

DE THÉORIQUE À PRATIQUE

CAHIER 2

Nous tenons à remercier la Société montréalaise de développement de nous avoir fourni le support financier indispensable à la réalisation de cette recherche.

À la recherche et à la rédaction:

Colette Boudrias
Claire Cousineau
Hélène deMontigny

À la mise en page :

Linda Lavoie

Femmes regroupées en options non traditionnelles

Octobre 97

-----TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Recommandations: Prémices	4
• L'accueil en milieu scolaire	5
• Le soutien à la travailleuse	6
• Le support à l'employeur	7
Concept de la campagne: "Je lègue à ma fille"	10
• Problématique	10
• Pourquoi la PME	14
• La démarche	16
Annexe: Ressources sud-riveraines	18

"Jusqu'ici les possibilités de la femme ont été étouffées et perdues pour l'humanité; il est grand temps dans son intérêt et dans celui de tous qu'on lui laisse enfin courir toutes ses chances"

(Simone de Beauvoir, 1949)

RECOMMANDATIONS

Considérant la prévision d'une augmentation de femmes dans les métiers et les études non traditionnelles grâce aux modèles qui ont émergé;

Considérant l'action soutenue des groupes de femmes en matière de changement de mentalité en ce qui a trait au travail non traditionnel;

Considérant la volonté politique affirmée par différents ministères du gouvernement du Québec, et plus particulièrement par le ministère de l'Éducation (MEQ)¹ ainsi que par la Commission de la construction du Québec (CCQ)² de promouvoir activement la place des filles dans les secteurs d'emplois non traditionnels;

Considérant la difficulté des travailleuses ayant fait le choix d'exercer un métier non traditionnel à se maintenir en emploi à cause des conditions discriminatoires qui prévalent en milieu de travail;

Considérant l'ampleur des obstacles rencontrés par les femmes qui exercent des métiers non traditionnels en recherche d'emploi;

Nous proposons que les ressources montréalaises fassent front commun et agissent en concertation pour que les efforts déployés en matière de travail non traditionnel soient cohérents et s'inscrivent dans un objectif commun qui permettra:

1. D'assurer que les institutions scolaires préparent l'arrivée des femmes dans les secteurs d'études traditionnellement réservés aux hommes.
2. De garantir que les travailleuses ayant choisi un métier non traditionnel aient le soutien nécessaire pour demeurer en emploi.
3. De s'assurer que les milieux de travail (entreprises privées, secteurs publics et parapublics, syndicats) emboîteront le pas afin de diminuer les difficultés rencontrées par les femmes pour l'obtention et la rétention à l'emploi.

¹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Prendre le virage du succès, Plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation*, Québec, 1997

² CCQ, Direction de la formation professionnelle et Direction de la qualification professionnelle, *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, Montréal, 1996

1. Assurer que les institutions scolaires préparent l'arrivée des femmes dans les secteurs d'études traditionnellement réservés aux hommes.

Moyens d'action:

- *Régionalisation du plan d'action du comité Destination avenir au féminin du MEQ.*
- *Développement d'un programme d'accès à l'égalité (PAE) dans chacune des écoles, particulièrement dans les centres de formation professionnelle, à partir du diagnostic de l'absence de femmes dans certains secteurs stratégiques d'emploi.*
- *Élaboration d'outils de promotion.*
- *Mise en place d'un processus d'analyse continue du marché de l'emploi dans le but de faire l'arrimage des secteurs ciblés et des besoins en main-d'œuvre identifiés dans les axes de développement du Sommet économique de la Montérégie de janvier 1997.*

En ce sens, nous proposons de diriger l'action de F.R.O.N.T. prioritairement vers le secteur transport (automobile), le secteur bio-alimentaire, et le secteur de la recherche et du développement dans les sciences et technologies.

