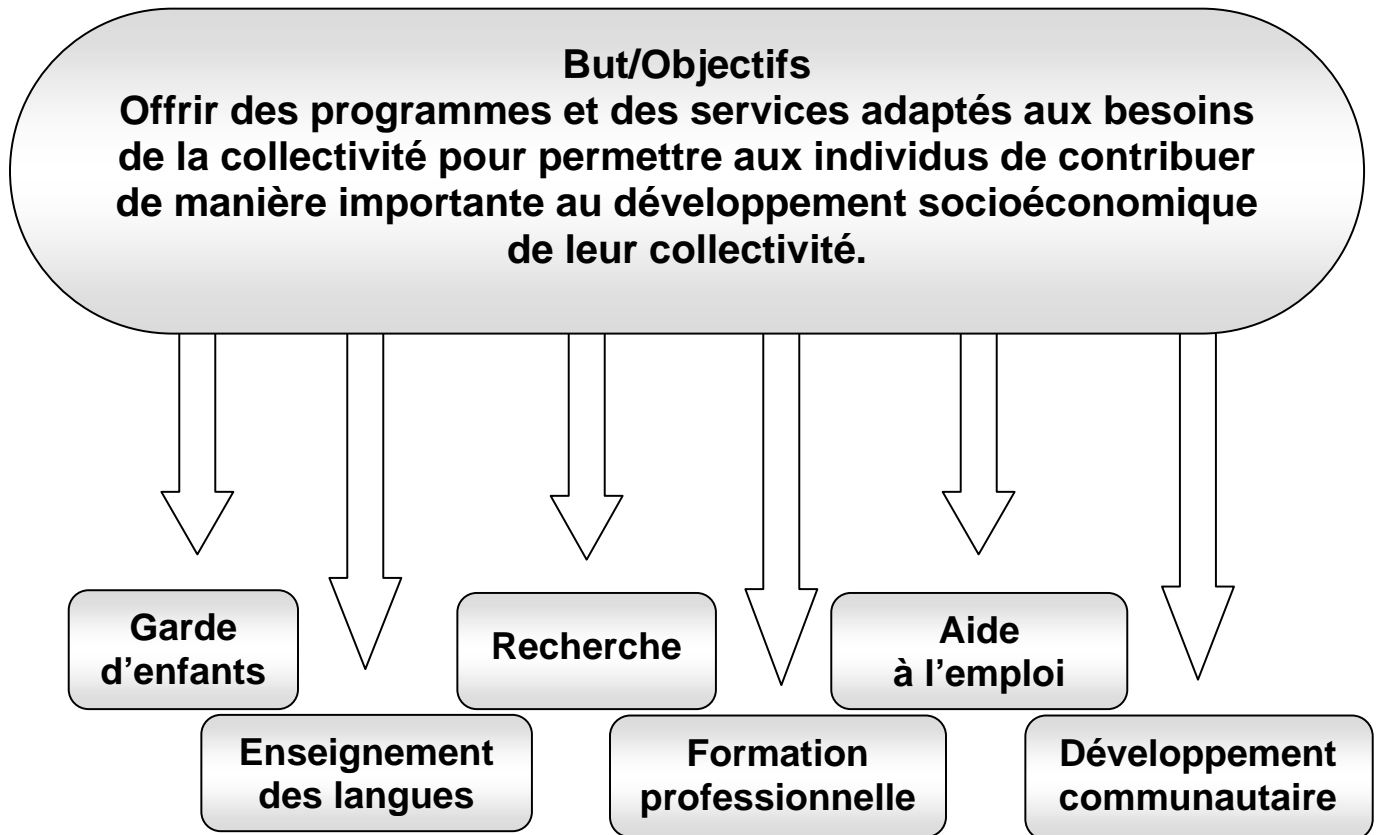








Cadre logique de la Learning Enrichment Foundation (LEF)



Garde d'enfants

Processus/activités

- Remplir les demandes de financement du gouvernement.
- Obtenir un permis pour chaque centre auprès du ministère des Services sociaux et communautaires et du ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse
- Conclure une entente d'achat de services avec Division des services à l'enfance des Toronto (pour offrir des place subventionnée aux familles qui n'ont pas les moyens de payer les frais intégraux)
- Recevoir et gérer les subventions et les frais
- Maintenir un processus continu d'inscriptions libres
- Recueillir les formulaires d'inscription des parents
- Gérer et exploiter :
 - 18 garderies
 - 16 programmes de garde parascolaire
 - 1 service de garde d'enfants pour les participants au programme CLIC
- Suivre les procédures et politiques mises en place par la Division des Services à l'enfance de Toronto, la Société d'aide à l'enfance et la LEF
- Créer des programmes éducatifs pour les différents groupes d'âge
- Planifier et distribuer les repas dans les centres
- Veiller à recruter et à embaucher du personnel compétent
- Intégrer d'autres services communautaires et de la LEF au besoin

Extrants

Programmes de garde de qualité et accessibles pour plus de 650 enfants (chaque jour)

Programmes de garde parascolaire pour plus de 400 enfants (chaque jour)

Repas pour des milliers d'enfants (chaque jour)

6 à 8 activités par groupe d'âge par centre (chaque jour)

Résultats à court terme

Enfants de la collectivité/du quartier en bonne santé

Amélioration de la vie de famille pour les parents et les enfants (assistance aux parents, plus d'options en matière d'emploi)

Accès à des services intégrés de prévention et d'intervention précoce

Enfants d'âge préscolaire heureux de se préparer à entrer à l'école et motivés à apprendre (maturité scolaire)

Résultats à long terme

Améliorations sur le plan socioéconomique pour les enfants et les familles

Accroissement de la capacité de raisonnement, des aptitudes sociales, des aptitudes à la résolution de problèmes, de la confiance en soi, de la créativité et de l'expression de la personnalité chez les enfants

Enseignement des langues

- Remplir les demandes d'immigration qui seront envoyées à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)
- Respecter les procédures et exigences de CIC
- Embaucher des enseignants titulaires du certificat TESL
- Embaucher des éducateurs qualifiés pour s'occuper des enfants des participants au programme CLIC
- Maintenir un processus continu d'inscriptions libres
- Assurer l'extension des services à la communauté (chaque semaine)
- Offrir le programme CLIC (niveaux 1 à 8) conformément aux Niveaux de compétence linguistique canadiens
- Offrir des cours de littératie générale et un enseignement dans les matières de base pour soutenir les clients inscrits à d'autres programmes
- Maintenir le personnel, les inscriptions et la participation à des niveaux optimum
- Rédiger des rapports sur les plans de leçon (chaque mois)
- Rédiger des rapports d'évaluation pour présenter :
 - les statistiques d'inscription et de participation
 - les données comptables
 - les commentaires des instructeurs – les statistiques de fréquentation des services de garde (chaque mois)
- Participer au comité directeur pour la conférence sur la garde d'enfants du programme CLIC, qui se déroulera à la LEF
- Intégrer d'autres services communautaires et de la LEF au besoin (p. ex. service de garde du programme CLIC)

Extrants

1-2 cours du programme CLIC par niveau, par année (229 jours par cours)
Enseignement de l'anglais à plus de 500 nouveaux arrivants et réponse à leurs besoins en matière d'installation et d'emploi

