

Édition Juin 2011

CALENDRIER

Carrefour
jeunesse-emploi
Haut St-Maurice



Inauguration du CJE

Persévérance scolaire

Entrepreneuriat à l'école Centrale

Normes du Travail

Place aux jeunes de mai 2011

Et bien plus ...

Rédaction

Charlene Bolger
Josée Duchemin
Julie Noël
Karine Pérusse
Marie-Ève Laflamme
Stéphanie Forfin

Collaboration

Noémie Gobeil Trottier

Conception-montage

Leslie Aubin

Correction

Linda Bourassa
Josée Duchemin
Karine Pérusse

Carrefour jeunesse-emploi
du Haut St-Maurice
545, rue St-Antoine
La Tuque (Québec) G9X 2Y5

Tél.: 819 523-9274
Télec.: 819 523-9301
www.cje-hsm.qc.ca
cje@cje-hsm.qc.ca

SOMMAIRE

- 3** Le CJE, un organisme présent dans le paysage latuquois depuis maintenant 14 ans
- 5** Agir ensemble pour contrer le décrochage scolaire
- 6** Pas d'âge pour entreprendre !
- 8** L'importance de la réputation et du savoir-être
- 10** Les générations au travail
- 12** Dossier : Les normes du travail
- 14** Mission accomplie pour la 13^{ème} édition des séjours exploratoires de Place aux jeunes, une première printanière !
- 16** Journée « Étudiante d'un jour »
- 17** Wemotaci + Jeunes motivés + Implication du milieu = Journée carrière réussie!
- 18** Échange et Groupe d'études du Rotary international

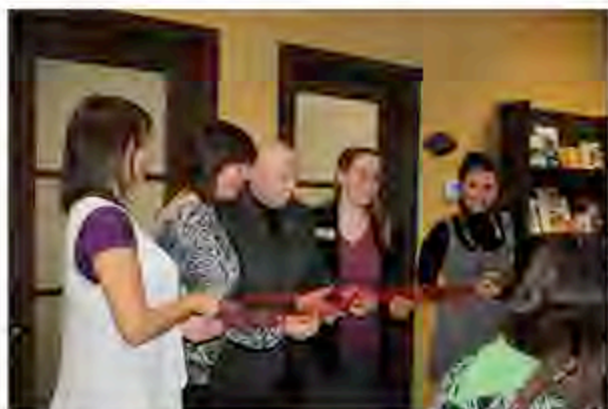
Prochaine édition :

Octobre 2011

Le CJE, un organisme présent dans le paysage latuquois depuis maintenant 14 ans

Karine Pérusse
Directrice générale

C'est en août 1995 que monsieur Jean-Pierre Jolivet, député de Laviolette, présentait en conférence de presse, le concept des carrefours jeunesse-emploi (CJE). Le mois suivant, une soirée d'information était organ-



isée afin de réunir les partenaires du milieu pour que ces derniers déterminent ensemble ce que pourrait être le CJE dans le Haut Saint-Maurice. C'est lors de cette soirée qu'un comité fut formé et que ce dernier a fait consensus autour des quatre grands principes qui devaient régir l'implantation de l'organisme. Ces principes s'articulaient autour du fait de mettre en place des services et des programmes nouveaux et complémentaires à ce qui existait déjà sur le territoire. Le comité ne voulait surtout pas dédoubler les services, mais plutôt prolonger les possibili-

tés pour les jeunes pouvant être confrontés à des problématiques face au marché du travail. Par la suite, le 5 mai 1997, madame Louise Harel, ministre d'État, de l'Emploi et de la Solidarité et ministre de la Sécurité du revenu procédait à l'inauguration du CJE du Haut Saint-Maurice.

Cela fait donc quatorze ans que le CJE existe et je suis encore émerveillée devant la somme de travail qui a été accomplie. Je n'ai qu'à penser à la restructuration de l'organisme, à nos trois déménagements, à l'élargissement de notre

équipe de travail, à l'arrivée des projets Place aux jeunes, Jeunes en action, IDÉO et le Défi de l'entrepreneuriat jeunesse, à l'amélioration grandis-

« C'est notre foi en la jeunesse qui nous motive à vouloir offrir le meilleur service qui soit. »

sante de notre offre de services, etc. Je me souviens également de la flamme qui m'habitait lors de ma première journée de travail et qui brûle toujours aujourd'hui. En fait, je suis sans cesse motivée par notre mandat et les

nombreux projets que nous réalisons et je suis persuadée que ce sentiment est partagé par tous les membres de l'équipe. Mais vous devez sûrement vous demander quelle est notre source de motivation et ce qui nous pousse à vouloir constamment développer de nouvelles choses pour les jeunes du territoire? Personnellement, je crois que c'est notre foi en la jeunesse qui nous motive à vouloir offrir le meilleur service qui soit. Dans la philosophie de notre organisme, chaque jeune adulte est unique et possède un potentiel extraordinaire qui ne demande qu'un peu de soutien pour pouvoir se développer. En fait, le jeune adulte est au cœur de nos préoccupations et nous tentons de l'accueillir de la meilleure façon qui soit.

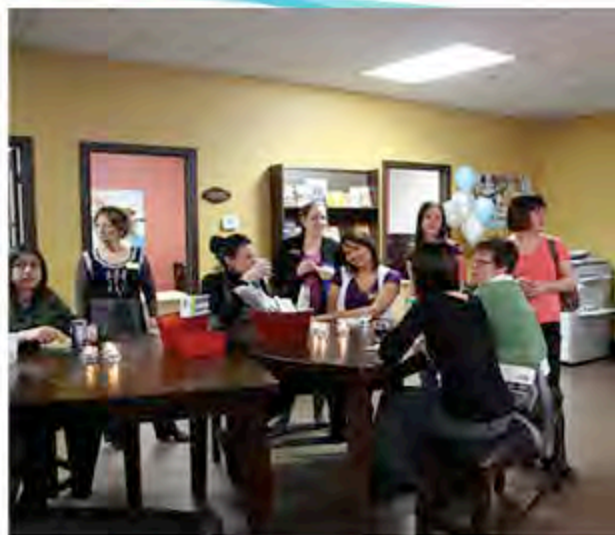
Le 9 mars dernier, le CJE procédait à l'inauguration de ses nouveaux locaux situés au 545 de la rue St-Antoine. En effet, dans une formule 5 à 7, ce sont plus d'une cinquantaine de personnes qui se sont réunies afin de souligner cet heureux événement. Que ce soit les élus municipaux, les partenaires en développement socio-économique ou encore, les coordonnateurs et intervenants des organismes communautaires de la région, tous ont

pu faire la visite de nos nouveaux locaux et discuter avec le personnel et les administrateurs du CJE.

