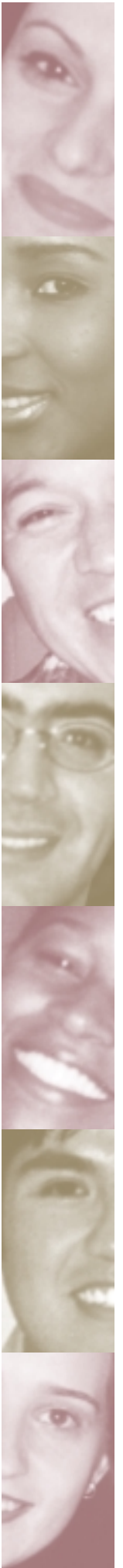


20

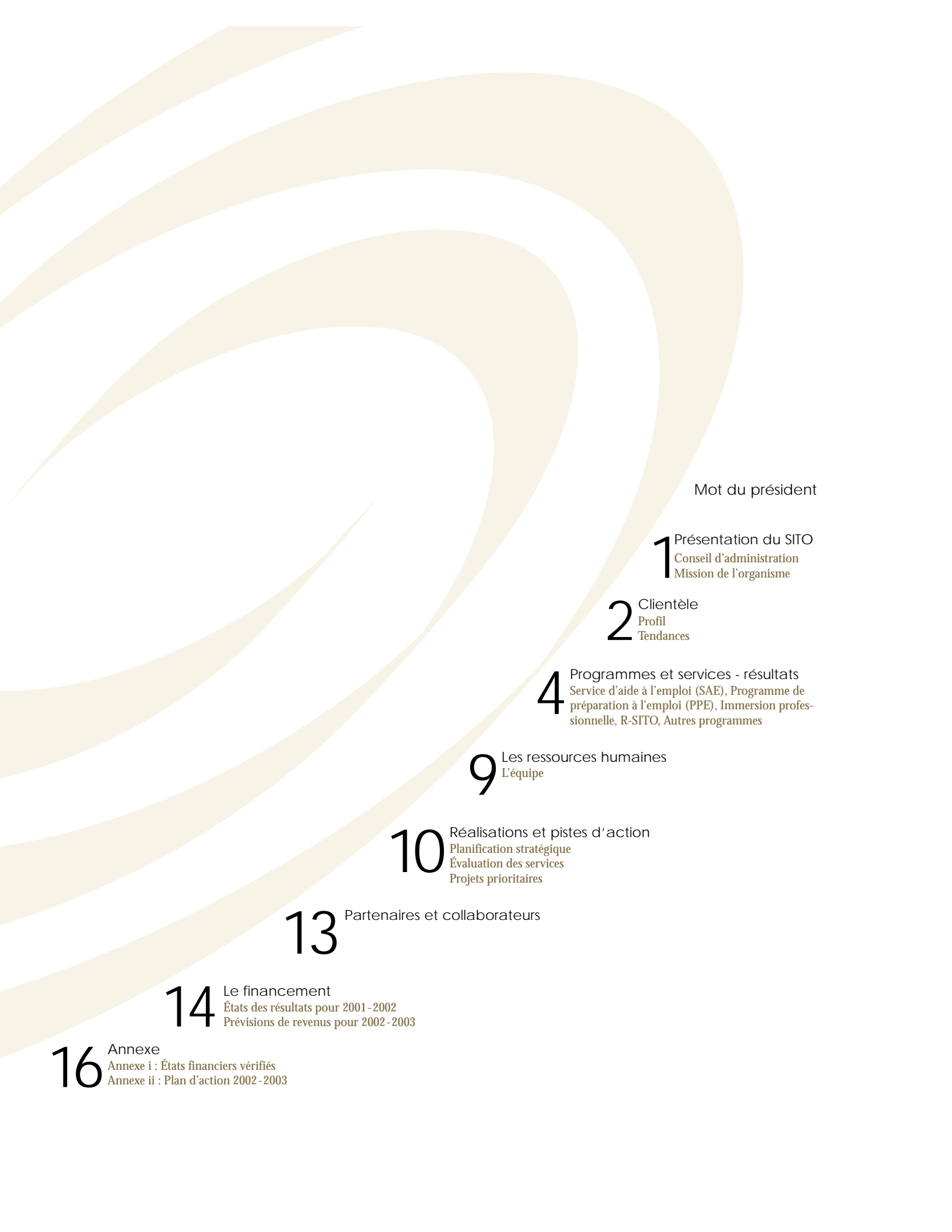
01



[rapport annuel | SITO]

2001/2002





Mot du président

1 Présentation du SITO
Conseil d'administration
Mission de l'organisme

2 Clientèle
Profil
Tendances

4 Programmes et services - résultats
Service d'aide à l'emploi (SAE), Programme de
préparation à l'emploi (PPE), Immersion profes-
sionnelle, R-SITO, Autres programmes

9 Les ressources humaines
L'équipe

10 Réalisations et pistes d'action
Planification stratégique
Évaluation des services
Projets prioritaires

13 Partenaires et collaborateurs

14 Le financement
États des résultats pour 2001-2002
Prévisions de revenus pour 2002-2003

16 Annexe
Annexe i : États financiers vérifiés
Annexe ii : Plan d'action 2002-2003

MOT DU PRÉSIDENT

Conformément à sa mission, l'intégration des personnes immigrantes à la société québécoise par leur insertion au marché du travail et, grâce à son dynamisme, le SITO cherche toujours à mieux desservir sa clientèle et à accroître ses relations avec les employeurs. Il jouit aujourd'hui d'une notoriété enviable.

En 2001-2002, le Service d'aide à l'emploi (SAE) a réalisé un taux de placement de sa clientèle de plus de 70%, dépassant de 10 % la cible convenue avec Emploi-Québec. Le Programme de préparation à l'emploi (PPE) reçoit maintenant 36 participants, soit 12 de plus que l'année précédente. Les projets d'immersion professionnelle ont connu un début difficile, mais à la fin de mars on a noté une reprise des activités et le SITO est confiant d'atteindre ses cibles. Après neuf mois, le projet de régionalisation (R-SITO) a fait croître la clientèle du SITO en provenance de Montréal d'environ 150 personnes.

Des nouveautés ont pu être observées cette année : l'ajout d'un programme d'immersion professionnelle pour minorités visibles et d'un programme de régionalisation, l'ouverture d'un point de service à Gatineau, la dotation d'un poste de conseiller en orientation scolaire et professionnelle, l'évaluation des services auprès des employeurs et l'élaboration de deux nouveaux projets.

Les projets réalisés au cours des dernières années ont permis de diversifier les sources de financement. Emploi-Québec, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), le Conseil régional de développement de l'Outaouais (CRDO), la Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais (CSPO), Industrie Canada (MultiCollège de l'Ouest du Québec), le Fonds de lutte contre la pauvreté, Camo-personnes immigrantes, et Développement des ressources humaines Canada (DRHC) ont, par leur contribution financière, agi comme partenaires financiers du SITO. Si les projets prévus pour la prochaine année vont de l'avant, le SITO pourra compter sur deux nouvelles sources de financement.

