



BOUGE

BULLETIN DE LIAISON

DU C.I.A.F.T.

L'ESTRIE

VOL. 3 NO. 8

DE LA PERMANENTE

Finies les vacances! Enfin au travail!

C'est la réaction que j'aurais aimée avoir le matin du 6 août. Mais comme la majorité d'entre nous, j'ai souffert du choc du retour des vacances. Choc d'autant brutal que m'attendaient sagement empilés sur deux tables: paperasses, documents, communiqués, lettres ainsi que nouvelles de toutes sortes.

Je savais, avant de quitter, que ma collaboratrice et amie Evelyne ne reprendrait pas son poste de secrétaire adjointe en août. Mais entre prévoir et vivre une situation, il y a un écart considérable.

Par contre, l'annonce que, Claudette, ma présidente et amie, tout en conservant la présidence jusqu'au congrès des 14 et 15 novembre prochain, aurait beaucoup moins de disponibilité à compter de septembre prochain et se verrait dans l'impossibilité de continuer à assumer les responsabilités de la présidence pour un autre mandat, m'a pris un peu de court. Tout en me réjouissant pour elles, de ce tournant dans leurs carrières, le sentiment qui prédominait chez moi, en était un de perte et d'abandon.

Cependant, après quelques jours de morosité, c'est sans restriction aucune qu'aujourd'hui je peux féliciter ces deux amies et collaboratrices et leur souhaiter tout le succès qu'elles méritent dans leurs nouvelles fonctions. Bravo à elles et tant mieux pour celles et ceux qui profiteront de leurs talents.

Je voudrais vous rappeler que notre CONGRES se tiendra les jeudi et vendredi 14 et 15 novembre prochain et vous donner en primeur quelques informations concernant son contenu.

Grâce au dynamisme de la responsable, Renée Dubuc, et des membres du comité, le contenu de ce Congrès sera des plus intéressants. Il se tiendra au Holiday Inn Richelieu sous le thème du Régime-Echange-Action. Par ses conférences et ateliers, il répondra à nos besoins professionnels et personnels. Je ne vous en dit pas plus sinon de réserver les dates des 14 et 15 novembre prochain à votre agenda afin que nos échanges mènent à des actions qui changeront les régimes qui nous empêchent d'être et d'agir pleinement en tant que femmes.

Lysse Lecluc

N.B. Nous avons de la suite dans les idées! L'an dernier nous pensions à nous "affermir", cette année nous parlons de régime!

DE LA SECRETAIRE

Puisque l'Estrie est à l'honneur dans le présent bulletin, il me fait plaisir de vous présenter notre belle région dans Cantons de l'Est, et plus particulièrement, Sherbrooke, celle qu'on a baptisée depuis quelques années "plus qu'une ville".

Sherbrooke, qui compte maintenant 85,000 habitants, ouvre sur une vaste région de lacs et de montagnes, de théâtre et de festivals, de musique et d'artisanat. Pour les adeptes d'activité physique, les amateurs de sport, les passionnés de culture ou encore les amants de la nature, il y a tout pour tous (tes) et chacun (e).

Cette année, Sherbrooke a été proclamée "ville industrielle de l'année" par la revue Finance du 13 mai 1985. Il est à noter que les critères qui servent à attribuer un titre pareil sont fondés sur des éléments tels que:

- investissements industriels notables;
- dynamisme et concertation du milieu économique;
- diversification de l'économie;
- création d'emploi, ou remplacement efficace des emplois au cours d'une mutation industrielle;
- effort d'aménagement urbain, améliorations à la qualité de la vie dans un concept de développement intégré;
- dynamisme du tertiaire (1)

Il semble que le passage du "TVC" (textile, chaussure, vêtement) à des industries en croissance est en train de se compléter, que l'entrepreneurship mis en valeur et soutenu donne une longueur d'avance à Sherbrooke, que l'université commence à donner un coup de pouce à l'entreprise, etc... (2)

Inutile de dire que pour nous, intervenantes, directement impliquées dans le marché du travail, il fait bon l'entendre, puisque notre taux de chômage a été longtemps supérieur à bien d'autres régions.

Malgré tous ces éclats, le marché du travail demeure difficile à intégrer pour les femmes de la région et les différents organismes chargés de leur aider ne chôment pas.

A l'occasion du présent bulletin, une invitation a été lancée auprès des internevantes de la région pour les encourager à partager leur vécu avec vous. Vous trouverez donc dans les pages qui suivent un aperçu de ce qui se vit chez-nous!

**Denise Marquis, directrice
Club de Placement, Sherbrooke**

(1) Revue Finance, 13-05-85 p. 26

(2) Revue Finance, 13-05-85 p. 25

SOMMET SOCIO-ECONOMIQUE DE L'ESTRIE: L'APPORT DES FEMMES

Le Sommet Socio-Economique de l'Estrie a eu lieu en janvier 1985, mais cet événement était alors en marche depuis au-delà d'un an. En effet, une première démarche préparatoire avait été amorcée à l'automne '83. Son caractère plus socio-communautaire qu'économique a amené les instances gouvernementales à en réorienter le cours.

Au printemps '84, la CSN ayant abandonné son siège au Comité d'Orientation du Sommet Socio Economique de l'Estrie, un siège "FEMME" est créé et offre aux groupes de femmes de la région de désigner une des leurs pour y siéger.

D'une part, il faut, pour bien comprendre le contexte, se rappeler que le Comité/ d'Orientation du Sommet était alors composé d'une trentaine de personnes représentant tous les secteurs d'activités économiques de la région tels la grande industrie, les mines, le tourisme, la forêt, l'agriculture, l'éducation, les syndicats, le commerce, etc., et que deux femmes siégeaient alors au Comité, l'une représentant le secteur socio-communautaire, l'autre les P.M.E.

D'autre part, au même moment, la CSN évoquait la possibilité d'organiser un Sommet parallèle et le parti libéral du comté de Sherbrooke préparait un colloque économique.

Avec le support du bureau régional de Consult-Action, il fut donc convenu par les groupes de femmes de la région d'inviter lors d'une réunion conjointe des représentants de ces trois organisations afin de connaître leur position en regard de la participation des femmes à ces niveaux.

Cette rencontre permit aux groupes de femmes de la région de constater, entre autres, qu'on ne les avait pas considérés lors du processus de consultation pour la nomination des porte-paroles des différents secteurs représentés au Comité d'Orientation du Sommet et la croyance bien ancrée qu'il n'y avait pas de femmes compétentes dans la région pour siéger à ce Comité si non elles auraient été proposées lors de la consultation.

Suite à cette rencontre, les femmes débattirent de leur participation au Sommet et aux deux autres activités déjà mentionnées. Plusieurs tendances furent exprimées tant au niveau de la participation au Sommet aux conditions édictées par le Comité d'Orientation, c'est-à-dire acceptation du siège "FEMME" qu'au niveau de la non-participation.

Malgré des idéologies et des objectifs parfois fort différents, les groupes de femmes, conscientes du fait qu'elles sont jugées incompetentes parce qu'absentes des postes supérieurs, firent consensus sur leur participation aux trois activités économiques selon des modalités à déterminer.

A une rencontre ultérieure, le Centre des Femmes de l'Estrie propose aux femmes de refuser le siège "FEMME" pour les raisons suivantes: les femmes

ne sont pas un secteur d'activités économiques représentés au Comité d'Orientation; accepter le siège "FEMME" aurait eu pour les Estriennes un effet de "ghettoisation". Il fut résolu de demander une participation égalitaire d'hommes et de femmes, soit 50% des sièges.

On forma un comité ad hoc pour premièrement identifier des femmes compétentes dans tous les secteurs d'activités représentés au Comité d'Orientation et, deuxièmement, pour contacter ces femmes et leur demander si elles accepteraient de siéger au Comité d'Orientation. La réponse fut étonnante...

Il fut décidé, en outre, que les femmes dénonceraient toute femme qui accepterait d'occuper le siège "FEMME" et de servir ainsi de femme-alibi.

Cette réponse-revendication publique des femmes au Comité d'Orientation a eu sur ses membres l'effet d'une douche froide. Le siège "FEMME" fut aboli et la participation égalitaire refusée. C'était le cul-dé-sac.

Les femmes décidèrent alors d'investir les autres lieux d'activités préparatoires au Sommet-Economique de l'Estrie en fournissant aux organisateurs une liste de femmes compétentes à inviter aux différentes Tables sectorielles et aux Colloques de zone qui devaient voir à l'élaboration des projets à présenter lors du Sommet. Plusieurs femmes réussirent, par ce biais, à se faire déléguer au Forum de l'automne 84 lors duquel environ 250 personnes devaient prioriser la cinquantaine de projets à retenir pour la tenue du Sommet.

La participation des femmes fut active et intelligente et elles purent obtenir des appuis et faire des contacts très utiles. Il en résulta qu'en plénière, cinq projets promus par des femmes furent priorisés: soit Agrigarde de Wotton, garde en milieu agricole de Coaticook dans le secteur agro-alimentaire et dans le secteur de la Santé et des Services socio-communautaires. Les projets du Centre de Santé des Femmes de Sherbrooke, du CIRF de Lac-Mégantic et du Centre de Jour l'Escale.

Quand, au Forum, il fut question de la création d'un Comité de Suivi du Sommet Socio-Economique de l'Estrie, les femmes réclamèrent de nouveau la parité au niveau de la représentation, mais en vain. On s'engagea cependant à tendre une meilleure représentation des femmes.