- Cours de littératie offerts à plus de 50 clients d'autres programmes
- xx apprenants CLIC ayant complété le niveau 1-8)

- xx apprenants CLIC ayant passé l'examen des NCLC
- Cours d'anglais TOEFL offerts à plus de 100 étudiants en partenariat avec le Toronto Catholic School Board

xx enfants fréquentant le service de garde du programme CLIC

Résultats à court terme

- Accroissement de la littératie et des compétences linguistiques (communication orale et écrite)
- Accroissement de la connaissance de la vie et des droits et devoirs civiques au Canada

- Certificat de réussite du programme CLIC pour les apprenants et les participants
- Services de soutien additionnels répondant aux besoins des participants à la formation linguistique (ex. : service de garde)

- Transition facilitée et améliorée vers les autres services et programmes de la LEF
- Apprentissage continu

Résultats à long terme

- Meilleure attitude des participants envers eux-mêmes et la société
- Intégration réussie (sociale et économique) à la société canadienne

- Inclusion sociale positive (capital social et humain)
- Accroissement des occasions de contribuer à la société et de recevoir de celle-ci en retour

Recherche

- Rédiger et remplir les propositions de recherche
- Joindre les réseaux (p. ex. le RCDÉC) et collaborer avec ceux-ci
- Examiner la documentation portant sur les méthodes et approches communautaires locales en matière de :
 - développement économique communautaire
 - réduction de la pauvreté
 - prestation de services et de programmes sans but lucratif
- Élaborer et mettre en oeuvre des méthodes qualitatives et quantitatives de collecte et d'analyse des données afin de déterminer et d'évaluer :
 - Les besoins et enjeux propres à chaque organisme et collectivité
 - Les incidents et résultats des différents services et programmes
- Développer les capacités informatiques nécessaires pour stocker et analyser les résultats, en faire le suivi et produire des rapports à leur sujet

Extrants

xx propositions de recherche présentées
Examen et application des meilleures pratiques communautaires recommandées

Analyse des incidences de la prestation des programmes et services sur les personnes et la collectivité

Obtention des commentaires du personnel et de la clientèle sur les programmes et services ainsi que sur les besoins et enjeux personnels et locaux

Meilleure compréhension des obstacles et occasions de nature politique et défense des intérêts

Résultats à court terme

Accroissement de la sensibilisation aux meilleures pratiques et de la connaissance de celles-ci

- Amélioration de la conception et de la prestation des programmes et services
- Renforcement des relations clientèle-personnel

- Connaissance approfondie des enjeux et tendances communautaires
- Mobilisation des parties prenantes et élargissement des partenariats

Résultats à long terme

- Augmentation de la capacité organisationnelle et communautaire
- Estimation et évaluation en continu des pratiques et des services fournis
- Programmes et services axés sur la collectivité et adaptés aux besoins de celle-ci

- Partenariats et réseaux de collaboration solides
- Augmentation de la sensibilisation du gouvernement à l'égard de la LEF et des besoins et enjeux locaux.
- Défense et modification efficaces des politiques

Formation professionnelle

- Remplir les demandes de financement destiné à la formation
- Embaucher le personnel requis
- Veiller à ce que les formateurs aient les accréditations nécessaires
- Acquérir le matériel et l'équipement de formation
- Recruter des stagiaires de façon continue
- Établir et mettre en œuvre un processus de référence et d'évaluation pour chaque cours
- Mener des recherches et élaborer des programmes de formation ciblés en partenariat avec le personnel, les employeurs et les participants
- Assurer l'évaluation continue du programme

Extrants

6 programmes de formation professionnelle :

- Cuisinière et cuisinier
- Compétences industrielles
- Assistance de la petite enfance
- Gestion de projet
- Construction
- PAC

- 300 personnes sans emploi formées repérées par des employeurs potentiels (par an)
- Formation de xx jeunes intéressés par l'entrepreneuriat (par an)

- Aide accordée à xx personnes intéressées par la formation professionnelle, mais qui étaient incapables d'obtenir les fonds et le soutien nécessaires d'une autre source
- xx de stagiaire inscrits :
- Par an :
- Par cours de formation :

Résultats à court terme

- Meilleure attitude des participants envers eux-mêmes et la société
- Accroissement des compétences et des connaissances de base

- Les diplômés acquièrent des compétences spécifiques à l'emploi
- Les diplômés améliorent leur situation sur le marché du travail

- Les diplômés obtiennent une expérience de travail pratique et concrète
- Évaluation continue et modification de la formation selon les exigences de la collectivité et du marché du travail

Résultats à long terme

- Plus grande reconnaissance de la valeur de la formation en milieu communautaire
- Compétence des employés et employeurs
- Élargissement des partenariats avec les employeurs

- Accroissement de la connaissance du marché du travail local
- Accroissement du capital humain dans la collectivité
- Augmentation des occasions de formation complémentaire et d'éducation permanente

Aide à l'emploi

- Remplir les demandes de financement
- Embaucher le personnel requis
- Offrir aux employeurs des services de dotation et de développement des entreprises
- Assurer l'inscription et l'évaluation continues de la clientèle
- Offrir des services de counseling et d'orientation en matière d'emploi
- Soutenir le perfectionnement professionnel
- Employer des stratégies communautaires d'extension des services aux employeurs
- Collaborer avec les employeurs, les entreprises et les fournisseurs locaux
- Organiser les congrès et salons de l'emploi et y participer
- Recueillir, compiler et analyser les données sur le marché du travail local
- Assurer l'évaluation continue du programme

Extrants

- Plans d'action
- Aide à la recherche d'emploi pour plus de 500 participants

- Services de recrutement gratuits offerts à plus de 300 employeurs locaux
- Counseling offert en continu

- Participants mis en contact avec les employeurs locaux
- Occasions d'emploi repérées

- Entrevues d'emploi
- Emplois pour les participants
- Aide au maintien en poste

Résultats à court terme

- Acquisition par les participants des compétences et outils nécessaires pour réussir leur recherche d'emploi
- Meilleure attitude des participants envers eux-mêmes et la société

- Emploi à temps plein correspondant aux objectifs de carrière
- Embauche et maintien en poste d'employés qualifiés par les employeurs

- Les participants franchissent toutes les étapes des plans d'action en matière d'emploi
- Les participants trouvent un emploi et le conservent longtemps

Résultats à long terme

- Élargissement des partenariats avec les employeurs et la collectivité
- Accroissement de la connaissance du marché du travail local
- Réduction du taux de chômage au sein de la collectivité

- Réduction des prestations de soutien du revenu versées au sein de la collectivité
- Autonomie des participants (c.-à-d. salaire suffisant pour louer un appartement)
- Augmentation des revenus, des gains et des avantages salariaux

