

RÉPERTOIRE DES ORGANISMES ET DES PRATIQUES DÉDIÉS
AU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE AU QUÉBEC

**LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS
EN DÉVELOPPEMENT DE LA
MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE:
UN INCONTOURNABLE POUR L'AUTONOMIE
ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU QUÉBEC!**



RÉPERTOIRE DES ORGANISMES ET DES PRATIQUES DÉDIÉS
AU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE AU QUÉBEC

**LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS
EN DÉVELOPPEMENT DE LA
MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE:
UN INCONTOURNABLE POUR L'AUTONOMIE
ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU QUÉBEC!**



Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) œuvre au Québec depuis 1982 à la promotion de l'égalité des femmes dans les champs relatifs au travail, à l'éducation et à l'économie.

Regroupant une cinquantaine de groupes de femmes, d'organismes communautaires et syndicaux, ainsi que des membres individuelles, le CIAFT a développé une expertise reconnue par ses différents partenaires socio-économiques sur les questions relatives à l'accès à l'égalité en emploi, à l'équité salariale, à la formation de la main-d'œuvre, au développement de l'employabilité, à la sécurité du revenu et à la participation des femmes aux instances régionales de développement économique et de développement de la main-d'œuvre.

La philosophie d'intervention du CIAFT relève de la certitude que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures permettant de répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Les actions du CIAFT sont réalisées dans le but :

- › d'améliorer les conditions socio-économiques des femmes;
- › d'assurer la prise en compte des réalités et des besoins des femmes en matière d'emploi.

Enfin, le CIAFT est aussi mandataire du Comité consultatif Femmes pour le développement de la main-d'œuvre depuis la fondation de ce dernier en 1996.

Ont collaboré à la rédaction de ce répertoire :

COORDINATION : Sophie Clerc

RECHERCHE ET RÉDACTION : Sophie Clerc et Sandra Le Courtois

COMITÉ DE LECTURE : Thérèse Belley, Christiane Carle, Judith Gaudreault, Nathalie Goulet, Martine Groulx

CORRECTION : Élise Bergeron

GRAPHISME : Anne Côté, Tutti Frutti Conception graphique

IMPRESSION : Imprimerie F.L. Chicoine

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2010

ISBN : 978-2-9807744-5-4

Table des matières

Remerciements et présentation du document	04-05
---	-------

PREMIÈRE PARTIE

Mise en CONTEXTE

Aperçu de la situation des femmes sur le marché du travail	08
Des services développés afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes sur le marché du travail.....	12

DEUXIÈME PARTIE

PORTRAIT des groupes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine

16 groupes, 16 activités pour soutenir les femmes souhaitant

intégrer le marché du travail.....	17
Accès-Travail-Femmes (ATF)	18
Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME).....	20
Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (CIPL)	22
Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE)	24
Centre étape.....	26
Centre Lanaudière d'emploi pour femmes (la C.L.E.F.).....	28
Centre le Pont	30
Connexion Emploi ressources femmes	32
De Soi à l'Emploi	34
Dimension Travail	36
SEMO Le Jalon	38
Option Femmes Emploi (OFE).....	40
Options non traditionnelles (ONT)	42
Partance.....	44
Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)	46
Services intégrés pour l'emploi (SIE)	48

TROISIÈME PARTIE

Les groupes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine EN ACTION !

Aperçu des pratiques dédiées à l'amélioration des conditions de vie

des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en emploi	53
Intégration et développement de l'approche systémique dans l'organisation et les services	54
Soutien social destiné aux femmes.....	56
Implication et sensibilisation de la collectivité aux problèmes des femmes aux paliers local, régional et national	58
Adaptation des pratiques, recherche, développement et innovation.....	60

Remerciements

Ce répertoire n'aurait pu voir le jour sans la précieuse collaboration des directrices des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Elles ont consacré des heures précieuses et leur énergie pour mettre par écrit l'information sur leur organisme et nous faire part des activités et des pratiques développées au sein de leur structure. Nous leur adressons un merci sincère !

CAROLE BARIL

Directrice du Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (CIPL)
Lanaudière

THÉRÈSE BELLEY

Directrice d'Accès-Travail-Femmes (ATF)
Saguenay-Lac-Saint-Jean

STÉPHANIE BOISVERT

Directrice d'Option Femmes Emploi (OFE)
Outaouais

CHRISTIANE CARLE

Directrice du Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)
Estrie

DOMINIQUE CHEVALIER

Directrice de Partance
Centre-du-Québec

NATHALIE CLOUTIER

Directrice du Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)
Montréal

ANNE MARIE DAY

Directrice du Centre étape
Capitale Nationale

JUDITH GAUDREULT

Directrice de SEMO Le Jalon
Montréal

MARTINE GROULX

Directrice du Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE)
Montréal

DIANE GUAY

Directrice d'Options non traditionnelles, Place Rive-Sud (ONT)
Montréal

CHANTAL ISABELLE

Directrice De Soi à l'Emploi
Montréal

CHANTAL JOBIN

Directrice de Services intégrés pour l'emploi (SIE)
Centre-du-Québec

MARTHE LANDRY,

Directrice du Centre le Pont
Mauricie

Céline Montesinos

Directrice de Connexion Emploi ressources femmes
Chaudière-Appalaches

DOMINIQUE THÉROUX

Directrice du Centre Lanaudière d'emploi pour femmes, La C.L.E.F.
Lanaudière

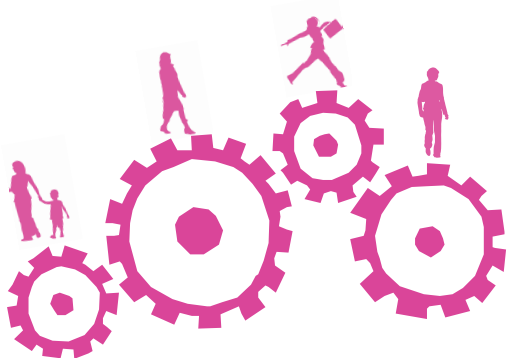
NATHALIE TROTTIER

Directrice de Dimension Travail
Laval

Présentation du document

La situation des Québécoises sur le marché du travail s'est améliorée au cours des années, mais force est de constater qu'elles sont encore nombreuses à être aux prises avec des problématiques particulières qui nuisent à leur intégration et à leur maintien en emploi. En raison de leur caractère systémique et spécifique, ces problématiques exigent une intervention tout aussi systémique et spécifique. Cette approche est au cœur de la pratique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Elle permet d'agir à la fois sur le développement de l'employabilité et sur l'amélioration des conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en matière d'emploi.

À travers le Québec, plusieurs organismes¹ ont développé une telle approche, plus que jamais nécessaire pour permettre l'autonomie économique des femmes. Nous vous proposons avec ce répertoire de les présenter et d'illustrer les pratiques et les modes d'intervention qui font la spécificité de ces groupes.



¹ EN 2008, 11 DES 17 RÉGIONS COMPTAIENT SUR LEUR TERRITOIRE AU MOINS UN ORGANISME SPÉCIALISÉ EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE.



Mise en
CONTEXTE





Aperçu de la situation des femmes sur le marché du travail au Québec²

Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Bien qu'encore inférieurs à ceux des hommes, les taux d'activité et d'emploi des femmes n'ont jamais été aussi élevés. Les avancées des femmes sont également remarquables sur le plan de la scolarisation.

- En 2008, **69,1% des femmes de 15 à 64 ans occupent un emploi**, contre 41 % en 1976 et 62% en 2001;
- En 2006, **les femmes sont majoritaires (51,6%) dans la population des 25-64 ans titulaires d'un grade universitaire**. Leur nombre s'est accru de 29,6% depuis 2001 et de 61,8% depuis 1996.

Malgré ces avancées, les iniquités entourant la situation des femmes perdurent sur le marché du travail. L'existence d'une **discrimination systémique** à l'endroit des femmes a des répercussions sur leur accès à la formation et leur choix professionnel, leur présence en emploi et, notamment, la qualité des emplois occupés.

Certains groupes de femmes sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail ou à risque de sous-emploi :

- En 2007, seulement **29% des femmes possédant huit années de scolarité ou moins occupent un emploi** contre 46% des hommes dont le niveau de scolarité est équivalent;
- **Les mères monoparentales ayant un enfant de moins de trois ans présentent un taux d'emploi inférieur à 50%**. En comparaison, en 2007, le taux d'emploi des mères de jeunes enfants dans une famille biparentale s'établit à 73%;
- En 2007, malgré qu'il ait progressé plus vite que celui des hommes du même âge, **le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans n'est que de 44%**, soit 12 points de pourcentage sous le taux d'emploi de leurs confrères;
- **31% des femmes handicapées occupaient un emploi en 2001**, comparativement à 65% chez celles sans incapacité.
- En 2006, **55% des femmes issues des minorités visibles occupaient un emploi**, comparativement à 67% chez leurs pendants masculins;
- En 2006, **le taux d'emploi des immigrantes arrivées récemment au Québec (5 ans ou moins) était de 46%**, alors que celui-ci s'élève à 62% pour leurs homologues masculins;

² SAUF INDICATION CONTRAIRE, LES STATISTIQUES MENTIONNÉES DANS CETTE PUBLICATION SONT ISSUES DU PORTRAIT ÉTABLI PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE DE LA PLANIFICATION, DE LA PERFORMANCE ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'ACTUALISATION DE LA STRATÉGIE D'INTERVENTION À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE. ELLES PROVIENNENT PRINCIPALEMENT DE L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE DE STATISTIQUE CANADA. AINSI, LES DONNÉES SUR LES AUTOCHTONES, LES PERSONNES IMMIGRANTES ET CELLES APPARTENANT AUX MINORITÉS VISIBLES VIENNENT DU RECENSEMENT DE LA POPULATION 2006 DE STATISTIQUE CANADA.

- En 2006, **54 % des femmes autochtones avaient un emploi**, un taux inférieur à celui des autres femmes.

Les femmes restent également surreprésentées dans les emplois précaires, à temps partiel ou faiblement rémunérés :

- **40,2 % des femmes en emploi occupent des emplois atypiques³** par rapport à 33,5 % des hommes⁴;
- **Les femmes occupaient les deux tiers des emplois à temps partiel** en 2007 (pour une grande partie d'entre elles, ce n'est pas un choix);
- **Près du quart des femmes de 25 à 54 ans travaillent à temps partiel** afin de s'acquitter d'obligations personnelles ou familiales (enfants, parents, etc.). Chez les hommes du même âge, cette proportion demeure sous les 5 %;
- **En 2007, les femmes comptent toujours pour environ 60 % des travailleurs au salaire minimum.**

Encore aujourd'hui, malgré les différentes mesures visant à faciliter la conciliation entre le travail et la famille, le fait d'avoir la charge d'un enfant change davantage la participation au marché du travail des femmes que celle des hommes :

- De façon générale, **la présence d'enfants diminue la participation des femmes au marché du travail** et accroît celle des hommes : ainsi, en 2006, le taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans chute à 66 % lorsqu'elles ont trois enfants ou plus, alors que pour les hommes il est de 88,5 %⁵.

Rappelons que les femmes continuent d'investir un éventail de secteurs d'activités et d'emplois beaucoup plus restreint que les hommes :

- **Elles sont largement sous-représentées dans des occupations traditionnellement masculines** telles que les postes de conducteurs de camion (occupés à 96,5 % par des hommes), de mécaniciens, de techniciens et de réparateurs d'automobiles (occupés à 98,4 % masculins)⁶;
- En 2007, **les femmes détiennent encore la majorité (plus de 70 %) des postes du secteur de la santé, de ceux du personnel en finance, en secrétariat et en administration, du personnel de bureau et de supervision du travail de bureau et du personnel de soutien familial et de garderie.**

³ L'EMPLOI ATYPIQUE EST TOUTE FORME D'EMPLOI NON TRADITIONNELLE COUVRANT L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL, LE TRAVAIL TEMPORAIRE D'UNE DURÉE DÉTERMINÉE, OCCASIONNEL, SUR APPEL OU OBTENU PAR UNE AGENCE DE PLACEMENT, SANS OUBLIER LE TRAVAIL AUTONOME ET LE TRAVAIL À DOMICILE.

⁴ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2007.

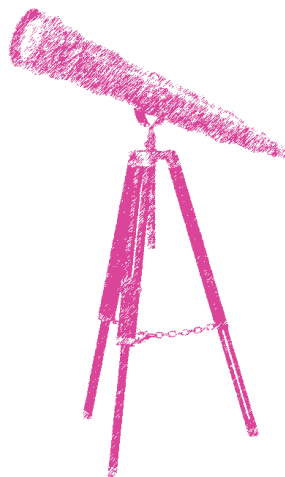
⁵ *LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES PARENTS*, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2009, 69 P.

⁶ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2007.

Bien que les femmes occupent de plus en plus d'emplois à temps plein et que leur présence soit plus importante dans toutes les sphères d'activité, elles ont encore une rémunération et un revenu inférieurs à ceux des hommes :

- En 2007, **le salaire horaire moyen des femmes de 15 à 64 ans employées à temps plein est de 19,20\$ contre 21,60\$ pour les hommes** du même âge, soit un écart de 11 %;
- En 2007, **près d'une femme sur cinq gagne moins de 10,00\$ de l'heure**, une proportion sensiblement plus élevée que chez les hommes, pour lesquels elle est de 12 %;
- En 2005⁷, **le revenu d'emploi moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes**, peu importe l'âge. L'écart, encore faible chez les plus jeunes, devient plus marqué chez les 30 à 34 ans : 27 790\$ pour les femmes, 38 803\$ pour les hommes. Tous âges confondus, le revenu des femmes équivaut à 71,6% de celui des hommes⁸.

La spécificité des besoins des femmes réside **dans le caractère systémique de la discrimination** faite à leur égard. Par conséquent, il est important d'offrir aux femmes qui en ont besoin des services qui empruntent à leur tour un **mode d'intervention systémique**. La réussite des interventions exige que celles-ci prennent en compte les différents éléments de la vie des femmes.



