

# Options

non  
traditionnelles

## RAPPORT D'ACTIVITÉS

### OPTIONS NON TRADITIONNELLES

Janvier 2016 à juin 2016





# MESSAGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

C'est avec une grande inquiétude que nous rédigeons cette année le rapport d'Options non traditionnelles. En effet, alors que depuis plusieurs années, le Gouvernement du Québec reconnaissait l'apport des groupes « femmes » via une enveloppe du programme de soutien à des initiatives de partenariat "Égalité entre les femmes et les hommes" du Secrétariat à la condition féminine, ce financement a été réduit, puis s'est terminé.

Depuis plusieurs mois, nous sommes en discussion avec les représentants du gouvernement pour évaluer comment cette aide, si nécessaire aux femmes que nous rencontrons, pourrait être reconduite ou modifiée pour convenir à toutes les parties.

Or, nos appels sont souvent sans écho et la survie de bien des groupes en employabilité pour les femmes au Québec est en péril. Parallèlement à cela, dans les premiers mois de l'année, nous avons été soufflées d'entendre les propos des ministres représentant les femmes au sein du Gouvernement et véhiculant une image stéréotypée du féminisme, allant même jusqu'à prétendre qu'être féministe c'est souhaiter une suprématie de la femme.

Or, pour nous, une personne féministe c'est une femme ou un homme qui croit qu'une pleine équité devrait être reconnue et qui remarque qu'actuellement, au Québec, des situations inéquitables perdurent. Nous le notons dans nos discours improvisés : je cherche une femme de ménage ou un homme à tout faire. Nous le notons dans nos actions sur le terrain quand un restaurateur nous demande une « belle petite fille » pour travailler au comptoir ou quand le gestionnaire des ressources humaines nous dit qu'il a besoin d'un homme de plus à la production. Nous le notons quand nous rencontrons des diplômées de certains secteurs qui arrivent découragées et avec une estime d'elle-même bien démolie après des dizaines de refus de recevoir leur candidature ou après avoir connu une expérience d'intégration plus que difficile.

C'est à la fois cette méconnaissance de l'idée fondamentale du féminisme et la non reconnaissance des retombées de son action qui nous inquiètent. En effet, tout cela aura un impact sur le financement de nos programmes en approche spécifique « femmes ». Nous en avons du boulot à faire... Il nous faut relever nos manches, nous questionner sur l'image que nous projetons, nous demander à qui nous souhaitons être associées, mais surtout, il faut nous faire connaître comme interlocuteur lucide de la situation actuelle. Que nous le voulions ou non, nous sommes collectivement responsables de la situation actuelle. Et si nous nous donnions le mandat de créer un projet féministe rassembleur ?

*Caroline Dagnon*

Directrice générale

*Sylvie Moni*

Directrice générale

# OPTIONS sans limite



Conseillères:  
Evelyne Robitaille et Véronique Morasse.

## OPTIONS SANS LIMITE, C'EST OSER !

OSER- RENCONTRER UN GROUPE DE FEMMES

OSER- EXPLORER TOUTES LES POSSIBILITES OFFERTES PAR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

OSER-UN NOUVEAU MÉTIER



Counseling



Laboratoires



Formation



Orientation



Recherche d'emploi



Maintien

Ce programme est une démarche « orientante » qui permet à la femme de redéfinir sa place sur le marché du travail en mettant en lumière ses intérêts, ses compétences, mais aussi en intervenant sur ses difficultés. Notre rôle est d'aider la femme à reprendre le contrôle sur sa vie personnelle en vue de permettre à un projet professionnel d'émerger. Ce projet est pour nous unique puisqu'il nous permet de présenter aux femmes toutes les options qui leur sont offertes par le marché du travail.

**Le programme leur permet donc:** d'avoir accès à des rencontres de counseling pour travailler sur leurs difficultés, d'explorer les possibilités professionnelles offertes sur le territoire, de mieux se connaître, de se préparer au retour aux études, de développer des savoirs et savoirs-être nécessaires à l'insertion en emploi, de connaître les techniques de recherche d'emploi, de valider un choix professionnel par des stages et des visites, de préparer un plan de retour en emploi et de s'y maintenir.

**Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 30 juin 2016, ce sont 16 femmes qui ont été rencontrées sur le programme.**



### PROFIL DES FEMMES RENCONTRÉES

- 44% sont âgées de moins de 30 ans
- 88% habitent l'Arrondissement Longueuil
- 63% sont prestataires de l'aide de derniers recours
- 62% ont été référées par un agent du centre local d'emploi
- 44% ne possèdent pas leur diplôme d'études secondaires
- 88% ne possèdent aucun diplôme qualifiant sur le marché du travail

### AUTRES ACTIVITÉS

Dans le cadre de notre initiative en diversification des choix professionnels, nous avons rencontré plus de 400 jeunes, dans 18 classes, afin de leur faire expérimenter qu'il n'y a pas de métiers d'hommes ou de femmes. Nous avons aussi proposé toute l'année des collations santé aux femmes qui participent à nos activités.