Développement communautaire

- Soutenir la recherche permanente sur le développement communautaire et son évaluation continue
- Miser sur les programmes et services; mettre sur pied des projets
- Mobiliser les parties prenantes de la collectivité pour cerner les besoins et enjeux locaux et y réagir
- Comprendre les caractéristiques économiques, ethniques, sociales et éducatives de la collectivité; obtenir des données démographiques à ce sujet
- Comprendre les effets de l'urbanisation sur la collectivité et au sein de celle-ci (systèmes de transport, systèmes de communication, possibilités d'emploi, succession de population et élitisation)
- Identifier les principaux systèmes qui requièrent des changements
- Faire équipe avec les diverses parties prenantes à l'échelle locale et nationale et les consulter pour soutenir les stratégies efficaces de développement communautaire (social et économique)
- Créer des occasions de formation et de bénévolat pour les participants et les résidents locaux et les entreprises
- Soutenir et accroître les achats faits par l'entremise du portail des services sociaux
- Soutenir les entreprises sociales locales
- Comprendre le rôle du système économique dans notre collectivité et l'importance de nos programmes et services pour répondre aux besoins des personnes affectées par ce système, notamment en ce qui a trait à ce qui suit :
 - Chômage
 - Fermeture d'usines
 - Emplois mal rémunérés
 - Taxes à payer

Extrants

- Participation à plus de 100 réunions de mobilisation communautaires avec les parties intéressées
- Partage de possibilités d'emploi avec plus de 300 organismes et bureaux d'aide sociale

- Aide apportée à plus de 150 jeunes à risque envoyés par les établissements d'enseignement ou le système de justice

Résultats à court terme

- Renforcement et élargissement des partenariats locaux
- Accroissement de la résilience communautaire

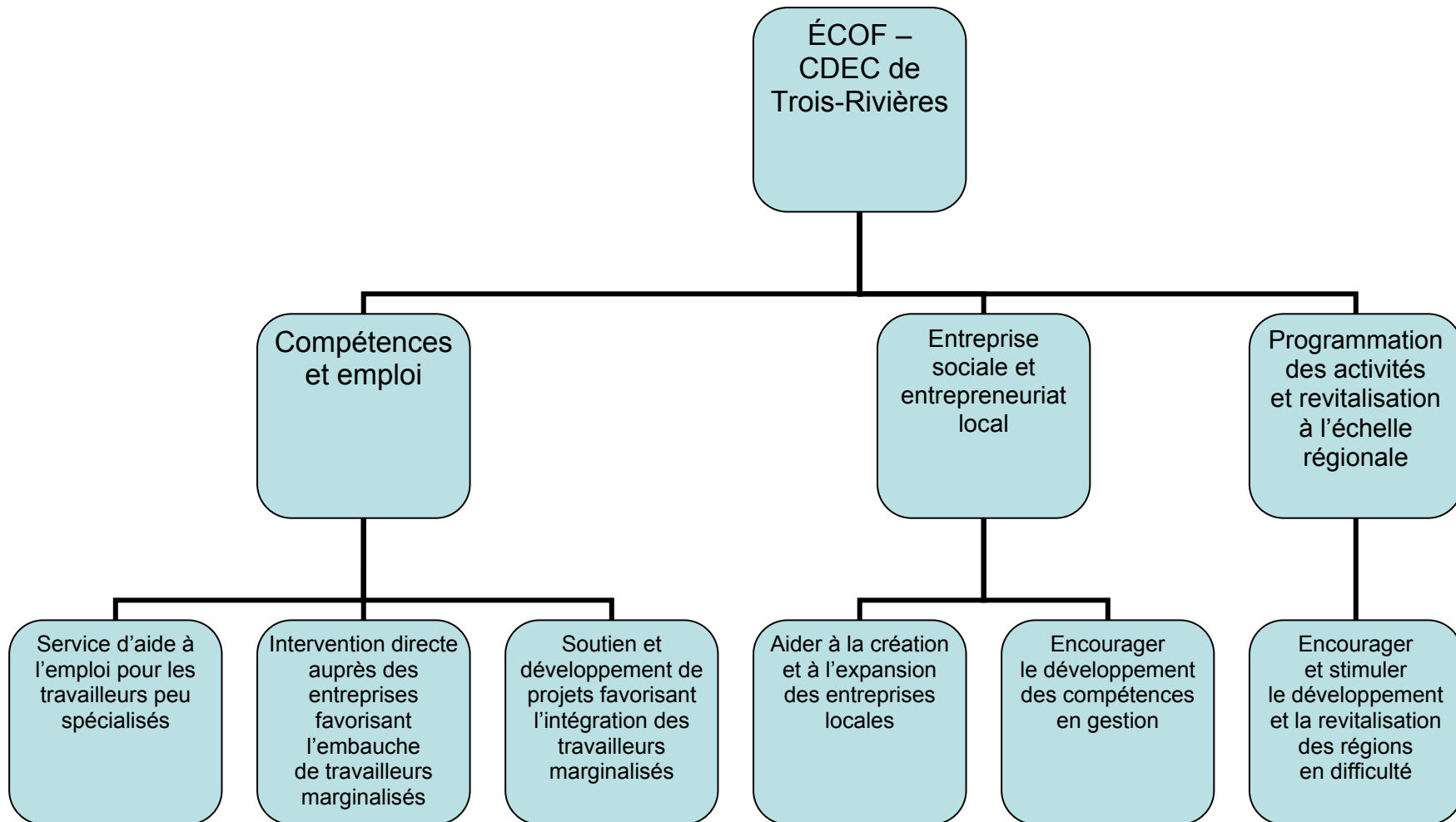
- Développement de réseaux de prestation des programmes et services inclusifs et novateurs
- Programmes et services développés par et pour la collectivité

Résultats à long terme

- Population et collectivité en santé
- Modification des systèmes
- Modification des politiques
- Mobilité et capacités communautaires positives

- Développement économique communautaire
- Renforcement de l'économie locale
- Intérêt des investisseurs, augmentation des investissements
- Réduction/atténuation de la pauvreté

Cadre logique d'ÉCOF – CDEC de Trois-Rivières



Cadre logique des compétences et de l'emploi

But

Favoriser l'accès au marché du travail pour les travailleurs et positionner la main-d'œuvre locale peu spécialisée dans le développement du marché du travail de Trois-Rivières

Composantes

Service d'aide à l'emploi pour les travailleurs peu spécialisés

Intervention directe auprès des entreprises favorisant l'embauche de travailleurs marginalisés

Objectifs de mise en œuvre

Accompagner, dans leur processus de mise en action vers l'emploi, les personnes qui rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail – personnes peu scolarisées, âgées de plus de 30 ans et éloignées du marché de l'emploi (prestataires de l'aide sociale depuis 2 ans ou plus). La priorité est accordée aux résidentes et résidents des quartiers centraux et autres zones défavorisées de la ville.

Servir d'intermédiaire entre les entreprises, les ressources en emploi et la main-d'œuvre peu spécialisée. Communication directe avec les entreprises. Approche fondée sur la prospection.

Résultats à court terme

Aider les participants à trouver un emploi dans des métiers peu spécialisés; leur permettre de s'intégrer sur le marché du travail, souvent dans des métiers peu spécialisés, pendant qu'ils continuent leurs études ou qu'ils suivent une formation professionnelle;
Entreprandre les premières étapes visant à accroître l'employabilité et les aptitudes sociales des participants (littératie, intégration sociale, intégration au milieu de travail, environnements de travail).

Habiller les ressources humaines et les gestionnaires d'entreprise – sensibiliser et informer les entreprises à propos des outils et ressources existantes en lien avec les problématiques de gestion des petites entreprises. Faire naître sur le marché du travail des offres plus adaptées au profil de la main-d'œuvre locale peu spécialisée.