⁷ LES DONNÉES DU RECENSEMENT PORTANT SUR LE REVENU CORRESPONDENT À L'ANNÉE CIVILE PRÉCÉDANT L'ANNÉE DU RECENSEMENT, C'EST-À-DIRE 2000 POUR LE RECENSEMENT DE 2001, ET 2005 POUR CELUI DE 2006.

⁸ L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : PORTRAIT NATIONAL, CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, 2009, 47 P.

Des services développés afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes sur le marché du travail

À ce jour, **16 organismes répartis dans 11 régions du Québec** sont reconnus pour leur **intervention spécifique et spécialisée à l'égard de la main-d'œuvre féminine**. Nous parlons ici de reconnaissance, puisque ces organismes ont obtenu en 2007 un financement à la mission dans le cadre du plan d'action gouvernemental découlant de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Après un travail de plusieurs années porté par le CIAFT en collaboration avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale et Emploi-Québec, les groupes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ont réussi à convaincre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité de la nécessité d'attribuer un financement triennal à chacun de ces 16 groupes afin de soutenir leur mission de base.

Ainsi, depuis 2006 et dans le cadre de l'application de la politique gouvernementale, ces groupes se sont vus octroyer un financement du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) permettant de soutenir leur approche systémique d'intervention auprès des femmes. En effet, ces groupes ont su développer, au cours des trente dernières années, une expertise majeure, nécessaire et adaptée à la réalité spécifique des femmes sur le marché du travail.

Parce que **l'accès et le maintien en emploi des femmes sont influencés par plusieurs éléments intrinsèquement liés à leurs conditions de vie**, les groupes intègrent dans leurs pratiques quotidiennes ces enjeux qui vont au-delà du critère de «l'employabilité». La discrimination systémique qui prévaut sur le marché du travail à l'égard des femmes est un des éléments majeurs pris en compte par les organismes dans leur pratique. La pauvreté et l'exclusion sociale affectent davantage les femmes, la monoparentalité, la séparation et le divorce sont également des circonstances qui ont une incidence directe sur la vie des femmes et le parcours professionnel. De plus, des problématiques telles que la violence conjugale ou encore le harcèlement sexuel appellent des interventions plus ciblées, propres aux femmes.

«La discrimination systémique n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles⁹.»

Certaines femmes sont aussi plus vulnérables ou doublement discriminées et, en ce sens, ont besoin d'un support accru pour accéder au marché du travail : c'est le cas notamment des femmes isolées en milieu rural, des femmes

⁹ Legault, Marie-Josée. 2002. «La situation des groupes cibles sur le marché du travail, au Québec et au Canada». Dans *Équité en emploi - équité salariale. Recueil de textes*, sous la dir. de Marie-Josée Legault. Québec : Télé-université, p. 34.

sous-scolarisées, des femmes immigrantes, des mères monoparentales, des travailleuses âgées, des femmes avec un handicap, etc.

Devant ces multiples réalités, les organismes ont développé une approche particulière, qu'on qualifiera de systémique puisqu'elle prend en compte les différents « systèmes » dont les femmes font partie (social, familial, professionnel, etc.). Ainsi, ils agissent à deux niveaux : d'une part sur le **plan individuel** en accompagnant les femmes dans leur démarche de recherche et d'accès à l'emploi et, d'autre part, sur le **plan collectif** en intervenant dans le milieu et en se concertant avec les partenaires socio-économiques, aux paliers local, régional ou national, afin de changer les mentalités dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes et d'équité en emploi.

Ces groupes ont une culture basée sur des **valeurs féministes** qui orientent leurs actions, leur style de gestion et leur approche d'intervention. Cela signifie qu'ils mettent l'emphasis sur l'autonomie économique des femmes, la valorisation de leur potentiel, l'*empowerment*, l'engagement, l'équité, l'égalité des chances, la liberté de choix, la diversité et la justice sociale. Ces organismes privilégient une approche de groupe, car ce mode d'intervention contribue à briser l'isolement, permet un partage des connaissances, des expériences et constitue une source importante de motivation, de solidarité et d'entraide.

Dans le cadre d'ententes de services négociées avec Emploi-Québec, ces organismes offrent des services spécifiques aux femmes (ces ententes de services correspondent principalement aux mesures *Projet préparatoire à l'emploi et Service d'aide à l'emploi*). Il peut s'agir **d'exploration professionnelle** qui permet aux femmes d'envisager l'accès à des métiers non traditionnels et d'avenir ou encore d'un **accompagnement spécialisé** offert aux femmes pour faciliter leur intégration et leur maintien dans les formations et les emplois à prédominance masculine. Certains organismes font également la promotion de **l'entrepreneuriat au féminin** et offrent aux femmes de l'accompagnement et des formations. Enfin, les organismes proposent également des services aux **employeurs** comme l'affichage de poste, la présélection de candidate ou une formation spécialisée sur la gestion des équipes mixtes.

Pour mener à bien ce travail, les organismes recrutent des **travailleuses hautement qualifiées et scolarisées, engagées et passionnées** : conseillères d'orientation, conseillères en information scolaire et professionnelle, psychoéducatrices, travailleuses sociales, etc. Elles offrent un accompagnement de qualité aux femmes bénéficiant des services des organismes. De plus, pour faire face aux besoins évolutifs du marché du travail, ces travailleuses suivent des formations et participent à des activités complémentaires de soutien psychosocial nécessaires à un accompagnement adapté à la réalité des femmes (références en situation de crise, informations juridiques, droits au travail, etc.)

Afin de répondre adéquatement aux besoins des femmes et aux réalités changeantes du marché du travail, ces organismes doivent constamment ajuster leurs pratiques, s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail pour réaliser leur mission et

maximiser l'impact de leurs interventions **en innovant, en développant de nouveaux outils et en se concertant avec les acteurs socio-économiques qui ont un rôle à jouer dans le développement de la main-d'œuvre féminine.**

La **Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine**¹⁰ d'Emploi-Québec, adoptée en 2001 puis actualisée en novembre 2009, vient reconnaître et appuyer l'ensemble de ce travail en réaffirmant l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et en soutenant l'accès à une offre de services spécialisés dans toutes les régions du Québec.

Ces organismes sont membres du **CIAFT** et participent à ses différents comités de travail. Le CIAFT agit en tant que plate-forme politique ayant pour principale mission de porter les revendications de ces groupes à un niveau plus global. Ce travail politique se fait en partenariat avec d'autres comités du CIAFT, notamment le **Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre** (www.cc-femmes.qc.ca), mais également en collaboration avec les Tables de concertation en condition féminine actives dans quelques régions du Québec.

Ainsi, le CIAFT, le CCF et les organismes spécialisés vont continuer de revendiquer **que toutes les Québécoises aient accès à des services spécialisés qui répondent à leurs besoins particuliers et ce, dans toutes les régions du Québec.**

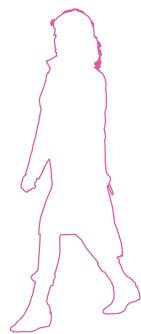


¹⁰ *FEMMES ET TRAVAIL, LE FÉMININ, ÇA S'EMPLOIE PARTOUT. STRATÉGIE D'INTERVENTION À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE D'EMPLOI-QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, 2009, 14 P.*

DEUXIÈME PARTIE

PORTRAIT

**des groupes spécialisés
en développement
de la main-œuvre féminine**





16 groupes, 16 activités pour soutenir les femmes souhaitant intégrer le marché du travail

Dans cette section du *Répertoire des organismes et des pratiques dédiés au développement de la main-d'œuvre féminine au Québec*, nous vous présentons les 16 groupes actuellement reconnus pour leur spécificité en développement de la main-d'œuvre féminine, ainsi que 16 de leurs activités, pratiques ou outils qui ont été développés pour mieux répondre aux besoins des femmes souhaitant intégrer le marché du travail. Les besoins des femmes étant semblables d'une région à l'autre, un tronc commun d'activité est offert à la clientèle, mais chaque groupe apporte une couleur locale et une expertise particulière, inspirant ainsi d'autres groupes et favorisant l'échange d'expertises.

01. Accès-Travail-Femmes – ATF **SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**
02. Centre d'intégration au marché de l'emploi – CIME **ESTRIE**
03. Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière – CIPL **LANAUDIÈRE**
04. Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi – COFFRE **MONTÉRÉGIE**
05. Centre étape **CAPITALE-NATIONALE**
06. Centre Lanaudière d'emploi pour femmes – CLEF **LANAUDIÈRE**
07. Centre le Pont **MAURICIE**
08. Connexion Emploi ressources femmes **CHAUDIÈRE-APPALACHES**
09. De Soi à l'Emploi **MONTÉRÉGIE**
10. Dimension Travail **LAVAL**
11. SEMO Le Jalon **MONTÉRÉGIE**
12. Option Femmes Emploi – OFE **OUTAOUAIS**
13. Options non traditionnelles **MONTÉRÉGIE**
14. Partance **CENTRE-DU-QUÉBEC**
15. Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail – SORIF **MONTRÉAL**
16. Services intégrés pour l'emploi – SIE **CENTRE-DU-QUÉBEC**



01. Accès-Travail-Femmes (ATF)

Accès-Travail-Femmes
un coup de main pour l'emploi

Accès-Travail-Femmes (ATF) est un organisme à but non lucratif qui a vu le jour en 1987. Depuis, l'organisme s'implique activement pour l'avancement des femmes sur le marché du travail. À ce jour, quelques milliers de participantes ont eu l'opportunité de découvrir et de développer, à l'aide des services proposés, leur potentiel de travailleuses aussi bien dans les domaines traditionnels que non traditionnels. Visant constamment l'amélioration des conditions de vie des femmes, ATF demeure à l'affût des possibilités qu'offre le monde du travail. D'ailleurs, l'organisme est fier d'affirmer que 80% de l'ensemble de ses participantes sont actives dans un projet professionnel.

Les actions d'ATF visent avant tout à permettre aux femmes de prendre conscience de leur potentiel afin de générer des solutions créatives en vue de réussir une intégration en emploi. L'objectif premier est d'améliorer les conditions socio-économiques des femmes dans une perspective d'égalité, d'équité en matière d'emploi. ATF

« L'objectif premier est d'améliorer les conditions socio-économiques des femmes dans une perspective d'égalité, d'équité en matière d'emploi. »

mène différentes actions visant à développer un partenariat avec les entreprises afin de favoriser l'embauche des femmes et la diversification professionnelle.

La philosophie d'ATF

Répondre aux besoins spécifiques et individuels de la clientèle et du milieu en travaillant de concert avec les différents partenaires dans le respect des expertises développées.

Les valeurs d'ATF

- › Respect des individus
- › À l'écoute des besoins des femmes
- › Disponibilité de nos ressources

Les champs de compétence

- › Développement de la main-d'œuvre
- › Intégration au marché du travail
- › Accès aux carrières technologiques et aux métiers non traditionnels
- › Transfert des compétences

Les types d'interventions

- › Intervention psychosociale
- › Orientation scolaire et professionnelle
- › Supervision en milieu de travail
- › Relation d'aide
- › Experts-conseils dans les domaines non traditionnels
- › Experts-conseils en matière de condition féminine

Coordonnées :
2240, rue Montpetit, 3^e étage
Jonquière (Québec) G7X 6A3
Tél. : 418 695-0834
Courriel : atf@qc.aira.com

« VERS UNE MISE EN MOUVEMENT RÉUSSIE »

« *Vers une mise en mouvement réussie* » est un projet qui s'adresse aux femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean vivant une situation d'isolement et de pauvreté. Il vise à développer leurs habiletés et leur motivation afin de réussir un processus d'insertion sociale en alternant stage pratique en entreprise, démarche d'orientation et support psychosocial. Ce projet a été conçu spécifiquement à l'intention des femmes qui sont éloignées du marché du travail et peu rejointes par les services réguliers en employabilité en raison d'une situation d'éloignement géographique et d'un manque de mobilité.

Les objectifs sont les suivants :

- Contre l'exclusion sociale et la dépendance de cette clientèle féminine;
- Favoriser leur autonomie économique afin d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille;
- Évaluer la pertinence d'un retour aux études ou d'une intégration en emploi.

Ce projet a permis de travailler sur l'éloignement et le peu de mobilité des femmes ciblées par le projet : il importait en effet de rendre le service accessible en s'assurant qu'il soit le plus près possible physiquement de leur résidence. Dans certains cas, les intervenantes d'ATF se sont rendues directement chez les femmes concernées.

Afin de combler le manque de réseaux social et professionnel des femmes ciblées par le projet, ATF a développé des partenariats avec les organismes des milieux concernés, par exemples : les municipalités de Chambord, Saint-François-de-Sales, Saint-André et La Doré, le foyer pour personnes âgées, etc. Si la mise en place de ces contacts a demandé beaucoup d'efforts au départ, elle s'est avérée riche d'appuis pour la réussite du projet et a permis le développement d'un réseau d'entreprises accessibles et prêtes à accueillir les participantes pour l'étape très importante des stages pratiques visant à permettre la mobilisation et le développement de compétences.

L'organisation de stages pratiques a exigé beaucoup de travail de conscientisation et de promotion auprès des employeurs. En effet, l'accueil des participantes, souvent sans expérience de travail récente, exige un bon encadrement de même qu'un suivi tout au long du stage.

Depuis janvier 2008, près d'une cinquantaine de participantes ont participé à ce projet.





02. Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)



Le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) est né en 1997 de la fusion de deux organismes spécialisés dans l'intégration des femmes au marché de l'emploi, l'un fondé en 1982 et soutenu par le gouvernement fédéral, et l'autre, fondé en 1983 et appuyé par le gouvernement provincial. Dans la région de l'Estrie, le CIME représente une expertise unique qui vise l'intégration des femmes au marché du travail et leur maintien en emploi.

« Croyant fermement que les femmes ont leur place dans tous les secteurs du marché du travail, les services offerts par CIME visent à améliorer la trajectoire professionnelle des femmes et à les soutenir dans leurs démarches en employabilité. »

Pour ce faire, le CIME met de l'avant une approche spécifique (auprès des personnes) et systémique (auprès des milieux). Tous les programmes du CIME intègrent une dimension « découverte des métiers d'avenir » afin que sa clientèle soit concrètement mise en contact avec les emplois d'avenir, dont ceux non traditionnels, en Estrie.

