

Persévérance scolaire

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

REVUE
DE LITTÉRATURE
ET RECUEIL
DE PRATIQUES



Table des partenaires

Persévérance scolaire Montréal

Juin 2006

Persévérance scolaire

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

**Revue de littérature
et recueil de pratiques**

**Table des partenaires
pour la persévérance scolaire à Montréal**

Production de la Table des partenaires pour la persévérance scolaire à Montréal

Recherche et rédaction : Milena Zajc

Mai 2006

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
1. Les coûts du décrochage scolaire.....	7
2. La responsabilité sociale des entreprises	12
2.1 À l'échelle internationale.....	13
2.2 La littérature canadienne et québécoise	15
3. Les pratiques exemplaires	17
3.1 Une approche globale et intégrée.....	19
3.2 Les contributions financières	19
3.3 Le soutien aux études et la valorisation des employés.....	21
3.4 La contribution en ressources humaines	22
4. Les fiches.....	24
Conclusion	55
Annexes	57
Bibliographie	63

INTRODUCTION

Depuis maintenant quatre ans, la Table des partenaires pour la persévérance scolaire à Montréal (TPPSM) travaille à mettre en lumière et à soutenir la contribution de l'ensemble des partenaires actuels et potentiels pouvant aider les jeunes à persévérer dans leurs études. Dans cette optique, la TPPSM a décidé dans son plan d'action 2004-2005 d'évaluer la contribution des entreprises.

Afin de bien situer les travaux futurs de la TPPSM, un mandat en deux volets a été confié à l'auteur de ce rapport :

- réaliser une revue de littérature concernant les différentes formes possibles de la contribution des entreprises à la persévérance scolaire des jeunes;
- fournir différents exemples de contributions des entreprises montréalaises afin d'illustrer les pratiques exemplaires relevées dans la revue de littérature.

Dans le but de soutenir les travaux ici présentés, un comité de soutien a aidé à relever les expériences pertinentes à documenter. Nous tenons à remercier Martine Delsemme, de la Commission scolaire Lester-B.-Pearson, Michèle Fafard, de la Direction régionale de Montréal du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Alice Herscovitch, de la Conférence régionale des élus de Montréal, Mariane Kaliaguine, du Regroupement des organismes québécois de lutte au décrochage scolaire, Pierre Lespérance et Francis Letendre, de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, Lina Raffoul, du Carrefour Jeunesse Emploi Viger/Jeanne-Mance, Jean-Pierre Sauvé, de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, et Marie-Andrée Veilleux, de la Commission scolaire English-Montréal.

Le présent rapport est divisé en trois parties. La première, qui porte sur les coûts du décrochage scolaire, vise à rappeler l'ampleur du phénomène d'un point de vue économique. De nombreuses recherches ont été réalisées sur le sujet depuis quelques années, et ce, dans l'ensemble du monde occidental. Les principales études recensées fournissent aux lecteurs des arguments de poids pour convaincre le milieu des affaires de l'importance de travailler sur cette question avec les leaders du développement social à Montréal.

La deuxième partie, qui traite de la responsabilité sociale des entreprises, rassemble les écrits d'une abondante littérature sur les entreprises ayant opté pour une philosophie d'action plus responsable socialement. Bien que cet important courant ne vise pas particulièrement le phénomène du décrochage scolaire, il est porteur de valeurs appuyant les entreprises qui souhaitent agir de façon particulière en faveur de la persévérance scolaire des jeunes. L'imposante quantité d'information et de recherches internationales et nationales sur ce sujet nous a forcés à ne présenter que les démarches et les recherches les plus significatives pour notre propos.

Enfin, la troisième partie recense les pratiques exemplaires des entreprises. Elle présente les différentes catégories de pratiques souhaitées et fournit des exemples en ce qui concerne Montréal pour ce qui est :

- d'une approche globale et intégrée;
- des contributions financières;

- du soutien aux études et de la valorisation des employés;
- de la contribution en ressources humaines.

Il est important de retenir que l'objectif du présent travail est de recenser les bonnes pratiques et de citer des exemples montréalais concrets pouvant les illustrer. En ce sens, il n'a jamais été question de faire un inventaire exhaustif de toutes les entreprises qui soutiennent la persévérance scolaire des jeunes. On remarquera donc que ce rapport met en lumière principalement les contributions de grandes entreprises. Pourtant, il est évident que de nombreuses petites entreprises font des actions souhaitables : un don à l'école ou pour les activités parascolaires, l'accueil de jeunes désirant effectuer un stage d'exploration, une conférence donnée par l'entrepreneur du quartier dans son ancienne école, etc.

1. LES COÛTS DU DÉCROCHAGE SCOLAIRE¹

Selon le recensement de 1996 de Statistique Canada ², le pourcentage des jeunes Canadiens de 15 à 19 ans qui n'allaient pas à l'école est passé de 31,4 % en 1981 à 18 % en 1996. Ces statistiques corroborent l'idée partagée par plusieurs chercheurs selon laquelle le taux de décrochage a chuté considérablement au courant du siècle dernier, non seulement au Canada, mais dans l'ensemble de l'Amérique du Nord. L'Institut de la statistique du Québec a pour sa part relevé que la population adulte ayant moins de neuf années de scolarité a diminué, passant de 17,8 % à 16,1 %, alors que la population ayant un niveau de scolarité universitaire a augmenté, passant de 13,1 % à 15,4 %.

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec définit le décrocheur, ou sortant sans diplôme ni qualification, comme étant « un élève qui est inscrit une année donnée et qui remplit les deux critères suivants :

- a) il n'obtient ni diplôme ni qualification durant l'année considérée. Les diplômes retenus sont le DES, le DEP, l'AFP et l'ASP. Les types de qualification retenus sont le CFER et l'ISPJ;
- b) il n'est inscrit, durant l'année suivante, ni en formation générale (jeunes ou adultes), ni en formation professionnelle ou collégiale, dans un établissement d'enseignement du Québec. »

¹ Il existe plusieurs méthodes de calcul du décrochage scolaire. De façon générale, on note une diminution du phénomène depuis 30 ans, mais aussi une stagnation depuis quelques années et, surtout, une augmentation des conséquences négatives de l'absence de diplôme.

² Pour le document complet, veuillez consulter l'adresse suivante :
<http://www12.statcan.ca/francais/census01/info/census96.cfm>.

Tableau 1

Taux de décrochage (ou sortie sans diplôme) selon le sexe des élèves du secteur des jeunes, en formation générale, pour les commissions scolaires de la région de Montréal, en 2000-2001³

Élèves du secondaire inscrits en 2000-2001 et sortants				
	Total des sortants	Nombre des sortants		
		avec diplôme	sans diplôme	% des sans diplôme
Région de Montréal (Île de Montréal)	12 891	8 647	4 244	32,9%
Masculin	6 433	3 933	2 500	38,9%
Féminin	6 458	4 714	1 744	27,0%
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	1 824	1 110	714	39,1 %
Masculin	926	497	429	46,3%
Féminin	898	613	285	31,7%
Commission scolaire de Montréal	4 928	2 981	1 947	39,5 %
Masculin	2 373	1 265	1 108	46,7%
Féminin	2 555	1 716	839	32,8%
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	2 344	1 746	598	25,5%
Masculin	1 174	800	374	31,9%
Féminin	1 170	946	224	19,1%
Commission scolaire English-Montréal	1 837	1 343	494	26,9 %
Masculin	952	647	305	32,0%
Féminin	885	696	189	21,4%
Commission scolaire Lester-B.-Pearson (1)	1 958	1 467	491	25,1 %
Masculin	1 008	724	284	28,2%
Féminin	950	743	207	21,8%
Ensemble du réseau public-provincial (72 commissions scolaires)	66 450	48 391	18 059	27,2%
Masculin	33 150	21 842	11 308	34,1%
Féminin	33 300	26 549	6 751	20,3%

(1) Le territoire de cette commission scolaire anglophone s'étend sur plus d'une région administrative, mais tous les élèves sont comptés dans cette région.

³ Source : données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Tableau 2

Taux de décrochage (ou sortie sans diplôme) selon le sexe des élèves du secteur des jeunes, en formation générale, pour les commissions scolaires de la région de Montréal, en 2002-2003⁴

Élèves du secondaire inscrits en 2002-2003 et sortants				
	Total des sortants	Nombre des sortants		
		avec diplôme	sans diplôme	% des sans diplôme
Région de Montréal (Île de Montréal)	11 855	8 083	3 772	31,8%
Masculin	5 955	3 709	2 246	37,7%
Féminin	5 900	4 374	1 526	25,9%
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	1 648	974	674	40,9 %
Masculin	842	435	407	48,3%
Féminin	806	539	267	33,1%
Commission scolaire de Montréal	4 495	2 722	1 773	39,4 %
Masculin	2 281	1 221	1 060	46,5%
Féminin	2 214	1 501	713	32,2%
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	2 051	1 551	500	24,4 %
Masculin	992	668	304	30,6%
Féminin	1 059	863	196	18,5%
Commission scolaire English-Montréal	1 792	1 390	402	22,4 %
Masculin	897	673	224	25,0%
Féminin	895	717	178	19,9%
Commission scolaire Lester-B.-Pearson (1)	1 869	1 446	423	22,6 %
Masculin	943	692	251	26,6%
Féminin	926	754	172	18,6%
Ensemble du réseau public-provincial (72 commissions scolaires)	59 803	42 974	16 829	28,1%
Masculin	29 424	18 845	10 579	36,0%
Féminin	30 379	24 129	6 250	20,6%

(1) Le territoire de cette commission scolaire anglophone s'étend sur plus d'une région administrative, mais tous les élèves sont comptés dans cette région.

Pourtant, même si le taux de décrochage a diminué, il continue à nous préoccuper pour des raisons qui, selon Fachler (2004), seraient économiques. Même son de cloche du côté de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), qui estime que si l'on se préoccupe du décrochage scolaire, c'est en partie parce qu'il empêche les jeunes de développer leur capital humain, faute d'un diplôme d'études secondaires. Selon la DRHC, dans le contexte actuel de la mondialisation, les employeurs exigent de plus en plus de connaissances et de compétences de la part des travailleurs. Les jeunes qui abandonnent leurs études avant d'avoir obtenu leur diplôme risquent de ne pas acquérir les compétences requises et d'être exclus du marché du travail. Cette situation engendre également des coûts pour la société, car les décrocheurs ne bénéficient pas du même capital humain que les diplômés et ont un revenu moins élevé que ces derniers.

⁴ Source : données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

On peut donc comprendre l'importante quantité de recherches effectuées, ces dernières années, sur le coût potentiel du décrochage scolaire. Ce que ces recherches font ressortir est que le décrochage a une incidence indubitable sur les individus, les entreprises et la société dans son ensemble. Cependant, la recension des écrits sur les coûts du décrochage nous a permis de constater deux faits intéressants. Premièrement, la totalité des recherches consultées signalent les coûts du décrochage pour les individus et la société, mais aucune ne parle, sinon de façon indirecte, des coûts pour les entreprises. Deuxièmement, presque toutes les recherches mettent l'accent uniquement sur les coûts individuels du décrochage, qui sont plus faciles à déterminer que les coûts pour la société. Selon l'OCDE, « Les avantages nets pour la personne, sous forme d'augmentation des revenus et d'amélioration des possibilités d'emploi, sont souvent évidents mais il n'est pas toujours facile de déterminer les avantages pour la société; pourtant, ces avantages sont très pertinents, puisque l'investissement est souvent payé à même les deniers publics ⁵ ».

Toutes les recherches consultées sur le sujet sont unanimes : les coûts associés au décrochage scolaire sont élevés et leurs répercussions sont nombreuses et complexes. Dans les pages qui suivent, nous présenterons les principales recherches traitant de ce sujet.

La recherche la plus exhaustive et la plus complète est probablement celle qui a été effectuée en 2000 par Développement des ressources humaines Canada - Direction de la recherche appliquée. Intitulée « Le coût du décrochage ⁶ », cette étude examine les coûts individuels et collectifs de ce phénomène. Elle traite, notamment, du taux de décrochage, des caractéristiques des décrocheurs et de la performance des décrocheurs et des diplômés sur le marché du travail; elle formule également des estimations des coûts du décrochage pour les individus et la société et établit des stratégies en vue de réduire le nombre de décrocheurs au Canada.

Cette étude mentionne, notamment, que les diplômés ont plus de chances d'obtenir un emploi que les décrocheurs; par exemple, en 1999, les décrocheurs ayant moins de huit années de scolarité occupaient un emploi dans une proportion de 50 %, tandis que pour ceux qui avaient complété quelques années d'études secondaires, le taux d'emploi avoisinait 68 %. Le taux d'emploi en ce qui concerne les diplômés du secondaire (DES) était de 80 %. Ces données sont corroborées par Statistique Canada ⁷, qui estime que le taux de chômage d'un décrocheur est presque deux fois plus élevé que celui de l'élève ayant terminé des études secondaires.

Autre fait intéressant mentionné dans cette étude : les revenus des décrocheurs sont plus faibles que les revenus des diplômés. Selon Statistique Canada ⁸, en 1995, le salaire moyen des jeunes hommes sans diplôme était de 400 \$ par semaine (en comparaison de 260 \$ par semaine pour les jeunes femmes), alors que celui des diplômés de sexe masculin du secondaire était de 430 \$ par semaine (par rapport à 336 \$ par semaine pour les diplômées).

⁵ OCDE. *Human Capital Investment : An International Comparison*. Center for Educational research and Innovation (CERI), Paris, 1998, p. 22.

⁶ CANADA, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, - DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE APPLIQUÉE. *Le coût du décrochage*, [En ligne], 24 mars 2000, [<http://www.cmec.ca/stats/pcera/symposium2000/gingras.fr.pdf>].

