

**ENTENTE SPÉCIFIQUE
EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE
DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-
NATIONALE**

PLAN D'ACTION

MARS 2007

Plan d'action, Entente spécifique en matière de condition féminine
Adopté par le conseil d'administration de la Conférence régionale des élus de la Capitale-
Nationale le 12 avril 2007

Contexte

En 2001, la région de la Capitale-Nationale comptait 331 045 femmes, ce qui représentait 51,8% de sa population totale. Depuis quelques années, on constate, qu'en général, les conditions de vie des femmes de la région s'améliorent, cependant, il existe toujours un écart important entre les leurs et celles des hommes. Il est donc important de recourir aux données ventilées selon le sexe, afin de mieux cerner la complexité des difficultés vécues par les femmes. Malheureusement, ce genre d'information demeure difficile à obtenir.

Il est, malgré tout, possible de circonscrire certaines problématiques propres à la région de la Capitale-Nationale. Il faut cependant mentionner, qu'il existe des disparités intra-régionales. Certaines problématiques de quelques territoires sont donc camouflées par les moyennes régionales.

Par exemple, le taux d'emploi moyen des femmes de la région était, lors du dernier recensement en 2001, de 53,6%. Cependant lorsqu'on se concentre uniquement dans les MRC de Charlevoix-Est, de Charlevoix et de Portneuf, ce taux s'établissait à 41,8%, 46,8% et 46,5% respectivement. Bien que le revenu moyen d'emploi des travailleuses de la Capitale-Nationale dépasse de quelques centaines de dollars la moyenne québécoise, les femmes ne gagnent seulement que 68,3 % du salaire des hommes, soit 23 608 \$ comparativement à 34 583 \$. C'est dans la MRC de Charlevoix-Est que le revenu d'emploi moyen, pour les femmes, est le plus bas, soit 17 739\$.

En janvier 2005, 14 159 femmes de la région recevaient des prestations d'assistance-emploi. Parmi celles-ci, 38,45% cumulaient une durée d'assistance de plus de 10 ans.

Quant au travail autonome dans la région, il est moins répandu chez les femmes que chez les hommes. En 2001, les travailleuses autonomes dont l'entreprise était constituée en société ne représentaient que 1,6 % des femmes de la population active de la Capitale-Nationale, comparativement à 4,1 % pour les hommes. La MRC de Charlevoix se distinguait cependant avec un taux de 4,8 % de travailleuses autonomes de ce type. Par contre, pour ce qui est des travailleuses autonomes dont l'entreprise n'était pas constituée en société, elles comptaient pour 4,4 % des femmes de la population active, comparativement à 6,4 % pour les travailleurs autonomes de la région. Enfin, c'est dans la ville de Québec que l'on retrouvait le moins de travailleuses autonomes, et ce, dans les deux catégories de travailleuses autonomes.

Les femmes de la région de la Capitale-Nationale se positionnent avantageusement sur le plan scolaire comparativement à l'ensemble des Québécoises. Cependant, le fait de ne pas avoir poursuivi d'études supérieures a plus d'impact sur le taux d'emploi féminin dans la région par rapport à l'ensemble du Québec. En effet, les femmes ayant complété moins de 13 ans d'études ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des Québécoises. Alors qu'au contraire, les femmes de la Capitale-Nationale ayant fait des études post-secondaires ont un taux d'emploi supérieur à l'ensemble des femmes du Québec.

Sur le plan de la santé physique, le bilan est positif en ce qui a trait à l'espérance de vie et au recours à des comportements préventifs. De plus, la proportion de naissance chez les mères de moins de 20 ans et celle des bébés de faible poids sont relativement basses dans la région.

Cependant, au-delà de ce portrait régional favorable, les proportions atteintes dans certains quartiers centraux (Basse-Ville, Limoilou et Vanier) dépassent nettement la moyenne nationale. En ce qui concerne la santé mentale, on observe, tant chez les hommes que chez les femmes de la région, davantage de détresse psychologique, de tentatives de suicide et de mortalité par suicide que la situation observée à l'échelle du Québec. Par ailleurs, on note, que les femmes de la région se suicident moins que les hommes de la région mais font de davantage de tentatives de suicide. Afin d'améliorer la santé globale des femmes, la région a adopté, en 2004, un plan d'action en santé des femmes.