Lors du Sommet en janvier 85, trois femmes siégeaient autour de la Table pour négocier avec le gouvernement du Québec les projets d'interventions économiques prioritaires pour la région. Elles représentaient les jeunes, les Services sociaux et de Santé et le secteur socio-communautaire.

Au moment de la négociation des cinq projets mentionnés auparavant, les promotrices et la porte-parole du secteur socio-communautaire avaient l'appui de la région, et celui de nombreux groupes de femmes de la province qui inondaient les ministres responsables de télégrammes à cet effet. L'acceptation intégrale de ces projets créa l'euphorie chez les femmes et, les hommes qui participaient à cet événement commencèrent aussi à nous voir autrement.

Un autre projet accepté lors du Sommet profitera particulièrement aux femmes entre autres, c'est celui du Plein Emploi.

Après l'euphorie, il fallut bien réaliser que tout n'était pas encore gagné et c'est le secteur socio-communautaire avec ses trois projets d'entrepreneuriat au féminin ayant fait l'objet d'engagement lors du Sommet qui a "revitalisé" le Comité de Suivi en lui demandant de l'appuyer dans ses démarches pour obtenir les sommes promises qui n'arrivaient pas.

Les membres du Comité de Suivi ont alors pris pleinement conscience de rôle qu'ils avaient à jouer et ont appuyé fortement ces projets en danger et ont aussi demandé une évaluation des autres projets acceptés lors du Sommet afin de mieux voir à leur réalisation. Pour ce qui est des projets que les femmes ont débattus et qui ont été objets d'engagements lors du Sommet, le moins que l'on puisse dire, c'est que les fruits n'ont pas tenu la promesse des fleurs... En effet, les projets ne recevront pas les sommes escomptées, mais au moins, maintenant, il y eu conscientisation parmi les "décideurs" de l'importance de la participation des femmes dans le développement économique de la région. Les femmes, malgré des idéologies différentes selon les groupes ont appris à se concerter; elles ont lutté pour faire leur place au sein de ce que certains considèrent comme un gouvernement régional et, à mon avis, le cap du non-retour est dépassé: la reconnaissance et le respect de nos valeurs sont acquis et il ne reste plus aux Estriennes qu'à continuer d'élargir leur champ d'intervention.

En résumé, cet exercice a démontré, qu'avant le Sommet, les hommes oubliaient d'intégrer les femmes dans leurs organisations. La démarche des groupes de femmes de l'Estrie a permis leur concertation et qui était nouveau et qui s'avère très positif pour toute action future.

Enfin, l'analyse de cet événement me permet de croire que dorénavant les hommes ne pourront pas faire autrement que d'inviter les femmes dans toutes les organisations d'envergure qu'ils mettront sur pied.

Pour terminer, le Comité de Suivi provisoire a débouché sur la création de l'Assemblée de Concertation et de Développement de l'Estrie (ACDE) composé de 34 membres nommés après consultation régionale auprès d'environ 500 organismes ou associations. Il est à noter que son protocole avec le gouvernement et ses règles de régie interne ont été féminisés. De plus, sept femmes siègent à l'ACDE et deux d'entre elles font partie de l'exécutif dont l'une a été nommée présidente de l'ACDE lors de l'élection du 26 juin dernier.

Odette Michaud
Centre des Femmes de l'Estrie Ltée

AGENTE DE LIAISON

CHERCHE... EMPLOYEURS

A l'intérieur de l'équipe de Trait d'Union, il y a une comète qui entre au bureau et en repart aussitôt: l'agente de liaison. C'est que les employeurs se déguisent souvent en feux follets et jonglent avec son horaire jusqu'à la rendre acrobate.

Son rôle d'informatrice et d'intermédiaire la rendent curieuse comme une belette! Elle connaît les derniers projets en cours, les personnes responsables de ces secteurs d'embauche, sympathise avec des groupes de directeurs de personnel, rencontre des employeurs des secteurs de service, commercial et industriel... en ayant toujours en tête "la place" disponible au sein de leur entreprise.

Sous l'emblème de l'efficacité et de la rentabilité se réunissent des gens d'affaires soucieux d'utiliser au mieux les compétences de leur personnel. Aussi, c'est avec un langage précis et concis que l'agente de liaison touche la corde sensible de ces futurs collaborateurs. Ces derniers ont aussi la phobie de la paperasse gouvernementale. L'agente de liaison les rassure donc sur la simplicité de notre démarche administrative, les renseigne sur les différents programmes d'aide à l'emploi et facilite ainsi l'approche auprès de la C.T.Q. et des C.E.C.

Lorsqu'une participante de Trait d'Union est acceptée au sein d'une entreprise, il faut s'assurer de la satisfaction mutuelle par des rencontres employeurs/participantes et négocier des ajustements au besoin.

Notre clientèle recherche davantage des emplois dans des secteurs dits traditionnels. Ces femmes ont en moyenne une quarantaine d'années et veulent retourner sur le marché du travail après le départ de leurs enfants. Aussi devons-nous composer avec leur insécurité et comprendre qu'elles recherchent de l'emploi dans des domaines où elles ont de l'expérience.

Même si de nouvelles alternatives leur sont présentées, très peu d'entre elles peuvent assumer la double adaptation que suppose un retour au travail et un nouveau métier.

Notons cependant que les employeurs sont de plus en plus ouverts à l'intégration des femmes dans des secteurs non-traditionnels tels que la boulangerie, cordonnerie, et... à condition que celles-ci prouvent un intérêt très marqué... et soient les meilleures!!!

Mais qui sont-ils ces employeurs? A chaque porte se cache une personne différente. Ils sont parfois polis ou pressés, ennuyés ou attentifs, souriantes ou soucieux, ouverts ou très conservateurs, réticents à notre clientèle ou

carrément fermés aux femmes... La solution: une profonde connaissance de son dossier, du sang-froid, un solide sens de l'humour, l'esprit de répartie et un sourire à toute épreuve. Il faut vite lire la couleur du temps sans être météorologue (tiens, c'est un secteur qu'il faudrait explorer!)

Le principal dilemme auquel se heurte l'agente de liaison est de savoir comment faire connaître aux uns les besoins des autres... Quelques solutions ont déjà fait leurs preuves: approche directe, publicité entre employeurs déjà sensibilisés, entrevues dans des médias électroniques, articles dans les journaux, dépliants publicitaires etc... axés davantage sur l'information aux employeurs.

Mais la meilleure méthode reste sans doute la visite directe à l'employeur faite par une participante décidée à prouver coûte que coûte qu'elle peut faire le travail. Que peut un employeur contre une femme déterminée.

Beaucoup de joies attendent une agente de liaison dans l'exercice de son travail: le dynamisme des gens rencontrés, le sourire des femmes qui ont enfin décroché un emploi, la satisfaction d'un employeur devant la compétence d'une de nos candidates. Voilà autant de raisons de continuer durant les jours difficiles car comme disait mon météorologue: "Après la pluie vient le beau temps".

Monique Philie
Agente de liaison
Trait d'Union

* Les mots masculins pluriels de cet article incluent le féminin singulier car c'est encore rare une femme employeur (e)!

LA CONCERTATION:

UNE REALITE EN ESTRIE AVEC LE S.R.A.R

Au cours de la dernière année, le gouvernement québécois exprimait sa volonté politique que des services régionaux d'accueil et référence, au niveau de l'éducation des adultes, soient mis en place et se développent. En Estrie, un Service Régional d'Accueil et Référence existe depuis septembre 1982 grâce à la concertation de quatre (4) partenaires principaux représentant sept (7) organismes et établissements régionaux: le Collège Champlain, le Collège de Sherbrooke, la Commission Scolaire Régionale de l'Estrie, la Direction Régional Travail-Québec de l'Estrie, la Commission Scolaire Régionale Eastern Townships, l'Université de Sherbrooke et la Commission de Formation Professionnelle de la Main-d'Oeuvre de la région d'Estrie.

Composé d'une équipe de treize (13) professionnels (les), le S.R.A.R. met à la disposition de la population adulte de l'Estrie des services d'information scolaire et professionnelle, d'orientation ainsi que d'évaluation d'acquis. Ceux-ci sont dispensés dans treize (13) points de service (la plupart continus, certains ad hoc) répartis au sein de huit (8) municipalités de la région 05 soit: Sherbrooke (où se trouve le point de service principal de S.R.A.R.), Windsor, Asbestos, Magog, Lac Mégantic, Coaticook, East Angus et Valcourt.