Le SITO participe régulièrement à plusieurs tables de concertation, notamment le Forum des ressources externes d'Emploi-Québec, la Table des partenaires du MRCI, le Regroupement des services spécialisés en main-d'œuvre (RSSMO), la Table de concertation sur la régionalisation de l'immigration (TCRI) et la Table Femmes du CRDO. Le SITO travaille également de concert avec les autres organismes de la région qui œuvrent auprès des personnes immigrantes ou qui offrent des services spécialisés en main-d'œuvre. Au cours de la prochaine année, le Conseil d'administration entend mener une offensive pour élaborer de nouveaux partenariats, notamment avec les employeurs et la nouvelle ville de Gatineau.

Les défis sont nombreux, mais à chaque année le conseil d'administration et les employés du SITO relèvent le défi avec brio. Le Conseil d'administration est donc très fier du travail accompli, de ses employés et de son directeur général, Robert Mayrand.

Enfin, je profite de l'occasion pour remercier l'ensemble des membres du conseil d'administration pour leurs avis éclairés et leur appui constant et, tout particulièrement, ceux qui ont terminé leur mandat en cours d'année : Mesdames Leticia Messier, Geneviève Lefebvre et Messieurs Charles Chen et Gilles Bernier.

Le président du conseil d'administration,
Antoine Moise

1

PRÉSENTATION DU SITO

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration du Service Intégration Travail Outaouais (SITO) compte sept administrateurs. Les personnes qui occupent les postes de président, de vice-président et de secrétaire-trésorier forment le comité exécutif. Au 31 mars 2002, le conseil était composé des personnes suivantes :

Antoine Pierre Moïse	président
Jacqueline Noiseux	vice-présidente
Pascale Thivierge	secrétaire-trésorier
Annie Lüttgen	administratrice
Bey Benhamadi	administrateur
Margarida Janeiro	administratrice
Jean-François Cloutier	administrateur

Mission de l'organisme

Le SITO est un organisme sans but lucratif incorporé le 28 septembre 1995. Il offre des services d'aide à l'emploi à des personnes immigrantes qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail.

La mission du SITO est de favoriser l'intégration de la clientèle immigrante au monde du travail. Pour ce faire, le SITO met en œuvre toute une gamme d'activités, de programmes et de services en orientation scolaire et professionnelle, immersion professionnelle et préparation à l'emploi. Ces programmes sont élaborés et mis en œuvre avec un esprit favorisant la complémentarité et la synergie et, par voie de conséquence, le travail d'équipe. Par une action concertée avec ses partenaires, le SITO contribue au développement d'une main-d'œuvre diversifiée et dynamique dans la région de l'Outaouais.

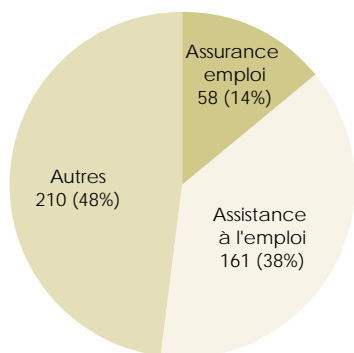


2

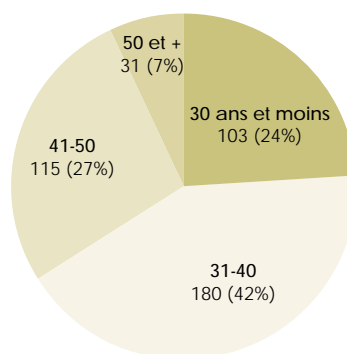
CLIENTÈLE

Profil de la clientèle

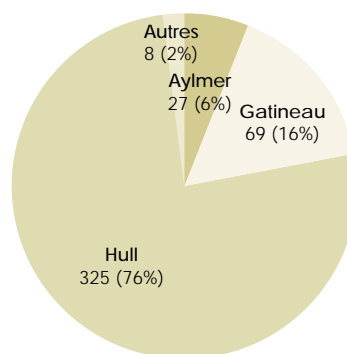
Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, le SITO a reçu 429 nouveaux clients (dont 25 réinscriptions). 336 ont été admis comme participants au Service d'aide à l'emploi (SAE) du SITO alors que la cible convenue avec Emploi-Québec était de 295 participants. Sur les 336 participants, 154 ont obtenu un emploi et 83 sont retournés aux études, pour un taux de placement de 70 % alors que la cible était de 60 %. Les graphiques qui suivent font état de la distribution des participants au SAE, selon le statut, l'âge, le lieu de résidence, le niveau de scolarité, le sexe, la provenance et la source de référence.



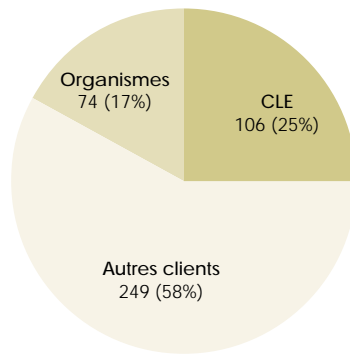
Selon le statut



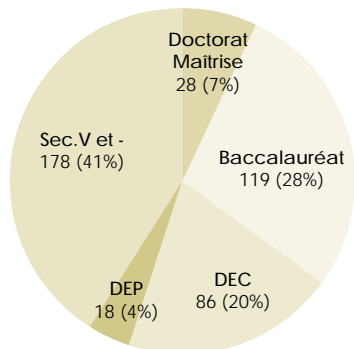
Selon l'âge



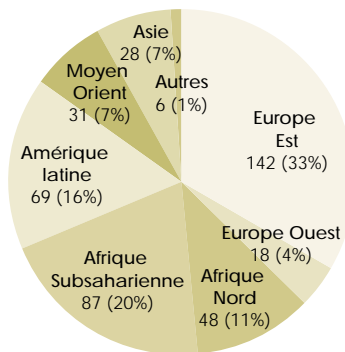
Selon le lieu de résidence



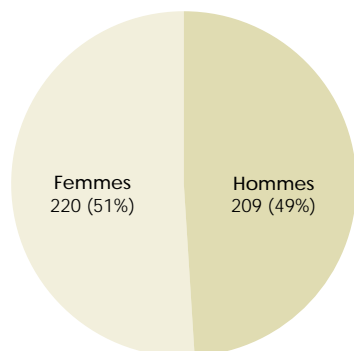
Selon la source de référence



Selon le niveau de scolarité



Selon la provenance



Distribution selon le sexe

Tendances

La moyenne d'âge demeure sensiblement la même qu'en 2000-2001. Le nombre de clients en provenance du secteur de Gatineau a augmenté de 1 %. On devrait observer une plus grande augmentation du nombre de clients en provenance de ce secteur au cours de la prochaine année du fait qu'on y a ouvert un point de service en janvier 2002 et compte tenu d'une collaboration plus soutenue avec le Centre local d'emploi (CLE) du secteur Gatineau et le MRCI.