Enfin, pour ce qui est de la représentation féminine au sein des instances décisionnelles, les femmes de la région occupent généralement une place moindre que la moyenne québécoise. Non seulement y a-t-il peu de femmes mairesses et aucune préfète, mais la représentation des femmes au sein des conseils municipaux et des conseils d'administration des centres locaux de développement et de la Conférence régionale des élus sont respectivement de 23,8 %, de 23,1 % et de 22,5 %, des lieux pourtant de plus en plus déterminants en matière de développement local et régional. Par ailleurs, la présence des femmes au sein de la Conférence administrative régionale (CAR) qui regroupe toutes les directions régionales de l'ensemble des ministères et des organismes gouvernementaux de la région est également peu significative avec un taux de 16,5 %. Il est cependant important de mentionner que les femmes ont atteint ou dépassé la parité dans cinq instances régionales soit le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région de la Capitale-Nationale, le Forum de la population, les Commissions scolaires, le Forum jeunesse et l'Agence de développement des réseaux de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

Objet de l'entente

L'Entente spécifique en matière de condition féminine a pour objet de favoriser la mise en œuvre du principe de l'égalité et de la parité entre les femmes et les hommes, et ce, conformément à l'article 99 de la *Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche*.

Objectifs de l'entente

Les signataires souhaitent, par la signature d'une entente spécifique, collaborer à une démarche qui visait l'intégration pleine et entière des femmes dans les différentes sphères d'activité en vue d'améliorer leurs conditions de vie et ainsi atteindre l'égalité entre les sexes. Ils ont donc convenu de travailler à :

- ✘ améliorer la qualification de la main-d'œuvre féminine;
- ✘ favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin;
- ✘ accroître et consolider la participation des femmes dans les structures décisionnelles locales et régionales.

Plan d'action

Le plan d'action de l'Entente spécifique en matière de condition féminine est élaboré pour sa durée totale, soit trois ans. Cependant, à chaque année, le plan sera révisé et adapté en tenant compte des nouveaux éléments de contexte. Les actions menées dans le cadre de l'Entente se divisent en trois grands champs d'intervention tels que prévus par les signataires de l'Entente :

- ✘ L'accompagnement, l'accès à la formation qualifiante, la poursuite des études et le développement de l'employabilité chez les femmes les plus vulnérables au plan professionnel, dont les prestataires aux prises avec la dépendance intergénérationnelle à l'assistance-emploi
- ✘ Le soutien à l'entrepreneuriat
- ✘ Le développement et l'adoption de mécanismes qui favoriseront la prise en compte des conditions de vie des femmes et une meilleure représentation des femmes dans les instances locales et régionales

Tout au long de la réalisation de l'Entente, les signataires se sont engagés à recourir aux collectes des données régionales ventilées par sexe, afin de permettre la mise en œuvre de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Enfin, les signataires ont retenu plusieurs actions prioritaires à l'intérieur de ces champs d'intervention.

CHAMP D'INTERVENTION # 1

L'accompagnement, l'accès à la formation qualifiante, la poursuite des études et le développement de l'employabilité chez les femmes les plus vulnérables au plan professionnel, dont les prestataires aux prises avec la dépendance intergénérationnelle à l'assistance-emploi

ACTION 1

Soutenir la qualification de la main-d'œuvre féminine

Les projets «Ma place au soleil» (action 3 de ce champ d'intervention) s'intègrent à cette action puisque le cœur des activités touche la poursuite de la formation générale des participantes en vue d'augmenter leur niveau de scolarité. Notons également que l'accompagnement auprès de ces dernières constitue la trame de fond de ces projets.

<i>Étape de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Revoir la pertinence et la possibilité de réaliser une activité en lien avec cette action, après la première étape de mise en œuvre de l'Entente (s'il reste des sous)	Comité consultatif	Continu, à partir de l'automne 2007

ACTION 2**Faire la mise à jour des compétences**

Dans le cadre de cette action, l'acquisition de compétences fait référence au savoir-faire propre à une profession particulière ou à un groupe de professionnels. Aucun besoin, en lien avec cette action, n'a été décelé.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Assurer une vigile. Être à l'affût des demandes en provenance de la clientèle	Les organismes Femmes en employabilité	Continu
Valider la recevabilité des demandes	Comité consultatif	Continu
Revoir la pertinence et la possibilité de réaliser une activité en lien avec cette action après la première étape de mise en œuvre de l'Entente (s'il reste des sous)	Comité consultatif	Continu, à partir de l'automne 2007

ACTION 3**Mettre sur pied, soutenir et financer des projets « Ma place au soleil »**

