



DE LA PAUVRETE A L'EMPOWERMENT

LES FEMMES ET LE DEVELOPPEMENT
ECONOMIQUE COMMUNAUTAIRE (DÉC)
AU CANADA: RAPPORT DE RECHERCHE



CANADIAN WOMEN'S FOUNDATION
FONDATION CANADIENNE DES FEMMES

et

Le Conseil pancanadien du développement
économique communautaire des femmes

La présente recherche a été effectuée pour la Fondation canadienne des femmes et le Conseil pan-canadien du développement économique communautaire des femmes. Elle a été financée par Condition féminine Canada et d'autres partenaires de la Fondation canadienne des femmes.

La recherche a été coordonnée par Anne-Marie Livingstone et Lucie Chagnon de la Coopérative de travail Interface. Une équipe constituée de chercheuses et de praticiennes dans le domaine du DÉC et des femmes au Canada a été formée pour effectuer la recherche. L'équipe comprenait : Anne-Marie Livingstone, Lucie Chagnon, Julie Burch, Melanie Conn, Josée Belleau, Flo Frank, Marie Vallée, et le Réseau canadien de DÉC des femmes.

La Coopérative de travail Interface tient à reconnaître la contribution des nombreuses personnes et organismes qui ont participé à l'étude. Les opinions exprimées dans le rapport demeurent toutefois celles de la Coopérative Interface.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	6
1.1 CONTEXTE ET OBJECTIFS	8
1.2 POURQUOI SE CONCENTRER SUR LES FEMMES ET LE DÉC?	9
1.3 FONDEMENTS CONCEPTUELS DE L'ÉTUDE	10
2. MÉTHODOLOGIE	12
2.1 ADMINISTRATION D'UN QUESTIONNAIRE POUR L'INVENTAIRE	13
2.2 EXAMEN DE LA DOCUMENTATION	13
2.3 INSTITUTS NATIONAUX DE FORMATION	13
2.4 ÉTUDES DE CAS DES PROGRAMMES DE DÉC DESTINÉS AUX FEMMES	14
2.5 ENTREVUES AVEC LES INFORMATEURS CLÉS	15
2.6 PORTÉE DE L'ÉTUDE	15
3. EXAMEN DE LA DOCUMENTATION	17
3.1 UN HÉRITAGE HISTORIQUE : L'IMPACT DES FEMMES SUR LE DÉC AU CANADA.....	17
3.2 LA CONTRIBUTION CACHÉE DES PROGRAMMES DE DÉC DES FEMMES	18
3.3 LE BESOIN DE DÉC POUR LES FEMMES	21
4. ANALYSE DES CONCLUSIONS	25
4.1 RÔLES ACTUELS DES PROGRAMMES DE DÉC DESTINÉS AUX FEMMES.....	25
4.2 PRINCIPES DIRECTEURS ET PRATIQUES DES PROGRAMMES DE DÉC POUR LES FEMMES.....	32
4.3 EFFORTS POUR MESURER L'INCIDENCE DU DÉC DES FEMMES.....	35
4.4 LE CONTEXTE DE FINANCEMENT DU DÉC DESTINÉ AUX FEMMES	35
4.5 L'INCIDENCE DES POLITIQUES ET DES MESURES DE SOUTIEN ÉCONOMIQUE.....	37
4.6 LES CONDITIONS OPTIMALES DES PROGRAMMES DE DÉC DESTINÉS AUX FEMMES AU CANADA.....	39
4.7 EXEMPLES DE PROGRAMMES ET D'ÉLÉMENTS DE PROGRAMMES INNOVATEURS DE DÉC DESTINÉS AUX FEMMES	42
5. ÉTUDES DE CAS DE PROGRAMMES DE DÉC DESTINÉS AUX FEMMES	44
5.1 SUR LA ROUTE DE L'EMPLOI : UN PROGRAMME DU CENTRE DE RESSOURCES POUR FEMMES D'ANTIGONISH, (ANTIGONISH, NOUVELLE-ÉCOSSE).....	44
5.1.1 Mission du Centre de ressources pour femmes d'Antigonish.....	44
5.1.2 Programmes et services	44
5.1.3 Le programme « Sur la route de l'emploi »	45
5.1.4 Financement et partenariats	50
5.1.5 Facteurs contribuant aux réalisations du programme	50
5.1.6 Les principaux défis	51
5.1.7 Leçons retenues en DÉC des femmes	52
5.1.8 Plans d'avenir	53
5.1.9 Potentiel de transfert.....	53
5.2 LE CENTRE DE RESSOURCES ET D'ENTREPRISE POUR FEMMES MICROSKILLS (TORONTO, ONTARIO)....	55
5.2.1 Mission de MicroSkills	55
5.2.2 Programmes et services	55
5.2.3 Le Centre de ressources et d'entreprise pour femmes	55
5.2.4 Financement et partenariats	59
5.2.5 Facteurs contribuant aux réalisations du programme	59

5.2.6	<i>Principaux défis</i>	62
5.2.7	<i>Leçons retenues en DÉC des femmes</i>	63
5.2.8	<i>Plans d'avenir</i>	65
5.2.9	<i>Potentiel de transfert</i>	66
5.3	COOP TRAINING PROGRAM: WEST KOOTENAY WOMEN'S RESOURCE CENTRE (NELSON, COLOMBIE-BRITANNIQUE)	68
5.3.1	<i>Mission du West Kootenay Women's Resource Centre</i>	68
5.3.2	<i>Programmes et services</i>	69
5.3.3	<i>Women's Cooperative Ventures Training Program</i>	69
5.3.4	<i>Financement et partenariats</i>	71
5.3.5	<i>Facteurs contribuant aux réalisations du programme</i>	72
5.3.6	<i>Principaux défis</i>	73
5.3.7	<i>Leçons retenues en DÉC des femmes</i>	74
5.3.8	<i>Plans d'avenir</i>	74
5.3.9	<i>Potentiel de transfert</i>	75
5.4	« SUDS AND SAVINGS » : ALEXANDRA COMMUNITY HEALTH CENTRE (CALGARY, ALBERTA)	77
5.4.1	<i>Mission du Alexandra Community Health Centre</i>	77
5.4.2	<i>Programmes et services</i>	77
5.4.3	<i>« Suds and Savings »</i>	78
5.4.4	<i>Financement et partenariats</i>	80
5.4.5	<i>Facteurs contribuant aux réalisations du programme</i>	81
5.4.6	<i>Principaux défis</i>	81
5.4.7	<i>Leçons retenues en DÉC des femmes</i>	82
5.4.8	<i>Plans d'avenir</i>	82
5.4.9	<i>Potentiel de transfert</i>	83
5.5	ÉKO CAFÉ / ÉKO BOUTIQUE (MONTRÉAL, QUÉBEC)	84
5.5.1	<i>Mission de l'Éko café / Éko boutique</i>	84
5.5.2	<i>Développement de l'Éko café / Éko boutique</i>	84
5.5.3	<i>Fonctionnement de l'Éko café / Éko boutique</i>	84
5.5.4	<i>Financement et partenariats</i>	87
5.5.5	<i>Facteurs contribuant aux réalisations de la Coopérative</i>	88
5.5.6	<i>Principaux défis</i>	89
5.5.7	<i>Leçons retenues en DÉC des femmes</i>	90
5.5.8	<i>Plans d'avenir</i>	91
5.5.9	<i>Potentiel de transfert</i>	91
5.6	PARO : A NORTHWESTERN ONTARIO WOMEN'S COMMUNITY LOAN FUND (ONTARIO)	92
5.6.1	<i>Mission de PARO</i>	92
5.6.2	<i>Programmes et services</i>	92
5.6.3	<i>Le modèle de crédit d'entraide de PARO</i>	93
5.6.4	<i>Financement et partenariats</i>	96
5.6.5	<i>Facteurs contribuant aux réalisations du programme</i>	98
5.6.6	<i>Les principaux défis</i>	99
5.6.7	<i>Leçons retenues en DÉC des femmes</i>	100
5.6.8	<i>Plans d'avenir</i>	102
5.6.9	<i>Potentiel de transfert</i>	102
5.7	THE UP SHOPPE: NORTH END WOMEN'S CENTRE (WINNIPEG, MANITOBA)	104
5.7.1	<i>Mission</i>	104

5.7.2	<i>Programme et services du NEWC</i>	104
5.7.3	<i>Le magasin Up Shoppe</i>	106
5.7.4	<i>Financement et partenariats</i>	108
5.7.5	<i>Facteur contribuant aux réalisations du programme</i>	109
5.7.6	<i>Principaux défis</i>	110
5.7.7	<i>Leçons retenues en DÉC des femmes</i>	111
5.7.8	<i>Plans d'avenir</i>	114
5.7.9	<i>Potentiel de transfert</i>	114
6.	CONCLUSIONS	116
7.	RECOMMANDATIONS	120
7.1	RECOMMANDATIONS POUR LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES ET LA RÉGLEMENTATION	120
7.2	RECOMMANDATIONS POUR LE FINANCEMENT	122
7.3	RECOMMANDATIONS POUR APPUYER LES PRATIQUES DU DÉC	123
7.3.1	<i>Formation, perfectionnement professionnel, et réseautage</i>	123
7.3.2	<i>Actions requises pour mobiliser du soutien politique pour le DÉC destiné aux femmes</i>	124
7.4	RECOMMANDATIONS POUR LA RECHERCHE	125
	BIBLIOGRAPHIE	127
	ANNEXE A: CHERCHEURS ET AUTEURES	131
	ANNEXE B: QUESTIONNAIRE	134
	ANNEXE C: MODÈLE D'ENTREVUE POUR LES ÉTUDES DE CAS	141
	ANNEXE D: LES PRINCIPES, VALEURS, MODALITÉS ET RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU DÉC	143
	ANNEXE E: RESSOURCES DU WEST KOOTENAY WOMEN'S RESOURCE CENTRE	144

SOMMAIRE

La *Fondation canadienne des femmes* (FCF) et le *Conseil pan-canadien du développement économique communautaire des femmes* (CCDECF) a entrepris la présente étude pour examiner les forces et les défis des programmes de Développement Économique Communautaire (DÉC) destinés aux femmes au Canada. L'objectif premier était de produire une description qualitative des rôles, des besoins, des défis et des réalisations des programmes de DÉC pour les femmes et de créer un inventaire des programmes et services destinés aux femmes du Canada.