Actions à court terme à prioriser en Montérégie :

- *Formation d'un comité régional Destination avenir au féminin qui regroupe des représentantes des structures scolaires et des étudiantes, des associations sectorielles, des groupes de femmes et des travailleuses non traditionnelles.*
- *Mise en place de mesures d'intégration des étudiantes au tout nouveau Centre de l'excellence de l'automobile à Laprairie. (A noter qu'il y a plus de 300 garages et ateliers de mécanique sur la Rive-Sud de Montréal). Ce projet pilote serait, par la suite, exporté vers toutes les écoles de la Montérégie.*
- *Inclusion de clauses dans les régimes d'apprentissage, particulièrement celui en agriculture exclusif à la Montérégie, qui garantissent une représentation équitable des femmes dans les secteurs non traditionnels et ce, en continuité et en soutien des efforts menés par les associations d'agricultrices.*
- *Poursuite des pressions nécessaires pour que la campagne "Femmes de métier! Y as-tu pensé?" soit reprise par la Société de Transport de la Rive-Sud de Montréal comme elle l'a été par les Sociétés de Transport de Montréal, de Laval et de Gatineau dans un esprit de continuité d'action en matière de sensibilisation des jeunes filles aux métiers non traditionnels par la présentation de modèles.*

2. Garantir que les travailleuses ayant choisi un métier non traditionnel aient le soutien nécessaire pour demeurer en emploi.

Moyens d'action:

- *Mise en place d'un service de support individuel à l'intention des travailleuses et , s'il y a lieu, de services de relation d'aide et de réseautage.*
- *Mise en place d'un service d'accompagnement pour soutenir les femmes et les jeunes filles dans leurs différentes démarches: démarches d'orientation, démarches juridiques , démarches syndicales , élaboration de plans d'intervention en milieu de travail, etc.*

Actions à court terme à prioriser en Montérégie :

- *Maintien et augmentation des programmes d'orientation vers des métiers non traditionnels offerts en Montérégie. Développement de nouveaux services pour les femmes ne répondant pas aux critères exigés par les subventionneurs tels: soutien à la recherche d'emploi spécifiquement non traditionnelle.*
- *Maintien et consolidation du réseau d'entraide des travailleuses de la Montérégie; organisation d'activités favorisant la rencontre de travailleuses pour déterminer les orientations et les pistes d'action en fonction des besoins qu'elles expriment de sorte que les luttes et les pressions collectives soient entreprises pour une transformation réelle du marché de l'emploi.*
- *Développement d'un service de première ligne pour répondre aux besoins des travailleuses de la Rive-Sud lequel doit être offert en fonction des horaires des travailleuses; il faudrait donc penser à un service en dehors des heures habituelles de travail.*
- *Élaboration de contenus de formation de pointe pour les travailleuses aux prises avec des difficultés en milieu de travail telles: harcèlement psychologique et sexuel; discrimination à l'embauche ou au moment des promotions; initiation à la vie syndicale et mise sur pied de comités de condition féminine sur les lieux de travail, etc.*
- *Promotion de la valeur de la main-d'œuvre féminine; par exemple, création et diffusion d'un bottin de services offerts à la population par des travailleuses et des entrepreneures non traditionnelles tels: service de réparation, de rénovation, de menuiserie, de plomberie, etc.*

3. S'assurer que les milieux de travail (entreprises privées, secteurs publics et parapublics, syndicats) emboîteront le pas afin de diminuer les difficultés rencontrées par les femmes pour l'obtention et la rétention à l'emploi.

Moyens d'action :

- *Multiplication des actions de sensibilisation auprès des employeurs par le biais des associations d'entreprises et les associations sectorielles en matière de promotion de la main-d'œuvre féminine.*
- *Suivi des PAE dans les grandes entreprises notamment celles soumises aux obligations contractuelles. Accès à l'information des données concernant l'embauche des femmes.*
- *Suivi de l'activité économique de la région, identification des investissements, lobby auprès des entreprises et des syndicats et actualisation de mesures (comme l'établissement de PAE) visant à assurer que la création de nouveaux emplois garantisse l'embauche de femmes.*
- *Ébauche des mesures minimales obligatoires contraignant les entreprises à faciliter l'intégration des travailleuses telles: vestiaires, douches, toilettes, etc.*

L'arrivée des femmes dans des secteurs d'emploi traditionnellement masculins étant un phénomène irréversible, faut-il mettre de l'avant de nouvelles formes d'encouragement auprès des entreprises? Les groupes de femmes devront pousser la réflexion sur des mesures concrètes d'intégration et de maintien.