Ma place au soleil est une démarche qui vise à intégrer, de façon durable, des jeunes mères monoparentales au marché du travail, et ce, par la scolarisation. Elle vise à lutter concrètement contre l'exclusion des jeunes femmes et veut faire cesser la transmission intergénérationnelle de la pauvreté et de la dépendance à l'assistance publique. L'approche de ces projets se distingue par l'accompagnement soutenu des participantes tout au long de la démarche.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Présenter le projet au Comité consultatif	Emploi-Québec	Juin 2007, 2008
Recruter les participantes	Emploi-Québec École Louis-Joliet	Mai, juin, juillet et août 2007-2008
Préparer les modalités de l'Entente entre l'école Louis-Joliet et Emploi-Québec	Emploi-Québec École Louis-Joliet	Juin 2007 et 2008
Signer l'entente	Emploi-Québec École Louis-Joliet	Août 2007, 2008
Réaliser une rencontre d'information pour les participantes	Emploi-Québec École Louis-Joliet	Septembre 2008 et 2009
Sélectionner les participantes	Emploi-Québec École Louis-Joliet	Septembre 2008 et 2009
Démarrer le projet	Emploi-Québec École Louis-Joliet	Octobre 2008 et 2009
Réaliser la formation	Emploi-Québec École Louis-Joliet	Octobre 2006 à mai 2007, 2008 et 2009

ACTION 4

Explorer différentes alternatives et développer un projet-pilote pour les femmes de 45 ans et plus, particulièrement celles sans soutien public du revenu, en donnant priorité aux territoires de Portneuf et de Charlevoix

Cette action vise à améliorer les conditions de vie économiques des femmes de 45 ans et plus. **Il est donc proposé de réaliser une recherche-action, en collaboration avec la Chaire d'étude Claire-Bonenfant et le milieu, afin d'identifier les raisons pour lesquelles ces femmes ne participent pas, sur une base volontaire, aux services, aux mesures, à la formation et aux programmes offerts sur les territoires de Portneuf et de Charlevoix.**

La recherche-action consiste à :

- ✗ Faire l'inventaire de la littérature et des expériences pragmatiques;
- ✗ Nommer les besoins et les intérêts des femmes pour réaliser une insertion socioprofessionnelle, sur les territoires ciblés;
- ✗ Répertorier les difficultés et les obstacles qui entravent la participation des femmes à un projet d'insertion;
- ✗ Élaborer des recommandations dans la perspective d'aider les femmes de 45 ans et plus;
- ✗ Cibler une ou des actions réalistes et réalisables pouvant répondre en partie ou en totalité aux recommandations proposées et les mettre en œuvre.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Formation d'un comité formé de représentantes de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant et d'intervenantes provenant du milieu de Portneuf et de Charlevoix.	CRÉ	Mai 2007
Proposition de recherche	Chaire d'étude Claire Bonenfant	Juin 2007
Procéder à la recherche	Chaire d'étude Claire Bonenfant	Septembre 2007 à juin 2008

CHAMP D'INTERVENTION # 2

Le soutien à l'entrepreneuriat

Au cours des dix dernières années, différentes études¹ ont identifié les principaux obstacles que les entrepreneures rencontrent dans la mise sur place de leur entreprise. Ces éléments de problématique ont déterminé concrètement les stratégies à mettre en place, dans cette entente, afin de soutenir l'entrepreneuriat féminin. Voici les principaux éléments qui caractérisent les entrepreneures:

- ✗ Les femmes utilisent moins que les hommes les services de soutien qui s'offrent à elles.

¹ Bibliographie disponible dans le document complet de réflexion sur le Plan d'action

- Pour cette raison, le taux « d'abandon » risque d'être plus élevé chez les femmes;
- ✘ Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire appel uniquement à l'épargne personnelle pour la mise de fonds;
 - ✘ Les femmes subissent, encore aujourd'hui, les préjugés qu'entretiennent certaines institutions financières à leur égard;
 - ✘ Les femmes ont une perception négative des programmes financiers existants. Elles les connaissent peu et les considèrent comme complexes et difficiles d'accès;
 - ✘ Les femmes ont tendance à freiner la croissance de leur entreprise en finançant les besoins additionnels de l'entreprise en réinvestissant les bénéfices plutôt que de recourir au financement institutionnel;
 - ✘ Les femmes sont moins portées au réseautage pourtant reconnu comme l'un des facteurs de succès de toute personne entrepreneure;
 - ✘ Les femmes qui participent à des réseaux affirment que ces lieux leur apportent un appui moral, favorisent l'échange d'expertise et l'abolition des préjugés à leur égard.

Malgré cela, nous constatons que les femmes n'ont pas été éduquées dans l'optique de faire partie du monde des affaires, elles éprouvent donc des difficultés à s'y intégrer et à développer leur potentiel entrepreneurial tout en conservant leurs propres valeurs.

ACTION 1

Élaborer un guide d'intervention adapté aux besoins spécifiques de ces femmes pour les conseillères et les conseillers aux entreprises, les agentes et agents de développement et les analystes de projet des CLD dans le but d'améliorer leur intervention auprès des femmes entrepreneures et des promotrices de projets

Puisqu'il est reconnu que les femmes entrepreneures ont des approches et des besoins particuliers, l'action visant l'élaboration d'un guide d'intervention adapté pour les conseillères et les conseillers aux entreprises, les agentes et les agents de développement et les analystes de projets des CLD a pour but d'améliorer les interventions auprès des femmes entrepreneures et des promotrices de projets.