La présente étude comble un vide important dans la recherche documentaire sur les programmes de DÉC conçus pour les femmes à faible revenu. Il s'agit de la première étude nationale à faire une évaluation quantitative et qualitative des programmes de DÉC destinés aux femmes au Canada. C'est aussi une des rares études à regrouper les perspectives des femmes qui sont actives dans la recherche, l'élaboration de politiques et la pratique du DÉC à l'échelle du pays.

Une équipe de chercheuses, provenant de diverses régions du Canada, a réalisé cette étude dans un esprit de collaboration et de partenariat. La méthodologie rassemblait un ensemble de méthodes participatives, qualitatives et quantitatives. L'analyse est le produit de sources triangulaires : assemblage de données tirées des réponses au questionnaire, des études de cas de programmes de DÉC des femmes, et discussions animées par des praticiennes lors des Instituts nationaux de formation (INF), tenus en mai et juin 2003. Les résultats de ces trois sources ont été enrichis par des entrevues avec des informateurs clés.

Bien que les chercheuses se soient efforcées de produire une étude aussi représentative et approfondie que possible, elles ne pouvaient espérer brosser un tableau complet d'un secteur aussi vaste et diversifié. Nous espérons toutefois que ce projet réussira à informer et à motiver d'autres groupes à faire des recherches afin de comprendre encore mieux les diverses manières dont les femmes utilisent le DÉC comme stratégie pour améliorer leur vie et la vie des membres de leur communauté.

L'examen de la documentation met en lumière la contribution importante, mais souvent invisible, des femmes dans le DÉC. Il révèle que les efforts des femmes dans ce domaine ont évolué parallèlement aux luttes que livrent les mouvements et organismes du Canada et du monde pour l'égalité sociale et économique. Il démontre également les lacunes des politiques et des pratiques de DÉC, qui ne prennent pas en compte l'impact de la différence entre les sexes et des inégalités toujours présentes entre les femmes et les hommes.

Les conclusions de la recherche indiquent clairement que les femmes et les hommes n'occupent pas la même position par rapport à la politique, à l'emploi, et à l'économie. Les femmes sont généralement moins avantagées que les hommes et elles ont moins de possibilités d'acquérir une sécurité économique. Les mères célibataires, les femmes en milieu rural, les femmes autochtones, des minorités visibles, les nouvelles immigrantes, les femmes peu scolarisées, les jeunes femmes, les femmes handicapées et les aînées figurent parmi les femmes les plus vulnérables à la pauvreté. Les résultats indiquent d'autre part que les options des femmes à faible revenu qui désirent sortir de la pauvreté diminuent, à cause

de la réduction des dépenses sociales des gouvernements et de la restructuration de l'économie.

L'analyse de la documentation, les études de cas, les réponses au questionnaire et les données recueillies aux INF permettent à cette étude de donner une vue d'ensemble des fonctions et des activités des programmes de DÉC pour les femmes au Canada. Elle indique que ces programmes cherchent à offrir aux femmes un ensemble global et intégré de soutien et de services pour qu'elles poursuivent une activité de DÉC. Cependant, les pratiques de financement évoluent de plus en plus vers le financement de projets individuels à court terme, nuisant ainsi à cette approche globale. Les programmes de DÉC pour les femmes soulignent l'importance d'accorder une attention équivalente aux aspects sociaux et économiques des résultats. L'approche de ces programmes prend en compte à la fois la contribution des femmes dans l'économie marchande et non marchande. Les politiques gouvernementales n'accordent toutefois pas une valeur équivalente aux résultats sociaux et économiques, et elles ne soutiennent pas suffisamment le double rôle des femmes dans et hors de l'économie rémunérée.

La difficulté de travailler dans le cadre d'une réglementation gouvernementale qui va à l'encontre des buts du DÉC – les politiques d'aide sociale et l'Assurance Emploi en sont deux exemples – a constamment été identifiée au cours de l'étude. Une des recommandations de l'étude stipule que les programmes de DÉC pour les femmes devraient élaborer des mesures et des outils pour bonifier la documentation et augmenter la visibilité de leurs retombées sociales et économiques. Les recommandations démontrent aussi le besoin d'éliminer les obstacles que posent les politiques (en général et à l'intérieur des DÉC) pour faciliter l'engagement des femmes dans le DÉC, notamment en facilitant l'accès à la formation pour les femmes à faible revenu.

La recherche met aussi en lumière les pratiques innovatrices et efficaces développées par les programmes de DÉC pour les femmes. Ces initiatives démontrent comment diversifier le financement, former des alliances pour exercer des pressions sur le gouvernement, créer des occasions permettant aux femmes de travailler dans les nouveaux secteurs de l'économie, et accroître l'accès des femmes à faible revenu aux ressources fondamentales comme le capital et le crédit. Ces programmes offrent clairement aux femmes à faible revenu des moyens concrets de sortir de la pauvreté, pour elles-mêmes, pour leur famille et pour leur communauté.

Par ailleurs, les réalisations des programmes faisant l'objet de ce rapport mettent en évidence le leadership exemplaire des femmes dans le domaine du DÉC. L'expertise qu'acquière les femmes en DÉC au Canada doit être mise à profit et renforcée pour augmenter les gains et les progrès réalisés et éventuels. Tel que mentionné dans les conclusions et les recommandations, renforcer l'application d'une analyse comparative entre les sexes dans les politiques et pratiques de DÉC est une des mesures qui s'imposent.

Les expériences et les connaissances recueillies pour réaliser cette étude témoignent d'un champ qui déborde de talent, de créativité, d'engagement et de l'idéalisme des femmes, qui sont parmi les plus grands promoteurs du DÉC. Face à l'accroissement de la pauvreté et des inégalités au Canada, les connaissances et les préoccupations que les femmes et leurs organismes ont identifiées dans ce rapport doivent être prises en compte.

1.1 Contexte et objectifs

La *Fondation canadienne des femmes* (FCF)¹ et le *Conseil pan-canadien du développement économique communautaire des femmes* (CCDECF) ont fait mener la présente étude afin d'identifier les forces et les défis uniques des programmes de développement économique communautaire (DÉC) destinés aux femmes du Canada. Elle s'inscrit dans un engagement plus vaste de la FCF et ses partenaires à enrichir les rôles du DÉC pour les femmes au pays. La FCF joue un rôle prédominant dans la promotion de la croissance du DÉC pour les femmes². Ses activités comprennent :

- L'administration du *Fonds de collaboration pour le développement économique* (FCDE), un programme de subventions pluriannuelles parrainé par la FCF et divers partenaires des secteurs public et privé. Le FCDE est la seule source actuelle de financement à long terme pour les programmes de DÉC destinés aux femmes du Canada;³
- La création d'Instituts nationaux de formation dans tout le pays, sur une période de cinq ans, qui offriront aux praticiennes en DÉC des occasions d'acquérir des compétences et de rencontrer d'autres femmes actives dans ce secteur; et
- Le soutien du CCDECF, une organisation nationale de praticiennes ayant une grande expérience en DÉC pour assurer un leadership et renforcer les capacités dans le domaine du DÉC pour et par les femmes.

Les subventions pluriannuelles du Fonds de collaboration permettent aux organismes de développer leurs projets dans un contexte de sécurité financière et de flexibilité absent dans la plupart des programmes actuels de financement. Le Fonds de collaboration offre ce genre d'appui pluriannuel alors que la tendance du financement évolue en sens contraire, vers un financement plus limité de projet individuel. Cet engagement à financer des programmes de DÉC destinés aux femmes est pris en toute connaissance de la rareté des fonds généralement disponibles pour ces programmes au Canada.

La FCF a initié la présente étude pour recueillir une information de pointe sur les programmes de DÉC destinés aux femmes au pays. L'objectif était de produire une description qualitative des rôles, des besoins, des défis, et des réalisations des programmes de DÉC destinés aux femmes et de créer un inventaire des programmes et de leurs services à l'échelle du Canada.⁴ Ses objectifs spécifiques étaient de :

¹ La FCF est la première et la seule fondation publique nationale engagée à améliorer la vie des femmes et des filles par des changements économiques et sociaux. La FCF travaille en collaboration avec les donateurs et donatrices et organisations de femmes à favoriser des changements systémiques qui apportent l'égalité pour les femmes et les filles.

² Dans ce rapport, le terme « **destinés aux femmes** » se rapporte à des activités mises au point spécifiquement pour des femmes.

³ Le programme verse des subventions pluriannuelles en plus d'offrir une aide technique et de la formation. Le Fonds de collaboration est le produit d'un partenariat entre la FCF, la CIBC, la George Cedric Metcalf Foundation, la Fondation Trillium de l'Ontario, et un donateur anonyme. La FCF a commencé à offrir des subventions annuelles aux programmes de DÉC destinés aux femmes en 1991 et élargi la portée de son financement et sa participation au fil des ans. Actuellement, le Fonds de collaboration subventionne, pour une période maximale de cinq ans, des projets d'entreprise communautaire, d'entreprise à but social, et de formation au travail indépendant.

⁴ La recherche antérieure financée par la FCF est consignée dans « Les femmes en transition hors de la pauvreté : Une approche fondée sur les avoirs pour acquérir des moyens d'existence durables » par

- 1) Recueillir de l'information sur les entreprises, les entreprises communautaires, et les coopératives démarrées par les participantes à des programmes de DÉC – leurs caractéristiques et leurs besoins;
- 2) Évaluer les tentatives de mesurer l'impact du DÉC des femmes au Canada;
- 3) Examiner les effets des politiques et des mesures de soutien économique sur le travail en DÉC pour les femmes au Canada, particulièrement sur les femmes à faible revenu;
- 4) Identifier les fonctions actuelles et les conditions optimales des programmes de DÉC des femmes au Canada, y compris les mesures recommandées pour accroître les ressources nécessaires aux programmes et pour renforcer la capacité des organismes;
- 5) Recenser les programmes et les éléments innovateurs de programmes de DÉC des femmes.