⁷ CANADA, STATISTIQUE CANADA, *Étudier, travailler et décrocher : Relation entre le travail pendant les études secondaires et le décrochage scolaire*, 2001, [<http://www.statcan.ca/>] (mai 2003).

⁸ STATISTIQUE CANADA. *Les études, le travail et la combinaison études-travail chez les jeunes*, [En ligne], 1998, n° 3, [http://www.statcan.ca/start_f.html] (février 2004), p. 9.

Aux États-Unis, l'Office of Educational Research and Improvement du ministère de l'Éducation commandait une série de documents visant à examiner le lien entre le niveau d'instruction et différents facteurs sociaux, notamment la santé, la structure familiale, la fertilité, le bien-être des enfants, la criminalité et l'environnement (Behrman et Stacey, 1997). Ces documents examinaient l'incidence d'une réduction du taux de décrochage sur ces facteurs sociaux. Les auteurs concluaient qu'une telle réduction entraînerait vraisemblablement une amélioration de la santé et une réduction de la pauvreté et des problèmes connexes des familles, mais que les recherches existantes ne permettaient pas d'établir une estimation financière exacte de ces répercussions. Les auteurs ont également conclu qu'il n'est pas évident que la réduction du nombre de décrocheurs entraînerait une augmentation des avantages pour la société, notamment qu'il y aurait une baisse de la criminalité. Pour ce qui est de l'incidence sur l'environnement, les auteurs font remarquer que très peu de recherches portent sur cette question. Chaplin et Lerman (1997) pensent que le décrochage a entraîné aux États-Unis des pertes de revenus se situant entre 90 000 \$ et 600 000 \$ par décrocheur. Selon eux, ces pertes se traduiraient par des pertes de recettes fiscales se situant entre 30 000 \$ et 200 000 \$ par décrocheur.

Au Canada, l'estimation du coût social du décrochage scolaire a été établie par le Conference Board of Canada (Lafleur, 1992). Ce rapport conclut que « (...) le Canada perdra plus de 4 milliards de dollars, en dollars d'aujourd'hui, durant la vie active des 137 000 jeunes, environ, qui ont décroché du secondaire en 1989 au lieu d'obtenir leur diplôme ». (Lafleur, 1992). Selon un article de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)⁹, l'État a dû déboursier 18 101 \$ pour chaque personne ayant terminé des études secondaires en 1995-1996. Toutefois, ses revenus fiscaux s'accroîtraient de 100 851 \$ dans le cas d'un homme et de 59 925 \$ dans celui d'une femme.

Le Conference Board of Canada a identifié certains facteurs associés au décrochage scolaire. Le tableau suivant récapitule ces facteurs, selon qu'ils touchent les élèves ou la société dans son ensemble. On y trouve deux grandes catégories de facteurs, soit ceux qui sont liés au marché du travail et d'autres d'ordre plus général.

⁹CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *La lutte au décrochage scolaire c'est aussi rentable pour l'État*, [En ligne], 1999, [<http://www.ceq.qc.ca/>], (13 mai 1999).

Tableau 3 : Exemples de facteurs associés au décrochage

Élèves	Société
<i>Facteurs liés au marché du travail</i>	
Revenu après impôt moins élevé	Recettes fiscales moins élevées
Pertes des économies découlant de la poursuite des études (livres et frais de scolarité) et perte de revenu pendant la fréquentation scolaire	Économies pour la société en ce qui a trait à l'éducation des enfants jusqu'au moment de l'obtention du diplôme : dépenses de la commission scolaire
<i>Facteurs non liés au marché du travail</i>	
Moins d'avantages non liés au salaire (conditions de travail et statut)	Diminution de la participation au processus électoral et politique
Moins bonne santé	Frais d'administration plus élevés en ce qui a trait aux programmes de bien-être social
Réductions des possibilités de mobilité et de formation	Augmentation des coûts de prévention et de détection du crime
Réduction de la probabilité de trouver un emploi	Diminution des dons de charité
Taux de rendement moins élevé	Cohésion sociale moins importante
Enfants moins instruits	
Moins grande sécurité financière	
Moins grande culture	

Lorsqu'on examine la documentation sur le sujet, on constate que bon nombre de facteurs viennent s'ajouter aux coûts et avantages sociaux de l'éducation. Haveman et Wolfe (1984) ont établi un répertoire exhaustif des répercussions économiques de l'éducation. Ce répertoire fait une distinction entre les biens individuels et collectifs, les ressources marchandes et autres, les répercussions externes, l'investissement dans le capital humain et la consommation (voir l'Annexe A).

La Table des partenaires pour la persévérance scolaire à Montréal a également, de son côté, recensé les conséquences négatives que la faible scolarisation peut avoir sur les individus. Selon elle, les individus ayant moins de scolarité affichent un taux de chômage plus élevé, un état de santé généralement moins bon et un plus haut taux de mortalité et ils accusent une certaine fragilité au regard des changements technologiques¹⁰.

2. LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Le nombre élevé de recherches effectuées récemment sur la responsabilité sociale des entreprises témoigne de l'importance mondiale grandissante accordée à ce sujet. En effet, depuis la fin des années 90, plusieurs gouvernements ainsi que bon nombre d'organisations non gouvernementales et d'associations (telles Amnistie Internationale, Co-op America et l'Association canadienne pour la responsabilité sociale des entreprises, pour n'en nommer que quelques-unes) se sont penchés sur la question. Au-delà de la conscientisation et de la responsabilité individuelle, l'opinion publique réclame de plus en plus l'implantation de mécanismes de contrôle parrainés par les États dans le but d'encadrer et même de dénoncer certaines pratiques de gestion et des modes d'exploitation abusifs.

¹⁰ TABLE DES PARTENAIRES PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE MONTRÉAL.
<http://www.perseverancescolairemontreal.qc.ca/francais/chiffres.html>.

Étant donné l'imposante quantité de littérature et sa grande diversité, nous présenterons, dans un premier temps, un échantillon des écrits qui recensent les mesures et les normes adoptées par divers gouvernements et organisations non gouvernementales à l'échelle internationale, pour ensuite, dans un deuxième temps, présenter la littérature canadienne et québécoise.

2.1. À l'échelle internationale

Bien qu'il n'existe pas de définition universellement acceptée de la responsabilité sociale des entreprises, la plupart des tentatives d'explications définissent ce concept comme étant l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs partenaires.

À l'échelle internationale, on dénote plusieurs initiatives menées par des organisations telles que les Nations Unies, l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'OCDE. Bien que ces initiatives ne soient pas juridiquement contraignantes, elles fournissent des normes et des principes directeurs qui peuvent servir de références pour les pays et les entreprises.

Les Nations Unies ont lancé, en 2000, un code de conduite à l'intention des grandes entreprises. Intitulée « Global Compact¹¹ » (Pacte global), cette initiative a la forme d'un partenariat entre les Nations Unies, les Organisations non gouvernementales (ONG) et les milieux d'affaires. Le Global Compact propose, dans les domaines des droits de la personne, du travail et de l'environnement, l'adhésion à dix grands principes (voir l'Annexe B) inscrits dans la Déclaration des droits de l'homme et dans celle du Bureau international du travail (BIT), ainsi que dans les résolutions du Sommet de Rio sur l'environnement (1992) et du Sommet de Copenhague (1995) sur les questions sociales.

Les Nations Unies ont également mis sur pied un programme de recherche concernant la responsabilité sociale des entreprises¹². Ce projet vise à promouvoir la recherche et le dialogue sur les enjeux de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises dans les pays en voie de développement.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a, quant à elle, formulé une *Déclaration tripartite sur les principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale* (1997-2000)¹³. Cette déclaration encourage les partenariats et la collaboration entre les entreprises, les travailleurs et les gouvernements en vue de maximiser la contribution positive que les investissements des multinationales peuvent apporter au progrès économique et social et d'aider à résoudre les problèmes que ces investissements peuvent susciter.

En 2000, l'OCDE publiait un document intitulé *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*¹⁴. Ces principes sont des recommandations formulées à l'intention des multinationales dans tous les grands domaines de l'éthique de l'entreprise, dont l'emploi et les relations avec les partenaires sociaux, les droits de l'homme, l'environnement, la divulgation d'informations, la lutte contre la corruption, l'intérêt des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité.

À l'échelle européenne, la Commission des communautés européennes (CEE) a publié, en 2001, un « livre vert » avançant l'idée d'un cadre européen en ce qui a trait à la

¹¹ Pour de plus amples renseignements, prière de consulter le site web www.unglobalcompact.org.

¹² Pour plus de détails, consulter le site web <http://www.unrisd.org/engindex/research/busrep.htm>.

¹³ <http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/sources/mne.htm>

¹⁴ <http://www.oecd.org/>

responsabilité sociale des entreprises. Ce rapport¹⁵ vise à lancer un débat sur la façon dont l'Union européenne pourrait encourager la responsabilité sociale des entreprises à l'échelle européenne et internationale et, notamment, sur les moyens d'exploiter au mieux les expériences existantes, d'encourager la création de pratiques novatrices, d'améliorer la transparence et de renforcer la fiabilité de l'évaluation et de la validation des diverses initiatives engagées en Europe. Il propose de plus une approche fondée sur des partenariats plus étroits au sein desquels tous les intéressés ont un rôle à jouer. Outre qu'il est particulièrement complet, ce rapport est d'autant plus intéressant qu'il dresse une liste exhaustive d'organisations internationales, d'institutions de l'Union européenne, d'organisations pluripartites, d'organisations d'entreprises et d'ONG qui s'intéressent toutes, à différents niveaux, à la question de la responsabilité sociale des entreprises.

La recension de la littérature nous a permis de constater que certains pays européens sont très actifs dans ce domaine. Par exemple, en Angleterre, non seulement a-t-on nommé en mars 2000 un ministre de la responsabilité sociale des entreprises, mais a-t-on aussi déposé, en janvier 2003, un projet de loi privé sur la responsabilité sociale des entreprises britanniques. Ce projet vise toutes les sociétés enregistrées ou ayant des activités en Grande-Bretagne. Il exige des entreprises qu'elles produisent un rapport public annuel concernant leurs impacts sociaux et environnementaux. Les directeurs auraient des devoirs et des responsabilités spécifiques de prise en considération et de contrôle des effets des activités de leur entreprise sur l'environnement et la société. En cas d'infractions, ils sont passibles de peines pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement. De plus, le projet de loi s'applique aux activités à l'étranger des entreprises. Également, une nouvelle loi votée l'an dernier oblige les caisses de retraite à agir dans la transparence et à tenir compte, dans leur politique de placement, non seulement du facteur de rentabilité, mais aussi des dimensions sociales et éthiques. D'autres pays européens, comme l'Allemagne, la France et la Belgique, emboîtent le pas à l'Angleterre.

Le Danemark a également fait plusieurs gestes concrets, notamment en lançant, en 1994, une campagne intitulée « *Une préoccupation commune – la responsabilité sociale des entreprises* », mais également en mettant sur pied, en 1998, le Centre de Copenhague¹⁶ qui est un institut visant à encourager les partenariats volontaires entre le gouvernement et les entreprises en vue de promouvoir la cohésion sociale.

Du côté des ONG, il est important de souligner qu'Amnistie Internationale s'est également penchée sur le sujet de la responsabilité sociale, affirmant que celle-ci « ne peut plus aujourd'hui être uniquement dévolue à l'État même si celui-ci conserve à cet égard un rôle crucial. Elle doit également être prise en charge par les autres acteurs puissants de notre société, notamment l'entreprise et les investisseurs institutionnels¹⁷ ». Amnistie Internationale a produit plusieurs documents traitant de la responsabilité sociale des entreprises, notamment *Les principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises* et un mémoire ayant pour titre *La responsabilité sociale des entreprises et l'investissement responsable*. Ces rapports dénoncent l'absence de normes dans les institutions légales internationales et exhortent les entreprises et les gouvernements à poser des gestes concrets pour en établir.

La *People of America Foundation*¹⁸ a présenté les bénéfices économiques résultant d'une plus grande responsabilisation sociale des entreprises. Selon elle, la visibilité positive qui en

¹⁵ http://europa.eu.int/eur-lex/fr/com/gpr/2001/com2001_0366fr01.pdf

¹⁶ <http://www.copenhagencentre.org/>

¹⁷ AMNISTIE INTERNATIONALE. *Mémoire : La responsabilité sociale des entreprises et l'investissement responsable*, [En ligne], 2003, [<http://www.amnistie.qc.ca/economie/pdf/EDH-memoire-final-resume.pdf>], (2003), p.1.

¹⁸ <http://www.americansall.com/>

découlerait aurait pour effet de fidéliser et d'augmenter leur clientèle, ce qui procurerait donc davantage de profits aux entreprises.

2.2. La littérature canadienne et québécoise

L'examen de la littérature canadienne et québécoise sur le sujet de la responsabilité sociale des entreprises permet de constater l'intérêt grandissant des gouvernements fédéral et provinciaux, mais également d'organismes du secteur public et privé. Cet intérêt peut prendre la forme de rapports qui incitent l'État à statuer sur la question ou encore de recherches tentant de concevoir des outils d'évaluation pour les entreprises.