Aux dires des invités, l'ambiance décontractée, l'accueil personnalisé et l'approche dynamique du CJE sauront, sans aucun doute, plaire à la clientèle.

En effet, le Carrefour reste un lieu privilégié pour mettre sur pied des projets stimulants et formateurs pour les jeunes adultes du territoire. Tous les 15-35 ans qui

veulent se trouver un emploi, retourner aux études ou tous ceux qui désirent se mettre en action, trouveront un projet ou un service qui les aidera à atteindre leur objectif. Alors, n'hésitez pas à venir nous visiter, il nous fera plaisir de répondre à vos questions et à vous accompagner dans vos démarches.



En résumé, le Carrefour jeunesse-emploi c'est...

- un accueil chaleureux et personnalisé;
- des conseillers qui comprennent tes besoins et qui t'appuient activement dans tes démarches;
- un point de départ pour tes projets.

Voici les services que nous offrons :

- Aide à la recherche d'emploi
- Information scolaire et professionnelle
- Aide au pré-démarrage d'entreprise
- Soutien pour les stages et le travail à l'étranger
- Centre de documentation complet avec libre-service
- Services aux employeurs.

Tous les jeunes de 15 à 35 ans qui désirent se trouver un emploi, retourner aux études ou ceux qui veulent se remettre en action, trouveront un projet ou un service qui les aidera dans l'atteinte de leurs objectifs.

Voici les différents projets que nous coordonnons :

- Place aux jeunes (projet pour favoriser la migration des jeunes dans la région)
- Jeunes en action 18-24 (projet pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes éloignés du marché du travail)
- IDÉO 16-17 (projet pour la persévérance scolaire et la réinsertion des jeunes décrocheurs)
- Défi de l'entrepreneuriat jeunesse (projet de sensibilisation à l'entrepreneuriat)
- Coopérative jeunesse de services (projet visant à donner une 1^{ère} expérience de travail aux jeunes de 13 à 17 ans)

Agir ensemble pour contrer le décrochage scolaire

Marie-Ève Laflamme

Intervenante IDÉO 16-17 & Jeunes en action 18-24

C'est dans le cadre du projet «Persévérance scolaire» de la Chambre de commerce et d'industrie du Haut-St-Maurice, en partenariat avec le Carrefour jeunesse-emploi, que 155 élèves de différents niveaux du secondaire ont été rencontrés. En effet, ils ont eu l'agréable visite de différents conférenciers venus témoigner de leur parcours scolaire et professionnel. En fait, la Chambre de commerce offre la possibilité d'aider les jeunes de façon simple et directe, en échangeant avec eux et en discutant d'expériences, de succès et même d'échecs, qui sont souvent le préambule au succès. Par ce projet, la Chambre de commerce tout comme le CJE dans le cadre de son projet IDÉO 16-17, vise à encourager les jeunes du secondaire dans la poursuite de leurs études et de leurs rêves.

Concrètement, ces différentes conférences ont pour but d'encourager les élèves dans la poursuite de leurs études, de les sensibiliser à l'importance d'obtenir un premier diplôme et de favoriser le rapprochement entre

l'entrepreneur et l'école. Les conférences permettent aussi aux élèves d'approfondir leurs connaissances du milieu du travail et de certaines professions et ainsi, être plus en mesure d'évaluer les perspectives d'emploi qui s'offriront à eux plus tard.

Donc, cette année, cinq conférences d'une durée d'une heure ont été réalisées et trois conférenciers ont eu la



chance de livrer des témoignages très enrichissants pour les jeunes! Il s'agit de messieurs Patrick Fournier, Luc Lortie et Daniel Petiquay avec qui ce fut un réel plaisir de travailler. D'ailleurs,

nous tenons à les remercier pour leur disponibilité, leur enthousiasme, leur implication et aussi, leur désir d'aider notre jeunesse latuquoise.

« Par leur engagement dans le projet « Persévérance scolaire », la Chambre de commerce et ses partenaires contribuent activement à la réussite éducative de nos jeunes, à la prévention du décrochage scolaire ainsi qu'au développement des valeurs entrepreneuriales dans la région »

Quelques statistiques ...

En Mauricie :

- En 2007-2008, le taux de décrochage était de 28,8%.
- En 2008-2009, le taux de décrochage était de 18,5%, dont 23% de garçons et 13,7% de filles.

Au Québec :

- En 2008-2009, le taux de décrochage était de 18,4%, dont 22,6% de garçons et 14,3% de filles.

Pas d'âge pour entreprendre !

Josée Duchemin

Agente de sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse

L'entrepreneuriat, ce n'est pas seulement une question d'homme en complet-cravate. Quand on regarde faire les élèves de l'école Centrale, on comprend vite que le sens des affaires se développe très jeune et plus que ça, c'est même inné pour certains. Si je me permets de faire cette affirmation, c'est que j'ai eu la chance de côtoyer les groupes d'étudiants de cette école primaire, catégorisée comme étant une école entrepreneuriale-environnementale, durant l'année scolaire qui s'achève. Il faut me croire, j'ai été énormément surprise du potentiel entrepreneurial qui y règne.