Le CIME offre une palette cohérente et diversifiée de services :

- Counseling d'orientation, counseling de préparation à l'emploi, counseling de maintien en emploi;
- Préparation à l'emploi, maintien en emploi, suivi tripartite en entreprise (travailleuse-superviseur-CIME) activités de préemployabilité, programmes de groupes et individuels;
- Projet pilote *La relève au féminin dans les secteurs d'avenir*, un projet en partenariat avec le milieu de la formation professionnelle et technique, la Conférence régionale des élus de l'Estrie et le CIME;
- Projet pilote sur *l'Accès des femmes aux métiers de la construction en Estrie*, un projet en partenariat avec la Commission de la construction du Québec (CCQ), Emploi-Québec Estrie, le CIME, les syndicats, les associations patronales et paritaires, ainsi que les commissions scolaires;
- Sensibilisation auprès des entreprises;
- Activités de promotion de la diversification professionnelle;
- Services aux entreprises pour développer la mixité hommes-femmes dans les équipes de travail dans les secteurs majoritairement masculins (CIME-Consultant).

Le CIME a dispensé pendant deux ans, à l'intention de travailleuses âgées, un programme spécialement basé sur le transfert de leurs compétences vers des métiers

Coordonnées :**108, rue Wellington Nord, 3^e étage****Sherbrooke (Québec) J1H 5B8****Tél. : 819 564-0202****Courriel : cime.sherbrooke@videotron.ca**

offrant de meilleures perspectives. Ce programme s'inscrivait dans les *Initiatives ciblées pour travailleuses âgées* (ICTA). Ainsi, des travailleuses âgées issues principalement du secteur du vêtement ont été accompagnées dans le transfert de leurs compétences personnelles et professionnelles vers une nouvelle cible d'emploi. Le programme a eu un succès tel que plus de 90% des participantes se sont réintégrées dans des secteurs offrant de meilleures perspectives de travail!

L'organisme a également dispensé à sa clientèle plus éloignée du marché du travail un *Programme d'aide et d'accompagnement social* (PAAS) visant le développement de son potentiel à travers la prise en charge des enjeux reliés à l'alimentation.

ACTIVITÉ COUP DE CŒUR

« FEMMES DE MÉTIER – FEMMES DE QUALITÉ »

Pour une plus grande intégration des femmes à des emplois traditionnellement masculins

Afin d'agir sur le système et influencer un changement organisationnel durable dans les entreprises à main-d'œuvre majoritairement masculine, le CIME a réalisé, de 2005-2007, un projet pilote dans six entreprises représentatives en Estrie (quatre ayant un syndicat et deux sans syndicat).

Dans le cadre d'une démarche participative, l'objectif était d'identifier de bonnes pratiques favorisant un recrutement et une intégration réussie des femmes dans les emplois majoritairement masculins.

Ces bonnes pratiques ont été modélisées afin qu'elles puissent être applicables dans plusieurs milieux de travail. Il s'agit là d'un projet structurant puisque les résultats ont donné lieu à une publication, *Femmes de métier, femmes de qualité – pour une plus grande intégration des femmes à des emplois traditionnellement masculins*, distribuée à de nombreux partenaires dans toutes les régions du Québec. Cette publication a fait l'objet de plusieurs conférences auprès de partenaires syndicaux, du milieu de l'éducation ou encore d'instances de gouvernance régionales.

De plus, les constats et la modélisation d'interventions issus de ce projet pilote ont permis au CIME de développer sa pratique de coaching en entreprises. Ce projet a aussi intéressé le milieu de la formation professionnelle et technique qui collabore depuis 2008 avec le CIME en vue d'améliorer le maintien des filles dans les formations non traditionnelles.



03. Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (CIPL)



Le Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière inc. (CIPL) a été créé en 1989 et fût parrainé jusqu'en 2002 par Regard en Elle, une maison d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale située dans la région de Lanaudière. Le CIPL a pour principal mandat la formation et l'intégration en emploi des femmes habitant la MRC de L'Assomption. Chaque année, l'organisme appuie plus de 175 femmes dans l'amélioration de leur qualité de vie en les guidant dans leur recherche d'emploi, leur retour aux études ou dans une démarche pour améliorer leur santé. La priorité du CIPL est d'accueillir les femmes tout en respectant leur individualité et en leur donnant les moyens de développer leur plein potentiel.

Différents services de formation et d'aide à l'emploi sont offerts aux participantes de façon individualisée ou en groupe. Le Programme de préparation à l'emploi (PPE) se compose d'ateliers de groupe de dix-huit semaines (quatre jours par semaine) et s'adresse prioritairement aux femmes cheffes de famille monoparentale disposant d'un faible revenu. Le CIPL est également l'initiateur d'une formation semi-spécialisée dans le domaine de la bureautique. Grâce à des sessions intensives de six à huit mois (incluant un stage de huit semaines), chaque année, trois groupes d'une quinzaine de femmes chacun sont formées pour le travail de bureau.

Le programme d'aide à l'emploi (SAE) offre aussi un soutien individualisé aux femmes qui ne sont pas prêtes à s'engager dans une formation de groupe ou qui ont des besoins spécifiques. De plus, certaines femmes peuvent continuer à bénéficier de ce service pour les aider à maintenir un nouvel emploi. Le programme DEVENIR, quant à lui, soutient les femmes bénéficiaires de l'assistance-emploi qui désirent intégrer ou réintégrer le marché du travail, mais qui n'y sont pas prêtes à court terme. L'objectif est la mise en action des participantes. Il s'agit d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de projets mis en place par des organismes du milieu. Finalement, le CIPL a créé un programme spécialement adapté aux participantes en cours de formation ou qui occupent déjà un emploi dans un métier traditionnellement masculin. Le programme « Métiers traditionnellement masculins » offre un soutien individualisé pour la recherche et le maintien en emploi.

« La priorité du CIPL est d'accueillir les femmes tout en respectant leur individualité et en leur donnant les moyens de développer leur plein potentiel. »

Le CIPL adopte une approche d'intervention systémique avec une vision communautaire. Toutes ces actions visent le bien-être général des femmes en allant au-delà de l'employabilité. L'intégration en emploi passe d'abord par leur bien-être dans toutes les sphères de leur vie, qu'il s'agisse de

Coordonnées :

547, rue Leclerc, bureau 200

Repentigny (Québec) J6A 8B4

Tél. : 450 582-6561

Courriel : info@integrationprofessionnelle.org

Site Internet : www.integrationprofessionnelle.org

besoins de santé, de logement, vestimentaires, alimentaires, financiers ou légaux. Au fil des ans, le CIPL a développé des partenariats indispensables à sa mission dans le milieu communautaire.



« UN PAS DE PLUS VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL »

De plus en plus, les entreprises de la région de Lanaudière qui offrent de bonnes conditions de travail et salariales exigent un niveau de scolarité de 5^{ème} secondaire à l'embauche (par exemple l'Hôpital Pierre-Le Gardeur, les municipalités, Frigidaire, SNC Lavalin, etc.). La majorité de la clientèle du CIPL ne possède pas de diplôme d'études secondaires (DES).

Le CIPL offre donc à ses clientes une formation de préparation au Test d'équivalence de niveau de scolarité (TENS) qui leur permet d'obtenir une Attestation d'équivalence de niveau de scolarité de 5^e secondaire (AENS). Une enseignante, référée par le service de l'Éducation aux adultes de la Commission scolaire des Affluents, a été embauchée pour former les participantes qui souhaitent obtenir leur équivalence. Les participantes reçoivent 30 heures de formation couvrant toutes les matières nécessaires au TENS.

En 2008-2009, trois groupes (32 participantes) ont été formés. Il est important de noter que 90% des femmes inscrites à la formation réussissent leurs examens et obtiennent leur diplôme. La réussite de ces tests permet d'obtenir une reconnaissance officielle d'équivalence de niveau secondaire et de satisfaire ainsi aux exigences de nombreux employeurs et de certains diplômes d'études professionnelles (DEP). En répondant à ces exigences, les femmes multiplient leur chance d'accéder à un emploi de qualité et d'aller vers une plus grande autonomie économique.



04. Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE)



Fondé en 1982, le Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE inc.) a pour mission de favoriser l'intégration des femmes à l'emploi dans de meilleures conditions et d'œuvrer à l'amélioration de leurs conditions de vie dans une perspective d'égalité des chances.

Afin d'atteindre les objectifs que l'organisme s'est fixés, COFFRE a mis en place deux centres de services d'aide à l'emploi adaptés aux besoins spécifiques des femmes de la région. COFFRE Saint-Jean offre trois programmes. Le premier, *Options Compétences*, s'adresse aux femmes ayant besoin de s'orienter et de se renforcer aux plans personnel et professionnel; il s'agit d'une formation de groupe d'une durée approximative de trois mois. Le deuxième, *Nouv'Elles Avenues*, s'adresse à des femmes ayant une curiosité ou un intérêt à explorer des métiers traditionnellement masculins; la formation se fait en groupe et est d'une durée de six à huit semaines. Le troisième est un programme de formation en *Installation et réparation de systèmes de télécommunication*. Il s'adresse aux femmes ayant des habiletés manuelles, un intérêt pour les nouvelles technologies et des aptitudes pour la résolution de problèmes; il s'agit d'une formation sur mesure adaptée aux besoins des entreprises et sa durée est de 38 semaines.

COFFRE Saint-Hubert met également trois programmes à la disposition de ses participantes. D'abord, FOCUS, une formation de groupe de douze semaines traite de tous les aspects qui touchent la réintégration professionnelle. Ensuite, DÉCLIC, un programme de quatre semaines de *coaching* individuel et de groupe, fournit aux participantes des outils stratégiques de recherche d'emploi. Finalement, BILAN, un programme de *coaching* professionnel individuel d'une durée moyenne de douze semaines comprend des ateliers de groupe.

«le Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE inc.) a pour mission de favoriser l'intégration des femmes à l'emploi dans de meilleures conditions et d'œuvrer à l'amélioration de leurs conditions de vie dans une perspective d'égalité des chances»

Par ailleurs, les représentantes de COFFRE participent à différents comités de travail ou instances de concertation afin de favoriser l'avancement des femmes sur le marché du travail. COFFRE innove dans son domaine par la création d'outils d'intervention et la mise en place de ressources telles que la création de logements de transition pour les jeunes mères monoparentales qui retournent aux études.



Coordonnées :**100, rue Richelieu, bureau 220****Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 6X3****Tél. : 450 347-6101****Courriel : st-jean@coffre.ca ou st-hubert@coffre.ca****Site Internet : www.coffre.ca****« UN PROJET D'AVENIR... UNE VOLONTÉ D'AGIR ! »***Soutenir et accompagner vers l'emploi les jeunes mères monoparentales*

En 2000, après avoir constaté les conditions de vie très difficiles pour les jeunes mères monoparentales de la région, COFFRE, en collaboration avec différents organismes du milieu, a développé un projet visant le soutien et l'aide aux jeunes mamans. Ainsi, un centre de jour a été créé pour aider les jeunes mères à élaborer un projet de vie.

En 2003, une corporation est créée au nom de Jeunes mères en action (JMA)¹¹ qui vise l'amélioration des conditions de vie des jeunes mères et de leurs enfants afin de prévenir l'isolement et de développer leurs compétences professionnelles, personnelles et sociales.

Les conditions de vie des jeunes femmes monoparentales étant très difficiles, il faut, au-delà de l'accompagnement, mettre en place une infrastructure pour permettre aux jeunes mères de retourner à l'école. Des démarches ont permis la construction de vingt-quatre logements de transition destinés aux jeunes mères, incluant une garderie de cinquante places.

Le projet a vu le jour grâce à la contribution de nombreux partenaires (le Centre local de développement, la Caisse populaire Desjardins, etc.) Le ministère de la Famille et des Aînés a octroyé les places conventionnées pour l'ouverture d'une garderie et a financé le fonctionnement de base de la garderie. Pour gérer la garderie, un organisme à but non lucratif a été créé au nom de Frisbi et compagnie. La garderie est devenue locataire de Jeunes mères en action.

La construction de la Maison Dorimène Desjardins (nom de la femme d'Alphonse Desjardins) a débuté en janvier 2007, et les premières résidentes emménageaient à l'automne suivant. Le but du projet est d'offrir de meilleures conditions de vie aux jeunes mères, notamment par l'accès à un loyer à prix modique et à une garderie pour leurs enfants, afin qu'elles puissent réussir leur projet d'études. COFFRE a collaboré au projet en mettant à la disposition des jeunes mamans une intervenante grâce à l'appui financier du Centre local d'emploi. Son rôle est de les accompagner dans leur projet de retour aux études à temps plein.

C'est un projet exigeant mais les efforts en valent la peine : Jeunes mères en actions a déjà célébré ses six premières diplômées !



11 POUR ALLER PLUS LOIN : [HTTP://WWW.JEUNESMERESENACTION.ORG/](http://www.jeunesmeresenaction.org/)



Centre étape

Service d'aide à l'emploi
pour les femmes

05. Centre étape

Fondé en 1979, Centre étape représente, dans la région de Québec, une ressource indispensable pour les femmes désirant prendre leur place sur le marché du travail. L'organisme vise, par le biais du travail et de l'autonomie financière, l'atteinte de meilleures conditions socio-économiques pour les femmes. Depuis sa création, Centre étape a toujours eu comme priorité de demeurer à l'affût des nouvelles réalités de sa clientèle féminine et d'adapter sa mission en fonction des besoins changeants de ses participantes.

À cette fin, l'organisme a mis sur pied et dispensé différents services gratuits visant l'accès et le maintien des femmes dans les secteurs d'emploi traditionnels et non traditionnels. Son modèle d'intervention s'appuie sur les problématiques spécifiques aux femmes, notamment la pauvreté, la monoparentalité, la sous-scolarisation, et la conciliation famille-travail.