Le gouvernement fédéral a créé un groupe de travail interministériel sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Dirigé par Ressources naturelles Canada, ce groupe est composé de plusieurs ministères fédéraux, notamment Environnement Canada, Pêches et Océan Canada, Industrie Canada, Transports Canada et Affaires étrangères et Commerce international. Le Projet de recherche sur les politiques des entreprises fait aussi partie des éléments sur lesquels se penche le groupe de travail. Ce groupe a commandé une étude (PRP), dont le compte rendu final s'intitule *La responsabilité sociale des entreprises – principaux enseignements*¹⁹. Cette étude s'inscrit dans le Projet de recherche sur les politiques (PRP) dont le thème est le développement durable et qui est conçu pour examiner les grands enjeux qui s'imposeront au Canada à court et à long terme. Cette étude est particulièrement intéressante, car elle fournit des informations sur l'expérience des entreprises ayant élaboré des programmes ou dirigé des activités socialement responsables. Les auteurs ont rédigé dix études de cas servant à approfondir la compréhension des facteurs incitatifs, des techniques de mise en œuvre, ainsi que des difficultés et des obstacles devant lesquels se trouvent les entreprises qui tentent d'appuyer le concept de responsabilité sociale et du rôle que doit assumer l'État pour promouvoir celle-ci.

Au Canada, on a également créé la Commission sur la démocratie canadienne et la responsabilisation des entreprises²⁰. La Commission ne se contente pas d'aborder la question de la responsabilité des sociétés du strict point de vue des bénéficiaires ou de la protection de la vie des travailleurs. Elle espère également que les entreprises adopteront une approche différente et tiendront compte d'une multitude de facteurs pour arriver à se comporter en bons citoyens. Elle tente aussi de voir si les entreprises ont de bonnes pratiques en matière de droits de la personne, si elles traitent avec d'autres entreprises qui ont également de bonnes pratiques en cette matière et si elles appliquent des normes efficaces du point de vue du travail et de l'environnement.

Parmi les organismes qui se sont penchés sur la question de la responsabilité sociale des entreprises, nous nous devons d'en mentionner deux qui sont très importants. Premièrement, il y a le Canadian Business for Social Responsibility qui a publié, en 2002, le document *Good Company Guidelines for Corporate Social Performance*²¹. Ce document propose des lignes directrices pour l'amélioration de la performance sociale des entreprises. De plus, cet organisme a produit plusieurs travaux de recherche sur les pratiques socialement responsables. Deuxièmement, il y a le Conference Board of Canada qui a publié le document intitulé *Corporate Social Responsibility Initiative*²² dans lequel il présente le *CSR Assessment Tool*, qui est un instrument d'évaluation de la performance

¹⁹ Pour la lecture complète du rapport, consulter l'adresse suivante : [\[http://www.nrcan.gc.ca/sd-dd/pubs/csr-rse/pdf/rse.pdf\]](http://www.nrcan.gc.ca/sd-dd/pubs/csr-rse/pdf/rse.pdf).

²⁰ Pour de plus amples renseignements, consulter l'adresse suivante : <http://www.corporate-accountability.ca/>.

²¹ <http://www.cbsr.bc.ca/cbsrsupport/goodcompanyguideline.htm>

²² <http://www.conferenceboard.ca/documents.asp?rnext=184>

sociale des entreprises; ces dernières peuvent utiliser cet outil pour gérer, mesurer et améliorer leur performance sociale.

Du côté québécois, plusieurs initiatives très intéressantes ont été recensées, notamment de la part de la Jeune Chambre de Commerce de Montréal (JCCM), qui s'est dotée, en 1997, d'une charte destinée à guider les entreprises vers une meilleure responsabilisation sociale. Afin de promouvoir l'adoption de cette charte par les entreprises, la JCCM a créé, en 1998, un programme de reconnaissance de la responsabilité sociale des entreprises. Dans le contexte de ce programme, la JCCM invite les entreprises à lui remettre un bilan social, leur émettant en retour un certificat de reconnaissance. De plus, la JCCM a produit, en 2001, un mémoire sur la responsabilité sociale des entreprises. Ce document reprend ses principales actions et souligne l'importance de l'adoption d'une norme nationale. Dans son mémoire sur la responsabilité sociale des entreprises, la JCCM souligne les effets économiques positifs de la responsabilisation sociale des entreprises²³ :

- diminution des coûts associés au recrutement et au remplacement de la main-d'œuvre – les entreprises reconnues pour leur degré élevé de responsabilité sociale ont en effet plus de facilité à recruter et à conserver des employés;
- amélioration de la loyauté et de la productivité des employés – le respect de leur famille, l'intégrité des dirigeants, la considération pour les partenaires de l'entreprise et la philanthropie améliorent l'image que les employés ont de leur employeur;
- augmentation des ventes et fidélisation de la clientèle – les consommateurs préfèrent les entreprises perçues comme étant socialement responsables;
- diminution des coûts associés aux plaintes et aux litiges – les entreprises qui fabriquent des produits non dangereux, qui sont honnêtes avec leurs clients et leurs fournisseurs, qui sont justes avec leurs employés, qui respectent les droits fondamentaux et l'environnement et qui entretiennent de bons rapports avec leur milieu font moins l'objet de plaintes, de conflits et de poursuites, d'où une diminution des frais juridiques;
- diminution des frais de relations publiques et de publicité – les entreprises socialement responsables ont une meilleure image et bénéficient toujours d'un préjugé favorable, ce qui leur permet d'économiser des sommes importantes en relations publiques et en publicité, lorsqu'elles doivent prendre des décisions difficiles ou qu'elles sont impliquées dans des incidents;
- amélioration des relations avec les communautés locales – les entreprises qui se comportent en citoyens responsables sont mieux acceptées par les résidents des secteurs où elles s'établissent, ce qui contribue à favoriser leurs relations avec les autorités gouvernementales locales.

Une autre initiative très intéressante a été la création, en 1998, de la Société ISO-Jeunes. Société à but non lucratif, ISO-Jeunes compte à ce jour plus d'une centaine d'entreprises membres qui ont choisi de placer l'embauche des jeunes au centre de leurs préoccupations. ISO-Jeunes vise à « sensibiliser les PME à la nécessité de préparer la relève, faire connaître différents programmes et pratiques de gestion susceptibles d'aider les jeunes à prendre leur place sur le marché du travail et témoigner d'actions entreprises pour favoriser le retour des jeunes en région²⁴ ». Chaque année, la Société ISO-Jeunes et le réseau des SADC du Québec (Société d'aide au développement des collectivités) admettent en leur sein des entreprises qui se qualifient pour une attestation ISO-Jeunes, quel que soit le secteur

²³ JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTRÉAL. *Mémoire sur la Responsabilité sociale de l'entreprise*, [En ligne], 2001, [<http://www.jccm.org/>] (6 juin 2001), p. 5.

²⁴ Informations tirées du site web suivant : [<http://iso-jeunesyouth.qc.ca/html/apropos.shtml>].

d'activité ou la région. Les critères d'admissibilité à l'Attestation ISO-Jeunes sont les suivants :

- avoir une politique qui s'applique spécifiquement aux jeunes de façon à favoriser leur intégration dans le marché du travail;
- permettre aux jeunes d'avoir des conditions d'emploi équitables et une juste représentation dans l'entreprise;
- avoir des pratiques favorisant les jeunes dans l'entreprise;
- être disposé à avoir d'autres orientations favorisant les jeunes.

En guise de conclusion, disons que, sauf quelques initiatives de la part des entreprises à l'échelle locale, nous n'avons rien trouvé dans la littérature consultée qui traite de la responsabilité sociale des entreprises envers les jeunes. C'est un sujet qui semble être encore très peu discuté et abordé.

3. LES PRATIQUES EXEMPLAIRES

L'examen de la littérature nous a permis de constater que le thème des pratiques exemplaires des entreprises pour ce qui est de la contribution à la persévérance scolaire des jeunes est très peu abordé. De façon générale, on trouve beaucoup de documents traitant des pratiques exemplaires des entreprises en matière d'environnement, de développement durable, d'investissement économique ou de conditions de travail des employés. Comme on vient de le dire, la question des pratiques exemplaires des entreprises en rapport avec la persévérance scolaire des jeunes est toutefois quasi absente dans la littérature consultée. Nous avons cependant trouvé quelques rapports de provenance canadienne, américaine et britannique traitant de cette question.

Les recherches effectuées ont fait ressortir que la ressource probablement la plus complète sur le sujet provient du Conference Board of Canada²⁵. Créé par le Conference Board of Canada en 1990, le Centre national des affaires et de l'éducation (*National Business and Education Center*) a pour mandat de tisser des liens avec les entreprises dans le but de développer et de promouvoir les systèmes d'éducation et d'apprentissage au Canada. En effet, depuis 1998, le Centre national des affaires et de l'éducation – maintenant connu sous le nom de Centre d'enseignement et d'apprentissage – a publié de nombreux rapports et études de cas et procédé à la distribution au Canada de prix d'excellence destinés à récompenser les entreprises ayant mis sur pied des programmes de soutien au milieu de l'éducation. La publication annuelle de « cahiers d'idées » (*IdeaBook*) qui recensent les meilleures initiatives des entreprises en matière d'éducation est un projet particulièrement intéressant. Outre qu'ils permettent de choisir les lauréats pour l'année en cours, ces cahiers présentent un éventail d'initiatives sélectionnées de façon à brosser un portrait diversifié des activités entreprises par les organismes participants. Les études de cas, pour leur part, servent à examiner les programmes d'éducation et de formation continue; elles permettent également d'analyser les méthodes utilisées par les entreprises pour concevoir, évaluer et implanter des programmes éducatifs dans des écoles, des collèges, des universités, dans les milieux de travail et au sein des communautés.

Un autre document traitant des pratiques exemplaires des entreprises dans le domaine de l'éducation provient des États-Unis, plus particulièrement du Council for Corporate and

²⁵ Pour accéder à la totalité des ressources publiées par le Conference Board of Canada, prière de consulter l'adresse suivante : <http://www.conferenceboard.ca/education/best-practices/default.htm>.

School Partnerships²⁶. Intitulé *Guiding Principles for Business and School Partnerships*, ce document est un guide descriptif et informatif des pratiques exemplaires courantes de grandes entreprises américaines. Il traite surtout des partenariats entre le milieu des affaires et le monde de l'éducation. On y trouve, notamment, les résultats d'un sondage effectué auprès de gestionnaires et de directions d'école. En s'appuyant sur les résultats de ce sondage, on y énonce ensuite bon nombre de principes directeurs visant à optimiser l'efficacité des partenariats entre les écoles et les entreprises. Les principes directeurs découlent de quatre grands thèmes : les fondements du partenariat, l'implantation, la continuité et l'évaluation des forces et des faiblesses visant une meilleure lecture de la situation. On trouve également dans ce rapport des études de cas décrivant et analysant l'implication de certaines entreprises dans le milieu de l'éducation et les bénéfices qui en découlent. Un des éléments particulièrement intéressants de ce document est un tableau récapitulatif des principales mesures de réussite (*measures of success*) relevées lors du sondage. Pour ce qui est des bénéfices, notons, par exemple, l'augmentation de la persévérance scolaire ou des taux de diplomation. Le rapport renferme aussi des données sur les bénéficiaires (les élèves, les écoles, la communauté et les entreprises), les types de programmes (pouvant aller du tutorat individualisé à des programmes de stages) et les compagnies participantes.

Un autre rapport, produit cette fois par le gouvernement britannique conjointement avec une association de consommateurs anglais, dresse une liste des pratiques exemplaires à l'intention, principalement, des entreprises et des écoles voulant forger des partenariats. Cette liste est divisée en cinq grands thèmes²⁷ : la valeur et le contenu éducatif, la présence des « marques », la consultation et l'évaluation, la distribution du matériel et la collection de bons d'échange (bons d'achat ou coupons, par exemple, que les personnes peuvent obtenir en achetant des produits pouvant ensuite être échangés contre des livres, des ordinateurs ou d'autres outils pédagogiques). Chaque thème regroupe un certain nombre de pratiques exemplaires. Fait particulièrement intéressant, on trouve dans ce rapport deux listes de contrôle, l'une est adressée aux écoles qui désirent s'associer avec une entreprise et l'autre, aux entreprises qui souhaitent devenir partenaires d'une école. Ces listes ont pour objet d'évaluer, sur la base des pratiques exemplaires mentionnées, si les écoles et les entreprises sont bien informées et prêtes à s'impliquer dans un partenariat.

Les trois rapports mentionnés ci-dessus sont les recherches les plus exhaustives que nous avons trouvées sur le sujet. Par ailleurs, nous avons trouvé un petit nombre de documents courts traitant des pratiques exemplaires des entreprises en ce qui a trait à la persévérance scolaire. Ces documents proviennent pour la plupart de fondations ou d'associations diverses et reprennent les principaux points avancés dans les rapports dont nous avons discuté précédemment.

De façon à faciliter le repérage des entreprises montréalaises qui contribuent à la persévérance scolaire des jeunes du secondaire en particulier, le comité de soutien de la Table des partenaires pour la persévérance scolaire à Montréal a dressé une liste d'actions possibles divisée en quatre grands thèmes : une approche globale et intégrée, les contributions financières, le soutien aux études et la valorisation des employés et la contribution en ressources humaines. Dans les paragraphes qui suivent, nous reprendrons un à un chacun des thèmes pour ensuite présenter les entreprises sélectionnées.

²⁶ COUNCIL FOR CORPORATE AND SCHOOL PARTNERSHIPS. *Guiding Principles for Business and School Partnerships*, [En ligne], 2004, [http://www.corpschoolpartners.org/pdf/guiding_principles.pdf] (février 2004).

²⁷ Pour la liste complète des pratiques exemplaires, consulter l'adresse suivante : [[http://www.governor.net.co.uk/linkAttachments/SchoolBusinessLinks\[1\].pdf](http://www.governor.net.co.uk/linkAttachments/SchoolBusinessLinks[1].pdf)].

3.1. Une approche globale et intégrée

Sous le thème approche globale et intégrée, nous regroupons les entreprises qui ont entrepris une démarche de soutien aux élèves dans tous les aspects de leur vie scolaire (achat de livres et de matériel pédagogique, perfectionnement des enseignants, tutorat et aide aux devoirs, activités parascolaires – équipes sportives, voyages, camps d’hiver et d’été, etc. –, activités thématiques – à l’occasion de Noël et de l’Halloween, par exemple –, dons de vêtements, remise de prix lors de soirées galas et activités de financement).

