

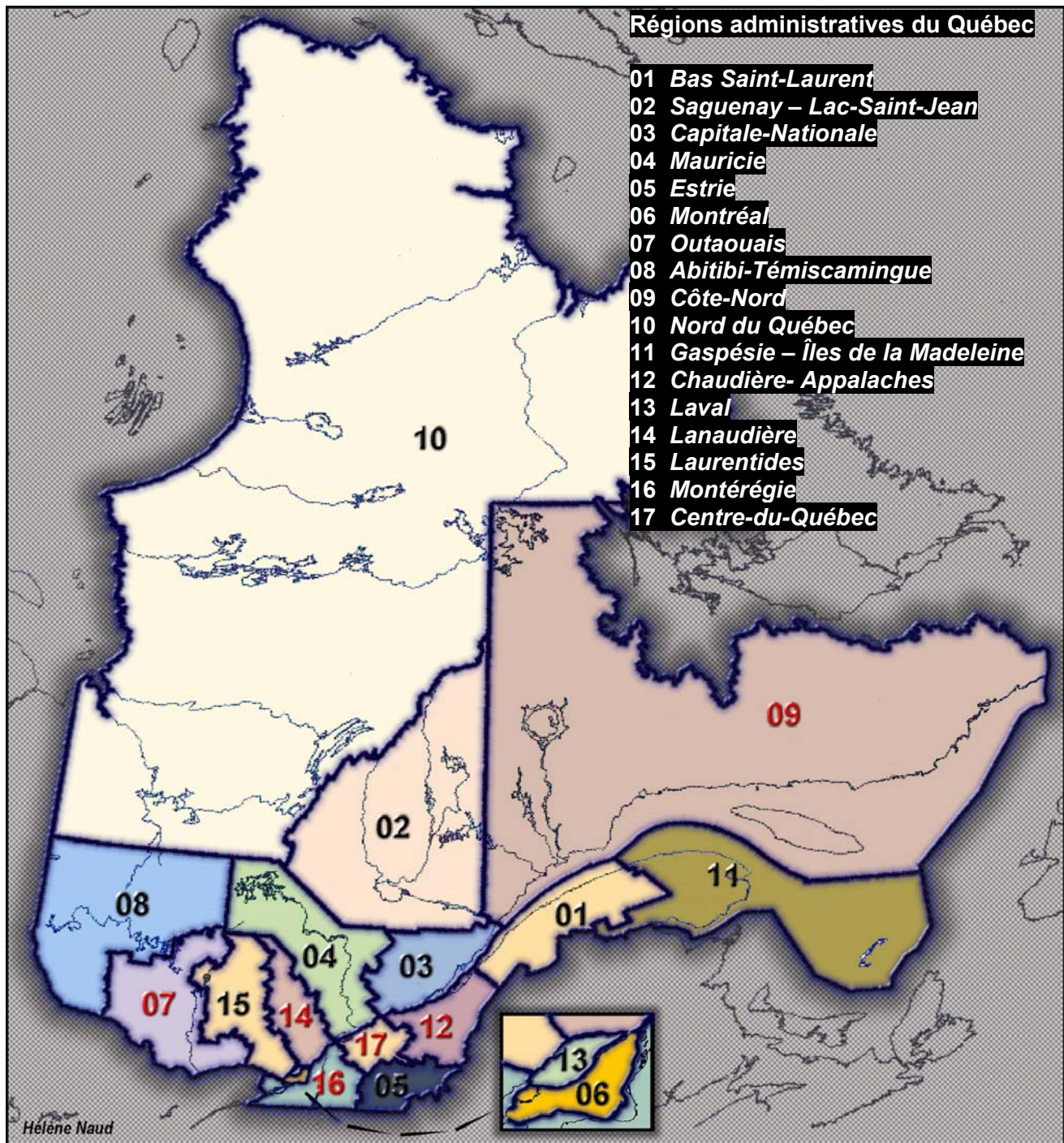
**FEMMES EN EMPLOI ET CONFÉRENCES RÉGIONALES DES ÉLU-E-S  
*TRAVAILLER ENSEMBLE POUR OUTILLER LES RÉGIONS!***



Document de travail  
Journée du 26 septembre 2006



**Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au Travail (CIAFT)**  
Montréal, septembre 2006



### ***Présence des préfètes dans les régions administratives du Québec***

#### **Régions où siège une préfète**

- 07 : Outaouais
- 09 : Côte-Nord
- 12 : Chaudière-Appalaches
- 14 : Lanaudière
- 17 : Centre-du-Québec

#### **Région où siègent plusieurs préfètes**

- 16 : Montérégie
- On y retrouve cinq préfètes.

\*: Il n'y a pas de MRC dans les régions  
06 et 13 (Montréal et Laval)

*“Si, sur le plan personnel, une part importante de notre valorisation individuelle et sociale provient de l’emploi que nous occupons, sur le plan collectif, le travail constitue la pierre d’assise du niveau de vie de notre société. En fait, le nombre de personnes en emploi, tout comme la qualité et la quantité de travail exécuté par celles-ci, sont des facteurs déterminants de la prospérité et du bien-être d’une collectivité.»*

*Emploi-Québec*

## OBJECTIF DU DOCUMENT

Cette étude a été réalisée par le CIAFT comme document de référence pour la journée de réseautage et de stratégie du 26 septembre 2006, intitulée *Femmes en emploi et conférences régionales des élu-e-s : travailler ensemble pour outiller les régions!*, organisé par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Ce document est divisé en trois sections :

- ▶ La première section, intitulée **La place des femmes dans la gouvernance régionale**, décrit le contexte dans lequel ont été créés les Conférences régionales des élu-e-s (CRÉ), leurs partenaires régionaux principaux, ainsi que les outils de développement dont ils disposent. Suit une description de la place qu'occupent les femmes dans la gouvernance régionale.
- ▶ La deuxième section, intitulée **La place des femmes dans le développement économique des régions**, fait état des principales caractéristiques socio-économiques des régions. Par la suite, nous avons fait ressortir les défis et les approches de solution de cinq plans quinquennaux de CRÉ, provenant tant de régions-ressources (Gaspésie—Îles de la Madeleine et Mauricie), centrales (Montérégie-Est) que de la CRÉ Capitale-Nationale et Montréal ainsi que des plans d'action d'Emploi-Québec de ces mêmes régions. Enfin, nous dressons un portrait de la situation des femmes en emploi dans les régions.
- ▶ La troisième section constitue l'argumentaire qui servira de prémisse pour les discussions du 26 septembre 2006. L'objectif est de démontrer que l'amélioration des conditions d'emploi des femmes a un impact positif sur les régions et fait partie des solutions visant à résoudre les défis actuels des régions : baisse démographique, pénurie de main d'œuvre qualifiée, faible soutien à l'entrepreneuriat et recherche d'innovation. Si ces problématiques concernent autant les femmes que les hommes, une approche de développement économique égalitaire s'avère une solution plus intéressante que si le développement est surtout basé sur le modèle de l'emploi masculin traditionnel.

En somme, pour parvenir à cette égalité en emploi, il faut agir simultanément sur plusieurs fronts : augmenter la représentation des femmes dans les CRÉ et autres structures décisionnelles, s'assurer que les ressources en emploi permettent aux femmes, autant qu'aux hommes, d'accéder à des emplois qualifiés et stables, et enfin, mettre en place diverses mesures qui permettent aux mères, mais également aux pères, de concilier famille et carrière professionnelle.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Objectif du document</b> .....	<b>4</b>
<b>Table des matières</b> .....	<b>5</b>
<b>Liste des tableaux</b> .....	<b>6</b>
<b>Acronymes</b> .....	<b>8</b>
<b>A. La place des femmes dans la gouvernance régionale au Québec</b> .....	<b>9</b>
1. La structure du développement économique régional.....	9
2. La représentation des femmes dans les CRÉ .....	19
<b>B. Le développement économique des régions et l'emploi</b> .....	<b>25</b>
1. Quelques données socio-économiques sur les régions .....	25
2. L'analyse des cinq plans quinquennaux.....	29
<b>C. L'emploi des femmes: réalités et mythes persistants</b> .....	<b>32</b>
1. La situation professionnelle et économique des Québécoises .....	32
2. D'autres considérations.....	37
3. La place des femmes dans les plans quinquennaux des CRÉ.....	42
4. La main-d'oeuvre féminine et Emploi-Québec .....	43
<b>D. L'emploi des femmes: une stratégie gagnante pour les régions!</b> .....	<b>48</b>
1. La situation des femmes en emploi dans d'autres pays du monde .....	48
2. L'égalité au cœur du développement socio-économique .....	51
3. La méthode des 3-R: une vision globale de l'égalité en région ! .....	57
<b>E. Des pistes de solutions pour augmenter les taux d'activité des femmes</b> .....	<b>60</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>61</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>63</b>
<b>Citations</b> .....	<b>67</b>
<b>Annexe I - Questions et pistes de travail</b> .....	<b>69</b>
<b>Annexe II - Représentation féminine dans les CRÉ</b> .....	<b>72</b>
<b>Annexe III - Occupations les plus communes F/H au Québec</b> .....	<b>76</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Liste des créneaux d'excellence, par région.....	16
Tableau 2 : Élués municipales et représentantes de la société civile dans les CRÉ, sept 2006	21
Tableau 3 : Ratio entre les élués et les femmes de la société civile dans les c.a. des CRÉ .....	23
Tableau 4 : Composition des comités exécutifs des CRÉ, 2006 .....	24
Tableau 5 : Motivations des entreprises en création, par région canadienne, 2001.....	25
Tableau 6 : Répartition des établissements par grand secteur d'activité, .....	26
Tableau 7 : Investissements dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire 2007-2011.....	28
Tableau 8 : Éléments récurrents, 5 plans quinquennaux et document gouvernemental .....	30
Tableau 9 : Mention de l'égalité, 5 plans quinquennaux et document gouvernemental .....	43
Tableau 10 : Défis, 5 plans régionaux 2006-2007 et document d'Emploi-Québec.....	45
Tableau 11 : Présence d'éléments relatifs à l'égalité en emploi documents d'Emploi-Québec...	46
Tableau 12 : Classement de l'égalité de certains pays, selon l'étude du FEM 2005.....	48
Tableau 13 : Taux d'activité des femmes selon certains pays, 2003.....	49
Tableau 14 : Indice de fécondité des femmes, selon certains pays 2003 .....	49
Tableau 15 : Taux d'enfants pauvres selon certains pays de l'OCDE 2005.....	50
Tableau 16 : Adéquation entre les défis des régions et le potentiel d'emploi féminin .....	53
Tableau 17 : Ratio hommes/femmes selon les catégories d'emploi, en pourcentage 2005.....	56

**Rédaction du document :** **Kim Cornelissen**, consultante en développement régional et international

**Recherche :** **Nadine Jammal**, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre Nathalie Goulet, CIAFT

**Collaboration spéciale :** **Colette Marcotte**, Conseil du statut de la Femme, région Lanaudière

**Contribution à la rédaction :** **Lyse Frenette**, Conseil du statut de la Femme, région Montérégie

**Correction et mise en page :** **Hélène Naud**, correctrice

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

110, rue Sainte-Thérèse, Bureau 403

Montréal, Québec

H2Y 1E6

Téléphone : (514) 954-0220 Télécopieur : (514) 954-1230

Courriel : [info@ciaft.qc.ca](mailto:info@ciaft.qc.ca)

[WWW.FEMMESAUTRAVAIL.QC.CA](http://WWW.FEMMESAUTRAVAIL.QC.CA) Le portail du CIAFT, une mine d'information pour creuser la question du travail des femmes!

**Cette étude a été réalisée dans le cadre du programme *À égalité pour décider*, du Secrétariat à la condition féminine du Québec.**

## ACRONYMES

ACCORD	Action concertée de coopération régionale de développement
ADS	Analyse différenciée selon les sexes
CAMF	Carrefour Action municipale et famille
CAR	Conférence administrative régionale
CCFDRM	Comité condition féminine en développement régional de la Montérégie
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CLD	Centre local de développement
CLÉ	Centre local d'emploi
CRD	Conseil régional de développement
CRÉ	Conférence régionale des élu-e-s
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
CSF	Conseil du statut de la Femme
FEM	Forum économique mondial
ISQ	Institut de la Statistique du Québec
MDÉIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MFACF	Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine
MRC	Municipalité régionale de comté
ONT	Organismes œuvrant en emplois non traditionnels pour les femmes
PIB	Produit intérieur brut

# A. LA PLACE DES FEMMES DANS LA GOUVERNANCE RÉGIONALE AU QUÉBEC

## 1. LA STRUCTURE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

Selon le document de 2004, intitulé «*Devenir maître de son développement : la force des régions, phase 1*», le Gouvernement du Québec modifie profondément la gouvernance régionale dans le but de relever plusieurs défis :

- ▶ *Développer le plein potentiel des régions*
- ▶ *Le défi démographique*
- ▶ *Le défi de la mondialisation*
- ▶ *Le défi du pouvoir d'attraction des régions ressources et des agglomérations urbaines*
- ▶ *Le défi de la livraison des services publics*<sup>1</sup>

### a. LES OBJECTIFS DE LA DÉCENTRALISATION

Selon le Gouvernement du Québec, «*le projet gouvernemental de décentralisation et de déconcentration vise un changement de cap dans les rapports entre l'État et les régions. Le Gouvernement veut inciter et habiliter les élus municipaux à assumer de plus grandes responsabilités à l'égard du développement économique, social et culturel de leur région. En leur donnant les moyens d'action qui doivent accompagner un transfert de responsabilités, le Gouvernement permettra aux élus municipaux d'agir de façon plus autonome et concertée.*»

Dans le but de réaliser les objectifs de décentralisation, le Gouvernement du Québec a créé en 2004 les Conférences régionales des élu-e-s (CRÉ). Celles-ci ont remplacé les Conseils régionaux de développement (CRD) comme instance de planification socio-économique des régions. Les CRÉ ont les mêmes partenaires que les CRD et la planification quinquennale, les fonds de développement régionaux et les créneaux d'excellence sont demeurés les mêmes. Toutefois, d'autres partenaires peuvent prendre alors la responsabilité de l'entente spécifique. Il n'existe plus d'ententes cadre et les ententes spécifiques peuvent parfois être remplacées par des ententes de collaboration ou de partenariat.

---

<sup>1</sup> Devenir maître de son développement : la Force des régions Phase 1. Pp 13-16

## **b. LES CONFÉRENCES RÉGIONALES DES ÉLU-E-S**

**Définition** La Conférence régionale des élu-e-s (CRÉ) est une instance de concertation et de planification composée à la base d'élus municipaux qui s'adjoignent des représentants des divers secteurs socio-économiques.

### **Répartition territoriale**

La Loi institue la création d'une CRÉ pour chacune des dix-sept régions administratives du Québec<sup>2</sup> (voir carte à l'endos). Selon le Ministère du développement économique, de l'innovation et de l'exportation, celles-ci sont de quatre types<sup>3</sup> :

- ▶ **Les régions ressources**, au nombre de sept : le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay–Lac-Saint-Jean, la Mauricie, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec ainsi que la Gaspésie–Îles de la Madeleine
- ▶ **Les régions centrales**, au nombre de sept également : l'Estrie, l'Outaouais, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, les Laurentides, la Montérégie ainsi que le Centre-du-Québec
- ▶ **La région de la Capitale nationale**, qui se compose de Québec et de ses environs
- ▶ **La région de Montréal et Laval.**

Dans deux cas particuliers, il y a plus d'une CRÉ par région :

En Montérégie, trois CRÉ ont été créées, dont l'une comprend le territoire englobant les villes de Longueuil, Saint-Bruno, Saint-Lambert, Boucherville et Brossard. Les deux autres couvrent les secteurs Est et Ouest de la Montérégie : Montérégie Est (9 MRC) et Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (5 MRC).

La région Nord-du-Québec est également divisée en trois CRÉ : la CRÉ Nord-du-Québec Baie-James, la CRE Nord-du-Québec - Administration régionale Crie ainsi que la CRÉ Nord-du-Québec - Administration régionale Kativik et l'Administration régionale Crie.

Il y a donc 21 CRÉ au Québec et 3 d'entre elles sont présidées par des femmes : Longueuil, Mauricie et CRÉ Nord-du-Québec Administration régionale Kativik.

---

<sup>2</sup> [http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi\\_conf.asp](http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf.asp)

<sup>3</sup> *Portrait socio-économique des régions 2006*, MDÉIE, p. 7.

### **c. LES PRINCIPAUX MANDATS ET POUVOIRS DES CRÉ**

- 1 *Évaluer les organismes de planification et de développement aux paliers local et régional dont le financement provient en tout ou en partie du Gouvernement*
- 2 *Favoriser la concertation des partenaires dans la région et donner, le cas échéant, des avis au ministre sur le développement de la région*
- 3 *Élaborer et mettre en œuvre un plan quinquennal de développement pour la région en tenant compte en priorité de la participation des jeunes et des **femmes** à la vie démocratique*
- 4 *Conclure des ententes spécifiques pour la mise en œuvre du plan quinquennal de développement*

*Pour ce qui est du développement de l'emploi, les CRÉ s'associent à des partenaires tant gouvernementaux qu'issus de la société civile.<sup>4</sup>*

### **d. LES PARTENAIRES RÉGIONAUX EN EMPLOI DES CRÉ**

#### **Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)**

Chaque région du Québec dispose d'un Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT). Ces conseils sont des lieux de concertation des partenaires économiques au plan régional. Ils regroupent autant des gens représentant les entreprises, les syndicats que les organismes communautaires en employabilité de chacune des régions du Québec.

Le conseil régional analyse les problèmes de la région et recommande à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) un plan d'action qui prend en considération les besoins locaux. Il est aussi responsable de l'adaptation des mesures et services d'Emploi-Québec aux besoins de la région.

---

<sup>4</sup> [http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi\\_conf.asp](http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf.asp)

## **Les conférences administratives régionales (CAR)**

La Conférence administrative régionale (CAR) est une structure de concertation et d'harmonisation interministérielle de l'activité gouvernementale en région. Elle a été instituée en vue de promouvoir une vision intégrée et cohérente de l'action gouvernementale sur son territoire dans ses dimensions économique, sociale et culturelle. On retrouve une CAR dans chacune des régions du Québec<sup>5</sup>.

## **Les centres locaux de développement (CLD)**

Il est bien important de faire la distinction entre les trois instances définies ci haut et les centres locaux de développement (CLD) qui ont pour but d'offrir aux entreprises des services d'accompagnement de première ligne ainsi que des services de soutien technique. Ainsi, si on se réfère à la documentation d'Emploi-Québec :

*«Le CLD offre des services de première ligne d'accompagnement et de soutien technique ou financier auprès des entrepreneurs potentiels ou déjà en activité, individuels ou collectifs, incluant les entreprises d'économie sociale. Ces services comprennent notamment :*

- *Les services de consultation, d'orientation et de référence*
- *L'aide à la réalisation de plan d'affaires incluant les études de pré faisabilité*
- *La recherche de financement<sup>6</sup>»*

## **Emploi-Québec : directions régionales et centres locaux d'emploi (CLE)**

Emploi-Québec est une agence gouvernementale offrant aux individus et aux entreprises des services en insertion professionnelle ainsi que des services de maintien en emploi. De plus, Emploi-Québec a pour mission d'informer les individus et les entreprises des perspectives d'emploi dans chacune des régions du Québec ainsi que dans chacun des secteurs de l'économie. Le travail de cette agence est réalisé en région par les directions régionales et au niveau local par les Centres locaux d'emploi (CLE).