En maintenant le cap sur son objectif premier, Centre étape a ajusté et amélioré ses services au fil des années, en fonction des besoins des femmes et des nouvelles réalités du marché du travail. Ainsi :

- Les services d'orientation proposent du counseling, des sessions axées sur les options d'avenir et la diversification professionnelle et valident les choix de programme d'étude des participantes ;
- Les services de retour en emploi aident à déterminer les objectifs d'emploi et dispensent la formation préparatoire à la recherche d'emploi ;
- Les services d'accompagnement individualisé sont offerts en cours de recherche ou d'occupation d'un emploi ou pendant les études.

« Centre étape représente, dans la région de Québec, une ressource indispensable pour les femmes désirant prendre leur place sur le marché du travail »

Parce que les emplois à prédominance masculine sont mieux rémunérés et que les besoins en main-d'œuvre y sont élevés, Centre étape a constamment incité les femmes à faire des choix qui sortent des ornières traditionnelles.

C'est ainsi que plusieurs femmes ont suivi une formation professionnelle en mécanique des petits moteurs à essence, en conduite de presse offset, en conception et vente d'armoires de cuisine et de salles de bain, en peinture de finition appliquée aux procédés industriels et en soudure. Ces formations leur ont permis de trouver un emploi mieux rémunéré que le salaire minimum.

Un autre volet du travail de Centre étape consiste à bien connaître le marché du travail régional et à mettre en évidence la contribution que les femmes peuvent y apporter : visites industrielles en cours de formation, campagne de sensibilisation

Coordonnées :**275, rue du Parvis, bureau 500****Québec (Québec) G1K 6G7****Tél. : 418 529-4779****Courriel : info@centre-etape.qc.ca****Site Internet : www.centre-etape.qc.ca**

à l'embauche de femmes dans les secteurs non traditionnels, etc. Autant de moyens qui permettent à Centre étape de créer et de maintenir le lien entre sa clientèle et le marché du travail.

Centre étape est présent et actif dans différentes organisations à vocation sociale, économique ou éducative dont les activités touchent le vaste domaine de l'employabilité. Entre autres implications, Centre étape est signataire de la première *Entente spécifique en matière de condition féminine de la région de la Capitale-Nationale* qui vise notamment à améliorer la qualification de la main-d'œuvre féminine et à favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin.



ACTIVITÉ COUP DE CŒUR

« PROFESSION'ELLES »

L'importance de valoriser les métiers majoritairement masculins

Dans le but d'informer les femmes sur les divers métiers qui s'offrent à elles, Centre étape a produit un outil promotionnel sur les métiers à prédominance masculine. Réunissant d'anciennes participantes de Centre étape, le calendrier « *Profession'elles* » montre, à travers les témoignages des femmes, l'importance de valoriser les métiers majoritairement masculins. Le calendrier réunit douze femmes exerçant leur métier et expliquant le parcours qu'elles ont accompli à la suite de leur passage à Centre étape.

Pour mener à bien ce projet, les conseillères d'orientation ont soumis le nom de plusieurs ex-participantes à Centre étape. Douze d'entre elles ont été retenues pour le projet. Des entrevues ont été réalisées et ont été retranscrites dans le calendrier.

En septembre 2008, Centre étape lançait son calendrier « *Profession'Elles* » devant de nombreux et nombreuses invités provenant des Centres locaux d'emploi, d'Emploi-Québec, des services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA) et des représentants et représentantes de nos commanditaires. Ce fut un succès ! L'outil ainsi développé a permis à l'organisme d'être présent au Salon Éducation Emploi et de sensibiliser une jeune clientèle, les finissantes du secondaire, sur les métiers à prédominance masculine.

Une image ne vaut-elle pas mille mots ?





06. Centre Lanaudière d'emploi pour femmes – LA C.L.E.F.

En 1984, le programme *Accès carrière femmes de Lanaudière* a permis de se rendre compte que 75% des femmes rencontrées dans le cadre de ce projet avaient des besoins d'interventions plus grands qu'un simple appui dans la recherche d'un emploi, et que des contraintes personnelles ou scolaires pouvaient limiter leur recherche d'emploi. Afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes en recherche d'emploi, le Centre Lanaudière d'emploi pour femmes (la C.L.E.F.) a été fondé en 1986.

Avec une approche féministe, la C.L.E.F. a pour mission centrale d'aider les femmes de Lanaudière à reprendre le contrôle de leur vie et à améliorer leurs conditions socio-économiques en les accompagnant dans une démarche d'intégration en emploi et en développant ou augmentant leur employabilité.

Dans ses deux points de service (Joliette et Saint-Roch-de-l'Achigan), la C.L.E.F. offre un programme en employabilité spécifiquement adapté aux besoins des femmes. Il s'agit d'un programme en groupe d'une durée de dix-sept semaines, avec counseling individuel: cinq semaines de connaissance de soi, trois semaines d'informatique, trois semaines de méthodes de recherche d'emploi, quatre semaines de stage en entreprise et deux semaines de recherche d'emploi. En les guidant vers une meilleure connaissance d'elles-mêmes ainsi que du contexte du marché du travail, ce programme permet aux participantes de devenir autonomes, de sortir de leur isolement et d'élaborer un plan d'action afin de se trouver un emploi.

Depuis près de deux ans, la C.L.E.F. offre également des ateliers préparatoires aux Tests d'équivalence de niveau de scolarité (TENS) aux femmes désirant accéder aux emplois ou milieux de travail nécessitant un diplôme d'études secondaires. Ces ateliers permettent aux femmes de se préparer aux examens en participant

«la C.L.E.F. a pour mission centrale d'aider les femmes de Lanaudière à reprendre le contrôle de leur vie et à améliorer leurs conditions socio-économiques»

à des ateliers de groupe où les notions de français, mathématiques, anglais, science et économie sont revues, avec l'accompagnement d'une formatrice.



Coordonnées:

245, rue Papineau

Joliette (Québec) J6E 2K8

Tél. : 450 755-3244

Courriel : la.cleff@qc.aira.com

« UN SOUTIEN PSYCHOSOCIAL POUR UNE DÉMARCHE D'INSERTION EN EMPLOI RÉUSSIE »

Les problématiques grandissantes vécues par sa clientèle ont confronté la C.L.E.F au manque de ressources disponibles dans la région et en mesure d'offrir un soutien psychosocial rapidement. Ainsi, plusieurs femmes devaient quitter la formation à cause de ces problématiques qui rendaient leur intégration en emploi très difficile, sinon quasi impossible.

Pour pallier cette lacune, la C.L.E.F. a créé un poste de superviseure « clinique » dont le mandat est :

- › d'accompagner les femmes vivant des problématiques plus complexes dans leurs démarches de recherche d'emploi;
- › de former les intervenantes afin de les rendre mieux à même d'utiliser une approche adaptée à la réalité de ces femmes.

Les problématiques de violence conjugale, de toxicomanie, mais aussi de santé mentale ont été le plus souvent la source d'utilisation de ce service. La C.L.E.F a pu, grâce à ce service, accompagner vers la réussite plus d'une douzaine de femmes qui, autrement, auraient quitté le programme en employabilité dans lequel elles étaient inscrites.





07. Centre Le Pont

Situé à Trois-Rivières en Mauricie, le Centre le Pont a pour mission depuis 1982 de faciliter l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des femmes sur le marché du travail dans les métiers traditionnels et non traditionnels. Les services du Centre le Pont s'adressent spécifiquement aux femmes et sont en constante évolution afin de s'adapter à la réalité économique régionale et aux changements du marché de l'emploi.

Le Centre le Pont offre diverses formations d'aide à la recherche d'emploi tels le *Projet préparatoire à l'emploi* (d'une durée de douze semaines) et le *Service d'aide à l'emploi* (programme court d'une durée de quatre semaines), ainsi que des services en individuel.

En plus des formations, le Centre le Pont fournit des services professionnels tels l'orientation professionnelle, l'appui dans l'amélioration des compétences, la supervision de stages et le placement assisté. Le centre a également développé diverses formations d'appoint (initiation à l'informatique, tenue de caisse et service à la clientèle, premiers soins et cours de réanimation cardiorespiratoire, principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB)).

Le centre porte une attention particulière aux secteurs non traditionnels du travail, grâce à son groupe ELANT (Entraide pour l'égalité à l'accès dans le non-traditionnel). L'ELANT regroupe des femmes qui travaillent ou étudient dans des domaines traditionnellement masculins. Le groupe se rencontre une fois par mois à Trois-Rivières pour échanger sur les réalités de l'emploi dans le non-traditionnel. Les sujets de discussion : réseau d'entraide, intégration dans un milieu de travail, ressourcement, équipe mixte, importance de la forme physique, estime de soi, sens de l'humour au travail.

« Les services du Centre le Pont s'adressent spécifiquement aux femmes et sont en constante évolution afin de s'adapter à la réalité économique régionale et aux changements du marché de l'emploi. »

Le Centre le Pont propose également certains services spécifiques aux femmes de 50 ans et plus (ICTA - *Initiative ciblée pour les travailleuses âgées de 50 ans et plus*). Finalement, les services du centre s'adressent aussi aux diri-

geants d'entreprise, notamment par un service de recrutement, tant dans les secteurs d'emploi traditionnels que non traditionnels: élaboration du profil de l'employée recherchée, présélection et évaluation des candidates potentielles parmi les participantes du centre.



Coordonnées :

925, rue Laviolette, 2^e étage

Trois-Rivières (Québec) G9A 1V9

Tél. : 819 373-1273

Courriel : info@centrepont.com

Site Internet : www.centrepont.com

« LE FONDS D'URGENCE PERMANENT »

Dans un contexte régional où la faible scolarité et le déclin des secteurs d'embauche ont durement éprouvé l'employabilité des femmes, l'équipe du Centre le Pont est constamment à la recherche de nouvelles initiatives afin de soutenir l'élan de nos participantes dans leur recherche d'emploi.

C'est ainsi qu'est né notre coup de cœur 2009 : *Le fonds d'urgence permanent*. Ce fonds spécial vise à aider rapidement et de manière tangible une participante dont le désir de trouver un emploi et la volonté ne font aucun doute, mais qui est embêtée par une situation particulière nuisant à sa recherche d'emploi.

Un comité de trois employées du centre reçoit donc une demande écrite formulée par une collègue de formation (et non la participante) qui croit sincèrement qu'une aide financière immédiate (qui reste secrète) pourrait donner un coup de pouce significatif à une participante... Par exemple, une carte d'appel pour une cliente prête à retourner sur le marché du travail, mais qui ne peut être rejointe par un employeur, une réparation dentaire pressante, une visite chez le coiffeur, quelques rencontres avec un professionnel approprié à la situation, ainsi de suite. Les résultats positifs sont sans équivoque !





08. Connexion-Emploi ressources femmes

COexion
ressources femmes **emploi**

Connexion Emploi ressources femmes a été créé en 1986 par la concertation de différents intervenants et intervenantes socio-économiques de la région Chaudière-Appalaches. Situé sur la Rive-Sud de Québec, Connexion Emploi ressources femmes représente l'unique ressource communautaire possédant une expertise spécialisée dans les services auprès des femmes désirant intégrer le marché du travail.

«Connexion Emploi ressources femmes représente l'unique ressource communautaire possédant une expertise spécialisée dans les services auprès des femmes désirant intégrer le marché du travail»

Depuis la création de l'organisme, près de sept mille femmes ont pu bénéficier de ses services. Connexion Emploi ressources femmes offre une gamme de services s'adressant à la fois aux femmes en recherche d'emploi, mais également aux employeurs de la région.

Les femmes en recherche d'emploi bénéficient des services suivants :

- *Orientation* : formation de groupe ou service en individuel qui s'adresse aux femmes qui désirent retourner aux études;
- *Trajet-emploi* : formation de groupe incluant un stage en emploi pour les femmes qui ont été absentes du marché du travail ou celles qui ont des difficultés particulières pour réintégrer le marché du travail;
- *Bilan et recherche d'emploi* : d'une durée et d'une intensité variant en fonction des besoins des participantes, cette formation s'adresse aux femmes qui veulent intégrer le marché du travail, mais qui ont besoin de préciser leurs besoins et attentes;
- *Ma place au soleil* : en collaboration avec la commission scolaire, ce programme vise les jeunes mères qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et qui désirent retourner aux études. L'objectif est de soutenir concrètement ces mamans pour qu'elles obtiennent une formation qualifiante et améliorent leur situation socio-économique;
- *Viser Femmes* : en collaboration avec les centres de formation professionnelle, ce programme a pour objectif d'augmenter la présence des femmes dans les professions non traditionnelles en proposant un mécanisme de référence et de suivi entre les centres de formation, les employeurs et les finissantes;
- *Poussette-boulot* : formule souple adaptée aux jeunes mamans sans emploi ou en arrêt de travail qui se questionnent sur leur avenir professionnel, ce projet se fait en collaboration avec les carrefours jeunesse-emploi (CJE) de notre territoire.

Coordonnées :

421, rue Dorimène-Desjardins

Lévis (Québec) G6V 5V3

Tél. : 418 839-3109

Courriel : connexionemploi@videotron.ca

Site Internet : www.connexionemploi.com

À cela s'ajoutent également des services à destination des employeurs de la grande région de Québec. Connexion Emploi offre un service de placement en diffusant auprès de sa clientèle les offres d'emploi des employeurs de la région, mais aussi en transmettant des CV de clientes répondant aux critères de sélection. Un service de maintien en emploi leur est également proposé : ainsi, l'intervenante en main-d'œuvre demeure disponible pour aider les employeurs et les clientes à résoudre certaines difficultés qui pourraient se présenter au travail afin qu'elles puissent s'adapter à leurs nouvelles fonctions et se maintenir en emploi.



« VISER FEMMES »

*Pour augmenter la présence des femmes
dans les formations et professions non traditionnelles*

Depuis 2008, grâce au financement du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales, la corporation a pu développer plusieurs actions. En voici un exemple :

Le projet est mis en place par Connexion Emploi ressources femmes pour augmenter la présence des femmes dans les formations et professions non traditionnelles en Chaudière-Appalaches.

