



# **Guide d'intervention**

à l'intention des centres locaux de développement

Régions Québec 🚱 🕏

# La **place** des **femmes** dans le **développement local**



Cette publication a été réalisée par le ministère des Régions.

Dépôt légal - 2001 Bibliothèque nationale du Québec Bibliothèque nationale du Canada ISBN 2-550-38097-5 © Gouvernement du Québec, 2001

## Préface

Nous sommes heureux de présenter ce guide sur la place des femmes dans le développement local à tous nos partenaires des centres locaux de développement.

Les CLD jouent un rôle majeur dans le développement économique et la création de la richesse collective sur tout le territoire du Québec. Vous le faites en apportant un soutien essentiel au démarrage et à l'expansion d'entreprises et en mobilisant les forces vives de vos milieux.

Or, les femmes vivent encore trop souvent des situations d'inégalité et sont sous-représentées dans les organisations de développement local et régional. Donc, dans le cadre du programme d'action 2000-2003 en condition féminine: *L'Égalité pour toutes les Québécoises*, le gouvernement du Québec a réaffirmé l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Le présent guide répond à l'un des engagements du ministère des Régions.

Nous souhaitons que ce nouvel outil vous soit très utile pour contribuer à l'atteinte de l'objectif national d'égalité et qu'il soutienne vos efforts pour que tous et toutes soient partie prenante au développement du Québec.

**Gilles Baril** 

Ministre d'État aux Régions et ministre des Régions

Linda Goupil

Lunda Supil

Ministre d'État à la Famille et à l'Enfance, ministre responsable de la Condition féminine, ministre responsable des Aînés et ministre responsable de la région de la Chaudière-Appalaches



# Table des matières

#### REMERCIEMENTS

PRÉSENTATIOI	N DU GUIDE	
CHAPITRE 1	Le contexte	1
	1.1 La problématique	1
	1.2 Les orientations gouvernementales en matière de condition féminine	1
	1.3 La place des femmes dans le développement des régions	4
	1.4 Le rôle des CLD en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	2
CHAPITRE 2	Les CLD et la représentation féminine	Ę
	2.1 La situation actuelle	į
	2.2 Une stratégie pour atteindre et maintenir une représentation équitable des femmes dans les CLD	8
CHAPITRE 3	Les CLD et les femmes entrepreneures	11
	3.1 La problématique	13
	3.2 Des moyens pour soutenir l'entrepreneuriat féminin	13
CHAPITRE 4	Les CLD et les autres interventions possibles	19
CHAPITRE 5	Les CLD et les moyens à mettre en place	21
	5.1 La connaissance des besoins et des réalités des femmes du milieu	21
	5.2 L'engagement des dirigeantes, des dirigeants et de l'équipe professionnelle du CLD	22
CHAPITRE 6	Les CLD et les ressources du milieu	23
	6.1 Au niveau local	23
	6.2 Au niveau régional	23
BIBLIOGRAPH	IE SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ	25
ANNEXE 1	La représentation féminine au sein des conseils d'administration des CLD du Qu	ιébec

## Remerciements

Dans le cadre de la rédaction de ce guide, le ministère des Régions a mis en place un comité consultatif composé de représentantes des organismes suivants:

- · le Secrétariat à la condition féminine
- le ministère des Affaires municipales et de la Métropole
- le Conseil du statut de la femme
- l'Association des CLD du Québec
- le regroupement provincial des Tables de concertation des groupes de femmes
- le Réseau des représentantes en matière de condition féminine aux instances de développement régional

Le Ministère les remercie de leur collaboration.

## Présentation du guide

Ce guide d'intervention a été conçu dans un double objectif: celui d'être à la fois un outil didactique et un outil pratique pour les centres locaux de développement (CLD) qui entreprennent une démarche visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans son volet didactique, le guide documente la situation des femmes qui appelle une intervention adaptée de la part des CLD. Dans son volet pratique, le guide suggère à ces derniers des moyens d'intervention concrets et veut rendre visibles quelques exemples d'actions que certains ont déjà entreprises afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le guide comprend six chapitres. Le premier décrit le contexte à l'intérieur duquel les CLD sont invités à agir. Il présente les orientations gouvernementales en matière de condition féminine et explique le rôle des CLD.

Les chapitres 2, 3 et 4 précisent les moyens d'action possibles des CLD en matière de représentation équitable des femmes, de soutien à l'entrepreneuriat féminin et de prise en compte de leurs intérêts et de leurs réalités.

Le guide se termine par un énoncé des conditions susceptibles de permettre aux CLD d'obtenir des résultats probants et durables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et propose une liste de ressources utiles.

#### CHAPITRE 1



### Le contexte

#### 1.1 La problématique 1

Au cours des dernières décennies, des progrès importants en matière d'égalité entre les Québécoises et les Québécois ont été réalisés. La présence accrue des femmes en emploi en constitue un des faits marquants. En 40 ans, le taux d'activité des femmes sur le marché du travail a fait un bon prodigieux. Alors qu'en 1960, 26,5 % des femmes étaient actives, ce taux est passé à 54 % en 1999. Les femmes représentent aujourd'hui 45 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, alors qu'elles n'en composaient que 31 % en 1967.

Les Québécoises constituent une force économique en plein essor sur laquelle le développement local et régional prend appui. Entre 1991 et 1994, le taux de croissance du nombre d'entreprises québécoises dirigées par des femmes s'établissait à 24 % alors qu'il n'était que de 3 % pour l'ensemble des entreprises. Près du tiers des entreprises du Québec sont maintenant la propriété des femmes. Ces entreprises fournissent de l'emploi à des centaines de milliers de personnes.

Et pourtant les femmes vivent encore des situations d'inégalité dans bien des domaines. Ainsi, sur le plan de la participation au marché du travail, on remarque que:

- les femmes sont encore concentrées dans un nombre restreint de champs professionnels. En effet, en 1999, près de 60 % de la main-d'œuvre féminine se retrouvaient dans trois grandes catégories professionnelles: le travail de bureau (29 %), les services (16 %) et la vente (9 %). Ces secteurs sont parmi ceux où les salaires sont les plus bas;
- en 1999, 26 % des femmes qui travaillaient occupaient un emploi à temps partiel par rapport à 11 % des hommes. Par ailleurs, quelque 66 % des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes;
- lorsqu'elles occupent les mêmes types d'emploi que les hommes, des emplois à temps plein, les femmes vont souvent connaître une situation moins avantageuse: moins d'heures travaillées, moins d'accès à la formation et à l'avancement;

- le revenu moyen des femmes occupant un emploi à temps plein durant toute l'année était de 26 734 \$ en 1996 alors que celui des hommes était de 38 201 \$. Ainsi les femmes gagnent en moyenne 70 % du salaire des hommes;
- en 1997, le revenu moyen de la travailleuse indépendante était de 17 333 \$, soit 12 614 \$ de moins que celui du travailleur indépendant.

La réalité des femmes diffère de celle de hommes dans d'autres domaines également, par exemple en matière de santé et d'éducation. En conséquence, l'établissement de conditions socio-économiques égalitaires entre les femmes et les hommes implique bien souvent des actions adaptées à ces réalités différentes. En effet, l'expérience démontre que des politiques et des mesures en apparence neutres, parce qu'elles s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes, peuvent provoquer des effets différents selon le sexe si leur situation socio-économique comporte au départ des écarts.

#### 1.2 Les orientations gouvernementales en matière de condition féminine

Le gouvernement du Québec adoptait, en 1993, une politique en matière de condition féminine. Cette politique exprime la volonté gouvernementale de poursuivre l'action pour l'égalité entre les Québécoises et les Québécois, et ce, en collaboration avec tous les partenaires socio-économiques.

La politique s'articule autour de cinq orientations :

- l'autonomie économique des femmes;
- le respect de leur intégrité physique et psychologique;
- l'élimination de la violence à leur endroit;
- la reconnaissance et la valorisation de leur apport collectif;
- la place des femmes dans le développement des régions.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Les données de cette section sont tirées des documents suivants

<sup>•</sup> Gouvernement du Québec, Programme d'action 2000-2003, L'égalité pour toutes les Québécoises, Québec, 2000, p. 41-42.

<sup>•</sup> Emploi-Québec et Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, Les femmes du Québec et le marché de l'emploi. Résultat d'une analyse statistique, mai 2000.

<sup>•</sup> Statistique Canada, Recensement de 1996.

Cette politique a été élaborée dans une perspective de dix ans. Sa mise en œuvre nécessite plusieurs étapes qui prennent la forme de programmes d'action d'une durée de trois ans chacun, soit: 1993-1996, 1997-2000 et 2000-2003. Chacun de ces programmes s'appuie sur la contribution active de ministères et d'organismes gouvernementaux qui s'engagent dans des actions porteuses pour l'amélioration des conditions de vie des femmes.

## 1.3 La place des femmes dans le développement des régions

C'est en 1997, dans le contexte du mouvement de régionalisation, que le gouvernement a ajouté à sa politique une cinquième orientation concernant la place des femmes dans le développement des régions. Cette orientation comporte deux axes d'intervention, soit une représentation équitable des femmes dans les lieux de décision locaux et régionaux, et la prise en compte des réalités et des intérêts des femmes par ces mêmes instances.

Le gouvernement signifie ainsi l'importance pour les Québécoises d'être à la fois partenaires actives et bénéficiaires des changements entraînés par la régionalisation. En effet, de plus en plus de décisions sont prises par les instances locales et régionales: il devient donc primordial que les femmes y soient équitablement représentées et que leurs besoins et leurs intérêts y soient considérés.

La mise en œuvre de la cinquième orientation, même si elle repose d'abord sur l'action gouvernementale, a des effets plus larges et appelle la contribution des partenaires non gouvernementaux. De fait, les objectifs poursuivis ne se réaliseront entièrement qu'avec le concours des organisations associées au développement local et régional. C'est ainsi qu'au palier régional, le rôle des conseils régionaux de développement (CRD) et des conseils sectoriels (culture, loisirs, environnement, etc.) de même que des régies régionales de la santé et des services sociaux (RRSSS) et des commissions scolaires devient crucial.

Au palier local, les instances visées par la cinquième orientation sont principalement les centres locaux de développement (CLD), les municipalités, les municipalités régionales de comté (MRC) et les communautés métropolitaines.

Dans le cadre du *Programme d'action 2000-2003*, le ministère de l'Éducation (MEQ) propose de susciter l'intérêt des filles au secondaire, au collégial et à l'université pour des postes décisionnels.