En continuité de cette action, il est proposé d'élaborer un deuxième guide, en continuité avec le premier, qui serait au service des femmes entrepreneures, et ce afin qu'elles ciblent concrètement leurs forces et s'en servent comme outil de négociation et de référence.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Faire un appel d'offres sur invitation aux CLD pour le premier guide	CRÉ	Automne 2007
Rechercher et organiser l'information Une première cueillette d'information devrait être faite lors du forum (voir action 4)	CLD	Forum automne 2007
Établir une approche d'intervention	Ressource spécialisée soit en ressources humaines, en relation industrielle.	Printemps 2008

Faire un appel d'offres sur invitation aux CLD, à la Fondation de l'entrepreneurship et au Fonds d'emprunt économique communautaire pour le deuxième guide	CRÉ	Automne 2007
Rédiger les guides	À déterminer	Printemps ou automne 2008
Produire les guides / Infographie	À déterminer	Automne 2008
Diffuser le PDF sur un site Web	À déterminer	Automne 2008
Imprimer les documents	À déterminer	Hiver 2009

ACTION 2

Mettre en place un fonds régional en entrepreneuriat féminin adapté aux besoins spécifiques des femmes entrepreneures, leur facilitant ainsi accès au crédit et au micro-crédit

L'action visant la création d'un fonds en entrepreneuriat découle du constat que les femmes ont une attitude différente de celle des hommes face aux besoins de financement. Bien que les institutions financières affirment faire des efforts pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures, près de 50% d'entre elles disent ne pas être à l'aise avec la façon de faire de ces institutions. Celles qui éprouvent le plus de difficultés sont les plus jeunes, celles qui ont le moins d'expérience et les propriétaires uniques. Pour conclure, seulement 12 % des entrepreneures se sentent appuyées par les institutions financières.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Cibler partenaires : CRÉ, CLD, BCN, MDEIE, DEC, Emploi-Québec, CDR, CJE, Filaction, Fonds d'emprunt, groupe de femmes, secteur privé : entrepreneures...	CRÉ	Printemps 2007
Former un premier comité de mise en place	CRÉ	
Élaborer le projet détaillé	Comité de mise en place	Printemps 2007
Réfléchir sur les modes de financement lors du Forum	Comité Forum	Automne 2007
Déterminer l'organisme gestionnaire du Fonds	Comité de mise en place	Automne 2007
Mettre sur pied un conseil d'administration	Organisme gestionnaire du Fonds	Hiver 2008
Élaborer une politique d'investissement	Organisme gestionnaire du Fonds	Hiver 2008
Rédiger un modèle de convention de prêt	Organisme gestionnaire du Fonds	Automne 2008
Mettre sur pied des comités de projet dans chacune des MRC	Organisme gestionnaire du Fonds	Automne 2008
Lancer le Fonds	Organisme gestionnaire du Fonds	Colloque 2009
Assurer le fonctionnement du Fonds	Organisme gestionnaire du Fonds	Continu après colloque 2009

ACTION 3**Mettre en place un réseau régional de femmes entrepreneures favorisant les partenariats d'affaires et l'entraide entre ces femmes entrepreneures****Attendu que**

- ✗ les femmes entrepreneures doivent concilier leurs multiples tâches et leurs horaires avec leur vie familiale;
- ✗ les réseaux traditionnels permettant de créer des contacts, tels les chambres de commerce, les 5 à 7, les tournois de golf, les conférences, etc., intéressent les femmes, mais sont mal adaptés aux femmes entrepreneures qui, malgré tout, vivent de l'isolement dans leur pratique d'affaires, notamment les femmes provenant des régions;
- ✗ le « réseautage » est très important pour permettre aux entrepreneures de créer des liens stratégiques, de se faire connaître, de parfaire leurs connaissances et d'être à l'affût des nouvelles tendances;
- ✗ les nouvelles entrepreneures sont issues d'une génération où les nouvelles technologies de l'information (ordinateur, Internet, cellulaire, etc.) sont déjà utilisées pour communiquer entre elles;
- ✗ il existe une multitude d'associations, de groupes, de clubs d'affaires spécialement conçus pour aider les femmes entrepreneures et ces organisations possèdent un site Web.

Il est proposé de développer, à même le site Internet d'un partenaire, un «réseau virtuel» de femmes entrepreneures.