À l'école Centrale, on retrouve plusieurs micro-entreprises qui œuvrent à différents niveaux. Je vous parlerai plus précisément de ces petites entreprises dans les prochaines lignes, mais laissez-moi tout d'abord vous parler d'un projet qui rejoint l'ensemble des étudiants. Si vous avez

« À l'école Centrale ça « Cent-Bon », mais pas seulement à cause des potages, muffins et compagnie, mais aussi grâce à la confection de savons produits par des élèves de 3e année. »

reçu une carte de Noël provenant de cette école, dites-vous bien qu'elle a été entièrement confectionnée par un élève. Vous avez bien compris, **entièrement**, même le carton a été fabriqué par les enfants. Chaque classe s'est mise ensuite à la décoration des cartes. Les enseignants comptabilisent le nombre de cartes produites par classe et les profits générés sont remis au prorata de cartes fabriquées dans chacune des classes. Tenez-vous bien, pas moins de 1 000 cartes ont été produites.

À l'automne, les trois classes de 1^{re} année cuisinaient 1 fois par semaine chacune un potage de légumes. Dans un souci d'économie, les élèves avaient comme tâche de sélectionner les légumes d'après les rabais des circulaires. Après avoir paré les légumes et procédé à la cuisson du potage, ils avaient

une bonne collation santé en récompense! Le personnel de l'école avait également l'occasion d'acheter des bols de potage, vente nécessaire pour faire rouler la business!

Des collations pour les élèves de l'école, on en cuisinait aussi dans une classe de 6e année et dans le groupe d'élèves présentant des besoins particuliers. Les élèves de 6e année cuisinaient et emballaient des muffins à l'avoine. Les mardis et jeudis, c'est avec leur chariot et leur petite caisse qu'ils longeaient les corridors de l'école pour les vendre à la porte de chaque

classe. L'autre groupe, quant à lui, a eu la chance d'expérimenter la cuisson de pains aux fruits qu'ils se partageaient entre eux. Cependant, quelques autres élèves choyés, dénommés « la brigade du pain » ont eu comme tâche de goûter et d'évaluer les recettes de leurs compères. Trois heures par semaine étaient réservées à la tâche. Ce projet a d'ailleurs été le gagnant parmi tous les projets scolaires de la Mauricie soumis au Concours québécois en entrepreneuriat. Bravo!



À l'école Centrale ça « Cent-Bon ». Pas seulement à cause des potages, muffins et compagnie, mais aussi grâce à la confection de savons produits par des élèves de 3e année. Lors des fêtes spéciales

comme Halloween, Noël et la St-Valentin, ces élèves prenaient plaisir à vendre le fruit de leurs efforts. Des savons de toutes formes et aux multiples fragrances étaient offerts par l'entreprise «Cent-bon». Ces mêmes élèves ont également obtenu un contrat avec les fêtes du centenaire de la ville. Passez faire un tour à la Boutique du centenaire, vous pourrez y acheter un savon arborant une image d'antan.

Croyez-le ou non, il y avait même une chocolaterie dans cette école. Un groupe de 5e année prenait plaisir à confectionner des petites bouchées de chocolat aux formes diverses. Pour mettre en branle leur production, ils ont dû emprunter quelques dizaines de dollars à madame Louise, la directrice, pareil comme les vraies entreprises! Ils ont travaillé fort pour être prêts pour le Festival de chasse, premier endroit visité pour la vente de ces petites gâteries. Ensuite, ils ont misé sur le marché de l'école secondaire et lors des fêtes spéciales pour vendre leur chocolat. Je me rappellerai toujours du matin, circulant dans un corridor de l'école,

où un élève de cette classe m'arrête et me dit, avec son visage rayonnant : « Madame, nous avons tout vendu, on a déjà remboursé Madame Louise, ça marche notre affaire! ».

L'école Centrale peut aussi se réjouir d'avoir eu une équipe (une classe entière de niveau 6e année) qui se chargeait de la rédaction, de la mise en page et de la distribution du jour-

« Madame, nous avons tout vendu, on a déjà remboursé Madame Louise, ça marche notre affaire! ».

nal Le P'tit Curieux. Chroniqueur, photographe, journaliste, bédéiste, tout le monde avait son rôle à jouer. Le journal était ensuite vendu au coût de 0,50 \$ l'unité à l'ensemble des élèves et du personnel de l'école. Pour aider à augmenter leur chiffre d'affaires, les autres entreprises de l'école avaient l'opportunité d'acheter des espaces publicitaires.

Ça fourmille de projets à saveur entrepreneuriale à l'école Centrale.

Ces projets vont au-delà de la vente de divers produits. En fait, pour être défini comme entrepreneurial, un projet doit naître d'un besoin du milieu et permettre de démontrer aux élèves qu'ils ont la capacité et le pouvoir d'agir pour ensuite répondre à des besoins non comblés. C'est ce qu'ont réalisé les élèves de 6^{ème} année au printemps 2010 en organisant une activité spéciale pour les nouveaux élèves qui devaient quitter l'école Marie-Médiatrice. Ils ont d'abord réfléchi à un sondage pour valider les besoins et intérêts des nouveaux élèves, compilé les résultats et organisé, de A à Z, cette belle soirée d'accueil.

Des projets comme ceux-ci, je pourrais en énumérer encore plusieurs. C'est toujours un plaisir pour moi d'épauler les enseignants dans le développement de leur projet et d'avoir la chance de côtoyer ces élèves qui, par leur dynamisme et leur créativité, me donne le goût d'entreprendre à mon tour...



L'importance de la réputation et du savoir-être

Julie Noël

Conseillère en emploi

La réputation, ou même le savoir-être, dans un petit milieu, joue un rôle clé lorsque vient le temps de chercher un emploi, de créer des partenariats ou d'effectuer une demande quelconque auprès des ressources du milieu. Malheureusement, au quotidien, trop peu de gens y portent de l'importance, et ce, peu importe l'âge, puisqu'on croit à tort que seuls les jeunes négligent leur façon d'être. Voici quelques exemples d'attitudes pouvant nuire à la perception que les autres ont de vous; perception dont vous aurez de la difficulté à vous défaire et qui pourra vous suivre longtemps.

Pourquoi dirais-je merci? C'est sa job !