Résultats à moyen terme

Offrir du soutien tout au long de la démarche, soit pendant la préparation, la recherche d'emploi, les stages, l'insertion socioprofessionnelle et l'intégration professionnelle. Encourager les interactions de qualité, de personne à personne et avec le groupe. Offrir la possibilité d'opter pour une démarche plus intensive prenant la forme d'un stage en milieu de travail durant lequel les participants sont suivis de près.

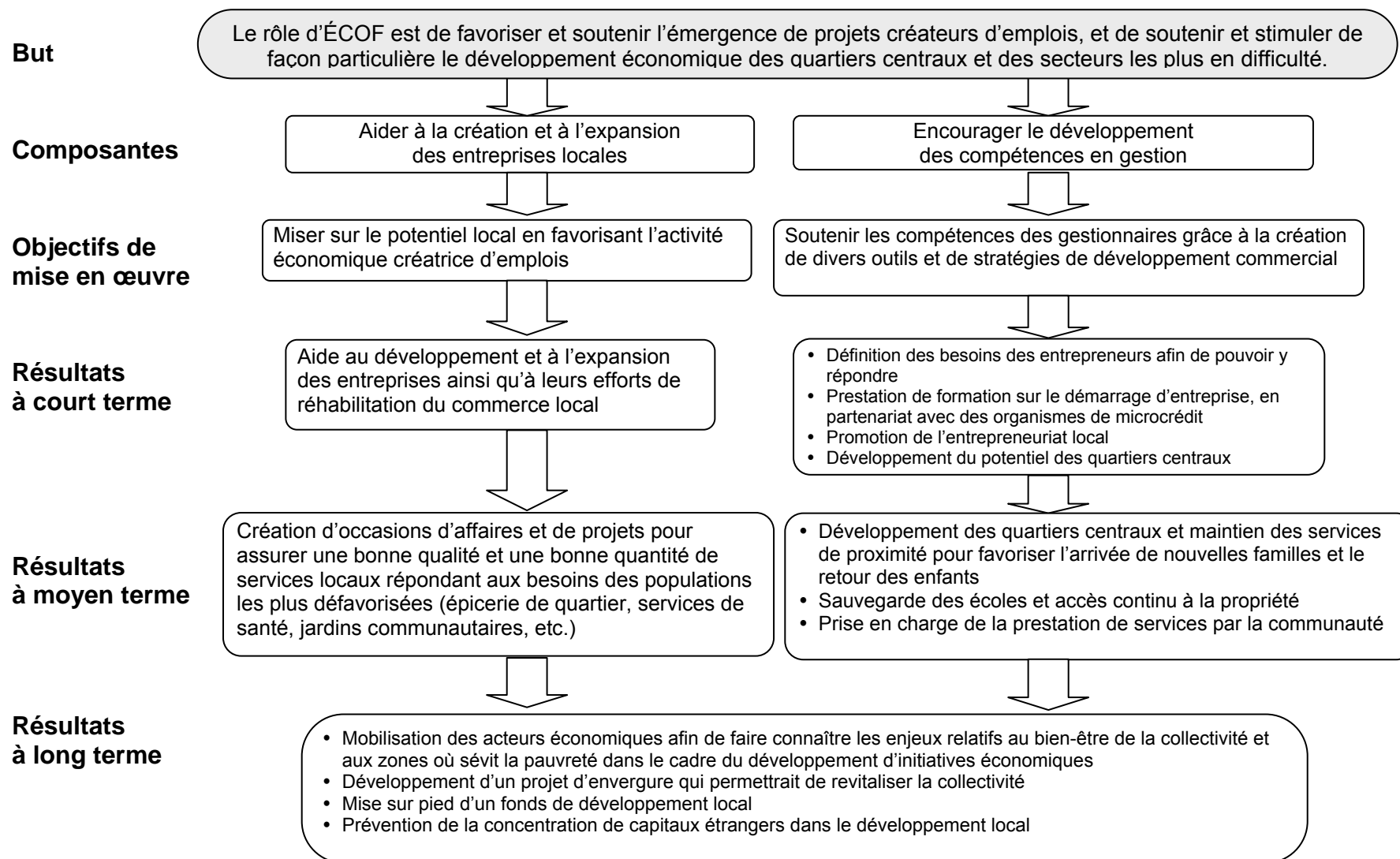
Faciliter l'accès aux emplois pour la main-d'œuvre peu spécialisée. Expérimenter une nouvelle approche de concertation entre les entreprises et les ressources en emploi à l'égard de la gestion de l'offre et de la demande sur le marché du travail dans le secteur des métiers peu spécialisés.

Résultats à long terme

Offrir aux participants un accompagnement postparticipation – Créer des passerelles entre les personnes et les ressources communautaires afin d'éliminer les obstacles à l'emploi; Favoriser l'accès à l'emploi par des activités de démarchage auprès des employeurs potentiels.

Faciliter l'accès à l'emploi et la qualité des emplois pour les personnes marginalisées; un emploi pour tous! Créer des passerelles entre les employeurs et les chercheurs d'emploi afin de faciliter leur intégration professionnelle et leur maintien en poste. Établir le profil des compétences professionnelles de la main d'œuvre peu spécialisée.

Cadre logique des entreprises sociales et de l'entrepreneuriat local



Cadre logique pour la programmation des activités et la revitalisation à l'échelle régionale

But

Améliorer les conditions, la qualité et le cadre de vie des résidentes et des résidents de quartiers ciblés grâce à la revitalisation sociale et économique; favoriser la participation des citoyens et la coordination entre les différents partenaires de la collectivité.

Composantes

Encourager et stimuler le développement et la revitalisation des régions en difficulté.

Objectifs de mise en œuvre

- Soutenir et stimuler les actions concertées qui visent la revitalisation sociale et économique des communautés, la participation sociale et la vie démocratique.
- Soutenir ces buts grâce à diverses initiatives de coordination et à l'organisation d'activités au sein des secteurs sociocommunautaires faisant partie des zones jugées prioritaires par ÉCOF.

Résultats à court terme

Soutenir projets et les services locaux ayant une incidence stratégique sur les quartiers centraux et visant à améliorer la qualité de vie des gens de ces quartiers (centres de loisirs communautaires, sociétés communautaires d'habitation). Soutenir le travail de la Table de concertation Adélarde Dugré-Jean Nicolet en joignant divers groupes de travail contribuant au développement de la participation des quartiers et des collectivités (coordination de la distribution alimentaire dans le secteur, implantation de jardins communautaires, implantation d'un service communautaire de location de vélos)

Résultats à moyen terme

Accroître la participation des citoyens à divers comités et initiatives.
Créer des projets communautaires ayant une incidence stratégique avantageuse pour les gens vivant dans la pauvreté (cliniques communautaires).
Contribuer au développement de projets d'intégration et d'économie sociale.

Résultats à long terme

Créer un plan de développement pour certains quartiers afin de pouvoir influencer les décisions relatives à l'aménagement du territoire.
Miser sur les initiatives liées à l'environnement et au développement durable.