On observe que la répartition entre les hommes et les femmes s'établit maintenant à 51 % pour les femmes, ce qui représente une augmentation constante de la clientèle féminine au cours des dernières années.

Par rapport à l'an dernier, le nombre de clients référés par les CLE est passé de 12 % à 25 %. En 1999-2000, 73 % des clients étaient référés par d'autres clients; en 2001-2002, ce pourcentage est de 58 %.

La clientèle en provenance d'Afrique demeure sensiblement au même niveau que l'an dernier, alors qu'on observe une augmentation de 5 % en provenance de l'Amérique latine.

En 2000-2001, 50 % de la clientèle détenait un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise, doctorat). Ce pourcentage s'établit à 35 % en 2001-2002. Le pourcentage des participants ayant un secondaire V et moins est passé de 27 % en 2000-2001 à 41 % en 2001-2002.

Compte tenu du profil des personnes inscrites au programme de francisation du MRCI en 2001-2002, la clientèle d'origine chinoise devrait augmenter de façon notable en 2002-2003. Le SITO aurait tout intérêt à élaborer des stratégies proactives pour répondre aux besoins de cette clientèle.

3

PROGRAMMES ET SERVICES

Service d'aide à l'emploi (SAE)

Le SAE demeure le service fondamental du SITO. Tous les clients doivent s'inscrire au SAE pour profiter des autres programmes et services, à l'exception de ceux inscrits au programme de régionalisation.

Le SAE compte deux conseillers en emploi et un conseiller en orientation scolaire et professionnelle qui agit également comme conseiller en emploi. Ces conseillers procèdent à l'identification des besoins du client en tenant compte du niveau d'employabilité. Les conseillers informent le client des services et programmes offerts par le SITO et, s'il y a lieu, le réfèrent à des établissements tels que les commissions scolaires, les collèges ou les universités. Le client a également accès à un libre service de ressources, notamment l'accès à Internet, à des fins de recherche d'emploi. Le client et le conseiller s'entendent sur un parcours qui, à toute fin pratique, constitue un contrat entre les deux parties. Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, 336 personnes ont été admises au SAE ; 237 d'entre elles ont trouvé de l'emploi ou sont retournées aux études, pour un taux de placement de 70 %.

Programme de préparation à l'emploi (PPE)

Le programme de préparation à l'emploi (PPE) existe depuis quatre ans. Il vise l'intégration socio-économique et l'amélioration de l'employabilité des participants. Les participants au PPE sont des clients admis au SAE et référés au PPE par les conseillers en emploi. Les participants sont admis à la suite d'un processus de sélection structuré et leur candidature est approuvée par Emploi-Québec.

Le programme comporte quatre phases :

- w Activités de formation (12 semaines) : la formation porte principalement sur l'utilisation de logiciels courants, la culture d'entreprise et la recherche d'emploi ;
- w Stages en entreprise (4 semaines) : ces stages représentent à toute fin pratique une immersion professionnelle qui permet au participant de se confronter à la réalité du monde du travail ;
- w Alternance stage / formation (4 semaines) ;
- w Recherche d'emploi (2 semaines).

En 2001, le programme a connu deux changements majeurs. Depuis septembre 2001, la Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais (CSPO) travaille en étroite collaboration avec le SITO pour la mise en œuvre du PPE, tout particulièrement pour les activités de formation. Par ailleurs, le nombre de groupes est passé en septembre 2001 de deux à trois, pour un total de 36 participants sur une période de 52 semaines. Étant donné que les dates de début et de fin du programme ne coïncident pas avec l'année financière du SITO, la mise en œuvre, entre le 1er avril 2001 et le 31 mars 2002, a touché quatre groupes, soit les groupes 8, 9, 10 et 11.

Le groupe 8 avait débuté ses activités le 6 novembre 2000; elles ont pris fin le 11 mai 2001. Les activités du groupe 9 se sont étalées du 27 août 2001 au 8 février 2002 et celles du groupe 10 se sont déroulées du 19 novembre 2001 au 3 mai 2002. Le groupe 11 a débuté ses activités le 11 mars 2002; elles prendront fin le 9 août 2002.

Le SITO a pour mission de favoriser l'intégration des personnes immigrantes au monde du travail. Pour y parvenir le SITO fournit un service d'aide à l'emploi (SAE) aux personnes immigrantes. Au fil des ans, divers programmes complémentaires ont été mis sur pied pour appuyer les efforts du SAE et mieux répondre à divers types de besoins exprimés par les personnes immigrantes. En 2001-2002, le SITO comptait, outre le SAE, un programme de préparation à l'emploi (PPE), deux programmes d'immersion professionnelle et un programme de régionalisation (R-SITO). Le SITO a également commencé à offrir des services d'orientation professionnelle.

- w Placements en emploi : 154
- w Retour aux études ou autre formation : 83

Les résultats obtenus démontrent la capacité du SITO à atteindre des résultats tangibles. En fait, sur les 336 personnes admises au SAE 237, soit 70 %, ont trouvé de l'emploi ou sont retournées aux études. Ce taux est supérieur à la cible de 60 % convenue avec Emploi Québec.¹ Par rapport à 2001-2002, on enregistre un fléchissement du nombre d'admissions qui est passé de 392 à 336, mais le nombre de placements est, à toute fin pratique, identique. On observe également que le nombre de retour aux études a pratiquement doublé. Le fléchissement du nombre d'admissions s'explique en partie par le retard dans le traitement des dossiers d'immigration entre septembre 2001 et février 2002. Le ralentissement de l'activité économique a également influencé le nombre de retours aux études. Le SAE offre également un service spécialisé en orientation scolaire et professionnelle pour personnes immigrantes.

Fait à noter, la clientèle de ces groupes est largement féminine. Les 48 participants au PPE, dont 45 de sexe féminin, se distribuent ainsi :

- Afrique subsaharienne : 23
- Amérique latine : 14
- Afrique du Nord : 5
- Europe de l'Est : 12
- Moyen Orient : 4

La répartition des participants par rapport à leur revenu s'établit ainsi :

- Assurance emploi : 10
- Assistance emploi : 22
- Sans revenu : 16

Sur les 24 participants (groupe 8 et 9) dont le programme s'est terminé avant le 31 mars 2002, la situation individuelle des participants par rapport à l'emploi est la suivante :

- w En emploi : 11
- w Aux études : 4
- w En recherche d'emploi : 9

Sur les neuf personnes en recherche d'emploi, quatre avaient un travail, mais leur contrat est maintenant terminé. Elles sont présentement en transition vers un autre emploi.

Si on compare le niveau de scolarité des participants au PPE à celui de tous les participants au SAE, on observe pour les 48 participants la répartition suivante :

- w Maîtrise et doctorat : 6
- w Baccalauréat : 16
- w DEC : 18
- w DEP : 4
- w Secondaire V et moins : 4

¹ La cible était de 50 % en 1999-2000.