Nous vivons dans une époque où nous bénéficions de beaucoup de services, qu'ils fassent partie du quotidien ou que nous les ayons sollicités. La vie roule vite et à l'ère d'un monde de stress, il fait du bien de côtoyer des personnes «agréables», qui ne prennent pas tout pour acquis. Parfois, un simple bonjour, bonne journée, s'il vous plaît, merci, peut faire toute la différence, et ce, peu importe le métier qu'on occupe. Demandez le nombre de mercis reçus par jour à un caissier, un enseignant, un plombier, un agent de bureau... Vous serez non seulement surpris du nombre reçu, mais du peu de gratitude à l'égard de leur travail. Prenez deux clients auxquels vous avez déjà rendu un service dans un tout autre contexte que l'emploi : l'un présentant une personnalité agréable et l'autre qui a un air de bœuf. Ces deux clients se cherchent désormais du travail et vous remettent leur CV... quelle candidature retiendra votre attention? Laquelle recommanderez-vous à votre employeur?

Ça ne me tente pas de rappeler !

En plusieurs circonstances, nous sommes au cœur de communications, de manière personnelle et professionnelle. Une marque de politesse est de faire le suivi des demandes qui sont portées à notre attention. Plusieurs facteurs peuvent faire en sorte que nous omettions de le faire à l'occasion : oubli, manque de temps, manque d'intérêt... Une fois n'est pas coutume! Quoi qu'il en soit, votre interlocuteur s'attendra

à ce que vous le contactiez d'une manière ou d'une autre, souvent pour clore une étape de son travail (rappel, suivi de dossier, organisation d'activités...). La multiplication des non-retours d'appels peut renvoyer l'image d'une personne inintéressée, peu fiable, avec laquelle nous ne souhaiterons



plus entretenir de relations. D'un point de vue professionnel, vous devez de rappeler un employeur qui vous propose un entretien, un emploi, et ce, que sa proposition vous intéresse ou non. Certains obtiennent un emploi et ne donnent pas suite aux autres offres qui leur sont proposées. Attention: on ne sait jamais ce que la vie nous réserve... Vous aurez

peut-être à solliciter cette personne au cours d'une prochaine recherche d'emploi.

Ce que tu me dis, ça ne m'intéresse pas !

On oublie souvent que les personnes qui nous entourent sont des intervenants qui peuvent jouer un rôle dans l'insertion au travail, et qu'ils présentent même un potentiel de référencement (enseignant, formateur, partenaire, collègue...). Si vous êtes de ceux et celles qui profitent de chaque occasion pour démontrer votre manque d'intérêt, soit en démontrant une attitude de nonchalance, en critiquant, en n'écoutant pas la personne en face de vous ou pire, en discutant avec une autre personne en même temps, il sera facile de vous apposer une étiquette, de mettre un visage sur votre manque de maturité ou de politesse. Règle générale, lors d'une activité par exemple, toute personne qui prend la peine d'organiser une rencontre à votre profit, devrait au minimum s'attendre à avoir un public participatif ou à tout le moins, non dérangeant.

L'attitude du ti-Jo connaissant, du traîneux de pied ou de celui qui chiale et qui ne fait rien !

L'attitude compte pour beaucoup lorsque vient le temps de choisir un membre de notre équipe de travail. Tout le monde

voudrait pouvoir compter sur un collaborateur travaillant, dynamique, qui a à cœur le bien-être de son entourage comme de son organisation. Rien de pire que de faire affaire avec une personne qui sait tout, connaît tout ou qui n'a jamais tort... Rien de plus plate que d'avoir à fournir le double d'efforts parce que les gens qui t'entourent prennent peu au sérieux le mandat qui leur est confié... Rien de plus ennuyeux que celui qui critique la moindre initiative, mais qui, de son côté, se contente du minimum... Et comme travailleur, comme employeur ou comme personne en général, vous pourrez appuyer cette liste par d'autres exemples. En emploi comme dans la vie de tous les jours, le tempérament d'une personne joue un rôle majeur parmi tous les éléments qui composent sa réputation. D'emblée, plusieurs employeurs préféreront embaucher un employé collaborateur, positif, et lui offrir de la formation, plutôt que d'avoir une personne 100 % efficace avec un caractère pitoyable.

Bref, il ne s'agit là que de quelques points ressortis qui font partie de notre façon d'agir et qui peuvent irriter l'entourage, au travail comme dans la vie de tous les jours. Personne n'est parfait et nous commettons tous des erreurs. Il demeure qu'une bonne réputation passe simplement par de bons principes et que le bon vouloir peut parfois ouvrir bien des portes!

Quelques moyens pour rester sans emploi ..

1 Avoir une apparence mal soignée.

2 Avoir de la difficulté à s'exprimer clairement.

3 Faire une recherche d'emploi très restreinte.

4 Laisser ses parents prendre les décisions.

5 Laisser paraître un manque de confiance, de la nervosité ou un sentiment de malaise.

6 Faire la critique de son ancien employeur.

7 Ne pas s'intéresser à l'entreprise.

8 Ne pas connaître l'entreprise pour laquelle on postule.

9 Avoir un manque de courtoisie et des mauvaises manières.

10 Avoir un manque d'initiative personnelle.

11 Ne pas respecter les horaires de travail et se montrer non disponible.

12 Manquer de respect envers un supérieur.

Les générations au travail

Charlene Bolger

Conseillère en information scolaire & professionnelle

La réalité du marché du travail actuel se distingue par la cohabitation de plusieurs générations. En effet, chaque génération possède ses caractéristiques et elles ont des attentes différentes par rapport à leur carrière. Alors, jetons un regard rapide sur ces caractéristiques afin de pouvoir démystifier les réalités de ces travailleurs.

Les traditionalistes

- Ils sont nés entre 1930 et 1945.
- Il s'agit d'une génération marquée par la guerre.
- Il font preuve de docilité face à l'autorité et de loyauté envers l'entreprise.
- Ils ont tendance à économiser et à faire preuve de prudence.
- Ils ont une connaissance moindre des technologies de l'information et des communications.

Leurs attentes vis-à-vis l'espace de travail :

- L'environnement de travail est avant tout un lieu fonctionnel conçu pour les activités individuelles et non pour le travail en équipe.
- Le bureau est attitré et reflète le statut et la réussite des collaborateurs.
- La frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est très marquée.

