



Comité de travail Femmes : autonomisation économique et leadership

SYNTHÈSE DES ÉCHANGES

NOVEMBRE 2021

Coordination et rédaction

Secrétariat à la condition féminine

Pour toute information :

Téléphone : 418 643-9052

Télécopieur : 418 643-4991

Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec

Secrétariat à la condition féminine

ISBN 978-2-550-91021-3 (PDF)

Table des matières

Mandat du comité	4
Objectifs des travaux	4
Livrable.....	4
Composition du comité	5
Rôles et responsabilités	6
Durée des travaux.....	6
Rencontres de travail	7
Principaux enjeux observés	7
Enjeux généraux.....	8
Conciliation famille-travail-études et partage des responsabilités familiales	8
Autonomisation économique	8
Leadership des femmes	10
Actions proposées.....	11

Mandat du comité

Dans un souci de créer un espace d'échange et de réflexion sur la problématique de l'autonomisation économique et le leadership des femmes¹, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a rassemblé des actrices et acteurs de différents milieux qui détiennent une expertise pertinente sur la question.

Les éléments dégagés de ces discussions seront utiles dans le contexte du renouvellement de la Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 (Stratégie égalité) et de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021 (Stratégie violences sexuelles).

Le comité consultatif a alimenté la réflexion du SCF et de ses partenaires gouvernementaux quant à la prise en compte de certains enjeux et de certaines problématiques, et concernant des pistes de solution à étudier. Notons que le comité n'avait pas de pouvoir décisionnel et que les échanges n'avaient pas à mener à une position consensuelle.

Objectifs des travaux

- Alimenter les réflexions du SCF en fonction des expertises propres à chacun des milieux invités;
- Proposer des pistes de réflexion sur les actions à prioriser pour favoriser l'autonomisation économique et le leadership des femmes au Québec;
- Examiner les enjeux (émergents ou récurrents), les problématiques moins couvertes par l'action gouvernementale et sociale, et proposer des solutions novatrices en lien avec l'autonomisation économique de toutes les femmes du Québec, dont la représentation des femmes dans les lieux décisionnels, dans les milieux à prédominance masculine et la valorisation du travail des femmes (invisible et rémunéré).

Livrable

Document synthèse des échanges, des enjeux soulevés et des pistes de solution proposées.

¹ Un comité consultatif sur l'analyse différenciée selon les sexes, dans le cadre duquel il a été notamment question des enjeux d'intersectionnalité, a également été mis en place par le SCF. Les échanges tenus dans ce comité étaient complémentaires à ceux du comité de travail sur l'autonomisation économique des femmes et leadership et à ceux du comité de travail sur la violence faite aux femmes.

Composition du comité

Le comité de travail regroupait des personnes issues de différents secteurs (milieu de la recherche, milieu du travail, milieu politique, organismes communautaires et ministères et organismes gouvernementaux) qui détiennent une expertise et/ou un pouvoir d'action en lien avec l'autonomisation économique et le leadership des femmes.

La composition du comité de travail variait en fonction du thème de l'échange déterminé pour chacune des rencontres.

Dans un souci d'efficience, le nombre de membres du comité était limité. Ils participaient aux rencontres sur invitation seulement.

Les organisations ayant participé à une rencontre ou plus sont les suivantes :

- À voix égales
- Action travail des femmes
- Association féministe d'éducation et d'action sociale
- Commission de la construction du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission des partenaires du marché du travail
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
- Evol
- Groupe Femmes, Politique et Démocratie
- Institut de recherches et d'études féministes – UQAM
- Institut EDI2 – Université Laval
- La Gouvernance au Féminin
- Ministère de l'Économie et de l'Innovation
- Ministère de l'Éducation du Québec
- Ministère de l'Enseignement supérieur
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- Ministère de la Famille
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Ministères des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
- Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
- Ordre professionnel des sexologues du Québec
- Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrantes et racisées du Québec
- Réseau des femmes d'affaires du Québec
- Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec
- Réseau pour un Québec Famille
- Secrétariat à la condition féminine
- Secrétariat aux emplois supérieurs

Rôles et responsabilités

Le SCF a assuré la coordination des travaux du comité et a rédigé le document synthèse des échanges.

Les membres ont contribué aux échanges et alimenté la réflexion par leur expertise et leur expérience.

Durée des travaux

Les travaux se sont échelonnés sur une période d'environ 6 mois, soit d'avril à septembre 2021.

Rencontres de travail

Six rencontres ont été tenues en visioconférence via la plateforme Teams.

Étape	Date	Objet
1^{re} rencontre – Lancement des travaux	28 avril 2021 9 h à 12 h	Présentation du comité + état des lieux en matière d'autonomisation économique et de leadership
Rencontres thématiques	19 mai 2021 9 h à 12 h	Partage des responsabilités familiales Conciliation travail-famille-études Valorisation du travail invisible
	9 juin 2021 9 h à 12 h	Mixité en emploi Violence, intimidation, harcèlement et discrimination
	21 juin 2021 9 h à 12h	Autonomisation économique Sortie de la pauvreté Équité salariale Valorisation des emplois à prédominance féminine
	8 sept. 2021 9 h à 12 h	Leadership féminin Biais inconscients Engagement des milieux Normes de parité
Rencontre de clôture	29 sept. 2021 9 h à 12 h	Discussion autour des recommandations issues des rencontres thématiques

Principaux enjeux observés

Le présent document propose une synthèse des principaux enjeux et constats soulevés par les organisations membres du comité lors des rencontres de travail. Il ne s'agit donc pas d'une recension exhaustive des éléments recueillis, et ceux-ci n'avaient pas à faire consensus auprès des organisations membres pour figurer dans la présente synthèse. Par ailleurs, les catégories sous lesquelles est présentée l'information ne reflètent pas d'ordre de priorité particulier, mais visent simplement à faciliter la lecture. Les pistes d'action soumises alimenteront la réflexion du SCF et de ses partenaires dans le cadre du renouvellement de la Stratégie égalité et de la Stratégie violences sexuelles. Les idées recensées dans la synthèse, si elles ne se traduisent pas dans les actions des stratégies à venir, pourront contribuer à influencer les travaux continus du SCF.