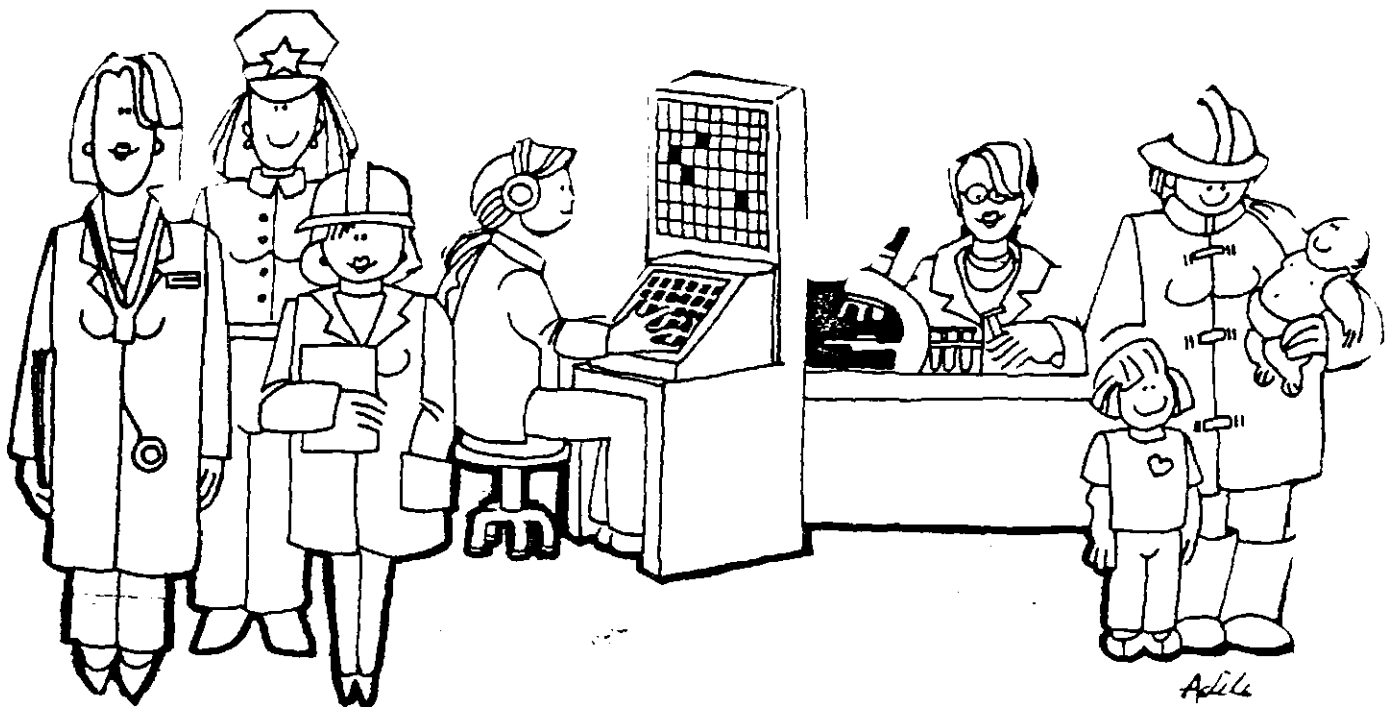
LE S.R.A.R. ET LA CLIENTELE FEMININE

En 1983-1984, 44% des demandes adressées au S.R.A.R. pour une évaluation d'acquis, une assistance à l'élaboration d'un projet de formation, pour de l'information scolaire et professionnelle ou du counseling d'orientation, provenaient de femmes.

Au cours de la dernière année, en ce qui a trait plus spécifiquement aux groupes féminins, des professionnels (les) du S.R.A.R. ont poursuivi leur travail auprès de femmes faisant partie de Trait d'Union et de Centre d'Aiguillage. Des membres de l'équipe étaient également impliqués (es) dans de nouveaux programmes: Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels de même qu'étaient rencontrées des femmes faisant partie de l'Association des femmes en agriculture de l'Estrie.

En résumé, le Service Régional d'Accueil et Référence de l'Estrie veut offrir à l'adulte de la région des services qui lui sont accessibles et adaptés ce qui sous-tend, bien entendu, une volonté de répondre le plus adéquatement possible aux demandes et aux besoins des femmes. Dans cette optique, parmi les pistes de développement envisagées pour la prochaine année, le S.R.A.R. entreverrait possiblement la présence d'une personne-ressource travaillant spécifiquement à accueillir les besoins émanant des organismes voués à l'amélioration de la condition féminine. Il serait intéressant qu'un tel projet se concrétise!

Danielle Glady
Conseillère d'orientation
Service Régional d'Accueil et Référence



" ACCES DES FEMMES AUX M.N.T.

A Sherbrooke: Ce sont quatre femmes, qui depuis le 4 mars dernier, travaillent à bâtir des outils pédagogiques pour les adolescentes et à présenter des femmes dans des métiers non traditionnels (M.N.T.); bref, à ébranler, un peu, les mentalités.

"CENT FOIS SUR LE METIER REMETTEZ VOTRE OUVRAGE"

Vous savez déjà c'est quoi le problème des filles qui s'orientent presque toutes dans les mêmes options: CHOMAGE! BAS SALAIRES! GHETTO...



Dès septembre, nous rencontrerons les jeunes filles de niveau secondaire II.

Aider les jeunes filles à sortir des sentiers battus... est un côté important de notre projet.

Dans cette perspective, nous sommes à mettre au point une intervention qui vise à les aider à faire un transfert d'habiletés et à reconnaître que les habiletés qu'elles ont, peuvent très bien s'associer aux M.N.T.



Nous savons que les intervenantes jouent un rôle dans le processus d'orientation et nous interviendrons auprès d'eux, afin de les "sensibiliser" davantage et de les outiller un peu. Nous travaillons une "al-

ternative pédagogique" ainsi qu'un document qui traite de la problématique, qui leurs seront présenté à l'automne.

**DES FEMMES DANS LES M.N.T.,
IL Y EN A PEU, MAIS IL Y
EN A PARTOUT.**

Nous intervenons beaucoup par le biais des médias électroniques et écrits (chroniques, dossiers...).

Présenter de nouveaux modèles, des pionnières, c'est très important. D'abord, cela les valorise, et en plus, elles sont valorisées par leur environnement: famille, ami-e-s, employeurs, compagnes et compagnons de travail. C'est très stimulant!

Pour celles qui les écoutent ou les lisent, elles sont très réceptives et elles apprécient énormément. Cela leur permet de démystifier les M.N.T. et de connaître des métiers intéressants, qu'elles ou leurs filles pourront exercer!

Susciter une réflexion chez la population, principalement chez les femmes et les filles et les inciter à poser un geste vers l'exploration de "nouveaux espaces" (1), sont des objectifs importants de notre projet Canada au Travail.



NON TRADITIONNELLEMENT VOTRE,

Susanne Ramsay
Coordonnatrice
Accès des femmes au M.N.T.
180, rue Acadie, local 120
Sherbrooke J1H 2T3
819-562-8123

(1) expression tiré de "Explorons de nouveaux espaces". Ministère de l'Éducation. Illustrations: Adèle Bruneau. Graphiste.

I.M.N.T. A SHERBROOKE

Sherbrooke a connu, de février à mai dernier, sa première session d'Initiation aux Métiers Non-Traditionnels. (I.M.N.T.)

L'objectif général de ce programme est de permettre aux femmes d'explorer certains champs d'activités habituellement occupés par des hommes et de favoriser leur prise de décision concernant leur choix de carrière.

Après une période axée sur la connaissance de soi, sur la connaissance du marché du travail, sur les difficultés appréhendées dans les domaines non-traditionnels, les 14 participantes ont plongé dans une expérience concrète: 9 semaines dans des ateliers: réfrigération commerciale et industrielle, machines fixes, soudage, ébénisterie, imprimerie et graphisme, fabrication mécanique, mécanique d'entretien et mécanique de machines à coudre, électrotechnique, technique policières et sécurité privée et assurance.

Les participantes ont démontré beaucoup d'aptitudes, d'intérêt et d'audace. Il n'y avait jamais assez de travail pour répondre à leurs attentes. Elles se voyaient capables d'apprendre et de réaliser des projets et elles en étaient fières!

Toutefois peu d'entre elles ont opté pour l'un ou l'autre des métiers explorés: formation trop longue, trop intensive, à des heures qui ne conviennent pas, besoin de travailler à court terme, mais aussi perspective de travail dans un contexte permanent de bruit, de pollution, de chaleur... valeurs importantes pour certaines femmes et qu'elles n'ont pas confiance de pouvoir changer à court terme.

Mais c'était une première à Sherbrooke. Les femmes sont devenues "visibles" dans les ateliers des polyvalentes où les cours ont eu lieu, pour les professeurs et les autres étudiants qu'elles côtoyaient, et aussi pour une multitude d'autres travailleurs, à l'occasion de visites industrielles dans certains châteaux-forts masculins où elles se faisaient remarquer par la pertinence de leurs observations et questions. Ce fut donc une sensibilisation pour les femmes qui ont suivi la session, mais aussi pour ceux et celles qui ont eu l'occasion de les voir à l'oeuvre.

Il est trop tôt pour établir un bilan précis de cette expérience. Certaines femmes déclarent que, même si elles ne se dirigeront pas vers un métier non-traditionnel pour gagner leur vie, elles ont développé suffisamment de confiance en elles pour s'attaquer à la réparation de leurs appareils ménagers ou de leur auto, d'autres souhaitent prendre un cours d'ébénisterie ou de soudage simplement comme hobby, d'autres se sont tout simplement rendues compte qu'elles pouvaient apprendre n'importe quoi ou presque... Donc un pas vers l'autonomie, qui, même s'il est difficile à mesurer, est bien réel et très positif!

Luce Gagné-Lecomte
animatrice I.M.N.T.

PRO-GESTION ESTRIE INC.

POUR DÉMARRER VOTRE

ENTREPRISE

Il arrive parfois que des personnes qui ont un projet de création d'entreprise se demandent par où commencer et comment faire pour juger de la viabilité de leur projet. Pro-Gestion Estrie inc. offre ce service aux promoteurs de projet. Pro-Gestion Estrie inc. est un organisme sans but lucratif fondé en 1983. Depuis sa fondation, le nombre de dossiers traités est de quatre cent treize (413). De plus Pro-Gestion Estrie inc, organise des activités destinées aux femmes désireuses de se lancer en affaires.