La présente étude répond à un besoin important d'information et d'analyses des programmes de DÉC destinés aux femmes à faible revenu du Canada.⁵ C'est un fait reconnu : les femmes à faible revenu font face à des obstacles considérables lorsqu'elles cherchent à sortir de la pauvreté, elles ont un accès limité à des emplois qui versent un salaire raisonnable, au crédit ou au capital nécessaire pour créer une entreprise, à des réseaux professionnels et sociaux, ou à la formation. Les programmes de DÉC adaptés aux besoins particuliers des femmes à faible revenu constituent un élément essentiel des efforts de lutte à la pauvreté au Canada, et leurs expériences contiennent d'importantes indications pour assurer l'efficacité des démarches en DÉC.

1.2 Pourquoi se concentrer sur les femmes et le DÉC?

Plusieurs raisons justifient l'importance des programmes de DÉC destinés aux femmes. La recherche disponible indique que :

- Les femmes sont victimes de discrimination sexuelle au plan de l'emploi et du marché,⁶
- À cause des rôles et des inégalités entre les sexes, les femmes ont plus de difficulté que les hommes à acquérir la sécurité économique;⁷
- Tout accroissement de l'indépendance économique des femmes a un effet direct sur leur santé, leur bien-être et sur ceux de leur famille;

Murray et Ferguson (2001) et « Guide de pratiques efficaces pour promouvoir des moyens d'existence durable par la création d'une entreprise », par Murray et Ferguson (2002).

⁵ Tout au long du présent rapport, on fait référence aux femmes à faible revenu comme un groupe aux prises avec des désavantages économiques et sociaux particuliers. Le terme est toutefois utilisé en sachant que les femmes à faible revenu ne sont pas un groupe homogène, mais plutôt une population diverse de femmes ayant des antécédents historiques, situations de famille, origines culturelles, langues, âges, habiletés physiques, orientations sexuelles, etc. différents.

⁶ Tel que mentionné dans l'examen de la documentation de ce rapport, les femmes au Canada gagnent moins en moyenne par heure et par année que les hommes. Elles sont aussi plus susceptibles de vivre dans la pauvreté et de le rester pour des périodes plus longues que les hommes.

⁷ Lochead et Scott (2000) arrivent à cette conclusion dans leur étude sur les femmes et la pauvreté au Canada.

- Les stratégies de DÉC permettent aux femmes à faible revenu de réaliser leur potentiel individuel et collectif et d'apporter des changements positifs et à long terme dans leur vie et leurs réalités.⁸

La documentation et les témoignages disponibles indiquent par ailleurs que les programmes de DÉC à l'intention des femmes sont conçus pour répondre à leurs besoins spécifiques et pour éliminer les obstacles et les réalités auxquels elles font face. Plusieurs programmes de DÉC prennent pour acquis que le DÉC est « non sexiste », ce qui néglige de tenir compte du rôle fondamental que continue de jouer la sexospécificité dans l'orientation de la vie des femmes et des hommes.⁹ Un manque d'attention aux différences et aux inégalités entre les sexes dans le DÉC peut contribuer à la création de programmes qui ne s'attaquent pas aux obstacles spécifiques des femmes et qui accentuent ainsi, plutôt que de la redresser, la condition inéquitable des femmes.¹⁰

1.3 Fondements conceptuels de l'étude

Plusieurs mouvements et projets ont précédé le DÉC comme on le connaît aujourd'hui.¹¹ Mais au cours des deux dernières décennies, le DÉC, comme champ d'activité, a progressivement changé de cap; d'une priorité accordée aux projets et aux communautés isolés, il cible davantage les problèmes généralisés de détresse économique dans les quartiers et les communautés à l'échelle du Canada. La croissance des projets et des organismes de DÉC dans tout le pays a coïncidé avec l'augmentation des programmes d'enseignement et de formation.¹² Les femmes du Canada ont fait partie de ce mouvement visant à renforcer et à élargir le DÉC, et elles ont travaillé sans relâche à intégrer une analyse comparative entre les sexes dans le DÉC, bien que ceci soit encore loin d'être une pratique courante (voir par exemple, Murray et Ferguson, 2002; WomensFutures, 1994; Alderson et Conn, 1994).

Le terme DÉC peut être utilisé pour représenter un vaste éventail d'activités allant de la création d'une entreprise à l'élaboration d'un plan de développement communautaire à grande échelle (Toronto CED Learning Network, 2003). Le DÉC ne se préoccupe pas exclusivement de créer des emplois et d'éliminer la pauvreté; il peut aussi se concentrer sur des problèmes comme le logement et le transport. Il a donc été difficile pour les praticiens et praticiennes d'arriver à une définition unique et universelle du DÉC. La définition admise pour la présente étude a été acceptée par la FCF et le CCDECF (CCDECF, 2002) :

« CED : développement économique local axé sur les gens, l'emploi, le travail autonome, l'inclusion et la viabilité. Son but est de procurer du travail ayant un

⁸ Les exemples du potentiel et de la valeur des programmes de DÉC destinés aux femmes abondent. D'autres détails sont fournis dans l'examen de la documentation.

⁹ Dans ce rapport, le terme « non sexiste » prend pour hypothèse que les intérêts et les situations des hommes et des femmes sont les mêmes.

¹⁰ Voir Moser, C. (1993) pour une discussion sur les effets nocifs du « non-sexisme » dans les programmes de planification et de développement.

¹¹ Les premières coopératives en Nouvelle-Écosse et au Québec en sont des exemples. Voir Douglas (1994) et IFDÉC (1997).

¹² Le Simon Fraser University CED Centre et le Programme de DÉC de l'Université Concordia sont des exemples. Les praticiennes canadiennes notent toutefois que peu des programmes de formation en DÉC ont incorporé une analyse comparative entre les sexes.

sens à tous, à un niveau de revenu qui assure un moyen d'existence sûr, dans des emplois qui sont viables du point de vue environnemental, social et économique. C'est idéaliste, mais très réalisable. »

Le Toronto CED Learning Network (2003)¹³ a proposé aussi une définition appropriée du DÉC :

« CED : activité ou stratégie communautaire multidimensionnelle qui cherche à améliorer les conditions sociales et économiques d'une population particulière. »

Les populations qui font généralement l'objet des efforts de DÉC sont des communautés définies géographiquement (par exemple, un quartier ou une petite ville), qui ont une identité commune (notamment, les femmes, les jeunes, les sans-abri, et les nouveaux immigrants) (CED Learning Network, 2003), ou qui ont un intérêt politique en commun (tel que l'environnement, le logement, et l'alimentation).

L'étude comprend un examen des modèles de DÉC et d'économie sociale. Les termes DÉC et économie sociale peuvent se rapporter à des activités qui sont distinctes, mais les deux modèles ont été regroupés dans cette étude.

¹³Le « Carrefour québécois de développement local », anciennement appelé « l'Institut de formation en développement économique communautaire » (IFDEC), offre aussi un cadre utile pour définir les projets de DÉC en tenant compte de leurs valeurs, principes, modes d'action, et directives d'exploitation (Voir IFDEC, 1996).

2. MÉTHODOLOGIE

La méthodologie utilisée pour la recherche comprend un ensemble de méthodes participatives, qualitatives et quantitatives. L'analyse est le fruit d'un processus qui réunit les données provenant des réponses au questionnaire, des études de cas de programmes de DÉC destinés aux femmes, et de discussions animées par des praticiennes au cours des Instituts nationaux de formation, tenus en mai et juin 2003. Les résultats de ces trois sources ont été enrichis par des entrevues avec des informateurs clés.

Dans un esprit de collaboration et de partenariat, une équipe de chercheuses et de praticiennes actives dans le DÉC des femmes de différentes régions du pays a été constituée pour effectuer la recherche. La Coopérative de travail Interface a été responsable de coordonner l'étude, de compiler les données et de préparer le rapport final. On a demandé à chaque chercheuse de couvrir une région spécifique, de préparer une étude de cas et de recenser les organismes de DÉC destinés aux femmes, de même que les politiques qui appuient le DÉC des femmes et la documentation pertinente dans leur région.¹⁴

Cette équipe de chercheuses possède une expérience considérable en DÉC, dont une expérience directe de travail d'application des politiques, de la gestion des programmes, et de l'organisation d'activités locales liées aux enjeux et au DÉC des femmes (Pour une présentation de l'équipe de chercheuses, voir l'Annexe A).

La formation de cette équipe a fourni une occasion exceptionnelle d'assembler les points de vue des femmes qui travaillent en DÉC à l'échelle locale et régionale au Canada. Elle a aussi permis de produire un rapport bien documenté et une analyse approfondie. L'ensemble de ces expériences a également permis de tenir compte, dans l'étude, de la diversité et de la complexité des réalités vécues par les femmes à l'échelle du pays.

La méthodologie a été établie selon étapes suivantes :

- 1) Rédiger et diffuser un questionnaire afin de produire un inventaire des organismes engagés dans le DÉC des femmes au Canada
- 2) Effectuer un examen systématique de la documentation
- 3) Synthétiser et analyser les discussions tenues et enregistrées lors des Instituts nationaux de formation
- 4) Compiler sept études de cas de programmes de DÉC réservés aux femmes
- 5) Mener des entrevues avec des informateurs clés

¹⁴ Les régions ont été définies comme suit : 1) Région atlantique, 2) Québec, 3) Ontario, 4) Région des Prairies, et 5) Colombie-Britannique, Territoires du Nord-Ouest, et Yukon.

2.1 Administration d'un questionnaire pour l'inventaire

Pour dresser un inventaire national des organismes qui ont des programmes de DÉC destinés aux femmes, un questionnaire a été conçu et distribué à près de 300 organismes dans tout le pays. La FCF et les chercheuses ont identifié les organismes à contacter.

Au total, 88 organisations ont répondu au questionnaire et elles figurent toutes dans l'inventaire. Le nombre d'organismes par province est : Alberta (8), Colombie-Britannique (10), Manitoba (4), Nouveau-Brunswick (3), Terre-Neuve (3), Nouvelle-Écosse (8), Ontario (19), Île-du-Prince-Édouard (2), Québec (30), et Saskatchewan (1).