À noter que les enjeux et les pistes de solution en lien avec les Premières Nations et les Inuits ont fait l'objet de discussions avec les membres du Comité femmes autochtones lors de consultations bilatérales.

Enjeux généraux

Des enjeux spécifiques à l'autonomisation économique des femmes sont présentés plus bas. Certains enjeux généraux qui ont un impact important sur l'autonomisation économique et le leadership des femmes ont été mentionnés dans tous les ateliers de travail : la lutte contre les stéréotypes, le rehaussement du financement visant à soutenir la mission des organismes et la prise en compte de l'intersectionnalité.

Conciliation famille-travail-études et partage des responsabilités familiales

Le comité de travail a mis en évidence la nécessité de formaliser des mesures de conciliation et de les adapter à la diversité des réalités familiales. Pour les membres du comité, l'amélioration de la CFTE passe par un engagement clair des dirigeantes et des dirigeants, que cela soit fait par la contrainte ou sur une base volontaire.

L'autonomisation économique des femmes passe par leur capacité à participer au marché du travail. Aussi tous les enfants, sans exception, devraient avoir droit à des services de garde abordables et de qualité, sur le même modèle que l'école. Par ailleurs, le réseau des services de garde devrait prioritairement être complété pour offrir une place subventionnée à tous les enfants dont les parents le souhaitent. La non-reconnaissance du travail invisible des femmes, non rémunéré ou sous-rémunéré, serait un des obstacles systémiques majeurs à l'autonomisation économique des femmes.

Un besoin de collecte de données sur les impacts genrés du télétravail depuis 2020 a été évoqué. Les femmes seraient surreprésentées et seraient ainsi plus exposées :

- à la détresse mentale;
- aux accidents du travail;
- à une ergonomie déficiente des postes de travail;
- à une surcharge de travail (y compris les tâches ménagères et l'éducation des enfants).

D'autre part, peu de données sont recueillies concernant les impacts sur la progression de carrière.

Finalement, la conciliation entre la vie étudiante et la vie familiale serait un volet à développer puisque de nombreux besoins ne sont actuellement pas comblés, ce qui a un impact sur la qualité de vie et la santé des étudiants, et des étudiantes plus particulièrement.

Autonomisation économique

Des membres du comité ont précisé que les organismes travaillant auprès des femmes, notamment en matière d'emploi, détiennent une expertise qui doit être reconnue et mise à profit systématiquement pour assurer un accompagnement adapté à la réalité particulière des femmes.

La pleine participation des femmes à la relance économique est également présentée comme un élément indispensable. En ce sens, il apparaît pertinent de s'assurer que des femmes sont représentées parmi les

personnes décideuses et influentes dans des domaines stratégiques (finances, économie, etc.) et pas uniquement dans des domaines à vocation sociale.

En matière de mixité en emploi, les travaux du comité montrent clairement que la division sexuelle du travail perdure au Québec. Des efforts demeurent nécessaires pour assurer une meilleure représentation des femmes dans les secteurs d'emploi à prédominance masculine, notamment dans l'industrie de la construction. À ce sujet, les programmes d'accès à l'égalité sont vus comme un levier permettant d'accéder à une meilleure représentation des femmes et des minorités dans les différents secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées. Par ailleurs, la perception qu'a la société des métiers et des professions à prédominance féminine contribue à alimenter la sous-valorisation de ces emplois, notamment sur le plan salarial.

La proportion de femmes et d'hommes au sein des milieux de travail aurait une influence sur le risque, pour les travailleuses, de subir du harcèlement en milieu de travail. En effet, les femmes travaillant dans un secteur à prédominance masculine seraient davantage à risque. Elles seraient également plus à risque que les hommes, même en travaillant dans un secteur paritaire ou à prédominance féminine.

L'organisation des milieux de travail et des études demeurerait aussi un enjeu pour l'atteinte de l'égalité en emploi. Le comité a suggéré que des adaptations soient réalisées pour favoriser l'inclusion, la mixité de même que l'avancement des parents, des personnes proches aidantes, des femmes immigrantes et de la diversité culturelle, et aussi pour que soient prises en compte leurs obligations familiales et personnelles.

L'accès aux services de soutien pour les femmes plus éloignées du marché du travail est un autre enjeu préoccupant soulevé dans le cadre des travaux du comité. Les défis d'accès à des services adaptés pour les femmes qui souhaitent intégrer ou réintégrer le marché du travail seraient plus grands pour les mères de plusieurs enfants, pour les femmes récemment immigrées et pour les femmes plus âgées qui ont fait un long arrêt dans leur vie professionnelle.

Au sujet de la diversification des choix scolaires et professionnels et de la préparation des générations à venir sur le marché du travail, l'importance de l'intervention dès le jeune âge est mentionnée par plusieurs.

L'accès à la formation, malgré la démocratisation de l'enseignement supérieur et l'amélioration des conditions de vie des diplômées et diplômés, serait également un enjeu persistant. Certaines populations étudiantes demeurent sous-représentées à l'enseignement collégial et universitaire. C'est notamment le cas des femmes dans les disciplines liées à la science, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM).

La difficulté, pour les femmes immigrantes, de faire reconnaître leurs acquis professionnels a été soulevée comme un élément contraignant ces femmes à occuper des emplois précaires et peu qualifiés. Par ailleurs, l'accès à la francisation pose aussi un défi d'intégration pour ces femmes.

Plusieurs facteurs de précarité chez les femmes sont perçus comme préoccupants en matière de lutte contre la pauvreté. Parmi ces facteurs, le recul de l'emploi lié à la pandémie, le manque de ressources pour les femmes en situation d'itinérance, la persistance des écarts salariaux, la pénurie de places en garderies à contribution réduite, le manque de protection pour les conjointes en union de fait, la difficulté d'accès aux pleines prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour les travailleuses contractuelles ou autonomes et la crise du logement au Québec ont notamment été soulevés.

Par ailleurs, les changements climatiques et la pandémie de COVID-19 aggraveraient les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, notamment à l'entrepreneuriat, en particulier pour les jeunes femmes et celles qui doivent faire face à de multiples formes de discrimination à l'intersection de différents rapports de pouvoir.