Ce réseau pourrait prendre la forme d'un « forum virtuel » d'échange ou de discussion axé sur les besoins spécifiques des entrepreneures de notre région. La mise en place de ce «forum virtuel » pourrait également permettre de mieux connaître les besoins des entrepreneures isolées et/ou autonomes, en ville, en banlieue ou en campagne. Le choix de mettre en place cet outil de communication donnerait à l'utilisatrice une flexibilité d'accès à un réseau de contact sans contraintes de déplacement ou d'horaire.

Une première réflexion pourrait avoir lieu lors du Forum à l'automne 2007.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Réfléchir sur les types de réseaux de femmes entrepreneures lors du Forum (Voir action 4)	Comité du Forum	Forum 2007
Recueillir les informations	CLD	Forum 2007
Faire un appel d'offres sur invitation (les organismes à inviter seront déterminés après la tenue du Forum)	CRÉ	Hiver 2008
Rechercher un site pour héberger le «forum virtuel»	Promoteur	Hiver 2008
Concevoir le «forum virtuel» et le gérer	Promoteur	Été 2008
Faire la promotion du site et du «forum virtuel» auprès des jeunes et futures entrepreneures (CLD,	Signataire de l'Entente Promoteur	Colloque 2009

Solide, caisses, banques, écoles, etc.)		
Réaliser le lancement du Réseau	Comité Entente	Colloque 2009
Mettre à jour les informations, les liens Internet	Promoteur	Continu

ACTION 4

Organiser un colloque régional sur l'entrepreneuriat féminin

La tenue d'un colloque régional sur l'entrepreneuriat féminin représente un outil important pour favoriser la circulation de l'information ainsi que le réseautage des femmes. Ce colloque régional offre une occasion de rejoindre un plus grand nombre de femmes tant du milieu citadin que rural et permet de les informer sur le sujet tout en favorisant les échanges.

De plus, l'Entente spécifique en condition féminine peut, grâce à cet événement, faire connaître les différentes possibilités qu'elle tente de mettre en place pour les femmes tant au point de vue du financement que du développement de leurs conditions et de la place qu'elles pourraient occuper dans les instances décisionnelles.

Il est donc proposé que le colloque régional soit modulé à travers deux événements :

- ✗ **un Forum, en début d'Entente**
- ✗ **un Colloque en fin d'Entente.**

LE FORUM

Le premier événement prendra la forme d'un forum d'une journée. Les objectifs sont de :

- ✗ permettre aux femmes de débattre des différentes questions liées aux problématiques de l'entrepreneuriat féminin et ainsi définir leurs besoins et leurs attentes;
- ✗ procéder à une collecte de données sur les femmes de la région et ainsi réaliser l'ébauche d'un premier portrait de l'entrepreneuriat féminin dans la région de la Capitale-Nationale;
- ✗ donner le coup d'envoi à la mise en place des actions de l'Entente spécifique en condition féminine tout en informant les femmes des différentes possibilités liées à celle-ci.

La CRÉ propose son appui pour l'organisation de la tenue du Forum.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Former un comité organisateur	CRÉ	Mars 2007
Décider de la formule de l'événement, des ateliers et des personnes-ressources	Comité organisateur	Printemps 2007
Établir le budget	Comité organisateur	Printemps 2007
Établir un échéancier des étapes et les personnes responsables	Comité organisateur	Printemps 2007
Déterminer un programme préliminaire	Comité organisateur	Été 2007
Réserver le lieu où se tiendra l'événement	Comité organisateur	Été 2007
Afficher sur le site Web la tenue du forum	Comité organisateur	Automne 2007
Envoyer les lettres d'invitation	Comité organisateur	Automne 2007
Publiciser l'événement	Comité organisateur	Automne 2007

Organiser tout l'aspect logistique	Comité organisateur	Automne 2007
Compiler les inscriptions	Comité organisateur	Automne 2007
Tenir l'événement	Comité organisateur	Automne 2007
Remercier les collaborateurs et les personnes ressources par écrit	Comité organisateur	Automne 2007
Compiler les données recueillies lors des ateliers	Comité organisateur	Automne 2007
Faire parvenir le compte rendu du forum aux participantes ou le rendre disponible sur le site Web	Comité organisateur	Automne 2007

LE COLLOQUE

Le deuxième événement prendra l'aspect d'un colloque dont les objectifs sont de :

- ✘ fournir un lieu pour le partage d'information, de bonnes pratiques et d'expériences;
- ✘ favoriser la création de partenariats d'affaires, d'échanges de services, de promotion de produits et de services offerts par des entreprises gérées ou appartenant à des femmes à l'échelle de la région de la Capitale-Nationale;
- ✘ présenter les résultats de l'Entente spécifique en condition féminine de la région de la Capitale-Nationale;
- ✘ servir de levier pour reconduire une nouvelle entente spécifique en condition féminine.