DESCRIPTION DES SERVICES OFFERTS

Pro-Gestion Estrie inc. offre pour 25.\$ le support moral et l'encadrement technique aux promoteurs qui ont besoin d'assistance au moment de prendre une décision éclairée quant à l'opportunité de concrétiser leur projet. Pour être admissible à ces services, la nouvelle entreprise devra créer au maximum quatre (4) emplois, être à but lucratif et située dans la région 05 (les 7 MRC). Le promoteur doit pouvoir s'engager activement à l'élaboration de son projet et, éventuellement, à sa concrétisation.

L'encadrement technique s'effectue à quatre (4) niveaux, soient:

1. Démarche générale: permis, réglementation, zonage, brevet, etc...
2. Etude de marché: identification du marché, analyse du marché, stratégie marketing (prix-produit-distribution-publicité), identification et analyse de la concurrence. Lorsque l'étude de marché s'avère positive, on passe alors à l'étape suivante.
3. Analyse financière: déterminer les fonds nécessaires au démarrage, états financiers prévisionnels, calcul du prix de revient, calcul du prix de vente, calcul du point-mort, établissement d'un bilan personnel. Lorsque ces démarches débouchent sur des résultats permettant de croire à la viabilité du projet, on analyse alors les sources de financement possibles: mise de fonds du promoteur, prêt à la petite entreprise, prêt bancaire, marge de crédit, subventions disponibles, etc... Lorsque l'analyse financière s'avère positive, on passe alors à l'étape suivante.
4. Analyse juridique: le promoteur, assisté d'un notaire, doit effectuer un choix entre les diverses entités juridiques: corporation, société, enregistrement. Il aura également recours au service du notaire pour d'autres aspects juridiques: bail commercial, hypothèque, contrat-type, etc...

L'assistance qu'apporte Pro-Gestion Estrie inc. permet donc au promoteur de juger de la viabilité du projet et s'il désire le concrétiser, de le planifier et l'organiser.

LES DOSSIERS TRAITES

Depuis avril 1983, Pro-Gestion Estrie inc. a traité quatre cent treize dossiers. Parmi ces dossiers, quatre-vingt-treize (93) n'étant pas éligibles aux services offerts, Pro-Gestion Estrie inc. les a donc référés à d'autres organismes pouvant leur venir en aide ou, dans certains cas, leur a fourni les renseignements demandés. Au nombre de trois cent vingt (320) dossiers qui restent deux cent vingt-trois (223) sont considérés comme fermés: cent soixante-neuf (169) projets ont été abandonnés et cinquante-quatre (54) sont démarrés, quatre-vingt-dix-sept (97) projets demeurent donc actifs.

Les cinquante-quatre (54) projets démarrés nécessitent des investissements totalisant la somme d'environ 1,500,00.\$. Cinquante et une (51) de ces entreprises se situent dans le domaine des services et de la vente au détail, et trois (3) sont dans le domaine de la transformation. Ces entreprises ont créé quatre-vingt-dix-neuf (99) emplois à plein temps et quarante et un (41) à demi-temps. Les emplois dont il est fait état ici sont ceux qui ont été directement créés lors du démarrage des nouvelles entreprises. Certaines ont depuis augmenté leurs effectifs et, chacun sait que les emplois directs créent indirectement d'autres emplois.

Parmi les cinquante-quatre (54) entreprises démarrées, il est à noter que vingt-six (26) entreprises, soit 48%, ont une femme impliquée dans la direction. Plus précisément, seize (16) entreprises, soit 30%, sont dirigées exclusivement par des femmes (seules propriétaires ou co-propriétaires avec d'autres femmes). Ces entreprises se retrouvent surtout dans le secteur des services et de la vente au détail.

Pour les cent soixante-neuf (169) projets abandonnés parce que l'étude de marché ou l'analyse de rentabilité s'avérait négative, Pro-Gestion Estrie inc. aura permis aux porteurs de ces projets de conserver leur mise de fonds, soit un montant global de 1,960,000.\$ et d'éviter ainsi de se retrouver à leur tour dans les statistiques sur les faillites. Ces promoteurs pourront investir dans un autre projet offrant un meilleur potentiel de rentabilité.

LES ACTIVITES

La participation de Pro-Gestion Estrie inc. dans certaines activités du milieu visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin s'est faite à plusieurs niveaux: l'organisation d'un colloque dont le thème était "Faire sa place en affaires", la diffusion d'ateliers et des conférences auprès d'organismes féminins.

Le colloque "Faire sa place en affaires" a eu lieu le 7 mai dernier à l'université de Sherbrooke. Planifié et organisé par Pro-Gestion Estrie inc. en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, cet événement a

connu un franc succès auprès des deux cent soixante (260) participantes. Le colloque visait à stimuler l'entrepreneuriat féminin et à informer les femmes en affaires de la région et celles qui veulent le devenir. Ce fut une journée très riche en informations, en échanges et en contacts personnels.

Pro-Gestion Estrie inc. en collaboration avec la Direction de l'entrepreneuriat féminin du ministère de l'Industrie et du Commerce de même que le Centre d'entreprises de l'Université de Sherbrooke diffuse en région des ateliers de travail. Ces ateliers sont destinés aux femmes qui désirent se lancer en affaires et portent sur les thèmes suivants:

- 1e atelier: Etre ou ne pas être entrepreneure? (Durée 10h30)
- 2e atelier: Mon projet d'entreprise (Durée 17h30)
- 3e atelier: Ma première négociation bancaire (Durée 10h30)

A date, deux groupes de participantes ont assisté au premier atelier et un groupe au deuxième atelier. Les commentaires recueillis sont très favorables.

L'équipe de Pro-Gestion Estrie inc. a présenté plusieurs conférences pour le bénéfice des membres d'organismes féminins. Le but de ces conférences est de stimuler l'entrepreneuriat féminin par la démystification des étapes préalables au démarrage d'une micro-entreprise.

Pour conclure, Pro-Gestion Estrie inc. est un organisme de support à la création de petites entreprises. Par les services offerts et diverses activités, Pro-Gestion Estrie inc. connaît une popularité indéniable et reçoit l'appui et la collaboration de plusieurs intervenants économiques.

MADAME, LE PSMT: VOUS CONNAISSEZ?

Ah! Ces fameux sigles, comment s'y retrouver! Voilà: le P.S.M.T. c'est tout simplement une des mesures de relance pour les jeunes québécois de 18 à 30 ans, bénéficiaires d'aide sociale, soit, le Programme Stage en milieu de travail. Destiné aux jeunes ayant quitté leurs études depuis au moins un an, sans diplôme de niveau collégial professionnel ou universitaire, ce programme veut aider à surmonter le principal handicap à l'emploi, soit un manque d'expérience et de formation. Le stage en milieu de travail visera à combler simultanément ces deux lacunes. Cette approche permet donc d'intégrer immédiatement le marché du travail tout en fournissant l'opportunité d'obtenir une formation significative répondant à des besoins tout en considérant bien sûr, les besoins de l'entreprise.

Ce processus d'alternance travail-formation n'excède pas un an. Les périodes de formation varient entre 10 et 30%, soit en institution soit en entreprise.

Le bureau de la condition des femmes au travail (du ministère de la Main-d'Oeuvre et de la sécurité du revenu) a produit en mars dernier une étude sur l'application du programme "stages en milieu de travail". Je me suis inspirée des données de ces recherches, notamment des nombreux tableaux statistiques, pour dégager les tendances du programme en Estrie comparativement à l'ensemble du Québec.

L'ESTRIE

Le 28 juin dernier, on dénombrait en Estrie 771 stagiaires, dont 45% étaient des femmes. Cependant d'après les chiffres les plus récents, au niveau national, les femmes sont majoritaires à participer au rattrapage scolaire et au stage en milieu de travail. Les hommes et les femmes se sont inscrits dans une proportion presque analogue à la mesure "Travaux communautaires".

SCOLARITE

Les participants et participantes n'ayant qu'un diplôme de niveau primaire sont peu nombreux. Les femmes participant à la mesure sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un diplôme de niveau secondaire général ou professionnel long. Les hommes, par contre sont plus nombreux à avoir un diplôme de professionnel court. Par ailleurs, les hommes engagés dans la mesure "stage en milieu de travail" sont plus nombreux à avoir entrepris un cours secondaire mais à ne pas avoir obtenu de diplôme.

Les femmes, de façon générale, ont été dirigées vers des stages dont le niveau PPS (préparation professionnelle spécifique) est bas, et ce, malgré le fait qu'elles sont plus nombreuses à avoir entrepris un cours collégial.

Une forte proportion des stages (59%) avaient une durée d'environ un an. On note cependant une tendance à la réduction du temps de durée des stages et l'effort régional indique une nette amélioration relativement à la durée de formation et ceci, afin de maximiser l'employabilité des stagiaires et mieux répondre aux objectifs gouvernementaux. En ce qui a trait à l'âge des participantes, la majorité des stagiaires ont moins de 26 ans.

LES SECTEURS D'ACTIVITE: UNE REPLIQUE DE LA VRAIE VIE

Dans un premier temps, si l'on fait le total des participantes qui effectuent leur stage dans le secteur des services, on arrive à 87% des stagiaires qui se retrouvent dans ce secteur, comparativement à 75% dans les services selon la structure traditionnelle d'emploi.

De plus, près du quart des stages faits par les femmes sont dans les services gouvernementaux; le cinquième des stages se passent dans le secteur "commerce de détail". Les hommes, eux, sont orientés souvent en industrie manufacturières, commerce de détail, services gouvernementaux et agriculture.

La grande majorité des stages entrepris (70%) par les participants et participantes le sont dans des entreprises de très petite taille (moins de 50 employés).