Leadership des femmes

Il est nécessaire d'en faire plus pour permettre aux femmes d'accéder à des postes décisionnels. Si le « plafond de verre » est difficile à briser, la situation serait largement attribuable aux biais inconscients qui imprègnent les modèles de gestion de carrière, lesquels se fondent sur des stéréotypes sexistes.

De plus, l'atteinte de l'objectif de la parité au sein des sphères décisionnelles et des lieux du pouvoir politique devrait bénéficier à toutes les femmes qui composent le tissu social du Québec. Se limiter à des engagements de principe de la part de partis, uniquement en ce qui a trait à la parité femmes-hommes, ne suffit pas à l'atteinte d'une représentativité significative de la population québécoise. En plus des mesures de parité, des mesures visant une meilleure représentation des personnes autochtones, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap devraient être implantées.

En ce qui concerne le maintien des femmes dans les lieux décisionnels, particulièrement dans la sphère politique, il est requis d'agir sur le climat de travail tendu, malsain et confrontant; sur la prédominance du modèle masculin dans la vie politique; sur le harcèlement et la discrimination dont sont victimes certaines femmes élues et sur la faible rémunération des élues, particulièrement dans les municipalités de moins de 5 000 habitants.

L'invisibilité des obstacles est un défi à l'instauration de nouvelles mesures en matière de parité et de diversité. Les nouvelles générations ne reconnaissent pas nécessairement la discrimination systémique (mythe de l'égalité atteinte, postféminisme, individualisme, mythe de la méritocratie, manque de connaissances sur les obstacles systémiques à l'accès à des postes décisionnels pour les personnes marginalisées).

Au chapitre des femmes entrepreneures, la définition du terme « entrepreneure » a une incidence sur l'inclusion. Il serait nécessaire d'évaluer l'impact de l'inclusion des solopreneures (travailleuses autonomes) sur la définition d'entrepreneur. De plus, les femmes entrepreneures dans des situations plus précaires font face à de grands défis d'accès aux marchés et au financement.

Actions proposées

Cette section présente une série d'actions découlant des travaux du comité; leur faisabilité ou leur pertinence n'a pas été analysée dans le cadre des travaux. Des regroupements ont été effectués pour simplifier la présentation.