L'échantillon comprend un nombre important d'organismes du Québec (34 % du total), une situation qui peut être attribuable au fait que les coordonnatrices de l'étude étaient situées à Montréal et à la possibilité que le questionnaire ait été plus largement distribué au Québec, grâce à l'intérêt démontré par un réseau de femmes de la province. Les chercheuses n'ont pas pu identifier d'organismes pertinents au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, ni au Nunavut. Par conséquent, l'inventaire ne contient pas d'organismes provenant de ces régions du pays. Tout a été mis en œuvre pour constituer un échantillon représentatif des organismes à l'échelle du Canada. Des messages répétés furent envoyés aux organismes pour les encourager à participer à l'inventaire. Il est possible que certains organismes n'aient pas répondu au questionnaire parce qu'ils ne se désignent pas comme des organismes de DÉC bien qu'ils puissent exercer des activités connexes.

L'inventaire contient une description de chacun des 88 organismes conformément aux réponses fournies dans le questionnaire. L'information comprend : le nom, l'adresse, et l'emplacement de l'organisme; les populations desservies; les secteurs économiques couverts par le le DÉC; les principales stratégies de DÉC; et une description des programmes. Une copie du questionnaire est fournie à l'Annexe B.

Les réponses au questionnaire ont également servi à compiler un tableau quantitatif des programmes de DÉC destinés aux femmes au Canada. Ce tableau est présenté à la Section 5 du présent rapport.

2.2 Examen de la documentation

Un examen systématique et exhaustif de la documentation sur les femmes en DÉC a fourni un compte rendu à jour de l'information disponible sur les femmes et le DÉC, sur l'expérience canadienne ou s'y rapporte. La documentation sur la pauvreté, les politiques sociales, et la condition économique des femmes au Canada a aussi été examinée. Les conclusions de son analyse ont servi à mettre en lumière les réalisations, les défis et les occasions du DÉC pour les femmes au Canada, ainsi que les domaines qui demandent une recherche plus approfondie.

2.3 Instituts nationaux de formation

Cinq Instituts nationaux de formation (INF) ont été tenus à quatre endroits au Canada (Montréal, Toronto, Calgary, et Vancouver) de mai à juin 2003. Tel qu'indiqué

précédemment, les INF sont issus d'un programme de cinq ans du Fonds de collaboration pour le développement économique (FCDE) de la FCF. Ils ont pour but d'offrir aux praticiennes, dans tout le pays, l'occasion d'acquérir des compétences et de se créer un réseau. Les INF ont cherché également cette année à donner aux organismes participants la chance de travailler sur des propositions et des demandes de financement qui seront soumises au FCDE.¹⁵

Le Cadre des *Moyens d'existence durable* et son application à la formation des femmes au travail autonome et en entreprises à but social est un des principaux thèmes des INF.¹⁶ Au total, 148 participantes de 74 organismes canadiens ont collaboré aux INF en 2004 grâce au financement du FCDE, de ses partenaires et de Condition féminine Canada.

Des sessions aux INF ont été réservées à des discussions sur les questions examinées dans l'étude, notamment les fonctions actuelles et les conditions optimales des programmes de DÉC des femmes et l'impact des politiques sur la vie des femmes et les programmes de DÉC. De plus, les participantes ont été invitées à exprimer leurs vues sur les rôles potentiels du Conseil canadien de développement économique communautaire des femmes. Les discussions ont été systématiquement enregistrées et intégrées dans le présent rapport (voir Section 4).¹⁷

Les membres de l'équipe de recherche ont assisté à deux des Instituts nationaux de formation. La participation aux INF a permis aux chercheuses de rencontrer les participantes, d'écouter et d'observer certaines des discussions, et d'effectuer des entrevues informelles avec les praticiennes en DÉC.

2.4 Études de cas des programmes de DÉC destinés aux femmes

L'étude comprend une analyse de sept programmes de DÉC dans lesquels les femmes sont engagées. Ces études de cas ont été sélectionnées parmi une liste initiale de quinze études de cas proposées par les chercheuses dans les cinq régions.

Les sept études de cas ont été sélectionnées en fonction des critères suivants :

- **Représentation égale des régions du pays**
- **Population de femmes engagées dans le programme** : cet aspect a été considéré afin d'assurer la représentation de divers groupes de femmes, notamment des

¹⁵ La FCF considère le DÉC comme comprenant un vaste éventail d'activités; la majorité des organisations aux INF proposaient toutefois de créer des programmes en travail indépendant et entreprises à but social comme moyen de favoriser l'indépendance économique des femmes.

¹⁶ « Un moyen d'existence durable est défini comme un moyen qui englobe les capacités, les avoirs et les activités requis pour subsister. Un moyen d'existence est durable lorsqu'il peut faire face à des pressions et à des chocs et s'en remettre tout en maintenant ou en améliorant, aujourd'hui et demain, les capacités et les avoirs. » Tiré de « La transition des femmes hors de la pauvreté : Guide de pratiques efficaces pour promouvoir des moyens d'existence durables par la création d'une entreprise, » janvier 2002 (par Janet Murray et Mary Ferguson).

¹⁷ Mary Ferguson et Janet Murray d'Eko Nomos furent les principales animatrices des INF. Dans chaque région, elles ont animé les sessions avec l'aide de femmes de la région qui sont des praticiennes expérimentées en DÉC.

femmes des Premières nations, femmes des minorités visibles, récentes immigrantes, jeunes femmes, femmes handicapées, et femmes de milieu rural.

- **Type de programme de DÉC** : comprend, mais non exclusivement, le pré-emploi, le travail indépendant, le microfinancement, les entreprises à but social, et les coopératives. Les études de cas font valoir des exemples de programmes de DÉC dédiés à la création d'emplois et l'élimination de la pauvreté.

L'objectif des études de cas était d'identifier et d'assembler des profils de programmes de DÉC de femmes innovateurs au Canada. Les études de cas sont le résultat d'entrevues en profondeur avec les directrices des programmes et de l'examen de leur documentation. Chaque chercheuse a mené et compilé une étude de cas en suivant un modèle d'entrevue et de rapport uniforme (voir l'Annexe C). La Section 5 contient les études de cas qui comprennent des sections individuelles sur les aspects suivants :

- Renseignements généraux sur l'organisation et le programme de DÉC spécifique faisant l'objet de l'étude de cas
- Financement et partenaires de l'organisme
- Facteurs contribuant à la réalisation du programme
- Principaux défis
- Leçons retenues sur le DÉC axé sur les femmes
- Plans d'avenir pour le programme
- Possibilité de répéter ou d'élargir le programme

2.5 Entrevues avec les informateurs clés

Ces entrevues avaient pour objectif de permettre une meilleure compréhension des défis du DÉC et d'identifier les stratégies nécessaires au renforcement des politiques, des programmes et du financement des programmes de DÉC destinés aux femmes. Les informateurs clés choisis étaient en mesure de fournir de l'information sur des aspects spécifiques, par exemple les politiques gouvernementales, ou de parler des difficultés politiques et des pratiques plus générales du DÉC axé sur les femmes au Canada. Ont figuré parmi les informateurs clés des représentants du gouvernement, des chercheurs universitaires, et des praticiennes et militantes de différentes régions du pays.

2.6 Portée de l'étude

La présente étude visait colliger les réalisations des projets communautaires sur les femmes et le DÉC et à améliorer notre compréhension des besoins et défis du DÉC des femmes en terme des politiques et de programmes à l'échelon provincial et national. L'étude a bénéficié des précieuses connaissances des chercheuses qui, dans le passé, ont étudié le DÉC et écrit à propos de son impact sur les femmes dans leur région; c'est toutefois une des rares études d'envergure nationale entreprises sur les femmes et le DÉC.¹⁸

L'étude est importante à plusieurs autres égards :

¹⁸ Les études antérieures de portée nationale sur les femmes et le DÉC furent parrainées par la FCF et sont présentées dans Murray et Ferguson (2001; 2002).

- ❑ Elle représente la première tentative de faire un portrait quantitatif des programmes de DÉC destinés aux femmes au Canada.
- ❑ Elle repose sur une analyse du DÉC du point de vue des femmes de plusieurs localités et régions du Canada.
- ❑ Elle cherche à présenter et à saisir la vision des femmes au Canada qui ont exprimé leur avis ou écrit à propos des retombées du DÉC et de l'économie sociale sur les femmes dans leur région.
- ❑ Elle représente une étape importante à l'amélioration de l'archivage et de la documentation – et partant, de la reconnaissance et de la visibilité – de la contribution des femmes aux changements sociaux et économiques apportés dans leur communauté, des contributions qui demeurent en grande partie invisibles.

Bien que les chercheuses se soient efforcées de produire une étude aussi représentative et approfondie que possible, elles ne pouvaient s'attendre à brosser un tableau complet d'un champ aussi vaste et diversifié. Nous espérons toutefois que ce projet réussira à informer et à motiver d'autres groupes à faire des recherches qui nous feront comprendre encore mieux les diverses manières dont les femmes utilisent le DÉC comme stratégie pour améliorer leur vie et la vie des membres de leur communauté.

Le rapport commence au chapitre trois avec une description du contexte dans lequel prennent place les efforts des femmes en matière de DÉC. Le chapitre trois offre une perspective historique ainsi qu'une analyse des défis contemporains, notamment de l'impact de la pauvreté et de l'inégalité entre les sexes sur les réalités des femmes et la restructuration économique et des modifications de la politique sociale pour le bien-être individuel et collectif des femmes. Le chapitre quatre représente le noyau du rapport puisqu'il répond aux objectifs centraux de l'étude et fournit une synthèse des conclusions des études de cas, des réponses au questionnaire, et des données recueillies au cours des INF en 2003. Le chapitre cinq présente les études de cas détaillées des programmes de DÉC destinés aux femmes. Le chapitre six présente les conclusions et les recommandations pour le DÉC des femmes, tirées des principales constatations de l'étude.

3. EXAMEN DE LA DOCUMENTATION

3.1 Un héritage historique : l'impact des femmes sur le DÉC au Canada

Les femmes du Canada ont joué des rôles de premier plan à deux égards : la définition du concept du DÉC et l'avancement du secteur par la constitution de réseaux, l'élaboration de politiques, et la pratique.¹⁹ Les femmes y participent comme directrices, employées, bénévoles, mentors, formatrices, et défenseures des droits dans les organismes et programmes de DÉC conçus spécifiquement pour les femmes ou pour de vastes groupes de population.²⁰ Elles sont également actives à l'échelle nationale et ont participé à la fondation d'organismes tels que *Le réseau canadien de DÉC* (RCDEC) et le *Chantier de l'économie sociale* au Québec. Le Conseil pan-canadien du développement économique communautaire des femmes (CCDECF) est une nouvelle organisation nationale qui espère mettre l'accent sur les politiques et la recherche en appui au DÉC des femmes.