Les programmes d'immersion professionnelle sont financés par le Fonds de lutte contre la pauvreté par l'intermédiaire de CAMO-pi et par Emploi-Québec. Ils s'adressent aux personnes économiquement démunies et aux entreprises québécoises du secteur privé ou parapublique qui sont en mesure d'assurer un encadrement adéquat. Ils ont pour but de faire vivre des expériences de travail à des personnes immigrantes par le biais de stages rémunérés de 12 à 26 semaines. Étant donné qu'un des obstacles majeurs à l'emploi pour les personnes immigrantes est le manque d'expérience canadienne, ces programmes fournissent aux participants l'occasion d'acquérir une expérience favorisant leur intégration au marché du travail. Les programmes sont d'ailleurs axés sur le maintien en emploi dans l'entreprise où l'activité d'immersion a lieu. Les employées du SITO qui oeuvrent dans le cadre de ces programmes agissent à titre de Conseillère en insertion professionnelle.

Ces programmes ont pour but de faciliter l'accès à l'emploi de personnes immigrantes dans leur domaine de compétences initiales, c'est à dire dans le domaine qui correspond à leur formation et/ou leur expérience professionnelle. Chacun des deux programmes d'immersion professionnelle du SITO s'adresse à une catégorie de candidats :

w Personnes immigrantes : les candidats admissibles à ce programme, outre leurs faibles revenus, ne possèdent ni expérience canadienne, ni diplôme canadien. Ainsi, ce programme est l'occasion d'une première expérience canadienne.

w Minorités visibles : tous les candidats ayant le statut de minorités visibles et qui sont économiquement démunis sont admissibles au programme, qu'ils possèdent ou non une expérience et/ou un diplôme canadien. Le but est de faciliter leur intégration en emploi.

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, le programme comporte deux phases distinctes.

w du 1er avril 2001 au 31 août 2001, le SITO a assuré le suivi des activités amorcées l'année précédente dans le cadre du projet Immersion professionnelle-personnes immigrantes. La cible était de 10 activités, avec 50 % de maintien en emploi. Au 31 août 2001, les résultats s'établissaient ainsi :

Dossiers traités : 53
Nombre d'activités : 13
Maintien en emploi : 11
Placements directs : 7

w du 1er septembre 2001 au 31 mars 2002, le SITO pilotait deux projets d'immersion professionnelle, l'un visant les personnes immigrantes (selon critères définis précédemment), l'autre ciblant spécifiquement les minorités visibles. Ces programmes prendront fin en août 2002 en ce qui concerne la négociation des activités,

« Devenir partenaire dans le développement de l'Outaouais »

mais les activités pourront se continuer jusqu'à la fin de décembre 2002.

Au 31 mars 2002, soit sept mois après le début de ces projets, les résultats s'établissent comme suit :

Immersion professionnelle – personnes immigrantes :

Dossiers traités : 25
Nombre d'activités : 4
Placements directs² : 5
Maintien en emploi : 1
Placements indirects : 5

Immersion professionnelle – minorités visibles :

Dossiers traités : 41
Nombre d'activités : 4
Placements directs : 2
Maintien en emploi : 1
Placements indirects : 8

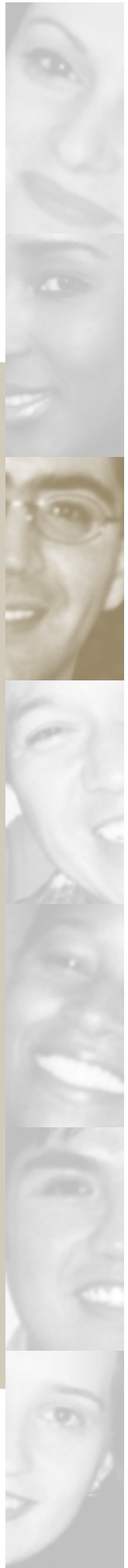
Au 31 mars 2002, les résultats sont plus faibles qu'au cours des années précédentes. En effet, le ralentissement économique associé aux événements du 11 septembre 2001 ont eu une répercussion directe sur les placements en emploi et la motivation des candidats. En février 2002, une légère reprise au niveau du marché de l'emploi s'est fait ressentir. Les placements indirects correspondent à des placements en emploi en Ontario ou à la fonction publique.

Il faut également noter que certains employeurs, notamment les grandes entreprises, préfèrent un placement sans subvention salariale, pour éviter les tracasseries bureaucratiques.

La gestion de ces programmes va connaître des changements importants au cours de la prochaine année. Les demandes de reconduction de ces programmes devront de toute évidence être présentées aux directions régionales d'Emploi-Québec.

Pour les personnes immigrantes, ces programmes sont extrêmement importants. Non seulement leur permettent-ils d'acquérir une expérience canadienne, mais ils donnent aux employeurs l'occasion de découvrir et d'apprécier la valeur ajoutée des personnes immigrantes.

² L'expression *activité* réfère à une *activité d'immersion professionnelle* pour laquelle l'entreprise a eu recours à la subvention salariale versée par Emploi-Québec et le Fonds de lutte contre la pauvreté. Pour le SITO, un placement demeure un placement qu'il soit direct ou non; pour les bailleurs de fonds, seuls les placements indirects comptent dans les résultats.



En mai 2001, le SITO a amorcé la mise en oeuvre d'un nouveau programme. Il s'agit d'un programme de régionalisation financé par le MRCI et le Conseil régional de développement de l'Outaouais (CRDO) et ayant pour objectif le déplacement de Montréal vers l'Outaouais, sur une période de trois ans, de 200 travailleurs qualifiés dans cinq secteurs d'emplois prioritaires : l'agroalimentaire, l'industrie forestière, la technologie de l'information, le tourisme et le développement international. Pour la première année, la cible a été fixée à 25.

Le projet R-SITO se fonde sur les objectifs gouvernementaux en matière de régionalisation de l'immigration et s'inscrit dans la planification régionale du CRDO. Pour réaliser ce projet, le SITO travaille en collaboration avec d'autres organismes régionaux tels que Accueil Parrainage Outaouais (APO), la Chambre de commerce et d'industrie de l'Outaouais (CCIO) et des partenaires provinciaux tels que PROMotion Intégration Société nouvelle (PROMIS), le Comité d'Adaptation de la Main-d'œuvre - personnes immigrantes (CAMO-Pi), le Collectif des femmes immigrantes du Québec, etc.

Au 31 mars 2002, le SITO avait réussi six établissements en Outaouais : quatre placements en emploi et deux retours aux études. Au cours des six premiers mois de la mise en oeuvre de R-SITO, une grande partie des ressources a été consacrée à la mise en place de l'infrastructure : embauche des ressources humaines, outils promotionnels, rencontres de sensibilisation en Outaouais et à Montréal. La base mise en place s'avère maintenant solide et les perspectives de développement s'annoncent encourageantes.

Le projet comporte plusieurs composantes dont les plus importantes sont les présentations mensuelles à Montréal et les séjours d'exploration dans l'Outaouais.