Quant au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), il va contribuer à augmenter le nombre de femmes dans les organismes partenaires du ministère, soit: la Société de financement agricole (SFA), la Commission de protection du territoire agricole du Québec, la Régie des assurances agricoles du Québec, la Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec ainsi que 200 corporations ou organismes associés. Il compte par ailleurs établir un réseau de soutien pour les femmes en affaires dans le secteur agricole.

Dans le cadre du programme d'action 2000-2003, le Secrétariat à la condition féminine, chargé de la coordination gouvernementale en matière de condition féminine, s'est engagé dans un vaste projet mobilisateur sur l'entrepreneuriat féminin.

## 1.4 Le rôle des CLD en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les centres locaux de développement portent une responsabilité à l'égard de l'atteinte de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes que poursuivent le gouvernement et ses partenaires de la société civile.

Le rôle des CLD dans la réduction des écarts socioéconomiques entre les femmes et les hommes peut se concrétiser à plusieurs niveaux.

 À titre de responsable de la planification locale du développement de l'économie et de l'emploi, le CLD est interpellé pour créer de la richesse dans le milieu. Les priorités de développement qu'il établit et les actions qui en découlent ont et auront un impact certain sur l'utilisation des ressources de la communauté. Aussi est-il essentiel, au moment de poser le diagnostic sur la réalité socio-économique de son territoire, qu'il tienne compte des réalités différentes des femmes et des hommes de son milieu et qu'il s'assure, dans les moyens qu'il aura choisis pour le développer, que tous et toutes en tirent un bénéfice.

## Saviez-vous que...

Les régions se mobilisent de plus en plus afin de favoriser des conditions de vie égalitaires pour les femmes et les hommes de leur milieu?

- Dans la démarche d'élaboration de la deuxième génération d'ententes cadres de développement, la majorité des conseils régionaux de développement (CRD) du Québec ont intégré des objectifs d'intervention en matière de condition féminine.
- Plusieurs centres locaux de développement (CLD) ont commencé à faire de même et prévoient des stratégies d'intervention visant les femmes de leur milieu à l'intérieur du plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE). D'autres ont adapté leurs méthodes de travail et leurs outils afin de mieux desservir les entrepreneures.

Car il peut être trompeur de croire que le développement profite toujours autant aux femmes qu'aux hommes. Certains gains réalisés par une communauté peuvent même accroître les inégalités entre les femmes et les hommes. Tel pourrait être le cas, par exemple, si pour corriger un taux de chômage élevé, un CLD axait ses interventions sur des travaux d'infrastructures bénéficiant presque exclusivement à un bassin de main-d'œuvre masculine.

La préoccupation des CLD à l'égard d'un développement profitant aux hommes et aux femmes de son milieu peut se manifester par l'intégration au Plan d'action local de l'économie et de l'emploi (PALÉE) d'objectifs concrets d'intervention visant à assurer aux femmes des bénéfices du développement envisagé.

 À titre de responsable des services de première ligne en entrepreneuriat, le CLD dispose d'outils techniques et financiers fort pertinents pour soutenir le démarrage et l'expansion d'entreprises par des femmes. Puisque la situation des entrepreneures diffère souvent de celle de leurs homologues masculins, un CLD pourra juger judicieux d'adapter ses outils afin d'assurer le développement maximal du potentiel entrepreneurial de son milieu.

• Enfin, à titre d'instance mobilisatrice des forces vives du milieu, le CLD doit s'assurer de la participation active des femmes à la prise des décisions qui les concernent comme citoyennes. Intégrer la vision des femmes dans l'établissement du diagnostic de la réalité socio-économique du territoire, dans l'élaboration des plans d'action, dans la gestion des fonds de développement et dans l'organisation des services aux entreprises apparaît essentiel au bien-être de la collectivité.

En bref, les CLD ont un rôle important à jouer en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et ils disposent de nombreux moyens pour le concrétiser.





# Les CLD et la représentation féminine

Les Québécoises constituent une force économique en plein essor sur laquelle le développement local et régional prend appui. Augmenter le nombre de femmes au sein des conseils d'administration des CLD rend justice aux fonctions et aux responsabilités qu'elles assument comme composante égalitaire de la société québécoise.

#### 2.1 La situation actuelle

Depuis la mise en place des centres locaux de développement (CLD), la représentation féminine au sein de leur conseil d'administration demeure stable à 25 %. Mais, là encore, cette donnée varie considérablement d'un CLD à l'autre, l'écart allant de 6 % à 43 %. En fait, la présence des femmes parmi les administrateurs des CLD est aléatoire et son évolution se fait en dents de scie. Par exemple, elle peut s'élever à plus de 30 % durant une année pour descendre par la suite à 10 % selon les mouvements au conseil d'administration (C.A.).

Cette situation tient pour beaucoup au fait que les femmes sont encore peu présentes dans les milieux économiques et en politique municipale. On remarque de fait que les femmes sont sous-représentées dans les secteurs « municipal » et « affaires » où elles comptent pour 16 % du contingent. De plus, si le secteur municipal fournit 31 % des membres des C.A. des CLD, les élues municipales représentent pour leur part 18 % des

femmes administratrices de CLD. On retrouve une situation semblable dans le secteur « affaires » qui fournit 14 % des membres votants au C.A. des CLD: les femmes d'affaires représentent 9 % des administratrices de CLD.

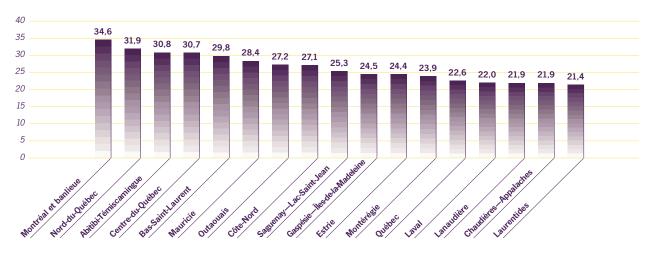
Par contre, les femmes sont sur-représentées dans le collège « communautaire » où leur présence s'élève à 65 % du total des membres votants des C.A. provenant de ce secteur.

Notons enfin que 13 % des C.A. des CLD sont présidés par des femmes et que 24 % des CLD ont réservé un siège à une personne experte en matière de condition féminine.

#### GRAPHIQUE 1

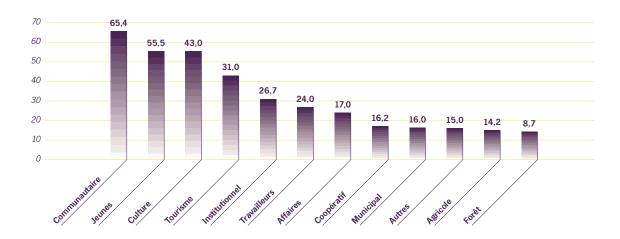
REPRÉSENTATION FÉMININE AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CLD SELON LA RÉGION (%) CALCULÉE SUR LE TOTAL DES SIÈGES VOTANTS

Mars 2001



#### GRAPHIQUE 2

PRÉSENCE DES FEMMES MEMBRES VOTANTS DANS LES DIFFÉRENTS COLLÈGES ÉLECTORAUX (%) DES CLD DU QUÉBEC Mars 2001



#### Pourquoi une présence féminine plus élevée?

D'abord, parce que nous vivons dans une démocratie de représentation et que les femmes composent la moitié de la population.

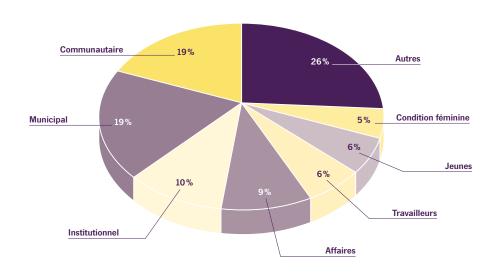
Ensuite, parce que les CLD ne peuvent que bénéficier de l'apport des femmes de leur territoire, de leurs connaissances et de leurs compétences, de même que de leur vision du développement. Car les Québécoises ont toujours été engagées dans le développement de leur communauté que ce soit à titre de bénévoles, de salariées, d'entrepreneures et de travailleuses autonomes ou de collaboratrices. Dans la conduite des affaires

publiques, elles portent souvent à l'agenda des préoccupations relatives à un authentique progrès humain, intégrant la dimension sociale, culturelle ou environnementale à l'aspect économique de ces questions.

Enfin, plus les femmes deviennent partenaires actives du développement local, plus la prise en compte des intérêts et des réalités différenciées des femmes et des hommes sera simplifiée, puisque ces derniers devront d'un commun accord faire les choix qui façonnent leur milieu de vie, président à l'exploitation des ressources et orientent les destinées de la collectivité.

#### GRAPHIQUE 2

PROVENANCE DES ADMINISTRATRICES DES CLD SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉS Québec, mars 2001



#### LES CONTRAINTES À LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DE POUVOIR

Les femmes sont encore susceptibles de faire face à certaines contraintes qui limitent leur participation dans les lieux décisionnels. Les principales sont les suivantes:

### La conciliation des responsabilités familiales et des autres responsabilités

Une des entraves majeures à la participation des femmes découle de la difficile conciliation entre les responsabilités familiales et les autres responsabilités. Les femmes assument toujours une grande partie des tâches reliées à la vie familiale. De ce fait, elles ont souvent moins de disponibilité pour s'engager activement dans la gestion des affaires publiques.

#### L'absence de modèle

Sans tradition ni modèle, les femmes doivent développer une nouvelle assurance dans les lieux décisionnels. Étant peu nombreuses, elles se sentent parfois isolées et minoritaires dans les cercles du pouvoir.

#### La résistance masculine

Le partage équitable du pouvoir signifie que moins d'hommes occuperont de tels postes. Or, personne ne renonce facilement à une telle situation, ce qui crée un second niveau de résistance qui souvent est renforcé par des stéréotypes et des biais sexistes.

#### Le mode de fonctionnement des organisations

Les organisations n'ont pas toujours adapté leur mode de fonctionnement aux nouvelles réalités des femmes et des hommes qui cumulent les rôles de parents, de travailleurs et de personnes engagées dans leur communauté. Certains aménagements aux horaires, par exemple, peuvent faciliter la participation.

#### Des ressources financières limitées

Qu'elles soient ou non actives sur le marché du travail, les femmes disposent de revenus généralement moindres que ceux des hommes. Puisque l'accès aux postes de pouvoir implique souvent des dépenses, cela peut devenir un frein pour les femmes.