Nous remarquons qu’au Québec, contrairement à ce qui est le cas aux États-Unis, cette pratique est encore très peu courante. Toutefois, citons à titre d’exemple une entreprise montréalaise qui a adopté une telle approche, soit Gaz Métropolitain. On trouvera, au chapitre 4, la fiche détaillée de cette entreprise.

3.2. Les contributions financières

Nos recherches montrent que les aides financières représentent le moyen privilégié par les grandes entreprises et les banques pour contribuer à la lutte au décrochage scolaire. Nous pouvons regrouper ces aides en trois catégories :

- financement d’organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.);
- contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes;
- attribution de bourses pour la persévérance scolaire.

Nous avons observé que la majorité des entreprises recensées sont surtout intéressées à financer des organismes à but non lucratif œuvrant pour la persévérance scolaire des jeunes. Selon nos recherches, les petites et moyennes entreprises ne soutiendraient pas la persévérance scolaire par des contributions financières, ce qui ne signifie absolument pas qu’elles ne le font pas, mais plutôt que nous n’avons trouvé aucun exemple de ce type d’aide les concernant, la collecte d’information ayant essentiellement été réalisée par l’intermédiaire d’Internet. Ce facteur peut s’expliquer par le fait qu’elles jouissent d’une moins grande visibilité que les grandes entreprises.

Nous aimerions souligner, cependant, que nous avons intentionnellement omis de mentionner plusieurs grandes entreprises qui donnent généreusement à des organismes tels Centraide, Tel-Jeunes, etc. Ces organismes n’œuvrant pas directement dans le domaine de la persévérance scolaire, nous avons jugé qu’il valait mieux, par souci de pertinence et de précision, ne pas les inclure dans le répertoire. Cela étant dit, plusieurs des entreprises dont nous ferons mention dans ce qui suit ont donné également à de tels organismes; pour les mêmes raisons, nous ne nommerons que les actions qui se rapportent à notre sujet. Également, nous voudrions mettre l’accent sur le point suivant : ce répertoire a pour objet, non pas de comparer les entreprises entre elles, mais plutôt de donner une *idée* de ce qui se fait sur l’île de Montréal. Autrement dit, ceci n’est pas un document de recensement, mais plutôt un document informatif.

Voici des exemples d’entreprises qui financent des activités reliées à la persévérance scolaire des jeunes du secondaire. Suivront, au chapitre 4, les fiches descriptives de ces entreprises.

Tableau récapitulatif

Entreprises	Description	Numéros de fiches
Contributions financières		
Banque Nationale du Canada	Commandite du programme de bourses « <i>Virginie</i> » et don à la Fondation de lutte au décrochage scolaire de Montréal	2
Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC)	Soutien financier au programme du père Emmett Johns et création du programme de bourses d'études « <i>Vision Jeunesse CIBC</i> »	3
Bell Canada Entreprises	Commandite des programmes « <i>Les Scientifines</i> » et « <i>Le boulot vers...</i> » et soutien au service d'aide aux devoirs et aux leçons « <i>Allô Prof</i> »	4
Canadien National (CN)	Participation au programme « <i>Ordinateurs pour les écoles (OPE)</i> »	6
Daimler Chrysler Canada	Appui au programme « <i>Ordinateurs pour les écoles (OPE)</i> »	8
Desjardins	Financement du projet « <i>Explore ton potentiel</i> » et attribution des bourses « <i>Raymond Blais</i> »	9
Ernst & Young Canada	Groupe « <i>Observation fiscale d'Ernst & Young</i> » — dons en argent ou en fournitures scolaires	10
General Motors du Canada (GM)	Dons de véhicules, de composants et de matériel de fabrication et financement du programme « <i>Un monde en mouvement</i> »	12
Hewlett-Packard Canada	Programme de jumelage de dons de produits	13
Hydro-Québec	Soutien au Centre de formation en entreprise et en récupération (CFER) et à la Fondation Marie-Victorin et aide en argent au gala de financement de la Fondation de lutte au décrochage scolaire	14
Petro-Canada	Don à la Fondation de lutte au décrochage scolaire et financement du programme « <i>Je réussis</i> »	16
RBC Banque Royale	Financement d'organismes s'occupant d'activités parascolaires	20
Rona	Création de la Fondation Rona	22
Sears Canada	Création du programme « <i>L'avenir des jeunes de Sears</i> »	23

3.3. Le soutien aux études et la valorisation des employés

La catégorie suivante recense les entreprises qui favorisent le soutien aux études et la valorisation des employés. Ces entreprises ont été regroupées selon les thèmes suivants :

- la limitation des heures de travail;
- les politiques de gestion des ressources étudiantes;
- les encouragements à la réussite;
- le soutien aux employés et à leur famille pour concilier le travail et la famille ou le travail, la famille et les études;
- l'organisation de soirées-galas pour la remise de prix.

Nous remarquons que très peu d'entreprises favorisent ce genre d'actions, peut-être parce qu'il est plus difficile pour elles de s'y consacrer et que ces politiques relèvent davantage de l'interne. Cependant, nous soulignons les actions des entreprises plus petites qui ont surtout des politiques de limitation des heures de travail et encouragent la réussite des jeunes.

À ce sujet, nous aimerions souligner que Statistique Canada a publié, en 2003, un rapport très intéressant intitulé *Étudier, travailler et décrocher : Relation entre le travail pendant les études secondaires et le décrochage scolaire*²⁸. Selon ce rapport, il y a une corrélation directe entre le nombre d'heures travaillées pendant les études et le décrochage scolaire. Les élèves qui travaillent un nombre d'heures modéré risquent moins de décrocher que ceux qui travaillent plus de 15 à 20 heures par semaine.

Au Québec, la Commission des normes du travail²⁹ a d'ailleurs statué sur la question du travail des enfants, plus précisément dans les articles 84.2 à 84.7 (la notion d'« enfant » n'étant pas définie dans la loi, on peut en conclure qu'elle s'applique à toute personne de moins de 18 ans). Selon la loi québécoise, il est interdit à un employeur d'employer un enfant de moins de 14 ans sans avoir, au préalable, obtenu le consentement écrit d'un parent ou d'un tuteur légal. Également, un employeur ne peut pas faire effectuer un travail, pendant les heures de classe, à un enfant assujéti à l'obligation scolaire. De plus, il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail à un enfant assujéti à l'obligation scolaire entre 23 h, un jour donné et 6 h le lendemain (sauf dans les exceptions prévues par la loi).

Tableau récapitulatif

Entreprises	Description	Numéros de fiches
Soutien aux études et valorisation des employés		
Cinéma Beaubien	Heures de travail selon la disponibilité	7
Métro inc.	Programme d'aide aux employés	15
Yellow	Campagne « <i>YEVOLUTION : Laisse ta trace, gagne ta place</i> »	25

²⁸ CANADA, STATISTIQUE CANADA. *Étudier, travailler et décrocher : Relation entre le travail pendant les études secondaires et le décrochage scolaire*, 2001, [<http://www.statcan.ca/>] (mai 2003) 39 pages.

²⁹ Pour de plus amples renseignements, consulter le site web suivant : [<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/normes/enfants.asp#enfants>].

3.4. La contribution en ressources humaines

Le quatrième thème retenu par le comité de soutien de la Table des partenaires, soit celui de la contribution en ressources humaines, a été catégorisé de la façon suivante :

- l'ouverture de l'entreprise aux activités de sensibilisation au marché du travail reliées à l'approche orientante (d'un jour, d'une semaine ou de deux, etc.);
- la collaboration de l'entreprise à l'organisation de stages plus formels en fonction des divers parcours et les formules comme l'alternance travail-études;
- l'encouragement des employés à faire du bénévolat auprès des jeunes (dans les écoles, les organismes communautaires d'aide aux jeunes, etc.);
- les offres de formations d'enseignants (de la part d'entreprises du domaine scientifique, technologique, etc.);
- les initiatives du type « *Bring your child to work today* »;
- les témoignages et les conférences de même que le tutorat dans les écoles.

Cette catégorie est celle où l'on trouve la plus grande variété d'entreprises, dont certaines qui sont très créatives. Certaines entreprises s'associent avec différentes associations pour faire du bénévolat ou encore former des enseignants, alors que d'autres créent de toute pièce des programmes très précis. De façon générale, nous pouvons affirmer que la plupart des entreprises encouragent fortement leurs employés à s'impliquer dans la communauté. Également, on remarque une grande implication des gens d'affaires dans les conseils d'administration, dans divers comités, dans des campagnes de financement, dans des conseils d'établissement, etc. Une fois de plus, nous aimerions mentionner qu'énormément de compagnies ont des programmes de bénévolat, notamment dans les quartiers défavorisés ou les hôpitaux, mais que nous n'avons gardé que les noms des entreprises qui mènent des actions concrètes dans le domaine de la persévérance scolaire en particulier.

Tableau récapitulatif

Entreprises	Description	Numéros de fiches
Contribution en ressources humaines		
Accenture	Soutien au programme « <i>Junior Achievement</i> »	1
Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC)	Programme des employés-ambassadeurs	3
Bell Canada Entreprises	Soutien au projet de formation en ligne « <i>L'Alliance-Éducation</i> » et au programme « <i>Invitons nos jeunes au travail</i> »	4
Cabinet d'avocats Borden Ladner Gervais	Bénévolat dans le programme « <i>J'apprends avec mon enfant</i> »	5
Desjardins	Programme « <i>Jeunes au travail Desjardins</i> »	9
General Motors du Canada (GM)	Programmes ' <i>Bénévolat PLUS</i> ', « <i>Aujourd'hui, j'emmène mon enfant au travail</i> » et « <i>Un monde en mouvement</i> » (ce programme est destiné à aider les enseignants)	12
Métro inc.	Témoignages dans les écoles et organisation de stages pendant la saison estivale	15
Pfizer Canada	Programme « <i>Let's Talk Science</i> »	19
RBC Banque Royale	Bénévolat dans les salles de classe	20

4. Les fiches

Dans ce qui suit, nous présenterons les fiches descriptives détaillées de chacune des entreprises recensées. Ces fiches sont classées par ordre alphabétique et structurées de la façon suivante : en haut, on trouve le type de contribution de l'entreprise (approche globale et intégrée, contributions financières, soutien aux études et valorisation des employés et contribution en ressources humaines). Ensuite, on trouve le nom ainsi que le type de contribution personnalisé de l'entreprise : le nom des programmes qu'elle a mis sur pied, sa participation à certains projets, etc. Suivent des informations générales comme l'année de la contribution ainsi que le nom et le numéro de téléphone de la personne-contact. Finalement, est décrite chacune des contributions de l'entreprise. Dans chaque cas, on précise les critères recensés par le comité de soutien de la Table des partenaires pour la persévérance scolaire à Montréal.

Dans les fiches, nous avons inclus quatre projets intéressants qui, même s'ils ne proviennent pas des entreprises à proprement parler, font appel à leur participation et concernent directement la persévérance scolaire des jeunes. Nous présenterons donc les projets :

- Opération « *Retour à l'école* » (**Fiche 21**);
- « *Polyglobe* » (**Fiche 17**);
- « *Portes ouvertes des manufacturiers* » (**Fiche 18**);
- VIV (**Fiche 24**).

Fiche 1

Contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : Accenture

Types de contributions :

- Soutien au programme « *Junior Achievement* »

Année des contributions : 2004 (depuis 1994)

Numéro de téléphone de la personne-contact : (514) 848-1648

Témoignages, conférences et tutorat dans les écoles

Soutien au programme « *Junior Achievement* »

Description

Accenture soutient « *Junior Achievement* », une organisation à but non lucratif qui conçoit des programmes destinés aux élèves de 6^e année jusqu'en 5^e secondaire. À Montréal, pendant l'année scolaire 2003-2004, 20 employés-volontaires d'Accenture se sont rendus dans 10 salles de classes pour parler du programme « *The Economics of Staying in School* » (qui est un programme de *Junior Achievement*). Ce programme aide les élèves à développer une attitude positive envers l'école, tout en les sensibilisant aux conséquences personnelles et économiques du décrochage scolaire. Ce programme a pour objet d'amener les élèves à explorer des types de carrières concordant avec leurs objectifs de vie.

Fiche 2

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Banque Nationale du Canada

Types de contributions financières :

- Don à la Fondation de lutte au décrochage scolaire de Montréal
- Commandite du programme de bourses d'études « *Virginie* »

Année des contributions : 2003

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Pascale Bélanger (514) 394-6379

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Don à la Fondation de lutte au décrochage scolaire de Montréal

Description

La Banque Nationale du Canada a contribué à la recherche de solutions au décrochage scolaire en appuyant la Fondation de lutte au décrochage scolaire de Montréal. Michel Tremblay, premier vice-président, Particuliers et Gestion de patrimoine, était le président d'honneur de la dernière campagne de financement de la Fondation. Il a recueilli plusieurs milliers de dollars en vendant des billets pour une soirée-bénéfice, ce qui a permis de remettre un don à cet organisme.

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Commandite du programme de bourses d'études « *Virginie* »

Description

Virginie est enseignante dans une école secondaire et le personnage principal de la série télévisée du même nom de la Société Radio-Canada (SRC). En 2003, la compagnie de production Aetios et la SRC ont mis sur pied un programme de bourses d'études d'une valeur de 600 000 \$. Dans ce programme, commandité, entre autres, par la Banque Nationale du Canada, 30 bourses de 20 000 \$ seront attribuées à des élèves ainsi qu'à des jeunes et à des adultes qui souhaitent effectuer un retour aux études.