Les **présentations à Montréal** réunissent entre 10 et 25 candidats. Un diaporama est projeté et suivi d'une période de discussion. Chaque participant reçoit une pochette publicitaire sur l'Outaouais et a l'occasion de prendre connaissance d'annonces d'emplois disponibles en Outaouais. Chacun est invité à remplir une fiche de renseignements et une fiche d'évaluation servant par la suite à effectuer des suivis personnalisés en fonction du domaine d'intérêt et des emplois disponibles. À ce jour, environ 125 personnes ont pris part à ces présentations.

Les **Séjours d'Exploration Professionnelle ou SEP** sont l'occasion pour 12 personnes immigrantes de Montréal de se rendre en Outaouais et d'y assister à des présentations ciblées sur l'activité économique, le marché de l'emploi, les orientations du CRDO et du MRCI en matière de régionalisation et les démarches de recherche d'emploi. La fin de chaque SEP est marquée par une visite de deux heures sur le terrain mettant en valeur les secteurs à forte concentration en emploi, les infrastructures d'éducation, de santé, de transport ainsi que les logements. Un SEP a lieu à toutes les six semaines.

Au cours de la prochaine année, le projet devrait atteindre sa vitesse de croisière. La première année a permis d'élaborer des outils promotionnels et de bien définir les conditions de réussite du projet. Le SITO a également permis de développer des liens de travail efficaces avec ses partenaires et les employeurs. Certains liens ont également été tissés avec la nouvelle ville de Gatineau. Le SITO souhaite que ces liens se développent et débouchent sur l'élaboration d'un partenariat donnant à la ville l'occasion de jouer un rôle de premier plan dans l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes.

Tel que prévu dans la planification stratégique, le SITO a élaboré deux autres projets soumis, l'un à l'intention de Patrimoine canadien (P-SITO/CIO) et l'autre au Fonds Jeunesse du Québec (ADO/SITO). Le projet P-SITO/CIO a été élaboré de concert avec le Centre interculturel de l'Outaouais (CIO). Il vise à la fois des activités de nature culturelle et des activités d'intégration au monde du travail.

Le projet ADO/SITO a pour objectifs de faire vivre aux jeunes personnes immigrantes, âgées entre 16 et 30, encore aux études ou récemment diplômées, une expérience de travail pendant la période estivale ou en cours d'année scolaire.

Ces deux projets pourraient être mis en oeuvre à l'automne 2002, s'ils sont acceptés. Ils s'inscrivent parfaitement dans la mission et la vision du SITO et sont complémentaires aux autres programmes.

4

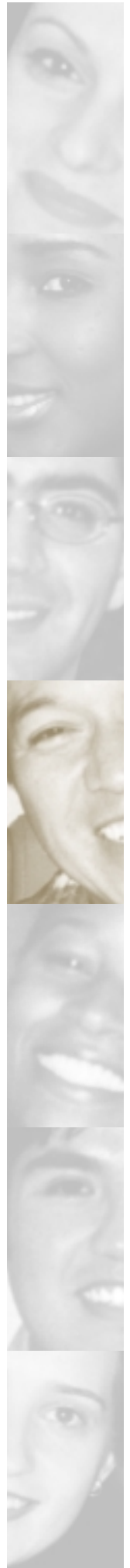
LES RESSOURCES HUMAINES

Au 31 mars 2002, l'équipe du SITO était composée des personnes suivantes :

L'ÉQUIPE

Directeur	Robert Mayrand	SITO
Adjointe administrative	Ljubica Dujmovic	SITO
Conseiller en emploi	Manoylo Tomic	SAE
Conseillère en emploi	Mélanie Charbonneau	SAE
Conseillère en orientation	Hélène Larkin	SAE
Conseillère en insertion	Mladjenka Subotic	CAMO-pi
Conseillère en insertion	Sandra Foray	CAMO-pi
Chargé de projet	Guillaume Pain	R-SITO
Coordonnatrice	Raymonde Paquin	PPE
Soutien administratif	Gordana Kovacevic	PPE
Commis réceptionniste	Francine Sabushimike	R-SITO

Le SITO doit son succès
à une équipe
compétente,
dynamique,
engagée
et dévouée.



5

RÉALISATIONS ET PISTES D'ACTION

Au cours de la dernière année, le SITO a marqué des progrès significatifs dans les domaines suivants :

RÉALISATIONS

La planification stratégique

L'évaluation des services

Des services d'orientation

Programme d'accès communautaire

Améliorations locatives

La planification stratégique

En octobre 2001, le conseil d'administration a revu le document de planification stratégique adopté l'année précédente et a adopté une nouvelle version pour les trois prochaines années. Le SITO conserve les mêmes priorités que l'année précédente, soit la clientèle, les employeurs, la visibilité et le financement.

En conformité avec la planification stratégique pour 2001-2003, le SITO a réalisé, entre autres :

- w La mise à jour de son site Internet ;
- w La production d'un nouveau dépliant promotionnel ;
- w L'évaluation de ses services auprès des employeurs ;
- w La présentation d'un projet (ADO-SITO) au Fonds Jeunesse du Québec ;
- w La présentation d'un projet (P-SITO/CIO) à Patrimoine canadien ;
- w L'établissement d'un partenariat avec la Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais pour la prestation du PPE ;
- w La mise en œuvre d'un programme d'immersion professionnelle visant spécifiquement les minorités visibles ;
- w L'ouverture d'un Point de Service à Gatineau ;
- w La mise en œuvre de son projet de régionalisation (R-SITO).

Au plan régional, le SITO participe activement au Forum de concertation des ressources humaines d'Emploi-Québec et à la Table des partenaires du MRCI ainsi qu'à d'autres forums d'intérêt pour le SITO.

Le SITO a également joué un rôle plus important sur la scène nationale en participant aux activités de diverses associations, telles que le Regroupement des services spécialisés en main d'œuvre (RSSMO) et la Table de concertation sur la régionalisation de l'immigration (TRCI) qui fait des représentations auprès du Fonds de développement de l'immigration en région (FDIR).

Au cours de l'année qui vient, le SITO fera notamment porter l'effort sur :

- w Actualisation du règlement de régie interne
- w Consolidation du SITO et de sa permanence
- w Développement des produits et services du SITO
- w Établissement du Réseau interculturel de l'Outaouais
- w Partenariats

En conformité avec sa mission, sa vision et ses priorités, le SITO entend également continuer à jouer un rôle de premier plan au niveau régional et national.

L'évaluation des services

En 2001, le SITO avait procédé à l'évaluation de ses services auprès des clients. En 2002, l'évaluation des services auprès des employeurs a permis au SITO d'apprécier la perception des employeurs par rapport aux services du SITO, aux travailleurs immigrants et aux politiques gouvernementales en matière d'immigration. L'analyse des résultats permet de dégager plusieurs constats d'intérêt pour le SITO.