Actions à court terme à prioriser en Montérégie :

- *Pour soutenir l'effort déjà fourni par les PME dans l'embauche de femmes, nous proposons de s'associer avec les PME pour démontrer que la compétence n'a pas de sexe. Nous proposons la tenue d'une campagne de sensibilisation auprès de la petite et moyenne entreprise intitulée "Je lègue à ma fille"*
- *Mise à jour de l'analyse du développement économique de la Montérégie et identification continue des investissements.*
- *Mise en œuvre d'actions ciblant les entreprises ayant annoncé des investissements importants. Par exemple, une action collective devrait être entreprise pour suggérer aux femmes en emploi non traditionnel de poser leur candidature massivement chez Pratt & Whitney, laquelle a annoncé 100 millions \$ d'investissement³ et la création de près de mille emplois; suivi de l'évolution du dossier pour garantir qu'il n'y ait pas de discrimination systémique; démarches auprès du syndicat pour qu'il prenne position dans ce dossier.*
- *Sensibilisation auprès des exécutifs des syndicats locaux à la réalité des travailleuses non traditionnelles; élaboration conjointe de revendications visant l'amélioration des conditions de travail de ces employées;*
- *Pression auprès des municipalités de la Rive-Sud pour qu'elles se dotent de PAE particulièrement pour les emplois de cols bleus puisqu'aucune des municipalités des MRC Champlain, Roussillon et Lajemmerais n'ont promu de tels programmes.*

³ LE COURRIER DU SUD, *Le gouvernement fédéral injecte 147 millions \$ chez Pratt & Whitney pour créer ou maintenir 1 000 emplois*, 12 janvier 1996

Concept de la campagne *"Je lègue à ma fille"*

Problématique:

La recherche que nous avons menée en Montérégie au cours des deux dernières années, nous a amenées à concevoir une campagne de sensibilisation auprès de la petite entreprise intitulée "*Je lègue à ma fille*". Nous avons imaginé une campagne à slogan, où l'image visuelle traduit un message choc qui se dispense de texte et qui se veut dans la même veine que la campagne "Femmes de métier! Y as-tu pensé?", laquelle a été vue par des milliers d'étudiantes dans les institutions scolaires et des centaines de milliers d'usagers dans les autobus et les trains de métro et qui a généré énormément d'appels et de commentaires. Nous sommes convaincues que les campagnes *flash* à images saisissantes agissent sur le subconscient collectif et ont un effet à long terme. C'est ce que nous recherchons puisqu'il est évident que notre travail s'inscrit dans une dynamique de changement de mentalité et qu'il est impossible de penser à l'atteinte de résultats probants et quantifiables à court terme.

Et pourtant, le travail de sensibilisation accompli par F.R.O.N.T. depuis près de 10 ans ne pourrait être étranger à l'essor de la diversification des choix de carrières chez les femmes. Le choix des métiers non traditionnels pour les jeunes filles est une voie de plus en plus encouragée par divers acteurs sociaux. D'abord promus par des organismes féministes pour contrer la pauvreté des femmes, les métiers non traditionnels sont devenus "populaires" et encouragés tant par les médias que par certaines institutions scolaires. Il n'est pas inutile de rappeler que plusieurs ministères du gouvernement du Québec ont fait de la promotion des emplois non traditionnels une priorité en matière de condition féminine pour les années à venir.

Ainsi, le ministère de l'Éducation associé à des représentants de divers secteurs de l'industrie, tente de multiplier considérablement les inscriptions des jeunes filles aux programmes de formation professionnelle et encourage de façon systématique les choix de carrière dans les sciences et les technologies. Les services d'orientation professionnelle offerts aux femmes reconnaissent de plus en plus l'importance d'un tel choix et l'on voit apparaître de nouveaux services spécialisés en options non traditionnelles.

On sait aujourd'hui que d'ici 10 ans, le Canada accusera une pénurie de travailleurs spécialisés de l'ordre de 300 000! Il est donc à prévoir et à encourager une augmentation significative de l'arrivée des femmes dans différents secteurs d'activité au cours des prochaines années. À titre d'exemple, l'École des métiers de l'automobile de Montréal enregistre cette année au delà de 28 inscriptions féminines: une augmentation de près de 50%! (Source : École des métiers de l'automobile de Montréal)

Les employeurs, quant à eux, sont-ils prêts à recevoir un bassin de main-d'œuvre féminine aussi important? Malgré les dires de ces derniers, les données statistiques actuelles semblent démontrer que non et les difficultés que rencontrent les travailleuses non traditionnelles à trouver un premier emploi corroborent cet état de fait: cette situation nous questionne face à l'avenir. L'ouverture des collègues de travail n'est pas toujours présente, les outils pour faciliter l'intégration de nouvelles travailleuses sont presque inexistants. Pour ce qui est des syndicats, la lutte pour l'équité en emploi ne peut se gagner sans leur contribution. Ils devront être disposés à repenser les structures, circonscrire les nouveaux besoins et formuler des revendications propres aux femmes. À l'intérieur des syndicats, les femmes devront pouvoir agir à titre d'égal, trouver leur place au sein des lieux de pouvoir, intégrer la vie syndicale. Il est évident que ces changements ne se feront pas sans heurts puisqu'ils bousculent un mode de fonctionnement solidement établi.