Si l'on tient compte que, d'après l'étude récente "Explorons de nouveaux espaces", l'impact des nouvelles technologies sur le marché de l'emploi modifierait certaines tâches traditionnellement réservées aux femmes (transformation ou disparition), dans les secteurs tels que les services, les banques, les journaux et les postes, cela pourrait entraîner un taux de chômage de 33% chez les travailleuses de bureau.

Il appert que, non seulement les employeurs n'ouvrent que timidement leur poste aux secteurs d'emploi non-traditionnels, mais que trop souvent, les femmes sont peu enclinés à explorer d'autres perspectives de travail pour elles-mêmes. C'est ce changement de mentalité qu'il faudrait opérer.

En conclusion, pour celles qui, bénéficiaires d'aide sociale, sous-qualifiées, en situation de non-emploi depuis plusieurs mois ou même quelques années, et qui ont profité de cette mesure de relance, elles auront acquis des connaissances supplémentaires ainsi qu'une expérience et une acclimatation à l'emploi, ce qui leur permettra éventuellement de se trouver un emploi ou même de conserver celui qu'elles avaient durant leur stage. Devant ces conclusions, le programme Stages en milieu de travail est nettement avantageux et permet l'intégration des plus démunies sur le marché du travail.

Jeannine Codaire
Direction régionale de l'Estrie
Ministère de la Main-d'Oeuvre et de la sécurité du Revenu
Juillet 85

TRANSITION - TRAVAIL

Depuis avril 1985, les responsabilités administratives et financières du programme Transition-Travail incombent aux Commissions de Formation Professionnelle.

En Estrie, un comité formé de représentants du Ministère de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, de la Commission Scolaire Régionale de l'Estrie et de quelques organismes du milieu, a procédé à une estimation des besoins des femmes en processus d'intégration professionnelle et, par la suite, à l'identification des lieux géographiques où le programme pourrait être dispensé. A la suite de cette démarche, le comité a recommandé que quatre (4) sessions de Transition-Travail soient offertes en 1985-1986: deux (2) à Sherbrooke, une (1) à Windsor, une (1) à Lac Mégantic.

Transition-Travail s'adresse aux femmes qui ont été absentes du marché du travail durant une période prolongée, qui veulent occuper un emploi rémunéré et qui, pour ce faire, ont besoin d'un support pour assurer la transition entre le milieu familial et le marché du travail.

La durée d'une session est de cent-cinquante (150) heures, soit trente (30) heures/semaine durant cinq (5) semaines consécutives. Comme l'un des objectifs du programme est de fournir une occasion d'amorcer des changements, la formule du temps plein est retenue. La formation est donc dispensée à raison de six (6) heures par jour. Durant la session, les femmes doivent inévitablement reconsidérer leur organisation du temps, le partage des tâches familiales etc...

Transition-Travail a pour objectif de permettre aux femmes de s'engager dans un processus d'orientation décloisonné et déséxisé, favorisant l'exploration de plusieurs secteurs d'emploi, y compris évidemment les métiers traditionnellement occupés par les hommes. Durant la session, plusieurs exercices qui ont pour but de réactiver les habiletés générales ordinairement requises dans un emploi, sont proposés aux participantes, afin de les rendre davantage conscientes de leurs goûts et de leurs aptitudes. L'information sur la législation du monde du travail, la syndicalisation, les droits et responsabilités des travailleurs permet aux stagiaires de se sensibiliser aux relations de travail. Enfin, une place importante est accordée à l'appropriation des techniques nécessaires à la recherche d'emploi: curriculum vitae, demande d'emploi, entrevue d'embauche...

A l'automne 1984, une enquête menée auprès de quatre cent cinquante-deux (452) participantes provenant des quarante groupes de l'année 1981-1982 a révélé qu'elles avaient beaucoup apprécié le programme, qu'il les avait aidées à choisir un métier et que suite à la session elle se considéraient bien outillées pour affronter le marché du travail. Le programme n'est cependant pas accessible à toutes celles qui en ont besoin puisqu'aucune allocation de formation n'est disponible. C'est une situation qui est à corriger!

Liette Tessier-Allard

TRAV-ACTION?!

TRAV-ACTION est un Service Externe de Main-d'Oeuvre et relève donc du Ministère de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec. Nous nous occupons d'une clientèle spécifique: les personnes handicapées. Sont donc inclus les personnes ayant une déficience physique et/ou une déficience intellectuelle et/ou psychique. Notre approche est présentement individuelle mais nous avons l'intention, à l'automne d'inclure également une approche de groupe. Un peu moins de la moitié de notre clientèle se compose de femmes, la majorité entre 20 et 30 ans (59%). Deux caractéristiques générales se retrouvent: ces femmes vivent de l'aide sociale ou sont sans revenu propre et la grande majorité d'entre elles n'a aucune formation (secondaire non complété: 80%). Notre action se situe à deux niveaux: l'évaluation des capacités de travail du (de la) client (e) et référence (s) si nécessaire, et des contacts auprès des employeurs. Nous tentons d'être le plus réalistes possible, en tenant compte des critères de rentabilité de l'employeur: notre approche est sans préjugés ni privilèges. Nous informons également les employeurs des possibilités de subvention pour certains de nos candidats. Nous donnons un service de suivi à l'emploi, afin de s'assurer que lorsqu'il y a placement, les deux (2) parties impliquées soient satisfaites.

Il est évident que pour être éligible à nos services, la cliente doit démontrer qu'elle est handicapée et qu'elle a des limitations à l'emploi. Si après évaluation, nous jugeons que la cliente n'a pas de limitation à l'emploi par rapport à son handicap, nous la référons à une ressource plus adaptée à son cas. Il est important que la (les) limitations soient par rapport à l'emploi: un manque de formation uniquement (c'est le cas de nombreuses femmes) n'est pas une raison suffisante pour s'inscrire à TRAV-ACTION. Même chose pour les clientes qui vivent une période émotivement difficile: il doit y avoir eu un diagnostic posé par un (e) ou des professionnel (le) s du milieu pour que nous considérions la cliente comme personne handicapée.

Pour conclure, disons que l'intégration au travail de cette clientèle se heurte souvent à un double préjudice (de la part de certains employeurs): être femme et être handicapée. Mais nous sommes confiantes dans notre approche et dans les ressources en main-d'oeuvre qui existent présentement pour les femmes: l'intégration de femmes handicapées sur le marché du travail même si parfois difficile est possible.

LE CENTRE D'AIGUILLAGE ESTRIE:

POUR QUI, POURQUOI?

Le Centre d'Aiguillage Estrie inc., subventionné par la Direction d'Emploi et immigration Canada dans le cadre de la Compagnie de Travailleurs réalise-t-il sa mission?

Au début d'une troisième année d'opération il est maintenant possible de prendre un recul et d'évaluer les résultats de ce programme d'insertion des femmes sur le marché du travail. Ce programme s'adresse aux femmes sans emploi, entre 25 et 55 ans, qui possèdent un secondaire III et qui sont déterminées à retourner sur le marché du travail pour des raisons d'ordre financier et/ou psychologique. Ce dernier critère essentiel à l'admission des candidates au Centre est voulu afin de travailler avec des personnes dont les objectifs personnels correspondent aux objectifs du Centre d'Aiguillage: obtenir, occuper et garder un emploi.

Ce programme d'une durée de 15 semaines comparable à un laboratoire donne l'occasion à chacune des candidates qui veut intégrer le marché du travail de faire une démarche d'introspection, d'exploration, d'orientation, de planification et d'évaluation.

Des statistiques démontrent que 75% des candidates sont encore en emploi permanent un an après la fin de leur formation au Centre d'Aiguillage. Pour celles qui ont moins d'un an en emploi, 85% des femmes travaillent à temps plein.

Nous avons demandé à 2 de celles-ci de vous donner leur cheminement, ce qu'elles ont accepté de faire tout en gardant l'anonymat.

D'abord Madame A "Que peut faire une femme désireuse de se trouver un emploi ou qui souhaite réorienter sa carrière sur des bases nouvelles? Voici la démarche que j'ai effectuée.

Je suis une femme professionnelle dans un secteur non-traditionnel et je me suis heurtée aux mêmes problèmes que la majorité des femmes: sexisme, harcèlement, travail sous-payé et j'en passe. J'en avais par-dessus la tête de mon emploi, du patron et de tout le reste, aussi j'ai décidé de tout balancer.

Après quelques mois de vacances forcées au chômage et de recherches d'emploi sans grande conviction, je commençais à désespérer de me trouver un travail correspondant à ma formation. Un jour, alors que j'explorais pour la millième fois les allées du Centre de main-d'oeuvre, j'ai vu l'annonce "Centre d'Aiguillage", à côté de la célèbre pancarte des Forces Armées "Si la vie vous intéresse..."

A ce moment un conseiller m'a expliqué que ce Centre offrait des cours destinés à aider les femmes à retourner sur le marché du travail, ainsi qu'un stage subventionné en entreprise. A mon sens, ça ne devait pas être sérieux puisque ça s'adressait à des femmes. Cependant je me suis quand même inscrite, croyant que je n'avais rien à perdre (je n'étais pas encore prête à rejoindre les Forces...).

Après quelques jours passés au Centre j'ai pu me rendre compte de la fausseté de ma première impression. Je n'ai vu aucune commère en mal de bavardage, mais simplement un groupe de femmes, qui, comme moi, étaient décidées à travailler et à s'en sortir. Personnellement, j'ai trouvé les monitrices très compétentes et les cours particulièrement bien structurés. Nous avons appris entre autres comment explorer le marché du travail, planifier une recherche d'emploi et se préparer aux apprentissages en milieu de travail.