^w Niveau de satisfaction – Les employeurs qui ont reçu en stage ou employé une personne immigrante recommandée par le SITO se disent assez satisfaits ou satisfaits dans une proportion de 94 %. Seulement 7 % ne seraient pas prêts à accueillir en stage un client référé par le SITO et 3 % à embaucher un client référé par le SITO. 91 % expriment une opinion favorable au SITO et 85 % recommanderaient à une autre entreprise de prendre en stage ou d'embaucher une personne immigrante recommandée par le SITO. Quant à la perception des répondants eu égard aux personnes immigrantes sur le marché du travail, elle est favorable à 90 %.

^w Profil recherché – Pour les répondants, les trois composantes suivantes favoriseraient le plus l'embauche d'une personne immigrante : communication en français (75 %) ; qualité du curriculum vitae (40 %) et performance en entrevue (25 %). Par contre, le niveau d'études, l'expérience canadienne, le bilinguisme et la communication en anglais ne sont pas retenus comme des éléments de première importance. Les répondants jugent que les trois éléments suivants sont, dans l'ordre, ce qu'il y a de plus important chez un employé : la compétence professionnelle, l'attitude et la capacité de s'adapter. Les connaissances théoriques et la connaissance de la culture d'entreprise apparaissent comme secondaires. Par contre, à compétence égale, les employeurs accorderaient la priorité d'embauche aux travailleurs auxquels ils sont les plus apparentés culturellement. Par exemple, préférence serait accordée à un Nord-Américain plutôt qu'à un Asiatique ou à un Nord-Africain dans un rapport de 3,6 à 1. Ce rapport est encore plus élevé quand il s'agit d'un travailleur subsaharien.

^w Perception des personnes immigrantes – Dans une très forte proportion, les répondants sont d'avis que les personnes immigrantes sont des employés comme les autres. On retient en 2^e lieu que la personne immigrante est une valeur ajoutée pour l'entreprise. Par contre, on mentionne dans une forte proportion que la personne immigrante a de la difficulté à communiquer. Parmi les raisons évoquées pour ne pas embaucher une personne immigrante, on retient dans l'ordre : difficulté à communiquer ; manque de temps pour l'encadrement et difficulté d'adaptation.

^w Diversité culturelle – 67 % des répondants croient que la diversité culturelle pose des défis particuliers mais 50 % ne se disent pas intéressés à des sessions d'information sur la question.

^w Visibilité du SITO – Les répondants croient que les trois meilleures façons de tisser une collaboration plus étroite avec le SITO seraient : la publication d'un bulletin d'information, la liaison avec les employeurs et la communication au SITO des emplois disponibles dans l'entreprise. Très peu de répondants souhaitent s'engager dans des activités concrètes.

^w Politiques gouvernementales – Par rapport aux politiques gouvernementales en matière d'immigration, que ce soit celle sur l'accroissement du nombre de personnes immigrantes au Québec ou sur les programmes de régionalisation, les répondants, dans des proportions comparables, sont ou d'accord ou sans opinion.



En résumé, les employeurs se disent satisfaits d'avoir accueilli en stage ou embauché des personnes immigrantes recommandées par SITO. Dans une grande proportion, ils se disent intéressés à renouveler l'expérience et à recommander à une autre entreprise à faire de même. Ils considèrent que les personnes immigrantes sont des employés comme les autres qui peuvent apporter une valeur ajoutée à l'organisation, tout en notant que la communication en français représente une grande faiblesse. Par ailleurs, quand vient le temps d'embaucher, préférence est donnée aux Nord-Américains dans une proportion élevée.

Grosso modo, on peut conclure que l'employeur recherche d'abord et avant tout un employé compétent, ayant une bonne attitude, capable de communiquer en français et exigeant peu d'encadrement; il semble penser que le Nord-Américain possède ces caractéristiques plus que les travailleurs venant d'autres parties du monde. L'employeur manifeste très peu d'intérêt à s'engager concrètement dans des actions de collaboration ou de partenariats avec le SITO. De la même façon, il s'intéresse peu aux politiques gouvernementales en matière d'immigration.

Les résultats de ce sondage ont suscité l'intérêt même au niveau national. D'autres organismes désirent administrer ce sondage dans leur région de manière à vérifier s'il y a corrélation des résultats. Si c'est le cas, une action nationale pourrait être entreprise pour faire la promotion des travailleurs immigrants auprès des employeurs et les sensibiliser aux politiques du gouvernement en la matière. Entre temps, le SITO devrait élaborer une stratégie régionale visant les mêmes objectifs.

Des services d'orientation

Dans le cadre de son programme SAE, le SITO offre maintenant des services d'orientation. Jusque-là, son action se limitait à offrir des services d'information scolaire et professionnelle. Dans le Plan d'action régional d'Emploi-Québec 2002-2003, il est écrit :

L'orientation, particulièrement celle qui touche la diversification des choix professionnels des femmes, et l'amélioration des compétences professionnelles demeurent au centre de nos préoccupations. En fonction de la réalité terrain des CLE, plusieurs clientèles seront touchées par cet enjeu. C'est le cas particulièrement des jeunes, des femmes, des jeunes mères monoparentales, des personnes handicapées et des travailleurs âgés de 45 ans et plus et des immigrants (milieu urbain). Certaines stratégies seront aussi mises en place pour relever ce défi.

^w Offrir des services d'orientation professionnelle permettant à la clientèle sans emploi de mieux connaître ses intérêts et les réalités du marché du travail dans les différents secteurs d'activité.

Emploi-Québec a confié la mise en œuvre de ce service au SITO pour ce qui est des personnes immigrantes. Le développement de ce service devrait permettre au SITO de devenir la référence en matière d'orientation professionnelle pour personnes immigrantes en Outaouais.

Programme d'accès communautaire

Grâce au programme d'accès communautaire (PAC) mis en œuvre par le MultiCollège et financé par Industrie Canada, le SITO a obtenu de l'équipement informatique pour une valeur pouvant aller jusqu'à 17 000 \$. Quatre ordinateurs, une imprimante et un numériseur d'images seront mis à la disposition des clients du SITO et de la communauté immigrante de l'Outaouais. Ces ordinateurs permettront aux usagers de se familiariser avec l'informatique et de faire de la recherche d'emploi sur Internet.

Améliorations locatives

En 2001-2002, le SITO a procédé à des améliorations locatives importantes dans la salle de formation du PPE et la salle de réunion. Deux bureaux ont également été aménagés. Ces améliorations permettent une meilleure utilisation de l'espace et un meilleur environnement de travail pour les participants et les employés.

6

PARTENAIRES ET COLLABORATEURS

En 2001-2002, le nombre de partenaires du SITO a continué à croître. Parmi les partenaires de première ligne, il faut mentionner Emploi-Québec, le CRDO, le MRCI, la Chambre de commerce et d'industrie de l'Outaouais (CCIO), la Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais (CSPO), PROMIS (Montréal), le Collectif des femmes immigrantes du Québec (Montréal), le Centre d'éducation des adultes (CÉDA, Montréal), l'APO, l'AFIO, le CIO, CAMO-pi et le Fonds de lutte contre la pauvreté.