Les **actions en caractères gras** ont été définies comme étant prioritaires par le comité. La consultation des membres a été faite par sondage du 23 au 27 septembre 2021. Quelques membres se sont abstenus de répondre au sondage ou n'ont pas répondu à toutes les questions.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
Autonomisation économique et leadership féminin	DIVERSIFIER LES CHOIX DE CARRIÈRE DES FILLES, DES FEMMES ET DES GARÇONS	Mise en valeur de modèles variés	1. Poursuivre la mise en valeur des modèles non stéréotypés dans différents secteurs d'emploi (population générale, étudiantes et étudiants, enfants). 2. Mettre en œuvre des actions visant à modifier l'image stéréotypée de la femme universellement utilisée dans les manuels scolaires. 3. Attirer les étudiantes et les étudiants issus de groupes sous-représentés à l'enseignement supérieur dans les programmes d'études à prédominance féminine, notamment par la promotion des modèles signifiants.
		Sensibilisation/formation des acteurs clés (parents, professionnelles et professionnels de l'orientation, etc.)	4. Former des équipes-écoles (formation des formateurs) en mixité. 5. Formaliser le partage d'outils (ex. : via le Campus numérique) afin que tous les établissements aient accès à des outils pertinents, notamment pour les membres du personnel. 6. Diffuser des documents pour informer les parents et les sensibiliser à encourager les adolescentes et adolescents à choisir un métier non traditionnel. 7. Réviser les instruments de mesure d'intérêts et d'aptitudes utilisés par les psychologues et les conseillères ou conseillers d'orientation en lien avec la construction et l'évaluation des tests afin de les rendre identiques pour les deux sexes. 8. Former les personnes signifiantes pour les jeunes (ex. : parents) en matière de mixité en emploi et déconstruire les mythes (ex. : force physique).
		Meilleure connaissance du marché du travail et des options possibles	9. Mettre en place, pour les élèves du secondaire, une formation de base sur l'évolution du marché de l'emploi, l'impact du développement technologique sur les emplois féminins et la réalité des femmes d'aujourd'hui.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
	ACCROÎTRE LA MIXITÉ EN EMPLOI	Engagement des milieux	10. Sensibiliser les employeurs à la diversité. 11. Informer/sensibiliser des employeurs sur les biais inconscients et les motifs de discrimination. 12. Favoriser l'esprit d'alliance : - l'alliance réactive, dans laquelle les alliées et alliés prennent des mesures en réaction à un comportement non inclusif (p. ex. contrer des commentaires condescendants); - l'alliance proactive, dans laquelle les alliées et alliés travaillent de façon proactive pour accroître l'inclusion (p. ex. parrainer une femme dans son domaine). 13. Former les gestionnaires, contremaîtres, etc., à préparer leurs équipes de travail à l'arrivée d'une femme ou d'une personne provenant des groupes sous-représentés. 14. Accompagner et former les employeurs relativement à un processus de dotation plus inclusif (affichage de poste, mise en œuvre de mesures d'accueil, etc.) et à la mise en place de pratiques inclusives en emploi (visant à lutter contre la discrimination systémique, les biais implicites, les stéréotypes sexuels, sexistes, ethniques et économiques, la dévalorisation des emplois féminins, etc.). 15. Agir pour la création de climats sains en mobilisant les différents acteurs (ex. : employeurs et syndicats) pour mettre en œuvre des actions communes, notamment en modifiant le cadre législatif existant. 16. Agir auprès des agences de placement : - vérification de la sécurité des milieux de travail où sont placées des travailleuses. 17. Fixer des objectifs clairs et ciblés et faire une reddition de comptes assurant l'imputabilité des organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.
		Accompagner les femmes et recueillir des informations sur leur réalité	18. Accompagner des femmes dans leur démarche d'orientation, de réorientation, de recherche d'emploi, et assurer le financement adéquat de ces services, et ce, tout au long de la vie active. 19. Créer des espaces de non-mixité inclusive (pour personnes queers et non binares) afin d'avoir des espaces sécuritaires où les femmes peuvent se soutenir mutuellement dans leur avancement professionnel et exprimer leurs préoccupations.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			20. Offrir de la formation et du mentorat en milieu de travail / marrainage. 21. Miser sur un accompagnement par des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour répondre adéquatement aux besoins et aux enjeux systémiques et spécifiques des femmes, et cela, auprès des femmes et des entreprises. 22. Former les organismes en employabilité sur les obstacles systémiques à l'accès et au maintien des femmes en emploi. 23. Améliorer la persévérance et la réussite dans certains programmes d'études à prédominance féminine, dont celui de <i>Techniques d'éducation à l'enfance</i> par des mesures d'aide et de soutien ciblées et adaptées à la réalité du programme (ex.: mentorat, soutien par les pairs, mesures d'alternance travail-études, activités de valorisation de la profession). 24. Réaliser une étude sur les raisons du taux d'abandon des femmes dans les secteurs à prédominance masculine (notamment dans le secteur de la construction), y compris les données sur les effets de la maternité. 25. Rassembler des données concernant la situation des femmes travaillant dans des organisations de juridiction fédérale quant aux conséquences que peut entraîner le fait de ne pas avoir accès au programme « Une maternité sans danger » et proposer des pistes de solution.
		Modifier l'organisation des milieux de travail et des études pour favoriser l'inclusion	26. Encourager l'adaptation des milieux de travail pour favoriser la présence des femmes (sensibilisation aux besoins spécifiques des femmes dans les milieux, revoir les critères d'embauche et les installations, politique salariale et harcèlement sexuel). 27. Mettre en place une stratégie gouvernementale globale portant sur la formation professionnelle et sur la main-d'œuvre qui tient compte de la réalité des femmes et s'insère dans une stratégie globale du travail selon la région. 28. Adapter la réglementation et les structures déficientes sur les lieux de travail et de formation (ex. : pas de toilette ou de vestiaire pour les femmes). 29. Doter les milieux de travail traditionnellement masculins de réels mécanismes d'inclusion et de protection pour les femmes. 30. Déployer des mesures et des services d'emploi pour la formation qui sont adaptés au contexte du marché du travail.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
		Contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail	31. Réglementer pour interdire tout commerce où les femmes sont exploitées pour attirer une clientèle masculine. 32. Mettre en place un comité d'étude sur les plaintes pour intimidation, harcèlement psychologique et sexuel et discrimination en milieu de travail afin d'en tracer un portrait et de déterminer si les solutions proposées sont efficaces et adéquates. 33. Mener une campagne d'information et de promotion du mandat de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) auprès des femmes en emploi. 34. Sensibiliser les sociétés et les corporations de transport aux besoins spécifiques des femmes et aux préjugés dont sont victimes les femmes autochtones, immigrantes et racisées lors de déplacement en transport en commun. 35. Former, sensibiliser et accompagner des milieux de travail relativement à l'anti-oppression, à la déconstruction des biais inconscients, des préjugés, des stéréotypes, de la masculinité toxique. 36. Contrer la banalisation des comportements sexistes entre hommes. 37. Développer des outils de détection et d'autodiagnostic de manière à introduire la notion de contrôle coercitif dans les pratiques des différents acteurs du réseau de la santé et des services sociaux, des milieux policiers et des acteurs des milieux sociojudiciaires, de même que dans les programmes sociaux destinés aux femmes. 38. Valoriser un climat respectueux, égalitaire et exempt de toute forme de violence à caractère sexuel au sein des institutions d'enseignement. 39. Accompagner et soutenir adéquatement les victimes de violence à caractère sexuel dans les milieux de l'enseignement supérieur. 40. Intensifier les campagnes de sensibilisation et de prévention du harcèlement (y compris dans le milieu scolaire), particulièrement dans les secteurs d'emploi traditionnellement réservés aux hommes. 41. Améliorer l'accès à la CDPDJ : simplifier le processus et mieux accompagner les personnes qui souhaitent porter plainte. 42. Mettre des mécanismes en place permettant de vérifier si les milieux appliquent concrètement les politiques contre le harcèlement sexuel et le sexisme. 43. Améliorer les recours déjà existants, notamment en matière d'accompagnement, d'accessibilité, de délai pour les victimes de harcèlement ou de discrimination.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			44. Adopter et intégrer de façon obligatoire un code de conduite visible (formation pour susciter l'engagement, plan d'action et suivi) dans les milieux de travail, prévoir des mécanismes transparents de réprimande, prévoir des mécanismes de soutien des victimes de harcèlement. 45. Instaurer dans les normes du travail des congés payés pour les victimes de harcèlement. 46. Créer un programme pour les entreprises publiques et privées, y compris les milieux d'enseignement, pour les aider à détecter, à soutenir et à orienter les employées et employés victimes de violence familiale ou conjugale. 47. Financer des projets structurants et à long terme pour soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la mise en œuvre efficace des politiques de lutte contre la violence à caractère sexuel.
	AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES FEMMES, PARTICULIÈREMENT CELLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, ET RENFORCER LEUR AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE	Lutter contre la pauvreté	48. Donner accès à tous les programmes et à toutes les mesures de réinsertion à l'emploi rémunéré assortis des mêmes avantages et droits que ceux dont bénéficient les personnes recevant des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi, et cela, sans égard au revenu du conjoint. 49. Faciliter l'accessibilité à l'aide sociale de dernier recours aux victimes devant quitter leur emploi à la suite d'une situation de violence ou de discrimination, en prenant en considération les conséquences des violences en tant que contraintes limitant les possibilités d'insertion sociale et économique des femmes violentées. 50. Instaurer un crédit d'impôt pour la solidarité, lié à la situation de pandémie, à l'intention des bénéficiaires de l'aide sociale. 51. Augmenter les prestations d'aide sociale afin qu'elles permettent de sortir de la pauvreté (pour qu'elles atteignent au minimum la mesure du panier de consommation révisée). 52. Rémunérer le travail invisible des femmes. (ex. : par le revenu universel garanti). 53. Soutenir les organismes spécialisés en itinérance de manière que ceux-ci développent des pratiques d'intervention informées par le trauma auprès des femmes. 54. Nationaliser Internet haute vitesse et l'offrir sur tout le territoire du Québec à un coût accessible afin de viser « l'égalité numérique ».