Ce projet propose un mécanisme de référence entre les centres de formation, les employeurs et les finissantes. Il assure un soutien et un suivi en intégration en emploi auprès des femmes ainsi qu'une sensibilisation auprès de la population. Les services sont multiples :

- › Curriculum vitæ adapté;
- › Référence aux entreprises intéressées;
- › Préparation et soutien à l'intégration;
- › Outils d'intégration pour les contremaîtres et les dirigeants d'entreprises;
- › Suivi auprès des finissantes et des travailleuses.

En octobre 2008, nous avons produit et diffusé un inventaire commenté des projets d'intervention en Chaudière-Appalaches et dans quelques régions du Québec. En janvier 2009, nous produisons et amorçons la diffusion d'un guide d'intégration à l'usage des femmes dans les professions non traditionnelles.





09. De Soi à l'Emploi

À l'été 1997, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité indique aux femmes sur l'aide sociale du Québec qu'elles devront se préparer à intégrer le marché du travail, sans quoi des coupures sur leur chèque mensuel leur seront imputées. L'anxiété de plusieurs de ces femmes les incite à frapper aux portes d'organismes et du gouvernement pour demander de l'aide.

Des intervenantes du milieu très sensibles à leur désarroi se mobilisent et remarquent des caractéristiques communes aux situations que vivent ces femmes : elles ont besoin de formation pour pouvoir bien se diriger sur le marché de l'emploi, elles sont majoritairement monoparentales et peu scolarisées. Une première somme d'argent est dégagée par Emploi-Québec pour offrir à un groupe de femmes l'accès à un programme d'orientation déjà en application et mis de l'avant par l'Université Laval : « Devenir ». Cette approche éducative en développement de carrière au féminin prend donc son envol sous le nom de L'issue, l'organisme fondé par les intervenantes. L'expérience s'avère un succès et à l'automne 1998 L'issue devient De Soi à l'Emploi.

Tous les services offerts par De soi à l'Emploi sont teintés d'une approche « féminine et féministe, globale et humaine », c'est-à-dire que leur approche reconnaît et assume les différentes sphères présentes dans la vie des femmes (familiale, sociale, personnelle et professionnelle). Une telle approche permet de se rendre compte que certaines difficultés rencontrées par les participantes sur le marché du travail sont liées à leur condition de femmes. De Soi à l'Emploi facilite ainsi leur passage à l'acte concernant leurs choix de vie, favorise le développement de leur confiance en soi et de leurs capacités à s'adapter aux changements, promeut et encourage leur intégration sur le marché du travail et sensibilise les participantes à l'importance de leur autonomie financière.

« les services offerts par De soi à l'Emploi sont teintés d'une approche « féminine et féministe, globale et humaine » »

L'organisme offre trois services : un service d'orientation « Visez Juste » qui se donne en groupe et qui inclut des tests d'orientation, l'exploration des métiers, un stage et un accompa-

gnement individuel; un service d'accompagnement vers l'autonomie « Nouvel Élan », qui comprend des ateliers d'apprentissage à temps partiel et un soutien hebdomadaire individuel; et, finalement, un service de développement de l'employabilité « Démarcheuses d'Emploi », qui offre un *coaching* individuel pour les femmes désireuses de se trouver un emploi et de développer des compétences pour s'y maintenir.



Coordonnées :

2035, avenue Victoria, bureau 303

Saint-Lambert (Québec) J4S 1H1

Tél. : 450 465-4078

Courriel : info@soi-emploi.qc.ca

Site Internet : www.soi-emploi.qc.ca

« NOUVEL ÉLAN »

*Un service d'accompagnement vers l'autonomie
pour les femmes de 30 ans et plus*

Nouvel Élan est un service d'accompagnement vers l'autonomie pour les femmes de 30 ans et plus qui vivent des problèmes de santé d'ordre physique et/ou psychologique et qui veulent éventuellement effectuer un retour sur le marché du travail. Elles vivent souvent sous le seuil de la pauvreté et se sentent exclues.

Elles auront donc la chance, grâce à ce service, de participer à des activités d'expression artistique et corporelle, de sensibilisation et de rencontrer une intervenante afin de faire un bilan professionnel mais aussi personnel. Ces femmes ont vécu des situations qui les ont fragilisées à différents moments de leur vie, parfois suite à la maternité, et elles se sont isolées.

Participer à Nouvel Élan, leur permet de relever le défi de s'adapter à un nouvel horaire, de maintenir un rythme de travail et d'arriver à exprimer leurs besoins. Plusieurs y trouvent un lieu où elles se sentent acceptées comme elles sont, « sans étiquettes ». Elles peuvent tisser des liens significatifs et se construire un petit réseau. Elles ont également l'occasion de se fixer de nouveaux objectifs pour demeurer actives après la démarche, soit continuer le bénévolat, démarrer un projet personnel tel que l'écriture, se chercher un emploi etc. Nouvel Élan leur permet surtout de prendre conscience qu'elles sont encore capables de se réaliser et de contribuer à leur bien-être et à celui de la société, malgré leurs difficultés.





**Dimension
Travail**

10. Dimension Travail

Situé dans la région de Laval et fondé en 2000, Dimension Travail a pour objectif de contribuer à améliorer les conditions socio-économiques des femmes tout en favorisant leur intégration professionnelle. Ainsi, il s'agit de donner les moyens aux femmes d'accéder non seulement à l'autonomie financière, mais également de s'épanouir dans leur vie personnelle, familiale et professionnelle. Dimension Travail offre aux Lavalloises des services individuels et personnalisés en employabilité, et propose également des ateliers (recherche d'emploi, rédaction de curriculum vitæ et de lettres de présentation, cafés-rencontres, etc.) qui contribuent à outiller les femmes dans leur recherche d'emploi.

Chaque membre de l'équipe veille à accueillir et accompagner de façon chaleureuse et personnalisée les femmes dans leur projet professionnel. Nos services sont adaptés aux besoins et à la réalité des femmes tant pour la recherche d'emploi que pour l'orientation.

Dimension Travail accorde une attention particulière à promouvoir l'embauche des femmes dans tous les secteurs d'emploi non traditionnels et d'avenir. En ce sens, l'organisme incite les femmes à envisager la possibilité d'exercer un métier traditionnellement masculin, par exemple en explorant avec elles les métiers d'avenir ou en organisant des rencontres avec des personnes qui occupent de tels métiers.

Dimension Travail a également contribué à la mise en place d'une table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les emplois non traditionnels. Finalement, Dimension Travail offre certains services aux employeurs tels que l'accès à une banque de candidates dans différents secteurs d'emploi.

Dans cet esprit, nous créons des liens avec les intervenants provenant des différents milieux économiques, gouvernementaux et communautaires lavallois, susceptibles de contribuer à améliorer la situation des femmes.

« Dimension Travail accorde une attention particulière à promouvoir l'embauche des femmes dans tous les secteurs d'emploi non traditionnels et d'avenir. »



Coordonnées :
1717, boul. Saint-Martin Ouest
Laval (Québec) H7S 1N2
Tél. : 450 978-7447
Courriel : dimensiontravail@qc.aira.com
Site Internet : www.dimensiontravail.com

« CAPITALISER SUR LA DIFFÉRENCE »

Se concerter sur les moyens pour stimuler la présence des femmes dans les emplois majoritairement masculins

Dimension Travail accorde une attention particulière à promouvoir l'embauche des femmes dans tous les secteurs d'emploi non traditionnels et d'avenir. Ainsi l'organisme développe des activités de sensibilisation et d'accompagnement des femmes optant pour un métier ou une profession majoritairement masculine. Parmi celles-ci mentionnons :

› **Le colloque « Capitaliser sur la différence »**

Le 15 février 2008, plus de cent personnes se réunissaient au centre de formation Le Chantier à Laval afin de participer au colloque « Capitaliser sur la différence ». Les objectifs du colloque étaient de sensibiliser les différents partenaires de l'éducation et du marché du travail de Laval sur la place des femmes dans les emplois non traditionnels, d'échanger sur les constats et de se concerter sur les moyens pour stimuler la présence des femmes dans ces secteurs d'activité. Les membres de la Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels dont Dimension Travail est membre souhaitaient avec ce colloque rejoindre les principaux acteurs dans le choix de carrière et l'embauche des femmes.

› **Le groupe de maintien pour des femmes qui occupent ou qui étudient dans un secteur d'emploi majoritairement masculin**

Afin de permettre aux femmes qui occupent un emploi ou qui étudient dans des secteurs non-traditionnels, nous offrons un groupe de maintien en formation ou en emploi. Nous procédons à la préparation d'outils qui leurs permettront d'avoir une meilleure qualité de vie dans leur milieu, afin de les maintenir en emploi ou en formation. Le but est aussi de leur donner un endroit où elles peuvent resauter et échanger, plusieurs sujets y sont abordés : affirmation de soi, communication, gestion stress, harcèlement, attitudes etc.. Un support téléphonique avec une conseillère est aussi offert.





11. SEMO Le Jalon

Présent depuis plus de 25 ans en Montérégie, plus spécifiquement sur le territoire de la MRC de Roussillon, l'organisme Service externe de main-d'œuvre Le Jalon offre des services d'aide à l'emploi adaptés aux besoins des femmes tout en œuvrant au développement de l'employabilité de personnes qui rencontrent des obstacles dans leur intégration au marché du travail.

Nos différents programmes de formation visent à faciliter l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail de femmes de 18 ans et plus qui sont sans emploi et aptes au travail.

La philosophie d'intervention et les valeurs :

L'approche globale est privilégiée pour tous les programmes de formation. Nous avons développé une pratique d'intervention spécialisée et adaptée aux différentes problématiques d'employabilité. Notre intervention se distingue par une approche de type humaniste, centrée sur la personne et respectueuse de son cheminement.

Les valeurs préconisées par le SEMO Le Jalon sont le respect, l'intégrité, l'empathie, l'authenticité et une saine communication.

Le programme de formation préparatoire à l'emploi Femmes en action vers l'emploi :

Les principaux objectifs du programme sont :

- > Développer une meilleure connaissance de soi et du marché du travail;
- > Augmenter la connaissance des métiers et professions;
- > Connaître des méthodes dynamiques de recherche d'emploi;
- > S'initier à l'informatique;
- > Préparer un plan d'action professionnel.

Le programme comprend divers ateliers portant sur la connaissance et la confiance en soi, le marché du travail, la gestion du stress, le budget, l'exploration de métiers, des métiers non traditionnels et des professions, et l'élaboration d'un plan d'action personnel et professionnel. De plus, les participantes qui doivent valider un choix professionnel ou acquérir une expérience professionnelle peuvent réaliser un stage en entreprise.

« Nos différents programmes de formation visent à faciliter l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail de femmes de 18 ans et plus qui sont sans emploi et aptes au travail. »

Jusqu'ici, plus de deux mille cinq cents femmes ont participé à un programme de formation préparatoire à l'emploi et ont ainsi repris du pouvoir sur leur vie et retrouvé leur autonomie.

Coordonnées :

**1, boul. Sainte-Marguerite
Châteauguay (Québec) J6K 1L8
Tél. : 450 691-9622
Courriel : info@lejalon.ca
Site Internet : www.lejalon.ca**

Actuellement, plus de 75 % des participantes occupent ou recherchent activement un emploi, suivent un programme de formation ou travaillent à régler des problèmes personnels qui sont des obstacles à leur intégration en emploi.



« LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES »

Le comité Femmes Vigilantes de la région de Châteauguay

En collaboration avec quatre organismes communautaires de la grande région de Châteauguay, le SEMO Le Jalon organise depuis 2008 une semaine pour dénoncer la violence faite aux femmes. Du 25 novembre au 6 décembre 2009, plusieurs activités ont été prévues pour rejoindre le plus grand nombre de personnes possibles :

- › la distribution de 10 000 rubans blancs dans la communauté;
- › la distribution de 5 000 napperons dans tous les restaurants;
- › l'expédition de 16 000 cartes postales dénonçant la violence faite aux femmes;
- › la présentation du film *Polytechnique*;
- › la parution de publiereportages dans les journaux locaux sur les thèmes du harcèlement au travail, sur la violence sexuelle et sur le dépistage de la violence.

Ce vaste mouvement de conscientisation qui a été amorcé le 25 novembre, Journée internationale d'élimination de la violence à l'égard des femmes, et s'est terminé le 6 décembre, Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et triste anniversaire de la tuerie de l'école Polytechnique, a pour but de rappeler que la violence sexiste est un problème social majeur et que le mouvement féministe propose des solutions pour enrayer ce fléau.





12. Option Femmes Emploi

OPTION FEMMES EMPLOI

Anciennement connu sous le nom de Projet d'intégration des femmes (PIF), Option Femmes Emploi a été créé en 1980 afin de combler les besoins criants des femmes les plus démunies, soit celles à la tête de famille monoparentale et celles recevant des prestations d'aide sociale. Depuis maintenant 30 ans, l'organisme soutient les femmes de l'Outaouais, plus particulièrement celles qui vivent de multiples barrières à l'emploi, afin qu'elles prennent leur place sur le marché du travail et ainsi acquièrent une autonomie financière.

Les cinq valeurs qui orientent les actions, le style de gestion et les approches d'intervention d'Option Femmes Emploi sont la coopération, le féminisme, la confiance dans le potentiel des femmes, l'empowerment et l'engagement. Option Femmes Emploi privilégie une approche de groupe, car une telle intervention contribue au partage des expériences et de l'information, mais représente également une source importante de motivation, de solidarité et d'entraide.

Option Femmes Emploi offre diverses formations d'aide à la recherche d'emploi comme le *Projet préparatoire à l'emploi* et le *Service d'aide à l'emploi* ainsi que des services en individuel. Option Femmes Emploi met également l'accent sur l'accès des femmes aux métiers non traditionnels et d'avenir, notamment en faisant la promotion de ces métiers et en fournissant un accompagnement spécialisé. L'organisme fait la promotion de l'entrepreneuriat au féminin en proposant une formation spécifique aux candidates qui désirent se lancer en affaires.

En plus des formations, Option Femmes Emploi propose une série de services complémentaires qui contribuent à l'amélioration des compétences et au développement professionnel de chacune des participantes. Enfin, Option Femmes Emploi offre certains services aux employeurs de la région notamment par l'affichage d'offres d'emploi et l'identification de candidates pouvant potentiellement répondre aux critères d'embauche.