Les groupes de femmes qui délèguent une représentante peuvent avoir de la difficulté à payer les coûts de cette représentation et le remplacement de la personne absente. Dans les milieux où les distances à parcourir sont grandes, le problème s'accentue puisque pour assister à des rencontres ou siéger à des comités, il faut investir davantage de temps et d'argent.

#### L'absence des réseaux informels

Du fait de leur présence récente dans la vie publique, les femmes ont peu intégré les réseaux informels de pouvoir qui, dans toute organisation, sont un moyen important par lequel l'information circule et les alliances s'établissent. Cela est particulièrement le cas dans les milieux économiques.

#### Des structures locales et régionales mal connues

Les réformes entreprises ces dernières années en matière de développement local ont entraîné la création de nouvelles structures de décision et de services qui sont encore mal connues.

Dans un contexte de changements rapides, les personnes et les groupes s'efforcent de se tenir informés, en plus de mener leurs activités courantes. Cela est particulièrement ardu pour les femmes et les associations de femmes puisqu'elles sont généralement absentes des lieux où les enjeux sont discutés.

#### La multiplicité des lieux de concertation

L'accent mis sur la concertation, au cours des dernières années, n'est pas sans avoir d'impact sur la participation des femmes. Les activités de représentation se sont multipliées. Cette participation peut signifier plusieurs rencontres mensuelles sur des sujets couvrant tout l'éventail des activités de développement social et économique d'un milieu. Outre la présence aux réunions, la participation implique également de nombreuses heures de préparation afin de prendre connaissance des sujets à l'ordre du jour et de mener des consultations au besoin.

#### 2.2 Une stratégie pour atteindre et maintenir une représentation équitable des femmes dans les CLD

Les conseils d'administration des centres locaux de développement sont composés de personnes provenant de divers secteurs d'activité. Chacun de ces secteurs ou collèges électoraux a la responsabilité de désigner ses représentantes et ses représentants. Il apparaît donc plus difficile à première vue pour un CLD d'agir directement afin de hausser le nombre de femmes parmi les administrateurs.

Pourtant, plusieurs moyens peuvent être utilisés par les centres locaux de développement pour faciliter l'accès des femmes à la prise de décision et assurer une représentation équitable et durable de ces dernières.

Le meilleur moyen d'obtenir des résultats durables est d'établir des objectifs précis de représentation et de mettre en place des mécanismes pour les atteindre.

La démarche proposée ici constitue en fait une stratégie visant à atteindre, sur un horizon de quelques années, des objectifs précis en matière de représentation des femmes et des hommes du territoire et à les maintenir.

Cette stratégie comprend quatre étapes complémentaires. Les interventions suggérées à chacune des étapes s'appuient pour leur part sur une lecture des contraintes et des facteurs favorables à la participation des femmes dans les lieux décisionnels (réf. encadré).

Il appartient au conseil d'administration de chaque CLD d'établir la stratégie qui lui apparaît la plus pertinente, compte tenu du contexte qui lui est propre.



#### ÉTABLIR DES OBJECTIFS DE JUSTE REPRÉSENTATION

La première étape consiste à établir des objectifs de représentation des hommes et des femmes parmi les membres votants au conseil d'administration et au comité exécutif. Selon le contexte particulier de chaque CLD, la représentation visée pourra osciller. S'agit-il de 50 %, soit la parité entre les hommes et les femmes du territoire? S'agit-il plutôt de 30 % ou 40 % des sièges votants, compte tenu du contexte local ou de la présence plus ou moins marquée des élus municipaux au conseil d'administration?

Quoi qu'il en soit, toute démarche pour atteindre ou maintenir un niveau équitable de représentation féminine aura des résultats probants si elle est le fruit d'une action consciente et structurée. Cela étant, il apparaît judicieux d'inscrire le principe d'égalité et les objectifs de représentation équitable dans les règlements généraux de la corporation. Par ailleurs, un CLD peut souhaiter que l'objectif chiffré qu'il a établi soit atteint sur un horizon de quelques années, à raison d'un pourcentage déterminé, d'amélioration à chaque année par exemple.

Il importe d'ajouter qu'en fonction du mode de nomination des administrateurs et des administratrices des CLD, la stratégie choisie devra s'appuyer sur la mobilisation des collèges électoraux qui le composent.

Ces derniers doivent donc être informés de l'intention du CLD d'accroître et de maintenir la représentation féminine et être incités à y déléguer des femmes.



#### SUSCITER LA PARTICIPATION DES FEMMES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CLD

Les femmes étant souvent absentes des bassins traditionnels de « recrutement » des membres du conseil d'administration, le CLD peut considérer judicieux de les rejoindre dans leurs milieux et de les inciter à faire partie des instances locales. Ainsi, un CLD peut mener une campagne d'information auprès des différents groupes réunissant des femmes (groupes de femmes, réseaux de femmes d'affaires, associations professionnelles, etc.) sur les enjeux du développement local, les services offerts par le CLD et les modes d'accès à des postes décisionnels au sein de cette structure. Le CLD peut également s'associer à ses différents collèges électoraux pour mener une telle campagne d'information auprès des membres de ces derniers.

## Saviez-vous que...

- Certains CLD sont déjà actifs en ce sens. C'est le cas du CLD du Haut-Richelieu (Montérégie) qui a entrepris, en 2001, une campagne d'information à l'exercice du pouvoir à l'intention des femmes de son milieu.
- Plusieurs régions ont déjà mis en place des banques de candidates provenant de divers secteurs d'activité et intéressées par le développement local. L'utilisation de ces banques peut aider les CLD à atteindre un meilleur niveau de représentation féminine au sein de ses différents comités.

## Saviez-vous que...

En 1999, le gouvernement du Québec a mis en place le programme À égalité pour décider dans le but de stimuler et de préparer les femmes à occuper des postes de décision. Depuis, le Secrétariat à la condition féminine a soutenu financièrement 81 projets dont plusieurs concernent les CLD.

#### Par exemple:

- la mise en place de tables sectorielles (condition féminine);
- des activités de formation et de réseautage pour les femmes qui œuvrent dans les CLD;
- la production de bulletins de liaison;
- l'amorce du processus d'analyse différenciée selon les sexes.

Par ailleurs, lors de la convocation des membres à l'assemblée générale et dans la publicité qui entoure la tenue de cet événement, le CLD peut souligner que les sièges sont ouverts autant aux femmes qu'aux hommes et insister sur l'importance de déléguer plus de femmes. Le même avis de convocation peut préciser la nature de l'engagement auquel souscriront les personnes élues (nombre de rencontres dans l'année, incluant les comités de travail, la durée et le lieu des rencontres, les enjeux liés à la représentation au conseil d'administration).

### Étape 3

#### CRÉER DES CONDITIONS FAVORABLES À LA PARTICIPATION DES FEMMES

Il ne suffit pas d'intéresser les femmes à occuper des postes de responsabilité. Encore faut-il rendre leur participation possible.

#### Quelques idées...

La composition de l'assemblée générale apparaît comme un déterminant important de la proportion d'hommes et de femmes qui siégeront au conseil d'administration. En effet, plus les femmes sont présentes à l'assemblée générale, plus elles sont susceptibles d'être élues comme représentantes de leur secteur au conseil d'administration.

Quelques CRD ont récemment opté, avec succès, pour une action visant l'assemblée générale.

Par exemple, le Conseil régional de développement de l'Outaouais adressait, en mai 2000, une correspondance à tous ses collèges électoraux les incitant à proposer la candidature d'un homme et d'une femme pour pourvoir aux postes au sein de son conseil d'administration. À la suite de cet envoi, le CRDO a vu passer le pourcentage de femmes siégeant au sein de son conseil d'administration de 23,5 % à 35,8 % et pour son comité exécutif de 34,6 % à 50 %.

- Le collège électoral municipal peut également contribuer à l'augmentation de la représentation féminine au CLD en désignant des conseillères municipales.
- Procéder à la nomination de femmes à certains postes au conseil d'administration.

La formule des postes cooptés au conseil d'administration est une possibilité. Cette méthode est utilisée par le CLD Lajemmerais (Verchères) qui compte 2 postes cooptés sur 23 postes votants au conseil d'administration. À la suite de l'assemblée générale du printemps 1999, le conseil d'administration proposait à une femme active dans le milieu communautaire d'occuper l'un de ces postes afin d'améliorer une représentation féminine plutôt faible.

- Adopter le principe d'alternance hommes-femmes pour certains postes-clés (présidence, vice-présidence) ou le proposer aux collèges électoraux.
- Susciter la participation des femmes au sein des différents comités du CLD. En effet, les instances décisionnelles d'un CLD ne se limitent pas au conseil d'administration et au comité exécutif.
- Favoriser la coprésidence (une femme, un homme) à ces comités.

#### Étape 4

## SOUTENIR LES FEMMES DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Outre la présence aux réunions, la participation aux instances implique également des heures de préparation afin de prendre connaissance des sujets à l'ordre du jour.

Le soutien offert aux femmes par le CLD peut prendre différentes formes dont, entre autres:

- offrir, en début de mandat, des sessions de formation et de sensibilisation aux nouvelles venues qui n'ont pas ou peu d'expérience des fonctions de représentation ou de connaissances des contraintes et des possibilités reliées à ces fonctions;
- démythifier les structures locales et régionales avec lesquelles le CLD transige.

Un CLD peut également se donner des moyens afin de favoriser le maintien des femmes :

- s'assurer que les heures de réunions facilitent la conciliation travail-famille;
- porter une attention particulière à la fréquence des réunions;
- rendre le lieu des rencontres accessible facilement et sécuritairement;
- instaurer une politique de remboursement des frais de garde et de déplacement;
- utiliser de façon judicieuse les nouvelles technologies de communication plutôt que de tenir des rencontres.

Ces mesures apparaîtront rapidement profitables à tous les membres, hommes ou femmes.

## Saviez-vous que..

Le CLD de la CUO (Communauté urbaine de l'Outaouais) a mis en place des mesures pour favoriser la participation des femmes:

- la tenue de réunions entre 11 h et 13 h 30;
- la réduction du nombre de déplacements requis pour les administratrices et les administrateurs en joignant les réunions du comité exécutif à celles du conseil d'administration;
- l'adoption d'une politique de remboursement des frais de garde.