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			55. Investir dans la construction de logements sociaux, écoles, garderies, résidences pour aînés en vue d'augmenter les facteurs de succès pour que les femmes puissent intégrer le marché du travail et s'y maintenir. 56. Faire en sorte que les familles, particulièrement les mères monoparentales, bénéficient de conditions de vie décentes, dont l'accès à des revenus suffisants par la bonification du soutien aux enfants et l'accès à un logement de qualité à prix abordable. 57. Augmenter le salaire minimum à 15 \$. 58. Assurer le maintien des services publics de qualité, universels et gratuits, ainsi que l'accessibilité à ces services, et préserver le bien commun, notamment en évitant de recourir à des mesures d'austérité après la crise sanitaire. 59. Améliorer les services de soutien à domicile et améliorer l'accès aux services pour les enfants ayant des besoins particuliers afin de soulager la charge des personnes proches aidantes et de favoriser leur participation au marché du travail. 60. Bonifier le Régime de rentes du Québec pour éviter que des travailleuses, notamment celles du milieu communautaire, se retrouvent dans une situation de pauvreté à la retraite. 61. Favoriser l'accès des femmes au marché du travail et aux emplois de qualité. 62. Bonifier l'offre de services sociaux, de conciliation travail-famille, de garde d'enfant et de soins de santé, dont la charge revient autrement directement aux femmes et contribue à les maintenir dans la pauvreté.
		Meilleur accès aux processus de reconnaissance des acquis, des compétences et des diplômes, et de francisation	63. Mettre en place des programmes de reconnaissance des acquis et de mise à jour des connaissances, des compétences et des habiletés pour les femmes immigrantes. 64. Améliorer le processus institutionnel pour la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. 65. Favoriser le rehaussement des compétences et la requalification. 66. Mettre des mesures spécifiquement adaptées et un soutien financier adéquat afin d'inciter la francisation des femmes immigrantes dès leur arrivée au Québec (multiplication des lieux de francisation et de pratique du français sans liste d'attente).

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			67. Faciliter l'accès à la francisation en mettant en place des partenariats entre les organisations offrant ces services, les CPE et le réseau de transport urbain et interurbain. 68. Élargir les critères d'octroi d'un permis de travail pour les personnes immigrantes.
		Meilleur accès à la formation	69. Mettre en place des cohortes réservées exclusivement aux femmes pour certaines formations. 70. Encourager la formation continue des femmes pour faire évoluer leur carrière ou leur réserver des places. 71. Offrir les mêmes possibilités de formation en cours d'emploi aux travailleuses ou travailleurs à temps partiel et occasionnels que celles dont profitent les travailleuses ou travailleurs à temps plein.
		Équité salariale et valorisation du travail féminin	72. Compléter un exercice d'équité pour rémunérer à leur juste valeur les emplois à prédominance féminine, notamment dans le secteur communautaire. 73. Rémunérer tous les stages dans tous les milieux. 74. Améliorer les conditions salariales et de travail des métiers à prédominance féminine.
Autonomisation économique et leadership féminin	CONTRIBUER À UNE RÉPARTITION ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET DOMESTIQUES AU SEIN DES COUPLES ET DES FAMILLES	Diminuer l'impact de la maternité sur la sécurité et l'autonomie économique	75. Favoriser un partage plus équitable du congé parental : - sensibiliser les parents à l'impact de leur choix quant au partage du congé parental; - sensibiliser les intervenantes ou intervenants en périnatalité quant aux avantages d'un partage équitable du congé parental; - sensibiliser les syndicats, les employeurs et les employées et employés à l'importance du partage du congé parental, particulièrement dans les milieux à prédominance masculine. 76. Effectuer une modification du droit de la famille qui assure une protection identique aux couples non mariés en cas de séparation. 77. Financer des mesures visant à accroître et à améliorer l'engagement des parents, dès la grossesse ou l'adoption, et la coparentalité au sein des familles, notamment auprès des familles immigrantes.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
		Améliorer et uniformiser le réseau de services de garde	78. Compléter le réseau des services de garde en assurant une place pour chaque enfant (près de son domicile). 79. Assurer un nombre de places suffisant en services de garde à contribution réduite. 80. Offrir un soutien financier récurrent aux organismes communautaires qui offrent des activités de halte-garderie. 81. Soutenir les services de surveillance des élèves handicapés de 12 à 21 ans du secondaire, en dehors des heures de classe. 82. Soutenir des projets de garde pendant la relâche scolaire et la période estivale. 83. Multiplier les CPE sur les campus collégiaux et universitaires. 84. Implanter des services de halte-garderie à horaires flexibles dans les établissements d'enseignement supérieur par l'entremise d'ententes de service avec les organismes communautaires régionaux.
	AMÉLIORER LA CONCILIATION ENTRE LES SPHÈRES DE VIE PERSONNELLE, FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE	Formaliser les mesures de CFTE	85. Formaliser les mesures de CFTE dans une loi-cadre : - appliquer la CFTE à tous les types d'emploi. 86. Maintenir un programme incitatif pour qu'au moins 250 organisations formalisent leurs mesures annuellement. 87. Consolider le développement de l'initiative Concilivi. 88. Obliger la rémunération de 10 jours de congé pour obligations parentales. 89. Intensifier la concertation nationale sur la CFTE. 90. Offrir du soutien aux employeurs pour les aider à mettre en place des mesures de CFTE et en faire la promotion auprès de leurs employées et employés. 91. Déployer des actions de promotion, de sensibilisation et de formation à travers le Québec (y compris une remise de prix annuels). 92. Modifier la Charte des droits et libertés de la personne pour qu'elle tienne compte de la « situation de famille » en tant que motif de discrimination.
		Prendre en compte les réalités variées	93. Reconnaître pleinement le rôle et l'apport fondamental des personnes proches aidantes. 94. Centrer l'action gouvernementale en matière de CFTE dans les milieux de travail atypiques, plus précaires ou non syndiqués, pour viser des changements systémiques qui touchent les femmes « au bas de l'échelle ».