Les Baby-boomers

- Ils sont nés entre 1946 et 1964.
- Il s'agit de la génération du « Peace and Love ».
- Ils ont fait leur entrée sur le marché du travail avec des possibilités d'emplois exceptionnelles.
- Ils ont une vie centrée sur le travail et la valorisation sociale liée à la carrière.

- Ils font preuve de respect envers l'autorité et la structure hiérarchique et ils ont un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Leurs attentes vis-à-vis l'espace de travail :

- Le travail en équipe se développe, mais reste dans les logiques de fonctionnement très hiérarchisées et pyramidales.
- Ils connaissent des bureaux cloisonnés pour les cadres dirigeants et des espaces ouverts pour les collaborateurs.

Génération X

- Ils sont nés entre 1965 et 1979.
- Il s'agit d'une génération confrontée à une pénurie d'emplois, d'où une attitude égocentrique et sarcastique.
- Pour eux, le travail est la clé de l'épanouissement, ils recherchent les défis, la gratification immédiate et ont besoin d'apprendre.
- Ils disent non à la description des tâches, oui à l'assignation de responsabilités. Ils désirent participer à la prise de décisions et à la détermination des objectifs.
- Ils sont critiques face aux institutions et aux autres générations et désirent expérimenter, innover et évoluer dans un milieu de travail convivial.
- Ils veulent l'équilibre entre le travail et la famille. La vie, ce n'est pas uniquement que le travail.

- Ils évoluent dans le multiculturalisme, l'égalité des sexes et l'écologie.

Leurs attentes vis-à-vis l'espace de travail :

- Son arrivée dans les entreprises à la fin des années 1980 lance la tendance du bureau comme espace de vie. L'idée est d'humaniser les locaux de l'entreprise, de favoriser la communication et l'interaction entre les équipes.
- Les espaces de travail sont de plus en plus ouverts et flexibles.
- On voit l'apparition du télétravail et l'approche globale du travail par projet.

Génération Y

- Ils sont nés entre 1980 et 1990.
- Il s'agit d'une génération individualiste, possédant des valeurs axées sur le matériel, l'hyperconsommation et l'hypersexualisation et ils sont « tombés dans la technologie à la naissance ».
- Ils sont ouverts sur le monde et ont peu de modèles auxquels s'identifier.
- Ils recherchent l'équilibre entre le travail, la famille et les loisirs.
- Ils questionnent régulièrement l'autorité, démontrent une certaine indépendance envers l'employeur et l'entreprise doit avoir quelque chose à leur offrir, et non l'inverse.

- Ces travailleurs sont générateurs d'idées, débrouillards et critiques. Ils ont un besoin continu de rétroaction, possèdent une volonté de gravir les échelons au pas de course.
- Ils recherchent un mentor et non un supérieur et valorisent le travail d'équipe.

Leurs attentes vis-à-vis l'espace de travail :

- Le bureau dans l'entreprise doit s'adapter à la distribution des processus de travail: on peut désormais travailler à distance de chez soi et d'ailleurs.
- Le bureau idéal est un carrefour d'échanges sociaux qui doit permettre de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

En conclusion, vous comprendrez que la dynamique qu'amène cette cohabitation oblige chacun à comprendre son voisin afin d'optimiser le potentiel des membres d'une équipe de travail. Sans porter de jugement, il s'agit de comprendre les perceptions des gens afin de mieux saisir ce qui les motive. Apprendre à connaître les valeurs de chacun et leurs attentes envers leur milieu de travail constitue, sans aucun doute, la base de relations harmonieuses.

Exemples des services offerts:

- * Tonte de pelouse
- * Peinture
- * Gardiennage
- * Entretien léger
- * Autres menus travaux sur demande.

Vous avez des travaux à effectuer chez vous ou pour votre entreprise ?

La coopérative jeunesse de services Travo-Brio est là pour vous aider !

La CJS est un regroupement d'adolescents, supervisés par une animatrice, qui offrent des services à la population et aux entreprises de la région. Le projet a pour objectif de favoriser le développement et l'autonomie des coopérants. De plus, cela leur permet de s'initier à la gestion d'une petite entreprise coopérative au niveau du marketing, de la comptabilité et des ressources humaines.

Pour de plus amples informations ou pour faire une demande de service, contactez la CJS au 819 523-7461.

Dossier : Les normes du travail

Julie Noël

Conseillère en emploi

Les intervenantes du CJE rencontrent annuellement des centaines de clients, partenaires, jeunes et moins jeunes au cours d'activités variées. Au fil des discussions, nous sommes toujours surprises de la méconnaissance de la Loi sur les normes du travail. En effet, chaque employeur est soumis à un ensemble de règles minimales régissant les avantages et obligations envers ses employés, alors que les employés eux-mêmes doivent s'acquitter de leurs responsabilités de travailleurs.

Nous profitons donc de la hausse du salaire minimum pour vous rappeler certains éléments contenus dans la Loi sur les normes de travail. Il s'agit d'un simple survol de certaines clauses dont l'information a été tirée directement du site Web de la Commission des normes du travail (CNT) au <http://www.cnt.gouv.qc.ca/>. Nous vous invitons d'ailleurs à consulter l'intégralité des articles pour préciser l'information et prendre connaissance des exceptions.

Salaire minimum

Depuis le 1er mai 2011, le salaire minimum a été porté à 9,65 \$, soit une hausse de 15 cents de l'heure. Le

« le salaire minimum a été porté à 9,65 \$ »

taux du salaire minimum payable aux salariés à pourboire a par ailleurs été augmenté de 0,10 \$ l'heure pour être fixé à 8,35 \$.

Heures supplémentaires

La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Sa durée

« Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % du salaire horaire habituel. »

sert à déterminer à partir de quand un salarié commence à faire des heures

supplémentaires. Il existe cependant certaines exceptions. Par exemple, les salariés qui travaillent dans une exploitation forestière ou une scierie sont soumis à une semaine normale de 47 heures. Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel.

Période d'essai ou de formation

Le salarié a le droit de recevoir un salaire lorsqu'il est en période d'essai ou de formation effectuée à la demande de l'employeur, que ce soit à l'intérieur

ou à l'extérieur de l'établissement. Ce temps doit être considéré comme du

temps travaillé.