#### CHAPITRE 3



# Les CLD et les femmes entrepreneures

#### 3.1 La problématique

Selon des études récentes, le nombre de femmes entrepreneures a augmenté de façon marquée au cours des deux dernières décennies. À l'heure actuelle, quelque 34 % des propriétaires d'entreprises québécoises sont des femmes. Par ailleurs, on constate que la progression du travail autonome au Canada, au cours de la période 1976-1996, est attribuable aux femmes<sup>2</sup> dans une proportion de 40 %.

Cela dit, l'entrepreneuriat féminin demeure un phénomène relativement récent. En effet, jusqu'au début des années 1960, le Code civil du Bas-Canada stipulait une incapacité juridique empêchant les femmes mariées d'administrer leurs propres biens. Légalement, l'administration des affaires et la propriété commerciale leur étaient interdites. Cette loi considérait donc les activités entrepreneuriales des femmes mariées comme le prolongement de leurs responsabilités familiales dans un esprit de collaboration à l'entreprise du conjoint et non pas comme une activité autonome.

Les modifications législatives apportées au Code civil au cours des années 1960 et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail durant les années 1970 ont permis une transformation progressive de l'entrepreneuriat féminin.

Globalement, les femmes ont tendance à créer des entreprises de plus petite taille que celles des hommes. De plus, bien que les femmes entrepreneures soient aujourd'hui présentes dans tous les secteurs d'activité, elles demeurent largement concentrées dans ceux du commerce au détail, des services communautaires et des services aux personnes. La présence des femmes dans le secteur manufacturier et tertiaire moteur demeure marginale. Conséquemment, les entreprises créées par les femmes génèrent des revenus plus faibles que celles créées par les hommes.

En matière d'accompagnement, les besoins en réseautage (et en mentorat) de même que l'accès au financement sont reconnus comme les plus importants pour les femmes entrepreneures. On retrouvera, aux pages 18, 19 et 20, la problématique plus détaillée de l'entrepreneuriat féminin.

## 3.2 Des moyens pour soutenir l'entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat féminin constitue une force économique émergente qu'il convient de reconnaître et de soutenir adéquatement.

Les CLD sont particulièrement bien positionnés pour apporter un soutien actif aux entrepreneures.

En fait, les éléments décrits aux pages 18 à 20 offrent à ces derniers de nombreuses pistes d'intervention. Les CLD peuvent compléter ces éléments d'ensemble par l'élaboration de portraits locaux qui leur permettront de mieux connaître la réalité avec laquelle ils doivent travailler et d'établir des stratégies d'action bien adaptées à la réalité des femmes de leur milieu.

Voici quelques moyens à la disposition des CLD:

## La sensibilisation et le soutien dans la phase de prédémarrage

En dépit du fort taux de croissance des entrepreneures, il demeure important de sensibiliser les femmes aux possibilités offertes par la création d'une entreprise et de les informer sur les services de soutien disponibles à cet égard. Par ailleurs, puisque l'entrepreneuriat féminin se limite souvent à de petits commerces et à des micro-entreprises, il peut être intéressant de présenter aux femmes des modèles de femmes entrepreneures qui réussissent tant dans les secteurs d'activité conventionnels que dans des secteurs d'avant-garde comme la haute technologie.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Source: Entreprendre au féminin, p. 15.

La tenue de séances d'information sur l'entrepreneuriat s'adressant aux femmes d'un milieu peut s'avérer un moyen efficace de rejoindre les entrepreneures potentielles et de circonscrire leur réalité et leurs besoins en matière d'accompagnement.

Enfin, il peut être judicieux d'accompagner les femmes dans la phase d'exploration de l'idée d'affaires.

La formule des cercles d'entraide offre des possibilités intéressantes à cet égard. Il s'agit en fait de regrouper des femmes intéressées par le travail autonome et l'entrepreneuriat, et de les accompagner dans toutes les phases de réalisation de leur projet d'affaires.

#### L'accès au financement

Le CLD, grâce à son positionnement stratégique auprès des gens d'affaires et des organismes dispensant des services dans son milieu, peut faciliter l'accès des entrepreneures au financement:

- Il peut faire connaître ses outils financiers aux femmes de son milieu. Par exemple, le CLD Ahuntsic-Cartierville (Montréal) organisait récemment certaines activités d'information, en collaboration avec l'organisme Concertation Femmes, afin de présenter le Fonds local d'investissement (FLI).
- Il peut adapter ses propres règles de financement à la réalité socio-économique des femmes.

En Montérégie, quelques CLD ont constaté que les ressources financières limitées de plusieurs femmes freinaient leur accès au Fonds local d'investissement. Conséquemment, les CLD de Brome-Missisquoi (Cowansville), de Champlain (Longueuil) et de la Vallée-du-Richelieu (Beloeil) ont introduit une disposition dans leur politique d'investissement selon laquelle la mise de fonds requise pour les projets sous contrôle féminin s'établit à 10 % plutôt que 20 %.

La politique d'investissement du CLD de Brome-Missisquoi prévoit par ailleurs que le taux d'intérêt sur le capital à rembourser est progressif pour la clientèle féminine.

 Il peut explorer différentes formules de financement adaptées aux besoins des femmes de son milieu, comme celles du micro-financement ou des cercles d'emprunt.

## Saviez-vous que...

La formule des cercles d'entraide est en usage au Québec depuis plusieurs années. En Montérégie, le programme des cercles d'entraide a été développé pour permettre à des femmes de 18 ans et plus d'explorer la possibilité de devenir entrepreneures. Le soutien offert prend la forme d'ateliers de groupe portant sur différents thèmes tels que la connaissance de soi, l'étude de marché, etc.

#### LA FORMULE DES CERCLES D'EMPRUNT

Le Carrefour de relance de l'économie et de l'emploi du centre de Québec et de Vanier (CRÉECQ) offre un programme visant à aider des personnes à revenu précaire qui désirent prendre leur place dans l'économie et développer leur propre entreprise. Il s'agit du programme des cercles d'emprunt issu de la communauté voilà plus de trois ans.

Les cercles d'emprunt offrent une formation, un appui, un encadrement ainsi qu'un accès au crédit afin de permettre aux personnes qui y participent de réaliser leur projet de microentreprise. Pour être éligible, il faut vivre une situation financière précaire, habiter les quartiers centraux de Québec ou la ville de Vanier et avoir une idée pour créer une micro-entreprise.

Les personnes qui participent à ce programme n'ont pas accès au crédit offert par les institutions financières traditionnelles. Leur situation économique n'offre aucune garantie et aucune possibilité de mise de fonds personnelle dans leur projet d'entreprise.

Dans les cercles d'emprunt, les principales garanties acceptées sont la solidarité et le désir commun de voir chacune des entreprises participantes se développer. Ensemble, les membres des cercles d'emprunt démocratisent le capital et participent à un processus de prise en charge, à la fois individuelle et collective, en se rendant conjointement responsables des prêts consentis. En outre, les cercles deviennent de petits réseaux qui permettent aux membres d'échanger et de partager leurs outils, leurs ressources et leur expertise pour le développement de l'individu et de ses activités économiques.

Source: L'Écho-hop! d'habitation, vol.4, no 4, décembre 1999, p.9

## Saviez-vous que...

En 1995, le Regroupement des femmes de la Côte-Nord mettait sur pied le Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship féminin (FIEF).

Le FIEF est un organisme prêteur sans but lucratif qui a pour mission de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et d'aider les femmes à créer leur entreprise, à la consolider ou à lui donner une expansion.

Premier fonds d'investissement destiné aux femmes, il est un outil de développement économique qui permet de combler certains «vides de financement». Il agit en complémentarité avec les institutions financières et les autres fonds d'investissement.

Le FIEF est disponible à toutes les femmes ou groupes de femmes qui doivent, entre autres, être partenaires majoritaires de leurs entreprises, lesquelles ne doivent pas être en concurrence vive avec des entreprises existantes.

À ce jour, le FIEF a soutenu financièrement 21 entreprises dirigées par des femmes. Cet appui financier a permis d'injecter plus d'un million de dollars dans l'économie régionale, de créer et de consolider une soixantaine d'emplois.

Le gouvernement du Québec soutiendra la mise en place de fonds destinés à l'entrepreneuriat au féminin dans les régions ressources en collaboration avec le Fonds de solidarité FTQ.

- Il peut sensibiliser les institutions financières de son territoire à la réalité et aux besoins des femmes entrepreneures.
- Il peut offrir un accompagnement approprié aux entrepreneures dans leurs démarches de financement.

À cet égard, le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), en collaboration avec ses partenaires, a développé un guide et une vidéo intitulés *Prêt pour un prêt* à l'intention des femmes entrepreneures. Livrés lors de tournées régionales à l'hiver 1999, ces outils proposent des solutions aux femmes d'affaires qui rencontrent des difficultés dans leurs démarches auprès des institutions financières. On y parle de confiance en soi et en son projet, de l'importance du plan d'affaires et de la nécessité de joindre des réseaux d'affaires. (Vous pouvez vous procurer cette vidéo auprès de votre direction régionale du MIC.)

#### La gestion et l'expansion de l'entreprise

On attribue généralement aux femmes d'affaires une attitude conservatrice en matière de gestion et d'expansion de leur entreprise. Aussi apparaît-il important de bien renseigner les entrepreneures sur les outils disponibles et d'accompagner judicieusement celles dont les entreprises présentent des potentiels intéressants d'expansion, en particulier s'il s'agit de développer des marchés d'exportation ou d'introduire des innovations au sein de l'entreprise.

Il existe à l'heure actuelle plusieurs formules d'accompagnement desquelles un CLD peut s'inspirer ou encore vers lesquelles il peut diriger sa clientèle féminine.

- La formule du mentorat ou du marrainage fait partie des outils qui sont de plus en plus utilisés à cet égard. Plusieurs CLD sont d'ailleurs déjà engagés dans des programmes de mentorat. Il suffit alors de s'assurer que les entrepreneures en bénéficient.
- La participation à des ateliers spécialisés portant sur différents aspects de la gestion ou de l'expansion de l'entreprise est un autre moyen. Le ministère de l'Industrie et du Commerce est particulièrement actif dans ce domaine et propose plusieurs activités de formation de ce type. Un CLD peut ainsi établir des collaborations avec ses partenaires pour assurer la participation des entrepreneures à ces activités ou encore pour mettre au point un programme répondant aux besoins de celles-ci.