ANNEXE 4 : Profils personnels des participants touchés (« Témoignages » de vies transformées)

SKILLS CENTRE

L'histoire de Samantha

Samantha a traversé une période difficile où les malchances se sont succédé. Tout d'abord, elle a été victime d'un accident de voiture qui l'a empêchée de travailler pendant un certain temps. Ensuite, elle s'est aperçue que, sans voiture, elle ne pouvait saisir toutes les occasions d'emploi disponibles en raison de l'insuffisance des transports en commun dans sa collectivité rurale. Samantha a ensuite entrepris de mettre à niveau ses compétences, mais, comme elle n'a pas réussi à obtenir la note de passage, on l'a priée de quitter le programme. Parallèlement à tout cela, sa mère est tombée gravement malade et Samantha a dû revenir s'installer chez elle pour s'occuper des plus jeunes de la famille : un enfant de deux ans et un nouveau-né.

C'est à ce moment qu'un ami de Samantha lui a parlé de l'entreprise The Right Stuff, où elle a réussi à obtenir un emploi à temps partiel grâce auquel elle a pu stabiliser sa situation et trouver un logement. Samantha a aussi tiré profit des différentes occasions de formation qui s'offraient à elle par l'entremise de The Right Stuff. C'est ainsi qu'elle a suivi la formation en hygiène et salubrité FOODSAFE, le cours de service de boissons Serving it Right et le programme de premiers soins en milieu de travail Occupational First Aid.

Au fil du temps, le travail répétitif d'assemblage des différents cahiers a engendré des problèmes d'ordre physique chez Samantha, qui a dû quitter son emploi à la recommandation de son médecin. Heureusement, au même moment, un poste de chauffeur s'ouvrait à The Right Stuff pour la livraison des journaux assemblés aux divers points de chute des transporteurs. Comme Samantha avait depuis acquis un nouveau véhicule et qu'elle avait prouvé sa fiabilité en tant que travailleuse, on lui offrit ce poste qui comportait plus d'heures de travail et qui offrait un meilleur salaire. Généralement, les chauffeurs de The Right Stuff sont des gens plus âgés pour la simple raison que les jeunes ont rarement leur permis de conduire et leur propre véhicule. Samantha est la première assembleuse à ce jour à avoir été promue à un poste de chauffeur. Samantha est aujourd'hui maman et son emploi de chauffeuse lui permet d'emmener son bébé avec elle sur la route. Ainsi, elle peut se permettre de conserver un emploi à temps partiel puisqu'elle n'a aucun frais à déboursier pour faire garder son enfant.

En tant que chauffeuse pour l'entreprise The Right Stuff, Samantha bénéficie d'une excellente qualité de vie, et elle jouit désormais de la liberté et de la souplesse nécessaires pour faire des choix quant à son mode de vie.

L'histoire de Peter

Peter travaillait au noir depuis l'âge de 12 ans comme homme à tout faire, mais il n'avait jamais réussi à se trouver un « vrai » emploi jusqu'à ce qu'on l'embauche chez The Right Stuff. Il est très heureux de travailler pour cette entreprise parce que ses heures de travail y sont régulières et qu'il touche une paie assurée. Avant de trouver cet emploi, Peter en était venu à croire qu'il ne pourrait jamais travailler légalement. Une seule occasion s'était présentée à lui, mais il avait décliné l'offre parce qu'il savait que de nombreux accidents de travail se produisaient dans cette entreprise.

Avant de travailler pour The Right Stuff, Peter craignait de sortir de chez lui et d'avoir à interagir avec les autres. Aujourd'hui, il aime sortir et fréquenter des gens au quotidien. En fait, depuis son entrée en poste, il a aussi décroché un deuxième emploi à temps partiel, il a accepté un troisième emploi sur appel et il continue d'offrir ses services comme homme à tout faire.

Peter a saisi les occasions de formation offertes par The Right Stuff : il possède maintenant son permis de conducteur de chariot élévateur à fourche et il a complété avec succès les programmes Occupational First Aid, SIMDUT et FOODSAFE. De plus, Peter représente The Right Stuff au sein du comité mixte sur la santé et la sécurité du Skills Centre. Peter remplit également les fonctions de superviseur par intérim chez The Right Stuff. Lorsque le superviseur principal s'absente, c'est lui qui doit assurer le bon déroulement des activités.

Le plus grand défi pour Peter a été de bien maîtriser toute la complexité du travail avec les gens. Il a compris qu'il pouvait y avoir un écart entre l'éthique professionnelle d'un employé et sa capacité ou son habileté à accomplir une certaine tâche. Il a aussi appris — et continue d'apprendre — que ses réactions avaient une incidence sur le dénouement des situations difficiles. La vie de Peter est plus remplie que jamais. Il est de plus en plus à l'aise d'accepter divers travaux. Il n'est plus souvent chez lui, car il passe désormais le plus clair de son temps à travailler.

L'histoire de Steve

Lorsqu'il a quitté le domicile familial pour passer l'été chez un copain bénéficiaire d'aide au revenu, Steve s'est aperçu que la vie indépendante n'était pas ce qu'il s'était imaginé. Dans une journée normale, il ne faisait que flâner avec ses amis, jouer à des jeux vidéo, visionner des films et s'amuser avec le chien de son ami. Il n'avait ni emploi, ni source de revenus légitime. De plus, la vie chez son ami apportait son lot de problèmes. Par exemple, ses amis prenaient ses choses sans sa permission, la maison n'était pas très propre et les conflits donnaient lieu à une violence physique non négligeable. Par-dessus le marché, le garde-manger était toujours vide et Steve souffrait souvent de la faim.

À la fin de l'été, Steve est retourné vivre chez ses parents et, même si sa qualité de vie était meilleure à cet endroit, il a vite compris qu'il avait besoin de trouver un emploi afin de gagner des sous sans avoir à voler. Un conseiller du centre jeunesse de sa localité lui a alors parlé d'une possibilité d'emploi chez The Right Stuff. Steve est l'un des plus jeunes employés de The Right Stuff à ce jour. Pour qu'il puisse demeurer en poste, l'entreprise exige de lui qu'il poursuive ses études à l'école alternative. L'horaire de travail de Steve est aménagé de façon à lui permettre d'assister à tous ses cours. Puisqu'il habite chez ses parents, il n'a pas besoin de travailler autant que les employés qui doivent payer leur logement et leur nourriture. De plus, il est libre de faire ce qu'il veut avec sa paie.

Depuis que Steve travaille pour The Right Stuff, il a terminé son cours d'anglais de niveau secondaire et a obtenu son certificat de premiers soins en milieu de travail. Il a cessé de voler. Sa plus grande fierté est d'avoir été accepté comme patrouilleur bénévole à la station de ski de sa région, où on lui a confié la responsabilité de patrouiller un secteur de la montagne en compagnie d'un patrouilleur expérimenté. En échange de son travail bénévole, la station de ski lui offre la possibilité de skier gratuitement et il peut mettre à profit sa formation de secouriste pour venir en aide aux skieurs blessés.