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			95. Effectuer des travaux dans les secteurs d'activité à prédominance féminine et qui ont été plus durement touchés par la pandémie. 96. Favoriser l'instauration de mesures de conciliation famille-travail-études et intégrer une culture favorable à celle-ci dans les milieux à prédominance masculine, afin de s'assurer que les mères comme les pères puissent assumer les responsabilités familiales.
		Analyser et encadrer le télétravail	97. Officialiser le droit à la déconnexion pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs et accompagner les employeurs. 98. Réaliser une analyse différenciée selon les sexes sur le télétravail permettant ainsi aux employeurs d'offrir des programmes de soutien adaptés à leurs employées et employés (loi-cadre). 99. Envisager que le soutien financier offert aux entreprises et aux établissements d'enseignement supérieur puisse soutenir le télétravail et l'enseignement à distance (?).
		Améliorer la qualité de vie et la santé des étudiantes et étudiants ayant des responsabilités familiales	100. Favoriser le développement d'une offre de logements abordables pour les étudiantes et étudiants ayant des responsabilités familiales. 101. Promouvoir les offres d'emploi sur les campus pour les parents aux études afin de faciliter la CFTE. 102. Octroyer des congés parentaux aux parents aux études, notamment dans les facultés ou les départements qui connaissent de hauts taux de décrochage. 103. Sensibiliser les milieux de l'éducation et de l'enseignement supérieur au concept de la conciliation aide-études. 104. Aménager les espaces physiques des établissements d'enseignement et des milieux de travail pour répondre aux besoins des parents aux études ayant des enfants en bas âge. 105. Soutenir la création de coopératives d'échanges de services sur les campus des établissements d'enseignement supérieur. 106. Promouvoir les services d'aide de proximité disponibles pour les parents aux études, en constituer des nouveaux ou bonifier ceux déjà disponibles sur les campus des établissements. 107. Promouvoir la réussite de personnes qui constituent des modèles signifiants. 108. Systématiser l'octroi de bourses, de subventions et de chaires de recherche selon une procédure en double aveugle afin d'éviter les biais

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			inconscients à l'égard des femmes, et plus particulièrement des chercheuses ayant des responsabilités familiales.
Autonomisation économique et leadership féminin	FAVORISER LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS	Agir sur la sphère de vie personnelle et professionnelle des femmes	109. Documenter des recherches sur les impacts du travail invisible sur les femmes en lien avec le refus de promotions, le changement de carrière, le refus de postes dans les conseils d'administration ou comité-conseil, ou le refus de faire un saut en politique OU la décision de ne pas avoir d'enfant pour privilégier la carrière ou un poste décisionnel. 110. Reconnaître et valoriser le travail invisible pour mettre en place des mesures pour contrer les obstacles en lien avec les postes de leadership, notamment, par les actions suivantes : - reconnaître le travail non rémunéré par la création d'une <i>Journée nationale</i> (ou québécoise) <i>du travail invisible</i>, le 1^{er} mardi d'avril; - comptabiliser et intégrer la valeur du travail non rémunéré dans le produit intérieur brut (PIB). 111. Produire des données (ex. : travail invisible) pour sensibiliser la population et travailler au changement des normes et des pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. 112. Revoir la façon de considérer la charge des soins à la famille et des tâches domestiques non rémunérées et l'équité salariale, notamment grâce à des mesures permettant de reconnaître, de quantifier, de réduire et de mieux répartir ces tâches non rémunérées et le travail invisible. 113. Fournir un accès universel aux services Internet à large bande. 114. Bonifier l'offre de services sociaux, de conciliation travail-famille, de garde d'enfant et de soins de santé, dont la charge revient autrement directement aux femmes (pour cause de division sexuelle du travail) et contribue à alimenter les autres problématiques d'autonomisation économique et de leadership. 115. Valoriser les secteurs d'emploi traditionnellement féminins (éducation à l'enfance, soins infirmiers, travail social, enseignement) : - dans les négociations collectives avec les secteurs concernés; - par l'éducation publique, le langage, les publicités et auprès des employeurs; - par la rémunération des stages d'études en tant que travail pour les domaines d'études qui sont traversés par des rapports de genre, qui tendent à dévaloriser les secteurs traditionnellement féminins.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
		Mobiliser les milieux	116. Adopter une loi sur la parité. 117. Financer la mission des organisations qui soutiennent les femmes qui veulent se lancer en politique ou obtenir des postes décisionnels. 118. Légiférer pour atteindre la parité dans tous les postes décisionnels et en politique. 119. Fixer des quotas de parité en politique et au sein des CA afin de parvenir plus rapidement à la parité des genres et à la représentation égale des femmes. Un des facteurs clés du succès dépend des critères d'application (ex. : critères de classement sur les listes de candidatures, comme l'alternance entre hommes et femmes) et des mesures pour en assurer le suivi, sans quoi ils ne sont pas respectés. 120. Maintenir les enjeux d'égalité dans l'actualité. 121. Créer des outils inclusifs pour toutes les femmes qui souhaitent occuper les lieux décisionnels. 122. Refinancer le programme <i>À égalité pour décider</i> (financement consacré à la place des femmes dans les lieux décisionnels). 123. Créer des mécanismes de reddition de comptes permettant à la population de suivre l'évolution des dossiers et de réorienter les décisions au besoin.
		Statuer sur l'utilisation des zones paritaires	124. Envisager d'avoir plusieurs zones paritaires en fonction de la grosseur des bassins visés (petit bassin, cibles plus larges, grand bassin, cibles moins larges). 125. Définir une zone paritaire de 45 % à 55 % de candidatures pour avoir une chance d'atteindre une zone paritaire au niveau des élues et élus.
		Lutter contre les perceptions nuisibles à la progression de carrière des femmes et redéfinir la féminisation du leadership	126. Sensibiliser la population active, particulièrement les gestionnaires, au fait que la recherche démontre qu'il y a plus de différences entre les femmes elles-mêmes et les hommes entre eux qu'entre les femmes et les hommes. La différence qu'on peut mesurer est construite socialement et elle évolue, ce qui fait que les femmes ne sont pas autant reconnues pour leurs compétences et leur expertise et que leur voix est moins entendue. 127. Soutenir des initiatives telles que l'Alliance sur la féminisation du leadership afin de provoquer des changements sur les stéréotypes de genre dans la société et auprès des femmes elles-mêmes.
		Accroître la diversité	128. Développer, à l'instar du gouvernement fédéral, des programmes pour les organisations qui visent à atteindre 50 % pour la diversité des genres