Fiche 3

Contributions financières et contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC)

Types de contributions :

- Programme de bourses d'études « *Vision Jeunesse CIBC* »
- Commandite du programme du père Emmett Johns
- Programme des employés-ambassadeurs

Année des contributions : 2004 (depuis 1999)

Numéro de téléphone de la personne-contact : (416) 980-4523

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Programme de bourses d'études « *Vision Jeunesse CIBC* »

Description

Il s'agit d'un programme de premier plan et d'un partenariat avec Les Grands Frères et Grandes Sœurs du Canada et YMCA Canada. Chaque année, 30 bourses d'études d'une valeur pouvant atteindre 35 000 \$ sont décernées à des élèves de 10^e année (4^e secondaire) inscrits à un programme de mentorat auprès de ces deux organismes. La contribution de la Banque CIBC à ce programme depuis ses débuts se chiffre à plus de 5 millions de dollars. Les élèves reçoivent sous forme de bourse une aide annuelle pouvant atteindre 4 000 \$, pour un maximum de quatre années d'études postsecondaires.

Ils ont également la chance de participer à des stages d'été du YMCA dont la valeur peut atteindre 2 000 \$ par an pendant leurs études secondaires et 4 000 \$ par an pendant leurs études postsecondaires.

Depuis la mise sur pied du programme en 1999, plus de 120 bourses d'études ont été attribuées à des élèves du Canada.

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Commandite du programme du père Emmett Johns

Description

La Banque CIBC soutient financièrement le travail du père Emmett Johns, surnommé Pops, qui fait circuler sa roulotte dans les rues de Montréal cinq nuits par semaine depuis 14 ans. Chaque année, il distribue près de 10 000 sacs de provisions aux enfants de la rue. Dans son centre de jour, le père Johns offre aussi des programmes d'éducation, du travail, des bourses d'études et de l'aide en matière de toxicomanie aux jeunes de 12 à 24 ans.

Incitation au bénévolat auprès des jeunes de la part des employés (dans les écoles, les organismes communautaires d'aide aux jeunes, etc.)

Programme des employés-ambassadeurs

Description

Dans le programme des Employés-Ambassadeurs, la Banque CIBC verse jusqu'à 1 000 \$ par employé à chacun des organismes communautaires dans lesquels la personne agit à titre de bénévole.

Fiche 4

Contributions financières et contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : Bell Canada Entreprises

Types de contributions :

- Soutien au service d'aide aux devoirs « *Allô Prof* »
- Commandite à l'organisme « *Les Scientifines* »
- Commandite du programme « *Le boulot vers...* »
- Soutien au projet de formation en ligne « *Alliance-Éducation* »
- Programme « *Invitons nos jeunes au travail* »

Année du soutien : 2003

Numéro de téléphone de la personne-contact : 1 888 932-6666

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Soutien au service d'aide aux devoirs « *Allô Prof* »

Description

« *Allô Prof* » est un service d'aide aux devoirs et aux leçons pour les élèves du primaire et du secondaire. Il reçoit chaque semaine 2 000 appels téléphoniques et 7 000 visites Internet. Bell apporte un soutien financier annuel à ce service.

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Commandite du programme « *Les Scientifines* »

Description

Bell agit à titre de commanditaire pour *Les Scientifines*, un organisme à but non lucratif qui a vu le jour il y a plus de 10 ans dans le sud-ouest de Montréal. Cet organisme propose des activités scientifiques et technologiques, ainsi que de l'aide aux devoirs, aux fillettes des écoles primaires de quartiers défavorisés. Le principal objectif de l'organisme est de stimuler l'intérêt des filles pour les sciences, la technologie et les métiers non traditionnels, tout en leur fournissant les outils dont elles ont besoin pour relever les défis du quotidien.

Commandite du programme « *Le boulot vers...* »

Description

« *Le Boulot vers...* » est un organisme à but non lucratif qui offre à des jeunes de 16 à 25 ans en difficulté des services d'aide pour favoriser leur réinsertion sociale et économique. Depuis sa création en 1983, « *Le Boulot vers...* » est intervenu auprès de 1 000 jeunes, aidant 80 % d'entre eux à réintégrer l'école ou à intégrer le marché du travail; l'organisme a de plus contribué de façon significative à améliorer la qualité de vie dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve. Il a par ailleurs obtenu plus de quatre millions de dollars en contributions de la part du milieu des affaires.

Offres de formation d'enseignants (entreprises du domaine scientifique, technologique, etc.)

Soutien au projet de formation en ligne « Alliance-Éducation »

Description

Dans le projet « Alliance-Éducation » soutenu par Bell Canada, des partenaires de l'éducation, du public et du privé, s'associent pour mettre en œuvre un projet de recherche sur la formation en ligne visant à améliorer les compétences pédagogiques et le degré de confiance des enseignants en mathématiques, en sciences et en technologie de la 6^e e à la 8^e année. Grâce à l'aide de mentors en ligne, plus d'une centaine d'enseignants seront formés à l'utilisation de la technologie comme outil pédagogique en vue d'offrir une formation en ligne en classe. Des milliers d'élèves auront donc accès à des cours et à des activités d'apprentissage en ligne. Par sa contribution, Bell Canada appuie l'utilisation des technologies interactives pour l'apprentissage électronique, la conception de contenus pédagogiques et l'aide financière aux enseignants de façon qu'ils puissent profiter d'un accès haute vitesse à Internet à la maison.

Initiative comme « Bring your child to work today »

Programme « Invitons nos jeunes au travail »

Description

Bell Canada a également ouvert ses portes, en 2003, à un groupe d'élèves de 3^e secondaire dans le contexte du programme « Invitons nos jeunes au travail », qui est un programme national d'Alliance-Éducation.

Fiche 5

Contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : Cabinet d'avocats Borden Ladner Gervais

Types de contributions :

- Bénévolat dans le contexte du programme « *J'apprends avec mon enfant* »

Année des contributions : 2004 (depuis 2003)

Numéro de téléphone de la personne-contact : (514) 879-1212

Encouragement des employés à faire du bénévolat auprès des jeunes (dans les écoles, les organismes communautaires d'aide aux jeunes, etc.)

Bénévolat dans le contexte du programme « *J'apprends avec mon enfant* »

Description

En 2003-2004, des avocats du bureau montréalais Borden Ladner Gervais ont participé au programme de lecture « *J'apprends avec mon enfant* ». Depuis sa création en 1991, ce programme aide des enfants du primaire (de 1^{re} année, 2^e année et 3^e année). Son but est d'offrir un soutien aux enfants qui éprouvent des difficultés en lecture. Les avocats de Borden, Ladner Gervais prennent part aux cercles de lecture. Quatre bénévoles viennent lire, sur une base mensuelle, à un groupe de 7 ou 8 enfants.

Fiche 6

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Canadien National (CN)

Types de contributions financières :

- Participation au programme « *Ordinateurs pour les écoles (OPE)* »

Année des contributions : 2004 (depuis 1993)

Numéro de téléphone de la personne-contact : 1 888 888-5909

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Participation au programme « *Ordinateurs pour les écoles (OPE)* »

Description

Depuis 1993, le CN appuie le programme « *Ordinateurs pour les écoles (OPE)* ». Il a déjà acheminé plus de 200 wagons chargés d'ordinateurs remis à neuf vers les écoles du Canada. Programme national créé par Industrie Canada et les Pionniers du téléphone, l'OPE donne accès aux technologies de l'information en milieu scolaire à un plus grand nombre de jeunes Canadiens. Le CN a livré gratuitement plus de 30 000 ordinateurs aux écoles du pays.

Fiche 7

Contributions financières et soutien aux études et valorisation des employés

Nom de l'entreprise : Cinéma Beaubien

Types de contributions :

- Programme de bourses pour l'obtention du DES
- Respect et flexibilité des heures de travail

Année: 2004

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Mario Fortier (514) 721-6060

Programme de bourses pour la persévérance scolaire

Attribution de bourses d'études

Description

Le Cinéma Beaubien attribue des bourses afin de contribuer à la persévérance scolaire de ses jeunes employés.

Limitation des heures de travail

Flexibilité des heures de travail

Description

Le Cinéma Beaubien employant en grande majorité des étudiants, il s'est engagé à respecter leur disponibilité. La majorité de ces étudiants travaillent entre 10 et 15 heures par semaine.

Fiche 8

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Daimler Chrysler Canada

Types de contributions financières :

- Commandite nationale du programme « *Ordinateurs pour les écoles (OPE)* »

Année des contributions : 2004

Numéro de téléphone de la personne-contact : 1 800 387-9983

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Commandite nationale du programme « *Ordinateurs pour les écoles (OPE)* »

Description

À titre de commanditaire national du programme « *Ordinateurs pour les écoles (OPE)* », Daimler Chrysler Canada donne les ordinateurs, les pièces et le matériel informatiques excédentaires de ses installations de l'ensemble du Canada aux écoles et aux bibliothèques publiques.

Fiche 9

Contributions financières et contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : Desjardins

Types de contributions financières :

- Financement du projet « *Explore ton potentiel* »
- Bourses de la Fondation Desjardins
- Programme « *Jeunes au travail Desjardins* »

Année des contributions : 2003

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Éliane Didier (514) 281-7171

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Financement du projet « *Explore ton potentiel* »

Description

En 2003, la Caisse d'économie des Portugais de Montréal a financé le projet « *Explore ton potentiel* » qui jumelle des jeunes décrocheurs entre 15 et 25 ans et des mentors.

Bourses pour la persévérance scolaire

Bourses de la Fondation Desjardins

Description

Les bourses « *Raymond Blais* » font partie d'un programme géré par la Fondation Desjardins. Ce programme s'adresse à des jeunes qui ont besoin d'appui pour :

- trouver un emploi;
- suivre un ou des cours d'appoint;
- acquérir de l'équipement ou du matériel pédagogique;
- réaliser un projet personnel intéressant.

En tout, 80 bourses de 500 \$ ont été attribuées.

Collaboration de l'entreprise à l'organisation de stages plus formels en fonction des divers parcours reposant sur des formules comme l'alternance travail-études

Programme « *Jeunes au travail Desjardins* »

Description

Plusieurs caisses offrent la possibilité aux jeunes de s'initier au monde du travail par l'intermédiaire du programme « *Jeunes au travail Desjardins* ». Elles offrent généralement aux jeunes la possibilité de faire un stage pendant la saison estivale.

Fiche 10

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Ernst & Young Canada

Types de contributions financières :

- Dons en argent ou en fournitures scolaires

Année des contributions : 2004

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Julie Fournier (514) 879-8173

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Dons en argent ou en fournitures scolaires

Description

Chaque été, le groupe Observation fiscale d'Ernst & Young recueille des dons en argent ou en fournitures scolaires. Ces dons sont mis dans des sacs à dos qui sont ensuite distribués dans l'école la plus défavorisée de chaque collectivité.

Fiche 11

Approche globale et intégrée

Nom de l'entreprise : Gaz Métropolitain

Type de contributions :

- Financement du *Projet 80*
- Parrainage de l'école primaire Hochelaga
- Panier de Noël
- Petit Cirque Gaz Métro

Année des contributions : 2004 (depuis 1996)

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Francine Pressault (514) 598-3040

Financement du *Projet 80*

Description

Projet 80 est un organisme dont la mission consiste à lutter contre le décrochage scolaire des jeunes dans le quartier Centre-Sud. *Projet 80* accompagne chaque année plus d'une centaine de jeunes du primaire vivant des situations difficiles dans l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, en leur assurant des conditions de réussite comme l'aide aux devoirs, des activités parascolaires, un camp d'hiver et un camp de jour de même qu'un gala Méritas. En 2004, près de 25 000 \$ ont été amassés lors du sixième dîner-bénéfice au profit de l'organisme communautaire *Projet 80*. Plus de 180 personnes assistaient à la soirée orchestrée par Gaz Métro, le restaurant Le Petit Extra et Avantages services financiers.

Le Petit Cirque Gaz Métro

Description

Créé en janvier 2000 pour les jeunes de 5 à 13 ans d'un milieu moins favorisé, le quartier Hochelaga-Maisonneuve, le Petit Cirque Gaz Métro offre deux sessions de douze semaines d'activités liées au monde fascinant du cirque et du théâtre. Ces activités sont offertes gratuitement, chaque samedi. Au terme de ces 24 semaines, les participants profitent d'une semaine complète de loisirs au Camp Jeune-Air du centre de vacances et de plein air le P'tit Bonheur. Ces expériences enrichissantes et valorisantes leur permettent de développer l'estime de soi et le respect des autres. Dans le courant de l'année, deux spectacles sont également présentés pour donner la chance aux enfants de se produire devant leurs parents et amis.

Parrainage de l'école primaire Hochelaga

Description

C'est en 1996, lors du 40^e anniversaire de Gaz Métro, qu'est née l'idée de venir en aide aux jeunes de l'école primaire Hochelaga, qui est située dans le même quartier que le siège social de l'entreprise. L'école a adhéré avec enthousiasme à ce projet de parrainage. Depuis, un comité formé d'employés volontaires est régulièrement en contact avec des responsables de l'école Hochelaga afin de mieux connaître les besoins les plus criants et d'aider à y répondre.

Les dons financiers de Gaz Métro et des employés sont utilisés pour :

- des projets parascolaires;
- des activités socioculturelles;
- des collations et des dîners;
- des fournitures scolaires;
- des vêtements.

Dans le but de contribuer au mieux-être des enfants, deux grandes activités sont organisées chaque année au siège social : la **Journée-carrière** et la **Journée Fête de Noël**.

La Journée-carrière

La Journée-carrière s'adresse aux enfants qui terminent le primaire. Ces enfants viennent passer une journée entière chez Gaz Métro et visitent les différents secteurs de l'entreprise.