Grâce à son expérience de travail, Steve sent qu'il a gagné en maturité et qu'il est devenu un bon travailleur. Avant de décrocher cet emploi, Steve admet qu'il n'avait pas beaucoup de respect pour les autres et qu'il agissait en conséquence. Désormais, il sait écouter et se montrer respectueux. Il a compris qu'un bon comportement avait des répercussions positives; entre autres, il a maintenant le privilège de pouvoir skier. Pendant son séjour loin de la résidence familiale, il trouvait que 10 \$ était une grosse somme d'argent. Aujourd'hui, même un montant de 300 \$ ne lui paraît plus si impressionnant. Steve a aussi constaté une amélioration de son comportement à l'école. Au cours de sa première année à l'école alternative, il admet en avoir fait voir de toutes les couleurs à ses professeurs. Pire encore, c'est ce qui le motivait à aller à ses cours! Il se concentre maintenant sur la tâche à accomplir et progresse à bon rythme dans son programme. Ses professeurs ont remarqué le changement et le lui ont dit. Steve pose désormais un regard d'adulte sur sa vie plutôt qu'un regard d'enfant. Il lui arrive même de trouver ses plus jeunes camarades de classe immatures et rebelles.

Steve s'est fixé un objectif : celui de devenir suffisamment compétent dans son travail bénévole pour devenir un patrouilleur de ski dûment rémunéré.

PARO

L'histoire de Naomi

Naomi est une mère célibataire qui a grandi dans une ville du Nord éloignée. Malgré sa vie truffée d'épreuves en rapport avec la violence, la toxicomanie et la pauvreté, Naomi a réussi à obtenir un diplôme universitaire et aspirait à bâtir un avenir prometteur pour elle-même et ses deux enfants. À la suite d'un divorce acrimonieux, elle et ses enfants se sont retrouvés dans la pauvreté et elle devait se battre pour joindre les deux bouts. Lors de son arrivée à PARO, Naomi était déprimée et se jugeait très sévèrement. Elle était incapable de voir les grandes compétences et les nombreux atouts qu'elle possédait déjà.

Naomi a joint l'organisme PARO en 2001 alors qu'elle cherchait à améliorer le sort de sa famille. Elle y a trouvé un environnement de soutien qui lui a permis de se relever et de réaliser son rêve de démarrer sa propre entreprise. Il lui a fallu un bon moment pour trouver une idée de projet précis et réaliste et pour écarter les divers problèmes personnels qui la détournaient de son objectif professionnel. C'est lorsqu'elle a entamé le programme avancé de développement des affaires de PARO en 2004 que l'idée d'entreprise de Naomi a réellement pris forme. Le processus de démarrage des activités de son entreprise lui a permis d'explorer les différentes avenues possibles et de vérifier leur faisabilité. Aujourd'hui, elle offre ses services aux organismes du secteur sans but lucratif en tant que coordinatrice de projet, recherchiste et rédactrice de propositions.

Naomi n'est pas seulement enthousiaste à l'idée d'apporter des changements dans sa vie : elle est également déterminée à promouvoir le changement social au sein de sa collectivité. Elle a rédigé une proposition qui a été approuvée, et le financement reçu a permis de concevoir et de mettre en œuvre un projet de développement communautaire. Son travail lui procure une très grande satisfaction et elle est très heureuse de pouvoir remercier à sa façon la collectivité pour ce qu'elle a fait pour elle. Elle se décrit maintenant comme une femme d'affaires et une chef de file de la collectivité, car en plus de ses activités professionnelles, elle participe bénévolement à des initiatives du service de police du quartier et de logement autochtone.

La vie de Naomi a changé du tout au tout : sa confiance en elle et son assurance ont bondi, et elle sait désormais ce qu'elle veut avec certitude. Son but est de porter son éducation universitaire au prochain niveau tout en continuant de développer et de perfectionner son entreprise. Naomi est encore confrontée à certains problèmes, mais sa résilience a augmenté et elle est plus apte à réagir aux situations de crise et à surmonter les obstacles qui apparaissent sur sa route. Par exemple, l'une des enfants de Naomi est aux prises avec un problème de toxicomanie. En puisant dans son propre bagage d'expériences, Naomi a réussi à faire le nécessaire pour lui offrir tout le soutien familial dont elle a besoin pour se sortir de cette situation difficile.

Il y a quatre ans, Naomi ployait sous une dette énorme et n'avait aucun revenu. Aujourd'hui, elle a remboursé sa dette, ses recettes ne cessent de croître et il est désormais évident qu'elle a réussi à trouver un moyen durable et autonome de soutenir sa famille tout en concrétisant ses aspirations relatives à la promotion du redressement de sa collectivité et du changement social au sein de celle-ci.

L'histoire de Louise

Quand Louise a franchi pour la première fois la porte de PARO, elle avait plus de 50 ans et venait de perdre son emploi. Elle était en pleine situation de crise et affrontait en cours son ancien employeur pour une affaire de congédiement injustifié. En effet, il s'était permis de la renvoyer en raison de son âge, même si elle était compétente. Louise avait travaillé dans le même domaine pendant toute sa carrière, mais plus aucun employeur ne voulait l'embaucher parce qu'elle avait passé le cap de la cinquantaine. Il ne lui restait plus que deux choix possibles : retourner aux études ou devenir travailleuse autonome. Elle a donc décidé de fonder sa propre entreprise.

Louise s'est inscrite au programme de développement commercial de PARO et a créé son plan d'affaires. Elle a démarré son entreprise et, grâce à PARO, elle a pu profiter de toute une gamme de

ressources comme de l'équipement de bureau, un accès à Internet et un espace bureau au PARO Centre. Son entreprise a rapidement pris de l'expansion. Elle s'est vite aperçue qu'elle aurait besoin de plus d'espace et de main-d'œuvre. Elle a donc embauché une employée à temps partiel. Son entreprise se porte à merveille et lui permet de subvenir aux besoins de sa famille grâce aux recettes générées.

Louise est mariée. Son aîné est atteint d'une maladie grave qui l'oblige à être hospitalisé. Son partenaire de vie a des réactions autodestructrices face à la maladie de leur fils et sa relation avec lui est devenue fort tendue. Malgré sa vie qui, pour reprendre ses propres paroles, est « une horreur », Louise adore travailler pour son entreprise. Ses activités professionnelles la tiennent occupée et l'empêchent de penser à ses problèmes. Toutefois, elle consacre de très nombreuses heures à son travail et celui-ci a pris le dessus sur sa vie. Elle est consciente qu'elle ne mange pas bien et qu'elle ne prend pas soin d'elle-même. Pour remédier à la situation, elle prépare actuellement sa nouvelle employée à devenir sa partenaire d'affaires afin qu'elle puisse un jour assumer une part des responsabilités d'exploitation de l'entreprise. Cette initiative fructueuse constitue pour Louise une excellente transition vers la retraite. Les ressources de PARO, y compris le cercle de mentorat par les pairs, demeureront à sa disposition pour la soutenir à toutes les étapes de ce processus.

L'histoire de Sarah

Sarah est maman de deux enfants, mais elle n'est pas mariée. Elle est atteinte d'une maladie persistante qui l'empêche de se trouver un emploi et de le conserver. Lorsque Sarah s'est jointe à PARO en 2000, elle était à la recherche d'un programme qui lui procurerait toute la souplesse dont elle avait besoin, et s'est tournée vers le travail autonome pour demeurer active sur le plan professionnel.

Grâce au programme de démarrage d'entreprise de PARO, Sarah a élaboré son plan d'affaires et a lancé sa propre entreprise. Elle a entamé le programme d'accélération des affaires de PARO afin de développer davantage son entreprise et d'élargir par la même occasion son réseau social.