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			et 30 % pour les minorités. Y joindre des incitatifs fiscaux pour faire en sorte que les initiatives portent fruit (aide financière, déductions d'impôt, etc.). 129. Repenser la diversité qui actuellement fait référence implicitement aux « autres », ceux issus de groupes minoritaires ou marginalisés, plutôt que de décrire l'ensemble du personnel ou de la population. Cette compréhension implicite de la diversité tend à déplacer le fardeau de la responsabilité de l'inclusion vers les groupes minoritaires ou marginalisés.
	ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES EN POLITIQUE	Mobiliser et accompagner le milieu politique	130. Créer une obligation de parité dans la <i>Loi électorale du Québec</i>, et ce, indépendamment de toute réforme éventuelle : - que les partis soient tenus légalement de présenter un minimum de 45 % de candidates; qu'ils poursuivent les efforts pour atteindre 50 % de candidates. 131. Ajouter une obligation pour que les partis politiques soient tenus de présenter un % de personnes racisées parmi leurs candidatures lors des élections et de justifier tout écart entre le % de personnes racisées candidates et le % d'élues : - sélectionner les candidats racisés en tenant compte de l'approche de l'accès à l'égalité afin que ceux-ci, notamment les femmes racisées, soient représentés équitablement dans les circonscriptions électorales québécoises (att. : partis politiques provinciaux); - mettre en place des mesures correctives afin que les différentes étapes du processus électoral, notamment la sélection des candidats par les partis politiques, soient exemptes d'effets discriminatoires sur les candidats racisés. Ces mesures peuvent prendre la forme de quotas ou de places réservées sur les listes, de remboursements pondérés ou bonifiés des dépenses électorales, de programmes de formation ou de mentorat à l'endroit de potentiels candidats issus de groupes sous-représentés, etc.; - faire en sorte que la liste nationale des partis reflète la diversité ethnoculturelle et que ces candidatures soient placées en bonne place sur les listes, de manière à ce que les candidates soient en position d'obtenir des sièges; - obliger les partis à se doter de plans d'action pour atteindre une représentation équitable des communautés

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			ethnoculturelles et exiger qu'ils fassent rapport annuellement au Directeur général des élections du Québec à cet effet. - intégrer des données racisées aux différentes statistiques existantes lors d'élections. 132. Présenter une liste régionale paritaire avec une alternance stricte femmes – hommes en s'assurant qu'il y ait à l'intérieur de cette liste des minorités racisées et d'autres groupes protégés par la Charte. Les candidatures des sièges de circonscription devront par ailleurs respecter le principe de parité femmes-hommes (att. : chaque formation politique). 133. Présenter un rapport à l'Assemblée nationale faisant état des moyens mis en place afin de favoriser le droit de se porter candidate ou candidat en toute égalité (att. : partis politiques). 134. Adopter un mode de scrutin proportionnel mixte qui favorisera l'émergence d'un pluralisme politique et l'équité de représentation pour les femmes. 135. Maintenir et élargir le financement d'un programme, femmes et politique, jusqu'au moment où, lors de trois élections consécutives, le pourcentage des élus de l'un ou de l'autre sexe avoisine (à 1 ou 2 % près) le 50 %. 136. S'assurer que l'atteinte d'une représentation adéquate de la diversité des femmes soit prise en compte à l'intérieur de ce programme. 137. Créer un observatoire de l'égalité auprès de la Direction générale des élections du Québec qui aurait comme mandat l'analyse de la situation et la proposition de mesures de correction, soumises à l'Assemblée nationale. 138. Modifier la bonification financière pour le fonctionnement des partis en fonction des élus et non des candidates, et ce, à compter de 35 % d'élus. 139. Obliger les partis politiques à faire en sorte que les sommes reçues au chapitre de la bonification de leur allocation annuelle soient versées dans un fonds réservé à l'atteinte de l'égalité dans chaque parti (donc pour réaliser les plans d'action). 140. Accorder un remboursement majoré des dépenses électorales des candidates et des élus à compter de 35 % de candidatures féminines. 141. Continuer l'application de ces mesures, trois (3) élections après l'atteinte de l'égalité. 142. S'engager pour l'égalité des rôles en formant des cabinets qui comportent autant d'hommes que de femmes. Promouvoir la diversité et l'inclusion