#### Le réseautage

Un CLD peut inciter les entrepreneures à joindre les réseaux d'affaires existants dans le milieu. Il est de fait largement reconnu que l'appartenance à des réseaux d'affaires constitue un élément de réussite dans le monde des affaires.

Les femmes entrepreneures partagent cette conviction et sont d'avis que si les réseaux de femmes d'affaires leur apportent un appui moral, les réseaux mixtes favorisent l'échange d'expertise et l'abolition des préjugés.

Les CLD sont en général très actifs en matière de réseautage. Ils sont très présents auprès de la communauté d'affaires et peuvent soutenir l'adhésion des femmes d'affaires aux réseaux existants.

Les CLD peuvent aussi jouer un rôle important dans la reconnaissance des femmes d'affaires sur le plan local. La création d'un prix Méritas destiné à souligner les réalisations d'une entrepreneure peut s'avérer un outil de promotion fort intéressant.

#### CE QU'EN DISENT LES ENTREPRENEURES

Le rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin donne des indications fort intéressantes quant aux besoins des femmes entrepreneures, tels qu'exprimés lors de groupes de discussion et d'entrevues:

- Des besoins d'information en matière de financement:
  - Les entrepreneures souhaitent mieux connaître les sources de financement et se familiariser avec les milieux financiers.
  - Elles souhaitent également développer les habiletés pour mener une démarche de financement efficace.
- Des besoins en matière de services financiers :
- Les entrepreneures souhaitent obtenir un service personnalisé de la part des directeurs de comptes, du coaching, des services-conseils et un suivi de l'entreprise après son démarrage. Les femmes entrepreneures souhaitent également que les garanties exigées soient raisonnables, qu'elles ne nécessitent pas le cautionnement du conjoint et qu'on leur accorde du microfinancement.

Source: Entreprendre au féminin, 1997, p. 28.

#### LE PROGRAMME DE MENTORAT D'AHUNTSIC-CARTIERVILLE

Lors de l'élaboration du Plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE) Ahuntsic-Cartierville, un intérêt particulier a été manifesté par les travailleurs et travailleuses autonomes, les propriétaires de très petites entreprises (en démarrage et existantes) et les promoteurs et promotrices pour des activités de réseautage. La communauté a reconnu la pertinence de l'initiative du Carrefour Jeunesse Emploi qui élaborait les bases d'un mentorat dans Ahuntsic-Cartierville. Le mentorat a donc été inscrit au PALÉE comme une activité à poursuivre et à bonifier.

Le projet « Mentorat d'Ahuntsic-Cartierville » a ainsi été mis de l'avant afin d'aider les nouvelles et nouveaux entrepreneurs (en affaires depuis moins de trois ans) dans les premières étapes du développement de leur entreprise en leur offrant l'occasion d'être jumelés avec des entrepreneures ou des entrepreneurs expérimentés.

Le mentorat de chefs d'entreprises comporte plusieurs avantages pour la personne parrainée, notamment d'éviter des erreurs coûteuses et d'accroître les chances de succès de son entreprise, de pallier les manques de connaissances et d'expérience, de fournir une source de motivation et de confronter ses choix à une vision différente.

#### L'ÉTAT ACTUEL DES CONNAISSANCES SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

De nombreuses études<sup>3</sup> portant sur l'entrepreneuriat féminin au Québec et au Canada ont été menées par des centres de recherche universitaires, des institutions financières ou des regroupements d'entreprises (par exemple, l'École des hautes études commerciales (HEC), la Banque Royale, la Fédération canadienne des entreprises indépendantes). Ces études fournissent des données d'enquête qui permettent d'évaluer de façon approximative le taux de présence des entrepreneures dans la communauté d'affaires, les caractéristiques socioéconomiques de ces dernières de même que certaines caractéristiques des entreprises qu'elles possèdent. Ces études fournissent également des renseignements de nature qualitative grâce auxquels on a dressé un premier constat des contraintes et des facteurs favorables à la création et à l'expansion d'entreprises par des femmes.

Il y a donc consensus au Québec sur un certain nombre d'éléments qui ont servi et qui continuent de servir de point de référence à la formulation de différentes recommandations adressées au gouvernement (ex.: le Groupe conseil en entrepreneuriat féminin) ou à l'élaboration de plans d'action. Ces éléments sont les suivants:

#### Les entreprises créées par des femmes

#### Le nombre d'entrepreneures

Quelque 34,4 % des propriétaires d'entreprises québécoises sont actuellement des femmes.

Il importe de mentionner qu'en matière de création d'entreprises, le facteur «âge » apparaît déterminant : en 1991, 51,4 % des propriétaires d'entreprises de moins de 25 ans étaient des femmes. En fait, plus l'âge augmente, plus la présence des femmes en affaires est faible.

#### La taille et le statut juridique des entreprises

Globalement, les femmes ont tendance à créer des entreprises de plus petite taille que celles des hommes.

Par ailleurs, et probablement de façon congruente avec ce qui a été dit précédemment, les entreprises créées par des femmes sont moins souvent incorporées que celles qui sont créées par des hommes.

#### Les revenus

Les entreprises créées par des femmes génèrent des revenus plus faibles que celles créées par des hommes. Par exemple, en 1996 au Québec, tous types d'entreprises confondus parmi les entreprises non constituées en société, les gains d'affaires des femmes étaient de 40 %

inférieurs à ceux des hommes. Les femmes représentaient, cette année-là, 42 % de la totalité des propriétaires d'entreprises non constituées en société, mais ne s'accaparaient que de 30 % des revenus d'affaires déclarés.

Ces écarts sont évidemment liés à la taille des entreprises et au secteur d'activité de ces dernières. Ces deux éléments, et plus particulièrement la taille de l'entreprise, sont la clé de voûte pour bien saisir la situation de l'entrepreneuriat féminin.

#### Le secteur d'activité

En dépit du fait qu'elles soient présentes dans tous les secteurs, les femmes continuent à œuvrer principalement dans les secteurs du commerce au détail, des services communautaires et des services aux personnes (71 % des entreprises). Ce sont dans ces deux derniers secteurs que la croissance des entreprises créées par des femmes s'est fait le plus sentir depuis 1989.

On remarque toutefois une croissance de plus de 150 % dans le secteur « affaires » (finances, assurances, services aux entreprises).

Enfin, la présence des femmes dans le secteur manufacturier et le tertiaire moteur demeure marginale.

#### Le capital de départ

Dans la moitié des cas, les entreprises établies par des femmes l'ont été avec moins de 10 000 \$. Dans 30 % des cas, il aura fallu une somme entre 10 000 \$ et 50 000 \$.

#### Les entrepreneures

Depuis quelques années, on s'interroge de plus en plus sur la réalité des femmes entrepreneures dans le but de déceler les forces qui sont les leurs et de circonscrire les obstacles qu'elles rencontrent.

Ces éléments de problématique sont de toute première importance en ce qu'ils fournissent la matière première à la mise sur pied de toute stratégie de soutien à l'entrepreneuriat féminin. Voici donc, outre les aspects traités au point précédent, les principaux éléments caractérisant les femmes entrepreneures, tels que les documents de référence nous les rapportent.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Voir la bibliographie sur l'entrepreneuriat féminin à l'annexe 2.

#### Le prédémarrage

Lors de cette étape, les femmes sont confrontées à la même réalité que l'ensemble des entrepreneurs. Les spécialistes du domaine signalent toutefois que les femmes, plus que les hommes:

- sont très sensibles aux réactions de leur entourage face à leur projet d'affaires, au manque de confiance et de soutien que l'on pourrait leur témoigner;
- ont de la difficulté à reconnaître le besoin d'aide extérieure et, par conséquent, font moins appel aux services de soutien technique qui s'offrent à elles. Le taux « d'abandon » risque donc d'être plus élevé chez les femmes.

Le démarrage d'entreprise : la question du financement Lors de la recherche du financement, on constate :

- que les femmes sont plus nombreuses (45 %) que les hommes (37 %) à faire appel uniquement à l'épargne personnelle pour la mise de fonds;
- que les femmes subissent, encore aujourd'hui, les préjugés qu'entretiennent certaines institutions financières à leur égard. Bien qu'on ne puisse plus parler de discrimination systémique à l'endroit des femmes, certaines pratiques persistent comme celle de réclamer plus de garanties personnelles ou le cautionnement d'une tierce partie pour une entreprise lorsque la demande provient d'une femme.

Selon l'Association des banquiers canadiens, cette situation s'explique par l'avoir net moins élevé et les sources de revenus plus restreintes des femmes (1997).

D'autres études soulignent l'aversion des femmes pour l'endettement, leur timidité face aux institutions financières et leur manque d'information sur les finances en général.

Somme toute, les femmes sont moins susceptibles d'avoir recours aux diverses formes d'aide financière disponibles. Cela peut tenir au type d'entreprises qu'elles créent. Elles sont en général plus petites et exigent moins de capital de démarrage. Cependant, certaines études démontrent que les femmes ont une perception négative des programmes existants. Elles les connaissent peu et les considèrent comme complexes et difficiles d'accès.

#### LES FEMMES ET LE CAPITAL DE RISQUE

Afin de comprendre la perception des femmes à l'égard du capital de risque, le Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin mis en place en 1997 par madame Rita Dionne-Marsolais, alors ministre déléguée à l'Industrie et au Commerce, a mené des entrevues auprès de gestionnaires de capital de risque. Il ressort de ces entrevues que:

«... les plans d'affaires des femmes entrepreneures sont de qualité égale à ceux des hommes et qu'ils sont souvent plus détaillés. Les prévisions financières sont plus prudentes, le plan de développement de l'entreprise plus étapiste que chez les hommes et les femmes utilisent moins la dette dans le financement de leur projet. Les femmes entrepreneures interviewées attribuent leur très faible représentation au sein des portefeuilles de capital de risque aux raisons suivantes: entreprises de petite taille, absence de secteurs d'activité privilégiés par les sociétés à capital de risque, contraintes familiales vécues par les femmes avant l'âge de 45 ans, manque de femmes dans les structures du pouvoir financier, contexte historique qui a fait que les femmes ont toujours été derrière leur mari et faible présence des femmes entrepreneures dans le secteur manufacturier.

Les investisseurs, pour leur part, déclarent avoir un préjugé favorable à l'endroit des femmes entrepreneures. Ils les considèrent comme transparentes et ouvertes aux conseils. Ils constatent que leur motivation de se lancer en affaires est de même intensité que celle des hommes et que la passion de réussir l'emporte souvent sur celle de faire de l'argent et d'avoir un statut social. Ils avouent cependant que les obligations familiales constituent un risque d'affaires dont ils doivent tenir compte.