---

<sup>5</sup> [http://emploi Quebec.net/francais/organisation/commpartenaires/conseils\\_regionaux.htm](http://emploi Quebec.net/francais/organisation/commpartenaires/conseils_regionaux.htm)

<sup>6</sup> <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/page/web/portail/developpementRegional/nav/local.html ?iddoc=41475>

## **Les organismes d'employabilité**

Les organismes d'employabilité sont des organismes d'orientation, de soutien et de formation aux individus en matière d'emploi. Bien qu'ils soient liés par des ententes de service avec Emploi-Québec, ces groupes restent autonomes par rapport aux organismes gouvernementaux. De plus, ils sont enracinés dans leur communauté et entretiennent une vie démocratique et associative qui leur permet de déterminer eux-mêmes leur mission. Enfin, ces organismes correspondent aux quatre critères déterminant l'action communautaire autonome telle que définie dans la politique gouvernementale à ce sujet (2001). L'autonomie de l'organisme implique les conditions suivantes :

- ▶ Avoir été constitué à l'initiative des gens de la communauté
- ▶ Poursuivre une mission sociale propre à l'organisme et qui favorise la transformation sociale
- ▶ Faire preuve de pratiques citoyennes et d'approches larges axées sur la globalité de la problématique abordée
- ▶ Être dirigé par un conseil d'administration indépendant du réseau public

### ***e. LES OUTILS DE PLANIFICATION ET DE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE DES CRÉ***

Pour leur permettre de réaliser leur mandat, le Gouvernement du Québec offre plusieurs outils de planification et de développement à l'intention des CRÉ dont, entre autres :

- ▶ Les plans quinquennaux
- ▶ Les ententes spécifiques
- ▶ Les fonds de développement régional (qui financent entre autres les ententes spécifiques)
- ▶ Les créneaux d'excellence

## **Les plans quinquennaux**

Tel que le prescrit la ***Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche***, les Conférences régionales des élu-e-s (CRÉ) doivent établir un plan quinquennal de développement pour la région. Dans une perspective de développement durable, le plan quinquennal doit :

- ▶ ***Définir les objectifs généraux et particuliers de développement de la région en mettant l'accent sur la participation des jeunes à la vie démocratique de la région et de celle des femmes en respectant les principes établis d'égalité et de parité***

- ▶ *Inclure les stratégies et les objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi déterminés par le conseil régional des partenaires en employabilité de son territoire*
- ▶ *Respecter les exigences du schéma métropolitain d'aménagement et de développement ainsi que celles du plan des grands enjeux du développement économique adoptés par la communauté métropolitaine de son territoire*<sup>7</sup>

### **Les ententes spécifiques**

*Une entente spécifique est une convention qui associe une CRÉ et un ministère, ou un organisme gouvernemental, à la mise en œuvre de mesures, d'interventions ou d'activités en vue de réaliser les priorités régionales ou d'adapter l'action gouvernementale aux priorités régionales. D'autres partenaires de la CRÉ et d'autres ministères, ou organismes gouvernementaux, peuvent aussi être partie prenante de l'entente. Les ententes spécifiques tiennent compte des politiques, stratégies et orientations gouvernementales et, le cas échéant, des règles de gestion des fonds publics. L'entente spécifique constitue un outil de développement souple et concret, basé sur un partenariat Gouvernement-région, qui possède les caractéristiques suivantes :*

- 1. Elle aide à concrétiser les priorités régionales de développement ou permet aux ministères et aux organismes gouvernementaux d'adapter leurs interventions dans la région.*
- 2. Elle peut avoir une portée multisectorielle en engageant plusieurs ministères et organismes gouvernementaux.*
- 3. Elle peut avoir une portée interrégionale et concerner plus d'une région ou, à l'inverse, s'appliquer à une partie du territoire régional.*
- 4. Elle peut permettre d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action régional concerté autour d'objectifs convenus en commun.*
- 5. Elle peut permettre aux intervenants régionaux de participer à la prise de décision, à la mise en œuvre ou à la gestion d'opérations relevant de la responsabilité de l'État.*

*En somme, compte tenu de l'importance qu'elle accorde à la collaboration entre les divers partenaires, l'entente spécifique est un outil qui permet de développer des structures bénéfiques pour les régions et conséquemment, d'entraîner des résultats avantageux pour le développement des régions.*

---

<sup>7</sup> Loi sur le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

## Les fonds de développement régional

*La Loi sur le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation reconduit le Fonds de développement régional pour le financement des ententes spécifiques et de toute autre activité de la conférence régionale des élu-e-s.*<sup>8</sup>

## Les créneaux d'excellence

En 2002, le Gouvernement du Québec implante le programme d'action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD). Bien que les créneaux d'excellence soient de la responsabilité du MDÉIE et non de la CRÉ, ceux-ci sont soutenus par les CRÉ et constituent souvent des priorités de développement économique. «*S'inspirant explicitement de la littérature récente sur les grappes industrielles*<sup>9</sup>, les créneaux d'excellence ont été définis par le Gouvernement, les instances régionales et les industriels, entre autres parce que l'un des buts visés est l'exportation. Or, dans bien des cas, cela implique une mise en valeur du secteur primaire et secondaire. Pourtant, dans l'ensemble des régions du Québec, c'est le secteur tertiaire qui est en forte croissance et qui offre la majorité des emplois.

**Définition** *Les créneaux d'excellence sont un ensemble d'activités économiques inter reliées pour lesquelles une région a pour projet de se démarquer de façon compétitive, par rapport aux autres régions et sur les marchés internationaux, sur la base des compétences lui étant spécifiques.*

Source: site Internet du MDÉIE

<http://www.mdeie.gouv.qc.ca/page/web/portail/developpementRegional/nav/accord/43685.html?iddoc=43685>

### **Il existe quatre types de créneaux :**

<b>Leader</b>	<i>La région est en mesure de jouer un rôle de leader nord-américain ou mondial dans ce créneau.</i>
<b>Associé</b>	<i>L'apport de la région est d'une importance déterminante avec celle d'une ou d'autres régions possédant des atouts complémentaires dans ce créneau.</i>
<b>Émergent</b>	<i>Le temps venu, la région estime pouvoir assurer un rôle de leader dans un créneau qui possède un fort potentiel de croissance.</i>
<b>En évaluation</b>	<i>La région souhaite remettre à plus tard l'évaluation du potentiel de croissance à l'échelle mondiale de ce créneau.</i>

<sup>8</sup> [http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi\\_conf\\_ente.asp](http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf_ente.asp)

<sup>9</sup> Joanis, M., Martin, F. *La dimension territoriale des politiques de développement économique au Québec : enjeux contemporains.* Rapport Bourgogne. CIRANO.2005

Tableau 1 : Liste des créneaux d'excellence, par région<sup>10</sup>

RÉGIONS	CRÉNEAUX	Leader	Associé	Émergence	En Évaluation
<b>Abitibi-Témiscamingue</b> <b>08</b>	Techno-mines souterraines	X			
	Systèmes de construction en bois	X			
	Boeuf à l'herbe			X	
	Valorisation des ressources hydriques				X
<b>Bas-Saint-Laurent</b> <b>01</b>	Ressources, sciences et technologies marines	X			
	Valorisation de la tourbe et technologies agro-environnementales	X			
	Matériel de transport et produits métalliques				X
	Habitat - construction				X
<b>Centre-du-Québec</b> <b>17</b>	Équipements de transport terrestre, véhicules spéciaux et produits récréatifs	X			
	Technologies et systèmes logistiques de récupération et de valorisation des matières résiduelles	X			
	Productions fromagères		X		
	Meuble et bois ouvré		X		
	Textiles techniques			X	
	Papiers spécialisés			X	
<b>Chaudière-Appalaches</b> <b>12</b>	Matériaux composites et plastique	X			
	Produits de revêtement et d'apparence en bois	X			
	Meuble		X		
	Textiles techniques		X		
	Technologies environnementales liées à la production et à la transformation animales			X	

<sup>10</sup> <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/page/web/portail/developpementRegional/nav/accord/43685.html?iddoc=43685>. Note : Les régions de Montréal, de Laval et de la Capitale-Nationale, placées sous des autorités politiques ministérielles distinctes, suivent une démarche différente de celle des autres régions du Québec.

RÉGIONS	CRÉNEAUX	L	A	É	ÉE
<b>Côte-Nord</b> <b>09</b>	Ingénierie de procédés industriels miniers et métallurgiques	X			
	Ressources, sciences et technologies marines	X			
	Utilisation et transformation de la forêt boréale		X		
	Phytogénétique et production de pommes de terre et de petits fruits nordiques				X
	Production, transport et entreposage d'énergie				X
<b>Estrie</b> <b>05</b>	Fabrication de composantes en caoutchouc, en plastique et en matériaux composites destinées à la fabrication et à l'assemblage de matériel de transport	X			
	Transformation du bois d'apparence et composites	X			
	Électronique de pointe pour les technologies de l'information		X		
	Bio-industries environnementales			X	
	Biotech santé			X	
<b>Gaspésie-Îles de la Madeleine</b> <b>01</b>	Ressources, sciences et technologies marines	X			
	Récréotourisme santé / nature	X			
	Énergie éolienne			X	
	Produits forestiers à valeur ajoutée (sapin et faux-tremble)				X
<b>Lanaudière</b> <b>14</b>	Structures complexes et composantes métalliques	X			
	Meuble : deuxième et troisième transformation		X		
	Transformation agroalimentaire		X		
	Valorisation des plantes et biotechnologie végétale			X	
	Gestion décentralisée de l'eau potable et des eaux usées				X
<b>Laurentides</b> <b>15</b>	Tourisme de villégiature quatre saisons	X			
	Utilisation et transformation de la forêt mixte : produits à valeur ajoutée		X		
	Aliments et mets préparés		X		
	Transport terrestre avancé			X	
<b>Mauricie</b> <b>04</b>	Papiers à valeur ajoutée et technologies associées	X			
	Technologies de transformation des métaux (magnésium et titane)		X		
	Hydrogène et électrotechnologies			X	
	Bioprocédés industriels				X
	Meuble				X

RÉGIONS	CRÉNEAUX	L	A	E	EE
<b>Montérégie</b> <b>16</b>	Bioalimentaire	X			
	Transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés	X			
	Technologies avancées de matériel de transport terrestre		X		
	Fabrication à valeur ajoutée en aéronautique		X		
	Cinéma		X		
	Fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques			X	
<b>Nord-du-Québec</b> <b>10</b>	Cogénération, valorisation des résidus forestiers et première transformation du bois	X			
	Tourisme nordique : diversité culturelle et aventure			X	
	Consolidation et diversification de l'exploration et de l'exploitation minière en milieu nordique			X	
	Production agrobioalimentaire nordique				X
	Production et accumulation d'énergie renouvelable				X
<b>Outaouais</b> <b>07</b>	Production et transformation de bois de type feuillu	X			
	Intégration des technologies et des processus d'affaires			X	
	Technologies langagières			X	
	Développement de logiciels				X
<b>Saguenay-Lac-Saint-Jean</b> <b>02</b>	Transformation de l'aluminium	X			
	Tourisme d'aventure et écotourisme			X	
	Valorisation des innovations génomiques et biomédicales			X	
	Produits à valeur ajoutée, deuxième et troisième transformation du bois des essences de la forêt boréale				X
	Agriculture nordique				X
	Minéraux industriels				X

## **2. LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES CRÉ**

### **a. LA COMPOSITION DES CRÉ<sup>11</sup>**

*Les CRÉ sont composées à la base d'élus municipaux. En font partie d'office :*

- ▶ *Les préfets des municipalités régionales de comté (MRC)*
- ▶ *Les maires des municipalités locales de 5 000 habitants et plus*
- ▶ *Les maires des municipalités locales énumérées dans l'annexe de la Loi*

*Chaque MRC a au moins deux représentants au conseil d'administration de la CRÉ. À la demande d'une CRÉ, le Gouvernement peut ajouter par décret un ou des représentants supplémentaires d'une municipalité locale ou modifier l'annexe pour ajouter une ou plusieurs municipalités locales en milieu rural. De plus, le député membre de l'Assemblée nationale, dont la circonscription s'étend sur le territoire de la CRÉ, peut participer aux réunions sans toutefois avoir droit de vote. Dans les régions où une communauté autochtone est représentée par un conseil de bande, un représentant de la nation autochtone à laquelle appartient cette communauté siège à la CRÉ.*

*Tel que permis par la Loi, les élus municipaux s'adjoignent des représentants des groupes socio-économiques, notamment des milieux de l'économie, de l'éducation, de la culture et de la science, dont le nombre ne peut excéder le tiers de l'ensemble des membres.*

### **Particularités de certaines régions dans la composition des CRÉ**

- 1. Pour le territoire de la Ville de Longueuil la région administrative de Laval et celle de Montréal, chacune des CRÉ est composée respectivement de tous les membres des conseils municipaux. Ces trois CRÉ peuvent, au lieu d'ajouter des membres, mettre en place un mécanisme de concertation avec les groupes socioéconomiques de leur territoire. Notons que Montréal a inclus dans son conseil d'administration des gens représentant les groupes socio-économiques, ce qui n'est pas le cas des CRÉ de Laval et de Longueuil.*
- 2. La représentation de la Ville de Québec sur la CRÉ de la région de la Capitale-Nationale est composée, en plus du maire, des présidents d'arrondissement et de deux membres du Comité exécutif.*

---

<sup>11</sup> [http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi\\_conf\\_comp.asp](http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf_comp.asp)

3. *Les villes de Gatineau, de La Tuque, de Lévis, de Mirabel, de Rouyn-Noranda, de Saguenay, de Shawinigan, de Sherbrooke et de Trois-Rivières désignent un représentant supplémentaire à la CRÉ de leur région.*
4. *Les municipalités de la Basse-Côte-Nord non comprises dans une MRC peuvent désigner deux représentants.*
5. *Dans la région administrative du Nord-du-Québec, la composition municipale du conseil d'administration de la conférence régionale des élu-e-s de la Baie-James correspond au conseil de la Municipalité de Baie-James. L'Administration régionale Kativik et l'Administration régionale Crie agissent à titre de CRÉ pour leur communauté respective.*

***b. LA DIFFÉRENCE ENTRE CRÉ ET CRD : MOINS DE FEMMES, MOINS DE POUVOIR !***

La composition des CRD était basée sur une concertation de la région, sans obligation de pourcentage de membres des conseils municipaux ou de personnes représentant la société civile, ce qui n'est pas le cas avec les Conférences régionales des élu-e-s (CRÉ).

Auparavant, dans les conseils d'administration des CRD, le pourcentage de membres n'était pas régi par une loi et les membres de la société civile pouvaient être majoritaires. En 2004, 63 % des membres des conseils d'administration des CRD étaient issus de la société civile<sup>12</sup>. La Loi exige maintenant que les membres des conseils municipaux soient majoritaires.

Cette loi précise que la proportion de membres de la «société civile» des CRÉ ne peut excéder le tiers de la composition du conseil d'administration. De plus, ce sont les élus qui ont le pouvoir d'accorder ou non le droit de vote aux membres de la société civile de leur conseil d'administration. Toutefois, sauf pour ce qui est d'un siège condition féminine et d'un autre poste jeunesse dans le cas de la Mauricie (voir notes du tableau II en annexe), les membres de la société civile ont droit de vote. Enfin, les membres issus de la députation provinciale et des ministères, eux n'ont pas droit de vote.

---

<sup>12</sup> CSF, Avis sur le projet de Loi 34, p. 18

Tableau 2 : Élués municipales et représentantes de la société civile dans les CRÉ, sept 2006<sup>13</sup>

Régions	Membres de conseils municipaux			Membres de la société civile			Total		
	♀	total	%	♀	total	%	♀	total	%
Bas-Saint-Laurent	2	18	11,1	4	10	40	6	28	21,4
Saguenay – Lac-Saint-Jean	0	14	0	3	8	37,5	3	22	13,6
Capitale-Nationale	4	26	15,4	8	14	57,1	12	40	30,0
Mauricie	2	12	16,7	2	11	18,2	4	23	17,4
Estrie	1	18	5,6	3	9	33,3	4	27	14,8
Montréal	2 4	80	30	16	38	42,1	40	118	33,9
Outaouais	3	12	25	3	5	60	6	17	35,3
Abitibi-Témiscamingue	1	13	7,7	5	6	83,3	6	19	31,6
Côte-Nord	3	13	23,1	3	7	42,9	6	20	30,0
Baie-James	3	8	37,5	1	4	25	4	12	33,3
Gaspésie – Îles de la Mad.	3	12	25	3	6	50	6	18	33,3
Chaudière– Appalaches	4	20	20	3	11	27,3	7	31	22,6
Laval	8	21	38,1	0	0	0	8	21	38,1
Lanaudière	2	26	7,7	5	13	38,5	7	39	17,9
Laurentides	7	32	21,9	8	13	61,5	15	45	33,3
Longueuil	6	25	24	0	0	0	6	25	24,0
Montréal Est	8	36	22,2	6	15	40	14	51	27,5
Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	4	27	14,8	2	5	40	6	32	18,8
Centre-du-Québec	2	14	14,3	4	8	50	6	22	27,3
<b>Ensemble des CRÉ</b>	<b>87</b>	<b>427</b>	<b>20,4</b>	<b>79</b>	<b>183</b>	<b>43,2</b>	<b>166</b>	<b>610</b>	<b>27,2</b>

Source : CIAFT, d'après données du CSF. Voir annexe II

<sup>13</sup> Ce tableau a été simplifié ; voir le tableau du CSF contenant des notes importantes en annexe.

### **c. LES ÉLUES MUNICIPALES DANS LES C.A. DES CRÉ**

Avec uniquement 10 préfètes sur un total de 97 MRC, la plupart des régions du Québec n'ont qu'une seule ou aucune préfète alors que la Montérégie en compte cinq, dont quatre dans la CRÉ Montérégie Est, tel qu'indiqué sur la carte située à l'endos de la couverture avant. Les mairesses, quant à elles, dirigent 13 % des municipalités et un grand nombre d'entre elles siège dans des municipalités de moins de 5 000 personnes. Les neuf grandes villes de plus de 100 000 personnes sont dirigées par deux femmes et sept hommes.