« Les cinq valeurs qui orientent les actions, le style de gestion et les approches d'intervention d'Option Femmes Emploi sont la coopération, le féminisme, la confiance dans le potentiel des femmes, l'empowerment et l'engagement. »



Coordonnées :

365, boul. Gréber, bureau 203

Gatineau (Québec) J8T 5R3

Tél. : 819 246-1725

Courriel : ofef@femmesemploi.qc.ca

Site Internet : www.optionfemmesemploi.qc.ca

« PAS À PAS VERS L'EMPLOI »

La mise en place du programme *Pas à Pas vers l'Emploi* (PPE) est sans aucun doute une des belles aventures qu'Option Femmes Emploi a connues ! D'abord, ce programme répond à un besoin de diversification identifié depuis quelques années en fonction de clientèles qui présentent des problématiques parfois complexes et nécessitent plus de temps pour rétablir leur relation avec le marché du travail.

En février 2009, deux conseillères en emploi nouvellement embauchées ont accueilli un premier groupe de participantes. Le travail préalable au lancement d'un premier groupe avait nécessité de concevoir un calendrier précis et de faire la promotion du programme auprès des clientèles féminines de divers organismes communautaires, incluant celles d'Emploi Québec. Nous devons recruter un nombre suffisant de participantes selon certains critères et processus d'évaluation tout en nous ajustant aux avis des agents d'aide à l'emploi. Les conseillères ont aussi sollicité plusieurs partenaires bénévoles pour enrichir les contenus en vertu de leurs spécialités.

Les contenus du programme ont fidèlement reflété la logistique présentée lors de la négociation de l'entente : 14 semaines (4jours/sem.) divisées en quatre parties comportant chacune des objectifs spécifiques. Les deux premières semaines mettent l'accent sur la réflexion individuelle et l'intégration au groupe. Les semaines 3 à 8 traitent de différents sujets reliés aux expériences de travail antérieures (ou la peur de), la confiance en soi, l'exploration de métiers et professions et le travail en équipe. Les semaines 9 à 13 reflètent les contenus, techniques et méthodes du bilan de compétences. Enfin, la dernière semaine sert à faire le point, à structurer la recherche d'emploi et établir les mécanismes de suivi.

Les résultats ont été au-delà de nos attentes. Mentionnons que plusieurs participantes étaient des immigrantes sortant à peine d'un processus de francisation et présentant certains problèmes d'intégration au marché du travail. Le groupe PPE, par sa composition, sa constance et son rythme d'apprentissage constitue un lieu d'intégration idéal. Ces personnes ont surtout réalisé qu'elles ne partaient pas de zéro et qu'elles devaient miser sur leurs acquis antérieurs. Elles ont appris à mieux s'apprécier dans le long cheminement vers l'emploi qui est le leur.

L'analyse de ce premier essai nous a permis d'améliorer les outils de promotion et nos communications avec les agents d'aide à l'emploi, d'ajuster les critères et processus d'admissibilité au programme, de réajuster les contenus et de baliser les approches du bilan de compétences tout au long du programme.





13. Options non traditionnelles Inc.

Options non traditionnelles (ONT) est né en 1986 de la volonté d'un groupe d'intervenantes en CLSC préoccupées par l'amélioration socio-économique de la clientèle féminine.

La diversification des choix professionnels s'est avérée pour ONT un moyen privilégié afin d'aider les femmes à atteindre l'égalité professionnelle et économique. L'organisme s'est donc donné pour mission d'aider les femmes à faire un choix parmi les métiers non traditionnels et de les appuyer dans leurs démarches d'insertion en emploi dans des secteurs d'activités où elles sont peu nombreuses.

Les services offerts par l'organisme incluent l'orientation professionnelle afin de permettre aux femmes d'explorer les possibilités d'emplois non traditionnels, de faire un choix d'emploi et de développer des habiletés qui favorisent l'intégration dans des secteurs d'activités. Également, ONT offre à ses participantes de réaliser des stages d'intégration en entreprise dans les secteurs d'emploi non traditionnels, de les accompagner lorsqu'elles décident d'entreprendre une formation ou encore de leur proposer des formations sur mesure dans des métiers non traditionnels. De plus, un accompagnement dans la recherche d'emploi et le support au maintien en emploi sont offerts aux travailleuses.

« La diversification des choix professionnels s'est avérée pour ONT un moyen privilégié afin d'aider les femmes à atteindre l'égalité professionnelle et économique. »

Finalement, pour que les femmes soient plus nombreuses dans les secteurs d'emploi majoritairement masculins, une prise de conscience collective est essentielle. Dans cette optique, ONT diversifie ses moyens

de communication et de diffusion, par la création, entre autres, de feuillets de réussites présentant des travailleuses et les caractéristiques de leur métier ou encore par la réalisation d'un DVD réunissant les témoignages d'anciennes participantes du programme. De plus, ONT organise régulièrement une tournée de promotion auprès des organismes de développement de l'employabilité et d'intervention sociale afin de les sensibiliser à l'importance de la diversification des choix professionnels des femmes.

Options non traditionnelles inc. est membre de l'organisme P.L.A.C.E. Rive-Sud inc. (Projet local d'aide à la création d'emploi), qui est une corporation à but non lucratif légalement constituée depuis 1986.



Coordonnées :**125, boul. Sainte-Foy, 3^e étage****Longueuil (Québec) J4J 1W7****Tél. : 450 646-1030****Courriel : info@placerivesud.qc.ca****Site Internet : www.placerivesud.qc.ca****« OSEZ FAIRE LE SAUT »**

Afin de sensibiliser les femmes aux métiers non traditionnels, ONT a produit plusieurs outils de sensibilisation. Parmi ceux-ci mentionnons :

› Un DVD *Osez faire le saut* dans les métiers non traditionnels

Sur cette vidéo, les travailleuses occupant un emploi majoritairement masculin livrent, avec franchise et spontanéité, des messages qui peuvent aider les autres femmes à faire des choix différents et à y persévérer. Ces travailleuses sont heureuses de ce qu'elles font. Elles communiquent leur passion, expliquent les raisons de leur choix et exposent leur stratégie de réussite. Tout au long de leur témoignage, on peut voir ces travailleuses à l'œuvre dans leur milieu de travail. Elles nous font comprendre en quoi consiste leur travail et nous familiarisent avec les principales tâches qui s'y rattachent. Nous souhaitons que ces témoignages inspirent de nombreuses autres femmes en communiquant leur enthousiasme et le goût de relever des défis.

› Un bottin des réussites

Pour que la situation des femmes en emploi progresse et qu'elles occupent des emplois dans tous les domaines d'avenir, l'équipe d'ONT trouve important de proposer des modèles. L'équipe a donc tenu à mettre par écrit le témoignage de plusieurs femmes ayant bénéficié des services offerts par ONT et occupant actuellement un emploi majoritairement masculin. Sous forme de feuillets, ces témoignages ont pour but de mettre en valeur ces femmes qui ont choisi des métiers habituellement exercés par des hommes. Les travailleuses non traditionnelles y racontent leur cheminement, leur fierté d'avoir choisi ce métier et transmettent plusieurs messages d'encouragement pour les filles et les femmes qui envisagent de choisir un métier non traditionnel.

Ces outils de sensibilisation ont comme objectif de montrer des modèles de réussite, de faire connaître des emplois et des programmes de formation peu fréquentés par les femmes et de contribuer à favoriser la diversification du choix professionnel des filles.





14. Partance

L'organisme Partance a été créé en 1982 suite à une prise de conscience des difficultés que rencontrent les femmes dans leurs démarches d'intégration du marché de l'emploi (la conciliation famille travail, les stéréotypes, la monoparentalité et la pauvreté). Depuis ce jour, Partance s'est engagé auprès des femmes de la région Centre-du-Québec (MRC de Drummond) à contribuer au développement de leur employabilité en leur offrant des outils, de la formation et un appui personnalisé et rigoureux. Par ses interventions, Partance désire permettre aux femmes d'atteindre l'autonomie professionnelle en intégrant des secteurs prometteurs d'emploi.

Travaillant majoritairement avec des femmes prestataires de l'assistance-emploi, des personnes sans soutien public du revenu et des prestataires d'assurance-emploi en réorientation suite à une évaluation médicale, Partance offre plusieurs services à ses clientes afin de les appuyer dans leur intégration et leur réintégration du monde du travail :

- Clarification du choix professionnel (connaissance de soi, exploration du marché de l'emploi et des professions, visites de lieux de formation, décisions et plans d'action pour un retour aux études ou à l'emploi);
- Aide à la recherche d'emploi (connaissance de soi et des techniques de recherche d'emploi, démarches actives);
- Aide à l'insertion et au maintien en emploi (connaissance de la réalité du métier, gestion du temps, travail en équipe, attitude et comportement au travail, soutien technique et moral, résolution de conflits).

En toile de fond, Partance met un accent particulier dans toutes ses activités sur la diversification des choix professionnels. L'organisme espère ainsi amener ses participantes à découvrir certaines voies professionnelles peu choisies par les femmes et qui pourtant offrent très souvent des perspectives d'emploi avantageuses. Partance a également créé un lien privilégié avec plusieurs entreprises établies

dans leur MRC, ce qui permet, notamment, de faciliter les visites de milieux, de proposer des stages et des subventions ou de présenter des candidates pour des postes à combler.

« Partance s'est engagé auprès des femmes de la région Centre-du-Québec (MRC de Drummond) à contribuer au développement de leur employabilité en leur offrant des outils, de la formation et un appui personnalisé et rigoureux. »



Coordonnées :

400, rue Heriot, 2^e étage

Drummondville (Québec) J2B 1B3

Tél. : 819 472-3351

Courriel : femmes@emploi-partance.com

Site Internet : www.emploi-partance.com

« LE CARNET D'EXPLORATION DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES »

« Une compétence générique est un ensemble de capacités tenant davantage à la personnalité qu'à une fonction précise. Une compétence générique se développe dans l'action et évolue au cours de la vie d'une personne dans diverses expériences de vie et situations de travail.¹² »

Le carnet d'exploration s'adresse aux participantes du groupe d'aide et de préparation à l'emploi. Elles doivent donner des exemples concrets pour attester de la maîtrise de ces compétences. À travers les différentes activités, telles que les ateliers et les plateaux de travail, elles sont évaluées par les conseillères. De plus, les employeurs confirment ces compétences lors du stage de trois semaines à la fin de la démarche. Finalement, les compétences génériques sont validées par les trois parties.

Cet outil est conçu pour aider les clientes à faire le point sur leurs compétences et en développer de nouvelles. Le fait de prendre contact avec leurs compétences a assurément un impact positif sur leur estime de soi et leur motivation à vouloir changer leur situation face à l'emploi.

Il s'agit d'une auto-évaluation de la cliente ainsi que des observations des intervenantes et des employeurs. Exemples de compétences : ponctualité et assiduité, initiative, autonomie, organisation et travail d'équipe. Cette démarche constitue le point de départ de la préparation au marché du travail.



12 NOS COMPÉTENCES FORTES, INSTITUT DE COOPÉRATION POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES (ICEA). POUR PLUS D'INFORMATIONS, VISITEZ LE SITE INTERNET DE L'ICEA : WWW.ICEA.QC.CA

15. Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)



Ressource régionale implantée dans le paysage montréalais depuis 1977, le Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF) est un acteur important dans le domaine de l'employabilité, dans les mouvements communautaires et féministes, ainsi que dans les instances de développement local et régional.

La mission du SORIF est de promouvoir le bien-être social et matériel des femmes cheffes de famille monoparentale en leur offrant des services leur permettant de développer leur employabilité, afin qu'elles soient en mesure d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail, ou d'effectuer un retour aux études.

La démarche proposée vise à aider les participantes à faire la transition entre le foyer et le marché du travail. Le SORIF privilégie une approche globale, les activités sont intensives et offrent une multitude d'ateliers. Les thèmes abordés se rapportent tout autant à la connaissance de soi, qu'à celle du marché du travail, ainsi qu'aux aspects relatifs à la conciliation famille-travail-études. Des cours d'introduction à l'informatique sont également au programme. Au cours de leur démarche, les participantes sont appelées à réaliser un bilan personnel et professionnel de leurs compétences. Elles ont également accès à des visites d'entreprises et de Centres de formation professionnelle, et réalisent un stage pratique en entreprise leur permettant de valider leur choix professionnel. Enfin, bien que les activités se déroulent en groupe, chaque participante profite d'un soutien individuel et personnalisé jusqu'à la réalisation de leur projet.

«La mission du SORIF est de promouvoir le bien-être social et matériel des femmes cheffes de famille monoparentale»



Coordonnées :

5150, rue Saint-Hubert

Montréal (Québec) H2J 2Y3

Tél. : 514 271-3866

Courriel : info@sorif.org

**« LA SITUATION ET LES BESOINS DES FEMMES CHEFFES DE
FAMILLE MONOPARENTALE VIVANT À MONTRÉAL
ET ADMISES AU PROGRAMME D'ASSISTANCE-EMPLOI »**

Face aux importants changements survenus sur les plans économique, politique, démographique et culturel des dernières années, le SORIF s'est demandé quels ont été les effets de ces changements sur le profil des femmes cheffes de famille monoparentale prestataires de l'assistance-emploi et vivant sur l'île de Montréal. C'est dans ce contexte que l'organisme a entrepris une recherche sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance-emploi.

Les objectifs de la recherche sont les suivants :

Objectif 1 : Actualiser notre connaissance des caractéristiques de la chefferie féminine de la région montréalaise en 2009;

Objectif 2 : Identifier des éléments de la situation, les obstacles et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale en matière d'insertion socioprofessionnelle sur lesquels le SORIF peut agir ou dont il doit tenir compte dans son intervention;

Objectif 3 : Bonifier, à la lumière des résultats de la recherche, les services offerts par le SORIF de manière à mieux répondre aux besoins des femmes.

Étalée sur 3 ans, la recherche sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance-emploi en est à sa seconde année d'existence.