Passionnée depuis toujours par l'Acquisition de nouvelles connaissances, Sarah s'est fixé l'objectif de se perfectionner en informatique. Même si elle pouvait utiliser les ordinateurs du PARO Centre, elle avait exprimé le désir d'acquérir son propre ordinateur afin de pouvoir s'en servir en tout temps, et PARO a pu lui fournir le soutien nécessaire pour lui permettre d'atteindre son but. Les problèmes de santé de Sarah continuent de nuire à sa capacité de travailler, mais elle garde le contact avec PARO, qui est à la fois une source de soutien et de motivation pour elle. Elle se fixe sans cesse de nouveaux objectifs et elle s'efforce de redonner à la collectivité.

LEF

L'histoire d'Ed

Ed, 49 ans, était depuis longtemps bénéficiaire de l'aide sociale lorsqu'il a été dirigé vers la LEF. Au fil des ans, il avait occupé différents postes d'ouvrier non qualifié et de travailleur d'usine, mais une blessure au dos l'avait longtemps empêché de travailler dans ce domaine. Par conséquent, Ed n'avait pas eu d'emploi régulier depuis plus de 15 ans; il avait dû se contenter de postes temporaires et occasionnels et de ses prestations d'aide sociale.

Après avoir rencontré le personnel de la LEF, Ed a décidé de suivre les ateliers d'exploration des carrières afin de trouver une carrière qui pourrait l'intéresser. Au terme de ces ateliers, il a entamé le processus de recherche d'emploi. Bien qu'Ed trouvait très difficile de solliciter les employeurs potentiels par téléphone, il a néanmoins accepté de travailler comme bénévole pour l'organisme et a éventuellement dirigé des groupes de participants vers certains secteurs industriels grâce à une campagne de marketing externe. Les prospecteurs d'emplois de la LEF ont organisé des entrevues avec des entreprises de logistique et de messagerie, mais Ed a dû admettre qu'il avait un casier judiciaire et qu'il n'était donc pas cautionnable, ce qui est souvent une exigence dans ces secteurs d'activité.

Ed a poursuivi sa recherche d'emploi avec la LEF et a fait des progrès appréciables, mais il n'a pas réussi à trouver du travail dans le délai de 16 semaines imposé par le programme Ontario au travail. Toutefois, il a continué de travailler pour la LEF et peu après, il a décroché un emploi à temps plein comme surintendant d'un immeuble d'habitation de son quartier, ce qui lui a permis de quitter l'aide sociale. Grâce à son programme de maintien en poste, la LEF a soutenu Ed pendant toute la période d'essai et est demeurée en communication régulière avec lui. Ed a été promu au sein de l'entreprise de gestion immobilière et il est aujourd'hui responsable de plusieurs immeubles.

L'histoire d'Angus

Angus avait 58 ans quand il a entendu parler de la LEF. Il avait travaillé pendant plus de 30 ans pour une entreprise de fabrication de remorques, qui avait malheureusement dû fermer ses portes quatre ans plus tôt. Angus s'était retrouvé sans emploi et s'était vite aperçu que son âge, ses compétences restreintes et son niveau d'éducation équivalant à un secondaire 2 lui faisaient sensiblement obstacle dans sa recherche d'emploi. Il s'était donc tourné vers l'aide sociale. En arrivant à la LEF, il a entrepris la formation dans les compétences industrielles, mais il est vite devenu évident qu'il ne possédait pas le niveau requis en lecture et en écriture pour poursuivre la formation et intégrer le marché du travail dans ce domaine. Les conseillers en emploi de la LEF ont alors rencontré Angus et ont modifié son parcours pour y inclure des cours d'alphabétisation et de développement des compétences de base, donnés sur place. En moins d'un an, Angus avait atteint un niveau suffisant pour reprendre la formation dans les compétences industrielles, qu'il a complétée avec succès.

Angus s'est ensuite lancé dans la portion recherche d'emploi du programme, au cours de laquelle il a dû surmonter de nombreux obstacles, dont la mort tragique de son fils. Toutefois, il a réussi à maintenir le cap et, avec l'aide de la LEF, il a obtenu un poste d'assembleur dans une entreprise de fabrication de transformateurs spécialisés. Désormais libéré de l'aide sociale, il a gravi les échelons dans l'entreprise et est maintenant chef d'équipe et responsable de la formation des nouveaux employés. Il communique régulièrement avec la LEF afin d'obtenir le nom de candidats pour pourvoir les postes qui s'ouvrent au sein de l'entreprise.

ÉCOF

L'histoire de M. Frappier

M. Frappier est un homme de 50 ans qui vit avec son fils. Son réseau social est bien étoffé et il est très conscient de ses forces. Sans emploi depuis trois semaines, M. Frappier était dans une situation difficile. Il avait présenté une demande d'assurance-emploi, mais n'avait pas encore reçu un seul chèque quand nous lui avons parlé pour la première fois. M. Frappier était préposé à la manutention de camion.

M. Frappier a connu ÉCOF – CDEC de Trois-Rivières par un appel téléphonique retourné à son fils, qui souhaitait obtenir de l'aide pour rédiger son curriculum vitae, mais qui ne répondait pas aux critères d'admissibilité de l'organisme. M. Frappier en a profité pour demander des renseignements sur notre programme à son interlocuteur. Il a tout de suite pris rendez-vous avec nous dans le but d'en apprendre davantage sur nos services. Lors de la rencontre, M. Frappier a beaucoup apprécié les différentes techniques de recherche d'emploi mises à la disposition de la clientèle d'ÉCOF, comme les ateliers de développement des habiletés en entrevue et en rédaction de CV. L'accessibilité aux différents outils tels que les ordinateurs, les télécopieurs et le téléphone ont joué un rôle important pour lui lorsqu'est venu le temps de choisir un programme pour l'aider dans sa recherche.

M. Frappier a participé à toutes les activités individuelles et de groupe offertes par ÉCOF – CDEC de Trois-Rivières. Il a également pris part à diverses activités d'engagement social, par exemple la distribution de dépliants. Son parcours de recherche comprenait un stage non rémunéré de quatre semaines. Il avait arrêté son choix sur une entreprise, mais l'employeur n'était pas intéressé par la perspective de former un stagiaire. Cependant, M. Frappier était convaincu que cette entreprise était parfaite pour lui. Après avoir eu recours à diverses stratégies pour établir la communication

avec les dirigeants, sa détermination a porté ses fruits et il a obtenu un poste au sein de cette entreprise.

Souvenirs d'ÉCOF...

M. Frappier se souvient principalement de l'harmonie et de la bonne humeur qui régnaient dans les locaux de l'organisme, de l'aide précieuse fournie par les animateurs et de la possibilité qu'il avait de cheminer à son propre rythme sans jamais ressentir aucune pression de la part des autres.

Son passage à la CDEC de Trois-Rivières lui a permis d'accroître sa confiance en lui. « Maintenant, dit-il, je suis capable d'envoyer des CV et de me faire valoir auprès des employeurs ». À ÉCOF, M. Frappier a également eu l'occasion d'améliorer certains aspects plus négatifs de sa personnalité, par exemple son impulsivité.

ÉCOF – CDEC de Trois-Rivières lui a redonné l'espoir de pouvoir continuer à travailler, mais aussi les outils nécessaires pour qu'il puisse conserver sa motivation au travail.