Les femmes sont engagées dans le DÉC depuis des décennies bien qu'elles n'aient pas toujours décrit leur travail comme relevant du DÉC. Leurs efforts dans ce domaine ont évolué en parallèle de la lutte pour obtenir l'égalité sociale et économique livrée par les mouvements et organismes de femmes à l'échelle nationale et internationale. Les féministes canadiennes ont été influencées par le travail d'économistes féministes, comme Marilyn Waring, qui ont attiré l'attention sur la valeur économique du travail non rémunéré des femmes au foyer et dans la communauté (Alderson et Conn, 1994). En fait, la proposition de Waring d'inclure le travail non rémunéré des femmes dans les mesures quantitatives, dont le Produit national brut (PNB), a gagné lentement en popularité.²¹

Les organismes de femmes au Canada et dans le monde ont été à l'avant-garde des mouvements qui réclament des politiques et des programmes qui mettent les objectifs en matière de développement social au cœur du développement économique. Au Québec, durant la Marche des femmes contre la pauvreté en 1995, les organismes de femmes ont présenté plusieurs demandes au gouvernement. Une de ces demandes était la création et le renforcement de ce qu'elles ont appelé « l'infrastructure sociale », c'est-à-dire les ressources mises en place par les communautés pour améliorer la qualité de vie et garantir des emplois

¹⁹ Voir, par exemple, Toupin (2001).

²⁰ Les preuves anecdotiques et la recherche indiquent que les femmes constituent la majorité des travailleurs en développement communautaire. Selon Dumais et Côte (1989) : « Les femmes participent en grand nombre aux activités communautaires, représentant 100 % des membres des groupes de femmes, et 75 à 80 % des groupes communautaires mixtes. » Voir aussi Maisonneuve et Douesnard (2001) pour un bilan de la représentation des femmes dans les organismes qui prennent des décisions concernant l'économie sociale au Québec.

²¹ Le recensement canadien et le Rapport mondial annuel sur le développement humain des Nations Unies inclut le travail « non rémunéré » comme indicateur de l'égalité entre les sexes et comme moyen de commencer à mesurer la contribution du travail domestique et bénévole à l'économie.

aux femmes (Toupin, 2001). La plate-forme présentée a joué un rôle déterminant dans la décision du gouvernement du Québec d'établir un cadre de travail pour appuyer l'économie sociale.²² Il est toutefois important de reconnaître que les organisations actuelles de femmes au Québec considèrent que leur vision première d'une économie sociale a été intégrée dans un modèle de développement axé sur le marché. Le modèle d'économie sociale au Québec donne plus d'importance à la rentabilité financière des entreprises à vocation sociale et moins à leurs retombées sociales (Corbeil et coll., 2002; Caron et coll., 2001).

La présence des femmes dans le DÉC s'inscrit dans une longue histoire à travers le pays. En Colombie-Britannique, par exemple, les femmes activistes font la promotion du DÉC des femmes depuis le début des années 1980, tel qu'indiqué dans le manuel de la WomenFutures Community Economic Development Society sur le DÉC des femmes intitulé « Counting Ourselves In ». Ces efforts soutenus des femmes dans le DÉC se retrouvent dans chaque province et territoire du Canada, parmi les femmes métis et des Premières nations, les femmes en milieu rural et urbain, et les nouvelles immigrantes (Alderson et Conn, 1988; Caledon Institute, 1997; Albert, 1998; Alderson et Conn, 1997; Réseau de DÉC des femmes, 1997; Rock, 1999; Murray et Ferguson, 2001; Murray et Ferguson, 2002; Needham et Overend, 1999; Corbeil et coll., 2002). Leurs efforts sont enracinés dans les expériences des femmes et dans leur désir de créer des changements sociaux et économiques favorables aux femmes et à leur famille (Alderson et Conn, 1994).

Malgré la contribution importante des femmes dans l'avancement du DÉC et leurs efforts pour souligner l'importance d'une analyse comparative entre les sexes dans le DÉC, la documentation continue d'accorder une attention très limitée à l'analyse sexospécifique ou au rôle des femmes dans le DÉC. Les praticiennes en DÉC au Canada ont déploré le manque d'analyse comparative entre les sexes dans les politiques et les pratiques d'économie sociale et dans le DÉC (Corbeil et coll., 2002). Comme d'autres l'ont fait remarquer antérieurement, en ne tenant pas compte de la sexospécificité, le DÉC est privé d'une vision politique et sociale essentielle à son succès, pour en faire stratégie qui vise à modifier les structures économiques inéquitables (Caron et coll., 2001; Corbeil et coll., 2002).

3.2 La contribution cachée des programmes de DÉC des femmes

Les programmes de DÉC pour femmes comprennent une grande variété de stratégies, y compris des services pour favoriser l'employabilité des femmes, des programmes pour aider les femmes à travailler à leur compte, ainsi que des coopératives, des entreprises à but social, et des programmes de microfinancement. Des organismes prennent en charge une vaste gamme de programmes.

Malgré l'absence de données précises sur la nature des programmes de DÉC destinés aux femmes au Canada, la documentation disponible nous permet de présenter les conclusions suivantes :

- Les programmes de DÉC des femmes sont parrainés par une variété d'organisations – celles qui ont un vaste mandat social et celles qui ont une expertise particulière en DÉC. Les organismes et centres de femmes ont continué de jouer des rôles clés dans

²² Il est également important de regarder le modèle d'économie sociale du Québec dans un contexte historique qui remonte aux coopératives et mutuelles d'épargne du début du 20^e siècle (Toupin, 2001).

l'élaboration, le soutien et la mise en oeuvre de projets qui traitent directement ou indirectement de développement économique (Alderson et Conn, 1994; Toupin, 2001). De plus en plus, les femmes créent ou participent à des organismes qui ont le DÉC comme mandat principal.

- Les programmes de DÉC des femmes se trouvent dans un vaste éventail de secteurs économiques y compris les secteurs dominés traditionnellement par des femmes, comme l'alimentation et la garde des enfants; mais, reconnaissant les salaires plus élevés que procurent des secteurs qui ont exclu les femmes dans le passé, les organismes ont commencé à aider les femmes à choisir des domaines tels que la construction, la menuiserie et la technologie.
- Les programmes augmentent l'accès des femmes à des ressources vitales telles que la formation, le matériel et le soutien technique, le capital, l'emploi, l'occasion de créer une entreprise, les réseaux sociaux et les contacts professionnels.
- Les programmes de DÉC des femmes s'attaquent à la pauvreté et à son rapport avec l'inégalité entre les sexes et les autres formes d'inégalité telles que le manque d'éducation et de compétences pertinentes, la monoparentalité, la violence et l'abus, la toxicomanie, la discrimination et le racisme.
- Les programmes se préoccupent du bien-être individuel et collectif des femmes. Ils permettent aux femmes à faible revenu d'entreprendre une démarche de transformation personnelle qui accroît leur confiance et leur capacité de répondre à leurs propres besoins et de participer à des activités à titre de membres d'une collectivité plus grande.²³

Une grande quantité d'informations ont été recueillies pour identifier les qualités nécessaires au succès des programmes qui cherchent à aider les femmes à faible revenu à passer de la pauvreté à l'autonomie financière. L'expérience des praticiennes et de leurs programmes a été identifiée et résumée dans plusieurs rapports de recherche, articles et outils de développement organisationnel ((Murray et Ferguson, 2001; Murray et Ferguson, 2002; Alderson et Conn, 1997; WomenFutures, 1994).²⁴

Comme des auteurs précédents l'ont indiqué, une caractéristique importante des programmes de DÉC des femmes est l'attention qu'ils donnent aux aspects sociaux, différenciés selon les sexes, du développement. Selon Ferguson et Murray (2002), les programmes de DÉC des femmes sont avant tout centrés sur l'humain; autrement dit, l'individu et la communauté sont au centre de l'intervention, avant les profits économiques. Alderson et Conn (1994; 1997) ont lancé le terme « bilan multiple » pour représenter la valeur égale que confère le DÉC des femmes aux aspects autres que la performance financière.

²³ Selon Patricia Wilson, « la participation au développement économique communautaire favorise l'habilitation de l'individu. À mesure que l'habilitation de l'individu éradique le sens d'isolement personnel, l'acte de participation crée un sentiment d'appartenance et d'interdépendance qui, à son tour, produit l'engagement et la coopération » Tiré d'un article intitulé « Empowerment: Community Economic Development from the Inside Out. »

²⁴ Les outils créés pour le DÉC réservé aux femmes sont « Tea you could trot a mouse on » par le Réseau de DÉC des femmes et « Our Piece of the Pie » par PARO.

Une récente étude de Stratton et Jackson (2001) parle d'une tension que les femmes en DÉC ressentent entre leur propre vision du DÉC et les résultats économiques ou quantitatifs démontrables sur lesquels comptent les donateurs et les responsables des politiques. Bien que cette tension soit ressentie par les praticiens et les praticiennes en DÉC, les praticiennes interviewées pour l'étude ont également soutenu que les hommes ont une plus grande tendance à adopter un modèle de DÉC plus entrepreneurial. L'étude mentionne également l'intérêt que les femmes en DÉC portent à l'établissement de relations et aux partenariats et l'attention particulière qu'elles accordent à la garde des enfants et à l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle (Stratton et Jackson, 2001).