16. Services intégrés pour l'emploi (SIE)

Services intégrés
pour
L'Emploi

Initialement connu sous le nom de Liaison Femmes Travail, l'organisme Services intégrés pour l'emploi (SIE) a été créé par la Maison des femmes de Victoriaville en 1985, pour répondre à un besoin urgent des femmes de la région.

La mission du SIE est de contribuer à l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes de la région en visant l'intégration ou la réintégration du marché de l'emploi ainsi que la reconnaissance du droit des femmes au travail. Cette mission sous-entend quatre objectifs centraux :

- Soutenir et outiller les femmes dans leur cheminement de formation et d'emploi;
- Faire reconnaître, auprès des employeurs et de la population, les droits et les besoins des femmes à l'autonomie financière par l'accès à un travail de qualité et durable;
- Intervenir auprès des employeurs, des réseaux de formation et d'éducation afin que l'emploi et la formation soient accessibles aux femmes de manière égalitaire;
- Agir à tous les niveaux nécessaires afin que soient améliorées les conditions de travail et de formation des femmes.

SIE offre à sa clientèle plusieurs services en employabilité :

- > évaluation des besoins;
- > services de préemployabilité;
- > services de choix de carrière ou d'orientation;
- > recherche d'emploi;
- > suivi et maintien en emploi;
- > suivi et accompagnement.

« La mission du SIE est de contribuer à l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes de la région en visant l'intégration ou la réintégration du marché de l'emploi ainsi que la reconnaissance du droit des femmes au travail. »

SIE propose également certains services aux employeurs tels que la présélection de candidates et une banque de ressources humaines dans divers domaines est mise à leur disposition.



Coordonnées :
120, rue Notre-Dame Est, bureau 103
Victoriaville (Québec) G6P 3Z6
Tél. : 819 758-1975
Courrie : si2@bellnet.ca
Site Internet : www.siemploi.com

« LA CRÊPERIE COCORICA »

Lieu d'apprentissage et d'insertion en emploi

Après dix-huit mois d'efforts, SIE a ouvert en décembre 2008 un plateau de travail en restauration pour sa clientèle éloignée du marché du travail.

Ce restaurant se veut avant tout un plateau de travail offrant un programme de formation d'une durée approximative de six mois à une clientèle exclusivement féminine vivant des difficultés à intégrer ou réintégrer le marché du travail. Pour compléter la formation qui est donnée par les animatrices sur place, chaque participante reçoit la formation «Hygiène et salubrité» maintenant obligatoire pour le travail en restauration.

La Crêperie Cocorica ! est aussi un lieu d'apprentissage qui permet à une vingtaine de femmes par année de vivre une expérience de travail significative et concrète. Dans le cadre du programme de formation, les employées ont toutes reçu les outils nécessaires pour développer les aptitudes et les bonnes attitudes pour un retour en emploi réussi. Ce plateau de travail a permis à treize femmes d'aller chercher la confiance en soi nécessaire pour foncer dans l'univers du travail.

De plus, cette année, quatre femmes qui ont participé au plateau de travail, ont trouvé un emploi, une participante a fait un retour aux études et deux autres ont quitté leur formation avant la fin.

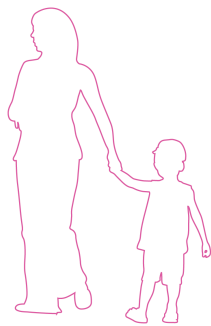
Finalement, la Crêperie Cocorica ! est un restaurant offrant des crêpes repas et des menus complémentaires sans friture dans une ambiance chaleureuse et conviviale. Elle peut accueillir environ une cinquantaine de personnes à la fois et offrir des menus de qualité à des prix avantageux.







Les groupes spécialisés
en développement
de la main-d'œuvre féminine
EN ACTION!



Aperçu des pratiques dédiées à l'amélioration des conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en emploi

Cette troisième section du Répertoire des organismes et des pratiques dédiés au développement de la main-d'œuvre féminine au Québec a pour objectif de rendre compte de la richesse des pratiques développées par les groupes.

Rappelons ici que le champ de pratique des groupes s'articule autour de deux axes :



- **Le développement de la main-d'œuvre féminine;**
- **L'amélioration des conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en matière d'emploi.**

C'est l'interdépendance de ces deux axes qui caractérisent l'approche systémique : l'accès des femmes au travail allant au-delà du critère de l'employabilité.

Les activités reliées à l'approche systémique, telles qu'elles ont été identifiées par les organismes, se déploient autour de 4 champs d'activités :



1. **Intégration et développement de l'approche systémique dans l'organisation et les services;**
2. **Soutien social destiné aux femmes;**
3. **Implication et sensibilisation de la collectivité aux problèmes des femmes aux paliers local, régional et national;**
4. **Adaptation des pratiques, recherche, développement et innovation.**

Sélectionnées parmi tout un éventail de pratiques, les activités présentées dans cette section du répertoire représentent quelques exemples d'actions menées quotidiennement par les organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine. Cette illustration démontre de quelle manière ces groupes se distinguent des autres organismes en employabilité. **En effet, les organismes ont développé une approche qui est à la fois spécifique, globale, innovatrice et en accord avec le milieu basée sur des principes d'intervention féministes,** c'est-à-dire la reconnaissance d'inégalités entre les hommes et les femmes sur plusieurs plans.

Nous avons choisi de vous présenter ici un aperçu des activités et les pratiques développées dans chacun des axes précédemment nommés. C'est notamment le financement à la mission octroyé aux organismes dans le cadre la politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* qui permet aux groupes de développer des pratiques visant l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes et de lutter contre leur pauvreté et leur exclusion. Ces activités d'inscrivent en **complémentarité** et en **transversalité** de celles liées au développement de la main-d'œuvre féminine. Elles permettent aux femmes de **surmonter les obstacles à l'emploi et d'intégrer de manière durable le marché du travail.** Elles sont nécessaires pour une pleine autonomie économique des femmes au Québec !



L'Intégration et le développement de l'approche systémique au sein des organismes

De quoi parle-t-on ?

On parle de l'ensemble des **activités associées à la vie corporative et associative** qui vient renforcer la structure de base sur laquelle s'appuient les organismes. Elles garantissent le bon fonctionnement de la corporation. Toutefois, afin d'accomplir pleinement leur mission auprès des femmes et de garantir la cohérence et la pertinence de leurs interventions, ces organismes doivent **s'assurer que l'approche systémique est intégrée à tous les niveaux par l'ensemble du personnel et des bénévoles.**

Quelques exemples :

<p>Sessions de formation à destination des travailleuses et des bénévoles</p>	<p>Diverses formations offertes au personnel afin de leur permettre de bonifier leur pratique. À titre d'exemple, voici quelques thématiques de formations qui ont déjà été organisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> › Intervention féministe et histoire des femmes sur le marché du travail; › Le cycle de la violence; › Analyse différenciée selon les sexes; › Approche en employabilité auprès des femmes de plus de 45 ans; › Relation d'aide auprès des femmes immigrantes; › Formation sur l'intervention féministe en employabilité; › Formation sur la conciliation famille-travail, l'équité salariale et les droits au travail; › La créativité sur le terrain : comment développer des habiletés qui permettent de faire naître la nouveauté ?
<p>Ateliers et conférences pour sensibiliser les femmes à la condition féminine</p>	<p>Organisation de conférences à destination du personnel et de la direction, dans une optique d'approfondissement des connaissances. Par exemple, à l'occasion du 35^e anniversaire du Conseil du statut de la femme la présidente, Christiane Pelchat, a été invitée à présenter une brochure retraçant la constante progression des femmes sur le marché du travail, et Michèle Asselin, alors présidente de la Fédération des femmes du Québec, a exposé un état de la situation du féminisme en racontant le parcours historique des femmes, les gains obtenus, les revendications actuelles et les menaces que représentent certains groupes de pression et certaines politiques fédérales;</p> <p>Atelier interactif portant sur l'histoire des femmes présenté aux participantes lors de leur accueil au sein de l'organisme. Devant le succès de cette activité, des portraits de femmes pionnières de la région ont été intégrés aux ateliers et certains de ces portraits ont été accrochés dans les locaux;</p> <p>Création d'un module de formation [pour la diversification professionnelle] « <i>Découverte des métiers d'avenir</i> », présenté à toutes les participantes impliquées dans un programme de recherche d'emploi dans le but de stimuler une prise de conscience face à la division sexuelle du travail et des avantages à élargir leurs options professionnelles.</p>
<p>Activités pour transmettre les principes d'intervention féministes au sein des équipes</p>	<p>Afin de favoriser la transmission de l'approche féministe au sein de l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> › Activités d'accueil, d'intégration et de formation de la relève (jumelage d'une ancienne employée avec une nouvelle employée); › Révision du guide d'intervention; › Rencontres d'équipe régulières pour travailler sur des études de cas; › Formation des équipes sur l'intervention féministe en employabilité.

L'Intégration et le développement de l'approche systémique au sein des organismes

Quelques exemples:

<p>Outils et pratiques pour une gestion participative</p>	<p>Intégration d'une gestion participative et d'un processus démocratique dans la prise de décisions;</p> <p>Dans une perspective de leadership interactif et féministe, tenue de réunions hebdomadaires afin de s'assurer que l'information soit véhiculée à l'ensemble des membres de l'équipe de l'organisme.</p>
<p>Mesures pour améliorer les conditions de travail, reconnaître et valoriser les compétences des travailleuses</p>	<p>Mise en place de mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail des employées des organismes;</p> <p>Dans une perspective de gestion féministe, élaboration d'un guide des emplois mettant en évidence les compétences relationnelles, transcrites en comportements observables et en moyens de mise en action, sollicités par chacun des postes;</p> <p>Révision de la politique de travail dans un souci de rétention de la relève;</p> <p>Mise en place de programmes de formation continue pour le personnel.</p>
<p>Réseautage, échanges de pratiques et formation pour les directrices des organismes</p>	<p>Participation régulière des directrices des 16 organismes au comité Reconnaissance du CIAFT (comité de travail réunissant les directrices des 16 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine);</p> <p>3 réunions sont organisées chaque année afin de favoriser la consolidation, l'échange et le développement des expertises, et sont données aux directrices en fonction des besoins exprimés à l'occasion des formations.</p> <p>Les formations données à ce jour:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Formation sur l'intervention féministe en matière d'emploi donnée par la présidente du Comité consultatif Femmes; ➢ Formation sur la retraite et le régime de retraite à financement salarial des organismes donnée par Relais-Femmes; ➢ Formation sur l'Analyse différenciée selon le sexe (ADS) donnée par le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et organisée conjointement avec le Comité consultatif Femmes; ➢ Échanges autour du projet de formation mené par l'organisme Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle (CLES).



Soutien social des femmes

De quoi parle-t-on ?

On parle des **activités de soutien social** permettant aux organismes **d'accompagner les femmes vers une réelle autonomie socio-économique**. Elles contribuent à briser l'isolement et favorisent l'amélioration de leurs conditions de vie. Dans ce cadre, **les organismes accueillent et accompagnent** les femmes qui s'adressent à eux pour toute question concernant l'emploi, et ce, peu importe leur statut, leur scolarité, leur condition économique. Des activités sont mises en place pour **permettre le développement d'habiletés et de compétences de base** aux plans manuel, intellectuel, personnel ou social et pour favoriser le maintien des femmes aux études, en emploi ou en entreprise, en complémentarité avec les services existants sur chaque territoire.

Quelques exemples :

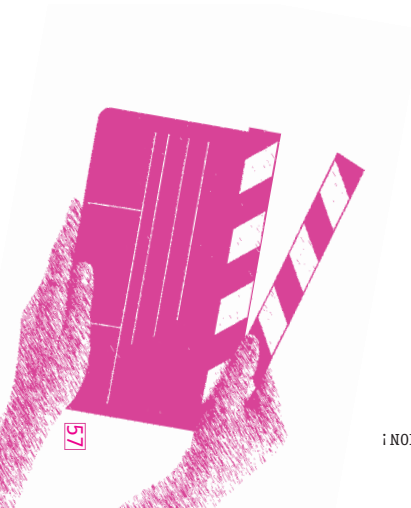
<p>Soutien psychosocial pour les femmes</p>	<p>Supervision clinique du personnel afin de les outiller face aux problématiques de santé mentale, de consommation (alcool, drogues et médicaments) et de violence conjugale;</p> <p>Réseau de ressources psychosociales spécialisées mises à la disposition des participantes et qui peuvent les appuyer dans leurs problèmes personnels et familiaux;</p> <p>Service de soutien psychosocial afin d'accompagner les femmes dans leurs démarches personnelles. Les problématiques de violence conjugale, toxicomanie et santé mentale sont, le plus souvent, la source d'utilisation de ce service. Cet accompagnement sert également à accompagner un certain nombre de femmes dans leurs démarches juridiques, leurs démarches auprès de maisons d'hébergement, de banques alimentaires ou de centres de désintoxication;</p> <p>Programme adapté aux besoins spécifiques des femmes éloignées du marché du travail de 30 ans et plus vivant des problèmes de santé d'ordre physique et/ou psychologique et qui désirent se remettre en mouvement vers le monde du travail. À cause des multiples problématiques que ces femmes vivent (problèmes de santé mentale et physique, pauvreté, dénutrition, etc.), elles sont souvent marginalisées et ont une mauvaise estime d'elles-mêmes, ce qui peut représenter une entrave à leur retour en emploi.</p>
<p>Ateliers, outils et formations pour permettre aux femmes de prendre conscience de leur potentiel et le développer</p>	<p>Parallèlement à la démarche d'employabilité, offre de formations et d'ateliers afin de donner la possibilité aux participantes d'acquérir de nouvelles compétences, de sortir de leur isolement. Voici quelques exemples d'activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> › Cuisines collectives ou ateliers de familiarisation à l'informatique; › Cours d'autodéfense pour femmes; › Cours d'informatique, dont certains cours s'adressant spécifiquement aux femmes aînées; › Série d'ateliers portant, notamment, sur l'embauche dans la fonction publique, les femmes et l'argent, etc.; › Ateliers d'information sur les lois sociales existantes au Québec (normes du travail, assurance-emploi, aide sociale, régime d'allocation familiale provincial et fédéral, etc.); › Formations sur le budget, l'endettement, le crédit et les recours judiciaires; › Ateliers de préparation aux tests d'équivalence de niveau de scolarité (TENS); › Formation sur la violence conjugale; › Formation sur les droits au travail et l'équité salariale. <p>Utilisation de la Grille d'inventaire des moyens d'existence durables (MED)¹³, moyen par lequel les participantes sont invitées à situer leur démarche professionnelle globalement, à identifier les acquis sur lesquels elles peuvent s'appuyer et à découvrir les facteurs de vulnérabilité qui risquent d'entraver l'atteinte de leurs objectifs.</p>