Travail des enfants

Au sens de la Loi sur les normes du travail, l'enfant est une personne qui a moins de 18 ans. L'enfant ne peut pas travailler pendant les heures de classe s'il a moins de 16 ans et n'a pas de diplôme de 5e secondaire ou s'il a 16 ans en cours d'année scolaire. Quand un employeur souhaite faire travailler un enfant de moins de 14 ans, il doit obtenir l'autorisation écrite d'un de ses parents ou de son tuteur. L'employeur ne peut pas demander à un enfant de faire un travail qui dépasse ses



capacités ou qui risque de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral. Un employeur ne peut pas, non plus, faire travailler un enfant la nuit, soit entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain, sauf si celui-ci n'est plus obligé de fréquenter l'école (été, congés) ou si le travail consiste à livrer des journaux ou à participer à une présentation artistique.

Les jours fériés

La majorité des salariés au Québec a droit à un congé et à une indemnité pour chacun des jours fériés, chômés et payés suivants :

- le 1er janvier (jour de l'An)
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- le 24 juin (fête nationale)
- le 1er juillet, si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (Fête du Canada)
- le 1er lundi de septembre (fête du Travail)
- le 2e lundi d'octobre (Action de grâces)
- 25 décembre (jour de Noël)

Il existe un outil afin de faire le calcul de l'indemnité sur le site de la Commission des normes du travail, selon que l'employé soit au taux de base ou à pourboire. De manière générale, l'indemnité correspond à 1/20 du salaire brut gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, excluant les heures supplémentaires. Les salariés qui sont obligés de travailler à l'occasion de l'un de ces jours fériés ont droit à une indemnité ou à un congé compensatoire, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les 3 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié, sauf dans le cas de la fête nationale. La norme sur les jours fériés ne s'applique pas au salarié qui s'est absenté du travail sans autorisation ou raison valable, le jour ouvrable avant ou après le jour férié.

Les vacances

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu du salarié. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de ré-

férence en vigueur dans l'entreprise. L'employeur a le privilège de fixer la date des vacances. Cependant, il doit informer le salarié de la date de ses vacances au moins 4 semaines à l'avance. (voir le tableau ci-dessous)

L'uniforme

Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement par-

« Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. »

ticulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

Pour en apprendre davantage sur le sujet, vous pouvez consulter le site Internet de la Commission des normes du travail (CNT) au <http://www.cnt.gouv.qc.ca/>.

Temps de service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité (pourcentage accumulé)
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu sans excéder 2 semaines	4%
1 an à moins de 5 ans	2 semaines	4%
5 ans et plus	3 semaines	6%

Mission accomplie pour la 13^e édition des séjours exploratoires de PAJ, une première printanière!

Stéphanie Fortin

Agente de migration Place aux jeunes / Desjardins

Les 6, 7 et 8 mai derniers avait lieu la 13^e édition des séjours exploratoires qui comptaient deux nouveautés pour l'occasion! La première étant la période de l'année, pour la première fois, les jeunes de 18 à 35 ans pouvaient participer à l'activité au printemps. Deuxième élément, les jeunes ne s'engageaient que pour une seule fin de semaine plutôt que deux, contrairement aux dernières années. Ces nouveautés ont été sans aucun doute un succès puisque 10 jeunes y ont participé.

Lors de la fin de semaine, les participants ont eu droit à une panoplie d'activités de tous genres pouvant les motiver et les encourager dans la décision d'envisager leur avenir à La Tuque. La fin de semaine a débuté en force avec un atelier en emploi avec les deux conseillères du Carrefour jeunesse-emploi. Cet atelier fut suivi d'un souper avec les partenaires et employeurs du milieu avec qui les

d'un emploi sur le territoire. Le lendemain, les participants ont eu la chance de faire la rencontre d'Anne Vadebon-

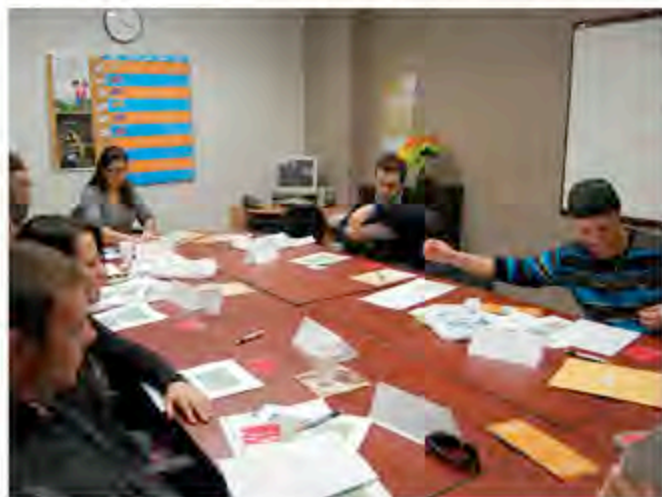
« Ils ont fait un tour du centre-ville en calèche en compagnie de Monsieur Hervé Tremblay, qui leur a dressé un historique de la ville. »

coeur, commissaire à la diversification économique de Ville de La Tuque, qui est venue leur parler des différents projets de développement sur le territoire. Par la suite, ils ont fait un tour du centre-ville en calèche en compagnie de Monsieur Hervé Tremblay, qui leur a dressé un historique de la ville. Cette activité fut suivie d'un dîner avec Madame Hélène Langlais, coordonnatrice des Fêtes du centenaire et d'une visite de l'exposition du centenaire au Complexe culturel Félix-Leclerc. En soirée, les jeunes ont

eu droit à une conférence de Frédéric Dion, aventurier conférencier, qui les a entretenus sur les éléments nécessaires à l'atteinte d'objectifs. La dernière journée, les participants ont pu entrevoir leur avenir en région avec l'atelier, Mon avenir à La Tuque, regroupant un conseiller financier, une comptable ainsi qu'une agente d'immeuble qui leur ont présenté les divers avantages de s'établir à La Tuque ainsi que les différentes façons d'avoir accès à la propriété. Le séjour printanier s'est terminé avec un tour d'hélicoptère survolant le territoire.