Près d'un an plus tard, M. Frappier est toujours à l'emploi de la même entreprise.

L'histoire de Jinette

Voici le début de l'histoire de Jinette...

Jinette, 49 ans, vivait temporairement dans un HLM avec sa fille. Jinette traversait une période difficile. Elle était déprimée et ne savait pas comment se sortir de cette situation. Jinette avait un grave problème de sommeil. Lorsqu'elle était seule, elle dormait près de la porte en laissant les lumières allumées et les stores ouverts.

Quand elle se levait le matin, elle se demandait ce qu'elle allait faire de sa journée. « Quand on n'a rien pour s'occuper l'esprit, on en vient à croire qu'on ne vaut rien. Et un grand nombre de gens sont toujours là lorsqu'il s'agit de vous faire sentir comme si, effectivement, vous n'étiez rien. »

... et en voici le dénouement

Jinette a trouvé un appartement à louer et un travail à temps plein chez Tim Horton. Elle a retrouvé son énergie et elle arrive maintenant à dormir sans faire de cauchemars.

Mais, entre le début et la fin, que s'est-il passé?

Jinette s'en est sortie grâce à une combinaison de courage, de belles rencontres, d'occasions saisies au bon moment et d'ouverture d'esprit.

Un jour, quelqu'un suggère à Jinette de s'inscrire au projet Multi-Boulot. Jinette accepte. « Enfin, quelque chose à faire! », se dit-elle. Lors d'une réunion du Comité civique, Jinette fait la connaissance d'un représentant d'ÉCOF.

En plus de ses heures de travail, Jinette doit trouver du temps pour suivre la formation offerte par ÉCOF. Au programme de la formation de groupe : estime de soi, communication, résolution de conflits, travail d'équipe, etc. Jinette veut bien participer, mais elle est très timide et réservée et elle craint que la formation ne soit trop exigeante pour elle, parce qu'il lui faudrait s'ouvrir aux autres pour la réussir. De plus, jusqu'à ce jour, elle a toujours été autonome. Demander de l'aide? Non merci!

Jinette est jumelée avec une autre participante pour l'exécution des différentes tâches pendant les heures de travail. Au début, elle trouve très difficile de travailler en équipe. En effet, quand on n'a jamais appris à dire gentiment ce que l'on pense, il arrive que la diplomatie nous fasse défaut. Mais, pendant les rencontres individuelles, Jinette et sa coéquipière expriment leurs préoccupations à l'équipe d'ÉCOF, car toutes deux veulent réussir à s'entendre.

Pendant la formation, Jinette apprend qu'elle a des forces et des faiblesses et qu'elle doit miser sur ses forces. Elle apprend aussi à faire confiance aux autres et à se montrer elle-même digne de confiance. Peu à peu, elle regagne son estime personnelle. Elle a des tâches à accomplir, elle a un réseau et les gens lui font confiance. Puis, Jinette commence à oser parler d'elle-même, d'abord en entrevue individuelle avec un intervenant d'ÉCOF, puis devant tout le groupe. Jinette sent qu'un poids énorme vient d'être enlevé de ses épaules. Elle voit maintenant qu'il existe des solutions à ses problèmes. Son ouverture aux autres la rend plus apte à reconnaître ses propres difficultés, de sorte qu'elle peut désormais se concentrer sur la recherche de solutions plutôt que de se laisser submerger par les situations difficiles. Elle se sent maintenant apte à prendre soin d'elle-même.

Bien sûr, les choses ne sont pas toujours faciles et elle a dû emprunter plus d'un chemin avant de parvenir à son but. Il lui reste encore quelques objectifs à atteindre, mais après sept mois de participation au projet de développement personnel et de formation, elle a réussi à se trouver un emploi et un logement convenable. Qui plus est, elle est débarrassée de ses cauchemars et elle a gardé contact avec ses amis du programme de développement personnel.

Aujourd'hui, Jinette est pleine d'énergie et a retrouvé son amour de la vie. Tout ce dont elle avait besoin, c'était de retrouver confiance en elle et en ses capacités.

L'histoire de Denise

Denise est une mère célibataire dans la cinquantaine. Elle a vécu seule avec ses deux enfants pendant de nombreuses années. Bien sûr, elle avait sa famille et quelques bons amis, mais il lui manquait quelque chose : elle avait de la difficulté à lire et à écrire. Un jour, Denise a pris contact avec un organisme d'alphabétisation appelé COMSEP.

Par la suite, elle est retournée à l'école, est devenue bénévole et s'est engagée dans divers comités. Elle est aussi devenue représentante sur différents conseils d'administration, y compris celui d'ÉCOF. Denise avait toujours voulu travailler pour la collectivité. C'est un milieu qui l'attirait beaucoup et elle voulait plus que tout être près des gens, ce qui l'a menée vers ÉCOF.

Son engagement et son travail lui ont permis de surmonter sa timidité et de participer à des activités à l'extérieur de chez elle. Auparavant, Denise se sentait seule et isolée. « J'en avais assez d'être seule, dit-elle, alors je me suis finalement décidée à mettre un terme à mon isolement et je me suis adressée à un organisme pour les femmes qui a pour mission de combattre la pauvreté dans le monde. Cette démarche m'a permis de faire mes premiers pas en alphabétisation avec COMSEP et de trouver un emploi au sein de l'entreprise *Buffets Bouffelles*. Aujourd'hui, je travaille depuis deux ans comme réceptionniste à ÉCOF et j'aide mes collègues à accomplir différentes tâches. »

Tous ces changements ont représenté un défi de taille pour Denise, qui ne s'est pas tout de suite sentie à l'aise dans son nouvel environnement. « Quand on a l'habitude de vivre sans les autres, souligne-t-elle, et que, du jour au lendemain, on se retrouve au cœur de diverses activités de groupe, il y a de quoi angoisser! »

Mais le fait de relever ces défis a changé beaucoup de choses dans la vie de Denise. Par exemple, elle participe désormais personnellement à la vie des premiers quartiers de Trois-Rivières. « En tant que citoyenne, affirme-t-elle fièrement, je me sens beaucoup plus impliquée que lorsque je restais assise à ne rien faire dans mon salon. »

Autre changement important dans la vie de Denise : elle est désormais « employée » et reçoit une paie hebdomadaire plutôt qu'un seul chèque d'aide sociale par mois. Il n'est pas évident de gérer un budget et Denise a trouvé la transition ardue, surtout au début. Maintenant, elle maîtrise parfaitement la situation : elle est devenue une experte de la gestion des finances!

Denise joue maintenant un rôle majeur au sein de son équipe de travail et elle en est très fière. Son nouveau statut a changé beaucoup de choses dans sa vie. Elle a désormais un sentiment d'appartenance à un groupe et à une équipe, une réalisation très importante à ses yeux.

Sans sa participation à ÉCOF et aux activités de sa collectivité, Denise ne pourrait pas se sentir aussi utile dans son rôle de citoyenne accomplie. « C'est grâce à mon engagement au sein de ma collectivité que je suis en mesure de faire quelque chose d'utile aujourd'hui, dit-elle. Si mon chemin ne m'avait pas menée jusqu'ici, je n'aurais pas pris conscience des problèmes auxquels nous devons tous faire face et je n'aurais rien pu faire pour améliorer la situation. »