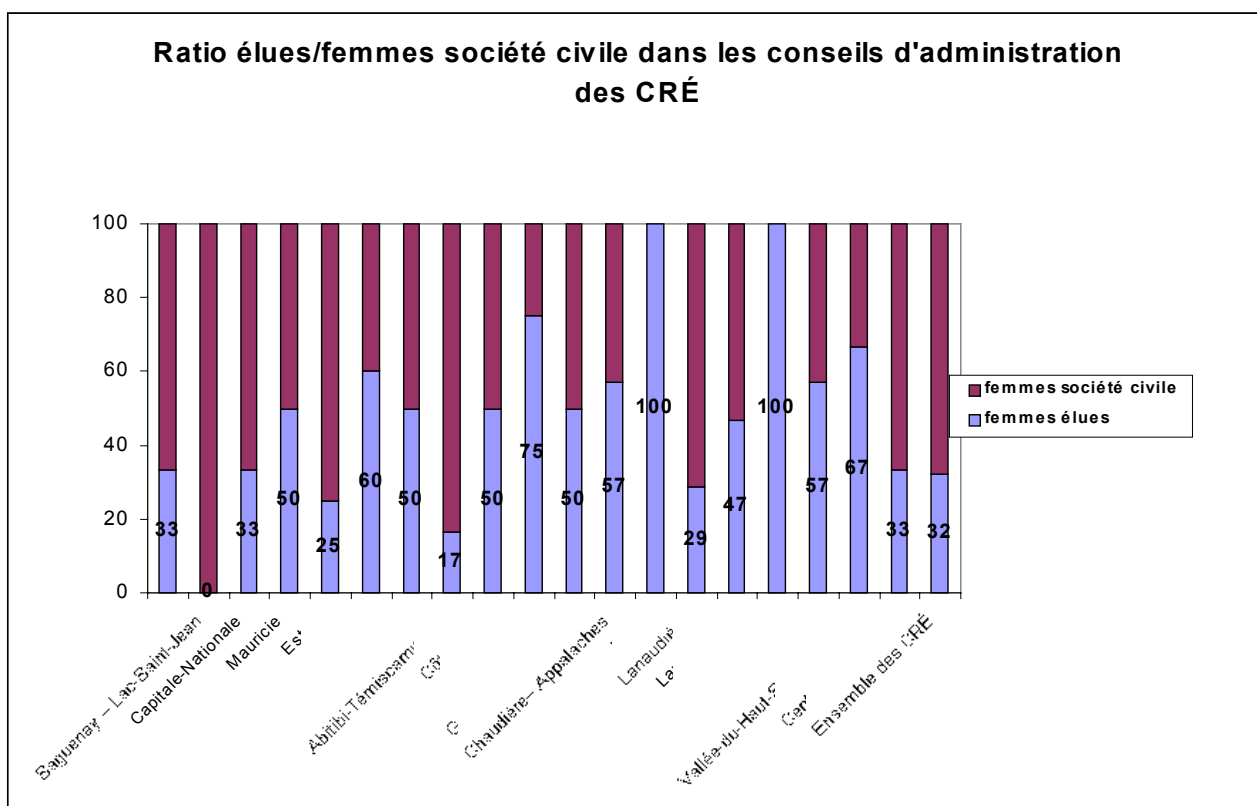
La faible représentation des femmes à la tête des conseils municipaux et des MRC a une incidence directe sur le nombre d'élues municipales qui siègent dans les CRÉ ; soit 20,2 %, (87/427) au total. Tout comme pour les préfètes, le taux varie beaucoup d'une région à l'autre. Alors que le Saguenay Lac-Saint-Jean ne compte aucune élue municipale, la Baie James en compte près de 40 %.

Lorsque le conseil d'administration de la CRÉ inclut *de facto* l'ensemble du conseil municipal, comme c'est le cas des villes de Montréal et Laval, le taux de femmes élues atteint et dépasse même alors la barre du 30 % (respectivement 30 % et 38 %). Ce n'est toutefois pas le cas de Longueuil, ce qui s'explique par ses divisions territoriales, car bien que dans cette ville, on retrouve près de 40 % de femmes élues, les autres villes de l'agglomération en comptent fort peu.

### **d. LES REPRÉSENTANTES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE DANS LES C.A. DES CRÉ**

Si la situation varie considérablement d'une CRÉ à l'autre, le ratio femmes/hommes de la société civile des conseils d'administration de certaines Conférences régionales des élu-e-s est beaucoup plus paritaire que celui des membres des conseils municipaux, femmes et hommes. Plusieurs CRÉ ont fait un effort notable pour contrer la sous-représentation des femmes élues en nommant davantage de femmes de la société civile. Toutefois, si 43,2 % des membres représentant la société civile dans les conseils d'administration des CRÉ sont des femmes, elles sont moins nombreuses que les élues (79 représentantes par rapport à 89 élues). Cette situation est due au fait que les membres de la société civile ne peuvent former plus du tiers des conseils d'administration.

**Tableau 3 : Ratio entre les élues et les femmes de la société civile dans les c.a. des CRÉ  
sept. 2006**



Source : CIAFT d'après des données compilées par le CSF (voir annexe II)

**e. LES FEMMES, ÉLUES ET NON ÉLUES, DANS LES COMITÉS EXÉCUTIFS DES CRÉ**

La composition des comités exécutifs des CRÉ diffère également grandement d'une Conférence régionale des élu-e-s à l'autre, certains comptant plus de femmes que d'hommes et d'autres ne comptant aucune femme. On peut se réjouir de constater qu'il y ait parité dans une instance de pouvoir importante dans certaines CRÉ, dans l'ensemble. Toutefois, si l'on regarde le pourcentage de femmes/hommes composant les comités exécutifs de diverses CRÉ, celui-ci n'atteint même pas le 25 %.

Tableau 4 : Composition des comités exécutifs des CRÉ, 2006

Régions	Femmes			Hommes	Total femmes et hommes	% femmes au sein des comités exécutifs
	Élues	Société civile	Total			
Bas-Saint-Laurent	1	1	2	3	5	40
Saguenay – Lac-Saint-Jean	0	0	0	4	4	0
Capitale-Nationale	1	2	3	4	7	42,8
Mauricie	2	0	2	4	6	33,3
Estrie	1	2	3	3	5	60
Montréal	2	1	3	2	5	60
Outaouais	0	0	0	0		0
Abitibi-Témiscamingue	0	0	0	5	5	0
Côte-Nord	0	1	1	4	5	20
Baie-James	0	0	0	0	0	0
Gaspésie–Îles de la Madeleine	0	1	1	2	3	33,3
Chaudière–Appalaches	0	0	0	4	4	0
Laval	3	0	3	3	6	50
Lanaudière	0	1	1	10	11	9
Laurentides	0	1	1	9	10	10
Longueuil	2	0	2	2	4	50
Montérégie-Est	3	2	5	7	12	41,6
Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	0	0	5	5	5	0
Centre-du-Québec	1	1	2	6	8	
Ensemble des CRÉ	16	13	34	77	105	24

Source : CIAFT d'après des données compilées par le CSF (voir annexe II)

## B. LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES RÉGIONS ET L'EMPLOI

*«Disposant d'un réservoir de main d'œuvre aujourd'hui parmi les plus éduquées au monde – résultat d'un rattrapage spectaculaire depuis les années '60 – le Québec est bien positionné pour tirer profit de cet avantage, qui est particulièrement crucial dans le secteur tertiaire.»*

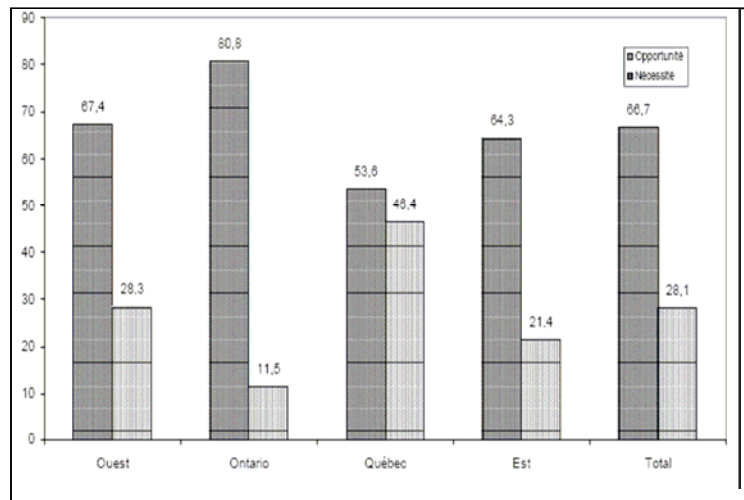
### 1. QUELQUES DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES SUR LES RÉGIONS

Dans le récent portrait socio-économique 2006 des régions du Québec réalisé par le MDÉIE<sup>14</sup>, on retrouve les principales données qui touchent l'emploi dans les régions. Toutefois, la faible proportion de données sexuées permet difficilement de déceler la progression de l'égalité entre l'emploi des femmes et des hommes. Certaines données confirment l'arrimage possible entre le potentiel d'emploi féminin et les régions en main d'oeuvre, compte tenu de la tertiarisation de l'économie québécoise et de la structure actuelle des entreprises.

#### a. LES EMPLOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les entreprises du Québec sont petites: 63 % des entreprises québécoises comptent cinq personnes à l'emploi ou moins. On les retrouve principalement dans les régions centrales et les régions ressources. 18,4 % des propriétaires d'entreprises québécoises sont des travailleuses et travailleurs autonomes. De plus, de façon plus marquée que dans le reste du Canada, la création d'entreprises au Québec résulte davantage d'une situation de **nécessité** que d'**opportunité**.

**Tableau 5 : Motivations des entreprises en création, par région canadienne, 2001**



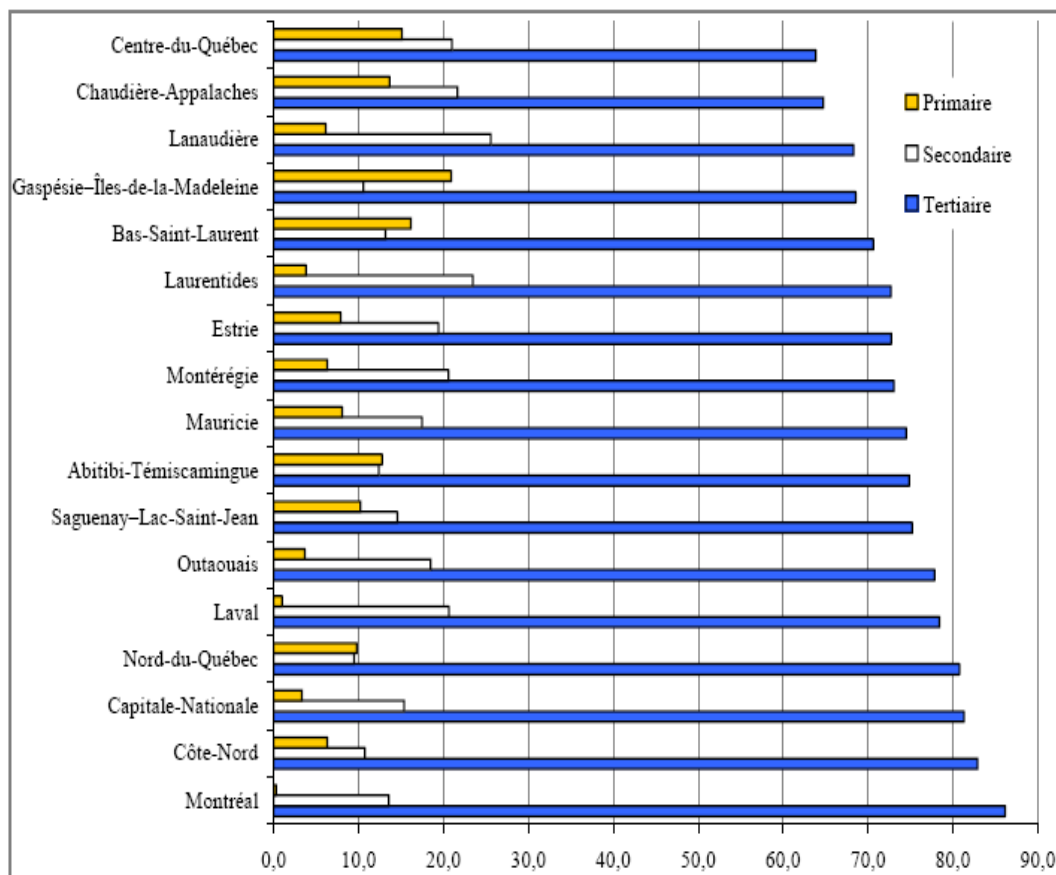
<sup>14</sup> Portrait socio-économique des régions du Québec, édition 2006. MDÉIE. Québec. Juillet 2006. 111 pp.

Source : Global Entrepreneurship Monitor

L'importance relative des différents secteurs de l'emploi varie selon le type de région :

- ▶ **Le secteur des services domine largement partout au Québec, avec 76 % des entreprises et 76 % des emplois.**
- ▶ Les régions-ressources offrent surtout des emplois reliés au secteur primaire
- ▶ Les régions centrales sont plus manufacturières (secteur secondaire) mais comptent également un grand bassin d'emplois de services
- ▶ Les grands centres (Montréal, Laval et Capitale-Nationale) offrent surtout des emplois dans le secteur tertiaire, c'est-à-dire des services

**Tableau 6 : Répartition des établissements par grand secteur d'activité, selon les régions administratives, 2005**



Sources : Statistique Canada; ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

## **Il existe trois principales catégories de services dans le secteur tertiaire :**

- ▶ **Services de ménage** : Commerces de détail, hébergement et restauration, transport et entreposage, services personnels, réparation et entretien ainsi que services divers
- ▶ **Services publics** : Services d'enseignement, santé et services sociaux, administrations publiques ainsi que services tels l'électricité, le gaz et l'eau
- ▶ **Services moteurs** : Services financiers, professionnels et administratifs, commerces de gros, information, culture et loisirs<sup>15</sup>

Les services de ménage et les services publics constituent plus de la moitié des emplois offerts au Québec alors que les services moteurs, eux, en représentent un peu moins du quart, le reste provenant du secteur primaire et secondaire. Montréal offre le plus grand nombre d'emplois tertiaires et ce sont les régions centrales qui viennent en second. De plus, selon Emploi-Québec, la tendance à l'accroissement du nombre d'emploi dans le secteur tertiaire se maintiendra :

*«L'emploi croîtra à un rythme cinq fois plus rapide dans les industries du secteur tertiaire (1,6 %) que dans celles de la production de biens (0,3 %).»*

Dans le domaine des services, les secteurs qui créeront le plus grand nombre d'emplois sont ceux des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail, des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que de l'hébergement et de la restauration. De leur côté, l'ensemble des industries de services créera également un très grand nombre d'emplois<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> *Portrait socio-économique du Québec 2006* MDÉIE, p. 63

<sup>16</sup> On parle de 227 000 emplois, selon le document du MESS: *Le marché du travail au Québec: perspectives 2005 -2009*.

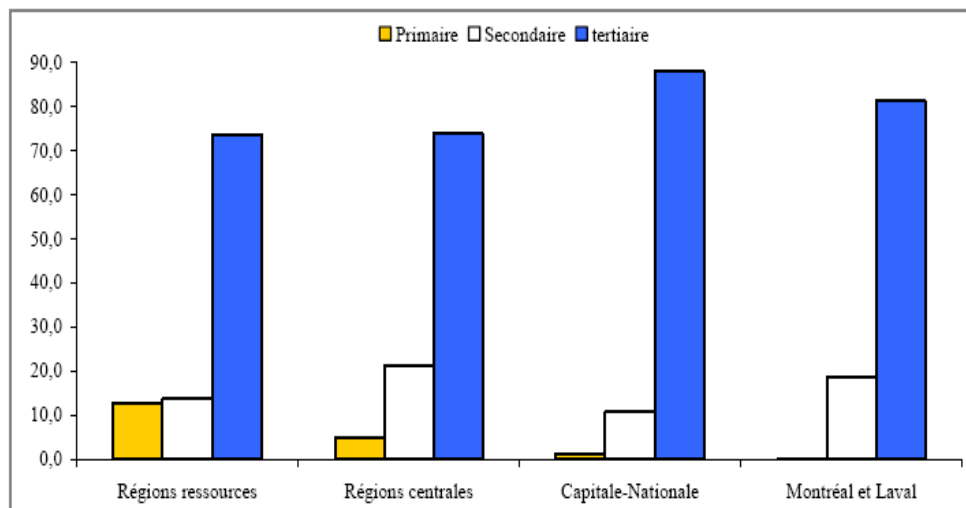
## b. LES INVESTISSEMENTS ET L'INNOVATION

L'importance des investissements ainsi que le soutien à l'innovation sont deux facteurs majeurs pour assurer la prospérité des régions :

*«Synonymes de productivité et de compétitivité, les différents indicateurs liés aux investissements, à la recherche et à l'innovation permettent d'en connaître davantage sur la structure économique d'une région, ses créneaux d'excellence ainsi que sur son dynamisme en général<sup>17</sup>.»*

Compte tenu de l'essor du secteur tertiaire, on ne s'étonne pas que plus du trois quarts des investissements des prochaines années se fasse dans le secteur tertiaire, et ce, dans toutes les régions du Québec.

**Tableau 7 : Investissements dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire 2007-2011**



Sources : Institut de la statistique du Québec; ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

Alors que l'innovation constitue une priorité de la plupart des régions, ce sont les régions de Montréal et Laval qui dominent largement quant à l'importance des investissements et de la main d'œuvre consacrés à la recherche et au développement, du moins en milieu industriel. Toutefois, il aurait été essentiel d'avoir des données sexuées d'emploi, afin de mesurer la progression de l'emploi féminin dans ce secteur, ces emplois étant souvent davantage qualifiés.

*«Au Québec, en 2003, près de 10 personnes prennent part aux activités de R-D industrielle pour 1 000 personnes actives, en hausse par rapport à 1998*

17 *Portrait socio-économique du Québec 2006* MDÉIE, p. 63

*(7,7). De ce nombre, plus de la moitié représente du personnel professionnel.<sup>18</sup>»*

## **2. L'ANALYSE DES CINQ PLANS QUINQUENNAUX**

Afin de pouvoir déterminer analyser comment le développement économique des régions se concrétise dans les plans d'action des Conférences régionales des élu-e-s, nous avons cru pertinent d'analyser les enjeux, objectifs et priorités des plans quinquennaux de cinq régions-type du Québec<sup>19</sup> (voir tableaux 8 et 9) :

- ▶ Gaspésie-Îles de la Madeleine (région-ressource éloignée)<sup>20</sup>
- ▶ la Mauricie (région-ressource rapprochée)
- ▶ la Montérégie-Est (région centrale nouvellement constituée)
- ▶ la Capitale-Nationale (région à statut particulier)
- ▶ Montréal (région à statut particulier)

### **c. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE COMME VISION RASSEMBLEUSE DES RÉGIONS**

Tant au sein du Gouvernement du Québec que dans les régions, on vise maintenant à inclure les principes de développement durable dans la gestion du territoire. Selon la Commission Brundtland de l'ONU, le développement durable est «un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs», et ce, en harmonisant l'ensemble des aspects sociaux, environnementaux et économiques.

Tous les plans quinquennaux font état de l'importance du développement durable, manifestant ainsi le désir des régions de se développer de façon plus humaine et plus respectueuse des écosystèmes. Toutefois, seuls les plans quinquennaux de la Capitale-Nationale et de la Montérégie Est ont précisé leur conception du développement durable.

---

<sup>18</sup> *Portrait socio-économique des régions 2006*, MDÉIE, p. 79

<sup>19</sup> Plusieurs régions n'ont pas encore adopté leur plan quinquennal.

<sup>20</sup> Bien que le plan quinquennal ne soit pas encore adopté, après autorisation, nous avons utilisé les résultats des travaux en cours par la CRÉ Gaspésie-Les Îles de la Madeleine. Certaines considérations peuvent être absentes de la vision stratégique dans le plan quinquennal, mais se rajouteront plus tard.

**d. LES DÉFIS DES RÉGIONS**

De l'étude des cinq plans quinquennaux et du document du Gouvernement du Québec, il ressort huit éléments de base qui sont partagés par au moins trois régions et qui constituent les défis de base auxquels sont confrontées celles-ci. Plusieurs de ces éléments reviennent également dans le document «*Devenir maître de son développement : la force des régions*», dans lequel le Gouvernement du Québec justifie la modification de la gouvernance régionale dans une approche de décentralisation.

**Tableau 8 : Éléments récurrents, 5 plans quinquennaux et document gouvernemental**

Présence des défis récurrents dans les plans quinquennaux de cinq régions <sup>21</sup> et dans le document : « <i>Devenir maître de son développement : La force ces régions</i> », Gouvernement du Québec		Gaspésie	Mauricie	Montréal Est	Capitale	Montréal	Gouvernement du Québec
<b>DÉFIS DES RÉGIONS</b>							
1	Préoccupations liées à la baisse démographique	✓	✓	✓	✓		✓
2	Main d'œuvre qualifiée	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Innovation	✓	✓		✓	✓	✓
4	Développement de l'entrepreneuriat		✓	✓	✓	✓	✓
5	Augmentation de la population immigrante	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	Plan d'action pour contrer l'exode des jeunes <sup>22</sup>	✓			✓	✓	
7	Soutien aux familles	✓		✓	✓	✓	✓
8	Soutenir le secteur communautaire		✓	✓	✓	✓	
Source : CIAFT							

<sup>21</sup> Gaspésie : Comme il s'agit d'une version partielle du plans quinquennaux, certaines considérations peuvent être absentes actuellement mais rajoutées dans la version finale.

<sup>22</sup> La CRÉ de Montréal fait face à la problématique contraire, c'est-à-dire accueillir les jeunes des régions.

**DÉFIS POUVANT LIMITER  
LE DÉVELOPPEMENT DES RÉGIONS**

De l'analyse des documents, quatre éléments ressortent comme des menaces au développement économique régional :

- ▶ la baisse démographique
- ▶ la pénurie de main d'œuvre qualifiée
- ▶ la difficulté à satisfaire aux besoins d'innovation
- ▶ le développement insatisfaisant de l'entrepreneuriat.

**Solutions envisagées  
pour affronter ces défis**

Afin de relever ces défis, voici certaines solutions envisagées par les régions :

- ▶ accueillir des gens issus de l'immigration
- ▶ mettre diverses mesures en place pour retenir les jeunes
- ▶ faciliter la vie des familles

*Notons que la recherche de l'égalité comme solution à ces divers problèmes n'est pas énoncée comme une solution en soi.*

**e. LES CRÉNEAUX D'EXCELLENCE**

Créés dans le cadre des programmes ACCORD du Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDÉIE), les créneaux d'excellence ont été identifiés comme éléments distinctifs par lesquels la région compte se démarquer ; ceux-ci sont alors intégrés dans les plans quinquennaux. Étant issus d'une vision du développement économique basé sur les grappes industrielles, ceux-ci sont plus souvent créateurs d'emplois masculins que féminins. Des cinq régions étudiées, seule Montréal n'a pas mentionné les créneaux d'excellence dans son plan quinquennal, en raison d'une approche différente par la Communauté métropolitaine de Montréal. La mise en valeur de ses créneaux d'excellence en grappes industrielles est de quatre types distincts :

1. **Compétition** aérospatiale, sciences de la vie, TI, textiles et vêtements
2. **Rayonnement** culture, tourisme, services
3. **Pointe** nanotechnologies, matériaux avancés, technologies environnementales
4. **Production** énergie, bioalimentaire, pétrochimie et plasturgie, métallurgie, papier et produits du bois<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Plan stratégique de la ville de la Communauté métropolitaine de Montréal, p. 11

## C. L'EMPLOI DES FEMMES: RÉALITÉS ET MYTHES PERSISTANTS

### 1. LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET ÉCONOMIQUE DES QUÉBÉCOISES<sup>24</sup>

Les femmes et les hommes ne vivent pas les mêmes réalités en emploi et elles ont à faire face à de nombreux obstacles de différente nature. Bien que les femmes réussissent mieux que les hommes à l'université dans les domaines du droit, de la santé et des affaires sociales, au moins jusqu'au doctorat, la situation sur le marché du travail est bien différente. Davantage de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel, se retrouvent dans des secteurs d'emplois peu rémunérés, deviennent travailleuses autonomes ou ont à composer avec des horaires de travail atypiques. Comment l'emploi des femmes se vit-il dans les régions, en lien avec les principaux défis exprimés dans les plans quinquennaux des régions ?

#### **a. LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : VERS LA PARITÉ EN NOMBRE**

Au nombre des changements sociaux des dernières décennies, la hausse de l'activité professionnelle des femmes constitue l'un des plus marquants. En effet, le **taux d'activité** des femmes, c'est-à-dire le pourcentage de femmes de 15 ans et plus en emploi ou au chômage, n'a cessé d'augmenter ces dernières années, passant de 41,4% en 1976 à 60% en 2003. La hausse est particulièrement spectaculaire chez les mères de jeunes enfants, dont le taux d'activité est passé de 28,8% en 1976 à 72,9% en 2003. Celui-ci dépasse même le taux moyen des femmes en général et en progression d'environ un point de pourcentage annuellement depuis quelques années.

#### **b. LE TAUX DE SCOLARITÉ : UN SUCCÈS QU'IL FAUT ANALYSER DE PLUS PRÈS**

Sur le plan de la **scolarisation**, la progression des femmes a aussi été remarquable au cours des dernières années : elles constituent la majorité de l'effectif étudiant globalement. Elles formaient 44,7% des diplômés en formation professionnelle au secondaire, 58,2% au collégial technique et 59,7% au niveau universitaire.

---

<sup>24</sup> Sauf lorsqu'il en est fait mention, les données de cette section sont en grande majorité tirées de l'étude diagnostique *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, Emploi-Québec (2005).

Ces succès sont toutefois concentrés dans quelques domaines. En effet, elles ne **diversifient** pas leurs choix professionnels à tous les niveaux scolaires : en formation professionnelle au secondaire, elles sont toujours cantonnées en administration et commerce, arts, textile et habillement, santé et soins esthétiques, où elles constituent plus de 78% de l'effectif. Elles font les mêmes choix traditionnels au collégial. Au niveau universitaire toutefois, elles sont fortement présentes dans certaines disciplines (en 1997 : 57,7% en médecine, 58,9% droit, 67,5% en pharmacie). Ce n'est qu'à ce niveau seulement qu'elles ont élargi leur éventail professionnel.

Le Recensement de 2001 de Statistique Canada montre une tendance fort intéressante qui montre que la main-d'œuvre féminine est **de plus en plus scolarisée** et en phase avec l'économie du savoir. Dans la moyenne de la population, 13% des femmes et 14,6% des hommes détiennent un diplôme universitaire. Dans la tranche d'âge des 55-64 ans, ce sont seulement 9,5% des femmes et 16% des hommes qui sont détenteurs d'un diplôme universitaire. Le portrait s'inverse chez les jeunes qui débutent actuellement leur carrière : en effet, chez les 20-29 ans, ce sont 20% des femmes et 13% des hommes qui détiennent actuellement un diplôme universitaire.

Quant au **décrochage scolaire** et à ses impacts, rappelons qu'au Québec le taux de décrochage diminue sans cesse depuis trente ans. En effet, 41% des jeunes de 19 ans décrochaient en 1979 et ils n'étaient plus que 19% en 2001 (24% chez les garçons et 13% chez les filles). C'était 44% chez les garçons et 37% chez les filles il y a 20 ans. Rappelons également que les conséquences du décrochage scolaire sont plus dramatiques pour les filles que pour les garçons. En effet, 50% des hommes comptant moins de huit ans de scolarité occupent un emploi, comparativement à 20% chez les femmes.

### ***c. LA DIVERSIFICATION PROFESSIONNELLE : LOIN DE LA MIXITÉ***

Ces succès de présence sur le marché du travail et de diplômation des femmes ne doivent pas occulter un phénomène qui, lui, ne progresse pas. Le tableau à l'Annexe III présenté en annexe illustre bien comment les choix professionnels des femmes se sont très peu diversifiés et combien elles sont encore très massivement concentrées dans un nombre réduit de professions.

En effet, les femmes demeurent massivement **concentrées** dans des emplois traditionnellement féminins et offrant de piètres conditions de travail, sauf pour celles qui travaillent dans le secteur public et parapublic, dont les infirmières (6<sup>e</sup> rang des principales professions féminines) et les enseignantes (8<sup>e</sup> rang pour celles du niveau primaire) qui bénéficient d'une forte couverture syndicale.

On remarque que la première occupation féminine est toujours secrétaire avec un taux de féminité de 97,7% (2001), suivi par vendeuses et caissières. À l'opposé, la première occupation masculine est technicien en informatique et toutes les autres professions apparentées à l'informatique : la concentration masculine y a même augmenté, passant de 66,6% en 1991 à 74,2% en 2001. Notons aussi que les taux de féminité des emplois féminins sont plus forts que les taux de masculinité.

Les femmes ont fait très peu de progrès dans leur intégration à des secteurs d'emplois non traditionnels : en 2002, quatre hommes sur dix occupaient des emplois de « col bleu », comparativement à 8,7% des femmes, proportion qui a même diminué depuis 1990, passant de 9,6% à 8,7%. Les femmes se retrouvent dans le grand secteur des services (public et privé) dans une proportion de 85% et dans le secteur de la production de biens à 15% seulement.

#### **d. AU PLAN SALARIAL : TRÈS LOIN DE L'ÉGALITÉ**

Au niveau de la rémunération, là aussi on remarque des écarts persistants et significatifs. En lien avec les niveaux d'étude, notons d'abord qu'à tous les niveaux, secondaire, collégial et universitaire, le salaire des femmes reste inférieur à celui de leurs collègues masculins.

De plus, les femmes ne gagnaient en 2002 que 83,4% du salaire horaire moyen des hommes, 72,7% de leur salaire hebdomadaire moyen et 65,2% de leur revenu annuel ou gains moyens d'emploi annuels (71,3% pour celles à temps plein), soit 25 300\$ pour les femmes et 38 900\$ pour les hommes. Ce ratio demeure malheureusement stable depuis plusieurs années.

Les femmes forment aussi la part importante de ceux qui font des « carrières à faible salaire » (*low wage careers*), phénomène en croissance dans le secteur de services, où on trouve une grande concentration de femmes. En 2001, 71,2% des travailleurs au salaire minimum étaient des femmes, un taux plus élevé qu'en 1991 (67%). Notons également qu'une importante proportion de femmes gagne un salaire très faible, à peine plus élevé que le salaire minimum.

En effet, 52,7 % des salariées non syndiquées au Québec gagnaient 10\$ ou moins l'heure en 2001 et 33,5 % d'entre elles gagnaient 8\$ ou moins l'heure. Deux fois moins d'hommes étaient dans cette situation.<sup>25</sup>

#### **e. FEMMES IMMIGRANTES : LA DOUBLE DISCRIMINATION**

Des écarts de revenus entre les femmes et les hommes s'observent également pour les populations issues de l'immigration ou de minorité visible, et ils s'avèrent plus importants que ceux observés entre femmes immigrantes et non immigrantes. En 2000 au Québec, le revenu médian était de 14 711\$ pour les femmes immigrantes et de 22 023\$ pour les hommes. Dans la population non immigrante, le revenu médian se situait à 16 465\$ pour les femmes et à 27 674\$ pour les hommes.

Évidemment, le secteur d'emploi, le statut d'emploi et l'accès à la syndicalisation jouent des rôles prépondérants dans les salaires, et à tous ces égards, les femmes et surtout les femmes de minorité visible ou d'origine immigrante sont désavantagées, et ce indépendamment de leur niveau d'études. Nous avons peu de données sur la situation d'emploi des femmes d'origine immigrante ou de minorité visible au Canada, mais une nouvelle étude révèle que les femmes de minorité visible ont un taux de chômage plus élevé que les femmes n'étant pas de minorité visible, qu'elles sont encore plus susceptibles que ces dernières d'occuper un emploi à temps partiel et deux fois plus susceptibles de toucher un revenu faible. Finalement, elles sont cinq fois plus nombreuses que celles qui ne sont pas de minorité visible à déclarer avoir été victimes de discrimination ou d'un traitement injuste.<sup>26</sup>

#### **f. AU PLAN DES CONDITIONS DE TRAVAIL : DES INIQUITÉS PERSISTANTES**

Les femmes occupent encore la majorité des emplois atypiques. Ce sont les emplois qui n'offrent pas les mêmes protections sociales que l'emploi à temps plein (assurance emploi, CSST, congés de maternité), ni les mêmes avantages sociaux (assurances médicales, régimes complémentaires de retraite), ni non plus les mêmes salaires (inégalités de traitement pour le

---

<sup>25</sup> Beeman, Jennifer (2005) *L'équité salariale au Québec : un droit inconnu chez les travailleuses non syndiquées*. Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

<sup>26</sup> Statistique Canada (2006) *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (chapitre 10 par Colin Lindsay et Marcia Almey).

même travail). Le temps partiel est la facette la plus connue des emplois précaires, mais il qualifie tout emploi non standard comme le travail à temps partiel, le travail temporaire à durée déterminée, le travail avec les agences de placement, le travail autonome ou les mesures et programmes d'employabilité, par exemple. Ce sont des emplois moins syndiqués, souvent exclus de l'application de certaines normes du travail et où on remarque souvent une inégalité de traitement entre les employés précaires et les employés permanents qui font le même travail. L'une des revendications québécoises de la Marche mondiale des femmes en 2005 portait justement sur l'interdiction de l'inégalité de traitement par les normes du travail.

Les femmes sont toujours les championnes du travail à temps partiel : en 2003, 67,8% des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes, soit le même pourcentage qu'en 1991. Quand on questionne les travailleuses sur les raisons motivant leur occupation d'un emploi à temps partiel, 8,2% invoquent le soin des enfants (2003, en baisse par rapport à 11,1% en 1997). Aucun homme interrogé n'invoque ce choix. Les autres raisons féminines sont le choix personnel, le caractère du poste non désiré et l'école (pour 26 ou 28%). Les principales raisons masculines sont l'école (41%) et le caractère à temps partiel non désiré du poste (29%).

L'organisation du temps de travail pose aussi problème davantage pour les femmes que pour les hommes, car elles consacrent encore deux fois plus de temps que les hommes aux activités ménagères et aux soins aux enfants et proches dépendants. La conciliation travail-famille devient de plus en plus difficile en raison des nouvelles formes d'organisation du travail qui impliquent des horaires variables ou brisés, le travail sur appel, la disponibilité en dehors des heures de travail normales, les heures supplémentaires obligatoires ainsi que le travail à plusieurs endroits.

Les femmes sont moins syndiquées que les hommes (39,1% contre 43,1% en 2003) et le sont en grande majorité dans le secteur public (elles forment 83,3% des travailleurs du secteur public et 20,3% du privé).

L'analyse des données disponibles nous permet de démontrer qu'il y a un lien direct entre la syndicalisation et les écarts salariaux. Les travailleuses syndiquées affichent un moins grand écart salarial avec les hommes que les travailleuses non syndiquées. Ainsi, en 2002, elles gagnaient 93,6 % du salaire horaire moyen des hommes, comparativement à 78,2 % chez les

non-syndiquées. On remarque que l'écart s'est creusé entre 1997 et 2002 chez les non-syndiquées (de 79,3% à 78,2%) alors qu'il a diminué chez les syndiquées (de 92,4% à 93,6%). Ce sont aussi les travailleuses non syndiquées qui ont connu la hausse la plus faible du salaire horaire moyen entre 1997 et 2002.

Enfin, soulignons que les inégalités au plan des conditions de travail ont des impacts directs sur la couverture ou l'admissibilité des femmes aux programmes sociaux. Par exemple au Québec, 48% des travailleuses étaient couvertes par l'assurance emploi en 1996 et seulement 39% en 2001, tandis que 51% des hommes l'étaient en 1996 et 53% en 2001.

Ce bref portrait montre clairement qu'il y a presque parité pour le taux d'activité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, mais que nous sommes très loin de la mixité et de l'égalité au plan salarial et des conditions de travail. Depuis plusieurs années, on assiste à une précarisation de l'emploi qui s'amplifie constamment et affecte les femmes plus durement que les hommes. Les entreprises optent pour des modes d'organisation et de gestion des entreprises où c'est la main-d'œuvre, notamment la main-d'œuvre féminine, immigrante, non syndiquée, qui sert d'amortisseur face aux fluctuations de la demande et à la réduction des coûts de production.

Développer durablement et égalitairement les régions, ce sera aussi s'attaquer à l'inadéquation des lois du travail et des programmes sociaux qui ont été conçus pour des emplois stables, à temps plein et occupés par le chef de famille, qui est un modèle qui n'a plus cours aujourd'hui.

## **2. D'AUTRES CONSIDÉRATIONS<sup>27</sup>**

### ***g. LA FAMILLE: UNE RESPONSABILITÉ ENCORE DÉVOLUE SURTOUT AUX FEMMES***

Des études récentes, dont celle du Conseil du statut de la Femme, ont démontré qu'il y a corrélation entre le taux d'activité et de natalité des femmes. Selon le chercheur australien Peter Macdonald, le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur de la famille n'est pas une solution pour contrer la baisse démographique dans un contexte d'économie libérale; c'est plutôt

---

<sup>27</sup> Sauf lorsqu'il en est fait mention, les données de cette section sont en grande majorité tirées de l'étude diagnostique *Les femmes et le marché de l'emploi: la situation économique et professionnelle des Québécoises*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, Emploi-Québec (2005).

l'égalité entre les hommes et les femmes qui serait à favoriser<sup>28</sup>. En effet, faciliter les conditions de vie aux familles, et plus particulièrement aux mères, a une incidence positive sur le taux de natalité<sup>29</sup>. À titre d'exemple, au Québec, depuis la mise en place des garderies à cinq dollars, le taux de femmes en activité, et plus spécifiquement les mères d'enfants de moins de trois ans, a bondi de 21 %<sup>30</sup>.

*«L'inégalité des femmes dans les ménages et sur le marché du travail doit être reconnue et examinée.»*

Yves Vaillancourt et Pat Armstrong, chercheurs

La charge attribuée aux mères est disproportionnée par rapport à celle des pères. La société en général tient peu compte de leurs besoins. Dans bien des cas, on s'attend de leur part qu'elles soient des travailleuses exemplaires, tout en ne leur offrant pas le soutien nécessaire pour qu'elles puissent concilier leurs exigences professionnelles et familiales. Face à une équation parfois insoluble et à une pression sociale et médiatique qui cherche à convaincre les femmes de mettre en veilleuse leur carrière et leurs intérêts professionnels, plusieurs femmes décident de demeurer à la maison pour élever leurs enfants. Ce faisant, on maintient un système familial où les hommes dominant économiquement les mères, ce qui les rend potentiellement captives.

Non seulement ces femmes perdent la possibilité de se réaliser professionnellement, mais elles doivent par la suite se contenter d'emplois mal payés, à temps partiel, faute de pouvoir se qualifier ou de mesures de conciliation famille-travail adéquates. Lorsqu'il y a séparation ou divorce, ce sont les femmes qui, généralement, deviennent soutien familial. C'est le cas de 80 % des familles monoparentales.

Cette situation constitue une perte pour ces femmes, mais le Québec également est perdant, tant du point de vue fiscal – des revenus moindres engendrant des cotisations moindres – et une plus grande dépendance à des mesures de soutien au revenu. De plus, l'absence de contribution de ces femmes sur le marché du travail dans des emplois qualifiés nuit à l'innovation dans les entreprises, au moment même où les besoins sont si grands, notamment à cause des exigences de la mondialisation.

---

<sup>28</sup> Macdonald, Peter. *Low fertility: unifying the theory and the demography*.

<sup>29</sup> Voir le très bon reportage de Job boom à cet égard : *Carrière et maternité, la famille tuée dans l'œuf?* Vol. 7, numéro 5. mai-juin 2006. Voir également le reportage du CSF à cet égard

<sup>30</sup> Le Devoir, 28 mars 2006

*«De plus en plus, on se rend à l'évidence que la conciliation travail-famille est une notion qui dépasse largement la responsabilité des parents et des milieux de travail.»*

#### Carrefour Action municipale et famille

En planifiant le développement en plaçant la famille au cœur de la région dans un contexte où tous les parents doivent conjuguer famille et carrière, on améliore donc les conditions de vie sociales et économiques. Le Carrefour Action municipale et famille (CAMF) rappelle l'importance de la CRÉ comme leader politique à cet égard :

*«...c'est la volonté politique que devront afficher les porteurs de la conciliation travail-famille. Cette volonté bien affirmée transmettra alors un message clair à tous les partenaires qui seront sollicités pour prendre des engagements dans ce dossier. La municipalité, la MRC, voire la Conférence régionale des élus (CRÉ), de par leur position stratégique dans la communauté, sont particulièrement identifiées pour exercer un rôle catalyseur auprès des divers partenaires, sociaux, communautaires et privés. L'exercice de leur leadership reposera sur une véritable volonté politique.»*

#### **h. QUAND L'ÉGALITÉ EST GARANTE D'INNOVATION**

*«Le capital intellectuel et humain devient le nerf de la guerre dans la course à l'innovation.»*

Conseil consultatif du Fonds québécois de la recherche sur la nature  
et les technologies

Détenir un emploi qualifié fait une différence importante dans la qualité de vie d'une personne et profite également aux régions, tant afin de réduire les coûts d'investissement que de conserver une stabilité de main d'œuvre essentielle aux entreprises, tant publiques que privées :

*«La main d'œuvre faiblement ou non qualifiée peut être remplacée et trouvée relativement facilement, tandis que la main d'œuvre qualifiée exige des connaissances que l'on ne peut avoir sans investissement préalable. Par définition, la main d'œuvre qualifiée nécessite une*

*formation et une durée d'expérience de travail plus importantes que pour la main d'œuvre non qualifiée<sup>31</sup>.»*

Selon le Conseil consultatif du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, ce sont les femmes qui augmentent le plus le bassin d'inscription dans les universités et elles représentent une clientèle de qualité, car à toutes les étapes de la formation scolaire, elles réussissent mieux que les hommes<sup>32</sup>. Alors qu'elles sont davantage scolarisées et que la majorité des emplois féminins se retrouvent dans le secteur des services, qui est le secteur d'emploi dominant, les femmes continuent de travailler davantage à temps partiel, dans des emplois moins permanents et celles-ci sont toujours moins rémunérées que les hommes.

Le fait de bénéficier de l'expertise des femmes et des hommes ayant des besoins, des intérêts et des réalités différentes est garant de l'innovation. Or, les compétences de toute nature se retrouvant autant chez les femmes que chez les hommes, il est plus qu'avantageux, autant pour les entreprises que pour les individus, de mettre en place des mesures égalitaires permettant de mettre à profit le potentiel tant des femmes que des hommes.

*«Les sociétés où les femmes sont bien représentées à la haute direction génèrent des rendements supérieurs à la normale.»*

Claude Francoeur et Réal Labelle, HEC, Montréal.

## **i. ENTREPRENEURIAT**

Au Canada, les femmes sont propriétaires de 30 à 40 % des entreprises<sup>33</sup>. Pour ce qui est du Québec, selon la Banque de données sur les entrepreneures, ces entreprises sont profitables<sup>34</sup>. Les femmes qui se lancent en affaires ont tendance à ne pas s'endetter et à s'assurer que le financement de leur entreprise ne mettra pas en péril la santé financière de leur famille. Généralement à la tête de plus petites entreprises que les hommes, leur priorité est moins une question de croissance à court terme que d'équilibre entre leur carrière et leur vie familiale.

---

<sup>31</sup> Montmarquette, Thomas La pénurie de travailleurs qualifiés. Rapport de projets CIRANO, février 2005.

<sup>32</sup> *Renforcer le Québec comme pôle d'innovation grâce aux sciences naturelles et au génie*. Conseil consultatif du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies. Novembre 2003. 29 pp.

<sup>33</sup> Machado, H.; Rouleau, L. *Identité sociale et entrepreneuriat féminin*. HEC Montréal. 2002

<sup>34</sup> Saint-Cyr, L. *Banque de données sur les entrepreneures québécoises*. MIC. 2001.

Selon le document *Singulières et plurielles*, publié en novembre 2005 par le Comité de travail sur l'entrepreneuriat féminin en Outaouais :

*«Au Québec, en 2001, 21 % de petites et moyennes entreprises (PME) étaient des entreprises dans lesquelles les femmes détenaient une participation majoritaire<sup>35</sup>. Entre 1991 et 2001, le nombre de femmes entrepreneures s'est accru de 43 %, soit à un rythme deux fois plus rapide que chez les hommes (21 %) <sup>36</sup>. En 2004, les femmes représentaient 34 % de l'ensemble des travailleurs autonomes du Québec<sup>37</sup>. »*

De plus, les femmes qui dirigent des entreprises créent autant d'emplois que les hommes. Leur contribution à l'économie est tout de qu'il y a de plus comparable à l'apport des entreprises dirigées par des hommes, à tout le moins en matière d'emplois.<sup>38</sup>

*«Les pays qui n'encouragent pas fortement les femmes à créer et développer de nouvelles entreprises ne réalisent pas complètement leur potentiel entrepreneurial.»*

Global Entrepreneurship Monitor

## **j. IMMIGRANTES ET JEUNES FEMMES**

Bien des régions désirent attirer les nouveaux immigrants afin de pallier les besoins de main d'œuvre, souvent qualifiée. De même, elles espèrent attirer les jeunes ou les retenir, le cas échéant. De façon générale, on ne tient pas compte des réalités spécifiques des femmes immigrantes ou des jeunes femmes. On parle d'immigrants, de jeunes, occultant le fait que la moitié d'entre «eux» sont des immigrantes ou des jeunes femmes. La plupart du temps, l'ensemble des plans d'action des ministères ne tient aucunement compte de la réalité spécifique des femmes dans ces deux catégories. À titre d'exemple, la Stratégie jeunesse du

---

<sup>35</sup> Industrie Canada, (2004), p. 2.

<sup>36</sup> Id., p. 5.

<sup>37</sup> Benjamin Tal, (2005), p. 13.

<sup>38</sup> *Quand les femmes font des affaires*. Bulletin du Centre de vigie sur la culture entrepreneuriale. Numéro 25, mai 2005

Gouvernement du Québec ne tient que peu compte de la réalité spécifique aux jeunes femmes<sup>39</sup>.

Faute d'être suffisamment aidées, notamment pour ce qui est de la conciliation travail-famille, les immigrantes se retrouvent dans une position fragilisée et moins favorable que celles des immigrants.

L'enracinement des gens en région dépend en grande partie de la capacité de celle-ci à offrir un milieu de vie stable, et ce, tant socialement qu'économiquement. Bien que le Gouvernement favorise la signature d'ententes spécifiques en immigration et que les jeunes bénéficient d'une stratégie jeunesse, de structures spécifiques et de fonds dédiés leur permettant de développer les régions en fonction de leurs priorités, la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas partie des priorités pour ces deux catégories de personnes.

Actuellement, les ententes spécifiques femmes servent essentiellement à atténuer les effets négatifs de l'inégalité systémique.

### **3. LA PLACE DES FEMMES DANS LES PLANS QUINQUENNAUX DES CRÉ**

*«La non-intégration des femmes dans les priorités et les projets de développement a, sur leurs conditions de vie, une série d'impacts négatifs, allant de la détérioration de leur condition économique jusqu'au renforcement des rapports inégalitaires hommes/femmes.»*

*Tremblay et Gilbert, chercheurs*

Les cinq plans quinquennaux ainsi que le document du Gouvernement du Québec ont été analysés afin de déterminer dans quels secteurs l'égalité entre les femmes et les hommes était une priorité. En conformité avec la Loi, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordée dans les plans quinquennaux ; cependant, il ne suffit pas de mentionner l'égalité pour que celle-ci soit considérée de fait. Nous avons donc également répertorié la présence d'actions concrètes dans la section économique (emploi et formation) ou politique (instances décisionnelles) des documents mentionnés dans le tableau.

---

<sup>39</sup> Stratégie jeunesse du Gouvernement du Québec, 2005

Alors que la valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes se retrouve dans le document gouvernemental sur la création des CRÉ, elle est également clairement énoncée dans trois des cinq plans quinquennaux, mais non dans ceux des deux régions ressources étudiées. Au-delà de la mention de l'importance de l'égalité, nous avons estimé important de vérifier si celle-ci se retrouve de façon explicite dans les secteurs de l'économie ou de la formation. Trois plans sur cinq en font mention. C'est également trois plans sur cinq qui mentionnent l'importance de l'égalité dans les instances décisionnelles, mais en retrouve aucune mention dans le document gouvernemental.

**Tableau 9 : Mention de l'égalité, 5 plans quinquennaux et document gouvernemental**

Mention de l'égalité dans les plans quinquennaux de cinq régions <sup>40</sup> et dans le document : « Devenir maître de son développement : La force ces régions », Gouvernement du Québec	Gaspésie	Mauricie	Capitale	Montérégie Est	Montréal	Gouvernement du Québec
* présentée comme une valeur primordiale			✓	✓	✓	✓
* en économie	✓			✓	✓	
<b>Égalité</b> * en formation		✓		✓	✓	
* dans les instances décisionnelles		✓	✓	✓	✓	
* en entrepreneuriat		✓		✓		
Source : CIAFT 2006						

## 4. LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE ET EMPLOI-QUÉBEC

### a. LA STRATÉGIE D'INTERVENTION À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Le Gouvernement du Québec, dans la *Politique en matière de condition féminine: un avenir à partager* adoptée en 1993, soulignait l'importance que revêt la participation des femmes au marché du travail et y affirmait sa volonté de la soutenir activement. Dans la foulée de cette politique et des actions gouvernementales menées jusqu'à ce jour en faveur des femmes, Emploi-Québec a alors mis au point une stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Cette stratégie constituait d'ailleurs un élément de premier plan de la contribution

<sup>40</sup> Gaspésie : comme il s'agit d'une version partielle du plans quinquennaux, certaines considérations peuvent être absentes actuellement mais rajoutées dans la version finale.

d'Emploi-Québec au *Programme d'action 2000-2003 : l'égalité pour toutes les Québécoises* couvrant la dernière période de mise en œuvre de la politique gouvernementale qui s'est terminée en 2003.

Dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de l'équité de traitement, Emploi-Québec a adopté en 2001 une stratégie d'intervention qui l'engageait à ajuster son offre de service de manière à favoriser la participation pleine et entière des femmes au marché du travail. Dans cette perspective, la stratégie précisait les orientations qu'Emploi-Québec doit prendre pour faciliter une utilisation optimale de ses ressources dans le but de soutenir l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes.

En évaluation après cinq ans, la stratégie retenue par Emploi-Québec s'articule autour de deux grands axes d'intervention : la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine et l'organisation de l'offre de service de manière à répondre aux besoins de cette main-d'œuvre. Chacun des axes d'intervention comprend des orientations auxquelles sont rattachées des actions.

Emploi-Québec considère que ces actions constituent la base minimale des gestes à poser pour concrétiser la stratégie. Le premier axe d'intervention visait l'objectif suivant :

La reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine, en dégagant une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine et en favorisant la prise en compte des réalités des femmes.

Le deuxième axe ciblait l'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec par les orientations suivantes :

- ▶ Promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès par les actions suivantes :
  - ▶ Soutenir le personnel dans la prestation de service auprès des femmes :
  - ▶ Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes :
  - ▶ Assurer une réponse adaptée aux besoins particuliers des femmes :

- Promouvoir et soutenir la formation en emploi pour les femmes, grâce au soutien offert aux dirigeants d'entreprise par l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, la gestion de la formation et la présentation de projets au Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

### **ANALYSE DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES PLANS DES CRPMT**

Nous avons fait une analyse semblable du plan d'action 2006-2007 des directions régionales d'Emploi-Québec des même régions ainsi que le document des orientations stratégiques du plan gouvernemental, intitulé «*L'emploi, passeport pour l'avenir*». Si le développement durable n'est évoqué que dans quelques plans d'action ainsi que dans le document du Gouvernement du Québec, on retrouve sensiblement les mêmes préoccupations que chez les CRÉ.

**Tableau 10 : Défis, 5 plans régionaux 2006-2007 et document d'Emploi-Québec**

<b>Présence des défis récurrents dans les plans d'action d'Emploi-Québec de cinq régions<sup>41</sup> et dans le document : « L'emploi, passeport pour l'avenir », Gouvernement du Québec</b>		<b>Gaspésie</b>	<b>Mauricie</b>	<b>Montréal Est</b>	<b>Capitale</b>	<b>Montréal</b>	<b>Gouvernement du Québec</b>
		<b>DÉFIS DES RÉGIONS</b>					
<b>1</b>	Préoccupations liées à la baisse démographique	✓		✓	✓		✓
<b>2</b>	Main d'œuvre qualifiée	✓	✓	✓	✓		✓
<b>3</b>	Innovation	✓		✓			✓
<b>4</b>	Développement de l'entrepreneuriat		✓	✓			✓
<b>5</b>	Augmentation de la population immigrante			✓	✓		✓
<b>6</b>	Plan d'action pour contrer l'exode des jeunes <sup>42</sup>	✓	✓				
<b>7</b>	Soutien aux familles	✓	✓	✓			✓
<b>8</b>	Travailler avec le secteur communautaire				✓	✓	✓

Source : CIAFT 2006

<sup>41</sup> Voir note 39.

<sup>42</sup> La CRÉ de Montréal fait face à la problématique contraire, c'est-à-dire accueillir les jeunes qui proviennent des autres régions.

Lorsque l'on analyse la question plus spécifique de la réalité des femmes en emploi, on constate que cette préoccupation varie beaucoup d'un plan d'action à l'autre. Par exemple, le plan d'action d'Emploi Québec de la région de Montréal ne comprend aucune donnée sexuée et ne mentionne la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* qu'en annexe. D'autres plans d'action incluent des données sexuées sans mentionner les inégalités femmes/hommes.

**Tableau 11 Présence d'éléments relatifs à l'égalité en emploi documents d'Emploi-Québec**

<b>Éléments relatifs à l'égalité en emploi dans les plans d'action d'Emploi-Québec de cinq régions<sup>43</sup> et dans le document : « L'emploi, passeport pour l'avenir», Gouvernement du Québec</b>							
	<b>Gaspésie</b>	<b>Mauricie</b>	<b>Montréal</b>	<b>Capitale</b>	<b>Montréal</b>	<b>Gouvernement du Québec</b>	
<b>DÉFIS DES RÉGIONS</b>							
Données sexuées	✓	✓	✓	✓			
Femmes monoparentales ou jeunes mères	✓	✓	✓		✓	✓	
Métiers non-trad ou d'avenir	✓	✓	✓		✓		
Professions en demande	✓			✓			
Formation femmes	✓	✓	✓		✓		
Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine	✓	✓	✓		✓	✓	
Inégalités Femmes/Hommes			✓				✓
Taux de fécondité ou dénatalité	✓			✓	✓	✓	
Entente spécifique			✓	✓			
Partenariats avec groupes de femmes				✓	✓		
Conciliation famille/travail - congés parentaux	✓	✓	✓		✓	✓	
Immigrantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Quant à l'opérationnalisation de la stratégie, celle-ci est généralement mentionnée, sans plus. Celle-ci est discutée en annexe du plan d'action de Montréal alors que la Mauricie l'inclut comme piste de solution pour les problèmes de chômage prolongé. En Montérégie, la stratégie est décrite dans le document, à la section des engagements gouvernementaux et ministériels et

<sup>43</sup> Voir note 39.

inclut la notion d'inégalités entre les femmes et les hommes. Et alors que le plan d'action de Gaspésie-Les Îles de la Madeleine décrit brièvement la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, le plan d'action de la Capitale Nationale n'en fait même pas mention.

Le Gouvernement, quant à lui, fait grand usage du terme «stratégie», que celle-ci soit à l'égard de la main-d'œuvre féminine, des PME, des jeunes, des coopératives, de l'innovation ou de la mise en valeur du diamant! La liste des 19 actions proposées par le Plan gouvernemental pour l'emploi, en annexe 3 du document, n'inclut toutefois pas la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*.

*«Si les femmes avaient atteint le même taux d'emploi que les hommes, il y aurait environ 377 000 personnes de plus sur le marché du travail.»*

*Emploi-Québec*

## D. L'EMPLOI DES FEMMES: UNE STRATÉGIE GAGNANTE POUR LES RÉGIONS!

### 1. LA SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI DANS D'AUTRES PAYS DU MONDE

Bien qu'il existe déjà une recherche du CSF sur le lien entre la natalité et l'emploi, nous avons tenu à comparer la situation au Canada – et au Québec lorsque cela est possible - avec les pays les plus égalitaires de la planète mais également avec ceux dont le taux d'activité des femmes est le moins élevé. Pour ce faire, nous avons tenu compte de deux études. La première, qui n'inclut pas le Québec, a été réalisée en 2005 par le Forum économique mondial. Celui-ci a analysé l'égalité entre les femmes et les hommes dans 58 pays au monde<sup>44</sup> selon cinq facteurs d'égalité :

- l'accès et le niveau d'éducation
- l'égalité en emploi
- la possibilité de fonder des entreprises
- la présence des femmes dans les instances décisionnelles
- l'accès à des soins de santé touchant plus spécifiquement les femmes (ex : obstétrique)

*Selon la première étude, les pays scandinaves sont en tête sur le plan de l'égalité, suivis de la Nouvelle-Zélande et du Canada.*

**Tableau 12 : Classement de l'égalité de certains pays, selon l'étude du FEM 2005**

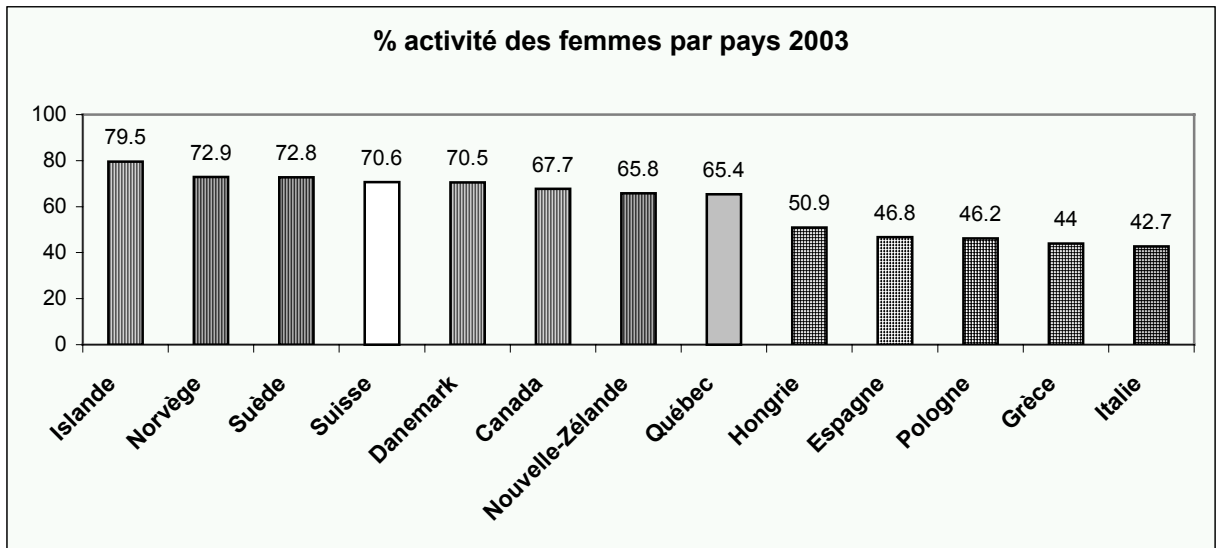
<b>Pays</b>	<b>Rang égalité</b>	<b>Pays</b>	<b>Rang égalité</b>
<b>Suède</b>	<b>1</b>	<b>Pologne</b>	<b>19</b>
<b>Norvège</b>	<b>2</b>	<b>Hongrie</b>	<b>24</b>
<b>Islande</b>	<b>3</b>	<b>Espagne</b>	<b>27</b>
<b>Danemark</b>	<b>4</b>	<b>Suisse</b>	<b>34</b>
<b>Finlande</b>	<b>5</b>	<b>Italie</b>	<b>45</b>
<b>Nouvelle-Zélande</b>	<b>6</b>	<b>Grèce</b>	<b>50</b>
<b>Canada</b>	<b>7</b>		

Source : Forum économique mondial, 2005

<sup>44</sup> *Empowering Women : measuring the Gender Gap.* Forum économique mondial. 2005

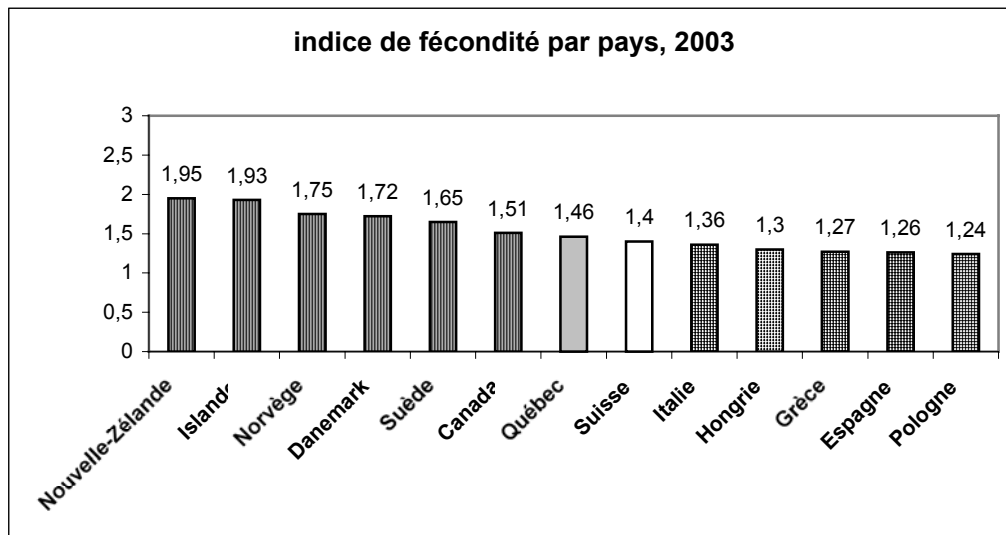
L'autre étude que nous avons utilisée provient de l'Institut de la statistique du Québec<sup>45</sup>, et contient des données de comparaison internationales telles que le taux d'activité des femmes et l'indice de fécondité. Le Québec étant inclus dans cette étude, nous l'avons ajouté dans le tableau des comparaisons.

**Tableau 13 : Taux d'activité des femmes selon certains pays, 2003**



Source : CIAFT d'après les données combinées du FEM et de l'ISQ

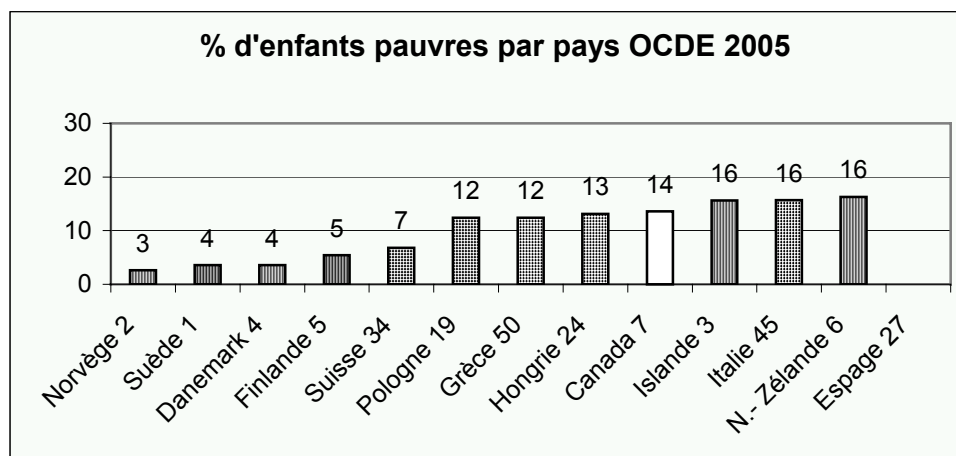
**Tableau 14 : Indice de fécondité des femmes, selon certains pays 2003**



<sup>45</sup> La situation démographique au Québec : bilan 2003. Louis Duchesne, Québec 2003. Institut de la Statistique du Québec

On constate donc une corrélation entre le taux d'activité des femmes et la période de fécondation. Dans une perspective de développement durable, un indice qui nous a semblé fondamental pour défendre l'importance du travail des mères et d'une responsabilité partagée des enfants, c'est la différence dans leurs taux de pauvreté<sup>46</sup>.

**Tableau 15 : Taux d'enfants pauvres selon certains pays de l'OCDE 2005**



Source : <http://www.oecd.org/dataoecd/35/20/34554055.xls><sup>47</sup>

Encore une fois, on peut constater que les pays scandinaves dominent au classement du plus bas taux de pauvreté des enfants.

*«L'égalité entre les femmes et les hommes s'est avéré un facteur significatif qui a mené à des taux plus élevés d'emploi ainsi qu'à une plus grande qualité de vie, de même que pour ce qui est des droits tels que l'allocation familiale, les congés parentaux, les droits des pères et les centres de la petite enfance très largement subventionnés qui ont contribué à une hausse du taux de natalité des pays nordiques, qui est l'un des plus élevés en Europe. C'est ce modèle d'État-providence qui fait que les pays nordiques sont parmi les sociétés les plus compétitives, les plus innovatrices et les plus stables, et ce, avec des niveaux relativement bas de pauvreté.»*

Karita Bekkemellem, Ministre de l'égalité des chances, Norvège

<sup>46</sup> Proportion d'enfants de 17 ans et moins vivant dans des ménages disposant d'un revenu disponible équivalent inférieur à 50% du revenu médian, en pourcentage. OCDE 2005

<sup>47</sup> Notes et définitions sont disponibles dans OECD(2005), Society at a Glance: OECD Social Indicators, 2005 Edition.

Bien que la situation du Canada et de la Nouvelle-Zélande concernant la pauvreté des enfants soit problématique, il est à noter que les pays moins égalitaires, et dont le taux d'activité des femmes est bas (voir tableaux précédents) ont presque tous des taux de pauvreté importants chez les enfants. D'où l'importance d'instaurer des mesures sociales qui permettent aux parents de concilier harmonieusement famille-travail. Ces mesures sociales soutiennent d'ailleurs la croissance économique.

*«Personne ne devrait avoir à choisir entre carrière et famille.»*

Mission Québec-Suède 2003, CCFDRM Montérégie

## **2. L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE**

*«Lorsque les gens ne se sentent pas en sécurité, ils ne travaillent pas à faire avancer le développement à long terme... Neuf enfants suédois sur dix bénéficient d'espaces en services de garde financés publiquement. C'est à la fois la cause mais également la raison pour laquelle la Suède possède l'un des plus hauts taux d'emploi féminin au Monde. C'est important pour le développement économique... Nous avons démontré que le développement est plus vigoureux si celui-ci inclut tout le monde.»*

Göran Persson, ex-premier ministre de Suède

Tel que mentionné dans la première section, selon le Gouvernement du Québec, la mise en place des CRÉ visait à relever les nombreux défis auxquels sont confrontées les régions. Or, le fait d'inclure les femmes à part égale avec les hommes dans le développement économique – tant en ce qui à l'accès aux instances décisionnelles qu'aux ressources – aura des incidences positives sur celles-ci.

Si l'on reprend l'exemple du pays le plus égalitaire au monde, la Suède, on constate que loin d'être un obstacle, l'égalité a des incidences économiques positives sur le pays. Selon le Devoir, la Suède tire particulièrement bien son épingle du jeu :

*«Bien peu de pays, en effet, peuvent se vanter d'être aussi concurrentiels sur les marchés étrangers, d'afficher un*

*impressionnant taux de croissance annuelle moyen de 4 % depuis 3 ans et de ne compter que 6 % de chômeurs. Loin d'être plombé par le fardeau des dépenses publiques, l'État suédois est l'un des rares à avoir transformé, au cours des dix dernières années, ses déficits budgétaires en surplus (équivalent à un peu moins de 2 % du PIB) et à voir réduit sa dette du tiers.<sup>48</sup>»*

Tous ces facteurs sont liés à la question de la main-d'œuvre qualifiée, dans un contexte où les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans un grand nombre d'études supérieures, et où il y a une croissance marquée du nombre d'inscription de femmes ayant décidé d'étudier à l'université dans des domaines techniques ou financiers.

Au Québec, l'égalité entre les femmes et les hommes en emploi peut également permettre d'accélérer un développement durable de nos régions. Pour le démontrer, nous avons repris les défis des régions, tel qu'énoncé par le Gouvernement du Québec. Tel qu'énoncé précédemment, ces défis se retrouvent presque intégralement dans les plans quinquennaux des CRÉ mais également dans les plans d'action régionaux des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT).

Pour chacun des défis, nous avons inscrit dans le tableau suivant les raisons qui justifient une plus grande égalité en emploi; l'ensemble des arguments est issu de l'actuel document. Cette énumération constitue donc en partie un résumé des chapitres précédents.

---

<sup>48</sup> Desrosiers, Éric. *Une autre Suède*, Le Devoir, lundi 11 septembre 2006, p. A5

Tableau 16 : Adéquation entre les défis des régions et le potentiel d'emploi féminin

<b><i>Défis des régions selon le Gouvernement du Québec</i></b>	<b>Solutions que peut apporter une plus grande égalité entre les femmes et les hommes</b>
<b><i>Le défi démographique</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le taux d'activité des femmes a un impact positif sur la natalité et sur la lutte à la pauvreté des enfants</li> <li>▶ Les jeunes ont comme valeur l'égalité</li> <li>▶ L'augmentation du taux d'activité peut résoudre les problèmes de baisse démographique</li> </ul>
<b><i>Le défi de la mondialisation</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'innovation est tributaire d'une diversité d'expériences et de compétences</li> <li>▶ Les femmes réussissent mieux que les hommes, et ce, à tous les niveaux d'éducation</li> <li>▶ Les emplois qualifiés et stables demandent plus d'investissements et sont plus difficiles à remplacer mais sont essentiels dans un contexte de mondialisation</li> <li>▶ Les emplois qualifiés dépendent de l'offre de formation, entre autres universitaire et technique</li> </ul>
<b><i>Le défi du pouvoir d'attraction des régions ressources et des agglomérations urbaines</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En offrant des emplois qualifiés aux deux parents et en augmentant le taux d'activité des femmes, on les encourage à demeurer en région, que ceux-ci soient de souche, immigrants ou jeunes</li> <li>▶ La présence de main d'œuvre qualifiée attire et retient les entreprises en région</li> </ul>
<b><i>Développer le plein potentiel des régions</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les femmes entrepreneures créent autant d'emplois que les hommes</li> <li>▶ Les mesures de conciliation famille-travail augmentent le taux d'activité des femmes</li> </ul>
<b><i>Le défi de la livraison des services publics</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les femmes sont surtout employées dans le secteur des services, secteur qui constitue 76 % des entreprises et des emplois</li> <li>▶ Le secteur des services est dominant partout au Québec</li> </ul>
Source : CIAFT 2006	

Pour que ces stratégies d'emploi puissent se réaliser, en plus de travailler sur la formation et la qualification, il faut s'assurer que la structure décisionnelle des régions est égalitaire. Or, la mise en place de la nouvelle gouvernance régionale a constitué un recul important à cet égard, ce qui nuit au développement économique des régions.

## 1. L'ÉGALITÉ : UNE EXIGENCE DE LA LOI SANS SANCTION NI INCITATION À LA RESPECTER

*«L'égalité et l'équité font partie intégrante du développement durable. Le développement ne sera pas durable, s'il n'est pas conçu, planifié et mis en œuvre autrement, avec la participation active de l'autre moitié de l'humanité».*

*Anne Du Pasquier, Suisse*

La Loi qui a créé les Conférences régionales des élu-e-s a introduit «un principe d'imputabilité basé sur le mode électif de ses membres»<sup>49</sup>. Or, dans le contexte actuel, il y a lieu de questionner cette «imputabilité», lorsque l'on constate, comme aux élections simultanées de novembre 2005, que plus de la moitié des mairesses et maires ont été élus par acclamation, c'est-à-dire par défaut, sans campagne électorale ni programme à défendre<sup>50</sup>.

De plus, la très faible rémunération des mairesses et maires de plus d'un millier de petites municipalités et le coût prohibitif des campagnes électorales dans les villes éliminent *de facto* un très grand nombre de candidates. Enfin, alors que les femmes sont très nombreuses dans divers organismes de la société civile, entre autres dans le secteur communautaire, la proportion de mairesses est très faible dans les municipalités de plus de 5 000 personnes et à la tête des MRC.

Le CSF a d'ailleurs émis de sérieuses réserves face à cette réingénierie de l'État, faisant plusieurs recommandations afin d'en minimiser les effets négatifs<sup>51</sup>. Il était donc impossible pour le Gouvernement actuel d'ignorer qu'une telle mesure ferait dramatiquement chuter le nombre de femmes au sein des conseils d'administration des CRÉ.

Hormis une demande de tenir compte de l'égalité et de la parité entre les femmes et les hommes dans les plans quinquennaux, aucune mesure incitative ni restrictive n'a été mise en place pour assurer une reddition de comptes à cet égard. Plutôt que de tenir les CRÉ imputables, ce sont les femmes qui sont tenues responsables de cette question, comme si elles

---

<sup>49</sup> *Devenir maître de son développement : la force des régions* Phase 1. Gouvernement du Québec, 2004. 31 pp.

<sup>50</sup> [http://www.mamr.gouv.qc.ca/publications/democratie/elec2005\\_profil\\_sans\\_opp.pdf](http://www.mamr.gouv.qc.ca/publications/democratie/elec2005_profil_sans_opp.pdf)

<sup>51</sup> CSF Avis sur le projet de Loi 34.

étaient les seules à y gagner. Et il n'existe qu'un programme **À égalité pour décider**, d'un montant annuel de un million\$ pour tenter d'augmenter le nombre de mairesses dans les municipalités, condition *sine qua non* pour faire partie des «décideurs» de la CRÉ.

Enfin, en donnant toute latitude aux élu-e-s de sélectionner eux-mêmes les membres de la société civile et pour déterminer les conditions de l'exercice du vote, il se crée un déséquilibre de pouvoir qui va à l'encontre d'une vision du développement durable, dont l'équilibre des forces entre les diverses parties prenantes est un aspect fondamental. Le développement économique s'inscrit désormais dans une relation de pouvoir inégalitaire avec les femmes et la société civile, et ce, tant au niveau municipal que local et régional. Comme mentionnait le CSF : cette situation «...concentre finalement beaucoup de pouvoirs entre les mains d'un groupe d'élues et d'élus dont les compétences se situent exclusivement dans le domaine municipal.<sup>52</sup>»

En plus de soulever des questions de démocratie, cette situation est contre-productive. Tel que démontré dans l'étude de Labelle et Francoeur, professeurs aux Hautes études commerciales de Montréal, *la diversité à la haute direction d'une entreprise permet de prendre de meilleures décisions*<sup>53</sup>. Si c'est le cas dans les conseils d'administration privés, pourquoi en serait-il autrement dans les conseils d'administration publics ?

## **2. L'IMPORTANCE DES DONNÉES SEXUÉES EN EMPLOI**

Actuellement, il n'est pas possible de définir des plans d'action permettant de profiter d'une pleine inclusion des femmes en emploi parce la plupart des données en développement économique régional ne sont pas sexuées. C'est le cas par exemple du dernier portrait socio-économique du MDÉIE. Pourtant, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pourrait améliorer l'adéquation entre la formation de celles-ci et les emplois qualifiés des divers secteurs d'emploi, entre autres pour ce qui est d'arrimer la formation et l'emploi féminin aux créneaux d'excellence.

---

<sup>52</sup> CSF, Avis sur le projet de loi 34, p.9

<sup>53</sup> *Apport indiscutable*, Francoeur et Labelle, La Presse, Section Forum, 6 septembre page A23.

### 3. LES CRÉNEAUX D'EXCELLENCE ET LE POSITIONNEMENT RÉGIONAL

#### **Des créneaux d'excellence issus des secteurs secondaire et tertiaire**

À l'image des grappes industrielles, les créneaux d'excellence sont basés sur un développement du secteur primaire et secondaire, ce qui défavorise les femmes, dont les emplois sont très majoritairement issus du secteur des services.

**Tableau 17 : Ratio hommes/femmes selon les catégories d'emploi, en pourcentage 2005**

	HOMMES	FEMMES
Construction	89,7	10,2
Foresterie, pêches, mines, pétrole et gaz	87	12,8
Transport et entreposage	76,2	23,9
Fabrication	72,1	27,9
Agriculture	71,9	28,1
Services publics	68,9	31,1
Services aux entreprises, aux bâtiments et de soutien	60,9	39,2
Information, culture et loisirs	55,4	44,6
professionnels, scientifiques et techniques	54,7	45,3
Commerce	51	49
Autres services	49	51
Administration publiques	48,8	51,1
Hébergement et restauration	43,1	57
Finance, assurances, immobilier et location	40,1	59,9
Enseignement	34,4	65,6
Santé et assistance sociale	20,5	79,5

Source : Institut de la Statistique du Québec<sup>54</sup>

Pourtant, des créneaux d'excellence tels que les *technologies langagières* de la région de l'Outaouais, le *biotech santé* de l'Estrie ou le *récrétourisme santé et nature* de la région Gaspésie-Îles de la Madeleine, davantage issus des secteurs secondaire et tertiaires, permettent d'imaginer des créneaux d'excellence où l'expertise spécifique des femmes serait

<sup>54</sup> [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/cat\\_prof/s\\_sectr\\_activ/professions/pop\\_active/i1\\_5\\_2005.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof/s_sectr_activ/professions/pop_active/i1_5_2005.htm)

davantage mise à profit. Responsable des créneaux d'excellence de concert avec les régions, le MDÉIE aurait tout à gagner de consacrer les mêmes ressources pour favoriser l'émergence de nouveaux créneaux. Cette initiative aurait sans doute un impact significatif sur le taux d'activité des femmes, la création d'emplois qualifiés et d'entreprises innovantes.

### ***Un positionnement des régions qui dépasse les notions de créneaux d'excellence***

Le fait de sélectionner les créneaux d'excellence en fonction de leur potentiel industriel et l'exportation soulève également des questions de positionnement des régions. Ainsi, une région qui voudrait mettre en valeur la force de son économie sociale ou intégrer des notions de décroissance dans le but de préserver la qualité de vie et de son environnement pourrait se trouver en contradiction avec ses créneaux d'excellence.

Dans le premier cas, on retrouve davantage de femmes, puisque cela implique des questions de soins, de santé, et de services du quotidien. Dans l'autre, davantage à caractère industriel, on y retrouve davantage d'hommes. Or, la décision de vouloir mettre en valeur les régions dans une optique de développement durable présuppose que l'on conjugue les deux. En mettant de l'avant les principes du développement durable, les régions s'éloignent de certaines traditions de développement économique qui allaient justement à l'encontre de cette égalité entre les femmes et les hommes.

### **3. LA MÉTHODE DES 3-R: UNE VISION GLOBALE DE L'ÉGALITÉ EN RÉGION !**

Dans une perspective de développement durable, il faut s'assurer, entre autres, que les instances décisionnelles tendent vers l'égalité entre les femmes et les hommes, que l'on se préoccupe de la spécificité de l'emploi féminin et que le milieu permette davantage la conciliation famille-travail. L'une des façons d'analyser les régions sous ces angles est la méthode des 3-R. Créée par la chercheuse Gertrud Åström, responsable de l'égalité pour le Gouvernement suédois, la méthode des 3-R permet d'élaborer un plan d'action vers l'égalité en étudiant trois aspects spécifiques : représentation, ressources et réalité

► **Représentation** : Il est important que les femmes et les hommes soient également représentés dans les diverses instances décisionnelles mais également dans la fonction publique, qu'elles aient le même accès à la formation, au réseautage et à la direction des divers organismes. Elles doivent bénéficier des mêmes droits de vote et doivent être mises autant en valeur que les hommes. Les structures décisionnelles doivent être égalitaires pour que les femmes puissent autant influencer les décisions socio-économiques que les hommes. En résumé, une représentation équitable permet aux femmes comme aux hommes d'avoir accès à l'**agenda** politique.

► **Ressources** : Les femmes ont le droit d'avoir accès aux mêmes ressources que les hommes, tant de façon qualitative que quantitative et ce, y compris les mesures spécifiques lorsque la situation les désavantage par rapport aux hommes (ex : ressources non-trad, fonds d'entrepreneuriat féminin, etc.). Or, actuellement, on considère souvent les femmes comme une «**clientèle**», au même titre que les immigrants, les jeunes ou les personnes âgées, ce qui ne saurait être garant d'égalité, ces catégories comprennent autant de femmes que d'hommes. En résumé, il faut s'assurer que les femmes et les hommes ont droit et ont accès aux mêmes **outils** que les hommes.

► **Réalité** : L'équilibre entre la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail dépend de divers facteurs tels que la possibilité de congés parentaux pour les pères, la présence de mesures de conciliation famille-travail, l'équité salariale, une révision du positionnement des régions en fonction du potentiel d'emploi masculin et féminin, etc. En prenant conscience des éléments qui entraînent de façon systémique des différences de qualité de vie entre les femmes et les hommes, on peut agir sur celles-ci. C'est un peu comme si, de l'extérieur de la **boîte**, on regardait la société. L'analyse de la **réalité** permet donc de corriger le biais systémique de la réalité telle que vécue par les femmes et les hommes. L'utilisation d'analyses comparatives internationales de la situation de l'emploi permet de déceler plus aisément les biais systémiques à modifier.

Ces trois aspects sont inter reliés: en augmentant le nombre de femmes au pouvoir, elles ont une meilleure **représentation** ; elles peuvent ainsi faire inscrire à l'agenda des dossiers qui les préoccupent, augmentant ainsi les **ressources** qui leur sont dédiées et qui permettront d'éliminer certains des biais systémiques existants. À titre indicatif, voici des exemples d'action que peuvent prendre les Conférences régionales des élu-e-s afin de mettre davantage en valeur le potentiel des femmes dans chacun des trois aspects de l'égalité.

<b>La méthode des 3 – R appliquée aux CRÉ : Exemples</b>	
<p><b>Représentation</b> Mesures visant à rétablir l'équilibre femmes/hommes dans les instances décisionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entente spécifique</li> <li>▶ Politique d'équité</li> <li>▶ Comités condition féminine aviseurs pour les CRÉ</li> <li>▶ Utilisation de l'ADS et de la méthode des 3-R</li> </ul>
<p><b>Ressources</b> Mesures visant à intégrer les femmes dans les créneaux d'excellence actuels</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soutien financier et politique des organismes non-trad</li> <li>▶ Stages en entreprises</li> <li>▶ Reconnaissance des acquis et transfert de compétences</li> <li>▶ Formation continue</li> <li>▶ Accès aux formations techniques et scientifiques</li> <li>▶ Accès aux études supérieures</li> </ul>
<p>Mesures visant à définir les créneaux d'excellence des femmes ou mixtes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soutien à l'entrepreneuriat : fonds, mentorat, réseautage et promotion</li> <li>▶ Table de concertation pour définir les créneaux d'excellence féminins ou mixtes</li> <li>▶ Développement de «clusters» d'innovation mixtes (ex : tourisme, agro-alimentaire)</li> </ul>
<p><b>Réalité</b> Mesures visant l'amélioration des conditions d'existence du milieu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Transport, conciliation famille-travail-études, politique familiale, fiscalité individuelle, aide aux aînés</li> <li>▶ Maintien des services publics : écoles, postes, centres financiers, services de santé</li> <li>▶ Loisirs, culture, environnement, cadre bâti</li> </ul>



## **E. DES PISTES DE SOLUTIONS POUR AUGMENTER LES TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES**

En ce qui a trait à l'emploi, quatre stratégies semblent porteuses de résultats pour augmenter le taux d'activité des femmes. Celles-ci constituent la base de travail des ateliers de travail de la journée du 26 septembre :

- ▶ Soutenir les femmes qui travaillent, entre autres par des mesures de conciliation famille-travail et des environnements locaux et régionaux propices à conjuguer carrières et familles
- ▶ Encourager les femmes à investir les métiers, formations et professions dans des domaines reconnus par les créneaux d'excellence, souvent à caractère masculin
- ▶ Innover en définissant quels créneaux d'excellence pourraient inclure les intérêts et potentiel des femmes, incluant l'expertise des femmes immigrantes et les exemples internationaux
- ▶ Soutenir l'entrepreneuriat féminin en tenant compte des particularités spécifiques à la réalité mais également aux intérêts et aux modes de fonctionnement des femmes, de même qu'aux particularités régionales.

Suite à cette journée de travail, nous publierons le résultat des ateliers de travail, et ce, afin de définir davantage des stratégies et des pistes de solutions afin que les régions puissent profiter pleinement d'un équilibre entre les femmes et les hommes et ce, tant en emploi que comme parents.

Ce document sera disponible à la mi-octobre 2006, sur le site du CIAFT, à l'adresse suivante:  
[www.femmesautravail.qc.ca](http://www.femmesautravail.qc.ca)

## CONCLUSION

Si les solutions ne manquent pas pour faire face aux défis actuels, les régions ont besoin de la participation active des femmes que des hommes, dans une perspective de plein emploi, et dans des milieux où le virage vers le développement durable est déjà amorcé. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas simplement une question de justice: aucune région du Québec ne peut se permettre de laisser de côté une main-d'œuvre potentielle qu'elle peut qualifier et mettre à profit.

Il reste des efforts à faire pour que les femmes ne soient pas vues comme une clientèle ou une «valeur ajoutée» mais que les régions planifient leur développement économique en tenant compte des besoins et possibilités des femmes que des hommes, des pères que des mères.

En prenant la responsabilité de soutenir concrètement les familles et en permettant aux femmes et aux hommes de faire profiter de leur expertise dans des emplois stables et qualifiés, c'est toute la société québécoise qui en profitera.

*Le Québec sera plus en mesure de faire face aux pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent, d'assurer le renouvellement démographique, de tirer son épingle du jeu dans la société des savoirs, de relever les défis posés par la mondialisation, de maintenir les services publics et dégager les ressources requises par le vieillissement de la population s'il peut compter sur le plein concours de la population féminine.*

*La mise en valeur du plein potentiel des femmes dans toutes les sphères de la société est non seulement une question d'équité pour elles, mais nous croyons qu'elle représente maintenant, ici comme dans les autres pays développés, une condition favorable à la concrétisation du projet d'enfants. Il s'agit donc d'un enjeu pour tout le Québec.*

*Conseil du statut de la Femme*

## BIBLIOGRAPHIE

Cauchy, Clairandrée. **Hausse de 21 % du taux de travail chez les femmes.** Le Devoir, 28 mars 2006.

Comité aviseur Femmes. **Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises.** Emploi-Québec. 2005.

Communauté métropolitaine de Montréal. **Cap sur le Monde pour une région métropolitaine de Montréal compétitive.** Mars 2005.

[http://www.cmm.qc.ca/pde/documents/sommaire\\_fr\\_05.pdf](http://www.cmm.qc.ca/pde/documents/sommaire_fr_05.pdf)

Conférence régionale des élus de la Mauricie, **Plan quinquennal de développement régional 2005-2010,** août 2005.

Conférence régionale des élus de la Montérégie. **Plan quinquennal de développement durable : La voie de concertation en développement durable et régional.** Octobre 2005.

Conférence régionale des élus de Montréal. **Plan quinquennal de développement 2005-2010: Innover pour se développer,** septembre 2005.

Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale. **Plan quinquennal de développement 2005-2010: L'innovation au cœur du développement humain.** 1<sup>er</sup> juin 2006.

Conférence régionale des élu(e)s Gaspésie-Îles de la Madeleine. **Plan quinquennal de développement régional. Énoncé de vision stratégique.** 18 août 2006. [http://www.cre-gim.net/rapports/Vision\\_strat.ppt](http://www.cre-gim.net/rapports/Vision_strat.ppt)

Conseil consultatif du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies. **Renforcer le Québec comme pôle d'innovation grâce aux sciences naturelles et au génie.** Novembre 2003. 29 pp.

Conseil du statut de la Femme **Commentaires sur le projet de Loi 34, Loi sur le ministère du développement économique et régional.** Avis, Québec. Décembre 2003, 29 pages.

Conseil du statut de la Femme **Le double défi de l'emploi et de la natalité: Réflexion sur certains enjeux dans le programme d'action gouvernemental *Briller parmi les meilleurs***. Recherche, Québec. Février 2005, 49 pages.

CRPMT Gaspésie-Îles de la Madeleine. **Plan d'action régional 2006-2007**. Février 2006.

CRPMT Mauricie. **Plan d'action régional 2005-2006**. Février 2005.

CRPMT Montérégie. **Plan d'action régional 2004-2007 Volet services publics d'emploi**. Montérégie. Année 2006-2007. Février 2006.

CRPMT Montréal. **Plan d'action régional 2006-2007**. Février 2006.

CRPMT Capitale-Nationale. **Plan d'action régional 2006-2007**. Février 2006.

Desrosiers, Éric. **Une autre Suède**. Le Devoir, lundi 11 septembre 2006, p. A5

Duchesne, Louis. **La situation démographique au Québec : bilan 2003**. Québec 2003. Institut de la Statistique du Québec.

Emploi-Québec. **Femmes au travail**. Stratégie d'intervention à l'égard de la main d'œuvre féminine. 2001. 55 pp.

Francoeur, Claude; Labelle, Réal. **Apport indiscutable**, La Presse, Section Forum, 6 septembre page A23.

Emploi-Québec. **L'emploi, un passeport pour l'avenir**, document sur les orientations stratégiques du plan gouvernemental pour l'emploi. 2005. 91 pp.

Gouvernement du Québec. **Devenir maître de son développement : la force des régions** Phase 1. Gouvernement du Québec, 2004. 31 pp.

Gouvernement du Québec. **Pour une jeunesse engagée dans sa réussite.** Stratégie d'action-jeunesse 2006-2009. 2006. 55 pp.

**Institut de la Statistique du Québec.** Nombre d'emplois selon l'industrie et répartition selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 2000 à 2005, **avril 2006**

[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/cat\\_profs\\_sectr\\_activ/professions/pop\\_active/i1\\_5\\_2005.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_profs_sectr_activ/professions/pop_active/i1_5_2005.htm)

Joanis, Marcellin, Martin, Fernand. **La dimension territoriale des politiques de développement économique au Québec : enjeux contemporains.** Rapport Bourgogne. CIRANO.2005. 52 pp.

Jobboom. **Carrière et maternité, la famille tuée dans l'œuf?** Cahier spécial. Vol. 7, numéro 5. mai-juin 2006.

Lopez-Claros, Augusto; Zahidi, Saadia. **Women's Empowerment : Measuring the Global Gender Gap.** Forum économique mondial. 2005. 23 pp.

[http://www.weforum.org/pdf/Global\\_Competitiveness\\_Reports/Reports/gender\\_gap.pdf#search=%22Gender%20Gap%20World%20Economic%20Forum%20pdf%22](http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf#search=%22Gender%20Gap%20World%20Economic%20Forum%20pdf%22)

Macdonald, Peter. **Low fertility: unifying the theory and the demography.** Paper prepared for Session 73, Future of Fertility in Low Fertility Countries, 2002 Meeting of the Population Association of America, Atlanta, 9-11 May 2002. 34 pp.

Machado, Hilka Vier; Rouleau, Linda. **L'identité sociale et l'entrepreneuriat féminin.** 6<sup>e</sup> congrès international francophone sur la PME. HEC Montréal. 2002.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. **Le marché du travail au Québec: perspectives 2005-2009.** Québec 2006.

Ministère des Affaires municipales et des régions. **Profil des élus sans opposition aux élections municipales 2005: analyses préliminaires à l'échelle du Québec.** 21 octobre 2005.

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. **Portrait socio-économique des régions du Québec, édition 2006**. Québec. Juillet 2006. 111 pp.

Montmarquette, Thomas. **La pénurie de travailleurs qualifiés**. Rapport de projets CIRANO, février 2005.

Organisation de coopération et de développement économique OCDE. **Society at a Glance: Indicateurs sociaux**, Édition 2005. <http://www.oecd.org/dataoecd/35/20/34554055.xls>

Peterson, Rein; Riverin, Nathaly; Kleiman, Robert. **Global Entrepreneurship Monitor, le rapport canadien 2001**. Chaire d'entrepreneurship McClean Hunter. Développement économique Canada. 38 pages.

Riverin, Nathaly. **Quand les femmes font des affaires**. Bulletin du Centre de vigie sur la culture entrepreneuriale. Numéro 25, mai 2005

Saint-Cyr, Louise. Banque de données sur les entrepreneures québécoises. Ministère de l'Industrie et du Commerce. 2001.

Tremblay, Marielle; Gilbert Claude. **La nouvelle donne de la gouvernance régionale : les enjeux pour les femmes**. Groupe de recherche et d'intervention régionale, UQAC. Revue Organisations et territoires, printemps-été 2004. Pp 111-117.

Vaillancourt, Yves; Armstrong, Pat. **La politique sociale comme déterminant de la santé: la contribution de l'économie sociale**, résumé d'une présentation lors de la conférence sur les déterminants de la santé pendant toute la durée de la vie, Toronto, novembre 2002, page 3.

## CITATIONS

1. Anne Du Pasquier, Cheffe de section suppléante, section développement durable, ARE, Suisse <http://www.are.admin.ch/are/fr/are/forum/unterseite32/index.html>
2. Göran Persson, ex-premier ministre de Suède. European Union Issue 11 – Overview. PP 18-19. « *If people feel insecure, they will not do things that move development forward in the long term... Nine out of 10 children in Sweden are in publicly financed childcare. This is both a cause and effect of the fact that we have one of the world's highest levels of employment among women. This is important for economic development... We have shown that development is more vigorous if everyone is included.* »
3. Conseil consultatif du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
4. Global entrepreneurship Monitor, cité dans Saint-Cyr (voir référence bibliographique)
5. Source: <http://pf.fastcompany.com/magazine/16/mckinsey.html>
6. Claude Francoeur et Réal Labelle, professeurs aux HEC (voir référence bibliographique)
7. Tremblay et Gilbert, chercheurs (voir référence bibliographique)
8. Joanis et Martin, CIRANO (voir référence bibliographique)
9. Karita Bekkemellem, ministre norvégienne de l'égalité entre les femmes et les hommes
10. Extrait du discours d'ouverture d'un rassemblement important de ministres sur le thème de l'égalité, le 9 février dernier, organisé dans le cadre de la présidence norvégienne du Conseil des ministres nordiques.
11. Source: <http://www.norden.org/gender/sk/index.asp?lang=1>
12. Yves Vaillancourt et Pat Armstrong. Chercheurs en économie sociale. P3. (voir référence bibliographique)

13. Extrait du rapport de la mission Québec-Suède 2003 du Comité condition féminine en développement régional de la Montérégie. Comité aviseur du Conseil régional de développement de la Montérégie. Dissous en avril 2006.
14. La conciliation famille-travail... c'est aussi l'affaire du monde municipal. P.4 Non daté.  
Source: <http://www.carrefourmunicipal.qc.ca/1/documentation.php>
15. Emploi-Québec, cité dans **L'emploi, un passeport pour l'avenir**, document sur les orientations stratégiques du plan gouvernemental pour l'emploi. 2005. 91 pp.
16. Conseil du statut de la Femme, Recherche sur la natalité et l'emploi (voir référence bibliographique)

# ANNEXE I - QUESTIONS ET PISTES DE TRAVAIL

Journée du 26 septembre 2006

PREMIER DÉFI DES RÉGIONS: (ATELIER 1)

CONSERVER DES RÉGIONS HABITÉES ET SOUTENIR LES FAMILLES

*L'égalité entre les femmes et les hommes est bonne pour les enfants et leur éducation.*

## LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL A DES EFFETS POSITIFS SUR LA NATALITÉ ET L'EMPLOI

*Il y a un lien entre la sécurité d'emploi et le désir de fonder une famille: «Le désir d'avoir un enfant ne se réalise pas lorsque les jeunes, hommes et femmes, sont aux prises avec une insécurité financière, des emplois précaires, des conditions de travail ne faisant place à aucune flexibilité.» De plus, si «la maternité fait diminuer les revenus d'emploi et le taux d'activité des femmes», la conciliation famille-travail a l'effet contraire: l'implantation des garderies à 5 \$ a fait bondir le taux d'emploi des femmes de 21 % en quelques années!*

## L'ÉGALITÉ PERMETTRA AUX FEMMES IMMIGRANTES DE CONTRIBUER À L'ESSOR DE LEUR RÉGION

Alors que bon nombre d'immigrantes sont hautement scolarisées, elles sont confinées dans des emplois bien en deçà de leur capacité, ce qui a des conséquences négatives sur l'innovation et les revenus, tant personnels que ceux de la région et de l'État: «Nombre de médecins, d'ingénieures, de techniciennes et de scientifiques végètent dans des emplois au-dessous de leurs compétences.»