Je tiens à remercier tous les partenaires, l'équipe du Carrefour jeunesse-emploi ainsi que les participants pour ce séjour mémorable. Un merci tout particulier à Axelle et Philippe du Domaine le Bostonnais qui nous ont si bien accueillis pour la fin de semaine.

Notez que le prochain séjour exploratoire de Place aux jeunes se tiendra en octobre prochain!



participants ont pu échanger, certains ont même pu envisager la possibilité

Liste des participants

Aimée Payette

La Tuque, Techniques policières

Dave Hardy Pronovost

St-Georges-de-Champlain, DEP Protection et exploitation des territoires fauniques

Dominique Pion

La Tuque, Techniques d'éducation spécialisée

Fethi Adib

Montréal, Service à la clientèle

Jacques Fournier

Coaticook, Agriculture

Josée Almassy Paquette

St-Venant-de-Paquette, DEP Protection et exploitation des territoires fauniques

Karine Dingle

La Tuque, Baccalauréat ès Arts avec majeure en Anglais

Love Éoné

Trois-Rivières, DEP Protection et exploitation des territoires fauniques

Najoua Rhanem

Trois-Rivières, Maîtrise en gestion des PME

Steve Quessy

La Tuque, DEP Briquetage-maçonnerie

Merci à nos partenaires

Anne Vadeboncoeur, Ville de La Tuque
Axelle Semo et Philippe Ravanet, Domaine Le Bostonnais
Carl Charland, Complexe culturel Félix-Leclerc
Charlene Bolger, CJE
Christel Schonau, Centre local d'emploi
Claudia Roy, administratrice CJE
David Rodrigue, Groupe Remabec
Frédéric Dion, aventurier conférencier
Guillaume Dontigny, Charles Morissette inc.
Guy Éthier, représentant de Mme Julie Boulet, députée de Lavolette
Hélène Langlais, Ville de La Tuque
Hervé Tremblay
Ikram Mellouli, Chambre de commerce
Isabelle Verreault, Ecole forestière de La Tuque et administratrice CJE
Jeannie Carrier, Chambre de commerce
Joanne Boivin, Romax
Josée Duchemin et Tony Rousseau, Cheval au boulot
Julie Noël, CJE
Karine Pérusse, CJE
Kim Riberdy, CSSS du Haut St-Maurice
Line Pilote, Ville de La Tuque
Marc Yvan Ranaud Mboza, SANA
Marie-Ève Laflamme, CJE
Nancy Guilbeault, Mallette
Richard Veillette, Héli-Star
Yvan Whissell, Caisse Populaire La Tuque



Journée « Étudiante d'un jour »

Noémie Gobeil Trottier

Cliente en information scolaire et professionnelle

Lors de ma journée d'élève d'un jour, j'ai eu beaucoup de plaisir. Le matin, je suis allée au Cégep de Shawinigan afin de voir ce qu'était la profession d'éducatrice à l'enfance. Dans l'après-midi, je suis allée au Centre de formation professionnelle Bel-Avenir pour observer les élèves du cours de coiffure. Pour moi, ce fut une très belle expérience, puisque j'ai pu observer les deux professions qui m'intéressent le plus dans la même journée. Lors de cette journée, j'ai appris beaucoup de choses intéressantes et j'ai également aimé l'accueil des élèves quand je suis arrivée dans les classes, car je me suis sentie immédiatement acceptée.

Dans le cours d'Éducation à l'enfance, nous avons fait une mise en situation où il fallait rassurer un parent inquiet de laisser son enfant à la garderie. Nous sommes ensuite allées voir les enfants dans une petite salle. Par contre, ce que j'ai le moins apprécié dans la matinée, c'est qu'on ne pouvait pas

jouer avec les petits. Dans le cours de coiffure, j'ai eu beaucoup de plaisir, car j'ai pu pratiquer quelques trucs. Par contre, ce que j'ai le moins aimé lors de cet après-midi c'est que la personne qui devait s'occuper de moi n'était pas au courant de mon arrivée. Elle ne s'était donc pas du tout préparée et elle a dû improviser.



Qu'est-ce que tu connais de l'orientation scolaire ?

Ce que la grande majorité des gens connaissent de l'orientation scolaire, ce sont les tests d'orientation, les informations sur les métiers et professions ainsi que les préalables des programmes scolaires.

Par contre, un choix de carrière peut aussi se faire par d'autres moyens :

- Participation à des « journées portes ouvertes » dans les établissements postsecondaire.
- Participation au programme « Étudiant d'un jour », où tu suis un élève inscrit dans le programme d'études qui t'intéresse.
- Jumelage avec un professionnel du domaine pour une journée en milieu de travail.

La conseillère du CJE peut aussi t'assister dans des projets de carrière :

- Identification des formations complémentaires à ta carrière présente.
- Accompagnement dans l'élaboration de ton projet de carrière.
- Préparation à un processus de sélection pour une promotion ou une mutation.

Wemotaci + Jeunes motivés + Implication du milieu = Journée carrière réussie!

Julie Noël
Conseillère en emploi

Le 14 avril dernier, deux intervenantes du Carrefour jeunesse-emploi ont pris part à la première édition de la Journée Carrières de l'école secondaire Nikanik de Wemotaci. Un seul commentaire : Wow! Tout d'abord, pour la variété des activités, pour le nombre de partenaires impliqués et pour l'attitude des jeunes!

Inspiré par la formule concoctée par l'équipe du Carrefour et l'école secondaire Champagnat en février dernier, monsieur David Lefebvre, chargé de

projets de l'école Nikanik, proposa une journée spéciale afin que les élèves puissent s'informer davantage et plus concrètement sur des métiers et des programmes de formation dans leurs champs d'intérêt. En tout et par-tout, trois activités différentes étaient au menu de la journée : des ateliers portant sur différents métiers (chaque élève devait choisir 3 ateliers), un Salon des exposants regroupant 19 employeurs et organismes venus d'un peu partout au Québec et une conférence de clôture de M. Sylvain Bédard

portant sur la persévérance, malgré les épreuves de la vie. En tout, 75 jeunes ont participé à l'événement. Le CJE fut fier d'être associé à cet événement. En effet, nous avons pu faire valoir nos services à des jeunes dynamiques, qui nous ont accueillis avec intérêt et politesse. Félicitations à monsieur Lefebvre et à toute son équipe!

Vous pouvez visionner le compte-rendu de la journée à :
[http://ecolenikanik.e-monsite.com/.](http://ecolenikanik.e-monsite.com/)



Échange et groupe d'études du Rotary international

Charlene Bolger

Conseillère en information scolaire & professionnelle

Du 23 mars au 23 avril 2011, j'ai voyagé dans la région Rhône-Alpes dans le sud-est de la France dans le cadre d'un programme professionnel offert par le Rotary international. À travers la visite de 11 villes, dans 5 départements différents, j'ai vécu la culture française grâce à des visites touristiques, culturelles, professionnelles et sociales. Mon groupe était formé de trois autres femmes: Julie, une ergothérapeute de Trois-Rivières, Mélanie, une préposée aux bénéficiaires de Québec et Ashley, une agente de développement de l'immobilier de Bangor dans le Maine. Nous étions accompagnées de Doris, une rotarienne de Québec avec 16 années d'ancienneté dans le mouvement du Rotary.

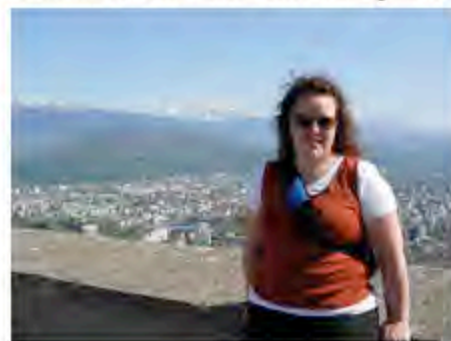
Le programme Échange et groupes d'études (EGE) offre à de jeunes professionnels âgés de 25 à 40 ans, l'opportunité de découvrir une autre culture et d'autres méthodes de travail sur une base de réciprocité avec le district jumelé. C'est, je crois, le moyen le plus authentique de connaître une culture de par la cohabitation

« C'est, je crois, le moyen le plus authentique de connaître une culture de par la cohabitation chez les membres des clubs locaux ».

chez les membres des clubs locaux, les journées dans les organismes et la visite de divers milieux industriels. D'ailleurs, j'ai eu la chance de faire des rencontres avec des professionnels qui œuvrent dans l'accompagnement des gens en recherche d'emploi par le biais de l'organisme Pôle Emploi, au CATM à Chambéry, une entreprise qui fait de l'insertion socioprofessionnelle, et

aussi à travers plusieurs visites industrielles et commerciales.

Les conclusions que je peux tirer de ces visites sont que la situation des chercheurs d'emploi est similaire dans les deux territoires. En effet, lorsqu'une personne est en recherche d'emploi, elle doit bien se connaître afin de vendre sa candidature auprès des employeurs de manière efficace. Les employeurs doivent aussi être bien ciblés de par les



possibilités d'emploi au sein de leur entreprise, et des types d'emplois offerts. Le chercheur d'emploi doit aussi bien s'outiller afin de se faire connaître par les gestionnaires et les gens chargés de l'embauche. Cependant, une des différences que j'ai remarquées est la diversité des emplois sur un territoire donné, et que les entreprises ont tendance à regrouper plusieurs corps d'emplois dans le même établissement. En effet, les PME que nous avons visitées sont souvent de nature familiale et la relève est la plupart du temps assurée

par la descendance qui a été formée en fonction des projets de développement des produits ou des territoires de l'entreprise.

De notre côté, ce qui fait l'envie des conseillers rencontrés là-bas, est sans aucun doute l'accessibilité que nous avons aux adolescents en milieu scolaire. Le rôle d'éducation et de sensibilisation que nous jouons au Carrefour jeunesse-emploi auprès des jeunes est d'une importance primordiale, car cette quantité d'informations que nous

leur offrons permet aux jeunes de faire des choix éclairés et non par dépit de ne pas connaître autre chose...

L'EGE est un programme très intensif, les journées débutaient vers les 8 heures du matin, et se terminaient rarement avant minuit. C'est une cadence peu réaliste à long terme, mais c'est ce qui fait la richesse des échanges proposés par les clubs Rotary visités. Des journées bien remplies de rencontres avec des gens généreux de leur temps et de leur savoir.

Les contacts entre les rotariens ont été mis à notre profit dans chacune des villes visitées. Ce fut un voyage mémorable, des rencontres inoubliables, une grande ouverture sur une culture

« Des journées bien remplies de rencontres avec des gens généreux de leur temps et de leur savoir. »

semblable à la nôtre, mais aussi très différente.



Babillard

Concours

Devenez fan de notre page facebook d'ici le 31 août 2011 & courrez la chance de gagner ... **un iPod touch**

www.facebook.com/Carrefour.jeunesse.emploi.FSM



Nouvelle recrue !

Nous souhaitons la bienvenue à Madame Élisabeth Boyd Dumais à titre de conseillère en emploi qui, fera équipe avec Madame Julie Noël.

Assemblée générale annuelle du CJE

Mardi, le 14 juin à 8h00, à la Place du Parc (ancien Hôtel de Ville).

Prière de confirmer votre présence au 819 523-9274 avant le 9 juin

Horaire estival (du 24 juin au 5 septembre)

Lundi au jeudi
8h00 - 17h00

vendredi
9h00 - 12h00

Nouveau mandat pour Charlene Bolger !

Suite au départ de Madame Marie-Andrée Laberge, Madame Charlene Bolger a accepté de relever un tout nouveau défi: celui de prendre le poste de conseillère en information scolaire et professionnelle.

De tout nouveaux présentoirs pour notre journal La Rumeur ont été installés dans différentes entreprises de la ville.

Ceux-ci ont été confectionnés à La Roche... Atelier... Formation... par les participants des projets Jeunes en Action 18-24 et 16-17.



Élisabeth Boyd Dumais
Conseillère en emploi