J'ai trouvé là, un des plus grands défis que j'ai eu à relever de toute ma vie. Ce défi consistait à trouver un emploi à la fin bien sûr, mais il fallait d'abord que j'apprenne à mieux me connaître et à changer d'attitude. Il va sans dire que la solidarité manifestée par l'équipe et les encouragements réciproques de toutes les stagiaires m'ont aidée à surmonter ces obstacles.

Quoiqu'il en soit, grâce à ce stage, j'ai réintégré le marché du travail en partant d'un bon pied car j'ai laissé derrière moi un bon nombre de préjugés accumulés depuis trop longtemps. J'occupe enfin un emploi que j'aime car je sais davantage ce que je veux. J'évolue dans un milieu stimulant et dans lequel je me sens utile et valorisée".

Et voici Madame ! "Après une adolescence tumultueuse, comme bien des jeunes ont encore malheureusement aujourd'hui, je me suis mariée à 20 ans et j'ai essayé pendant 8 ans d'être une femme à la hauteur, plutôt j'ai essayé d'être Sa femmel

Après la naissance de mon 2e enfant j'ai décidé de retourner sur le marché du travail mais comme il n'était pas d'accord ce fut une période très houleuse. J'ai essayé pendant 2 ans de la convaincre d'aller vivre plus près d'un grand centre où nous aurions plus de possibilités d'emploi tous les deux. N'ayant pas réussi, j'ai décidé de partir de mon côté avec les 2 enfants. Ce fut une décision longue et pénible à vivre, toutes les femmes séparées aujourd'hui comprennent bien de quoi je parle.

Après ma séparation, j'ai essayé pendant environ 2 ans de me trouver du travail mais avec 2 jeunes enfants ce n'était pas facile. Je ne savais pas comment m'y prendre pour concilier travail, éducation, entretien ménager, et émotivement perturbée j'étais comme une chenille qui essaie de sortir de son cocon devenu trop étroit.

Enfin un jour, j'ai découvert le Centre d'Aiguillage. Comme ce fut une période positive pour moi! Ce cours m'a apporté les réponses à la plupart de mes questions, j'y ai découvert mes compétences, mes possibilités face à l'emploi, ce que je valais, enfin je ne peux pas tout énumérer, mais j'espère que le Centre d'Aiguillage demeurera toujours un organisme vivant car le travail qui s'y fait est vraiment essentiel pour les femmes d'aujourd'hui qui, comme moi veulent s'en sortir.

Après avoir fait mon choix, je suis retournée à l'école, faut le faire hein! Avec 2 enfants, finir mon secondaire, mais grâce à ce que j'avais appris au Centre d'Aiguillage j'ai pu réussir des "scores" presque parfaits dans les matières que j'ai étudiées, et vivre quelque chose d'agréable à la maison.

Après mes études, j'ai eu encore à vivre des choses difficiles à la maison. Côté finance, j'étais dans le rouge presque tout le temps. J'avais plein d'énergie à dépenser, j'étais en pleine forme et je n'avais pas encore de travail. L'oisiveté est pour moi comme une mort lente, et quand tu la vis d'une façon consciente c'est terrible à vivre, il fallait qu'il se passe quelque chose.

Et encore grâce au Centre d'Aiguillage j'ai eu une offre d'emploi à l'extérieur de la ville, que je ne pouvais refuser. J'ai dû me faire à l'idée de tout laisser ce que j'aimais à Sherbrooke. Comme je n'avais pas toutes les qualifications requises, j'y ai mis tout le paquet lors de l'entrevue, grâce aux conseils du personnel du Centre d'Aiguillage je me suis bien "vendue". L'attente de la réponse de la compagnie a duré de longs mois, presque 3 mois. Malgré que j'avais les nerfs à vifs, j'étais tellement confiante que j'aurais ce travail que j'ai entrepris des procédures de déménagement. Durant tout ces mois d'attente j'ai commencé à réorganiser ma vie, trouver une gardienne fiable, m'occuper du déménagement, etc. Tout s'est bien passé et le changement s'est bien effectué parce que lorsque j'ai reçu la réponse positive de la Cie, j'étais fin prête à tout mettre en branle ce que j'avais préparé.

Maintenant je me suis installée dans un quartier qui convient aux enfants et qui me convient. Mon salaire aujourd'hui me permet de vivre d'une façon détendue et convenable; j'adore mon travail et encore après 6 mois je suis toujours autant emballée. Mes horaires de travail qui sont une semaine de jour et une autre de nuit me permettent de vivre des moments agréables avec les enfants.

Maintenant je suis bien avec moi-même, je mords dans la vie, mes enfants ont plein de soleil dans les yeux.

Si jamais vous avez besoin de quelqu'un qui fait du vrai non-traditionnel pour jaser avec vos "femmes" je me ferai toujours un plaisir d'aller vous raconter pour vous raconter mon enthousiasme à travailler dans ce milieu."

D'autres candidates auraient pu vous exposer leur cheminement et vous raconter leurs problèmes de violence, de drogue, d'alcoolisme, d'instabilité, de séparation, de divorce et leurs difficultés à intégrer le marché du travail.

Le Centre d'Aiguillage est là pour leur aider à entreprendre une démarche d'insertion au marché du travail et par conséquent résoudre bien des problèmes.

Clarisse Codère
Directrice générale

LE CLUB DE PLACEMENT:

INVESTIR POUR SON AVENIR

Depuis un peu plus d'un an déjà, la Direction du Développement de l'Emploi a mis sur pied au Québec un ensemble de Clubs de Placement ou Club de recherche d'emploi pour les jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans. Ces Clubs, qui relèvent tous des programmes Compagnie des Travailleurs, se sont dotés d'un fonctionnement semblable, bien que chacun ait la possibilité de se donner une couleur locale.

A partir d'un concept voulant favoriser la prise en charge de l'individu en regard de sa recherche d'emploi, le Club de Placement permet à la clientèle:

- de se doter des outils indispensables pour effectuer une recherche d'emploi efficace, et ce, dans les plus brefs délais;
- de développer les attitudes et les comportements qui sont nécessaires pour favoriser une intégration réelle au marché du travail;
- d'utiliser au maximum les ressources de son environnement immédiat pour établir de nouvelles pistes d'emploi;

Pourquoi un nom pareil: Club de Placement? Club de recherche d'emploi? Parce que le terme "Club" fait référence à un milieu spécifique où les individus se réunissent pour échanger sur un sujet d'intérêt commun, et s'entraider.

Au terme d'une première année d'opération, les sept Clubs en opération obtiennent des résultats significatifs, puisque les taux de placements varient entre 73 et 91%. Cette réussite est attribuable à un ensemble de facteurs, tant du côté de la méthode que des ressources utilisées.

Parmi les commentaires que l'on retrouve habituellement au moment des séances d'évaluation, il en est un qui revient constamment à savoir:

"Le fait de sortir de mon isolement et de me sentir appuyé par le groupe et par l'équipe dans ma recherche d'emploi m'a été extrêmement utile".

Les suivis effectués permettent de constater que les personnes qui perdent un emploi pour des raisons de fin de contrats ou autres, mettent peu de temps à trouver un nouvel emploi, ce qui permet d'affirmer que le principal

but visé par les Clubs, soit la capacité de se prendre en charge dans sa recherche d'emploi, est largement atteint. Les Clubs de Placement deviennent donc pour les jeunes un excellent investissement à court, moyen et long terme:

**Denise Marquis, dir.,
Club de Placement
297, Dufferin
Sherbrooke J1H 4M5**

Note: Les sept Clubs de Placement ou Clubs de Recherche d'emploi pour les jeunes se retrouvent aux endroits suivants:

Passage-Travail rive-sud
109, Côte du Passage
Lévis Qc
G6V 5S8
Tél. (418) 833-7122

Centre de recherche d'emploi pour les jeunes,
"Centre-ville"
620, Cathcart, suite 720
Montréal H3B 1M1
Tél. (514) 875-5807

Club de Placement
222, boul. Smith sud
suite 260
Thetford Mines
G6G 6N7 Tél. (418) 335-2961

Club de recherche d'emploi pour les jeunes,
"De l'Est"
6020, Jean-Talon est, suite 610
Montréal
H1S 3B1 Tél. (514) 256-1645

Centre de Recherche d'emploi des
Laurentides
52, rue Legault
St-Jérôme
J7Z 2B8 Tél. (514) 432-3628

Club de recherche d'emploi pour les jeunes,
"Montréal-ouest"
3600, Barclay, suite 425
Montréal
H3S 1K5 Tél. (514) 735-1106

LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS: **UNE ALTERNATIVE A CONSIDERER**

Il y a fort longtemps déjà, les femmes occupaient des emplois non traditionnels. Au moyen âge, elles exerçaient les métiers de maçonne et de bouchère. Plus près de nous, pendant la Seconde Guerre mondiale, elles prennent la place des hommes dans les usines de fabrication de matériel de guerre. Lorsque la guerre fut terminée, les femmes durent rendre leurs emplois aux hommes et, de ce fait, retourner à leur cuisine. (1)

Après cette époque, peu de femmes occupent des emplois non traditionnels, même si le taux de participation à la main d'oeuvre passe de 24.6% à 47% en 1983 (2,3).