Le colloque pourrait se dérouler sur une seule journée afin de diminuer les frais des participantes. Par contre, il faudrait envisager la possibilité d'y joindre un salon avec kiosques où les femmes entrepreneures pourraient présenter leur entreprise et y trouver de l'information liée à leurs différentes préoccupations.

Le service des communications du CLD de Québec a proposé son appui pour l'organisation de la tenue du colloque.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Former un comité organisateur et choisir une présidente d'honneur	À déterminer	2008
Convenir du thème et de la formule	À déterminer	2008
Décider de la formule de l'événement, des ateliers et des personnes-ressources	À déterminer	2008
Établir le budget	À déterminer	2008
Établir un échéancier des étapes et les personnes responsables	À déterminer	2008
Déterminer un programme préliminaire	À déterminer	2008
Réserver le lieu où se tiendra l'événement	À déterminer	2008
Établir les contacts avec les commanditaires et les exposants (s'il y a lieu)	À déterminer	2008
Afficher sur le site Web la tenue du colloque	À déterminer	2008
Produire le programme officiel	À déterminer	2008
Envoyer les lettres d'invitation	À déterminer	Printemps 2009

Publiciser l'événement	À déterminer	Printemps 2009
Organiser tout l'aspect logistique (pochettes, salle, fiches d'évaluation, etc.)	À déterminer	Printemps 2009
Compiler les inscriptions	À déterminer	Printemps 2009
Tenir l'événement	À déterminer	Printemps 2009
Remercier les collaborateurs et les personnes-ressources par écrit	À déterminer	Printemps 2009
Compiler les données recueillies lors des ateliers	À déterminer	Printemps 2009
Faire le bilan budgétaire	À déterminer	Printemps 2009
Analyser les fiches d'évaluation	À déterminer	Printemps 2009
Faire le bilan de l'événement	À déterminer	Printemps 2009
Rédiger les Actes du Colloque	À déterminer	Printemps 2009

ACTION 5

Faire la promotion auprès des femmes entrepreneures des secteurs d'activité offrant de bonnes perspectives de développement

Étant donné que

- ✘ le contexte socioéconomique est en constante évolution;
- ✘ les secteurs en émergence sont difficilement identifiables pour une période prolongée;
- ✘ il est important d'orienter les femmes vers les secteurs d'activité pour lesquels, elles ont un intérêt.

Il est proposé d'intégrer cette action aux autres actions de ce champ d'intervention selon les opportunités.

Par exemple, il pourrait y avoir une section où les secteurs d'activité sont intégrés dans le guide d'intervention.

CHAMP D'INTERVENTION # 3

Le développement et l'adoption de mécanismes qui favoriseront la prise en compte des conditions de vie des femmes et une meilleure représentation des femmes dans les instances locales et régionales

Attendu que

- ✘ il y a sous-représentation des femmes dans les instances locales et régionales et que cette sous-représentation est liée à des déterminants sociaux et culturels (ex : l'éducation, la santé, la pauvreté...);
- ✘ la prise en compte des conditions de vie des femmes est essentielle à la définition des moyens pour accélérer leur engagement aux instances décisionnelles locales et régionales.

Il est proposé d'intervenir sur cette réalité par l'élaboration et l'adoption de mécanismes visant à :

- ✘ **favoriser l'amélioration des conditions de vie des femmes et leur représentation**

dans les instances locales et régionales;

- ✘ **réduire les résistances et obstacles à la représentation des femmes dans les instances locales et régionales, tant du côté des femmes elles-mêmes (conciliation des rôles sociaux, estime de soi, vision de la politique, etc.) que des organisations (culture, horaires, etc.)**

Les mécanismes qui seront développés comporteront une préoccupation aux besoins en tenant compte des réalités des territoires de la région de la Capitale-Nationale (agglomération Québec et MRC).

La présence accrue des femmes dans les instances décisionnelles locales et régionales est l'une des clés de l'amélioration des conditions de vie des femmes.

ACTION 1

Élaborer et adopter à la CRÉ une Politique d'égalité et de parité et la promouvoir auprès des différents partenaires régionaux

La formulation est issue de la loi ayant créé les CRÉ où il est mentionné textuellement « la nécessité de tenir compte en priorité de la participation à la vie démocratique de la région des jeunes et, *selon les principes de l'égalité et de la parité, des femmes.* »

Buts et objectifs visés par cette Politique:

- ✘ Viser la parité et l'égalité dans les faits;
- ✘ Que cette Politique d'égalité et de parité soit adoptée et mise en œuvre de façon concrète à la CRÉ avec des objectifs clairs, réalistes et ce pour chacune des étapes. Il devra y avoir un processus de suivi, d'évaluation corrective et de bilan après 3 ans;
- ✘ Que la CRÉ soit porteuse de cette Politique et devienne un modèle d'influence en cette matière pour la région.