Le poids du changement est actuellement porté par celles qui ont osé: celles qui ont dû s'adapter, revendiquer et conquérir. Il est lourd d'avoir à composer avec l'excellence et le défrichage à la fois! Il serait souhaitable que le marché de l'emploi s'adapte à son tour, se sensibilise, cherche de nouvelles solutions face aux changements imposés par la nouvelle réalité sociale qu'est l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail rémunéré.

F.R.O.N.T. considère qu'il y a disproportion entre les actions menées auprès des femmes et des filles pour les encourager à se diriger vers un métier non traditionnel et les gestes posés pour les soutenir dans leur démarche et pour préparer la voie à leur arrivée. Le travail de sensibilisation auprès des femmes et des filles doit continuer en même temps que des actions s'imposent pour cibler les nouveaux acteurs sociaux. C'est ce contexte qui nous a amenées à proposer une campagne de sensibilisation auprès de la petite entreprise dans le but de conscientiser la petite et moyenne entreprise qui se prive si souvent de précieuses ressources familiales simplement parce qu'elles sont féminines.

"Je lègue à ma fille" s'adresse d'emblée à la petite entreprise familiale, mais c'est avant tout un appel aux pères et aux frères à voir les femmes qui les entourent d'un

nouvel œil et de les considérer comme une main-d'œuvre potentielle de qualité dont l'apport à l'entreprise et à la relève familiale est indispensable.

Cette campagne se veut une campagne psychosociale en ce qu'elle devrait avoir des répercussions à la fois sociales - par l'embauche de femmes dans les entreprises - et psychologiques - par une influence réelle sur l'individu et les préjugés qui l'animent à l'endroit des femmes, ce qui entrave le changement des mentalités.

Nous croyons que les pères, et par extension les frères, exercent une influence marquée sur les choix de carrières des jeunes filles. Les témoignages de groupes témoins et des participantes au colloque 10 X 10 = MILLE nous permettent d'affirmer que plusieurs femmes se retrouvent dans des métiers connexes à ceux occupés par leur père, avec ou sans leur soutien. Les femmes développent le goût des travaux manuels ou scientifiques ou technologiques auprès de leurs pères. Toutes s'entendaient pour dire que l'influence de la famille est éminemment importante dans le choix professionnel des filles. Et sûrement dans leurs frustrations aussi puisque, pour un grand nombre d'entre elles, leur choix ne rencontre pas l'approbation familiale. Il est donc de première importance qu'il y ait arrimage entre l'influence réelle, dite et nommée et les intérêts des filles. L'encouragement du père est déterminant en ce que, encore aujourd'hui, il sera souvent le premier sinon le seul modèle, à la portée des jeunes filles. Et l'importance des modèles n'est plus à démontrer: voyons seulement comment la visibilité des mécaniciennes automobiles, membres de FRONT, pionnières et fondatrices du premier garage de femmes a affecté les inscriptions à l'école des métiers de l'automobile. Cette réalité, hautement médiatisée, fait déjà des petits, parce que ces femmes mécanos ont démontré qu'elles existaient, qu'elles osaient et qu'elles réussissaient.

Au moment d'aller sous presse, un deuxième garage féminin, *Les femmes mécanos*, vient d'ouvrir ses portes à Montréal. Une autre initiative de deux mécaniciennes sud-riveraines.

En Montérégie, comme ailleurs au Québec, la PME est depuis plusieurs années source importante de création d'emplois. Son mode de fonctionnement, son sens de l'innovation et surtout sa flexibilité en font une alliée privilégiée de la grande entreprise qui fait de plus en plus appel à elle pour la production de biens et services. La sous-traitance est le pain quotidien de la PME. On assiste à une réorganisation du travail qui laisse entrevoir une augmentation constante d'emplois générés par cette tendance.