Fait encore étonnant, en 1981, 67.2% des femmes au travail sont confinées dans trois catégories d'emplois: le travail administratif, le commerce et les services (4). Actuellement dans leur orientation professionnelle, les femmes et les filles continuent à choisir en majorité, les mêmes options scolaires dans les secteurs en surplus de main-d'oeuvre. Elles se maintiennent donc absentes des disciplines prometteuses. Devrons-nous attendre l'an 2000 pour que les femmes sortent des ghettos d'emplois dans lesquels elles sont confinées? Quoi qu'il en soit, le taux de chômage élevé, rendant l'accès au marché du travail de plus en plus difficile, et l'arrivée de nouvelles technologies font que les femmes doivent envisager des perspectives élargies d'emplois et de nouvelles alternatives.

Depuis plus de trois ans nous oeuvrons à l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels. De cette expérience, des constats importants émergent tant au niveau des raisons du choix, du profil de ces femmes que du coût à l'intégration dans ces milieux. Sans pouvoir généraliser, nous aimerions vous communiquer ces constats ainsi que l'amorce d'une réflexion sur ce choix nouveau à assumer.

LES RAISONS DU CHOIX D'UN EMPLOI NON TRADITIONNEL

Phénomène nouveau pour la société, le choix d'un "métier d'homme" pour une femme, ne repose sur aucune tradition acquise, aucun modèle. Les raisons qui poussent les femmes à faire ce choix sont donc d'un tout autre ordre. A part quelques exceptions, ce choix semble être d'ordre économique: recherche d'un meilleur salaire, stabilité d'emploi, meilleures perspectives d'avenir et d'avancement. Leur choix professionnel se définit par la certitude acquise qu'elles ne veulent plus faire les métiers qu'elles ont précédemment exercés. De ce fait, elles s'ouvrent à l'exploration de nouveaux métiers, désirent relever un défi et découvrent qu'elles possèdent les aptitudes requises à cet apprentissage.

LE PROFIL DES FEMMES DANS UN EMPLOI NON TRADITIONNEL

Le profil de notre clientèle est relativement jeune et se situe principalement entre 26 et 35 ans. Elles ont une histoire de travail qui leur a fait remplir des emplois variés dans des ghettos d'emplois féminins. On se saurait taire des facteurs essentiels relevant de la personnalité. Les femmes qui réussissent dans les emplois non traditionnels font preuve d'une certaine autonomie, possèdent une bonne capacité d'adaptation, d'esprit d'initiative ainsi qu'une bonne stabilité émotionnelle. De plus, elles considèrent, à ce moment de leur vie, le travail comme une valeur très importante. Elles sont déterminées à sortir des ghettos d'emplois féminins et à vaincre la discrimination dont elles ont souvent été l'objet.

Autre fait intéressant que nous avons observé: la majorité des femmes ont la conviction qu'elles ont droit à un salaire égal et à un accès égal aux emplois. Elles ne se déclarent pas féministes pour autant et n'adhèrent pas au mouvement collectif des femmes qu'elles trouvent souvent trop radical ou trop agressif à l'égard des hommes.

Un tel profil n'offre cependant pas automatiquement une garantie dans un emploi non traditionnel. Comme nous le verrons, une série d'obstacles apparaissent tout au long de ce processus.

LE COUT DE L'INTEGRATION

Nous tenterons ici de cerner ces principaux obstacles. Comme nous l'avons vu, dès le départ, les filles et les femmes partent perdantes car, elles choisissent des orientations et des formations où sont exclues les mathématiques et les sciences. Comme ce sont des préalables essentiels, elles doivent donc faire un recyclage à ce niveau avant de s'orienter dans une formation technique ou professionnelle. Ce choix se fait la plupart du temps à l'encontre de l'environnement immédiat. Lors de la formation, elles doivent souvent faire face à des pratiques sexistes dans ces milieux; si elles persistent, elles auront parcouru un dur chemin jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Diplôme en main, elles doivent maintenant affronter les préjugés des employeurs et les persuader qu'elles peuvent faire le travail aussi bien qu'un homme. Certains employeurs n'envisagent pas l'embauche des femmes pour certaines catégories d'emplois! Cependant, d'autres s'ouvrent à l'expérience, apprécient ces nouvelles compétences et ne peuvent que s'en féliciter. C'est ainsi que l'embauche est directement conditionnée par l'ouverture d'esprit des employeurs!

Lorsqu'enfin elles obtiennent l'emploi, elles doivent apprendre à transiger avec leurs compagnons de travail. Elles doivent passer les rites d'initiation, faire preuve de leur compétence, parfois se défendre du harcèlement sexuel et souvent subir les comportements paternalistes de compagnons bienveillants qui croient la tâche trop lourde pour elles. Elles se retrouvent seules, sans aucun support et vivent ainsi beaucoup d'isolement.

En l'absence de modèles, les femmes dans les emplois non traditionnels doivent inventer de nouveaux comportements pour répondre à ces diverses situations. Le fait de ne pas connaître d'autres femmes qui exercent ces métiers s'avère donc une difficulté majeure. Heureusement, ces difficultés ne sont pas le lot de toutes les femmes et certaines trouvent un milieu de travail ouvert et accueillant. Toutefois, ce qui est clair, c'est qu'elles figurent de pionnières et en tant que telles, elles ont à négocier chaque jour et à lutter contre les préjugés ancrés dans nos mentalités. Enfin, notre expérience démontre qu'actuellement le coût à payer par les femmes est fort élevé. Doivent-elles continuer à l'assumer? Peut-il en être autrement?

UN EMPLOI NON TRADITIONNEL: UN CHOIX NOUVEAU A ASSUMER

L'intégration des femmes dans des emplois non traditionnels est un long processus qui nécessite des changements de mentalités et d'attitudes. Pour que cette expérience nouvelle se poursuive et parce qu'elle représente une alternative d'emploi pour les femmes, il nous apparaît important que les différents partenaires sociaux démontrent une volonté de changement pour tenter de modifier des décennies d'éducation fortement stéréotypée.

Actuellement, le milieu social n'a pas permis le développement d'habiletés techniques et même si les femmes s'ouvrent à de nouvelles orientations, cette absence de familiarisation du monde technique est une lacune et les structures de programmes doivent en tenir compte. Il nous apparaît essentiel que les instances concernées soient sensibilisées à la nécessité de réviser leurs attitudes face à la participation des filles et des femmes dans les formations non traditionnelles ou encore dans des disciplines scientifiques.

Le milieu de travail reproduit également un contexte social où la majorité des emplois sont "sexisés", ce qui entraîne une discrimination systémique* (5). De ce fait, on constate dans les entreprises différents niveaux de discrimination dans les méthodes de recrutement, de sélection et d'embauche. On ne saurait assez insister sur les incidences que cela produit sur l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels.

Le gouvernement, comme partenaire, a également un rôle à assumer dans ce nouveau processus. Diverses politiques gouvernementales existent pour favoriser l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels. Toutefois, nous croyons que ces politiques ne sont pas suffisamment coordonnées pour que les éléments intéressants de leur stratégie soient efficacement applicables. Nous pensons que beaucoup de structures d'information, de formation et de promotion de programmes spéciaux sont en place, mais demeurent inadéquates par un manque de conviction, de volonté et d'efforts concertés. Quant aux programmes d'accès à l'égalité, la nouvelle conjoncture souligne une volonté de rétablir un équilibre plus juste en passant par leur reconnaissance formelle.

* Discrimination systémique: Différentes formes que prend la discrimination en emploi à l'égard des femmes. Il s'agit là d'un ensemble de pratiques reliées les unes aux autres et qui se renforcent mutuellement.

Comme nous l'avons vu précédemment, les pionnières qui intègrent les emplois non traditionnels assument souvent seules leur nouveau choix. Elles sortent des sentiers battus, surmontent leurs propres préjugés et affrontent ceux des autres pour persévérer dans leur choix professionnel. A ce coût, cette orientation n'est pas pour toutes les femmes, car même si elles le désirent, elles ne pourront de façon réaliste y parvenir.

Nous ne saurions terminer sans vous signifier quelques-unes des interrogations apparues suite à cette réflexion sur notre expérience professionnelle.

- Que l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels dépende du mouvement féministe ou de la conjoncture économique, est-ce que ce phénomène sera irréversible et durable cette fois-ci?
- La société actuelle est-elle davantage prête à accueillir les femmes dans les emplois non traditionnels et à accepter qu'elles se constituent un modèle original avec le temps?
- Sommes-nous suffisamment conscientes de la tendance à accepter plus facilement les femmes dans les secteurs non traditionnels en déclin et ainsi constituer de nouveaux ghettos?
- Le développement des nouvelles technologies aura-t-il comme effet de maintenir les femmes en dehors des emplois non traditionnels de l'avenir?
- Les mesures volontaires d'application des programmes d'accès à l'égalité seront-elles suffisantes pour atteindre l'objectif visé?

Quoiqu'il en soit, la percée de quelques pionnières dans les emplois non traditionnels ne peut garantir seule la poursuite de ce choix comme une alternative. Nous croyons qu'il est essentiel que les femmes et les groupes de femmes revendiquent des changements pour que les différents partenaires sociaux s'engagent rapidement dans un processus d'égalité en emploi.

Claudette Lafrenière
Nicole Yergeau
T.N.T.

- (1) AUGER, Geneviève, LAMOTHE, Raymonde. De la poêle à frire à la ligne de feu, la vie quotidienne des Québécoises pendant la guerre 39-45. 1981. 236 pp.
- (2) STATISTIQUES CANADA. La population active. Cat. 71-001. Mai 1974.
- (3) TRAVAIL CANADA. Le travail à temps partiel au Canada. Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel. Ministre des approvisionnements et services Canada. 1983. p. 52.
- (4) STATISTIQUES CANADA. Emploi, gains et durée de travail. Ottawa. Janvier 1981.
- (5) IRAT. Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité. Le passé, le présent et le futur synthèse de Jacques Gauthier, d'après une recherche réalisée par Hélène David. Bulletin 26, août 1984. p.88.