Le Programme d'accès communautaire (PAC) d'Industrie Canada a ouvert les portes à une collaboration avec le MultiCollège de l'Ouest du Québec. De la même façon, les projets ADO-SITO et P-SITO/CIO ont ouvert la porte à une collaboration avec le Fonds Jeunesse du Québec et Patrimoine canadien.

Le SITO est également actif au niveau national au sein du Regroupement des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) et à la Table de concertation sur la régionalisation et l'immigration (TCRI).

Cette liste n'est pas exhaustive. Le SITO travaille avec la plupart des établissements d'éducation postsecondaires de la région et les autres organismes offrant des services de main-d'œuvre ou spécialisés pour répondre aux divers besoins des personnes immigrantes. Le SITO souhaite maintenir et accroître au cours de la prochaine année le nombre de ses partenaires et collaborateurs tant au niveau régional que national.



7

LE FINANCEMENT

Diversification des sources de financement



L'une des priorités de la planification stratégique portait sur la diversification des sources de financement. Jusqu'à septembre 2000, le SITO recevait à toute fin pratique son financement d'Emploi-Québec et du Fonds de lutte contre la pauvreté. Ces bailleurs de fonds continuent à représenter une part importante du financement du SITO, mais les projets R-SITO et PPE ont permis d'obtenir du financement d'autres sources, soit du MRCI, du CRDO et de la CSPO.

États des résultats pour 2001-2002

Le tableau qui suit fait état des encaissements du SITO par projet pour la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2002. Pour plus d'information, se référer à l'annexe 1, États financiers vérifiés pour 2001-2002.

Projets / Programmes - (Bailleurs de fonds) - Montants

Service d'aide à l'emploi - SAE	(Emploi-Québec)	268 617,26 \$
Programme de préparation à l'emploi - PPE	(Emploi-Québec)	49 231,78 \$
Immersion professionnelle - CAMO-PI	(Fonds de lutte à la pauvreté)	16 418,50 \$
Immersion professionnelle - CAMO-MV	(Fonds de lutte à la pauvreté)	30 546,26 \$
R-SITO	(MRCI et CRDO)	69 000,00\$
Stagiaire en informatique	(DRHC)	2 813,00 \$
Disposition des biens		80,00 \$
Location de salle		2 331,55 \$
Cartes de membres		65,00 \$
Virements de sources diverses		1 194,76 \$
Remboursement de TPS/TVQ		5 458,98 \$
Divers		571,14 \$
TOTAL		446 328,23 \$



Par rapport à l'an dernier, on observe à première vue une diminution de revenus. Il s'agit des sommes effectivement reçues au cours de l'année financière. Il y a deux facteurs qui expliquent cette baisse apparente des revenus. La CSSPO paie directement les formateurs du PPE; la valeur globale du projet a augmenté mais une partie des dépenses est prise en charge directement par la CSSPO. Par ailleurs, les montants que la CSSPO versent au SITO pour une partie des activités du PPE, ne seront reçus au SITO qu'après le 31 mars 2002.

Prévisions de revenus

Si les revenus budgétés se situent à environ 450 000 \$, la valeur totale des projets est de beaucoup supérieure. Par exemple, une partie des dépenses pour PPE est assumée directement par le CSPO. De la même façon, les subventions versées aux employeurs dans le cadre des projets d'immersion professionnelle ne sont pas prises en compte dans les revenus du SITO. Les revenus pour la prochaine année seront sensiblement accrus si les projets ADO-SITO et P/SITO-CIO sont acceptés. Par contre, le CSPO devrait continuer à payer directement le salaire des formateurs du PPE. En ce qui concerne l'immersion professionnelle, les projets ne sont pas garantis pour la prochaine année. Le Fonds de lutte contre la pauvreté va terminer son mandat et Emploi-Québec devra élaborer une nouvelle approche pour le maintien de ces programmes, probablement avec les directions régionales. Rien n'est cependant définitif.

ANNEXE

Annexe i : États financiers vérifiés

SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS

**ÉTATS FINANCIERS ET
RAPPORT DU VÉRIFICATEUR**

31 MARS 2002

Jacques Trudel
Comptable agréé / Chartered Accountant

ÉTATS FINANCIERS ET RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

31 mars 2002

Rapport du vérificateur	1
Bilan	2
Actifs nets non affectés	3
Résultats	4
État des flux de trésorerie	5
Notes aux états financiers	6

Jacques Trudel

Comptable Agréé\Chartered Accountant

24 Principale, bureau 200
Aylmer (Québec) J9H 3L1
(819) 684-1177

1424, Cheverny Cr.
Orléans (Ontario) K4A 3C8
(613) 830-0076

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Au Conseil d'Administration du
Service Intégration Travail Outaouais

J'ai vérifié le bilan du Service Intégration Travail Outaouais au 31 mars 2002 ainsi que l'état de l'évolution des actifs nets et l'état des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la société. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

À l'exception de ce qui est mentionné dans le paragraphe ci-dessous, ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Comme c'est le cas dans de nombreux organismes de bienfaisance, l'organisme tire des revenus et effectue des déboursés en argent comptant de dons et d'autofinancement pour lesquels il n'est pas possible de vérifier de façon satisfaisante s'ils ont tous été comptabilisés. Par conséquent, ma vérification de ces revenus s'est limitée aux montants comptabilisés dans les livres de l'organisme et je n'ai pas pu déterminer si certains redressements auraient dû être apportés aux montants des dons reçus, du résultat net, de l'actif à court terme et des actifs nets.

À mon avis, à l'exception de l'effet des éventuels redressements que j'aurais pu juger nécessaires si j'avais été en mesure de vérifier l'intégralité des dons mentionnés au paragraphe précédent, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'organisme au 31 mars 2002, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus.



Jacques Trudel,
Comptable Agréé

Aylmer, le 7 juin 2002

BILAN

31 mars

2002

2001

ACTIF**À court terme**

Encaisse	18 610 \$	17 435 \$
Placements	-	30 000
Débiteurs	10 703	19 188
Subventions à recevoir	29 255	147
Frais payés d'avance	-	3 584
	58 568 \$	70 354 \$

PASSIF**À court terme**

Créditeurs et frais courus	17 172 \$	18 455 \$
Subventions reportées	10 739	8 738
	27 911	27 193

ACTIFS NETS NON AFFECTÉS

30 657	43 161
58 568 \$	70 354 \$

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

ACTIFS NETS NON AFFECTÉS

Exercice terminé le 31 mars

2002

2001

ACTIFS NETS AU DÉBUT

43 161 \$

54 349 \$

Excédent des charges sur les produits(12 504)(11 188)**ACTIFS NETS À LA FIN**30 657 \$43 161 \$

SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS

RÉSULTATS

Exercice terminé le 31 mars 2002

	SAE	Fonds de lutte CAMO MV	Fonds de lutte CAMO PI	Groupe 7/8	Groupe 9/10/11	R-SITO	Coordination	Total 2002	Total 2001
PRODUITS									
Subventions:									
Développement des ressources humaines du Canada	\$ 257 829	\$ -	\$ -	\$ 19 659	\$ 41 022	\$ -	\$ 2 813	\$ 2 813	\$ 2 216
Emploi Québec	-	-	-	-	25 737	-	-	25 737	406 146
Commission scolaire	-	-	-	-	-	28 920	-	28 920	-
MFCJ	-	-	-	-	-	29 770	-	29 770	-
CRDO	-	26 458	23 570	-	-	-	-	50 028	31 747
Fonds de luttes	-	-	-	-	-	-	-	-	130
Services Jeunesse Canada	-	-	-	-	-	-	65	65	927
Cartes de membres	-	-	-	-	-	-	932	932	1 037
Intérêts	-	-	-	-	-	-	591	591	1 122
Services	-	-	-	-	-	-	1 741	1 741	2 425
Location de salle	-	-	-	-	-	-	651	651	113
Divers	257 829	26 458	23 570	19 659	66 759	58 690	6 793	459 758	445 863

CHARGES									
Abonnement, livres et cotisations	2 350	-	-	345	188	12	-	2 895	3 029
Accueil	25	-	-	-	-	-	471	496	541
Activités	157	-	-	489	258	8	827	1 739	474
Aménagement	97	-	-	-	-	-	4 574	4 671	-
Assemblée générale et conseil d'administration	-	-	-	-	-	-	-	-	853
Assurances	1 477	-	-	-	-	-	-	1 477	1 382
Déplacements	1 088	204	149	30	218	2 629	25	4 343	1 282
Entretien	5 767	432	-	130	2 734	-	-	9 063	4 119
Équipement	12 333	1 104	1 263	413	9 002	1 378	-	25 493	54 424
Formation	3	-	492	-	129	-	-	624	2 717
Frais bancaires	477	38	-	-	-	-	64	579	438
Frais postaux	516	35	-	32	18	30	-	631	596
Honoraires professionnels	1 719	-	-	479	-	-	-	2 198	1 512
Location d'équipement	30	-	-	-	-	-	-	30	87
Loyer	25 355	-	-	2 313	5 320	54	-	33 042	31 172
Matériel et fourniture	5 738	2 180	1 304	1 769	1 984	1 353	603	14 931	8 639
Personnes ressources	2 815	94	95	2 970	282	26	-	6 282	27 522
Publicité et promotion	2 363	1 274	593	-	50	592	6 738	11 610	2 968
Représentation	40	-	-	-	20	196	-	1 557	247
Salaires et avantages sociaux	189 949	20 162	19 131	11 478	48 102	51 616	3 905	341 343	308 802
Télécommunications	5 530	935	543	-	1 454	796	-	9 258	6 247
	257 829	26 458	23 570	20 448	66 759	58 690	18 508	472 262	457 051

EXCÉDENT (INSUFFISANCES)									
DES PRODUITS SUR LES CHARGES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ (789)	\$ -	\$ -	\$ (11 715)	\$ (12 504)	\$ (11 188)

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

Exercice terminé le 31 mars

2002

2001

ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT

Excédent (insuffisance) des produits sur les charges (12 504) \$ (11 188) \$

Variations des postes hors caisses:

Débiteurs 8 485 (6 598)

Subventions à recevoir (25 671) (3 584)

Payés d'avance 147 (147)

Créditeurs (1 283) (10 575)

Subventions reportées 2 001 6 553

RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS**NETTES-ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT** (25 825) (25 539)**AUGMENTATION (DIMINUTION) NETTE DE L'ENCAISSE
ET DES PLACEMENTS**

(28 825) (25 539)

ENCAISSE ET PLACEMENTS AU DÉBUT

47 435 72 974

ENCAISSE ET PLACEMENTS À LA FIN

18 610 \$ 47 435 \$

NOTES AUX ÉTATS FINANCIERS

31 mars 2002

1. IDENTIFICATION ET NATURE DE L'ENTREPRISE

Le Service Intégration Travail Outaouais (SITO) est un organisme sans but lucratif qui vise l'intégration des immigrants à la société québécoise par leur insertion au marché du travail.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Constatation des produits. L'organisme applique la méthode du report pour comptabiliser les produits. Les subventions affectées à des projets sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les produits non affectés sont constatés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Immobilisations subventionnées. Les immobilisations subventionnées ne sont pas capitalisées mais passées dans les charges dans l'année d'acquisition.

Services reçus à titre bénévole. L'organisme ne pourrait exercer ses activités sans les services qu'il reçoit de nombreux bénévoles qui lui consacrent un nombre d'heures considérables. En raison de la complexité inhérente à la compilation de ces heures, les services reçus à titre bénévole ne sont pas constatés dans les états financiers de l'organisme.

3. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les justes valeurs de l'encaisse, des débiteurs, des créditeurs et frais courus et des subventions reportées correspondent approximativement à leur valeur comptable en raison de leurs dates d'échéance à court terme.

ANNEXE

Annexe ii : Plan d'action 2002 - 2003

Constats

Étant donné :

- w l'accroissement constant de la clientèle du SITO ;
- w la réalité de la nouvelle Ville de Gatineau ;
- w l'importance de maintenir à un niveau élevé les cibles d'immigration en Outaouais ;
- w la nécessité d'assurer et d'accroître le financement à long terme et de diversifier les sources de financement et, dans la foulée de la planification stratégique des dernières années,

Le SITO doit, en priorité,

- Favoriser la qualité des services à la clientèle ;
- Appuyer et renforcer l'organisation du SITO ;
- Développer le partenariat.

Priorités 2002 - 2003

- w Actualiser le Règlement de régie interne
 - Réviser la charte des statuts et des règlements du SITO.
- w Consolider le SITO et sa permanence
 - Élaborer et mettre en œuvre une politique écrite sur la gestion financière ;
 - Diversifier les sources de financement ;
 - Accroître le recrutement de membres corporatifs ;
 - Favoriser la participation des membres corporatifs et des employés ;
 - Actualiser la politique de gestion des ressources humaines ;
 - Élaborer et mettre en œuvre une politique écrite sur la dotation des postes ;
 - Élaborer et mettre en œuvre une politique écrite sur le perfectionnement professionnel des employés et les membres du conseil d'administration.
- w Développer davantage les produits et services du SITO
 - Revoir les outils promotionnels ;
 - Réévaluer en 2003 les services auprès des clients ;
 - Impliquer les anciens clients dans le développement du SITO ;
- w Participer activement au réseau interculturel de l'Outaouais
 - Promouvoir l'Outaouais comme région propice à l'emploi ;
 - Susciter l'intégration et la participation des personnes immigrantes au développement de l'Outaouais ;
 - Développer et valoriser les relations interculturelles .
- w Créer de nouveaux partenariats
 - Élaborer un projet de sensibilisation des employeurs à la valeur ajoutée que représente la main d'œuvre immigrante ;
 - Participer à l'élaboration d'un partenariat de haut niveau avec la Ville de Gatineau.



20

02