La Journée Fête de Noël

La Journée Fête de Noël s'adresse aux enfants de la prématernelle à la 2^e année. Près de 200 enfants sont accueillis sur les lieux de travail de Gaz Métro. Un dépouillement d'arbre de Noël a lieu chaque année.

De plus, le comité parraine différents projets de soutien comme la banque de vêtements et d'articles d'hiver. Il recycle aussi du matériel de bureau inutilisé dans l'entreprise, comme des cartables et de la papeterie, et le redistribue dans près de 10 écoles primaires du quartier.

Le Panier de Noël

Description

Chaque année depuis plus de 15 ans, les employés, appuyés par l'entreprise, unissent leurs efforts pour amasser des fonds dans le but de distribuer des paniers de Noël à quelque 200 familles des quartiers Hochelaga-Maisonneuve et Centre-Sud à Montréal. Depuis cinq ans, plus de 185 000 \$ ont été amassés pour aider les familles habitant le secteur du siège social de l'entreprise.

Les familles qui reçoivent les paniers sont désignées par des organismes communautaires de la région. Comme les paniers sont composés de denrées périssables et non périssables, ils sont préparés et livrés la même journée par des employés bénévoles.

Fiche 12

Contributions financières et contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : General Motors du Canada (GM)

Types de contributions :

- Dons de véhicules, de composants et de matériel de fabrication
- Financement du Programme « *Un monde en mouvement* ».
- Programme « *Aujourd'hui, j'emmène mon enfant au travail* »
- Programme « *Bénévolat PLUS* »

Année des contributions : 2004

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Robert Pagé (514) 630-6221

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Dons de véhicules, de composants et de matériel de fabrication

Description

General Motors du Canada a donné aux écoles secondaires des véhicules ayant subi des avaries de route ou d'autres véhicules, composants et matériaux de fabrication invendables pour faciliter l'apprentissage dans les programmes de formation professionnelle.

Offres de formation d'enseignants (entreprises du domaine scientifique, technologique, etc.)

Le programme « *Un monde en mouvement* »

Description

« *Un monde en mouvement* » est un programme d'enseignement donné hors de l'école conçu par la Society of Automotive Engineers (S.A.E.). Ce programme est approuvé et financé en partie par General Motors. Il aide les pédagogues et les enseignants de 4^e, 5^e et 6^e année à faire des mathématiques et des sciences des matières amusantes en leur fournissant du matériel didactique adapté au programme d'études. De plus, durant leur temps libre, les employés de General Motors travaillent bénévolement à la réalisation du programme.

Initiative « <i>Bring your child to work today</i> »
Programme « <i>Aujourd'hui, j'emmène mon enfant au travail</i> »
<p>Description</p> <p>Cette journée a pour objectif de donner aux élèves de 3^e secondaire l'expérience concrète du monde du travail. Une fois par année, General Motors invite ces élèves à passer une journée au travail avec un parent, un membre de la famille, un proche ou un hôte bénévole. L'entreprise encourage tous les membres du personnel à participer au programme en compagnie d'un élève.</p> <p>Également, chaque année une autre journée est réservée exclusivement aux femmes. Lors de cette journée, les filles des employés (âgées de 12 à 16 ans) visitent divers secteurs d'emploi et elles peuvent voir les possibilités qui s'offrent à elles, observer des modèles de comportement positifs et écouter les conférenciers invités faire valoir les débouchés qu'offrent aux femmes les postes non traditionnels.</p>
Encouragement des employés à faire du bénévolat auprès des jeunes (dans les écoles, les organismes communautaires d'aide aux jeunes, etc.)
Le Programme « <i>Bénévolat PLUS</i> »
<p>Description</p> <p>« <i>Bénévolat PLUS</i> » international est un programme d'engagement social créé et financé par General Motors Corporation pour encourager et soutenir les employés qui agissent comme bénévoles dans leurs collectivités. Lorsqu'un employé ou une équipe d'employés de GM consacre, au cours de l'année civile, 50 heures de son temps à un organisme à but non lucratif admissible, un don de 250 \$ peut être demandé à l'intention de cet organisme. Sur le formulaire de demande de don, les employés indiquent leurs activités bénévoles, tandis que l'organisme pour lequel ils ont travaillé doit confirmer son statut d'organisme de bienfaisance.</p>

Fiche 13

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Hewlett-Packard Canada

Types de contributions :

- Programme de jumelage de dons des employés de HP Canada

Année des contributions : 2004

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Mélanie Bouchard (514) 697-4232

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Programme de jumelage de dons des employés de HP Canada

Description

Le programme de jumelage de dons de produits est une initiative des employés de HP. Dans ce programme qui s'adresse aux élèves de la maternelle à la 5^e secondaire et aux étudiants des collèges et universités, HP encourage ses employés à offrir leur appui par des dons de produits à des établissements d'enseignement et à des organismes de bienfaisance canadiens. HP et l'employé partagent le coût du don, l'employé payant 33 % du prix courant du produit et la compagnie, la différence.

Fiche 14

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Hydro-Québec

Type de contributions :

- Soutien au Centre de formation en entreprise et récupération (CFER)
Louis-Joseph Papineau
- Contribution à la Fondation Marie-Victorin
- Appartenance active à la Fondation de lutte au décrochage scolaire

Année des contributions : 2003

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Mme Claude Rocray (514) 385-8888, poste 8303

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Soutien au Centre de formation en entreprise et récupération (CFER)

Description

À la fin de l'année 1998, Hydro-Québec a demandé au CFER de participer à un programme de réduction des déchets consistant à nettoyer des reliures à anneaux pour ainsi diminuer l'enfouissement et les coûts. La compagnie Hydro-Québec a donc proposé au CFER un contrat de nettoyage, de triage et de classement des reliures afin de pouvoir les réutiliser. Les jeunes décrocheurs ont donc appris à remettre en état des reliures ou à recycler des accessoires de lignes.

Contribution à la Fondation Marie-Victorin

Description

Hydro-Québec a contribué à la Fondation Marie-Victorin qui s'occupe de promouvoir l'éducation scientifique et environnementale parmi les jeunes.

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Participation à la Fondation de lutte au décrochage scolaire

Description

La direction régionale de Montréal d'Hydro-Québec s'implique activement depuis plusieurs années dans la Fondation de lutte au décrochage scolaire. Hydro-Québec participe à l'organisation du gala de financement annuel et est membre du conseil d'administration. La société remet également, par l'intermédiaire de la Fondation, des bourses aux raccrocheurs.

Fiche 15

Soutien aux études et valorisation des employés et contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : Métro inc.

Types de contributions :

- Programme d'aide aux employés
- Témoignages dans les écoles
- Organisation de stages pendant la période estivale

Année des contributions :

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Michel Turner (514) 643-1243

Soutien aux employés et à leur famille dans la conciliation du travail et de la famille ou du travail, de la famille et des études

Programme d'aide aux employés

Description

Métro a mis sur pied un Programme d'aide aux employés en offrant, gratuitement, les services d'un psychologue.

Témoignages, conférences et tutorat dans les écoles

Témoignages dans les écoles

Description

Plusieurs employés de Métro agissent à titre de conférenciers et vont dans les salles de classe des écoles secondaires pour parler aux jeunes et les encourager à rester à l'école.

Collaboration de l'entreprise à l'organisation de stages plus formels reliés à divers parcours reposant sur des formules comme l'alternance travail-études

Organisation de stages pendant la période estivale

Description

Les enfants de plus de 16 ans des employés de Métro peuvent effectuer un stage dans les divers services de l'entreprise pendant l'été.

Fiche 16

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Pétro-Canada

Types de contributions :

- Don à la Fondation de lutte au décrochage scolaire
- Contribution financière au programme « *Je réussis* »

Année des contributions : 2004

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Lise Monpetit (514) 650-4110

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Don à la Fondation de lutte au décrochage scolaire

Description

Pétro-Canada contribue financièrement à la Fondation de lutte au décrochage scolaire.

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Contribution financière au programme « *Je réussis* »

Description

« *Je réussis* » est un programme communautaire d'aide aux études destiné à prévenir le décrochage scolaire, qui existe depuis 1987. Géré par la Société Ressources-Loisirs de Pointe-aux-Trembles, il a débuté à l'école secondaire Daniel-Johnson, pour ensuite s'étendre aux écoles primaires du quartier. « *Je réussis* » a permis à 90 jeunes de bénéficier de ses services durant l'année 2000-2001. Pétro-Canada est un partenaire financier de ce programme.

Fiche 17

Nom du projet : Projet *Classes Affaires*

Année de création : 1999

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :
Véronique Champagne (514) 270-3300, poste 43

Projet *Classes Affaires*

Description

Le Projet *Classes Affaires* (anciennement connu sous le nom de *Polyglobe*) est financé par le Fonds Ville-Marie, un organisme à but non lucratif créé par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain en 1995. Il concentre ses activités dans plusieurs écoles secondaires montréalaises de quartiers défavorisés pour accroître la persévérance scolaire.

Depuis bientôt cinq ans, le Projet *Classes Affaires*, anciennement connu sous le nom de *Polyglobe*, offre des périodes de formation durant l'année scolaire. L'aboutissement de cette préparation est le stage directement branché sur le monde du travail. Ce projet permet à plusieurs centaines de parrains-professionnels, issus de treize grands secteurs d'exploration, d'être directement associés à la préparation d'une relève qualifiée et diplômée, bien au fait des études post-secondaires nécessaires à leur formation.

Depuis 2001, plus de 4 000 jeunes ont eu la chance de réaliser un stage d'exploration de carrières en entreprise. Ce projet est rendu possible grâce à une coopération unique entre les gens d'affaires et le secteur scolaire. Bien peu d'élèves connaissent le quotidien du monde du travail et c'est à ce niveau qu'il est important d'intervenir avant qu'ils effectuent leur choix technique, collégial et universitaire. Enfin, bien que très intéressés par les divers domaines, les jeunes de cet âge ont une vision très limitée et utopique des compétences humaines et académiques nécessaires afin de s'adapter au marché de l'emploi. En stage, l'élève n'est pas rémunéré par l'institution d'accueil. Il reçoit une bourse de persévérance scolaire, initiative financée par le Fonds Ville-Marie. L'élève n'est pas en stage de formation spécialisée. Il demande à être guidé dans les apprentissages de base tels que le respect, l'assiduité et la ponctualité.

L'été dernier, plus de 600 élèves provenant de quatorze écoles secondaires montréalaises ont complété un stage qualifiant et encadré dans 149 milieux diversifiés de la grande région montréalaise.

Fiche 18

Nom du projet : « *Portes ouvertes des manufacturiers* »

Année de création : 2002

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Véronique Isabal (514) 866-7774, poste 125

Projet « *Portes ouvertes des manufacturiers* »

Description

Les entreprises manufacturières du Québec ont de plus en plus de difficulté à trouver des travailleurs possédant les compétences spécialisées dont elles ont besoin. Pour tenter de remédier à cette situation et d'assurer une relève compétente, les Manufacturiers et exportateurs du Québec ont mis sur pied le projet « *Portes ouvertes des manufacturiers* ». Ce projet vise à faire découvrir aux jeunes du secondaire les métiers relevant de la formation professionnelle et technique au moyen de visites d'une durée maximum de deux heures dans des entreprises manufacturières de leur région.

Divers objectifs sont poursuivis dans cette formule. On vise par exemple à aider les jeunes à mieux se connaître et à s'informer sur les professions, la scolarité et l'entreprise qu'ils désirent explorer et à susciter un intérêt pour la formation professionnelle et technique par la découverte des métiers spécialisés. On vise également à augmenter le nombre d'inscriptions dans ce secteur et à éliminer les préjugés entourant les métiers spécialisés. Cette formule permet aux entreprises de faire face à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans le secteur manufacturier, de se responsabiliser afin d'attirer les nouveaux talents dont elles ont besoin et de s'assurer une relève qualifiée. Elle permet aussi de maintenir à long terme le degré de compétitivité des entreprises manufacturières québécoises.

Fiche 19

Contributions financières et contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : Pfizer Canada (compagnie pharmaceutique)

Types de contributions :

- Contribution à la Fondation de lutte au décrochage scolaire
- Programme « *Let's Talk about Science* »

Année des contributions : 2004

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Linda Sheehan (514) 695-0500

Bourses pour la persévérance scolaire

Contribution à la Fondation de lutte au décrochage scolaire

Description

Depuis 2003, Pfizer Canada organise chaque année une soirée-bénéfice dont les profits sont versés à la Fondation de lutte au décrochage scolaire.

Témoignages, conférences et tutorat dans les écoles

Programme « *Let's Talk about Science* »

Description

Il s'agit d'un programme auquel prennent part les employés de Pfizer Canada ayant une formation universitaire. Ces personnes visitent les garderies et les écoles primaires et secondaires et partagent avec les élèves leurs connaissances en sciences physiques, en technologie, en ingénierie et en mathématiques.

Fiche 20

Contributions financières et contribution en ressources humaines

Nom de l'entreprise : RBC Banque Royale

Types de contributions :

- Financement d'activités parascolaires
- Bénévolat dans les salles de classe

Année des contributions : 2005 (depuis 1998)

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Raymond Chouinard (514) 874-6556

Financement d'organismes à but non lucratif (dons, commandites, etc.)

Financement d'activités parascolaires

Description

RBC Banque Royale subventionne des programmes d'activités parascolaires. En 2005, à Montréal, 8 organismes ont bénéficié de subventions allant de 25 000 \$ à 40 000 \$.

Encouragement des employés à faire du bénévolat auprès des jeunes (dans les écoles, les organismes communautaires d'aide aux jeunes, etc.)