Les notions de développement des habiletés des femmes en DÉC sont naturellement liées aux obstacles auxquels elles font face au plan de l'emploi et de l'économie. Les programmes font à la fois la promotion des intérêts pratiques et stratégiques des femmes, par exemple, en répondant aux besoins pratiques des femmes à faible revenu, notamment en matière de garde des enfants, de la nourriture et de l'habillement, ainsi qu'à leurs besoins stratégiques d'égalité politique et sociale (Murray et Ferguson, 2002).²⁵

Par ailleurs, les programmes de DÉC des femmes poursuivent des résultats à long terme et fonctionnent en prenant pour acquis que le développement des habiletés est un long processus (Murray et Ferguson, 2002). Il est particulièrement difficile pour les femmes qui vivent dans la pauvreté et dans une société qui tend à blâmer et à stigmatiser les pauvres. Comme le décrivent les auteurs Needham et Overend (1999) :

[Nous restons] flexibles sur la disponibilité d'une personne pour le travail. La transformation prend du temps, nous le mettons à la disposition des gens. Passer du temps avec leurs enfants, le temps de stabiliser leur vie familiale après une crise; et le temps d'écrire des examens ou de consulter un médecin. La vie a destiné ces gens [femmes à faible revenu] à l'échec. Dans une large mesure, chaque jour qu'elles se présentent est « un pas vers le succès. »²⁶

Les praticiens en DÉC qui travaillent avec des femmes indentifié leurs principaux principaux défis (Alderson et Conn, 1997; Murray et Ferguson, 2001; Murray et Ferguson, 2002; Stratton et Jackson, 2002; Needham et Overend, 1999):

- Manque de sensibilité aux aspects sexospécifiques dans les politiques et programmes de DÉC réguliers.
- Soutien insuffisant pour permettre aux femmes à faible revenu d'assumer leurs responsabilités relatives à la garde d'enfants et aux soins des aînés ou pour obtenir du financement pour créer une entreprise ou faire du DÉC (Réseau de DÉC des femmes, 1997; Murray et Ferguson, 2002).²⁷

²⁵ Les définitions des intérêts « pratiques » et « stratégiques » des femmes sont fournis dans Moser (1993).

²⁶ Voir aussi le rapport de Bancroft et Vernon (1996) pour une analyse des défis auxquels font face les femmes ui vivent dans la pauvreté au Canada.

²⁷ Un rapport de DRHC (2002) cite que près de la moitié des mères seules ayant au moins une personne à charge ont dit qu'elles ne pouvaient participer à l'option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi, dans le cadre de l'initiative Intégration professionnelle du Programme de planification de l'emploi, si elles ne bénéficiaient pas d'allocations pour personnes à charge.

- Accès limité au financement qui permettrait aux organismes communautaires d’embrasser l’approche à long terme requise pour que le DÉC soit efficace.
- Les politiques de bien-être social qui empêchent les prestataires de suivre une formation ou d’accumuler des avoirs, deux étapes nécessaires pour que les femmes prennent part au DÉC (Murray et Ferguson, 2002).
- Les possibilités limitées pour les praticiennes qui travaillent avec les femmes de poursuivre leur formation, d’échanger de l’information et de créer des réseaux d’entraide avec leurs collègues (Stratton et Jackson, 2002).

3.3 Le besoin de DÉC pour les femmes

Au cours des deux dernières décennies, les femmes au Canada ont acquis plus de visibilité et de pouvoir dans les sphères économiques et politiques du pays. Elles sont davantage visibles comme chefs de file dans le monde des affaires, la technologie, les sciences, le gouvernement et l’enseignement supérieur (Statistiques Canada, 2000). Malgré ces gains, les données récentes montrent qu’il existe toujours des inégalités entre les sexes au plan du revenu, de l’emploi, et des indicateurs statistiques de la pauvreté. Voici quelques constatations récentes :

- Selon les données de l’enquête de Statistique Canada pour 1998, le revenu annuel des Canadiennes employées à plein temps pendant toute l’année était égal à 73 % du revenu annuel des hommes (Hadley, 2001).²⁸ Autrement dit, alors que le revenu annuel moyen net d’impôt des femmes était de 16 662 \$ en 1998, pour les hommes, la moyenne était de 25 737 \$. Les données révèlent également qu’un pourcentage légèrement plus élevé de femmes vivent dans des ménages à faible revenu, soit 19 % comparativement à 16 % chez les hommes (Statistique Canada, 2000).
- La majorité des travailleuses, soit 70 %, se retrouve dans des professions traditionnellement occupées par les femmes, notamment dans les domaines des ventes et des services, du travail de bureau et d’administration, de l’éducation, des soins infirmiers et d’autres emplois liés à la santé (Statistique Canada, 2003)
- La majorité des familles monoparentales est dirigée par des femmes. Selon les données de 1996, 35 % des parents seuls étaient des femmes, un pourcentage qui est resté pratiquement inchangé depuis 1971 (Statistique Canada, 2000).²⁹ Le revenu des femmes chefs de famille monoparentale est un des plus bas au Canada.³⁰

²⁸ Selon Hadley (2001), le revenu annuel moyen après impôt des femmes en 1998 était de 13 806 \$, comparativement à 22 673 \$ pour les hommes. Des différences régionales importantes existent aussi. Les femmes dans les provinces atlantiques ont le revenu moyen le plus bas, soit 11 235 \$ et l’écart avec le revenu des hommes est le plus élevé : le revenu moyen des femmes était égal à 59 % de celui des hommes en 1998.

²⁹ De plus, le nombre de femmes chefs de famille monoparentale est en hausse : le pourcentage des femmes chefs de famille monoparentale par rapport à toutes les familles monoparentales au Canada est passé de 10 % en 1971 à 19 % en 1996.

³⁰ Cinquante-six pour cent des familles monoparentales qui ont une femme comme chef sont des familles à faible revenu comparativement à 23 % lorsque le chef est un homme (Morris, 2000).

- Selon une étude de Lochhead et Scott (2000), les femmes au Canada sont plus susceptibles d'être pauvres et de le rester plus longtemps que les hommes.^{31 32} Des groupes spécifiques de femmes courent un risque de pauvreté particulièrement élevé, notamment les femmes de famille monoparentale, les femmes autochtones, les femmes handicapées, les femmes des minorités visibles, les récentes immigrantes, les jeunes femmes, et les femmes âgées qui vivent seules.³³ Le taux de chômage et de pauvreté parmi les femmes appartenant à une minorité visible et les immigrantes est deux fois plus élevé que celui des femmes nées au Canada qui n'appartiennent pas à une minorité visible (Statistique Canada, 2000).³⁴

Les chercheuses soutiennent que les causes déterminantes de la pauvreté au Canada sont la relation entre une personne et le marché du travail et son « type de famille » (Lochhead et Scott, 2000; Silver, 2003), les deux étant reliés au sexe. La participation des femmes à l'effectif et au marché du travail est déterminée, et souvent très restreinte, par leurs responsabilités liées à la naissance et à l'éducation des enfants et à leur travail non rémunéré au foyer et dans la communauté (Lochhead et Scott, 2000)

Le fardeau de travail non rémunéré plus lourd et l'accès plus limité à des emplois et revenus adéquats (Morris, 2000) empêchent les femmes d'atteindre la sécurité économique avec leur seul revenu. Selon Lochhead et Scott (2000), l'existence ou l'absence d'un gagne-pain additionnel dans la famille joue un rôle important pour déterminer si les femmes entrent dans le cycle de pauvreté ou en sortent.

La recherche indique aussi que les tendances économiques récentes au Canada risquent d'aggraver les conditions des Canadiens vivant dans la pauvreté, particulièrement les femmes (Davies et coll., 2001). Pour les hommes et pour les femmes, la restructuration du marché du travail a entraîné une diminution des possibilités de trouver un emploi stable à temps complet et une polarisation dans le marché du travail des emplois « hautement » et « peu » rémunérés (Hughes, 1999).

La restructuration de l'économie canadienne a entraîné une augmentation du nombre de femmes employées dans la « nouvelle économie » (Hughes, 1999). Parmi les catégories d'emplois pour femmes qui connaissent la croissance la plus rapide dans la nouvelle économie, citons le travail indépendant ainsi que le travail à temps partiel et temporaire : en 1999, 41 % des femmes employées âgées de 15 à 64 ans avaient un emploi dans ces catégories (Hughes, 1999). La nouvelle économie a également été accompagnée d'un

³¹ Utilisant des données de l'enquête de Statistique Canada, l'étude a conclu que sur une période de deux ans allant de 1993 à 1995, près d'une femme sur quatre (22,7 %) a connu au moins une année de pauvreté en comparaison d'un homme sur six (17,5 %). Les données ont révélé également que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être « constamment pauvres » tout au long des deux années.

³² Le rapport mesure la pauvreté en utilisant le Seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada. Les personnes (femmes, hommes, et enfants) sont pauvres si leur revenu familial total avant impôts tombe au-dessous du SFR (voir Lochhead et Scott, 2000).

³³ Voir Statistique Canada (2000), Lochhead et Scott (2000), et Hadley (2001). Selon Lochhead et Scott (2000), les facteurs qui influencent le risque de pauvreté pour les femmes comprennent la structure familiale, l'appartenance à une minorité visible et l'immigration, l'éducation, l'incapacité, et l'âge. Les femmes âgées risquent encore plus d'être pauvres que les hommes âgés.

³⁴ La preuve de partialité raciale est aussi présente dans les comparaisons entre les hommes de couleur et les hommes blancs au Canada (les différences étant similaires). Voir Statistique Canada (2000) et Lochhead et Scott (2001).

nombre croissant de femmes entrepreneures. En effet, au cours des dernières années, c'est aux femmes qu'il faut attribuer l'augmentation la plus importante des petites entreprises et des emplois autonomes au Canada, devançant même leurs contemporaines d'autres pays industrialisés (Hughes, 2003; Industrie Canada, 2003).³⁵ Bien que ces progrès soient impressionnants, il est aussi important de reconnaître que le revenu des femmes qui travaillent à leur compte demeure visiblement plus bas que celui des hommes. Le revenu semble particulièrement bas pour les travailleuses autonomes dont le niveau de scolarité est faible. (Hughes, 1999).