# EMPLOI sans limite

**EMPLOI SANS LIMITE, C'EST TROUVER!**

Conseillère:  
Susan Rahal

**RENCONTRER- UN GROUPE DE FEMMES AVEC QUI PARTAGER  
TROUVER- UN MILIEU DE TRAVAIL OUVERT ET RESPECTUEUX  
TROUVER- UN EMPLOI DURABLE**



**Validation**



**Recherche d'emploi**



**Maintien**

Ce programme nous permet d'intervenir auprès des femmes sous 3 axes: valider leur choix professionnel par des stages, obtenir un support personnalisé à la recherche d'un emploi, en plus d'offrir du soutien pour l'intégration et le maintien en emploi. Nous reconnaissons que le marché du travail est actuellement plus favorable à l'insertion. Cependant, dans certains domaines, l'insertion des femmes dans les secteurs majoritairement masculins est encore difficile. Notre programme d'accompagnement permet d'offrir un support aux femmes en leur présentant le marché du travail et ses rouages.

**Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 30 juin 2016, ce sont 32 femmes qui ont été rencontrées sur le programme.**

## PROFIL DES FEMMES RENCONTRÉES



- 38% sont âgées de 20 à 30 ans
- 66% habitent l'Arrondissement Longueuil
- 32% sont prestataires de l'assurance emploi
- 16% à part égale : agent du centre local d'emploi, publicité et une connaissance (48%)
- 22% possèdent leur diplôme d'études secondaires
- 60% possèdent un diplôme les qualifiant sur le marché du travail

## AUTRES ACTIVITÉS

Chaque année, nous organisons l'activité 5 à 7 « travailleuses sans limite ». Ces rencontres permettent le réseautage de femmes en emploi qui souhaitent échanger sur leurs réalités quotidiennes. Cette année, nous avons tenu 1 rencontre et 25 femmes se sont présentées à cette soirée. Nous avons aussi organisé un dîner avec les finissantes des programmes majoritairement masculins, du Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy, afin de leur parler des réalités liées à la recherche d'emploi. Plus de 30 finissantes ont participé.

DANS LE CADRE D'UN PROJET DÉVELOPPÉ EN COLLABORATION AVEC LE RMONT ET LES TROIS CONFÉRENCES RÉGIONALES DES ÉLUS DU TERRITOIRE DE LA MONTÉRÉGIE, OPTIONS NON TRADITIONNELLES A ASSUMÉ LA COORDINATION D'UN PROJET MAJEUR. BIEN QUE CE PROJET N'AIT PAS ÉTÉ RÉALISÉ AU COURS DE LA PRÉSENTE PÉRIODE, NOUS POURSUIVONS LE TRAVAIL AMORCÉ PAR CE PROJET.



Concerter

Un site internet a été développé dans le cadre de ce projet. Depuis sa mise en fonction, nous assumons la mise à jour et la maintenance du site.



Créer

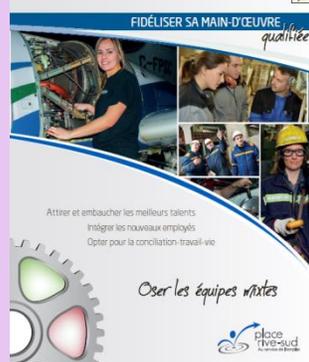


Plan d'action

Nous distribuons la trousse et les 20 fiches de métiers partout sur le territoire



Une quinzaine d'entreprises ont été rencontrées et le guide pour les entreprises leur a été remis. De ce nombre, 5 entreprises ont été accréditées comme étant des employeurs de choix au niveau de la conciliation travail-études-famille.





## ET POUR l'avenir

Regardez bien cette photo, elle représente l'avenir d'Options non traditionnelles. Est-ce que ces deux femmes sont moins féminines que les autres ? Est-ce que ces deux femmes avaient des intérêts bien différents que ceux des autres femmes ? Ces femmes qui réparent cette voiture sont-elles plus ou moins intelligentes que les autres ?

Eh bien non, au même titre que les femmes que nous rencontrons aujourd'hui, ces dernières n'avaient pas d'emploi et elles souhaitaient subvenir aux besoins de leur famille. Elles ont exploré les options que leur offraient leur milieu et elles ont choisi d'apprendre puis d'exercer un métier. C'est exactement ce que nous offrons à Options sans limite: la chance pour toutes les femmes de trouver leur place.

Mais encore faut-il qu'une chance de faire connaître leurs compétences leur soit donnée. À Emploi sans limite, nous tentons d'amener les entreprises à accepter d'aller à la rencontre des talents et non des genres. Comment se fait-il que les statistiques de 2014 nous démontrent qu'une femme diplômée doit faire de la recherche d'emploi pendant 9 semaines avant de trouver un emploi alors que son collègue masculin trouve après 5 semaines? Comment se fait-il qu'en électricité, en carrosserie et en mécanique nous arrivions au même constat ?

Dans un reportage de Radio-Canada en 2015, on apprend que dans l'industrie de la construction, les femmes représentent 1,4 % des effectifs. C'est le pire taux au Canada où la moyenne atteint 3 %. Mais ce qui nous apparaît inquiétant, c'est qu'une femme diplômée sur deux abandonnera son secteur d'emploi durant ses 5 premières années d'exercice.

Vous vous demandez s'il est encore pertinent d'avoir des services spécifiques aux femmes où elles entendront parler de métiers en demande, où elles pourront discuter avec d'autres femmes, où elles seront aidées à intégrer un marché du travail quelques fois sexiste, voire discriminant ? Eh bien oui, il existe encore au Québec des inégalités systémiques et il faut encore mettre l'épaule à la roue pour que chaque personne puisse trouver sa place, et ce, dans la dignité.