Nous avons ciblé l'entreprise familiale d'abord en raison du rôle important qu'elle joue dans la création d'emplois mais aussi parce que c'est elle qui a su le plus profiter de la main-d'œuvre féminine en Montérégie. En effet, les données statistiques qu'offrent 10 ans d'intervention en Montérégie du projet Options non traditionnelles (O.N.T.) nous permettent de constater que 70% des participantes actuellement en emploi ont été embauchées par la petite entreprise de la Montérégie contre 30% qui se sont retrouvées dans la grande entreprise. De plus, il est à noter que de ces 30% de travailleuses de la grande entreprise, seulement 40% d'entre elles travaillent en Montérégie.⁴

La flexibilité et la grande capacité d'adaptation des PME, qui est imputable à la simplicité de leur structure organisationnelle, favorise l'intégration des travailleuses non traditionnelles.

Il nous semble important de profiter de cette conjoncture. D'autant plus que la nature même de la PME, petite et familiale, interpelle plus directement les gens et les rejoint plus directement dans ses valeurs et ses constructions sociales. On ne parle plus au patron, au *grand boss*, mais au père, au frère, à l'oncle, au beau-frère. Il est peut-être plus difficile de se défiler, de refuser de se remettre en question quand on nous parle de nos épouses, de nos filles, de nos belles-filles.

Nous sommes toutefois conscientes du danger de cantonner les filles dans des entreprises où les conditions salariales et les conditions de travail sont inférieures à celles de la grande entreprise. Il est donc essentiel de poursuivre les batailles entreprises par les organismes communautaires afin d'assurer la présence des femmes dans les grandes entreprises tout en continuant à défendre les droits des non syndiquées, à protéger les employées des petites entreprises, à soutenir les petits

⁴ OPTIONS NON TRADITIONNELLES, *Rapport d'activités* (1987-96), Longueuil.

employeurs dans leurs efforts de consolidation d'infrastructures afin d'assurer un traitement égal à toutes les travailleuses indépendamment de l'envergure de l'entreprise qui les embauche.

Toutefois, ce travail, bien qu'essentiel, en est un à plus long terme puisque nous nous confrontons à des structures plus complexes voire à des institutions. Il nous faut donc analyser et repenser les programmes d'accès à l'égalité (PAE), particulièrement les programmes d'obligations contractuelles, redoubler d'efforts en matière de sensibilisation des syndicats face à l'arrivée des femmes dans les milieux de travail et promouvoir la valeur de la main-d'œuvre féminine auprès des employeurs.

Mais ce travail de longue haleine doit être jumelé à un travail qui donne des résultats à court terme. Les femmes que nous rencontrons ont un besoin immédiat de travailler et ce, dans des conditions acceptables. Ainsi, toute action que nous menons doit se refléter dans des résultats à court terme tout en s'inscrivant dans une démarche à plus long terme visant une réelle équité en emploi. "*Je lègue à ma fille*" permet d'atteindre ce double objectif: une prise de conscience collective d'une nouvelle réalité qui interpelle les employeurs à embaucher des femmes.

Nous avons ciblé les entreprises désireuses de collaborer avec nous dans cette campagne. Nous avons retenu trois entreprises issues de différents secteurs qui, selon nous, représentent bien la réalité industrielle de la Montérégie. Il s'agit d'une entreprise manufacturière en plein développement ayant un essor d'envergure internationale, d'une entreprise agricole et d'une entreprise de location de machinerie lourde œuvrant principalement dans le secteur de la construction. Toutes trois sont des entreprises familiales, dont le père et la mère ont légué leur savoir et la totalité ou une part de l'entreprise à leurs filles.

Il est à noter que nous avons choisi un modèle en agriculture parce que près des 2/3 du territoire de la Rive-Sud de Montréal est agricole et correspond à l'entente cadre de développement de la Montérégie. Nous avons aussi voulu mettre en évidence la transformation du rôle des agricultrices: autrefois partenaires dans l'ombre, elles sont aujourd'hui entrepreneures à part entière formées en gestion, en administration et en culture spécialisée. Rappelons ici que c'est en Montérégie que nous retrouvons la Fédération des productrices agricoles et que c'est encore la Montérégie qui a été sélectionnée pour les stages en milieu agricole. Le milieu agricole montérégien se démarque de celui d'autres régions en ce qu'il appuie et encourage la participation des femmes à l'industrie agro-alimentaire.

À partir de ces exemples, nous avons créé un prototype d'outils promotionnels que nous soumettrons à des partenaires potentiels pour la réalisation de ce projet. Nous tenterons de nous associer à des partenaires de différents secteurs et envisageons des collaborations tant de la part de l'entreprise privée et des ministères gouvernementaux que des associations d'entreprises et des associations sectorielles. Selon les résultats de cette démarche, nous actualiserons le produit afin qu'il corresponde aux attentes des intervenants et procéderons à l'élaboration d'un plan d'action et de diffusion. Il va sans dire que l'ampleur de la campagne sera directement proportionnelle à la multiplication des acteurs.