ANNONCES-ET-VOUS

- **Travail non traditionnel (T.N.T.) inc.** est à la recherche de personnes en formation. conseil-

Exigences: expérience au moins
capacité de travail

Tâches

E
Ti
16
Montréal H2L 4E6

ANNULE ANNULE ANNULE ANNULE ANNULE
pratique
vitalis le plus tôt possible à:
Travail non traditionnel (T.N.T.) inc.
bureau 230

- **Retour aux études.** Télé-université offre le cours "Développement personnel et travail" qui s'adresse à toute personne:
 - qui désire retourner aux études ou sur le marché du travail après une longue absence;
 - qui désire réorienter sa vie professionnelle;
 - qui éprouve de l'insatisfaction au travail;
 - qui exerce une fonction conseil auprès des trois groupes précités.

Pour de plus amples renseignements ou pour avoir accès à du matériel d'information, n'hésitez pas à rejoindre **Cécilia Gaudet** aux numéros suivants:

sans frais 1-800-463-4722
418-657-2262

- **La Commission Emploi Immigration du Canada** a produit un document qui s'intitule "L'entrevue d'emploi: Stratégie et tactiques". (Longueur: 36 minutes).

Le document est accompagné d'un guide d'animation qui s'adapte à différents milieux d'intervention. Il paraît que le document est disponible à la Commission. AVIS AU INTERESSEES!

Denise Marquis
Club de Placement, Sherbrooke

- **L'ENJEU** (Intégration des femmes au travail inc) vous présente son calendrier des activités:

Rencontres d'informations

22 juillet	24 septembre	14 novembre
6 août	8 octobre	19 novembre
20 août	17 octobre	3 décembre
10 septembre	22 octobre	10 décembre
19 septembre	5 novembre	

Sessions préparatoires

Semaine du 26 août
 semaine du 3 septembre
 semaine du 23 septembre
 semaine du 30 septembre

semaine du 21 octobre
 semaine du 28 octobre
 semaine du 18 novembre
 semaine du 25 novembre

Clubs de placement

semaines du 12, 19, 26 août
 semaines du 9, 16, 23 septembre
 semaines du 7, 14, 21 octobre
 semaines du 4, 11, 18 novembre
 semaines du 2, 9, 16 décembre

- **Le Ministère des communications culturelles et de l'immigration du Québec**, nous annonçait le 20 août dernier la parution de deux nouvelles publications dans le cadre de la Décennie des femmes.
 - 1e - Réédition de Entre femmes. Guide conçu à l'intention des femmes des communautés culturelles afin de leur rendre accessibles des renseignements sur plusieurs aspects de la vie au Québec.
 - 2e - Les femmes immigrées au Québec. Bibliographie annoncée. Cette publication constitue un outil de travail pour les divers intervenants qui veulent connaître l'état des recherches sur la femme immigrée.

Pour plus d'information à ce sujet, téléphoner ou écrire à Sylvie Dumas ou Claude Paillé à la Direction (873-3255).

- Le **Canadien National** avait un programme de bourses d'études pour femmes intéressées à développer leurs habiletés pour les postes d'entrée cols-bleus dans la main-d'oeuvre canadienne. Les demandes devaient parvenir cette année avant le 26 juillet. (L'information nous est parvenue trop tard pour que nous puissions vous l'annoncer dans le dernier Bouge. C'est trop tard pour cette année mais nous tenions à vous transmettre l'information pour une autre fois. Vous pouvez vous procurer de plus amples renseignements en contactant:

Madame Louise Piché
 Vice-présidente adjointe
 Équité en matière d'emploi
 C.N.

- Pour des intervenantes de la **région de Québec** et leurs clientèles, **L'agence Polichinelle inc.** (agence de garde en milieu familial) vous offre ses services ainsi que la possibilité pour les femmes de nos clientèles d'offrir leur service. Pour de plus amples renseignements:
- Diane Chatigny, directrice
 Agence Polichinelle inc
 990, Place de Ville
 Sainte-Foy G1V 4H8

NOUVELLES BREVES

- Evelyne Sheehy occupe le poste d'agente de liaison au Regroupement inter-organismes pour une politique familiale. Elle demeure membre active du C.I.A.F.T. et a accepté d'éditer le BOUGE encore un fois. Bravo et merci Evelyne.

 - Ginette Foisy remplace Evelyne Sheehy au poste de secrétaire adjointe à la permanence du C.I.A.F.T. N'hésitez pas à lui communiquer vos besoins!

 - Claudette Lafrenière occupera le poste d'adjointe au directeur au CRSSS de la Montérégie. Elle aura la responsabilité de la condition féminine.

 - Odette Michaud, du Centre des femmes de l'Estrie est maintenant directrice du Conseil régional de l'emploi en Estrie. Cet organisme a reçu une subvention afin de mettre sur pied un projet pilote qui a pour mandat d'élaborer une démarche régionale de pleine utilisation des ressources humaines et de promouvoir des mesures et des pratiques de maintien et de développement de l'emploi dans le secteur privé.

 - Danielle Kelly d'Option Elle à titre de conseillère en information scolaire et professeur au collège Charles Moyne de Longueuil. C'est un poste permanent.
- Bravo et bonne chance à toutes. Ca BOUGE professionnellement chez les membres du C.I.A.F.T.**
-
- Aucune gagnante au concours du bulletin de mars 1985 concernant la signification du sigle BOUGE.
Je me permets donc de vous donner ici la réponse et de garder le prix offert soit: "Le droit de faire partie de l'équipe de rédaction ou de siéger sur tout autre comité de son choix!"
Bulletin des Organismes pour l'Urgence des Gains en Emploi. Voilà, il suffisait d'y penser!?

 - **A lire:** Côté cour, c'est pas le pied... BOURILLON, Martine. Edition livre de poche.
Petit livre léger, mordant, plein d'humour, truffé de descriptions portant au fou rire. A lire pour comprendre et sourire de notre situation de femmes de 30-40 ans en recherche de vie-nouvelle avec de hommes-nouveaux.

Commentaires de Luce de Bellefeuille

=====

AMUSEZ - VOUS

=====

CONSEILS POUR PASSER UNE ENTREVUE (AVEC SUCCES)

BIEN DES JEUNES SONT PARFAITEMENT QUALIFIES POUR DIFFERENTS EMPLOIS (FAIRE DES PATATES FRITES, PAR EXEMPLE, OU TONDRE LE GAZON) ET SONT ABSOLUMENT INCAPABLES DE DECROCHER LE MOINDRE EMPLOI PARCE QU'ILS NE SAVENT PAS PASSER UNE ENTREVUE.

VOICI DES CONSEILS FORMULES PAR UN GROUPE D'EXPERTS QUI ONT L'HABITUDE DE PASSER PLUS DE QUINZE ENTREVUES PAR ANNEE, PARCE QU'ILS ONT L'HABITUDE DE SE FAIRE "SLAQUER" PLUS DE QUINZE FOIS PAR ANNEE.

- SACHEZ QUE LA FACON DE PASSER L'ENTREVUE EST PLUS IMPORTANTE QUE TOUTES VOS QUALIFICATIONS.
- SACHEZ AUSSI QUE VOTRE BUT EST DE DECROCHER UN EMPLOI, PAS DE LE GARDER.
- METTEZ TOUJOURS UNE CRAVATE, MEME SI VOUS N'AVEZ PAS DE CHEMISE ET MEME SI VOUS ETES UNE FILLE.
- SI VOUS AVEZ DES BOUTONS DU COTE DROIT DU VISAGE, ESSAYEZ TOUJOURS DE PRESENTER VOTE COTE GAUCHE A VOTRE INTERLOCUTEUR.
- SI VOUS AVEZ DES BOUTONS DES DEUX COTES DU VISAGE, ESSAYEZ D'ENVOYER QUELQU'UN D'AUTRE A VOTRE PLACE.
- NE FUMEZ PAS PENDANT L'ENTREVUE. SI VOUS NE POUVEZ VOUS EN EMPECHER, NE JETEZ PAS VOS MEGOTS SUR LE TAPIS DE VOTRE INTERLOCUTEUR. UTILISEZ SON CENDRIER. NE CONFONDEZ PAS LE MEDAILLON ROND RENFERMANT LA PHOTO DE SES ENFANTS AVEC UN CENDRIER.
- NE SACREZ PAS PENDANT L'ENTREVUE. SI VOUS NE POUVEZ VOUS EN EMPECHER, NE SACREZ PAS CONTRE VOTRE INTERLOCUTEUR.
- SI C'EST UNE FEMME QUI FAIT PASSER L'ENTREVUE, ESSAYER D'ETRE WARREN BEATY. SI C'EST UN HOMME, ESSAYER D'ETRE CAROLE LAURE.
- SI MALGRE CES CONSEILS, VOUS NE PARVENEZ PAS A DECROCHER L'EMPLOI EN QUESTION, DEMANDEZ A VOTRE PERE D'ACHETER LA COMPAGNIE, FAITES-VOUS NOMMER VICE-PRESIDENT ET CONVOQUEZ L'IMBECILE QUI VOUS A FAIT PASSER L'ENTREVUE.

CROC. MAI 85. NO 70. P.6