Une étude récente indique par ailleurs que les changements apportés aux politiques gouvernementales, notamment la réduction des crédits affectés aux programmes sociaux, la restructuration du Régime d'assistance publique du Canada (RAPC) dans le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS), et l'introduction du nouveau programme d'Assurance Emploi (AE) pourraient bien miner plusieurs des gains économiques et sociaux acquis par les femmes au cours des dernières décennies.³⁶ Les nouvelles politiques du gouvernement fédéral ont fait l'objet de plusieurs études récemment, et la conclusion générale est qu'elles ont des retombées nocives sur le niveau de vie des familles et des femmes à faible revenu (Jacobs, 2003; Day et Brodsky, 1998; Côté et coll., 1998).³⁷ La réduction des dépenses sociales met également en danger la survie de plusieurs organisations de femmes, notamment celles en Colombie-Britannique (BC Coalition of Women's Centres, 2003).³⁸

Les recherches montrent très clairement que les femmes et les hommes n'occupent pas la même position à l'égard des politiques, de l'emploi, et de l'économie. Les femmes sont généralement moins avantagées que les hommes et ont moins de possibilités d'acquérir une sécurité économique. Parmi les femmes qui sont le plus vulnérables à la pauvreté figurent les parents seuls, les femmes qui habitent en régions rurales, les femmes autochtones, les femmes de minorités visibles, les immigrantes récentes, les femmes peu scolarisées, les jeunes femmes, les femmes handicapées et les femmes âgées (Statistique Canada, 2000). Les options accessibles aux femmes à faible revenu pour échapper à la pauvreté sont en baisse, à cause des réductions apportées par le gouvernement dans les dépenses sociales et de la restructuration de l'économie.

C'est pour relever ces défis que les programmes de DÉC pour les femmes offrent aux femmes à faible revenu des occasions d'acquérir un revenu adéquat, de jouer un rôle plus dynamique dans la vie sociale et économique de leur famille et communauté, et de créer une

³⁵ Selon Hughes (1999), les femmes au Canada représentent aujourd'hui « un quart de tous les employeurs comparativement à 11 % au milieu des années 70. » Pour un grand nombre de femmes, le choix d'un travail indépendant est motivé par un désir d'indépendance, d'heures flexibles et d'un meilleur équilibre entre leur vie familiale et professionnelle (Hughes, 2003).

³⁶ Selon Morris (2000), les critères plus rigoureux et les prestations inférieures imposés par l'AE permettent à seulement 30 % des femmes sans emploi d'accéder à l'assurance-chômage aujourd'hui, comparativement à 70 % il y a dix ans.

³⁷ Condition féminine Canada a financé plusieurs études sur le rapport qui existe entre les femmes et la politique sociale du Canada (voir www.swc-csf.gc.ca).

³⁸ Dans le rapport du Canada au Comité des NU sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), le gouvernement de la Colombie-Britannique a été individuellement critiqué pour les changements récents qu'il a apportés à ses politiques et pour la réduction des fonds réservés aux programmes sociaux, lesquels ont un effet particulièrement négatif sur les femmes et les filles. Le rapport souligne également les taux de pauvreté élevés parmi les femmes autochtones, les mères seules, et les femmes de couleur dans la province (voir <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/ceda28/ConComCanada.PDF>).

économie plus humaine dans laquelle elles pourront réaliser leurs aspirations sociales et environnementales.

4. ANALYSE DES CONCLUSIONS

Cette partie du rapport présente une synthèse des conclusions tirées des études de cas, des réponses au questionnaire, des discussions entre les praticiennes au cours des INF, des entrevues avec les informateurs-clés et de l'analyse de la documentation.

4.1 Rôles actuels des programmes de DÉC destinés aux femmes

4.1.1 Conclusions des organismes répertoriés

Les réponses des 88 organismes figurant dans l'inventaire sont résumées ci-après. L'inventaire fait l'objet d'un document séparé que le Fonds de collaboration pour le développement économique de la FCF rendra accessible à des fins de consultation.

4.1.1.1 Types d'organismes et de populations desservies

Des 88 organismes qui ont répondu au questionnaire: 89,7 % sont des organismes sans but lucratif; 41,0 % sont des organismes de bienveillance enregistrés; et 4,5 % sont des coopératives.

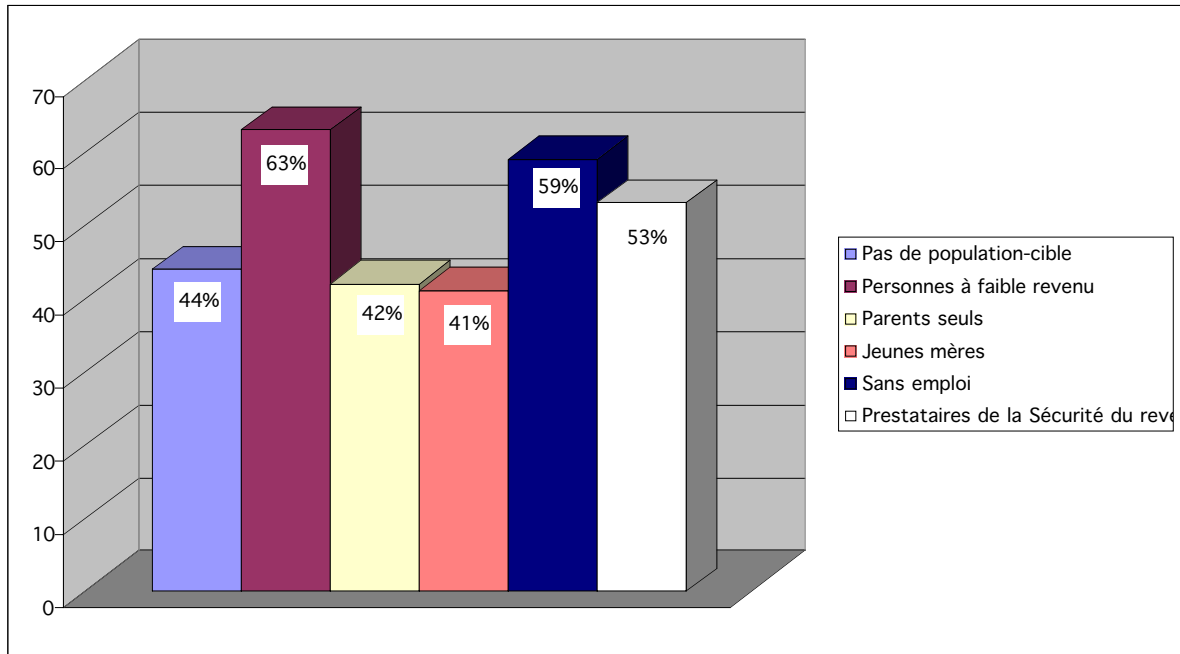
Un pourcentage élevé d'organismes (67%) est au service des femmes seulement, alors que 33,0 % des répondants offrent des programmes aux hommes et aux femmes.

Les réponses indiquent la situation géographique suivante:

- 75,0 % sont situés dans des villes
- 38,6 % sont actifs dans de petits centres semi-urbains
- 44,3 % desservent des régions rurales

On a également demandé aux organismes de préciser la condition socio-économique de leur clientèle. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 1 : Condition socio-économique des populations desservies

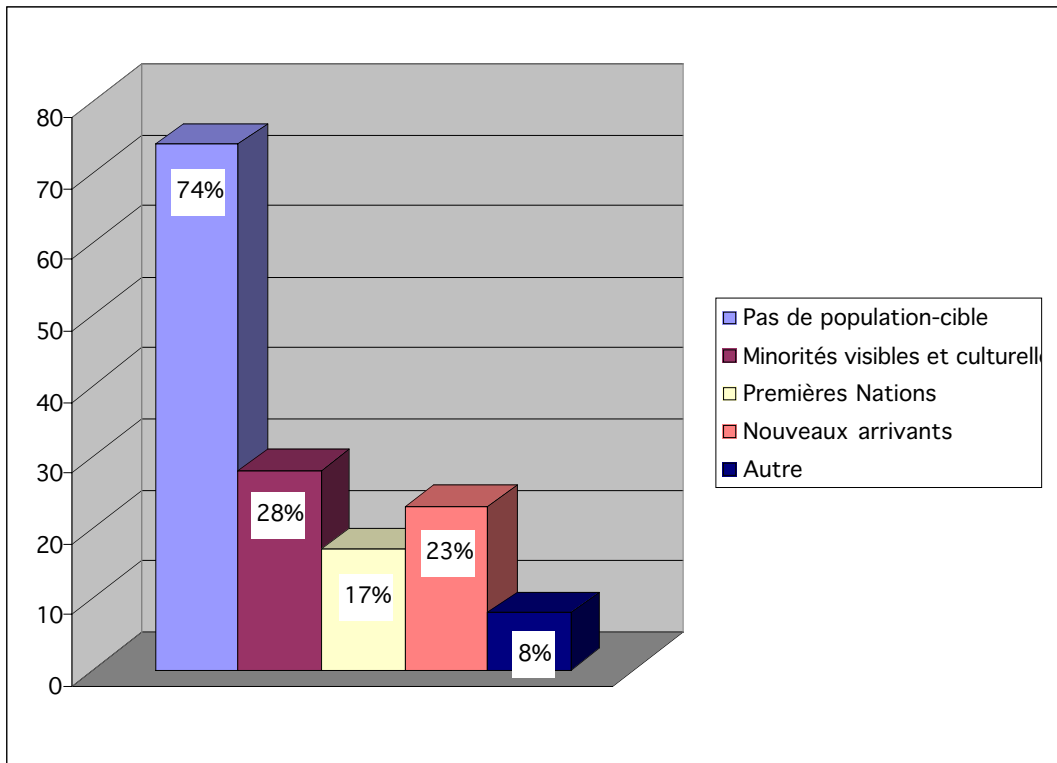


Les réponses révèlent que les groupes les plus importants qui participent aux programmes de DÉC destinés aux femmes sont des familles à faible revenu et des sans-emploi. Un nombre appréciable d'organismes (42 %) indique qu'ils aident les parents seuls et 41 % des répondants s'adressent aux jeunes mères. Le pourcentage élevé d'organismes au service des familles à faible revenu, des parents seuls et des jeunes mères indique qu'un grand nombre de femmes ayant des enfants à charge sont des clientes ou sont ciblées comme clientes éventuelles des programmes de DÉC destinés aux femmes. Il est aussi important de noter que 44 % des organismes déclarent ne pas cibler de clientèle spécifique quant au revenu.

Au total, 20 organismes ont fourni de l'information dans la catégorie « Autre » pour la question sur le revenu. Les réponses comprennent : femmes sans abri, femmes en difficulté, femmes sans aide (« sans chèque », en français), femmes victimes de violence, femmes de milieu rural, personnes ayant un emploi précaire, personnes sous-employées, personnes à faible salaire, personnes ayant une incapacité visible et non visible, femmes qui ont été incarcérées, et femmes recevant un revenu allant de faible à modéré.