La campagne que nous proposons est à caractère très flexible de façon à pouvoir cibler un seul secteur de l'industrie ou l'ensemble des secteurs économiques de la Montérégie selon les partenaires et les moyens mis à notre disposition. Certains secteurs pourraient même être regroupés. D'autres pourraient être traités séparément et faire l'objet d'une campagne à différents volets. Cette campagne à choc visuel avec son slogan flash et sa formule sans texte se prête à une multitude de

ramifications. Elle peut encadrer le développement de nombreux produits dérivés, pamphlets, panneaux publicitaires, jeux, etc. élaborés selon les besoins de partenaires spécifiques; elle peut encore incorporer textes et images selon l'approche privilégiée; elle peut cibler de façon plus pointue une clientèle particulière. Elle peut contribuer aux changements sociaux que nous préconisons.

Bien entendu, notre objectif est de s'assurer un financement suffisamment important pour faire de cette campagne une campagne publique avec le plus de rayonnement possible.

Ressources sud-riveraines :

AFÉAS

1308, rue Rive Boisé
Carignan, Qc, J3L 1E3
Tél. : (514) 658-5859
Télé. : (514) 658-3012

Association des collaboratrices et partenaires en affaires (ACPA)

2099, boul. Edouard
St-Hubert, Qc, J4T 2A2
Tél. : (514) 465-4565
Télé. : (514) 923-0810

Association des femmes diplômées des universités de la Rive-sud

345, rue Mortlake
St-Lambert, Qc, J4P 3C5
Tél. : (514) 672-1324

Association nationale des femmes entrepreneures

5245, boul. Cousineau,
bur. 325
St-Hubert, Qc, J3Y 6J8
Tél. : (514) 676-5826
Télé. : (514) 676-2261

Candiac Wednesday Group

51, rue Georges
Candiac, Qc, J5R 3W5
Tél. : (514) 632-1462

Cercle des fermières du Québec

1043, rue Tiffin

Longueuil, Qc, J4P 3G7

Tél. : (514) 442-3983
Télé. : (514) 442-4363
**Comité de la condition
féminine de la CSN**
900, rue de l'Église
Longueuil, Qc, J3R 3R9
Tél. : (514) 743-5502
Télé. : (514) 743-6127

Fédération des agricultrices du Québec

555, boul. Roland-Therrien
Longueuil, Qc, J4H 3Y9
Tél. : (514) 679-0530,
Télé. : (514) 679-2652

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

Case postale 36 003
Greenfield Park, Qc
J4V 2H3
Tél. : (514) 273-7668
Télé. : (514) 273-7621

FORMOSUD

195, ch. Chambly, bur. 102
Longueuil, Qc, J4H 3L3
Tél. : (514) 670-4198
Télé. : (514) 670-4281

Le jalon

255, boul. d'Anjou, bur. 208
Châteauguay, Qc, J6J 2R4
Tél. : (514) 691-9622
Télé. : (514) 691-9622

Options non traditionnelles (ONT)

125, rue Ste-Foy, 3^e étage
Longueuil, Qc, J4J 1W7
Tél. : (514) 646-1030
Télé. : (514) 442-1728

Parrainage de projets communautaires de Longueuil

320, rue Drapeau
Longueuil, Qc, J4L 2T2
Tél. : (514) 677-3830
Télé. : (514) 677-3830

Réseau des femmes d'affaires du Québec (Montérégie)

1550, rue Ampère,
bur. 300
Boucherville, Qc, J4B 7L4
Tél. : (514) 641-3958
Télé. : (514) 641-4843

Réseau des femmes d'affaires du Québec (Rive-sud ouest)

758, boul. Taschereau
Laprairie, Qc, J5R 1V9
Tél. : (514) 635-8936
Télé. : (514) 444-4361

Société de développement des clubs épargne-femmes

460, rue Charlevoix, bur. 5
Longueuil, Qc, J4J 4X4

Tél. : (514) 670-1344

**Table de concertation des
groupes de femmes de la
Montérégie (TCGFM)**

1660, rue de l'Église
Lemoyne, Qc, J4P 2C8
Tél. : (514) 465-2584
Télec. : (514) 465-2566