Tiré de Entreprendre au féminin. Rapport du Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, p.26.

#### LES FEMMES GESTIONNAIRES

On dit des femmes entrepreneures, comme des femmes gestionnaires dans les organisations, qu'elles « ont une gestion franchement participative, allant au-delà des définitions données à cette expression, qu'elles partagent l'information et la prise de décision, élaborant leur pensée au fil des idées de leurs collaborateurs, au risque de paraître moins décidées, d'être plus transparentes et vulnérables à la critique.

Il semblerait que soit plus répandue chez elles la conviction qu'au-delà du salaire et des promotions, les gens veulent sentir qu'ils contribuent à des réalisations collectives qui transcendent le quotidien et que, comme individus, ils apprennent à se dépasser. »

Tiré du discours de Louise Beaudoin, ministre de la Culture et des Communications, présenté au Forum sur l'entrepreneuriat féminin québécois. HEC. 17-18 août 1995.

#### La gestion et la consolidation de l'entreprise

- Les femmes d'affaires travaillent de moins longues heures que les hommes d'affaires. Elles profiteraient de la flexibilité de ce type d'activité économique pour concilier le travail et les responsabilités familiales.
- En matière de gestion, les femmes se distinguent par leur style participatif et ouvert. Le taux de survie de leurs entreprises n'a rien à envier à celui de l'ensemble des entreprises.
- Les entrepreneures privilégient généralement une approche de croissance modérée et hésitent à prendre de l'expansion et à viser des marchés plus concurrentiels.

Des études démontrent que les femmes ont tendance à réduire le taux de croissance de leur entreprise et à financer les besoins additionnels de fonds à même le réinvestissement des bénéfices plutôt que d'avoir recours au financement institutionnel.

L'étude Thompson Lightstone (1997) estime que les entreprises dont les propriétaires sont exclusivement des femmes sont moins susceptibles d'emprunter auprès d'une institution financière (37 %) que celles dont les propriétaires sont de sexe masculin (49 %), alors que les entreprises détenues à la fois par des hommes et des femmes demanderont un prêt commercial dans une institution financière dans une proportion nettement plus élevée (57 %). De même, il est moins probable que les femmes propriétaires d'entreprises présentent une demande de financement (23 %) comparativement aux hommes (33 %).

 Il est largement reconnu que la participation à différents réseaux d'affaires est l'un des facteurs de succès de toute personne entrepreneure. À ce propos, il y a divergence quant au comportement attribué aux femmes entrepreneures, soit qu'on les juge moins portées au réseautage, soit qu'on affirme au contraire qu'elles participent à au moins deux associations ou regroupements d'affaires.

#### CHAPITRE 4



# Les CLD et les autres interventions possibles

Les centres locaux de développement (CLD), en vertu de la mission qui leur est confiée, disposent de plusieurs autres outils leur permettant de contribuer à atteindre des conditions de vie égalitaire pour les femmes et les hommes de leur territoire. En voici quelques-uns:

#### Le soutien au développement de l'économie sociale

Un CLD peut proposer la création d'entreprises d'économie sociale pour fournir une réponse à des besoins exprimés par les femmes de son territoire. Bien entendu, cela suppose un portrait à jour des caractéristiques du territoire et des besoins de la population afin d'apporter des conseils judicieux et des solutions appropriées. Par exemple, il peut s'agir de susciter la mise en place de coopératives d'habitation pour pallier les pénuries de logements à prix abordable pour les femmes ou encore d'accompagner la création d'une entreprise d'économie sociale fournissant des services de transport en milieu rural pour rompre l'isolement des femmes et des personnes âgées ou handicapées.

## Saviez-vous que...

Le 9 février 2001, le CLD de la région d'Acton invitait les gens d'affaires de la MRC à un déjeuner-causerie portant sur l'équité salariale. Le CLD précisait, dans l'invitation qu'il adressait à la communauté d'affaires:

«Dans le cadre de ce déjeuner-causerie, vous aurez l'opportunité de connaître vos obligations selon la taille de votre entreprise, votre rôle et vos responsabilités, les étapes à suivre pour bâtir un programme d'équité salariale, les éléments qui entrent dans le calcul de la rémunération aux fins de la détermination des écarts salariaux, les délais et les recours. Ce déjeuner-causerie s'adresse à toutes les entreprises privées, publiques et parapubliques de 10 employés et plus, assujetties à la Loi sur l'équité salariale. Le CLD s'unit à M. Dumont afin de convaincre les entrepreneurs que la compréhension des enjeux sur la Loi de l'équité salariale est une formule gagnante pour tous!»

Source: Communiqué de presse émis par le CLD de la région d'Acton, le 11 janvier 2000.

#### La sensibilisation des entreprises aux besoins et aux réalités des femmes

Les CLD sont en contact régulier avec les entreprises de leur territoire. Ils peuvent profiter de cette situation privilégiée pour sensibiliser ces dernières aux réalités des femmes du territoire et les inciter à poser des gestes concrets au soutien de conditions de vie égalitaires entre les femmes et les hommes. En fait, dans le cadre des liens étroits qu'il établit avec le centre local d'emploi (CLE) du territoire, le CLD devient un acteur de premier plan pour favoriser l'intégration en emploi des femmes de son milieu.

- Par exemple, un CLD peut inviter les entreprises
  à embaucher des femmes dans des emplois non
  traditionnels. Il apportera ainsi un appui concret
  au travail des organismes communautaires spécialisés
  dans l'intégration des femmes dans des métiers non
  traditionnels.
- Un CLD peut informer et même soutenir les entreprises dans le respect de lois favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple la Loi sur l'équité salariale.

## La promotion de l'innovation et de la haute technologie

Les centres locaux de développement (CLD), avec la collaboration du ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie ou des organismes locaux spécialisés en la matière, peuvent développer des outils de sensibilisation visant à démythifier les notions d'innovation et de haute technologie auprès des femmes de leur territoire. Ces outils visent à présenter une image plus accessible de la technologie et de l'innovation tout en sensibilisant les gens à la *Politique québécoise de la science et de l'innovation*. Ces outils pourraient notamment être utilisés pour favoriser une diversification des secteurs d'entrepreneuriat féminin.

Ce ne sont là que quelques-unes des possiblités que peuvent explorer les CLD.

#### CHAPITRE 5



## Les CLD et les moyens à mettre en place

Les préoccupations des centres locaux de développement (CLD) à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent se manifester à plusieurs niveaux: dans la mise en place d'une stratégie pour accroître la présence des femmes au conseil d'administration, dans l'adaptation des interventions auprès des entreprises et des entrepreneurs du territoire ou dans l'intégration au Plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE) d'objectifs d'intervention visant à améliorer les conditions de vie des femmes du territoire.

Quoi qu'il en soit, le CLD devra se donner des moyens concrets pour actualiser ses préoccupations, c'est-à-dire pour préciser clairement les voies qu'il souhaite emprunter et pour s'assurer du succès de ses interventions. Ces moyens sont de deux ordres: d'une part, la connaissance de la réalité des femmes du milieu et, d'autre part, l'engagement formel des dirigeants et de l'équipe professionnelle du CLD.

#### 5.1 La connaissance des besoins et de la réalité des femmes du milieu

Pour entreprendre une démarche d'égalité entre les femmes et les hommes, le CLD doit disposer d'un éclairage précis sur la situation des femmes de son milieu, en particulier des entrepreneures et des travailleuses autonomes.

Plusieurs moyens s'offrent à lui.

#### Le recours à l'expertise locale

Le CLD peut faire appel à l'expertise locale et mettre en place un comité-conseil chargé de poser un diagnostic et de lui soumettre des recommandations. À cet égard, les groupes de femmes et les associations de femmes d'affaires représentent des ressources importantes et accessibles.

### Saviez-vous que...

En janvier 2001, la Société de développement économique (SDE) Ville-Marie (Montréal) entreprenait une collecte de données ventilées selon le sexe afin de connaître les raisons de la faible présence des femmes parmi les clients du mandataire CLD. Un petit déjeuner tenu par la suite a permis de recueillir des renseignements sur les besoins de la clientèle féminine. Par ailleurs, certaines organisations gouvernementales disposent de données fort pertinentes sur les femmes et peuvent être mises à contribution. On pense entre autres aux centres locaux d'emploi, aux directions régionales du ministère de l'Industrie et du Commerce, du ministère des Régions, du ministère des Affaires municipales et de la Métropole, du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et d'Emploi-Québec. Ce dernier publie de fait pour chaque territoire de MRC un profil socio-économique qui fournit des données essentielles à l'établissement d'un diagnostic. Plusieurs de ces données sont ventilées selon le sexe.

## La participation des femmes dans les structures décisionnelles et consultatives du CLD

La présence des femmes au sein des différents comités du CLD est susceptible de favoriser la prise en compte de la réalité des femmes et la mise en œuvre des mesures retenues en matière d'égalité.

Par ailleurs, un CLD peut réserver un poste administratif à une personne experte en matière de condition féminine. Cette personne est en mesure de conseiller l'organisation sur les effets potentiels de ses actions sur les femmes du territoire et de veiller ainsi à ce que soient considérées les réalités des femmes dans l'ensemble des opérations du CLD.

#### La collecte de données ventilées selon le sexe

Le CLD dispose lui-même de données qui, si elles sont exploitées, le renseigneront sur le profil de la population qu'il dessert et sur les caractéristiques des entreprises qui y sont créées.

Il s'agit des données concernant l'utilisation des services offerts par le CLD aux entrepreneurs et entrepreneures de son territoire, qu'il s'agisse de conseils techniques, d'accompagnement, de formation à la gestion ou d'aide financière accordée à l'intérieur des différents programmes qu'il administre (Fonds local d'investissement, programme « Jeunes promoteurs » et Fonds de développement de l'économie sociale).

Dans tous les cas, le CLD aura avantage à collecter des données ventilées selon le sexe pour chacune des interventions qu'il effectue auprès de sa clientèle et des gens d'affaires de sa communauté. Ainsi, un CLD peut recueillir des renseignements sur:

 Le nombre d'hommes et de femmes qui participent aux différentes activités du CLD, par exemple aux déjeuners-causerie, aux séances d'information, aux ateliers de formation, etc. Ce faisant, il augmentera ses connaissances quant aux intérêts des hommes et des femmes pour différentes formules de services et conséquemment sur leurs besoins.