Pour connaître la suggestion du sous-comité concernant le contenu de la Politique, voir annexe.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Créer un comité d'orientation incluant notamment le Regroupement des groupes de femmes de la région 03	CRÉ	Avril 2007
Écrire la Politique	Ressources de la CRÉ, comité d'orientation	2007
Concevoir un guide d'intervention et un plan de communication	Ressources de la CRÉ, comité d'orientation	2008
Sensibiliser les membres du CA de la CRÉ	Ressources de la CRÉ	2007
Adopter la Politique à la CRÉ	CRÉ	2008
Expérimenter et valider la Politique	CRÉ, comité d'orientation	2008
Promouvoir la Politique auprès des partenaires	CRÉ	2009
Réaliser le bilan triennal et les suites	Ressources de la CRÉ	2009

ACTION 2

Élaborer et animer une « Banque régionale de candidates » intéressées à siéger aux différentes instances décisionnelles

Instances décisionnelles se définit comme un lieu de pouvoir et fait référence à des postes électifs ou non. Sont notamment inclus dans la définition, les conseils d'administration privés ou publics, les comités consultatifs, les conseils de ville, les différents paliers de gouvernement.

Créer un répertoire rassemblant les noms de femmes intéressées à siéger aux différentes instances décisionnelles. Faire en sorte que ce répertoire devienne un portail facile d'accès, et que l'utilisation de la banque devienne un réflexe autant pour les femmes que pour les organisations. Cette banque devra faire des liens avec les banques existantes (partenariat à la carte).

Réduire les résistances et obstacles à la représentation des femmes dans les instances locales et régionales, tant du côté des femmes elles-mêmes que des organisations.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Invitation la YWCA à déposer un projet	CRÉ	Printemps 2007
Former un consortium pour trouver le financement à long terme de cette Banque.	YWCA	Automne 2007
Trouver un mode de référence pour éviter la sur ou sous sollicitation de candidates en fonction de leurs territoires	YWCA	Automne 2007 - printemps 2008
Élaborer une stratégie particulière pour convaincre les femmes des MRC de s'inscrire dans la banque ainsi que pour sensibiliser et promouvoir l'utilisation de la banque par les instances dans les MRC	YWCA	Automne 2007 - printemps 2008
Réaliser une Banque fonctionnelle et accessible aux instances et aux femmes intéressées	YWCA	Automne 2007- printemps 2008
Animer et promouvoir la banque	YWCA	Automne 2008- printemps 2009
Évaluer les résultats en rapport avec les attentes	YWCA	Automne 2008- printemps 2009
Continuité et apparition des moyens pour la poursuite du projet au-delà de l'entente spécifique	YWCA	Automne 2008- printemps 2009
Déposer le rapport final et présenter les suites	YWCA	Automne 2008- printemps 2009

Nous évaluons présentement la possibilité de combiner les actions 3 et 4 de ce champ d'intervention. Quelques vérifications sont encore à faire. Voici tout de même l'état d'avancement des réflexions.

ACTION 3

Établir une stratégie visant à améliorer la conciliation des différents rôles sociaux

Dans un contexte où l'on tente de concilier les différentes dimensions de la vie : la famille, le travail, les loisirs, les activités sociales et la satisfaction des besoins personnels, il est opportun de se demander comment il est possible de favoriser la participation des femmes de notre région dans les lieux décisionnels?

Au-delà des obstacles les plus fréquemment énumérés pour expliquer la faible participation des femmes dans les lieux décisionnels, il serait intéressant de pousser un peu plus loin les recherches en ciblant des stratégies gagnantes. Cette conciliation ne doit pas uniquement reposer sur les femmes mais bien sur l'ensemble d'une collectivité. Il est important de sensibiliser l'État, les milieux de travail ou toutes autres organisations.

Il est proposé de demander à la Chaire d'étude Claire-Bonenfant de soumettre un projet de recherche afin de vérifier comment la région évolue par rapport à la présence des femmes dans les différents lieux décisionnels (poste de direction ou conseil d'administration) dans les milieux de travail et autres.

Des données quantitatives et qualitatives seront recueillies. Les femmes ayant réussi à accéder à ces lieux pourront amener des solutions afin d'aider d'autres femmes à investir les lieux de pouvoir. Cette recherche mènera peut-être à la réalisation d'un guide ou d'une trousse qui pourrait être distribué aux femmes, aux entreprises, aux milieux syndicaux et aux différentes organisations de la région.