Soutien social des femmes

Quelques exemples :

Développement de pratiques et d'outils pour l'accompagnement de jeunes mères vers l'emploi	<p>Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) destiné aux jeunes mamans qui vise à briser leur isolement par le biais d'activités artistiques, d'ateliers thématiques et de projets collectifs. Un soutien psychosocial individuel et hebdomadaire est également offert aux participantes;</p> <p>Projet novateur de soutien aux jeunes mères monoparentales: il comprend la construction de logements de transition ainsi qu'une garderie subventionnée et un accompagnement à la réussite de leur projet de retour aux études à temps plein. Ce projet a inspiré d'autres organismes;</p> <p>Support psychosocial offert aux jeunes mères monoparentales afin de consolider leur intérêt et leur motivation à persévérer dans leur formation, favoriser la réussite de leur retour aux études et développer des moyens pratiques facilitant la conciliation famille-travail-études.</p>
Une plus grande visibilité des organismes pour approcher plus de femmes	<p>Élaboration et/ou actualisation des sites Internet des organismes afin d'améliorer leur visibilité et de se faire connaître et reconnaître comme <u>ressource experte en condition féminine</u> au niveau de leur territoire. Il s'agit également de développer des sites interactifs permettant de répondre en ligne aux besoins des femmes;</p> <p>Création d'un poste pour assurer les communications avec le milieu, l'amélioration et le développement continu des programmes de formation.</p>

13 POUR ALLER PLUS LOIN : *LA TRANSITION DES FEMMES HORS DE LA PAUVRETÉ*, LE CONSORTIUM POUR LES FEMMES ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, EKO NOMOS, JANVIER 2001, PAGE 13.



Implication et sensibilisation de la collectivité aux problèmes des femmes aux paliers local, régional et national

De quoi parle-t-on ?

L'implication des organismes dans la collectivité leur permet d'influencer les décideurs et les partenaires du milieu afin de changer les mentalités dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes et d'équité en emploi. Cette implication dans le milieu fait en sorte que **les organismes sont identifiés comme ressources et lieu de références pour toute question touchant spécifiquement les femmes, l'emploi et leur participation à la vie communautaire**. Les organismes font la promotion et la défense des intérêts des femmes et contribuent à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes. Ils participent à la mise en place de pratiques, de politiques, de ressources ou de projets visant à faciliter l'entrée et le maintien des femmes au travail, dans des conditions améliorées.

Quelques exemples :

Activités de représentation et de concertation auprès de différents partenaires socio-économiques

Les organismes siègent ou participent à différentes instances comme :

- › Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- › Divers regroupements régionaux ou tables intervenant en non-traditionnel et pour une plus grande diversification des choix professionnels des femmes;
- › Corporation de développement économique communautaire (CDÉC ou CDC);
- › Observatoires en condition féminine;
- › Réseaux de femmes d'affaires;
- › Centre local de développement (CLD);
- › Conseil d'établissement de centres de formation professionnelle;
- › Divers projets ou tables de concertation s'adressant principalement aux femmes exclues (violence, pauvreté, toxicomanie, etc.);
- › Tables régionales des groupes de femmes;
- › Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT);
- › Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA);
- › Réseau québécois de crédit communautaire (RQCC);
- › Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et ses différents comités de travail;
- › Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF);
- › Regroupement québécois des organismes en développement de la main-d'œuvre (RQuODE);
- › Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) Chambres de commerce;
- › Comités consultatifs en condition féminine des Conférences régionales des élus (CRÉ);
- › Comité régional du Pacte pour l'emploi.

Implication et sensibilisation de la collectivité aux problèmes des femmes aux paliers local, régional et national

Quelques exemples :

Des projets menés en partenariat

Création d'un Comité du 8 mars où, sous le thème Unies, mobilisées et certaines d'avancer, une activité visant à rendre hommage à des femmes pionnières du milieu a été organisée. Cette activité a été si populaire qu'elle a mené à la création d'un sous-comité de suivi;

Collaboration soutenue avec les agents d'aide à l'emploi ainsi qu'avec les chefs d'équipe et les directions des Centres locaux d'emploi (CLEs) et rencontres de présentation avec les agents des CLEs afin de s'assurer qu'ils connaissent bien les services offerts par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Ces rencontres visent également un meilleur arrimage avec les besoins des participantes;

Membre fondateur d'un observatoire sur la participation des femmes au développement régional et participation active à la cueillette et à l'analyse des données sur l'axe autonomie financière;

Participation à un chantier de travail sur la planification stratégique de l'Estrie et intégration dans la planification de l'accès des femmes aux créneaux d'avenir;

Initiation d'un forum régional, qui a réuni une cinquantaine de partenaires dont certains acteurs gouvernementaux, sur le thème *Les femmes dans les métiers d'avenir: objectif ou réalité*;

Réalisation d'une tournée scolaire auprès d'élèves d'une école secondaire sur le thème Voir large pour un meilleur avenir;

Création, en collaboration avec plusieurs acteurs du milieu (CLEs, CLSC, commission scolaire, groupes communautaires, etc.), d'un organisme à but non lucratif pour l'accueil et la référence des familles immigrantes d'une MRC où il n'y avait encore aucun service destiné à les accueillir;

En collaboration avec une MRC, contribution à la distribution annuelle d'effets scolaires gratuits pour les élèves du primaire provenant de familles démunies (recherche de fonds, logistique et promotion de l'événement);

Matinée de l'Entrepreneuriat féminin, qui a réuni près d'une centaine de femmes entrepreneures et plusieurs représentants d'organismes de soutien à l'entrepreneuriat, pour une activité de reconnaissance et de réseautage;

Participation à un comité de travail afin de réaliser une recherche-action sur les femmes *sans chèque*, recherche visant à mieux connaître les besoins de ces femmes en termes d'intégration au marché du travail;

Participation au comité de préparation et d'animation de la journée pour l'élimination de la pauvreté;

Mise en place d'une Table de concertation pour l'emploi des femmes et leur intégration dans les métiers traditionnellement masculins;

Organisation d'une journée de mobilisation avec les partenaires du milieu sur le thème de la mixité de la main-d'œuvre et identification d'une nouvelle stratégie régionale à partir de cette activité;

Création d'une coopérative, à but non lucratif, de producteurs ayant pour mandat d'assurer une meilleure mise en commun des services offerts aux femmes et des ressources utiles à l'accomplissement de la mission de chacun des organismes membres de la coopérative;

Participation à la rédaction et à la parution d'une brochure «les techniques emballantes, c'est pour toi!» présentant six témoignages d'anciennes étudiantes en génie électronique, génie mécanique, logistique du transport, etc.;

Participation à la mise en ligne du site Internet pourlesfilles.ca qui offre un contenu visuel dynamique de huit secteurs traditionnellement masculins. Ce site s'adresse aux jeunes filles du secondaire.

Implication et sensibilisation de la collectivité aux problèmes des femmes aux paliers local, régional et national

Quelques exemples :

Des actions de sensibilisation auprès des partenaires, mais aussi du grand public

Animation d'une émission de radio mensuelle sur les préoccupations et les enjeux de la vie des femmes. Différents sujets ont été abordés : le féminisme en 2009, les femmes immigrantes, la conciliation famille-travail et les stéréotypes, etc. ;

Développement de partenariat avec les entreprises afin de favoriser l'embauche des femmes dans des emplois majoritairement masculins : formation des équipes de travail afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleuses ;

Participation à des cahiers spéciaux dans les journaux sur la problématique de la division sexuelle du travail et le manque de diversification professionnelle des femmes ;

Événement médiatique, prenant la forme d'un 5 à 7, visant à mobiliser les partenaires locaux et à les sensibiliser à l'importance de leur implication dans la réalisation professionnelle des participantes. Cette activité visait également à informer la population du Québec des ressources existantes en employabilité.

Adaptation des pratiques, recherches, développement et innovation

De quoi parle-t'on ?

*Afin de répondre adéquatement aux besoins des femmes et aux réalités changeantes du marché du travail, les organismes doivent régulièrement **ajuster leurs pratiques**. Pour ce faire, ils **adaptent, élaborent et produisent** de nouveaux outils d'intervention, participent à des recherches reliées à leurs domaines d'intervention et expérimentent de **nouvelles façons de faire**.*

Quelques exemples :

Recherches pour documenter la situation des femmes et mieux définir les enjeux

Élaboration d'une recherche sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance-emploi ;

Projet Trajectoire de femmes aux études : recherche-action qui vise à faire la démonstration qu'une intervention de moyenne durée est nécessaire et efficace pour faire passer des femmes d'un statut de vulnérabilité professionnelle à celui de spécialisation professionnelle avec diplôme ;

Projet visant à dresser le portrait de femmes travaillant dans les emplois non traditionnels et celui de leurs employeurs. L'objectif de ce projet est de mieux connaître la situation au niveau local des travailleuses et des employeurs et de planifier ainsi des stratégies (identification des besoins des employeurs et des travailleuses).

Projets pilotes et outils pour soutenir les femmes vers le «non traditionnel»

Réalisation de divers projets pilotes en entreprises et dans le milieu de la formation professionnelle et technique dans le but de favoriser le maintien des femmes dans les formations non traditionnelles et leur intégration réussie dans des emplois non traditionnels. Modélisation des bonnes pratiques identifiées ;

Réalisation d'un projet, en collaboration avec tous les partenaires du secteur de la construction visant à outiller à la fois ces partenaires ainsi que les travailleuses pour une augmentation durable du nombre de femmes dans ce secteur d'emploi ;

Adaptation des pratiques, recherches, développement et innovation

Quelques exemples :

Projets pilotes et outils pour soutenir les femmes vers le «non traditionnel» (suite)

Visites de centres de formation et développement d'outils, tels des signets promotionnels, afin de soutenir la présence des femmes dans des métiers traditionnellement masculins;

Projet visant à augmenter la présence des femmes dans les formations et professions non traditionnelles et qui passe par la mise en place d'un mécanisme de référence entre les centres de formation, les employeurs et les finissantes. Le projet vise à assurer aux travailleuses un soutien ainsi qu'un suivi une fois qu'elles sont intégrées à leur milieu de travail;

Réalisation de deux outils de sensibilisation aux métiers non traditionnels. D'abord, une vidéo réunissant les témoignages de quatre travailleuses et anciennes participantes d'un organisme spécialisé dans le développement de la main-d'œuvre féminine. Ensuite, un *Bottin des réussites* regroupant des témoignages qui mettent en valeur les expériences des femmes dans des emplois non traditionnels et qui transmettent des messages d'encouragements aux femmes et filles qui envisagent de telles carrières;

Formations sur mesure élaborées pour la clientèle féminine afin de faciliter leur intégration dans des emplois non traditionnels et en pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, soudage sur acier inoxydable, conduite de chariots élévateurs, boulangerie industrielle, tôlerie de précision, électronique industrielle, etc.;

Mise sur pied d'un service de coaching dédié spécifiquement aux femmes qui exercent un métier non traditionnel ou à celles qui sont dans un programme d'études non traditionnelles;

Réalisation d'outils promotionnels sur la diversification professionnelle des femmes et des jeunes filles;

Une tournée régionale pour favoriser la diversification professionnelle a été organisée afin de s'adapter aux besoins des jeunes femmes et contribuer à débusquer les préjugés et les stéréotypes qui freinent la diversification de leurs choix professionnels;

En collaboration avec le CIAFT et dans le cadre de la Stratégie d'action concertée en non traditionnel, réalisation d'une compilation des projets et outils développés en non traditionnel et en matière de diversification professionnelle;

Embauche d'une agente de liaison dont le rôle est d'assurer un lien entre les besoins des entreprises dans les secteurs d'emploi non traditionnels et les services offerts par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine;

Organisation d'une rencontre régionale des partenaires agissant en matière de diversification professionnelle afin de connaître leurs enjeux et leurs actions dans ce domaine.

Projets et outils pour accompagner les femmes très éloignées du marché du travail vers l'emploi

Création de l'outil le *Carnet d'inspiration* qui est conçu pour les femmes qui occupent un emploi non traditionnel. Ce carnet aborde différents thèmes qui affectent spécifiquement ces travailleuses, par exemple la gestion de conflits, la communication, la confiance en soi, les normes du travail, les ressources disponibles, etc.;

Conception et mise en œuvre d'un plateau de travail en restauration (Crêperie) pour la clientèle éloignée du marché du travail : il s'agit d'un programme de formation dans le cadre d'un projet de restaurant-école. Dans un premier temps, les femmes sont appelées à développer leurs compétences interpersonnelles et leur savoir être et, dans un deuxième temps, elles développent les connaissances/compétences requises afin d'effectuer le travail de cuisinière ou de serveuse;

Développement et mise en place d'un projet pour les femmes très éloignées du marché du travail et qui vivent en situation d'isolement géographique ne leur permettant pas d'accéder à des services réguliers d'employabilité : conception du projet, recherche de financement et développement d'outils adaptés à ce nouveau type de service.

Vous souhaitez avoir plus d'informations sur les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ?

N'hésitez pas à nous contacter ou à prendre contact avec les organismes.

Contactez-nous :

**Le Conseil d'intervention
pour l'accès des femmes au travail du Québec (CIAFT)**

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403, Montréal (Québec) H2Y 1E6

Tél. : 514 954-0220 Téléc. : 514 954-1230

Courriel : info@ciaft.qc.ca

Site Internet : www.femmesautravail.qc.ca