 Le profil des hommes et des femmes qui participent à différents programmes ou mesures, par exemple la Mesure de soutien au travail autonome.

Un CLD a avantage à bien connaître le profil des personnes qui ont recours à ses services, entre autres l'âge et la scolarité des hommes et des femmes qui souhaitent créer leur propre emploi de même que le secteur d'activité qu'ils choisissent. Il se peut que le CLD décèle des différences significatives entre ces personnes et qu'il puisse ainsi adapter les contenus de façon à assurer des retombées maximales.

 Le nombre d'entreprises et les caractéristiques des entreprises détenues par des hommes et des femmes qui font appel au soutien financier du CLD constituent une autre source de renseignements intéressants.
 De telles données sont susceptibles de faire ressortir des écarts entre les hommes et les femmes quant au niveau de financement reçu, aux emplois créés, aux investissements générés par les entreprises, etc.

Tous les renseignements ventilés selon le sexe que le CLD obtiendra sont autant d'éléments qui lui permettront de mieux connaître sa clientèle et de moduler ses interventions en fonction des besoins et des réalités des femmes et des hommes de son milieu.

La collecte et l'analyse de données ventilées selon le sexe constituent donc un outil de gestion de premier plan pour un CLD qui souhaite développer le potentiel entrepreneurial de sa communauté.

#### 5.2 L'engagement des dirigeantes, des dirigeants et de l'équipe professionnelle du CLD

L'adhésion de l'ensemble de l'équipe du CLD est essentielle à la réalisation de ses objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## L'engagement du conseil d'administration et des dirigeants de l'organisation

Assumer la responsabilité d'agir en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes suppose une démarche qui fasse évoluer les mentalités et changer les habitudes. Des signaux très clairs doivent donc parvenir de la haute direction du CLD afin que soit maintenue la cohérence entre les objectifs et les actions.

#### La collaboration avec des femmes clés du territoire

La collaboration avec des femmes qui sont des personnes clés dans le milieu peut être très porteuse pour un CLD. Des élues municipales, des femmes d'affaires, des dirigeantes d'organisations locales peuvent exercer une influence positive sur leurs pairs à l'intérieur d'une démarche visant l'égalité entre les hommes et les femmes.

#### LES 15 CLD DE LA MONTÉRÉGIE RECUEILLENT DES DONNÉES VENTILÉES SELON LE SEXE

Depuis 1999, les 15 CLD de la Montérégie recueillent, à l'invitation du bureau régional du ministère des Régions, une série de données ventilées selon le sexe relativement à leurs interventions dans le cadre des programmes Jeunes promoteurs, Fonds local d'investissement et de la Mesure de soutien au travail autonome.

Ces données concernent le profil des entrepreneurs et entrepreneures ayant fait appel aux services des CLD (âge, scolarité) de même que les caractéristiques des entreprises soutenues par ces derniers (emplois créés, secteurs d'activité, aide financière octroyée, etc.).

La compilation de ces données pour 1999 révèle que :

- Les hommes composent la majorité des entrepreneurs soutenus financièrement ou techniquement par les CLD dans le cadre des programmes et mesures précités. Ils œuvrent en bonne part dans le secteur tertiaire traditionnel.
- Les femmes proposent des projets d'entreprises encore plus largement concentrés dans ce secteur d'activité. Ces entreprises apparaissent de plus petite taille que celles qui sont mises en place par des hommes, si l'on en juge par les investissements générés par les unes et les autres.
- Les entrepreneures soutenues financièrement par les CLD sont plus âgées que leurs homologues masculins et également plus scolarisées. Ces différences sont particulièrement marquées chez les jeunes entrepreneurs, ce qui pourrait suggérer des besoins différents en matière d'accompagnement.

Source: Quelques données relatives aux interventions des CLD de la Montérégie en 1999 dans le cadre des programmes Fonds local d'investissement, Soutien au travail autonome et de la mesure Jeunes promoteurs, Ministère des Régions, Montérégie, février 2001.

#### La formation de l'équipe professionnelle du CLD

L'action du CLD en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes se réalise au quotidien, dans les gestes posés afin de soutenir les entrepreneurs et les entrepreneures de même que dans les relations avec les partenaires locaux.

Aussi est-il essentiel que l'équipe professionnelle du CLD soit au fait de la problématique que le CLD tente de résoudre en vue d'y participer de façon efficiente.

Les conseillers et les conseillères du CLD jouent un rôle de premier plan dans le soutien à l'entrepreneuriat. Il apparaît judicieux de les former et de les outiller adéquatement afin qu'ils s'assurent de la participation active des femmes et des hommes du milieu au défi qui les mobilise, à savoir le développement socio-économique du territoire.

#### CHAPITRE 6



# *Les CLD et les ressources du milieu*

Au Québec, plusieurs organisations militent activement depuis longtemps pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Leur position stratégique, leur expertise ou encore les réseaux sur lesquels elles s'appuient en font des partenaires de premier plan pour toute instance locale soucieuse de souscrire à l'objectif du gouvernement. Voici quelques-unes de ces ressources.

#### 6.1 Au niveau local

#### Les municipalités

#### Les groupes de femmes

Il y a au Québec plus de 1400 groupes de femmes répartis sur l'ensemble du territoire québécois. Ces organismes ont comme mission principale la défense collective des droits et la prise en compte des besoins particuliers des femmes. Ils partagent les mêmes principes d'action, soit la conviction que la qualité de vie et le plein épanouissement des femmes reposent sur la conquête de leur autonomie et de l'égalité dans toutes les dimensions de leur vie. Compte tenu de leur expertise en matière de condition féminine, les groupes de femmes sont sollicités pour des activités de consultation et de concertation, et leur apport est indispensable à la vitalité du milieu communautaire.

#### Les centres locaux d'emploi (CLE)

Il y a 153 CLE répartis dans les 17 régions du Québec. Ils sont établis sur la base des territoires des municipalités régionales de comté (MRC) et des quartiers ou des arrondissements de Montréal. Chacun d'eux offre des ressources et des services:

- aux personnes qui ont besoin d'aide en matière d'emploi ou d'un soutien financier;
- aux employeurs soucieux d'embaucher du personnel qualifié et désireux d'obtenir des réponses à toute question concernant la main-d'œuvre et le développement de ses compétences.

#### Les services d'intégration en emploi

Plusieurs régions comptent sur un réseau d'organismes communautaires qui aide les femmes à améliorer leurs conditions de vie en les soutenant dans leur cheminement professionnel. Le principal champ d'action de ces organismes est la formation préparatoire à l'emploi et des services spécialisés pour l'emploi.

Il existe par ailleurs, dans quelques régions, des organismes communautaires spécialisés dans l'intégration de femmes dans des métiers non traditionnels. Ces organismes sont d'importants partenaires pour les entreprises soucieuses d'intégrer des femmes dans des milieux de travail traditionnellement masculins.

#### 6.2 Au niveau régional

#### Les tables régionales de concertation des groupes de femmes

Actives depuis plus de 10 ans, les tables régionales comptent de 15 à 60 groupes de femmes membres selon les régions. Ces groupes œuvrent dans plusieurs champs d'intervention dont la santé et les services sociaux, le travail, l'éducation sociale, les arts, la culture et l'immigration. Les principaux objectifs poursuivis par les tables régionales sont de favoriser la concertation entre les groupes de femmes, de répondre aux besoins des groupes en matière de formation et d'information, d'assurer la participation des femmes aux affaires publiques et de promouvoir les droits et les intérêts des femmes de la région.

#### Les comités Femmes et développement régional des CRD

En conformité avec les mandats qui leur sont confiés par le gouvernement du Québec, les conseils régionaux de développement ont mis en place, dans plusieurs régions du Québec, un comité ou une table « Femmes et développement régional ». Ces comités ou tables agissent à titre de comité-conseil auprès du conseil d'administration du CRD en matière de condition féminine. Ces instances sont des lieux d'échange, d'information, de formation et de sensibilisation pour les membres afin d'assurer une intervention efficace en matière de condition féminine.

#### Les ministères et les organismes gouvernementaux

Plusieurs ministères et organismes gouvernementaux sont susceptibles d'apporter un soutien aux CLD. Outre les ministères et les organismes sectoriels mentionnés précédemment, citons le Conseil du statut de la femme (CSF). Il s'agit d'un organisme gouvernemental de consultation et d'étude qui, depuis 1973, veille à promouvoir et à défendre les droits des Québécoises.

Le Conseil du statut de la femme est présent dans l'ensemble des régions du Québec.

Il exerce une fonction de conseil auprès des instances régionales et une fonction d'information et de soutien à la concertation auprès des femmes et des groupes de femmes.

Le Conseil publie de nombreux avis et études, entre autres une collection « Femmes et développement des régions » qui comprend notamment des documents de réflexion, des portraits statistiques et des avis régionaux sur la situation des femmes en regard du développement local et régional.

## Bibliographie sur l'entrepreneuriat féminin

#### Bibliographie

ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS, Les femmes entrepreneures et les banques : perceptions et réalités, brochures, 1996.

ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS, Les PME au Canada: énoncé de leurs besoins, de leurs attentes et de leur satisfaction envers les institutions financières, Groupe de recherche Thompson Lightstone inc., 1997, 358 p.

BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA, Les femmes entrepreneures au Canada: tournées vers la réussite, 1997.

BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA, Les femmes entrepreneures dans les secteurs en croissance au Canada: un sondage, Montréal, 1997, 12 p.

COHEN, Gary L., «L'entrepreneuriat au féminin», Perspectives, Printemps 1996, p. 25-31.

COLLERETTE, Pierre et Paul AUBRY, *Femmes et hommes d'affaires, qui êtes-vous?*, Agence d'Arc inc., Montréal, 1988, 177 p.

GROUPE-CONSEIL SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ, *Les défis des entrepreneures*, Québec, Ministère de l'Industrie et du Commerce, Gouvernement du Québec, 2000, 32 p.

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ, *Entreprendre au féminin*, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Québec, 1997, 40 p.

INSTITUT DE LA PME DE LA BANQUE DE MONTRÉAL, Mythes et réalités: le pouvoir économique des entreprises dirigées par des femmes au Canada, 1996, 32 p.

LAVOIE, Dina et Edith HAKIMIAN, *Actes du Forum sur l'entrepreneurship féminin québécois: un colloque pour les systèmes de soutien aux entrepreneurs*, Montréal, École des hautes études commerciales, 1995, 103 p.