<i>Étapes de réalisation</i>	<i>Responsable ou mode de réalisation</i>	<i>Échéancier</i>
Formation d'un comité formé de différentes représentantes, dont la Chaire d'étude Claire-Bonenfant	CRÉ	Mars 2007
Proposition d'une recherche-action	Chaire d'étude Claire-Bonenfant	Mai 2007
Procéder à la recherche-action	Chaire d'étude Claire-Bonenfant	Septembre 2007 à juin 2008

À la suite de la réception de la proposition de la Chaire d'étude, il sera plus facile d'élaborer un plan de travail.

ACTION 4

Mettre en place un Observatoire de la condition féminine permettant une meilleure connaissance et prise en compte des conditions de vie des femmes

Lors de la rédaction de l'entente spécifique, le modèle retenu était celui de l'Observatoire de la condition féminine du Centre-du-Québec. Pour en savoir davantage sur ce modèle, voir l'annexe. L'objectif était alors d'obtenir un portrait, le plus complet possible, de la situation des femmes dans la région de la Capitale-Nationale et de réaliser une publication de ce portrait. On ne parlait donc pas d'une organisation complexe, mais d'une première étape d'observation qui était de ramasser dans un même document toutes les données statistiques sexuées disponibles, selon des indicateurs choisis et d'en faire des analyses sur demande.

Buts poursuivis par la réalisation de l'Observatoire :

- ✗ Permettre d'identifier et de mesurer l'évolution de la situation socioéconomique
- ✗ Prendre en compte les MRC et les besoins spécifiques
- ✗ Développer un tableau de bord, une vitrine pour interpeller les décideurs et décideuses
- ✗ Rendre disponible un portrait, le plus complet possible, de la situation des femmes dans la région

Cependant, dans le cadre du *Plan d'action 2007-2010* de la Politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, il est clairement identifié que le Conseil du statut de la femme (CSF) s'engage à produire des portraits mis à jour à l'aide des statistiques du recensement de 2006 (action #63).

Il est donc proposé de :

- ✗ **Vérifier auprès du CSF l'ampleur des travaux qu'il compte réaliser afin d'éviter du dédoublement;**
- ✗ **Évaluer la pertinence de mettre en place un observatoire suite à la réalisation des travaux du CSF;**
- ✗ **Évaluer si certaines analyses supplémentaires à celles réalisées par le CSF seront nécessaires.**

Dépendant des réponses obtenues, un plan de travail sera soumis ultérieurement.

Annexes

La Politique d'égalité et de parité

Le contenu de la Politique pourrait tenir compte des balises suivantes :

- ✘ Préambule : Clarification des concepts et explication des choix
 - Explication des distinctions entre égalité-parité-équité et nos choix.
 - Mise en contexte: faire des liens avec :
 - * le contexte gouvernemental d'intervention en matière de condition féminine
 - * des éléments de la nouvelle politique en condition féminine (s'il y a lieu);
 - * avec la loi créant les CRÉ;
 - * autres éléments pertinents.
 - Contexte régional : Cette Politique est une mise en œuvre d'engagements déjà adoptés à la CRÉCN dans le cadre de l'Entente spécifique incluse dans le Plan quinquennal.
- ✘ Buts et objectifs visés par la Politique:
- ✘ Section sur les responsabilités et obligations de la CRÉCN

Observatoire de la condition féminine du Centre-du-Québec

- ✘ L'objectif de l'Observatoire : mettre à la disposition des instances décisionnelles locales et régionales et de la Table de concertation, un tableau de bord permanent et diversifié sur les conditions de vie des femmes de la région. L'identification et la mise à jour d'indicateurs permettront d'évaluer l'évolution de la situation des femmes et de prendre en compte les réalités différentes des femmes et des hommes dans le développement de la région
- ✘ L'Observatoire de la condition féminine a retenu 80 indicateurs touchant :
 - Le développement local et régional (population, personnes handicapées, soutien techniques et financiers pour les entrepreneures, femme et décision
 - L'autonomie économique des femmes (scolarité, marché du travail et scolarité, femmes et sécurité du revenu, femmes et entreprises, indicateurs du marché du travail et revenus, travailleuses autonomes)
 - Santé (fécondité, santé mentale, violence, problème de santé)
- ✘ L'Observatoire a publié un *Recueil de données ventilées selon le sexe*, regroupant les informations statistiques relatives à chaque indicateur (lorsque possible), et certains faits saillants
- ✘ Des Recueils thématiques ont également été produits, par exemple : données par MRC et envoyées aux organisations concernées
- ✘ Le document a été produit par le ministère du développement économique et régional (MDER) puis (MAMR), en collaboration avec la Table de concertation, le CRCD, le CSF et les membres de la Conférence administrative régionale.
- ✘ Les analyses ne sont faites que sur demande, par le comité de base (MAMR, TABLE, CRÉ, CSF) auquel on adjoint des personnes ressources au besoin.
- ✘ La promotion constante des Recueils est un élément incontournable de la réussite du projet