## L'ÉGALITÉ CORRESPOND AUX VALEURS DES JEUNES, QUE L'ON VEUT MAINTENIR EN RÉGION

*«La majorité des jeunes (71 %) prônent des valeurs égalitaires. Leur aspiration première ? Un monde meilleur où se vivraient notamment l'égalité salariale et un intérêt accru pour l'environnement.»*

L'égalité et l'environnement vont de pair: «L'égalité est également bonne pour l'environnement, parce qu'elle fait la promotion du droit et de la capacité des femmes et des hommes à faire partie des décisions et de l'implantation, en apportant des perspectives utiles en protection de l'environnement.»

### ATELIER A: LES CONDITIONS GAGNANTES POUR SOUTENIR LES FEMMES EN EMPLOI DANS LES RÉGIONS

**Q:** Comment les régions peuvent-elles favoriser un plus grand partage des responsabilités familiales afin que les femmes et les hommes puissent concilier famille et carrière ?

## SECOND DÉFI DES RÉGIONS: (ATELIERS 2 ET 3)

### CONTRER LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET SOUTENIR L'INNOVATION

*L'égalité devrait être un objectif de société.*

*Celle-ci favorise l'économie, en permettant à chaque personne de mieux explorer son potentiel.*

En région, l'égalité en emploi pour les femmes et les hommes signifie que l'on se préoccupe autant du potentiel d'emploi des unes que des autres lors des choix de développement. Or, alors que 76 % des emplois et 76 % entreprises sont du secteur tertiaire et que les femmes y sont particulièrement nombreuses, les créneaux d'excellence des régions sont souvent axés sur le secteur primaire, qui offre surtout des emplois masculins.

#### **Atelier B: Des emplois féminins aux métiers masculins**

**Q:** Comment intéresser les femmes à exercer des emplois traditionnellement masculins tout en les intégrant de façon intéressante à ces milieux ?

*Le Conseil consultatif du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies mentionne que le capital intellectuel et humain devient le nerf de la guerre dans la course à l'innovation. Selon le Conseil, ce sont les femmes qui augmentent le plus le bassin d'inscription dans les universités et à toutes les étapes de la formation scolaire, les femmes réussissent mieux que les hommes.»*

#### **Atelier C: Des créneaux d'excellence bénéficiant davantage de l'expertise des femmes**

**Q:** Comment les régions peuvent-elles mettre en valeur l'expertise des femmes et développer des créneaux d'excellence qui leur permettront de contribuer pleinement à l'économie locale?

### TROISIÈME DÉFI DES RÉGIONS (ATELIER 4)

#### STIMULER LE CARACTÈRE ENTREPRENEURIAL DES FEMMES ET DES HOMMES

*Les pays qui n'encouragent pas fortement les femmes à créer et développer de nouvelles entreprises ne réalisent pas complètement leur potentiel entrepreneurial.*

Selon les plans quinquennaux étudiés, le développement de l'entrepreneuriat et des emplois qualifiés est au cœur même de la mission des régions. Or, si «...*la contribution à l'économie des entreprises dirigées par des femmes est tout de qu'il y a de plus comparable à l'apport des entreprises dirigées par des hommes, à tout le moins en matière d'emplois.*»

#### **ATELIER D: L'ENTREPRENEURIAT COMME LEVIER ÉCONOMIQUE DES RÉGIONS**

**Q:** Comment peut-on soutenir davantage les entrepreneures et éliminer les obstacles afin que celles-ci puissent davantage contribuer à l'essor de leur région ?

## ANNEXE II - REPRÉSENTATION FÉMININE DANS LES CRÉ

Source : Colette Marcotte, bureau du CSF, Lanaudière

### Représentation féminine dans les CRÉ

Précédé d'un rappel quant à la composition des conférences régionales des élu-e-s (CRÉ), le tableau qui suit présente un état de situation de la présence des femmes dans ces instances : Combien sont-elles ? À quel titre y siègent-elles ? Ce tableau fait également état de la représentation de la condition féminine dans les CRÉ. Y a-t-il un siège dédié à cette représentation au conseil d'administration ?

#### Composition des CRÉ :<sup>55</sup>

Les CRE sont composées à la base d'élus municipaux. En font d'office partie :

- Les préfets des municipalités régionales de comté (MRC)
- Les maires des municipalités locales de 5 000 habitants et plus
- Les maires des municipalités locales énumérées dans l'annexe de la Loi

Chaque MRC a au moins deux représentants au conseil d'administration de la CRE.

À la demande d'une CRE, le Gouvernement peut ajouter par décret un ou des représentants supplémentaires d'une municipalité locale ou modifier l'annexe pour ajouter une ou plusieurs municipalités locales en milieu rural.

Dans les régions où une communauté autochtone est représentée par un conseil de bande, un représentant de la nation autochtone à laquelle appartient cette communauté siège à la CRE.

Les élus municipaux s'adjoignent des représentants des groupes socio-économiques, notamment des milieux de l'économie, de l'éducation, de la culture et de la science, dont le nombre ne peut excéder le tiers de l'ensemble des membres. Ces membres additionnels ont droit de vote.

Le député membre de l'Assemblée nationale, dont la circonscription s'étend sur le territoire de la CRE, peut participer aux réunions sans avoir droit de vote.

---

<sup>55</sup> Source : [http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi\\_conf\\_comp.asp](http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf_comp.asp)

La Loi tient compte des particularités de certaines régions dans la composition des CRE. C'est ainsi que :

- Pour la région administrative de Laval, le territoire de la Ville de Longueuil et la région administrative de Montréal, les CRE sont composées de tous les membres du conseil municipal de la Ville de Laval, de la Ville de Longueuil et de la Ville de Montréal. Ces trois CRE peuvent, au lieu d'ajouter des membres, mettre en place un mécanisme de concertation avec les groupes socioéconomiques de leur territoire.
- La représentation de la Ville de Québec sur la CRE de la région de la Capitale-Nationale est composée, en plus du maire, des présidents d'arrondissement et de deux membres du Comité exécutif.
- Les villes de Gatineau, de La Tuque, de Lévis, de Mirabel, de Rouyn-Noranda, de Saguenay, de Shawinigan, de Sherbrooke et de Trois-Rivières désignent un représentant supplémentaire à la CRE de leur région.
- Les municipalités de la Basse-Côte-Nord non comprises dans une MRC peuvent désigner deux représentants.
- Pour la région administrative du Nord-du-Québec, la composition municipale du conseil d'administration de la conférence régionale des élu-e-s de la Baie-James correspond au conseil de la Municipalité de Baie-James. L'Administration régionale Kativik et l'Administration régionale Crie agissent à titre de CRE pour leur communauté respective.

Femmes membres du conseil d'administration de la CRÉ <sup>56</sup>													
Conférence régionale des élu-e-s (CRÉ)	Nombre total de femmes <sup>57</sup>			Élues municipales			Représentantes groupes socio-économiques <sup>58</sup>			Députées			Condition féminine (siège dédié)
	♀	total	%	♀	total	%	♀	total	%	♀	total	%	
Bas-Saint-Laurent	9	33	27,3	2	18	11,1	4	10	40,0	3	5	60,0	oui
Saguenay – Lac-Saint-Jean	4	27	14,8	0	14	0,0	3	8	37,5	1	5	20,0	non
Capitale-Nationale	16	51	31,4	4	26	15,4	8	14	57,1	4	11	36,4	oui
Mauricie	7	28	25,0	2	12	16,7	2	11 <sup>59</sup>	18,2	3	5	60,0	oui <sup>60</sup>
Estrie	5	35	14,3	1	18	5,6	3	9	33,3	1	8	12,5	non
Montréal	49	139	35,3	24	80	30,0	16	38	42,1	9	21	42,9	oui
Outaouais	7	22	31,8	3	12	25,0	3	5	60,0	1	5	20,0	non
Abitibi-Témiscamingue	6	22	27,3	1	13	7,7	5	6	83,3	0	3	0,0	non
Côte-Nord	7	22	31,8	3	13	23,1	3	7	42,9	1	2	50,0	non
Baie-James	4	13	30,8	3	8	37,5	1	4	25,0	0	1	0,0	non
Gaspésie – Îles Mad.	8	21	38,1	3	12	25,0	3	6	50,0	2	3	66,6	non
Chaudière–Appalaches	11	39	28,2	4	20	20,0	3	11	27,3	4	8	50,0	non
Laval	9	26	34,6	8	21	38,1	0	0	0,0	1	5	20,0	non
Lanaudière	8	46	17,4	2	26	7,7	5	13	38,5	1	7	14,3	oui
Laurentides	18	54	33,3	7	32	21,9	8	13	61,5	3	9	33,3	non
Longueuil	10	32	31,3	6	25	24,0	0	0	0,0	4	7	57,1	non
Montérégie-Est	15	63	23,8	8	36	22,2	6	15	40,0	1	12	8,3	oui
Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	7	38	18,4	4	27	14,8	2	5	40,0	1	6	16,7	oui
Centre-du-Québec	7	28	25,0	2	14	14,3	4	8	50,0	1	6	16,7	non
<b>Ensemble des CRÉ</b>	<b>207</b>	<b>739</b>	<b>28,0</b>	<b>87</b>	<b>427</b>	<b>20,4</b>	<b>79</b>	<b>183</b>	<b>43,2</b>	<b>41</b>	<b>129<sup>61</sup></b>	<b>31,8</b>	

<sup>56</sup> Ce tableau a été dressé le 30 août 2006 à l'aide des données disponibles dans le site web des CRÉ ou dans la liste provenant des CRÉ n'ayant pas de site. Pour la région Nord-du-Québec, seul la CRÉ Baie-James a été incluse et ce, en raison de l'absence de données pour les CRÉ de l'Administration régionale crie et de l'Administration régionale Kativik.

<sup>57</sup> Les députéEs sont inclus dans le calcul du nb de femmes et du nb total des membres. Les postes vacants ne sont pas comptés.

<sup>58</sup> Correspond à la représentation connue sous le vocable *société civile* et, le cas échéant, inclus également la représentation d'une communauté autochtone.

<sup>59</sup> Ce nombre inclus les 4 personnes siégeant à titre d'observateur. Parmi celles-ci, on retrouve les 2 femmes siégeant l'une, à titre de représentante de la condition féminine et l'autre, à titre de représentante des jeunes. Les deux sièges de cette catégorie sont occupés par le MDEIE et le MAMR.

<sup>60</sup> Siège dédié mais sans droit de vote.

<sup>61</sup> En raison de la présence de l'un ou l'une à plus d'une CRÉ, ce total excède le nombre réel de députéEs à l'Assemblée Nationale.

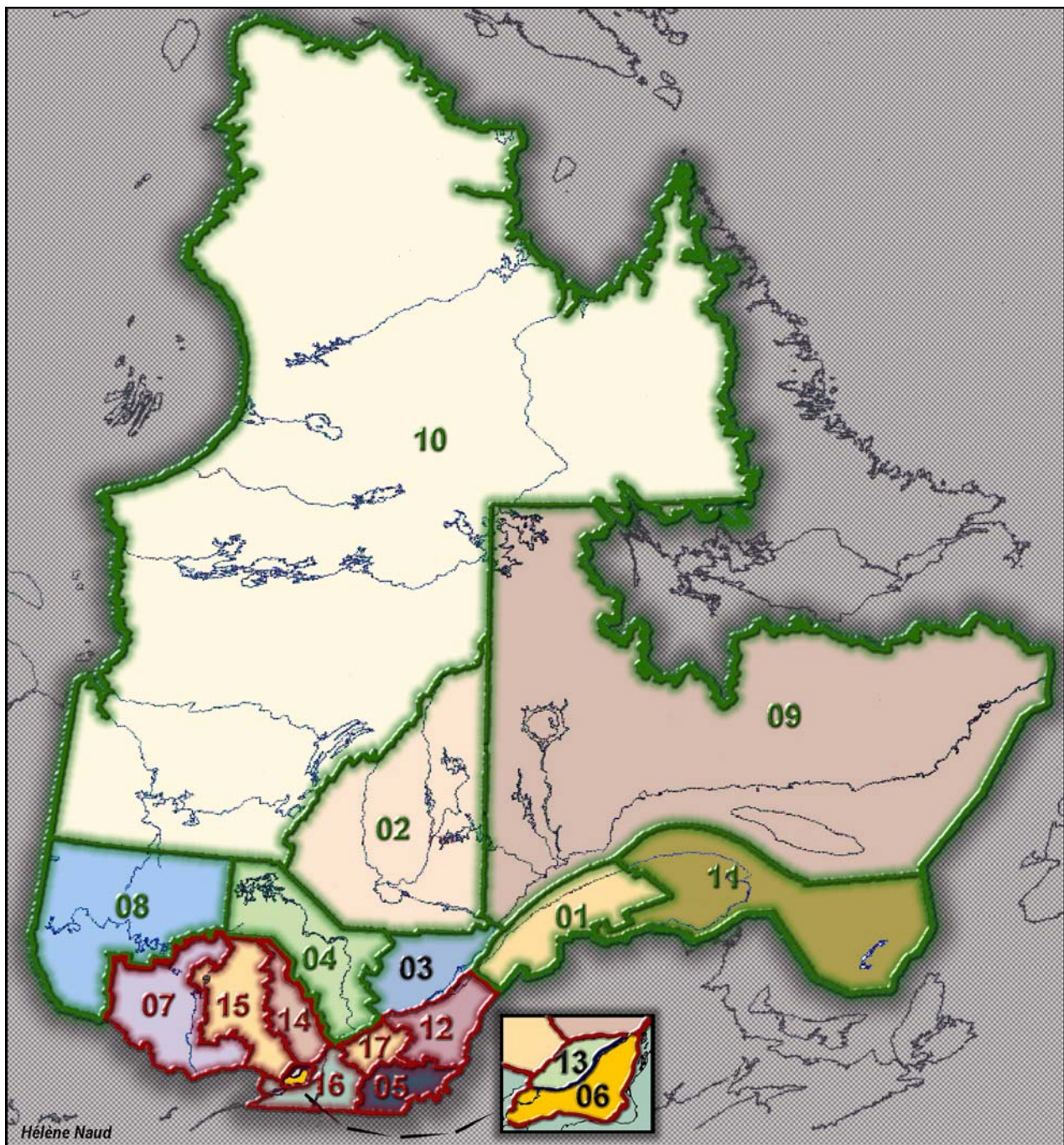
COMPLÉMENT D'INFORMATION SUR LA REPRÉSENTATION FÉMININE DANS LES CRÉ

<b>LA PRÉSENCE DES FEMMES AU COMITÉ EXÉCUTIF DE LA CRÉ</b>				
<b>Conférence régionale des élu-e-s (CRÉ)</b>	<b>♀</b>	<b>total</b>	<b>%</b>	<b>Remarques (notamment le secteur de représentation des femmes au c.a)</b>
<b>Bas-Saint-Laurent</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40,0</b>	Une élue et une représentante de la société civile.
<b>Saguenay – Lac-Saint-Jean</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,0</b>	Aucune femme à l'exécutif.
<b>Capitale-Nationale</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>42,8</b>	Une élue et deux de la société civile.
<b>Mauricie</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33,3</b>	Deux élues, dont une est présidente de la CRÉ.
<b>Estrie</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>60,0</b>	Une élues et deux de la société civile.
<b>Montréal</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>60,0</b>	Deux élues et une de la société civile.
<b>Outaouais</b>				Il n'y a pas de comité exécutif.
<b>Abitibi-Témiscamingue</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>	Aucune femme à l'exécutif.
<b>Côte-Nord</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>	De la société civile.
<b>Baie-James</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		Il n'y a pas de comité exécutif.
<b>Gaspésie – Îles de la Madeleine</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,3</b>	de la société civile.
<b>Chaudière–Appalaches</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,0</b>	Aucune femme à l'exécutif.
<b>Laval</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50,0</b>	Toutes des élues.
<b>Lanaudière</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>9,0</b>	De la société civile.
<b>Laurentides</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10,0</b>	De la société civile.
<b>Longueuil</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>	Deux élues, dont une est la présidente de la CRÉ.
<b>Montérégie-Est</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>41,6</b>	Trois élues et deux de la société civile, dont la représente la condition féminine
<b>Vallée-du-Haut-Saint-Laurent</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>	Aucune femme à l'exécutif.
<b>Centre-du-Québec</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>25,0</b>	Une élue et une de la société civile.
<b>Ensemble des CRÉ</b>	<b>29</b>	<b>105</b>	<b>29,8</b>	

## ANNEXE III - OCCUPATIONS LES PLUS COMMUNES F/H AU QUÉBEC

	RANG EFFECTIF		NIVEAU DE	RÉPARTITION	
	1991	2001	COMPÉTENCE <sup>62</sup>	PAR SEXE	
	1991	2001	2001	1991	2001
<b>FEMMES</b>					
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	1	B	98,3	97,7
Vendeuses et commis-vendeuses, détail	2	2	C	58,7	58,7
Caissières	3	3	D	88,0	86,5
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	5	4	C	81,6	87,8
Infirmières diplômées	6	5	A	91,4	91,0
Institutrices à la maternelle et au niveau primaire	8	6	A	85,8	86
Éducatrices et aides-éducatrices petite enfance	20	7	B	95,9	95,7
Commis de travail général de bureau	4	8	C	79,1	83,2
Serveuses d'aliments et de boissons	7		C	80,9	79,1
Serveuses au comptoir, aides de cuisine etc.	12	10	D	56,8	60,5
<b>HOMMES</b>					
Professions en informatique	7	1	A-B	66,6	74,2
Conducteurs de camions	3	2	C	98,6	97,7
Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	1	3	C	41,3	41,3
Directeurs de la vente au détail	2	4	Gestion 2	65,8	63,3
Concierges	4	5	D	81,3	79,2
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles	5	6	B	99,1	99,1
Manutentionnaires	11	7	C	91,9	90,6
Chauffeurs-livreurs	9	8	C	96,7	92,8
Représentants ventes non techniques, en gros	8	9	C	76,4	69,6
Commis d'épicerie et étalagistes	17	10	D	73,6	71,0

Source : Institut de la statistique du Québec, *Statistique Canada (2001), Recensement 2001, Statistique Canada.*



### **Les régions administratives du Québec**

#### **LES RÉGIONS RESSOURCES**

- 01 Bas Saint-Laurent
- 02 Saguenay – Lac-Saint-Jean
- 04 Mauricie
- 08 Abitibi-Témiscamingue
- 09 Côte-Nord
- 10 Nord du Québec
- 11 Gaspésie – Îles de la Madeleine

#### **LES RÉGIONS CENTRALES**

- 05 Estrie
- 07 Outaouais
- 12 Chaudière- Appalaches
- 14 Lanaudière
- 15 Laurentides
- 16 Montérégie
- 17 Centre-du-Québec

#### **AUTRES RÉGIONS**

- 03 Capitale-Nationale
- 06 Montréal
- 13 Laval



110, rue Sainte-Thérèse, Bureau 403

Montréal (Qc) H2Y 1E6

Téléphone : (514) 954-0220 Télécopieur : (514) 954-1230

Courriel : [info@ciaft.qc.ca](mailto:info@ciaft.qc.ca)

**Cette étude a été réalisée dans le cadre du programme  
*À égalité pour décider*, du Secrétariat à la condition féminine du Québec.**