Bénévolat dans les salles de classe

Description

Les employés de RBC Banque Royale se rendent dans les salles de classe pour initier les jeunes au monde financier. En 2003-2004, 88 d'entre eux ont consacré 1 080 heures à la présentation dans les écoles du séminaire « *Questions d'argent* » de l'Association des banquiers canadiens. Cinq mille élèves du secondaire y ont appris comment gérer le crédit ou démarrer une entreprise.

Fiche 21

Nom du projet : Opération « Retour à l'école »

Année de création : 1997

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Alexandre Labelle (514) 871-4000, poste 4005

Opération « Retour à l'école »

Description

Il s'agit d'un projet créé par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain portant sur l'organisation annuelle de conférences-témoignages dans les écoles secondaires de la région de Montréal, autant dans les réseaux français et anglais que public et privé. Environ 450 rencontres entre gens d'affaires et groupes d'élèves sont organisées chaque printemps, de la fin mars à la fin avril. C'est donc près de 2 220 femmes et hommes d'affaires qui, depuis 1997, vont dans les écoles pour partager avec les quelque 61 670 jeunes du secondaire leur expérience et leur passion, dans le but de les encourager à la persévérance scolaire.

Le principal objectif de ce projet est d'encourager les jeunes à persévérer et à obtenir un diplôme. Ce programme de jumelage tisse aussi des liens entre les écoles et les entreprises.

Fiche 22

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Rona

Types de contributions :

- Création de la Fondation Rona

Année des contributions : 2004 (depuis 1998)

Numéro de téléphone de la personne-contact : (514) 599-5140

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Fondation Rona

Description

La Fondation Rona a été créée exclusivement dans le but d'aider les jeunes en difficulté. La Fondation accueille en priorité les demandes de financement d'initiatives permettant aux jeunes de réaliser leur plein potentiel :

- projets de lutte au décrochage scolaire;
- programmes de formation originaux;
- bourses permettant à des jeunes de milieux défavorisés de terminer leurs études et d'apprendre un métier;
- stages en milieu de travail;
- programmes d'emploi pour jeunes démunis.

En 2004, Rona a organisé un tournoi de golf auquel étaient invités ses fournisseurs, dans le but d'amasser des fonds pour différentes organisations œuvrant auprès des décrocheurs. La Fondation fournit de l'aide financière aux organismes qui aident les jeunes, tels AMRAC ou la Fondation Jeunes-PROJET.

L'AMRAC est un organisme à but non lucratif qui s'occupe des personnes en voie de réinsertion et des familles à faible revenu. Cet organisme favorise l'intégration au marché du travail ou le retour aux études de jeunes adultes ayant éprouvé dans le passé des difficultés liées notamment au décrochage scolaire ou à l'insertion sociale.

La Fondation Jeunes-PROJET est un organisme à but non lucratif qui regroupe des gens du milieu des affaires et des acteurs de l'éducation qui œuvrent ensemble pour stimuler la créativité et l'entrepreneuriat parmi les jeunes.

Fiche 23

Contributions financières

Nom de l'entreprise : Sears Canada

Types de contributions financières :

- Création du programme « *L'avenir des jeunes Sears* »

Année des contributions : 2004 (depuis près de 20 ans)

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Wayne Gallagher (416) 941-4425

Contributions à des fondations de lutte au décrochage scolaire ou de soutien aux jeunes dans divers aspects de la persévérance scolaire

Le programme « *L'avenir des jeunes Sears* »

Description

Le programme d'engagement communautaire « *L'avenir des jeunes Sears* » fournit un soutien financier à des organismes qui, par l'entremise de programmes parascolaires supervisés de qualité, incitent les jeunes Canadiens à croire en eux-mêmes pour qu'ils puissent devenir des adultes confiants et épanouis.

En 2003, le programme « *L'avenir des jeunes Sears* » a remis plus de 3,4 millions de dollars à des organismes proposant des activités parascolaires de qualité destinées à inspirer les jeunes du Canada tout entier. L'argent a été recueilli par l'intermédiaire de programmes comme la vente de peluches (Baxter, Quackers et Cédric), « *Arrondissez par souci des jeunes* » (dans lequel Sears remet l'équivalent du montant versé) et l'arbre de l'espoir (grâce auquel plus de 14 000 cadeaux ont été distribués à des jeunes défavorisés en 2003). Dans ce contexte, Sears Canada a fait un don de 300 000 \$ à partir du programme « *L'avenir des jeunes Sears* » aux Clubs Garçons et Filles du Canada pour favoriser l'expansion des programmes postsecondaires devenus indispensables dans 30 villes du Canada, y compris Montréal. Les trente Clubs Garçons et Filles du Canada recevront 10 000 \$ chacun du programme « *L'avenir des jeunes Sears* » pour leurs programmes postsecondaires, dont ils pourront ainsi étendre la portée aux enfants et aux adolescents à risque dans les communautés.

Également, le programme « *L'avenir des jeunes Sears* » s'est associé, en 2004, avec le Design Exchange High School Design Competition.

Design Exchange (DX) est le musée canadien du design, tout en étant un centre d'éducation et de recherche en design. Établi à Toronto et actif partout au pays, le DX a été fondé en 1994 dans le but de sensibiliser la population au design dans la vie quotidienne, et ce, dans tous les domaines. Le design regroupe plusieurs disciplines telles le design industriel, le design intérieur, le design de mode, le design graphique, l'architecture, l'architecture paysagère et les nouveaux médias.

Une des fonctions de DX est d'offrir plusieurs programmes éducatifs en design. DX a une approche holistique, interdisciplinaire et collaborative facilitant la collaboration entre les spécialistes des différents champs d'étude du design, les designers et les autres

professionnels de l'éducation, des affaires, de l'ingénierie et des disciplines connexes. De ce fait, la théorie du design peut être directement appliquée à plusieurs facettes du programme d'études, notamment les arts visuels, la technologie, la science, l'histoire et les sciences sociales, et elle peut les enrichir grandement.

Financée en grande partie par le programme « *L'avenir des jeunes* », le Ninth Annual High School Design Competition constitue l'un des programmes d'éducation les plus populaires de DX. Ce concours vise à promouvoir l'étude du design dans les écoles partout au Canada et à sensibiliser les gens.

Le concours s'adresse à tous les élèves et étudiants des écoles secondaires ou des cégeps du Canada de deux catégories d'âge : 4^e secondaire et moins et 5^e secondaire et plus.

Fiche 24

Nom du projet : VIV (visites virtuelles d'entreprises et de milieux de travail)

Année de création : 2002

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact :

Véronique Boudreau (514) 256-5051

Projet VIV

Description

VIV est un site Internet à accès réservé d'exploration du marché du travail s'adressant aux jeunes adultes chercheurs d'emploi et aux étudiants. C'est un site auquel auront accès les organisations participantes : le Carrefour Jeunesse-Emploi (CJE), les Centres locaux d'emplois (CLE), les écoles secondaires, des entreprises et d'autres organismes rattachés à l'emploi. Ce site est destiné à répondre aux besoins des jeunes chercheurs d'emploi et des étudiants en matière d'exploration du marché du travail.

VIV propose :

- un site interactif et convivial (on visite les lieux de travail comme si on y était);
- une base de données de plus de 120 profils d'emploi dans 19 entreprises (280 profils sont prévus pour 2005);
- une section présentant des emplois dans le domaine de la santé conçue en collaboration avec le CHUM et dans le domaine du transport en commun mise au point avec la STM;
- une banque de ressources pour la recherche sur le travail à l'étranger.

VIV permet aux jeunes adultes chercheurs d'emploi et étudiants de :

- faire une démarche exploratoire dans un univers virtuel;
- mieux connaître les professions et les métiers exercés dans les entreprises;
- passer à l'action dans leur recherche d'emploi et entrer en contact avec des employeurs, s'il y a lieu;
- trouver un emploi.

Comme utilisateurs, les jeunes adultes apprennent les besoins et les attentes du marché du travail et se familiarisent avec les profils d'emploi des entreprises. Ils peuvent établir des liens entre leurs apprentissages scolaires et le marché du travail ou entre leurs champs d'intérêt et les métiers ou les employeurs potentiels qu'ils découvrent. Pour certains, ce peut être un outil de projection dans l'avenir qui leur permettra d'entrevoir une alternative au décrochage.

VIV permet aux entreprises de :

- participer activement à l'intégration des jeunes adultes chercheurs d'emploi au marché du travail;
- bénéficier des compétences de ces jeunes;
- faire connaître leurs attentes en matière de main-d'oeuvre et recevoir des jeunes

- dans le contexte de visites réelles ou de stages;
- recruter du personnel.

Pour les entreprises, VIV est un moyen privilégié de s'associer aux milieux scolaire et communautaire afin de soutenir la persévérance scolaire, le retour aux études ou l'insertion socioprofessionnelle. En tant que fournisseurs de contenu pour le site, les entreprises donnent un sens et un visage au marché de l'emploi. Elles s'assurent aussi d'une grande visibilité dans la communauté et font connaître leurs attentes en matière de main-d'œuvre directement dans les points d'utilisation de VIV (organismes rattachés à l'emploi, Centres locaux d'emploi, écoles, etc.).

VIV permet aux milieux scolaires et communautaires de :

- faciliter le passage des jeunes du monde scolaire au monde du travail;
- compléter la démarche orientante enclenchée au primaire et poursuivie au secondaire;
- concrétiser les liens nécessaires avec les entreprises;
- faire connaître la formation professionnelle et abolir les préjugés la concernant.

Avec VIV, les écoles et les organisations qui s'occupent d'employabilité offrent aux jeunes un moyen direct d'entrer en contact avec la réalité du monde du travail. Le programme VIV peut faciliter leur choix de certaines activités d'exploration professionnelle (par le tutorat, des visites, des stages, etc.) et susciter de l'enthousiasme par rapport à l'avenir.

Fiche 25

Soutien aux études et valorisation des employés

Nom de l'entreprise : Yellow

Types de contributions :

- Campagne « *YEVOLUTION : Laisse ta trace, gagne ta place* »

Année des contributions : 2004

Nom et numéro de téléphone de la personne-contact : Sylvie Robitaille (514) 843-2354

Encouragements à la réussite

Campagne « *YEVOLUTION : Laisse ta trace, gagne ta place* »

Description

La campagne YEVOLUTION a été entreprise à l'échelle du Québec afin d'encourager les jeunes à rester à l'école. Dans cette campagne, les étudiants québécois étaient invités à signer en ligne un engagement moral de poursuivre leurs études ayant pour thème « *Oui, j'y reste!* ». Ils recevaient ainsi une récompense instantanée et avaient la possibilité de gagner de nombreux prix, dont une bourse d'études annuelle de 5 000 \$ ainsi qu'un titre de transport pour assister au concert de leurs rêves n'importe où en Amérique du Nord. Réjean Laplanche et Isabelle Desjardins, VJ à MusiquePlus, ont agi comme porte-parole officiels de la campagne.

CONCLUSION

Deux objectifs ont été poursuivis dans l'élaboration de ce document. En premier lieu, ce rapport visait à donner une vue d'ensemble des contributions des entreprises situées sur l'île de Montréal, contributions visant à accroître la persévérance scolaire des jeunes. Pour ce faire, une revue de littérature a été effectuée. Cette analyse des écrits portait sur trois thèmes : les coûts du décrochage scolaire, la responsabilité sociale des entreprises et les pratiques exemplaires des entreprises. Différentes catégories de pratiques souhaitées ont été présentées, accompagnées d'exemples de contributions d'entreprises.

En deuxième lieu, nous pouvons affirmer que ce document vise également à encourager d'autres entreprises à accroître la persévérance scolaire et constitue un outil de travail pour les membres de la Table des partenaires et pour ceux qui s'intéressent à la question.

Il est important de mentionner cependant que l'inventaire des entreprises qui soutiennent la persévérance scolaire des jeunes ne se veut, en aucun cas exhaustif. À la lecture de ce rapport, nous remarquerons l'absence d'exemples de contributions de la part des Petites et moyennes entreprises (PME). Ceci ne signifie surtout pas que les PME ne contribuent pas à accroître la persévérance des jeunes. Leur visibilité et leur capacité de diffusion étant souvent moins grandes, il a été beaucoup plus difficile de les répertorier, ce qui explique leur absence dans le présent rapport.

Pour conclure, nous aimerions souligner le fait que de plus en plus d'entreprises cherchent à contribuer, d'une multitude de façons, à accroître la persévérance des jeunes et que ces contributions ont certainement un impact non seulement sur la réussite des jeunes, mais également sur leur bien-être global. Une avenue qui semble être de plus en plus explorée au Québec, mais également dans plusieurs pays européens (nous pensons notamment à l'Allemagne³⁰) est la revalorisation des programmes de Formation Professionnelle (FP) et les programmes d'alternance études/travail (ATE). Ceux-ci semblent connaître un très grand succès auprès des jeunes étudiants qui sont appuyés non seulement par les écoles, mais également par les entreprises, qui s'investissent de plus en plus dans ce genre de programme.

³⁰ Pour de plus amples informations sur le système d'éducation allemand, veuillez vous référer à l'Annexe C.

ANNEXE A

Répercussions de l'éducation selon Haveman et Wolfe (1984)

Nous avons jugé qu'il était important de joindre ce tableau en annexe, en dépit du fait qu'il a été rédigé il y a plus de vingt ans, car il est encore de nos jours cité dans plusieurs recherches comme étant une des listes les plus exhaustives des répercussions du décrochage scolaire.

Répercussions	Retombées économiques	Nature des recherches sur les répercussions
1. Productivité individuelle	Individuelles; ressources marchandes; investissement dans le capital humain	Recherches exhaustives concernant l'ampleur des répercussions sur les revenus, selon les caractéristiques démographiques et le niveau d'instruction.
2. Rémunération autre que salariale	Individuelles; ressources marchandes et non marchandes; investissement dans le capital humain	Certaines recherches portant sur les différences associées aux avantages sociaux et aux conditions de travail selon le niveau d'instruction.
3. Loisirs	Individuelles; ressources non marchandes; consommation	Les écarts de revenu selon (1) entraînent des coûts implicites; cet argent pourrait être utilisé pour évaluer les loisirs, ce qui est rarement fait.
4. Productivité individuelle (connaissances)	Individuelles; ressources non marchandes; investissement dans le capital humain	Certaines preuves selon lesquelles l'éducation permet d'accroître l'investissement dans le capital humain.
5. Productivité individuelle (non liée au marché du travail)	Individuelles; ressources non marchandes; investissement dans le capital humain	Certaines preuves de réduction de la production domestique par les femmes, mais augmentation de la qualité; aucune preuve dans le cas des hommes.
6. Production intrafamiliale	Individuelles; certaines répercussions externes; ressources marchandes et non marchandes; investissement dans le capital humain	Le lien entre le niveau de scolarité de la femme et le revenu de son mari est bien connu (on ne tient pas compte de la sélectivité).
7. Qualité de l'éducation des enfants grâce à des activités familiales	Individuelles; certaines répercussions externes; ressources marchandes et non marchandes; investissement dans le capital humain	Preuves exhaustives montrant que la qualité de l'éducation des enfants (santé, aptitudes cognitives, éducation, profession et revenus) varie selon le niveau d'instruction des parents.
8. Santé de la personne	Individuelles; répercussions externes minimales; ressources marchandes en partie; investissement dans le capital humain et consommation	Preuves selon lesquelles le niveau d'instruction a une incidence sur la santé et, par ricochet, sur le taux de mortalité.

Répercussions	Retombées économiques	Nature des recherches sur les répercussions
9. Santé du conjoint et de la famille	Individuelles (au sein du ménage); répercussions externes modestes; ressources marchandes en partie; investissement dans le capital humain et consommation	Preuves selon lesquelles le niveau d'instruction d'une personne et de son conjoint a une incidence marquée sur la santé et, par ricochet, sur le taux de mortalité.
10a. Fertilité (permettant d'avoir le nombre d'enfants désiré)	Individuelles (au sein du ménage); ressources non marchandes; consommation	Les recherches sur l'utilisation de contraceptifs et de techniques connexes montrent que l'efficacité de la contraception et le fait d'avoir le nombre d'enfants désiré ont un lien avec le niveau d'instruction.
10b. Fertilité (changement de la taille de la famille)	Individuelles (au sein du ménage); certaines répercussions externes; ressources non marchandes; consommation	Preuves selon lesquelles la taille de la famille varie selon le niveau d'instruction.
11. Loisirs	Individuelles; ressources non marchandes; consommation	L'éducation semble être appréciée pour sa valeur intrinsèque et possiblement parce qu'elle peut accroître les types de loisirs.
12. Efficience des choix en tant que consommatrice ou consommateur	Individuelles; certaines répercussions externes; ressources non marchandes; investissement dans le capital humain	Preuves selon lesquelles le niveau d'instruction entraîne une modification des ressources budgétaires et des revenus, ce qui a une incidence positive sur l'efficience.
13. Efficience des recherches visant le marché du travail (y compris la migration)	Individuelles; certaines répercussions externes; ressources non marchandes; investissement dans le capital humain	Preuves selon lesquelles les coûts associés à la recherche d'un emploi diminuent lorsqu'on dispose de renseignements et de connaissances plus utiles et lorsque la mobilité professionnelle et régionale est accrue.
14. Efficience quant au choix du conjoint	Individuelles; répercussions externes minimales; ressources non marchandes; consommation	Preuves de l'amélioration du choix et d'association en fonction de l'intelligence.
15. Réduction de la criminalité	Intérêt public	Preuves selon lesquelles l'éducation, toutes choses étant égales par ailleurs, a une incidence positive sur la diminution de la criminalité.
16. Cohésion sociale	Intérêt public	Nombreuses preuves de l'incidence positive de l'éducation.
17. Innovations technologiques	Intérêt public	Preuves restreintes quant à l'incidence de l'éducation sur le comportement sur le plan de la recherche et du développement.
18. Répartition des revenus	Intérêt public	Preuves de l'incidence de l'éducation sur l'égalisation des revenus.

Répercussions	Retombées économiques	Nature des recherches sur les répercussions
19. Épargne	Individuelles; certaines répercussions externes; commercialisation de la productivité	Si l'on tient compte du revenu constant et d'autres facteurs déterminants pour l'épargne, il semble que l'éducation ait une incidence positive.
20. Dons de charité	Individuelles et collectives; ressources non marchandes	Preuves selon lesquelles l'éducation entraîne une augmentation des dons de charité ou du bénévolat.

Source : Haveman et Wolfe (1984), p. 382-386.

ANNEXE B

Extrait du Global Compact

Le Pacte mondial : conçue en 1999, cette initiative avait pour but de forger un partenariat entre l'ONU et les milieux d'affaires. Le Pacte mondial est une charte de bonne conduite de l'ONU destinée à promouvoir les pratiques éthiques dans les entreprises. S'appuyant sur le pouvoir de l'action collective, le Pacte mondial s'attache à promouvoir la responsabilité civique des entreprises afin que le monde des affaires puisse participer à la recherche de solutions pour résoudre les problèmes posés par la mondialisation.

Les dix grands principes de partenariat

- 1 - Soutenir et respecter la protection internationale des droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
- 2 - Être sûr que leurs propres entreprises ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.
- 3 - Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.
- 4 - Éliminer toutes formes de travail forcé ou punitif.
- 5 - Abolir réellement le travail des enfants.
- 6 - Éliminer toute discrimination dans le recrutement ou l'affectation des postes.
- 7 - Adopter une approche de précaution face aux défis environnementaux.
- 8 - Mener des initiatives pour promouvoir une meilleure responsabilité sociale.
- 9 - Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- 10 - Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, en particulier contre l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ANNEXE C

Le système *dual* allemand

Le système est dit *dual* parce que l'enseignement est dispensé au sein de deux endroits distincts, l'entreprise et le centre de formation professionnelle. En Allemagne, la loi professionnelle (BdG) *Berufsbildungsgesetz* désigne les formateurs professionnels parmi les chambres de commerce et d'industrie. Les formateurs fixent également les programmes d'études aux centres de formation professionnelle. Il y a environ 370 professions d'enseignement reconnues. Un contrat de travail d'environ trois ans lie les apprentis aux entreprises qui leur dispensent une formation sous le contrôle d'un maître d'apprentissage agréé. Tout au long de leur apprentissage, les jeunes perçoivent une indemnité fixée par la convention collective de la branche. Le *Dualsystem* est ainsi dénommé, car il est cofinancé par le gouvernement et les employeurs. Les programmes de formation sont codéterminés par les syndicats qui poussent à une formation générale et les employeurs qui poussent à une formation technique. Un diplôme reconnu au niveau national sanctionne la fin de l'apprentissage.

BIBLIOGRAPHIE

LES COÛTS DU DÉCROCHAGE

CANADA, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE APPLIQUÉE. *Le coût du décrochage*, [En ligne], 2000, [<http://www.cmec.ca/stats/pcera/symposium2000/gingras.fr.pdf>] (24 mars 2000), 47 pages.

CANADA, STATISTIQUE CANADA. *Étudier, travailler et décrocher : Relation entre le travail pendant les études secondaires et le décrochage scolaire*, 2001, [<http://www.statcan.ca/>] (mai 2003), 39 pages.

CANADA, STATISTIQUE CANADA. *Les études, le travail et la combinaison études-travail chez les jeunes*, [En ligne], 1998, n° 3, [<http://www.statcan.ca/>] (février 2004), 37 pages.

CANADA, STATISTIQUE CANADA. *Travailler pendant ses études : une charge de plus à l'emploi du temps des jeunes*, [En ligne], 2003, [<http://www.statcan.ca/>] (printemps 2003), 4 pages.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *La lutte au décrochage scolaire c'est aussi rentable pour l'État*, [En ligne], 1999, [<http://www.ceq.qc.ca/>], (13 mai 1999), 5 pages.

CENTRE INTER-UNIVERSITAIRE DE RECHERCHE EN ANALYSE DES ORGANISATIONS. *Travail pendant les études et abandon scolaire : Causes, conséquences et politiques d'intervention*, [En ligne], 1998, [<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/98s-32.pdf>], (mars 1999), 90 pages.

CONSEIL DE LA FAMILLE. *Quinze ans et déjà au travail : le travail des adolescents, une responsabilité parentale et collective*, Québec, 1992, 57 pages.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. *Le rapport CFE 2001-2002 : Les adolescents dans leur famille et leurs réalités*, [En ligne], 2002, [http://www.cfe.gouv.qc.ca/publications/pdf/autres_famille_avec_adolescents.pdf], (juin 2002), 58 pages.

CONSEIL DES MINISTRES DE L'ÉDUCATION (CANADA). *Trajectoire et transitions des apprenantes et apprenants*, [En ligne], 1999, [<http://www.cmec.ca/postsec/transitions/fr/100.sumreport.pdf>], (janvier 1999), 15 pages.

CONSEIL SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL. *Portrait montréalais et importance de la scolarisation*, mémoire du Conseil scolaire de l'île de Montréal dans le cadre de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Montréal, 2002, 15 pages.

FACHLER, S. *Predictors and Characteristics*, [En ligne], 2004, [<http://www.bcpvpa.bc.ca/adminfo/Articles00405/Fachler1204.pdf>], (décembre 2004), 7 pages.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

AMNISTIE INTERNATIONALE. *La responsabilité sociale des entreprises et l'investissement responsable*, [En ligne], 2002, [<http://www.amnistie.qc.ca/economie/pdf/EDH-Memoire-final.pdf>], (août 2002), 11 pages.

AMNISTIE INTERNATIONALE. *Principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises*, [En ligne], 1998, [<http://www.amnistie.qc.ca/economie/pdf/ACT70-001-98.pdf>], (janvier 1998), 14 pages.

CANADA, INDUSTRIE CANADA. *Responsabilité sociale des entreprises*, [En ligne], 2002, [<http://www.strategis.ic.gc.ca/epic/internet/incsr-rse.nsf/fr/Home>], 3 septembre 2004, 2 pages.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Livre Vert, *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. [En ligne], 2001, [http://europa.eu.int/eur-lex/fr/com/gpr/2001/com2001_0366fr01.pdf], (18 juillet 2001), 35 pages.

ISO-JEUNES. <http://iso-jeunesyouth.qc.ca/>

JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTRÉAL. *Mémoire sur la Responsabilité sociale de l'entreprise*, [En ligne], 2001, [<http://www.jccm.org/>] (6 juin 2001), 13 pages.

JOURNAL DU BARREAU. « Les enfants d'ici sont-ils bien protégés? » [En ligne], 1998, vol. 30, n° 1, [<http://www.barreau.qc.ca/journal/vol30/no1/enfantstravail.html>] (2004), 4 pages.

NOVETHIC. *Comment les marques s'introduisent en milieu scolaire*, [En ligne], 2004, [<http://www.novethic.fr/>], (2004), 2 pages.

NOVETHIC. *Législation et moyens de contrôle*. [En ligne], 2004, [<http://www.novethic.fr/>], (2004), 2 pages.

NOVETHIC. *Les marques à l'école*. [En ligne], 2004, [<http://www.novethic.fr/>], (2004), 1 page.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Lutte contre le travail des enfants*, [En ligne], 2003, [http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/whatare/cld_papr.htm], (2004), 13 pages.

PEOPLE OF AMERICA FOUNDATION. *Sponsorship Benefits and Opportunities*, [En ligne], 2000, [<http://www.americansall.com/PDFs/01-poa/sponsorship.pdf>], (2000), 2 pages.

QUÉBEC, COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Les normes du Travail*, Québec, Commission des Normes du Travail, 2003.

QUÉBEC, MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DE LA MÉTROPOLE ET MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Jeunes explorateurs, Un partenariat gagnant pour le milieu de l'éducation et le milieu socio-économique*, document préparé par Jean-François Bellemare, Montréal, ministère des Affaires municipales et de la Métropole, août 2000, 146 pages.

LES PRATIQUES EXEMPLAIRES

BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY. *Community Partnerships*, [En ligne], 2001, [<http://www.bsr.org/CSRResources/>], (2001), 22 pages.

CONFERENCE BOARD OF CANADA. *2004 Business and Education Ideabook*, [En ligne], 2004, [<http://www.conferenceboard.ca/education/best-practices/pdf/2004BusinessEducationIdeabook.pdf>], (2004), 59 pages.

COUNCIL FOR CORPORATE AND SCHOOL PARTNERSHIPS. *Guiding Principles for Business and School Partnerships*, [En ligne], 2004, [http://www.corpschoolpartners.org/pdf/guiding_principles.pdf], (2004), 30 pages.

GRANITE EDUCATION FOUNDATION. *Partnership Best Practices*, [En ligne], 2003, [<http://www.granite.k12.ut.us/GEF/>], (2003), 6 pages.

INCORPORATED SOCIETY OF BRITISH ADVERTISERS (ISBA) and the CONSUMERS' ASSOCIATION in collaboration with the DEPARTMENT FOR EDUCATION AND SKILLS. *Commercial Activities in Schools: Best practice principles*, [En ligne], 2003, [[http://www.governornet.co.uk/linkAttachments/SchoolBusinessLinks\[1\].pdf](http://www.governornet.co.uk/linkAttachments/SchoolBusinessLinks[1].pdf)], (28 février 2003), 8 pages.

WORKFORCE TRAINING AND EDUCATION COORDINATING BOARD. *Best Practices 2001*, [En ligne], 2001, [<http://www.wtb.wa.gov/bestpractice.html>], (2001), 7 pages.