LEGARÉ, Marie-Hélène et Louise ST-CYR, *Portrait statistique des femmes entrepreneures*, Chaire de développement et de relève de PME, HEC, Montréal, 2000, 63 p.

MAMODHOUSSEN, Sandra, L'accès au financement des femmes entrepreneures au Québec, École des Hautes Études Commerciales, décembre 1997, 127 p.

MARLEAU, Martine, *L'entrepreneurship au féminin*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, décembre 1994, 23 p.

MARLEAU, Martine, *Le sexisme financier: les difficultés des femmes entrepreneures à obtenir du financement,* Montréal, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 1995, 28 p.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE, *Prêt pour un prêt,* Les Publications du Québec, janvier 1999, guide 54 pages et vidéo.

ORSER, Barbara, Eileen FISHER et al., *Par-delà les frontières : les femmes d'affaires canadiennes et le commerce international,* mars 1999, 27 p.

RATTÉ, Sylvie, Les femmes entrepreneures au Québec: qu'en est-il?, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Montréal, mars 1999, 15 p.

SÉCRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Programme d'action 2000-2003, L'égalité pour toutes les Québécoises,* Gouvernement du Québec, 2000, p. 29-35.

WEBB, Joann, *Mythes et réalités: le pouvoir économique des entreprises dirigées par des femmes au Canada,* Scarborough, Institut de la PME de la Banque de Montréal, 1996, 32 p.

# La représentation féminine au sein des conseils d'administration des CLD du Québec

au 1<sup>er</sup> septembre 2001, selon les régions

#### TABLEAU 1

NOMBRE ET POURCENTAGE DE FEMMES PARMI LES MEMBRES VOTANTS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CLD DU QUÉBEC Septembre 2001

	Nombre de membres	Nombre de membres votants	Nombre de femmes	Nombre de femmes votantes	% de femmes votantes par rapport au nombre de membres votants
Bas-Saint-Laurent	186	151	68	52	34,44
Saguenay–Lac-Saint-Jean	90	72	21	18	25,00
Québec	203	158	55	40	25,38
Mauricie	115	92	48	39	42,39
Estrie	180	144	47	35	24,31
Montréal et banlieue**	n.d	270	n.d	93	34,40
Outaouais	106	83	34	29	34,94
Abitibi-Témiscamingue	193	139	58	17	12,23
Côte-Nord	119	94	27	22	23,40
Nord-du-Québec	51	49	16	16	32,65
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	134	104	32	21	20,19
Chaudières-Appalaches	242	192	68	51	26,56
Laval	17	9	4	2	22,00
Lanaudière	137	111	35	24	21,62
Laurentides	170	132	37	29	21,97
Montérégie	369	287	92	81	28,22
Centre-du-Québec	116	85	36	32	37,65
TOTAL	2428	2172	439	601	27,67

<sup>\*\*</sup> Ces données sont de mars 2001

Source : Ministère des Régions

Ministère des Affaires municipales et de la Métropole

#### TABLEAU 2

RÉPARTITION ET PROPORTION DE FEMMES PARMI LES MEMBRES VOTANTS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CLD DU QUÉBEC SELON LE COLLÈGE, PAR RÉGION

Septembre 2001

	В	as-Saint-Laurer	nt	Sague	nay — Lac-Sair	nt-Jean	Québec			
	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	
Municipal	38	8	21,05	23	3	13,0	42	7	16,7	
Affaires	27	5	18,52	11	1	9,1	26	7	26,9	
Institutionnel	17	6	35,29	7	2	28,6	16	6	37,5	
Communautaire	11	10	90,91	6	5	83,3	12	6	50,0	
Agricole	8	1	12,50	3	0	0,0	8	0	0,0	
Coopératif	8	1	12,50	3	2	66,7	10	0	0,0	
Travailleurs	9	4	44,44	4	1	25,0	9	3	33,3	
Touristique	7	4	57,14	3	0	0,0	7	2	28,6	
Jeunes	8	4	50,00	3	2	66,7	1	0	0,0	
Culture	0	0	0,00	0	0	0,0	7	3	42,9	
Condition féminine	2	2	100,00	0	0	0,0	0	0	0,0	
Forêt	6	0	0,00	1	0	0,0	2	0	0,0	
Autres	10	7	70,00	4	2	50,0	15	3	20,0	
Non spécifié	0	0	0,00	0	0	0,0	3	0	0,0	
TOTAL	151	52	34,44	72	18	25,0	158	40	25,3	

	Mauricie				Estrie		Outaouais			
	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	
Municipal	25	8	32,0	67	13	19,4	30	5	16,7	
Affaires	5	1	20,0	17	1	5,9	9	4	44,4	
Institutionnel	8	0	0,0	14	4	28,6	10	5	50,0	
Communautaire	4	3	75,0	7	6	85,7	6	4	66,7	
Agricole	0	0	0,0	5	0	0,0	4	0	0,0	
Coopératif	4	0	0,0	5	1	20,0	3	0	0,0	
Travailleurs	5	1	20,0	8	2	25,0	4	0	0,0	
Touristique	4	3	75,0	6	2	33,3	5	2	40,0	
Jeunes	3	3	100,0	4	3	75,0	3	3	100,0	
Culture	3	2	66,7	5	3	60,0	2	2	100,0	
Condition féminine	4	4	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	
Forêt	3	2	66,7	1	0	0,0	3	0	0,0	
Autres	24	12	50,0	5	0	0,0	3	1	33,3	
Non spécifié	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
TOTAL	92	39	42,4	144	35	24,3	83	29	34,9	

#### TABLEAU 2 (SUITE)

RÉPARTITION ET PROPORTION DE FEMMES PARMI LES MEMBRES VOTANTS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CLD DU QUÉBEC SELON LE COLLÈGE, PAR RÉGION

Septembre 2001

	Abit	ibi-Témiscamir	ıgue		Côte-Nord		Nord-du-Québec			
	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	
Municipal	46	4	8,7	29	4	13,8	14	5	35,7	
Affaires	20	0	0,0	13	5	38,5	3	0	0,0	
Institutionnel	16	2	12,5	9	2	22,2	6	1	16,7	
Communautaire	14	6	42,9	8	4	50,0	2	1	50,0	
Agricole	5	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	
Coopératif	6	0	0,0	4	1	25,0	2	0	0,0	
Travailleurs	10	1	10,0	8	1	12,5	2	1	50,0	
Touristique	4	1	25,0	4	0	0,0	1	0	0,0	
Jeunes	8	2	25,0	3	1	33,3	2	1	50,0	
Culture	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
Condition féminine	2	1	50,0	1	1	100,0	1	1	100,0	
Forêt	2	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	
Autres	6	0	0,0	14	3	21,4	7	2	28,6	
Non spécifié	0	0	0,0	0	0	0,0	8	4	50,0	
TOTAL	139	17	12,2	94	22	23,4	49	16	32,7	

	Gaspésie	e — Îles-de-la-M	adeleine	Chai	udières-Appala	ches	Lanaudière			
	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	
Municipal	40	5	12,5	44	5	11,4	40	4	10,0	
Affaires	5	0	0,0	26	1	3,8	7	1	14,3	
Institutionnel	6	0	0,0	22	7	31,8	10	0	0,0	
Communautaire	7	5	71,4	17	14	82,4	6	5	83,3	
Agricole	6	1	16,7	10	0	0,0	6	1	16,7	
Coopératif	5	0	0,0	10	3	30,0	4	1	25,0	
Travailleurs	6	1	16,7	12	1	8,3	6	0	0,0	
Touristique	3	1	33,3	8	4	50,0	3	0	0,0	
Jeunes	6	2	33,3	9	4	44,4	2	2	100,0	
Culture	2	1	50,0	2	1	50,0	3	1	33,3	
Condition féminine	2	2	100,0	6	6	100,0	1	1	100,0	
Forêt	2	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0,0	
Autres	14	3	21,4	23	5	21,7	22	8	36,4	
Non spécifié	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
Total	104	21	20,2	192	51	26,6	111	24	21,6	

#### TABLEAU 2 (SUITE)

RÉPARTITION ET PROPORTION DE FEMMES PARMI LES MEMBRES VOTANTS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CLD DU QUÉBEC SELON LE COLLÈGE, PAR RÉGION

Septembre 2001

	Laurentides				Montérégie		Centre-du-Québec			
	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	
Municipal	35	5	14,3	98	18	18,4	26	7	26,9	
Affaires	25	2	8,0	48	7	14,6	6	2	33,3	
Institutionnel	14	5	35,7	34	12	35,3	6	0	0,0	
Communautaire	11	7	63,6	16	9	56,3	4	4	100,0	
Agricole	4	0	0,0	16	4	25,0	1	0	0,0	
Coopératif	7	1	14,3	14	5	35,7	4	0	0,0	
Travailleurs	10	2	20,0	14	1	7,1	3	1	33,3	
Touristique	4	0	0,0	13	6	46,2	3	2	66,7	
Jeunes	6	3	50,0	9	4	44,4	3	2	66,7	
Culture	1	1	100,0	12	6	50,0	2	2	100,0	
Condition féminine	0	0	0,0	7	7	100,0	3	3	100,0	
Forêt	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	
Autres	10	3	30,0	5	2	40,0	24	9	37,5	
Non spécifié	4	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
Total	132	29	22,0	287	81	28,2	85	32	37,6	

	Mor	itréal et banlie	ue**	Laval				
	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes	Total des membres votants	Total des femmes votantes	% de femmes votantes		
Municipal	76	18	23,7	2	0	0		
Affaires	68	17	25	2	0	0		
Institutionnel	31	12	38,7	1	0	0		
Communautaire	40	25	62,5	1	0	0		
Agricole	0	0	0	1	0	0		
Coopératif	7	2	28,6	1	1	100		
Travailleurs	26	8	30,8	1	1	100		
Touristique	1	1	100	0	0	0		
Jeunes	2	2	100	0	0	0		
Culture	1	0	0	0	0	0		
Condition féminine	0	0	0	0	0	0		
Forêt	0	0	0	0	0	0		
Autres	10	7	70	0	0	0		
Non spécifié	8	1	14,3	0	0	0		
TOTAL	269	93	34,6	9	2	22		

<sup>\*\*</sup> Ces données sont de mars 2001

Source : Ministère des Régions Ministère des Affaires municipales et de la Métropole