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			pour éliminer la discrimination fondée sur l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, le handicap et d'autres caractéristiques personnelles. 143. Instaurer un processus de budget participatif à l'échelle municipale, régionale ou nationale tenant compte des répercussions sur les femmes afin d'en éviter les retombées négatives. 144. Soutenir la proposition de voter en assemblée un code de conduite axé sur les relations hommes-femmes : pas de blagues sexistes, pas de préjugés grossiers, mais plutôt une ouverture, de la tolérance et de la transparence, de façon à favoriser l'affirmation de soi sans crainte d'être écrasée ou ridiculisée. 145. Soutenir la mise en place d'un cursus de formations obligatoires pour chaque conseil municipal, et ce, après chaque élection ainsi qu'une procédure pour effectuer le suivi des formations.
		Soutenir et accompagner les femmes qui ont un intérêt pour la politique	146. Mettre en œuvre des programmes de mentorat pour les femmes. 147. Proposer des actions de réseautage par et pour les femmes des régions. 148. Élaborer, maintenir et financer un programme en appui aux femmes qui veulent se porter candidates et aux femmes élues dans toutes les régions du Québec.
	ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES	Mobiliser et accompagner les entreprises	149. Créer des obligations de parité aux conseils d'administration et dans les structures, pour les organismes et entreprises qui bénéficient de financement, de subventions à l'entreprise ou de contrats de service. 150. S'allier avec des influenceurs qui parlent aux entreprises. 151. Varier les personnes qui participent aux travaux gouvernementaux pour pousser plus loin la réflexion et confronter les idées. 152. Sensibiliser les entreprises à l'importance de la parité et aux bénéfices qui en découlent. 153. Accompagner les entreprises dans l'instauration de mesures favorisant la parité. 154. Maintenir l'objectif de parité dans les conseils d'administration des sociétés d'État et la création de mécanismes formels de représentation paritaire des femmes et des différents groupes sociaux au sein des instances locales et régionales afin que toutes et tous soient partie prenante des décisions qui les concernent. 155. Instaurer une obligation légale pour les entreprises d'adopter une politique d'inclusion au sein du conseil d'administration et des postes de direction – avec des cibles spécifiques.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
		Présence de biais qui entravent la sélection des femmes et des personnes des minorités	156. Offrir du soutien aux organisations pour déconstruire les biais ou les contrer dans le cadre des processus de recrutement ou de progression de carrière (ex. : qualités recherchées plus souvent associées à la masculinité). 157. Élaborer des outils pour soutenir les gestionnaires dans les processus de recrutement pour contrer les biais.
		Concentration des femmes dans des fonctions administratives ou sociales ou dans certains secteurs - manque de données	158. Procéder à une analyse détaillée, dans un rapport annuel portant sur la situation des femmes dans les différents niveaux de la structure d'emploi des organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAEE). L'analyse par regroupement d'emploi y serait privilégiée ainsi que la notion de l'intersectionnalité. 159. Accompagner les entreprises afin de faire une recherche plus poussée de talents dans certains secteurs où les femmes sont moins représentées. Les femmes sont davantage nommées à des postes à vocation sociale et ne se voient pas confier les postes les plus influents.
	FAVORISER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ	Favoriser la diversification des fournisseurs	160. Mettre en place une mesure incitative pour les organisations qui s'engagent à consacrer 5% de leurs achats auprès des fournisseurs minoritaires dont les femmes font partie. 161. Encourager les moyennes et grandes entreprises à soutenir les entrepreneures en proposant des occasions en matière d'approvisionnement responsable et en développant leurs chaînes logistiques. 162. Sensibiliser les grandes entreprises à l'importance de la diversification des fournisseurs et les accompagner dans cette démarche. 163. Faciliter l'accès aux appels d'offres via des plateformes numériques et de maillage intelligent telles que le RFAQ+, du Réseau des Femmes d'affaires du Québec. 164. Mobiliser un plus grand nombre de ministères, de sociétés d'État et de municipalités afin qu'ils s'engagent à mettre en œuvre des programmes de diversité des fournisseurs permettant aux entrepreneures d'accéder à de nouvelles chaînes d'approvisionnement (donc de nouveaux clients) et assurer la relance et la croissance de leur entreprise. 165. Développer des normes pour s'assurer qu'il y a un accès aux entreprises à propriété féminine.
		Favoriser l'accès aux marchés pour toutes les femmes	166. Favoriser le maillage entre les grandes entreprises et les femmes entrepreneures.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			167. Adopter des définitions communes afin de diminuer les obstacles à la participation des entrepreneures aux marchés publics et privés, et leur offrir un meilleur accès aux programmes de renforcement des capacités, aux mécanismes incitatifs et aux programmes d'accréditation. 168. Proposer des incitatifs fiscaux pour offrir des contrats aux femmes entrepreneures. 169. Développer une stratégie ambitieuse de renforcement des capacités qui permettra aux entrepreneures de se familiariser avec la procédure de l'attribution des marchés publics.
		Développement de compétences et de la confiance	170. Veiller au perfectionnement des compétences, en particulier en matière de technologie et de finance, mais aussi dans d'autres domaines essentiels comme la négociation, pour favoriser la réussite des femmes. 171. Accompagner ou former, par des ateliers interactifs ou des cercles de codéveloppement.
		Formuler des politiques et des initiatives publiques favorisant efficacement l'entrepreneuriat féminin	172. Adopter des définitions normalisées et recueillir des données ventilées selon le genre reflétant l'expérience des femmes. 173. Tenir compte des répercussions différenciées de la pandémie sur les entrepreneures en fonction du stade de développement et du secteur d'activité de leur entreprise, ainsi que des répercussions du travail non rémunéré. 174. S'assurer que les mesures de rendement sont en accord non seulement avec les objectifs généraux, y compris l'optimisation des ressources par rapport au rendement économique, mais aussi avec les objectifs de développement durable. 175. Analyser les mesures de l'innovation axées sur la création technologique par rapport à l'innovation en matière de produits ou de services. Trop souvent, ces mesures sont fortement orientées en faveur des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) et ne sont pas nécessairement pertinentes dans d'autres secteurs ou contextes. Les innovations introduites dans le secteur du commerce de détail et dans les services sont susceptibles d'être insuffisamment signalées. 176. Concevoir des politiques, des programmes et des services spécifiques au genre qui considèrent les entreprises en expansion comme une catégorie à part avec des besoins distincts et envisager des interventions ciblées menées par le gouvernement qui soutiennent les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance actuelle et future.

Objectif global	Objectifs spécifiques	Résultats attendus/enjeux/besoins	Actions
			177. Assurer une collaboration entre les administrations et harmoniser les politiques, les programmes et les services à l'intention des cheffes d'entreprises à forte croissance.
		Cueillette de données	178. Favoriser les partenariats entre les chercheuses, les chercheurs et les organisations travaillant auprès des entrepreneures. 179. Investir dans la recherche et dans d'autres mécanismes afin de comprendre les défis singuliers auxquels font face les cheffes d'entreprises en expansion. 180. Poursuivre la collecte de données granulaires, ventilées et intersectionnelles concernant les travailleuses autonomes et les femmes propriétaires majoritaires de PME dans l'ensemble des secteurs – rendre facilement accessibles et diffuser à large échelle ces données. 181. Rendre public le taux d'actionnariat féminin des entreprises, par exemple dans le Registre des entreprises du Québec.

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec

