



**MISSION VISANT L'IMPLANTATION D'UN RÉSEAU INTERNATIONAL
DE FEMMES EN DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL
PROACTIVES EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE**

MONTÉRÉGIE (QUÉBEC)/ SKÅNE (SUÈDE)

MAI 2003

**PROJET DÉPOSÉ À LA COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL
PAR LE COMITÉ CONDITION FÉMININE
EN DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL DE LA MONTÉRÉGIE (CCFDRM)**

LONGUEUIL

13 DÉCEMBRE 2002

« Le consensus politique est général en Suède sur les principes de l'égalité entre les sexes. La politique suédoise d'égalité des chances vise essentiellement à donner à chaque individu les moyens d'assurer son indépendance économique par l'exercice d'une activité rémunérée. Toutes aussi importantes sont les mesures destinées à permettre aux femmes comme aux hommes de concilier l'activité professionnelle et les responsabilités parentales¹ ».

Hypothèse sous-tendant le présent projet

Dans cette perspective, la planification du territoire, l'identification des priorités de développement régional en découlant et la mise en œuvre de moyens d'action ayant un impact significatif sur les communautés suédoises, bénéficient de l'équilibre de la représentativité femme/homme dans les instances décisionnelles, tant au niveau local, régional que national.

¹ Feuillet de documentation sur la Suède « L'égalité entre femmes et hommes », Institut suédois, 2000.

TABLE DES MATIÈRES

1. PROMOTEUR	6
1.1 Nom du promoteur	6
1.2 Organisme fiduciaire	6
1.3 Description du promoteur	6
2. CONTEXTE	8
2.1 Mise en contexte	8
2.1.1 Caractère novateur de la Montérégie en matière de condition féminine	8
➤ Réseautage du mouvement des femmes au niveau local et régional	8
➤ Concertation inter-sectorielle au sein du CCFDRM	8
➤ Élaboration et mise en œuvre de projets novateurs	9
▪ Mise sur pied du Réseau des élues municipales de la Montérégie (REMM)	9
▪ Création du Réseau montérégien des organismes non traditionnels (RMONT)	9
▪ Réalisation de projets visant à favoriser la relève féminine agricole	10
▪ Implantation du comité Femmes et transport	10
➤ Application de mesures et d'une politique en matière d'équité.....	10
2.1.2 Positionnement du CCFDRM par rapport aux autres régions du Québec et sur la scène internationale	11
➤ Québec/Canada	11
➤ International	11
▪ Eu égard à l'exportation (offre d'expertise).....	11
▪ Préparation d'un atelier pour les Assises 2003 de l'Union des municipalités du Québec (UMQ)	12
• Colloque international sur la recherche féministe francophone à Toulouse.....	12
• Participation à la Marche mondiale des femmes à New-York	12
• Mission de développement international à Liège.....	13
▪ Eu égard à l'importation (acquisition d'expertises).....	13
• Forum social mondial de Porto Alegre	13
• Mission gouvernementale en matière de condition féminine en France.....	13

2.2	Problématiques liées à la condition féminine.....	14
2.2.1	Sous-représentation des femmes dans les conseils municipaux	14
2.2.2	Éducation/formation/emploi	15
2.2.3	Entrepreneuriat féminin.....	16
2.2.4	Femmes en agriculture et en milieu rural	17
2.2.5	Santé et services sociaux.....	17
2.2.6	Logement	18
2.2.7	Conciliation de la vie familiale et professionnelle	19
2.2.8	Transport	20
2.2.9	Environnement et développement durable.....	21
3.	DESCRIPTION DU PROJET	22
3.1	Objectifs	22
3.2	Pourquoi un projet à l'international ?.....	23
3.3	Pourquoi effectuer une mission en Suède ?.....	24
3.3.1	Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes	24
3.3.2	Eu égard aux dossiers de condition féminine.....	25
	➤ Sous-représentation des femmes dans les conseils municipaux	25
	➤ Éducation, formation et emploi	26
	➤ Entrepreneuriat féminin	28
	➤ Femmes en agriculture et en milieu rural	29
	➤ Santé et services sociaux	30
3.3.3	Eu égard aux dossiers de développement régional	31
	➤ Logement	31
	➤ Conciliation de la vie familiale et professionnelle	32

➤	Transport	33
➤	Environnement et développement durable	33
3.4	Pourquoi comparer Skåne et la Montérégie ?	34
3.5	Collaboration avec d'autres organismes	34
➤	La Table régionale des aînés de la Montérégie (TRAM).....	34
➤	Le Forum Jeunesse de la Montérégie	35
➤	Le Conseil régional en environnement de la Montérégie (CREM)	35
➤	Le Centre local de développement (CLD) du Bas-Richelieu	35
➤	L'Union des municipalités du Québec (UMQ)	35
4.	COÛTS ET FINANCEMENT DU PROJET	36
5.	ÉCHÉANCIER DU PROJET	36
6.	PERSONNES ET ORGANISMES À CONTACTER EN SUÈDE.....	36

1. PROMOTEUR

- 1.1 Nom du promoteur** Comité condition féminine en développement régional de la Montérégie (CCFDRM)
- 1.2 Organisme fiduciaire** La Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM)

1.3 Description du promoteur

Créé officiellement en 1996, le Comité condition féminine en développement régional de la Montérégie (CCFDRM) s'est donné comme mission d'améliorer les conditions de vie des femmes de la région par des interventions régionales adaptées à leurs réalités et besoins spécifiques. Celui-ci s'appuie sur une priorité inscrite dans l'Entente cadre de développement de la Montérégie 2001-2006 qui fait consensus au sein du mouvement des femmes de la région, à savoir:

- **Accroître, de façon substantielle, la participation des femmes dans tous les secteurs d'intervention du développement local et régional**

Plus particulièrement, il poursuit les objectifs d'intervention suivants :

- Encourager la participation des femmes au développement économique local par l'acquisition et la création d'entreprises dans tous les secteurs d'activités;
- Soutenir la relève féminine agricole;
- Favoriser la diversification des choix de carrière et de formation des filles et des femmes notamment au sein des métiers non traditionnels;
- Augmenter et maintenir la présence des femmes dans les structures décisionnelles locales et régionales afin d'assurer leur participation, comme citoyennes, aux prises de décision qui les concernent de même que la prise en compte de leurs intérêts et de leur réalité;
- **Favoriser le réseautage international des femmes de la Montérégie**

Par ailleurs, d'autres priorités issues de l'Entente cadre rejoignent également les préoccupations du comité, à savoir :

- *Le développement durable*
Priorité 6 : Appuyer certaines actions de protection et de mise en valeur environnementales et de promotion de développement durable.
- *Le transport collectif en milieu urbain et rural*
Priorité 7 : Améliorer l'accessibilité au transport en commun et optimiser le transport des marchandises et des personnes en consolidant le réseau de transport actuel (routier, ferroviaire, maritime et aérien).

- *L'accès au logement*
Priorité 13 : Améliorer les conditions de vie en assurant les besoins de base en logement, alimentation, transport et services sociaux, en luttant contre la pauvreté et les difficultés d'intégration socioprofessionnelle.
- *La conciliation famille/travail*
Priorité 11 : Améliorer les conditions d'emplois : équité salariale, emplois stables et de qualité, conciliation famille et travail;
Priorité 16 : Adopter une politique familiale régionale;
Priorité 17 : Développer les services d'aide à la famille.

Le comité condition féminine en développement régional (CCFDRM) est composé d'une vingtaine de représentantes provenant des secteurs communautaire, agricole, syndical, municipal, coopératif, de la formation, de l'employabilité, des affaires, des services d'aide à l'entrepreneuriat féminin de même que de personnes représentant différents ministères.

En mars 1999, le CCFDRM s'est vu accordé par le Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM), le statut de comité aviseur permanent.

Ses mandats consistent à :

- Mettre en œuvre et assurer le suivi de son plan d'action régional 2001-2006 ainsi que de la deuxième entente spécifique;
- Assurer le suivi, à titre de mandataire du secteur de la condition féminine, de la mise en œuvre de la planification stratégique régionale ayant conduit à la deuxième Entente cadre 2001-2006;
- Agir à titre de comité aviseur permanent en matière de condition féminine auprès des instances de développement économique et régional, notamment au sein du CRDM et de ses composantes.

Par ailleurs, les membres du CCFDRM sont appelées à mettre à profit leur expérience spécifique et leur expertise professionnelle au sein de comités traitant de différents dossiers (ex : transport, entrepreneuriat féminin, politique municipale, diversification des choix de carrière, etc.) qui s'inscrivent dans le cadre du plan d'action régional en matière de condition féminine. La participation active de ces membres au sein des différents comités permet le développement d'une réflexion collective et l'identification de pistes de solutions qui répondent à une problématique particulière rattachée au dossier de la condition féminine. Comme vous verrez à la lecture de ce projet, le CCFDRM s'est impliqué dans l'élaboration de plusieurs projets novateurs en collaboration avec divers organismes, des stagiaires, des groupes de femmes, des chercheuses universitaires, etc. de la région.

Enfin, à titre de partenaire privilégié de la région, les actions menées par le comité condition féminine contribuent à la réalisation des axes et priorités de développement, ainsi qu'aux objectifs d'intervention de l'Entente cadre 2001-2006 dont s'est dotée la Montérégie.

2. CONTEXTE

2.1 Mise en contexte

2.1.1 Caractère novateur de la Montérégie en matière de condition féminine

Depuis près de 5 ans, la Montérégie est devenue un chef de file incontournable en matière de condition féminine, servant ainsi de référence pour son dynamisme et son leadership, et ce, tant auprès des autres régions du Québec qu'au niveau international (France et Belgique). Le caractère novateur du CCFDRM se traduit concrètement par diverses initiatives :

➤ Réseautage du mouvement des femmes au niveau local et régional

Le CCFDRM est reconnu par les partenaires régionaux pour la force du maillage inter-réseaux du mouvement des femmes, qui couvre l'ensemble du territoire montérégien

- Réseau des élues municipales;
- Réseau des femmes d'affaires du Québec – chapitre Montérégie;
- Syndicats des agricultrices;
- Réseau montérégien des organismes non traditionnels;
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail de la Montérégie;
- Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie.

Bien que l'amélioration de la qualité de vie des femmes soit l'un des objectifs communs, chacun de ces réseaux élabore son propre plan d'action et identifie ses propres moyens d'action selon leurs besoins et leurs préoccupations respectives.

➤ Concertation inter-sectorielle au sein du CCFDRM

Des représentantes de divers secteurs d'activités du milieu enrichissent la composition du comité; ainsi des femmes représentatives d'organismes structurés de la région assurent une plus grande cohésion des orientations et actions du comité. Bénéficiant d'un éventail considérable d'expertises, les interventions et réflexions du comité traduisent une vision globale de la condition féminine en Montérégie, et ce, tant au niveau local que régional;

- Formation;
- Syndicats;
- Coopératives;
- Entrepreneuriat;
- Famille et enfance;
- Jeunes;
- Développement local et régional.

Enfin, des représentantes des ministères permettent de mieux arrimer les interventions menées par le comité à celles du gouvernement :

- Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche, Mission Industrie et Commerce;
- Conseil du statut de la femme;
- Ministère des Régions;
- Ministère de la Famille et de l'Enfance;
- Emploi-Québec;
- Ministère de l'Éducation du Québec.

➤ **Élaboration et mise en œuvre de projets novateurs**

Le CCFDRM est à l'origine de la mise en place de réseaux se démarquant particulièrement par leur approche innovatrice visant à développer de nouveaux outils et pistes de solutions, afin de répondre plus adéquatement à des problématiques particulières.

- **Mise sur pied du Réseau des élues municipales de la Montérégie (REMM)**
 - Création d'un réseau d'élues municipales regroupant l'ensemble des MRC montérégiennes;
 - Implantation de comités Femmes et ville dans les municipalités récemment fusionnées;
 - Réalisation du guide d'ADS à l'intention des municipalités rurales, semi-urbaines et urbaines (à venir);
 - Soutien téléphonique aux candidates et élues;
 - Formation stratégique destinée aux candidates, comprenant des soirées d'information et de sensibilisation;
 - Colloque annuel, incluant un prix-hommage;
 - Site Internet destiné aux élues et aux femmes s'intéressant à la politique municipale.
- **Création du Réseau montérégien des organismes non traditionnels (RMONT)**
 - Création d'un réseau composé des 5 organismes offrant des services en matière d'orientation et d'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels, incluant un plan de communication et des outils promotionnels utilisés, entre autres, dans les commissions scolaires et les bureaux des Centres locaux d'emploi (CLE);
 - Reconnaissance auprès des partenaires oeuvrant en matière d'insertion socioprofessionnelle des femmes dans les emplois non traditionnels (Emploi-Québec, MEQ, Commissions scolaires, CEGEP, etc.);
 - Production d'une vidéo qui illustre concrètement comment des habiletés requises pour occuper des emplois traditionnellement

féminins peuvent être transférables dans des emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes;

- Développement d'un prototype de jeu d'exploration et de sensibilisation intitulé *Des métiers plein mon coffre*, visant la diversification des choix de carrière et de formation des filles et la valorisation de la formation professionnelle et technique.
 - **Réalisation de projets visant à favoriser la relève féminine agricole**
 - Campagne de sensibilisation « Chez nous la relève, c'est notre fille » auprès des parents propriétaires d'une exploitation agricole, afin de les sensibiliser à l'importance de la relève féminine agricole. Production d'affiches et de calendrier 2001.
 - **Implantation du comité Femmes et transport**
 - Reconnaissance par les directions régionales (Montérégie-Est, Montérégie-Ouest) du Ministère des Transports du rôle aviseur du comité en matière de condition féminine;
 - Participation active au sein du comité régional de transport des marchandises et des personnes du CRDM;
 - Rédaction d'un rapport d'analyse et recommandations suite au dépôt du document « *Vers un plan de transport de la Montérégie; diagnostic et orientations 2001-2016* » produit par le ministère des Transports, direction Montérégie Est et Ouest.
- **Application de mesures et d'une politique en matière d'équité**

Suite aux recommandations des représentantes des groupes de femmes actives au sein du CCFRDM, le Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM) adoptait, en 1994, une politique d'équité en matière de condition féminine. Le CRDM s'engageait à intégrer sa politique d'équité à sa philosophie, à sa structure, à la gestion de ses ressources humaines, à ses politiques, aux activités qu'il gère et celles qu'il subventionne. Il s'engageait également à développer et soutenir des initiatives pour intensifier la participation des femmes au développement de la région et promouvoir sa politique auprès de l'ensemble de ses partenaires responsables du développement local et régional.

Dans le cadre des travaux de la planification stratégique, les membres du conseil d'administration du CRDM ont reconnu à l'unanimité l'importance d'*accélérer et systématiser l'égalité entre les femmes et les hommes, aujourd'hui et face à l'avenir*², valeur qui a d'ailleurs conditionné les choix des priorités de la région.

² Entente cadre de développement de la région de la Montérégie 2001-2006, ministère des Régions, Québec, 2002.

Concrètement, ces mesures se sont traduites par :

- Le respect de la politique d'équité lors de la création des quatre commissions thématiques issues de la planification stratégique;
- L'adoption de la formule co-présidence femme/homme au sein de chaque commission;
- La représentation du CCFDRM dans chacune des commissions;
- L'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans quatre projets-modèles identifiés et soutenus par les commissions.

2.1.2 Positionnement du CCFDRM par rapport aux autres régions du Québec et sur la scène internationale

QUÉBEC/CANADA

Soutenu entièrement par les instances décisionnelles du CRDM, le comité condition féminine en développement régional joue un rôle proactif, et ce, tant en ce qui a trait à l'expertise particulière ayant été développée au sein de certains secteurs en condition féminine (RMONT, REMM, etc.) qu'à l'ensemble des modifications qui ont été apportées à la structure même du CRD afin de garantir une meilleure équité femme/homme (politique d'équité, application de l'ADS, co-présidence, etc.). Ce dynamisme positionne le CRDM comme étant la locomotive du dossier de la condition féminine au Québec.

D'ailleurs, les membres du CCFDRM sont appelées régulièrement à donner des ateliers et participer à des conférences et tables rondes, sur le territoire québécois, afin de transmettre cette expertise à d'autres régions (ex; Montréal, Côte-Nord, Abitibi, Mauricie, Québec, Outaouais). De plus, les représentantes du comité nourrissent les réflexions et les actions de plusieurs tables nationales, comités nationaux ou équipes de recherche universitaire (Université d'Ottawa) afin de faire avancer le dossier de la condition féminine, simultanément, à tous les paliers, local, régional et national.

INTERNATIONAL

Depuis de nombreuses années, les représentantes du comité condition féminine participent à divers échanges, tant en matière d'importation que d'exportation d'expertise, d'outils et de projets pilotes.

Eu égard à l'exportation (offre d'expertise)

Plusieurs chercheuses choisissent le Québec et plus particulièrement la Montérégie comme destination d'acquisition de connaissances « terrain » en condition féminine, que ce soit pour la participation des femmes au développement local et régional

que pour l'expertise et les expériences acquises dans certains champs ou secteurs spécifiques, entre autres :

- L'analyse différenciée selon les sexes appliquée au développement régional (rencontre avec des chercheuses de Paris (France - Automne 2002);
- La politique municipale en milieu rural (participation d'une étudiante stagiaire de l'Université de la Sorbonne, à Paris, au colloque des élues municipales et entretiens avec des élues (France – Printemps 2002);
- La diversification professionnelle des femmes (rencontre avec une intervenante de Prague (Tchéquie – Automne 2001).

Préparation d'un atelier pour les Assises 2003 de l'Union des municipalités du Québec (UMQ)

Dans le cadre des Assises annuelles de l'UMQ, des négociations sont en cours afin que le Réseau des élues municipales de la Montérégie (REMM) s'associe à l'UMQ pour présenter un atelier sur le réseautage des élues, tant au niveau local, régional qu'international. L'UMQ bénéficiera ainsi de l'expertise développée en Montérégie et du travail de recherche sur les initiatives suédoises.

Colloque international sur la recherche féministe francophone à Toulouse

L'une des représentantes du CCFDRM a été invitée au 3^e colloque international de la recherche féministe francophone, afin de faire part de l'avancée des élues montérégiennes, en ce qui a trait au réseautage et au soutien des femmes en politique municipale. Le colloque a eu lieu à Toulouse du 15 au 19 septembre 2002 et près de 500 conférencières, provenant d'un grand nombre de pays francophones, y participaient.

Participation à la Marche mondiale des femmes à New-York

La Marche mondiale des femmes, visant à contrer la violence et la pauvreté chez celles-ci, et dont de nombreuses femmes du monde entier ont pu tirer profit de l'expertise d'un tel événement, a été initiée par les groupes de femmes du Québec et plus particulièrement les groupes de femmes de la Montérégie. Plusieurs représentantes du CCFDRM se sont impliquées activement et étaient présentes lors du rassemblement mondial aux Nations-Unies, à New-York (États-Unis, octobre 2000). Il est à noter que suite à cette initiative, la Fédération des femmes du Québec (FFQ) a été mise en nomination pour le Prix Nobel de la Paix, en 2001.

Mission de développement international à Liège

Les intervenantes de COFFRE, l'un des cinq organismes non traditionnels membres du RMONT, et spécialisé dans l'orientation et l'intégration des femmes au marché du travail et plus particulièrement, dans des secteurs non traditionnels, ont créé des liens visant l'échange d'expertise et d'outils, et ce, afin de réaliser un projet commun avec un organisme de formation desservant une clientèle semblable. Toujours active, cette expérience permet aux intervenantes de bonifier leur approche et leur intervention auprès de leurs participantes, de même que de développer des contacts dans le domaine de l'économie sociale par des initiatives en matière d'entrepreneuriat féminin (Belgique – novembre 1998).

Eu égard à l'importation (acquisition d'expertises)

Forum social mondial de Porto Alegre

Une représentante de la Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie, organisme membre du comité condition féminine, a fait partie de la délégation jeunesse ayant participé activement au Forum social mondial de Porto Alegre, où était discuté l'impact de la mondialisation sur les politiques sociales, incluant celles qui concernent les conditions de vie des femmes (Brésil - hiver 2002).

Mission gouvernementale en matière de condition féminine en France

Une représentante ministérielle du CCFDRM a fait partie de la délégation de femmes du Québec, responsables du dossier de condition féminine au sein du gouvernement et d'organismes de femmes, ayant effectué un séjour en France en octobre 1997. Cette mission avait pour objectif de développer de nouvelles idées favorisant la présence des femmes dans les structures locales et régionales et la diversification de leurs choix professionnels. Ceci s'est d'ailleurs traduit concrètement par la mise en place d'un observatoire sur la condition féminine en Montérégie dans le cadre de la première entente spécifique portant sur la condition féminine en Montérégie 1999-2001 (France – automne 1997).

2.2 PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA CONDITION FÉMININE

2.2.1 Sous-représentation des femmes dans les conseils municipaux

Dans les 15 MRC de la Montérégie, la situation est très préoccupante. En effet, suite aux élections municipales de novembre 2001, on retrouvait :

- 20 mairesses (10 %) sur un total de 200 municipalités;
- 237 femmes (19 %) conseillères municipales sur un total de 1245 conseillers et conseillères;
- Seule la MRC du Haut-Richelieu était présidée par une femme;
- En Montérégie, une femme a 3 chances sur 4 d'être élue, comme mairesse ou conseillère, par acclamation ou élection;
- Au Québec, 119 femmes occupaient en 2001 la fonction de mairesse (10,7 %);
- Au Québec, 1 680 femmes occupaient en 2001 la fonction de conseillères (23,8 %).

Comme le mentionne le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, « *une telle représentation est toujours bien en deçà du poids démographique des femmes et de leur engagement profond* »³.

Au Québec, le taux de mairesses dépend, en partie, de la taille des municipalités⁴ :

- La plus grande concentration d'élues est à la tête des municipalités de 3 000 à 4 000 habitants (12,7 %);
- Aucune mairesse ne dirige l'une des neuf municipalités de 100 000 habitants et plus;
- Les plus fortes concentrations de conseillères se situent aux deux extrémités de l'échelle; 25,6 % dans les municipalités de 100 000 habitants et plus, et 29,8 % dans les municipalités de 0 à 499 habitants.

En 2001, une enquête interne du REMM indique que⁵ :

- La faible proportion de mairesses est sensiblement identique au sein du conseil d'administration de l'Union des municipalités du Québec (UMQ), association qui regroupe les municipalités de plus grande taille, soit 10,3 %. Toutefois, 40 % de femmes siègent au comité exécutif (2/5);
- À la Fédération québécoise des municipalités du Québec (FQM), on ne retrouve qu'une seule femme qui participe au conseil d'administration sur un total de 39 membres (2,5 %) et qui est également la même qui siège au comité exécutif sur un total de 14 membres et une femme, soit respectivement 7,1 %;

³ Statistiques sur la participation des femmes et des hommes à la prise de décision municipale 2000, MAMM. Op. cit p. 2.

⁴ Ibid.

⁵ Plan d'action 2001-2006 en matière de condition féminine, CCFDRM, Longueuil, 11 septembre 2001.

- Dans les 25 municipalités de 5 000 habitants et plus qui ont tenu des élections municipales en l'an 2000, les femmes l'ont emporté dans une proportion de 49,3 %, selon les données du bureau du Directeur général des élections du Québec.

Cette faible représentation des élues au palier municipal, et plus spécifiquement des mairesses, engendre des conséquences importantes sur la représentation des femmes comme élues dans les structures locales et régionales, telles que les MRC, CLD et le CRD, responsables de la planification, du développement du territoire et de l'attribution des fonds locaux et régionaux.

À titre d'information, le Québec compte 35 députées, sur un total de 125 (20 %).

2.2.2 Éducation/formation/emploi

Si l'on parle beaucoup au Québec du décrochage scolaire chez les garçons, on a tendance à ignorer le fait que, selon les données du ministère de l'Éducation de 2001.

- 80 % des filles inscrites en formation professionnelle choisissent trois secteurs traditionnels soit; la santé, l'esthétique et le secrétariat; pourtant, en Montérégie, les commissions scolaires francophones et anglophones offrent une cinquantaine de programmes de formation considérés non traditionnels pour les filles, répartis dans quinze secteurs autres que ceux fréquentés par la majorité des filles;
- des 9000 élèves inscrits en formation professionnelle dans notre région, nous retrouvons 4 000 filles; seulement 300 d'entre elles s'inscrivent dans ces formations (non traditionnelles).

De plus, s'il est vrai que les femmes sont maintenant majoritaires en médecine, on omet le fait que celles-ci ne constituent qu'un petit nombre de femmes et qu'au niveau de la maîtrise et du doctorat, le ratio femme/homme diminue considérablement. Cependant, il est primordial de continuer les efforts afin qu'il y ait un équilibre des genres dans toutes les sphères de l'éducation, non seulement à des fins de représentativité, mais pour s'assurer que la recherche, entre autres, tienne compte des besoins et priorités tant des femmes que des hommes.

Par ailleurs, en ce qui concerne le marché du travail, encore aujourd'hui, peu de femmes choisissent d'œuvrer dans des professions ou des métiers où la présence des hommes a toujours été dominante. Bien que plusieurs emplois non traditionnels présentent de bonnes possibilités de carrière, les jeunes femmes ne se dirigent généralement pas vers ces secteurs d'activités parce qu'elles ne les connaissent pas bien; ou encore, elles n'ont pas de modèles. Il est donc important que les médias véhiculent de plus en plus de portraits de ces femmes qui réussissent dans des métiers qui n'étaient pas les leurs il y a 25 ans.

Enfin, en Montérégie, certaines entreprises rencontrent des difficultés à recruter dans plusieurs catégories d'emploi. Ce phénomène se remarque plus particulièrement dans les entreprises manufacturières, où bon nombre d'entre elles roulent au ralenti par manque de personnel qualifié; ces entreprises profiteraient de la présence des femmes.

2.2.3 Entrepreneuriat féminin

Le portrait socio-économique de la Montérégie s'apparente à celui qui caractérise l'ensemble du Québec. C'est la raison pour laquelle le portrait québécois des femmes entrepreneures est représentatif de la réalité montérégienne des femmes entrepreneures.

Alors, un bref survol des écrits réalisés en matière d'entrepreneuriat féminin révèle que⁶ :

- Un tiers des entrepreneures sont des femmes;
- Les femmes d'affaires sont plus jeunes que les hommes d'affaires, mais plus âgées que les travailleuses rémunérées; (en 1991, 51,4 % des propriétaires d'entreprises de moins de 25 ans étaient des femmes);
- Le revenu annuel moyen des femmes d'affaires est plus faible que celui des travailleuses salariées et des hommes d'affaires;
- Un grand nombre de femmes ont démarré leur entreprise dans un secteur où elles ne possédaient pas d'expérience. Une situation contraire à celle des hommes;
- Les hommes d'affaires travaillent en moyenne de plus longues heures que les femmes d'affaires. Le temps partiel est plus répandu chez les femmes entrepreneures, sauf chez celles qui gèrent des employés;
- Les entreprises dirigées par des femmes sont plus jeunes;
- Bien qu'elles se retrouvent dans tous les secteurs, une grande part des entreprises dirigées par des femmes se concentrent dans les secteurs de la vente au détail et des services;
- La principale source de financement des entreprises démarrées par des femmes est leurs économies personnelles;
- Plusieurs obstacles semblent isoler la femme entrepreneure: concentration dans des secteurs d'activités traditionnellement féminins, manque d'expérience pertinente, pénurie de réseaux d'entraide, responsabilités domestiques et familiales, difficulté d'accès au financement;
- Par ailleurs, le nombre d'entreprises dirigées par des femmes augmente deux fois plus rapidement que la moyenne nationale et ces dernières génèrent des emplois à un taux quatre fois supérieur à cette moyenne⁷. Enfin, selon l'auteur Paul Arthur Fortin, le taux de réussite

⁶ *Portrait statistique des femmes entrepreneures. Les indications de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise*, 2000. Gouvernement du Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce, p.21.

⁷ *Plan stratégique 2000-2003*, mise à jour 2001. Gouvernement du Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce.

des femmes entrepreneures est supérieur à la moyenne des entreprises⁸.

2.2.4. Femmes en agriculture et en milieu rural

Trop souvent, des ressources familiales précieuses sont ignorées parce qu'elles sont féminines. En effet, selon la Société de financement agricole :

- Sur 833 personnes établies en Montérégie au cours de l'année 1997, 93 d'entre-elles étaient des femmes, soit 11 % du total;
- De l'ensemble des 445 femmes du Québec désireuses de prendre la relève en agriculture au cours de l'année 1999, 103 provenaient de la Montérégie représentant ainsi un taux de 23 %⁹.
- De plus, les données du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) de 1995 nous révèlent que seulement 8,6 % des agriculteurs montérégiens prévoient confier la relève de leur entreprise à leur fille, affichant un taux légèrement en deçà de l'ensemble du Québec (9,4 %) ¹⁰.

Et pourtant :

- On estime que les agricultrices entrepreneures gèrent, en tout ou en partie, plus de 30 % des entreprises agricoles de la Montérégie; (5,8 % des fermes de la Montérégie sont détenues à 100 % par des femmes âgées en majorité de plus de 39 ans (77 %). Elles sont copropriétaires de 26,4 % des exploitations agricoles)¹¹;
- Autrefois partenaires dans l'ombre, les agricultrices sont aujourd'hui entrepreneures à part entière et formées en gestion, en administration et en culture spécialisée;
- Les 2/3 de la relève féminine dépassent le niveau de scolarité de secondaire 5, comparativement à seulement 1/3 chez les garçons.
- 59 % des filles désireuses de s'établir en agriculture poursuivent leur scolarité au niveau collégial ou universitaire, comparativement à 35 % des garçons¹².

2.2.5 Santé et services sociaux

Au sein du réseau de la santé et des services sociaux, tout comme dans le secteur communautaire, on retrouve majoritairement des femmes, et ce, sur tous les plans; utilisatrices, travailleuses, bénévoles, aidantes naturelles. Or, il a été démontré que l'incidence de pauvreté est beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes. De

⁸ Fortin, Paul A, *Devenez entrepreneur*, Collection de la Fondation en entrepreneurship, chapitre 9, p 94, 1992.

⁹ Extrait du communiqué de presse émis par le ministre Rémy Trudel, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, 9 décembre 1999.

¹⁰ Secrétariat au développement des régions. *La place des femmes en agriculture. Quelques éléments de réflexion*, préliminaire, recherche; Johanne Dumont, Longueuil, 1997.

¹¹ Secrétariat au développement des régions. *La place des femmes en agriculture. Quelques éléments de réflexion*, *op. cit.*

¹² Données tirées du calendrier 2001 « *Chez nous, la relève c'est notre fille* ».

nombreuses études illustrent également que la pauvreté engendre des impacts négatifs pouvant affecter de façon significative la santé physique et mentale des individus. Dans un contexte où les femmes assument principalement les soins aux personnes dépendantes (enfants, parents âgés, handicapés), l'offre et la qualité des prestations de santé et services sociaux s'inscrivent au cœur de leurs préoccupations.

Depuis près de 5 ans, les femmes subissent les conséquences désastreuses découlant de l'implantation du « virage ambulatoire », tant comme utilisatrices que travailleuses ou personnes aidantes. Selon l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS), actuellement, ce sont les femmes qui dispensent 70 à 80 % des soins personnels et des services dispensés aux personnes âgées, ce qui augmente de façon majeure le niveau de stress, d'anxiété et de culpabilité, en cas d'erreur. Le désengagement de l'état, le virage ambulatoire et la privatisation ne constituent que quelques exemples qui ont contribué à la détérioration des conditions de vie des femmes.

Le gouvernement du Québec a adopté en 1995, la Politique d'intervention en matière de violence conjugale. Cette politique reconnaît l'approche féministe comme étant l'approche à privilégier afin de lutter contre la violence faite aux femmes. Pourtant, malgré l'implantation de cette politique et des budgets consacrés, le nombre de victimes de violence ne cesse d'augmenter. Selon Statistique Canada, le nombre de victimes de violence conjugale signalé au Québec a augmenté de 19 % de 1997 à 2000. Les groupes de femmes revendiquent, plus particulièrement, depuis la Marche mondiale des femmes de l'an 2000, l'injection de somme nécessaire à la mise en place d'une vaste campagne de sensibilisation.

Malgré ces constats, la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie, organisme régional des questions socio-sanitaires, ne possède aucune donnée ventilée par sexe et ne peut, par conséquent, intégrer des analyses différenciées selon le sexe aux politiques et programmes régionaux adaptés aux besoins réels de la population. Cette situation entraîne une banalisation des impacts directs et indirects de la pauvreté et de la violence sur la santé des femmes et de leurs familles.

2.2.6 Logement

En Montérégie, en 1995, le pourcentage de ménages locataires ayant consacré plus de 30 % de leur revenu mensuel au logement, varie de 21 % à 52 %, selon les milieux.

La crise du logement décriée par le « Dossier noir » du Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) démontre très clairement que les femmes locataires sont touchées plus durement et plus fréquemment, et ce, tant au Québec qu'en Montérégie; femmes seules, cheffes de familles monoparentales, jeunes ou aînées, celles-ci se

retrouvent trop souvent dans des logements dispendieux et mal adaptés à leurs besoins, d'où l'importance de privilégier un meilleur accès aux logements sociaux (plus grand nombre et répartition adéquate des logements sur l'ensemble du territoire et non seulement en milieu urbain).

2.2.7 Conciliation de la vie familiale et professionnelle

Les recherches effectuées dans ce dossier ont démontré que les femmes, même si elles sont plus actives sur le marché du travail, sont encore responsables du bien-être des enfants et des tâches domestiques.

Formation et emploi

Par exemple, la difficile conciliation famille-formation-travail pose des problèmes additionnels aux femmes qui se dirigent vers un domaine non traditionnel parce que l'organisation du travail actuelle ne favorise pas l'intégration des femmes dans les entreprises. En effet, les lieux de travail et de formation se trouvent souvent dans des parcs industriels où le transport est difficilement accessible et où les heures de travail ne sont pas adaptées à l'horaire des enfants (garderies et écoles).

Politique municipale et structures décisionnelles

Pour leur part, les femmes ayant de jeunes enfants et qui sont impliquées en politique municipale et au sein des différentes structures locales et régionales éprouvent le même type de difficulté lorsque vient le temps de déterminer, par exemple, l'heure et même l'endroit des réunions.

Entrepreneuriat féminin

Quant aux entrepreneures, celles-ci doivent souvent passer de nombreuses heures de travail au sein de leur entreprise et les horaires d'ouverture et de fermeture des garderies ne sont pas adaptées en fonction de cette réalité.

Autres considérations

L'évolution rapide de notre société au cours des quatre dernières décennies a amené de nouvelles préoccupations au sein des instances gouvernementales et de la société civile, relativement à la problématique de la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

En effet, le contrôle des naissances, l'augmentation du coût de la vie, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et dans les institutions scolaires d'enseignement supérieur, la montée du travail atypique surtout dans les secteurs des services, la modification du portrait de la structure familiale (divorce, familles reconstituées, responsabilités des parents âgés) constituent des éléments fondamentaux justifiant une réforme en profondeur des priorités du monde du travail et de la société en général.

Souvent stressés, à la course continuellement puisqu'ils cumulent deux emplois à temps plein dont celui de l'éducation de leurs enfants, les parents travailleurs sont donc actuellement confrontés à la gestion de la double et triple tâches. Toutefois, malgré les contraintes et les embûches engendrés par ce mode de vie, la majorité d'entre eux choisissent tout de même d'avoir des enfants et de demeurer sur le marché du travail.

Et pourtant, dans un Québec où le taux de naissance est très bas (1,3 %), il faut revoir en profondeur les modes d'organisation qui encouragent les couples à fonder des familles plus nombreuses. Les chercheurs s'entendent pour dire qu'il faut augmenter considérablement les ressources financières et les formes de soutien social en découlant.

Afin de soutenir les familles, plusieurs mesures ont été mises en place ces dernières années par le gouvernement du Québec:

- Le développement des places à contribution réduite (5 \$) en services de garde;
- Le prolongement du congé de maternité à 50 semaines financé par l'État à 55 %, dont tant le père que la mère peuvent se prévaloir (fait à noter les travailleurs autonomes sont exclus de cette mesure);
- Cinq jours de congé non rémunérés accordés au père à la naissance;
- Cinq jours d'absence non rémunérés pour responsabilités parentales accordés par année;
- Plan concerté comprenant un investissement de 24 M\$ et 23 mesures dont certaines concernent la conciliation famille-travail;
- La sensibilisation du milieu du travail à l'importance de la conciliation famille-travail. À titre d'exemple, le prix ISO famille du Conseil du statut de la femme récompense les organismes et les entreprises qui appliquent avec succès des mesures de conciliation famille-travail;
- La promotion des bénéfices découlant de la mise en place d'une politique familiale municipale.

2.2.8 Transport

Si le transport constitue l'élément fondamental du développement du territoire, des mesures doivent être mises en place afin que toutes et tous puissent se déplacer, et ce, à diverses fins; emploi, loisirs, éducation, relations sociales, etc.

Or, les sociétés nord-américaines ont surtout recours à la voiture unifamiliale pour les déplacements, ce qui incite les instances décisionnelles à favoriser la construction de nouvelles infrastructures routières plutôt que le transport en commun.

Toutefois, le protocole de Kyoto et les problèmes d'émission de gaz à effet de serre, de même qu'une volonté de désengorger les ponts en direction de Montréal, ont encouragé la création de l'Agence métropolitaine de transport, dont la priorité est de soutenir le développement du transport en commun.

Cependant, il existe bien d'autres problématiques en matière de transport. Entre autres, pour ce qui est du transport collectif et adapté, le milieu rural était laissé à lui-même jusqu'à tout récemment. Autre problématique, il n'existe à peu près aucun mode de transport collectif destiné aux personnes devant se déplacer hors de l'axe banlieues/Montréal ou hors des heures de pointe.

Des initiatives en transport collectif, généralement souples et plus écologiques, se développent graduellement au Québec, dont deux en Montérégie. De même, le comité Femmes et transport et le comité régional en transport des personnes et des marchandises rattaché au CRDM se préoccupent de l'impact du transport sur l'ensemble des interventions menées en territoire montérégien.

Plusieurs problématiques alimentent les réflexions des deux comités :

- L'accessibilité au transport en commun (services et coûts);
- L'impact du transport sur la santé et le rendement scolaire des élèves;
- Les services de garde dans les lieux d'inter-modalité;
- L'accessibilité au transport dans les parcs industriels et centres d'achats;
- Les questions de sécurité ayant trait au camionnage, entre autres en milieu rural.

2.2.9 Environnement et développement durable

L'environnement, et plus spécifiquement le développement durable, constituent des priorités de développement, tant au palier local que régional, notamment en ce qui a trait à la gestion du transport, des matières résiduelles et de l'eau. Des réflexions ont actuellement lieu afin de doter la Montérégie d'une politique de développement durable appliquée à l'ensemble du territoire, incluant la formation d'un réseau de communautés durables, à l'image des Agendas 21 européens. Ceux-ci tiennent compte de l'impact environnemental, économique et social des décisions et autres initiatives ayant trait à la gestion de l'eau, des pesticides et de la responsabilité des entreprises et des individus pour la préservation de la qualité environnementale de nos milieux. La forêt et l'agriculture, de même que l'épuration des eaux, constituent les problématiques particulières sur le territoire.

3. DESCRIPTION DU PROJET

Une délégation de huit représentantes sectorielles, participant activement aux travaux du CCFDRM et aux quatre commissions responsables du suivi de l'Entente cadre, entreprendra une mission de dix jours dans la région de Skåne, en Suède, afin de réaliser trois objectifs, et ce, tant en matière de condition féminine qu'en développement régional dans sa finalité.

Afin d'optimiser les retombées de cette mission, il est essentiel que des représentantes de chacun des secteurs prioritaires y participent. Celle-ci comprend trois volets; le réseautage, le portrait comparatif des deux régions, et l'application concrète d'outils dans divers dossiers sectoriels, et ce, en lien direct avec les champs d'activités de la région;

- Sous-représentativité des femmes dans les conseils municipaux;
- Éducation, formation et emploi;
- Entrepreneuriat féminin;
- Femmes en agriculture et en milieu rural;
- Santé et services sociaux;
- Logement;
- Conciliation de la vie familiale et professionnelle;
- Transport;
- Environnement et développement durable.

3.1 Objectifs

PREMIER OBJECTIF: LE RÉSEAUTAGE

- **Sectoriel**
Mettre en place les premiers jalons d'un réseau international de femmes en développement régional, proactives en matière de condition féminine (Montérégie-Skåne).
- **Régional**
Échanger l'expertise et les outils de développement régional de part et d'autre afin de positionner la Montérégie comme région pionnière en condition féminine, tant au Québec que sur la scène internationale.

DEUXIÈME OBJECTIF: LE PORTRAIT COMPARATIF

- **Sectoriel**
Réaliser un portrait comparatif des conditions de vie des femmes (Montérégie-Skåne), et ce, en lien avec les priorités du plan d'action régional en matière de condition féminine (2001-2006) ; diffuser les résultats de ce portrait auprès du mouvement des femmes de la Montérégie.
- **Régional**
Réaliser un portrait comparatif du milieu régional (Montérégie-Skåne), et ce, en lien avec les priorités de développement issues de la planification régionale ainsi que de l'Entente cadre; diffuser les résultats de ce portrait comparatif auprès des partenaires régionaux.

TROISIÈME OBJECTIF: L'APPLICATION CONCRÈTE EN MONTÉRÉGIE

➤ **Sectoriel**

À partir de l'exemple suédois, identifier les conditions de réussite qui ont favorisé une meilleure égalité femme/homme afin de promouvoir des initiatives concrètes pouvant être mises de l'avant en Montérégie.

➤ **Régional**

À partir de l'exemple suédois, identifier les principaux facteurs qui soutiennent le processus de régionalisation afin de susciter la réflexion sur les pratiques actuelles de développement régional, dans la foulée des fusions municipales et des actions découlant du Rendez-vous National des Régions.

Afin de réaliser ces trois objectifs, le comité doit développer des liens avec:

- Des députées et ministres représentant divers ministères au sein du gouvernement suédois (multi-sectoriels et développement régional);
- Des représentantes d'organismes dédiés à la promotion de la condition féminine (éducation, formation et emploi ; santé et services sociaux ; ADS et mesures d'égalité, agriculture);
- Des chercheuses spécialisées en développement régional (multi-sectoriels et développement régional);
- Des élues et fonctionnaires municipales en milieu urbain et rural (mesures d'égalité, santé et services sociaux, logement, transport, environnement);
- Des responsables d'entreprises (conciliation famille/travail, entrepreneuriat féminin, mesures d'égalité, développement durable).

3.2 Pourquoi un projet à l'international ?

- Les nombreux échanges internationaux, cités précédemment, démontrent clairement le positionnement de la Montérégie sur la scène internationale. Donc, l'internationalisation de la région est essentiel, tant pour préserver cette longueur d'avance, que pour vraiment être en mesure d'assurer la poursuite de l'élaboration de projets novateurs, en ce qui a trait aux dossiers de condition féminine qui s'inscrivent dans les priorités de l'Entente cadre de développement.

La dynamique montérégienne est également un terrain propice à l'implantation de nouvelles mesures importées, entre autres des pays européens qui ont su trouver des solutions novatrices visant l'atteinte des objectifs d'égalité femme/homme, et ce, de façon systématique. À cet égard, les cinq pays scandinaves (Suède, Norvège, Danemark, Finlande, Islande) sont abondamment cités à titre d'exemples à suivre.

- Pour ce faire, des échanges d'expertises, de connaissances et d'expériences et d'outils innovants, de même que l'établissement de contacts et de partenariats avec d'autres femmes, issues de divers secteurs de développement régional, sont privilégiés. La mission permettra non seulement de mettre en place les premiers jalons d'un réseau international de femmes en développement régional proactives en matière de condition féminine, incluant une structure d'accueil destinée aux Suédoises qui, à leur

tour, viendront approfondir leur expertise en Montérégie, mais également de faire progresser les dossiers de condition féminine et du développement régional, de part et d'autre.

- Étant donné la volonté ferme du gouvernement du Québec d'intensifier la régionalisation sur l'ensemble du territoire québécois, la Montérégie se doit d'élargir ses connaissances relativement aux pratiques de développement régional appliquées dans d'autres régions ayant des caractéristiques qui s'apparentent.

3.3 Pourquoi effectuer une mission en Suède¹³?

Plusieurs raisons expliquent le choix de la Suède comme destination stratégique pour étudier divers aspects reliés à la condition féminine et au développement régional. La Suède et le Québec possèdent des ressemblances marquées, tant en ce qui a trait à la taille de la population, au régime social-démocrate, que la situation géographique (incluant le caractère fortement rural avec villes-centres), l'exploitation des ressources naturelles (agriculture et forêt), l'implication active de la société civile dans les dossiers de développement régional et local, etc. Ils sont d'ailleurs souvent comparés dans diverses études.

En effet :

- Bien avant le Québec, soit en 1971, la Suède a procédé à une vague importante de fusions municipales, alors que le territoire et la gestion de 850 communes (municipalités) ont été modifiés pour reformer 289 communes;
- La structure régionale administrative (23) est près de celle du Québec (17).
- Les structures de gouvernance suédoises favorisant l'implication de la société civile et la régionalisation, constituent des modèles de gestion qui s'apparentent à la politique de soutien au développement local et régional mise en place par le gouvernement du Québec en 1997.

3.3.1 Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes

Tel qu'énoncé en prologue, en Suède, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une préoccupation majeure qui est portée conjointement par la population et le gouvernement en place, et ce, depuis plusieurs années. Des mesures d'égalité ont été mises de l'avant par le gouvernement, et ce, dans l'ensemble des dossiers gouvernementaux. Parmi ces mesures, on retrouve;

- Une loi sur l'égalité des chances;
- Une direction spéciale de l'égalité des chances a été mise en place dans les années '80 pour élaborer des méthodes d'intégration et de

¹³ Vous trouverez en annexe les données générales et sectorielles.

prise en compte de la dimension femme/homme dans tous les domaines de l'action des pouvoirs publics (ADS). Celle-ci a également le mandat de proposer des formations à l'égalité des chances à l'intention du Cabinet du Premier ministre et les administrations publiques;

- Toutes les statistiques officielles doivent être ventilées par sexe. Ensuite, des stages d'égalité des chances ont été organisés pour tous les ministres, attachés politiques, conseillers politiques, hauts fonctionnaires, etc. Toutes les commissions d'enquête officielles doivent inclure dans leurs travaux une étude d'impact sur les femmes et les hommes. À l'échelon régional, un expert à l'égalité des chances a été nommé auprès de chaque préfecture et à l'échelon local, un projet financé sur fonds publics a été lancé en 1995 en vue d'élaborer une méthodologie de l'égalité des chances;
- Un ministère de l'égalité qui coordonne toutes les actions;
- Une Commission pour l'égalité des chances, qui peut ordonner de prendre des mesures actives pour promouvoir l'égalité des sexes dans un établissement;
- Un Ombudsman à l'égalité des chances est un organisme public indépendant, créé en 1980. Celui-ci est chargé de veiller à l'application des lois en émettant des recommandations, en informant et en négociant avec les employeurs, individuellement ou par l'intermédiaire de leur organisation;
- Un Conseil pour l'égalité des chances est un organe consultatif rattaché au Ministre de l'égalité des chances;
- Tous les ministres sont donc tenus de promouvoir et d'évaluer les questions d'égalité des chances dans leur sphère de responsabilité;
- Le droit familial suédois a pour grande finalité de placer la femme et l'homme sur un pied d'égalité dans le mariage, et de protéger le conjoint économiquement le plus faible, en cas de divorce ou de décès.

Cette vision stratégique et les actions en découlant ont définitivement un impact significatif sur l'amélioration de la qualité de vie des femmes, des hommes et des familles.

3.3.2 Eu égard aux dossiers de condition féminine

- **Sous-représentation des femmes dans les conseils municipaux**
En Suède, où les fonctions gouvernementales et parlementaires sont distinctes, le taux de représentation des femmes est de 50 % au sein du gouvernement, de 43 % au parlement, de 48 % dans les instances régionales et de 41 % dans les communes (conseils municipaux)¹⁴. Cette représentation des femmes au sein des instances décisionnelles en Suède est bien supérieure à celle du Québec.

¹⁴ Fact Sheet, Swedish Government Office, 1999.

En effet, le pourcentage de députées à l'Assemblée nationale du Québec est de 20 %, alors que 10 tables de préfets sur 15 ne comptent aucune préfète et que le pourcentage d'élues municipales n'est que de 22 %¹⁵.

De plus, il est à noter que la Suède est dirigée par un gouvernement de coalition (système proportionnel). Tous les partis politiques nationaux sont fermement convaincus de la nécessité de présenter davantage de candidatures féminines. Le plus grand des partis, celui des socio-démocrates, a appliqué systématiquement le principe de la parité pour ses listes de candidatures aux élections de 1994 et 1998. Dans 8 des 16 commissions issues du gouvernement, la répartition est à peu près égale entre les femmes et les hommes.

En Suède, suite à la constatation que les femmes sont sous-représentées dans les organismes élus indirectement (délégation), le gouvernement et le Riksdag (parlement) ont uni leurs efforts afin de faire passer le nombre de femmes siégeant dans les administrations centrales de 16 % à 42 %. Or, au Québec, la ministre Louise Harel, alors ministre des Affaires municipales et de la Métropole, mentionnait que si les femmes n'ont pas de difficulté à se faire élire au suffrage universel, elles sont fortement défavorisées lors de délégation entre pairs.

Néanmoins, tant au Québec qu'en Suède, les hommes prédominent dans les organismes responsables de l'élaboration de politiques ainsi que dans les associations politiques et autres.

➤ **Éducation, formation et emploi**

En Suède, en 1995, une modification de la loi scolaire a donné pour mission à tout le personnel scolaire de promouvoir l'égalité entre les élèves des deux sexes. Une loi similaire est applicable dans le secteur de l'enseignement pour les adultes. Les communes (municipalités) ayant la responsabilité de l'éducation primaire et secondaire, celles-ci doivent rendre compte des mesures qu'elles entendent prendre pour réaliser des objectifs nationaux.

Selon l'Institut suédois, « *des enquêtes ont montré que le comportement en classe et le choix des études diffèrent selon le sexe de l'élève. Mais souvent, les méthodes d'enseignement sont plus adaptées **au comportement et aux besoins des garçons que des filles.** « Pour être à même de promouvoir l'égalité entre les sexes, les enseignants doivent être conscients de l'impact du genre sur les processus d'apprentissage et intégrer leur savoir à leurs compétences pédagogiques ».*

¹⁵ www.MAMM.gouv.qc.ca/ Femmes et démocratie Mairesse et conseillères 2001.

De plus, « *En ce qui concerne la diversification des choix de carrière chez les filles, une école a l'obligation d'instaurer pour tous les élèves des cours d'art ménager et de couture, matière traditionnellement féminine, aussi bien que des matières traditionnellement masculines, comme la technologie et le travail du métal et du bois* ».

Pour inciter les filles à diversifier leur choix de carrière, on invite des femmes exerçant d'autres activités que des professions féminines traditionnelles à venir parler de leur travail dans les écoles. Des ateliers de mécanique pour les filles et des classes de sciences naturelles exclusivement pour les filles sont également organisées.

En 1991, l'enseignement au lycée a été réorganisé en seize programmes d'études, conçus en partie dans l'intention d'assurer un meilleur équilibre entre les sexes, en rendant les secteurs traditionnellement masculins plus attractifs pour les filles.

Pour ce qui est de l'enseignement pour adultes, si environ 50 % des participants sont des femmes et bien que les choix soient encore assez stéréotypés, les programmes de formation professionnelle pour les adultes sont essentiellement axés sur les types de travail qui offrent de bonnes perspectives d'emploi permanent.

Bien que la Suède possède une loi sur l'égalité des chances qui a pour but essentiel de promouvoir l'égalité des droits entre hommes et femmes, dans le domaine de l'emploi, des conditions de travail et du développement individuel dans la vie professionnelle (entre autres par des règles faisant obligation à l'employeur de prendre des mesures actives pour promouvoir l'égalité en milieu de travail), les suédoises travaillent surtout dans certains secteurs et sont moins bien rémunérées.

Malgré ce fait, l'écart salarial entre les femmes et hommes n'est que de 15 % en Suède¹⁶ alors qu'il est près de 30 % au Québec, le taux d'activité des suédoises est de 78 % (84 % pour les hommes) alors que celui des Québécoises n'est que de 56,6 % (70,9 % pour les hommes). En 1999, le taux de chômage en Suède était de 4 % (5 % pour les hommes) alors qu'au Québec, en 2001, le taux de chômage était de 8,5 % (9 % pour les hommes). À la lueur de ces données, on constate que les différences entre les femmes et les hommes, en ce qui a trait au marché du travail en Suède, sont donc beaucoup plus minimales qu'au Québec. Il semble donc qu'il y ait un lien direct entre un meilleur équilibre femmes/hommes et la situation des femmes sur le marché du travail.

Enfin, selon l'Institut suédois, « *la plupart des femmes qui travaillent à temps partiel le font pour pouvoir concilier une activité rémunérée et le soin des enfants* ».

¹⁶ <http://www.fraternet.com/femmes/info66.htm>

➤ **Entrepreneuriat féminin**

Plusieurs traits de l'entrepreneuriat féminin en Suède ressemblent au Québec¹⁷. Par exemple :

- Les hommes d'affaires travaillent en moyenne de plus longues heures que les femmes d'affaires. Le temps partiel est plus répandu chez les femmes entrepreneures, sauf chez celles qui gèrent des employés;
- Les entreprises dirigées par des femmes sont plus jeunes;
- Bien qu'elles se retrouvent dans tous les secteurs, une grande part des entreprises dirigées par des femmes se concentrent dans les secteurs de la vente au détail et des services; toutefois, en Suède, bon nombre de nouvelles entreprises dirigées par des femmes concernent le secteur de la santé;
- 25 % des entrepreneures sont des femmes (30 % au Québec);
- De l'aide pour le démarrage d'entreprises est disponible, et ce, également pour les jeunes, à l'image des CLD et des CJE;
- Des services de mentorat sont disponibles pour les femmes;
- Contrairement à la Montérégie, mais tout comme les régions-ressource, des fonds sont disponibles pour l'entrepreneuriat féminin.

De plus, en Suède :

- Les entreprises créées par des femmes visent essentiellement le marché local;
- Les femmes entrepreneures sont peu scolarisées (9 à 12 ans) mais cette situation tend à se modifier;
- 10 % des femmes entrepreneures sont en agriculture et en foresterie;
- Près de 50 % des entrepreneures sont associées avec leurs maris;
- Les femmes reçoivent plus de soutien que les hommes pour partir leur entreprise, mais il ne s'agit pas nécessairement de fonds mais de divers types d'aide;
- Des centres de ressources pour les femmes doivent être implantés dans chaque région, un peu à l'image des cercles d'entraide dont les services sont destinés aux femmes ; toutefois, une aide spécifique est disponible pour les jeunes femmes qui désirent se partir en entreprise;
- De nombreux outils sont disponibles pour les femmes entrepreneures, tant au niveau de la formation que des fonds. À titre d'exemple, on parle de mentorat, de suivi, de consultant-conseils pour les femmes.

¹⁷ Source; *Women as entrepreneurs in Sweden and the UK* Different perspectives Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden 2001.

Toutefois, contrairement au Québec :

- Les femmes d'affaires sont plus âgées que les hommes d'affaires;
- Le taux de réussite est moins élevé que celui des hommes.

Ce dernier fait est intéressant puisqu'il se situe à l'inverse de la situation observée en Montérégie. L'échange avec des responsables montérégiennes et suédoises du dossier de l'entrepreneuriat au féminin devrait permettre de saisir les facteurs de succès québécois, tels que l'âge des entrepreneures ou le niveau de scolarité, par exemple. D'ailleurs, la Suède a déjà suivi l'exemple du Canada, en implantant le programme canadien « Open for Business », qui est un service d'aide au démarrage d'entreprises.

Par ailleurs, en ce qui a trait aux cadres d'entreprises, selon l'Institut suédois, « *le pourcentage de femmes est encore plus faible parmi les cadres dirigeants. Afin de favoriser une égale répartition entre les sexes dans le secteur privé, une École supérieure de direction des entreprises a été fondée en 1995 à l'initiative du gouvernement et des représentants du monde des affaires dans le but de développer le rôle des cadres dirigeants masculins et féminins... Enfin, les hommes occupent principalement les postes de direction des organisations patronales et syndicales* ».

De plus, étant donné la faible représentativité des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées, la vice-première ministre Margareta Winberg, également ministre de l'égalité des sexes, a décidé de prendre des mesures plus vigoureuses afin qu'il y ait davantage de femmes dans les conseils d'administration des milieux d'affaires. Elle a mentionné; « *Si les sociétés n'atteignent pas 25 % de femmes d'ici 2004, alors nous imposerons des quotas¹⁸* ».

➤ Femmes en agriculture et en milieu rural

À l'instar de la Fédération des agricultrices du Québec, affiliée à l'UPA, la Suède possède un réseau fort et structuré de femmes impliquées en agriculture et en milieu rural. Fondé en 1988, la mission du LRF-Women est de faire la promotion de l'expertise et des compétences des agricultrices et des femmes en milieu rural, tant en ce qui a trait à l'agriculture qu'à la sylviculture. Tout comme la Fédération des agricultrices du Québec, des sessions de formation continue, tant en agriculture qu'en informatique sont offertes par l'association, de même que pour acquérir les outils nécessaires pour accéder et se maintenir dans les instances décisionnelles.

Toutefois, contrairement au Québec, où de nombreux problèmes sont issus de la scission entre le milieu agricole et le monde rural, d'où la mise en place de la politique nationale de la ruralité afin de résoudre des questions plus spécifiquement rurales (ex; exode vers les villes,

¹⁸ <http://www.webfin.com/fr/nouvelles/nouvelles.html>

développement touristique et culturel, fermeture des écoles et des services de proximité, etc.) les champs de préoccupation de cette association féminine suédoise semblent inclure à la fois l'agriculture et le milieu rural dans son ensemble. Le LRF Women mentionne; «*Without women, rural Sweden will die. If there are to be any women left there, educational opportunities, good communications and access to child and geriatric care are essential, as are social relations and cultural activities. We are deeply committed to keeping rural Sweden alive*¹⁹ ».

De plus, le LRF constitue le plus grand réseau de femmes entrepreneures de la Suède; des fonds sont d'ailleurs destinés aux femmes désirant démarrer leur entreprise en milieu rural, un peu à l'image du programme AFER, initié par l'AFÉAS et développé par le réseau des SADC; ce programme est disponible entre autres dans les MRC d'Acton et de Beauharnois-Salaberry.

➤ **Santé et services sociaux**

Concernant les services de santé en Suède, plusieurs éléments méritent d'être soulevés relativement au programme de maintien à domicile des personnes âgées et handicapés et la loi sur la lutte contre les violences faites aux femmes comportant trois volets.

Tout d'abord, les programmes de maintien à domicile incluent le soin des personnes âgées et handicapées, l'adaptation des logements, les aides techniques, les soins médicaux et infirmiers à domicile, et ce, afin de mieux répondre aux besoins de cette population et de favoriser leur autonomie. Cette réelle prise en charge par l'État contribue à diminuer le fardeau des femmes relativement à l'aide apportée à leurs proches.

Par ailleurs, la ministre suédoise de l'égalité des chances a annoncé la création, au niveau gouvernemental, d'un conseil national sur la violence à l'égard des femmes en mars 2000²⁰. Selon l'Institut suédois, «*l'action en vue de prévenir les violences envers les femmes reste hautement prioritaire en Suède. Le gouvernement voit dans les violences masculines contre les femmes une expression alarmante de l'absence d'égalité, et donc, du déséquilibre du rapport des forces entre hommes et femmes, tant au plan individuel que d'une manière générale. En 1998, le Riksdag a adopté une loi sur la lutte contre les violences faites aux femmes. Trois volets :*

- *Amélioration et le renforcement de la législation;*
- *Adoption de nouvelles mesures de prévention;*
- *Amélioration de la prise en charge des femmes victimes ».*

¹⁹ <http://www.kvinnor.lrf.se/eng.htm>

²⁰ <http://www.fraternet.com/femmes/art66.htm>

« À titre d'exemple, tous les districts de police peuvent fournir aux femmes exposées des dispositifs de sécurité avec téléphone mobile et système d'alarme. Dans les cas particulièrement graves, des gardes du corps sont proposés gratuitement aux femmes menacées qui ont la possibilité de changer d'identité ».

Il est important de mentionner qu'afin de diminuer la violence des hommes envers les femmes, diverses mesures de soutien ont été mises en place. Ainsi, les hommes qui prennent conscience de leur tendance destructrice, instigatrice de cette violence, peuvent être pris en charge psychologiquement par des instituts.

« Ces mesures courageuses signent néanmoins les conséquences positives directes d'une participation importante des femmes à la scène politique. Elles démontrent, surtout, une volonté, unique au monde, de poser les bases d'une nouvelle société où les hommes et les femmes seraient réconciliés... et nous permettent de rêver au prélude d'une réconciliation à l'échelle de l'humanité toute entière »!

3.3.3 Eu égard aux dossiers de développement régional

➤ Logement

En Suède, il existe depuis plus de 60 ans, une politique du logement visant à assurer à chacun la possibilité d'occuper une habitation de bonne qualité à un prix abordable.

Alors qu'au Québec, suite à la réforme municipale, les municipalités doivent revoir actuellement la gestion du logement social, son financement et son accessibilité sur l'ensemble du territoire, en Suède, les communes (municipalités) sont largement indépendantes et jouent un rôle important dans la politique du logement.

Par ailleurs, il est intéressant de noter qu'environ 50 % de l'ensemble des droits locatifs appartient à la propriété de sociétés communales à but non lucratif. Ces sociétés font partie intégrante de la politique sociale et de la politique du logement. Les logements gérés par les collectivités locales sont accessibles à tous.

Il n'y a pas en Suède de logement sociaux réservés aux ménages à faible revenu. Toutefois, il existe deux programmes d'allocations-logement destinés aux ménages. Le premier concerne les retraités alors que le second concerne plus particulièrement les familles ayant un revenu modeste et avec enfants. À titre d'exemple, en 1992, 28 % des familles ont bénéficié de ce régime d'allocation. Enfin, il existe trois statuts juridiques; la pleine propriété, le droit coopératif d'habitation et le droit collectif.

➤ **Conciliation de la vie familiale et professionnelle**

«...An important factor is that women and men can combine work and family life. **Neither women or men want to have to choose between working life and having a family.** They want good quality, affordable childcare and social security systems that allow them to be parents as well as to have challenging jobs. To provide parents with good conditions is therefore an important ingredient in the battle against unemployment and for economic growth²¹».

En Suède, de nombreux programmes visent également à favoriser une plus grande prise en charge de la famille par le gouvernement, entre autres par la mise en place de mesures de conciliation famille/travail. À cet égard, la Suède fait figure de pionnière en permettant aux parents d'utiliser jusqu'à 60 jours de congés rémunérés pour prendre soin de leur enfant malade, et cette mesure s'applique pour chaque enfant d'une famille.

Autres exemples :

- Congé de maternité de 450 jours, financé à 80 % du revenu brut pour 360 jours, dont 420 jours peuvent être répartis entre les deux parents, à leur convenance, incluant 30 jours qui sont réservés au père et non transférables;
- Congé de 10 jours avec indemnité pour le père, lors de la naissance de l'enfant ;
- Congé parental pouvant être différé et étalé sur une période allant jusqu'au 8^e anniversaire de l'enfant; ce congé peut être pris à temps plein ou à temps partiel sur une période plus longue (ex; possibilité d'écourter la journée de travail de 2 heures, avec réduction correspondante du salaire);
- Promotion des bénéfiques découlant de la mise en place d'une politique familiale municipale;
- Services de garde gratuits.

Dans le contexte où, tel que prévu dans l'Entente cadre 2001-2006, le CRDM doit élaborer une politique familiale régionale ainsi que développer des services d'aide à la famille, et plus particulièrement à la petite enfance (incluant la promotion de mesures de conciliation famille/travail), il est tout à fait pertinent de comparer les façons de faire de part et d'autre.

En regard des éléments décrits ci-dessus, et puisque la Suède est reconnue comme étant la société la plus égalitaire au monde, il est donc pertinent d'analyser les impacts des mesures gouvernementales

²¹ *Women as entrepreneurs in Sweden and the UK* Different perspectives Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden 2001.

suédoises familiales, tant sur les conditions de vie des femmes et des hommes que sur les entreprises et l'économie du pays :

➤ **Transport**

Parmi les préoccupations du comité *Femmes et transport de la Montérégie*, sous-comité du CCFDRM, on retrouve celles de l'impact du transport scolaire sur la santé des enfants et toute la problématique du transport adapté. Or, en Suède, l'organisme VTI se préoccupe également de ces questions et des enquêtes ont été menées afin de trouver des solutions innovantes. Il sera opportun de déterminer si leurs analyses et conclusions peuvent être importées en Montérégie.

De plus, l'Institut suédois mentionne que; « *l'amélioration du réseau de transports en commun constitue un important facteur qui a contribué à donner aux femmes un taux d'activité élevé* ».

Enfin, dans le cadre de la consultation sur le document *Diagnostic et orientations du plan de transport de la Montérégie 2001/2016*, le CRDM a clairement indiqué que la planification du transport devait se faire dans le respect des principes de développement durable, soit le maintien de l'environnement, l'amélioration de l'équité sociale et de l'efficacité économique²². Or, dans son introduction, le ministre de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications, Björn Rosengren, mentionne que « *The transport system of the future is based on the vision of sustainable development. An adaptation to long-term sustainable transport – socially, culturally, economically and ecologically – which is to promote development and economic growth throughout Sweden* ».

➤ **Environnement et développement durable**

Alors que la Montérégie vient d'entreprendre des démarches en vue de devenir *région durable*, et bien que le Québec en soit encore au stade de la réflexion à ce sujet, les pays scandinaves, dont la Suède, sont particulièrement proactifs en ce domaine.

Loin d'une approche « en silo », la Suède considère le développement durable – tout comme l'égalité femme/homme - comme faisant partie intégrante de tout dossier ministériel. Ainsi, les pratiques en développement durable se retrouvent dans les dossiers de transport local et régional, de développement régional, de l'emploi, de consommation, d'énergie, de logement, de l'agriculture, de l'architecture et de design. La fermeture des centrales nucléaires, au profit d'autres sources d'énergie plus sécuritaires, est éloquent à cet égard.

²² Rapport d'analyse et recommandations, comité consultatif relevant du CRDM, document déposé et adopté au c.a. du CRDM, Longueuil, 2 novembre 2001.

L'une des réalisations suédoises les plus importantes est sans doute l'application de l'Agenda 21 (version européenne de l'application du développement durable), et ce, tant au niveau municipal et régional que pour ce qui est des entreprises et des organismes. D'ailleurs, dans la déclaration du gouvernement suédois du 17 septembre 1996, celui-ci déclarait *que la Suède doit devenir la locomotive et le pays modèle en développement durable*²³.

Le comité en développement durable, rattaché au CRDM, amorcera d'ici quelques mois l'implantation de réseaux municipaux, en sensibilisant les instances locales et régionales, ainsi que les entreprises, aux notions du développement durable. Cette initiative vise l'adoption, par les organismes publics et les entreprises, d'une planification et de plans d'action découlant des principes de développement durable. Dans ce contexte, les échanges avec la région de Skåne permettront sans doute de mieux comprendre les processus qui garantissent une plus grande adhésion de l'ensemble des partenaires locaux et régionaux à cette vision de développement durable.

3.4 Pourquoi comparer Skåne et la Montérégie?

Afin de pouvoir réaliser une étude comparative, il était essentiel de rechercher une région suédoise dont les caractéristiques s'apparentent à celles de la Montérégie. Skåne a été sélectionnée en fonction des critères suivants :

- Population d'environ un million de personnes;
- Secteur rural avec la présence d'un seul grand centre urbain (Malmö/Lünd);
- Villes-centres de plus petite taille (Helsingborg, Landskrona);
- Intégration de la région dans un contexte de structure métropolitaine s'apparentant à la Communauté métropolitaine de Montréal (Oresünd, population; 3,5 millions d'habitants) et jointe à elle par un pont, tout comme le lien Montérégie/Montréal;
- Identification des secteurs prioritaires de développement semblables à la Montérégie (bioalimentaire, haute technologie, pôle universitaire, manufacturier, génie environnemental).

3.5 Collaboration avec d'autres organismes

La mission permettra également de développer le réseautage et la cueillette de données pour d'autres organismes sectoriels (voir lettres en appui).

- **La Table régionale des aînés de la Montérégie**
En Suède, ce sont les communes (municipalités) qui ont la responsabilité des aînés, tant en ce qui a trait aux soins qu'au logement. Dans un contexte de vieillissement d'une couche importante de la population québécoise et face aux préoccupations de sensibilisation des instances municipales et locales

²³ Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden www.regeringen.se/inenglish/pdf/infrasam_eng.pdf

sur la réglementation qui touche les aînés, l'étude du modèle suédois peut permettre de dégager des solutions, bien que celui-ci ne puisse intégralement être appliqué en Montérégie.

➤ **Le Forum Jeunesse de la Montérégie**

Le Forum Jeunesse se préoccupe de la présence des jeunes dans les instances décisionnelles. Dans la foulée de la réforme des institutions et du mode de scrutin, initiée par Jean-Pierre Charbonneau, et en lien avec la structure des Forums jeunesse québécois, le modèle suédois, où certains députés sont âgés de 19 et 20 ans, devrait permettre de trouver des solutions innovantes afin de garantir une plus grande diversification des membres des instances décisionnelles, incluant les jeunes et les femmes.

➤ **Le Conseil régional en environnement de la Montérégie (CREM)**

Dans le cadre de sa planification stratégique 2001-2006, adoptée en juin 2001, la Montérégie s'est engagée à se doter d'une politique opérationnelle de développement durable pour l'ensemble de son territoire, ce qui est déjà le cas en Suède. La mission permettra donc de rencontrer des responsables de l'application territoriale de cette politique (l'Agenda 21) afin d'importer des outils et des méthodes qui pourraient accélérer le positionnement de la Montérégie, comme région d'avant-garde en développement durable.

➤ **Le Centre local de développement (CLD) du Bas-Richelieu**

Proactif en développement durable, entre autres en ce qui a trait aux activités industrielles et à leur intégration dans le tissu social, le CLD du Bas-Richelieu appuie le projet actuel, puisque celui-ci devrait permettre de développer des liens avec des entreprises fortement impliquées dans le développement durable, et plus spécifiquement Volvo.

➤ **L'Union des municipalités du Québec (UMQ)**

L'une des deux unions municipales québécoises, qui représente entre autres plusieurs municipalités montérégiennes, l'UMQ, appuie la mission afin de mieux connaître les facteurs de succès ayant permis à la Suède d'être le pays le plus équilibré au monde, en ce qui a trait à la représentativité femme/homme dans les instances municipales locales et régionales. Ce sujet sera traité lors des Assises annuelles 2003 de l'Union municipale du Québec.

4. COÛT ET FINANCEMENT DU PROJET (50 000 \$)

		Promoteur	16 800 \$ (28%)
Billets d'avion aller-retour (8)	8 000 \$		
Location de deux voitures	1 400 \$		
Assurances	1 400 \$		
Chambres	11 000 \$		
Per diem (150 \$)	12 000 \$		
Interprète sur les lieux (suédois/français)	2 000 \$		
Rédaction du rapport	2 500 \$		
Diffusion des résultats (suivi)	2 000 \$		
Frais administratifs	2 200 \$		
Honoraires professionnels (7heuresX10joursX30\$X8 pers.)	16 800 \$	CRDM (FDR)	42 500 \$
TOTAL :	59 300 \$	TOTAL :	59 300 \$

5. ÉCHÉANCIER DU PROJET

Décembre 2002

- Rédaction du projet;
- Contacts pour appuis provenant du milieu montréalais;
- Contacts avec le Consulat de la Suède à Montréal.

Février 2003

- Contacts avec la délégation commerciale du Québec à Londres, responsable des dossiers scandinaves;
- Rencontre avec l'Ambassade de la Suède à Ottawa;
- Finalisation du projet (aspects sectoriels et généraux à préciser, contacts particuliers à obtenir);
- Contacts avec les partenaires éventuels en Suède.

Mars 2003

- Préparation technique de la mission;
- Session de formation portant sur la préparation du voyage offerte par le ministère des Relations Internationales du Québec.

Mai 2003

- Mission en Suède (l'horaire exact sera déterminé suite à la rencontre avec l'Ambassade en janvier 2003).

Juin 2003

- Rédaction du rapport et transmission aux organismes.

Septembre 2003

- Présentation aux organismes femmes;
- Présentations au CRDM et aux organismes sectoriels.

PERSONNES ET ORGANISMES À CONTACTER

- **Consulat de Suède à Montréal**; contacté. Sélection de la région de comparaison, faits généraux sur la Suède;
- **Ambassade de Suède à Ottawa**; aide à la programmation et contacts en Suède avec les fonctionnaires et membres des gouvernements national, régional et local, ainsi qu'avec les organismes et entreprises suédoises;
- **Délégation commerciale du Québec à Londres** : mise en contact avec la compagnie Volvo ;
- **Ministère des Relations Internationales**; Session de formation portant sur la préparation du voyage avec le ministère des Relations Internationales du Québec;
- **VTI** : Bureau d'études gouvernementales sur le transport et la sécurité
- **Swedish women's Lobby**; mouvement de femmes;
- **LRF Woman**; associations d'agricultrices et de sylvicultrices;
- **Bureau de Margaret Winberg**; vice-première ministre, ministre à l'égalité des chances;
- **Élues municipales et fonctionnaires** de Malmö, Lünd, Helsingborg;
- **Organisation nationale des permanences pour les femmes battues (ROKS)**.