Les réponses à une question concernant la « représentation socio-culturelle » de la clientèle sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Représentation socio-culturelle des populations desservies



Les résultats indiquent que la majorité des organismes (74 %) ne ciblent aucune population spécifique. Un pourcentage inférieur d'organismes desservent des groupes spécifiques de population, notamment des minorités visibles et culturelles (28 %), des membres des Premières Nations (17 %), et de nouveaux arrivants (22,7 %).

Parmi le 8 % des 11 organismes qui ont fourni de l'information dans la catégorie « Autre », on trouve les réponses suivantes : femmes acadiennes et francophones, réfugiées, tous les groupes ci-dessus, toutes les femmes, gais et lesbiennes, et femmes autochtones.

4.1.1.2 Stratégies de DÉC des organismes

Pour ce qui est des stratégies de DÉC utilisées par les organismes, les résultats révèlent les domaines d'activités suivants³⁹:

- Emploi : 73,3 %
- Développement d'entreprise : 58,1 %
- Accès au financement : 25,6 %
- Renforcement de la capacité d'agir : 67,4 %
- Revitalisation de quartier : 29,1 %

³⁹ Les pourcentages reposent sur les réponses de 86 organismes sur 88 : deux organismes n'ont pas répondu à cette question. Les organismes pouvaient cocher plus d'une catégorie et les pourcentages indiquent que plusieurs ont coché plus d'un secteur d'activité.

Les réponses indiquent que la stratégie de DÉC la plus fréquente des programmes de DÉC destinés aux femmes consiste à promouvoir l'accès à l'emploi, suivie de près par le renforcement de la capacité d'agir. (Les études de cas permettent de penser, d'autre part, que les stratégies d'aide à l'emploi ne cherchent pas uniquement à mettre à la portée des femmes un emploi rémunéré; elles peuvent comprendre aussi des stratégies visant à aider les femmes à travailler à leur compte, à créer une entreprise, ou à entreprendre une formation ou des études.)

Le développement d'une entreprise est une autre stratégie de DÉC importante, tel qu'indiqué ci-dessus; 58,1 % des organismes (soit 63 sur 86) l'utilisent. Par contre, seulement un pourcentage restreint d'organismes, 25,6 % de l'échantillon actuel, offre l'accès au financement. C'est un fait reconnu : l'accès au financement est une des principales difficultés des femmes à faible revenu et des femmes en général. Les résultats révèlent aussi qu'une proportion limitée d'organismes, 29,1 % de l'échantillon, est engagée dans la revitalisation de quartier.

4.1.1.3 Activités spécifiques des organismes de DÉC

Le tableau suivant donne un aperçu détaillé des services offerts dans le cadre de chaque stratégie de DÉC. Il est important de noter l'écart entre le nombre d'organismes qui ont répondu à la question sur les stratégies de DÉC et le nombre qui ont coché des activités spécifiques sous chaque stratégie. Les différences sont surtout appréciables dans le domaine de la revitalisation de quartier où 36 organismes, soit 41,9 % de l'échantillon total, ont indiqué avoir des activités en éducation populaire et défense de droits, alors que 29,1 % seulement ont coché la revitalisation de quartier comme stratégie générale. De plus, les 88 organismes ont fourni des réponses dans cette section comparativement à 86 pour la question précédente.

Par conséquent, les résultats de cette section doivent être examinés indépendamment des résultats indiqués dans la section précédente. Le tableau ci-dessous présente une vision plus descriptive de la participation des organismes dans le DÉC et une indication de l'étendue et de la variété des activités entreprises.

Tableau 3 : Réponses des organismes pour chacune des activités spécifiques en DÉC

Stratégie de DÉC	Activité spécifique en DÉC	
Aide à l'emploi	Pré-emploi	51 (58,0 %)
	Orientation professionnelle	37 (42,0 %)
	Habiletés de vie	55 (62,5 %)
	Évaluation	38 (43,2 %)
	Services de soutien	50 (56,8 %)
	Alphabétisation	25 (28,4 %)
	Employabilité	47 (53,4 %)
	Recherche d'emploi	48 (54,5 %)
	Compétences professionnelles	48 (54,5 %)
	Soutien au maintien en emploi	32 (36,4 %)
Emploi non traditionnel	31 (35,2 %)	
Développement d'entreprise	Études de faisabilité	21 (23,9 %)
	Études de marché	23 (26,1 %)
	Stratégies de marketing	24 (27,3 %)
	Plans d'affaires	35 (39,8 %)
	Soutien au démarrage d'entreprise	34 (38,6 %)
	Coaching et mentorat	41 (46,6 %)
Accès au financement	Micro-prêt (fonds communautaire)	12 (13,6 %)
	Micro-épargne	6 (6,8 %)
	Prêts pour micro-entreprise	19 (21,6 %)
	Banque communautaire	1 (1,1 %)
	Capital de risque	3 (3,4 %)
Renforcement de la capacité d'agir	Formation	57 (64,8 %)
	Recherche	33 (37,5 %)
	Réseautage et partenariat	58 (65,9 %)
	Développement organisationnel	34 (38,6 %)
Revitalisation de quartier	Éducation populaire et défense de droits	36 (40,9 %)
	Consultation communautaire	32 (36,4 %)
	Mobilisation locale et participation démocratique	22 (25,0 %)
	Planification communautaire (collective)	26 (29,5 %)
	Portrait ou cartographie de quartier	15 (17,0 %)
	Sondages	18 (20,5 %)

4.1.1.3 Secteurs de l'activité économique

On a demandé aux organismes d'indiquer les secteurs d'activités spécifiques de l'économie dans lesquels ils sont actifs. La majorité (69,3 %) a indiqué « l'emploi et le développement des affaires ». En deuxième place figure « la santé et les services sociaux », avec 44,3 %, et « la sécurité alimentaire » et « le logement » occupent respectivement la troisième et la quatrième place avec 22,7 % et 21,6 %.

Voici la répartition détaillée des réponses pour chaque secteur :

- Emploi et développement des affaires : 69,3 %
- Santé et services sociaux : 44,3 %
- Sécurité alimentaire : 22,7 %
- Logement : 21,6 %
- Arts / artisanat et culture : 18,2 %
- Technologie : 18,2 %
- Services de garde : 13,6 %
- Agriculture : 4,5 %
- Environnement : 4,5 %
- Loisirs et tourisme : 4,5 %
- Soins ou services à domicile : 3,4 %

Étant donné que les organismes dans l'échantillon offrent des programmes pour les hommes et les femmes, il est difficile de tirer des conclusions définitives sur des secteurs de DÉC propres aux femmes. Le profil général semble toutefois refléter un fait bien connu dans le domaine du DÉC des femmes, à savoir, que les organismes encouragent les femmes à intégrer à la fois les secteurs d'emploi traditionnels et non traditionnels. Les résultats montrent, par exemple, qu'un nombre relativement égal d'organismes proposent aux femmes les secteurs de la « technologie » et des « arts /artisanat et culture », lesquels représentent des secteurs d'emploi traditionnels et non-traditionnels pour les femmes. (Un examen plus approfondi des programmes des organismes répertoriés révèle que les secteurs comme la construction et la foresterie sont également ciblés par les programmes de DÉC destinés aux femmes).⁴⁰ Les autres secteurs d'activité économique clés mentionnés ci-dessus sont « la sécurité alimentaire », « le logement », et « les services de garde ».

Le pourcentage élevé d'organismes qui ont mentionné « l'emploi et le développement des affaires » et « la santé et les services sociaux » comme secteurs peut être le reflet de la mission principale des organismes à l'étude et, par conséquent, ne pas être un indicateur des secteurs économiques que les femmes choisissent dans le DÉC.

4.1.2 Conclusions générales

Les conclusions tirées des réponses au questionnaire, des études de cas, et des INF indiquent que les programmes de DÉC destinés aux femmes offrent aux femmes à faible revenu une variété de programmes de soutien et de services intégrés. Les participantes proviennent de différentes cultures ; elles sont d'âge et d'origines diverses au plan ethnique,

⁴⁰ La description des programmes des organismes inventoriés sera également disponible aux fins de consultation.

social et culturel. Le seul trait universel qu'elles semblent partager est leur expérience commune de la pauvreté et de confrontation aux inégalités. Elles font face à des obstacles multiples à l'emploi, comme mères monoparentales, femmes des minorités visibles, femmes autochtones, immigrantes, femmes victimes de violence et d'abus, femmes handicapées, et travailleuses à faible salaire.

En répondant aux besoins des femmes, les organismes semblent vouloir maintenir une grande souplesse. Les études de cas illustrent que, malgré la mise en oeuvre des stratégies ou projets de DÉC spécifiques, l'engagement premier des organismes est de mettre à la disposition des femmes les ressources et les occasions dont elles ont besoin pour choisir l'option qui leur convient, qu'il s'agisse de trouver un emploi, de travailler à leur compte, de poursuivre leurs études ou de démarrer une coopérative.

On peut tirer d'autres conclusions importantes :

- *Les organismes se préoccupent d'offrir aux femmes la combinaison de ressources et de services dont elles ont besoin pour acquérir une plus grande autonomie.* Ils mettent l'accent sur le développement personnel comme un condition essentielle à la participation des femmes aux projets de perfectionnement professionnel ou à la création d'entreprises qui leur permettent de sortir de la pauvreté. La liste des services de développement personnel comprend le counselling, l'intervention d'urgence, l'acquisition d'habiletés de vie, et les ateliers sur l'estime de soi. Ces services sont offerts de pair avec les possibilités de perfectionnement professionnel et de développement d'entreprise, la formation, l'orientation professionnelle, l'offre d'emplois, la planification d'entreprise et l'encadrement.
- *Ils accordent une attention considérable au soutien social, structurel ou économique dont les femmes ont besoin et s'assurent qu'elles le reçoivent.* Ce soutien comprend l'aide pour des services de garde, la sécurité alimentaire et le transport; l'aide aux nouveaux arrivants; les groupes d'entraide; les contacts professionnels; l'espace de bureau; et les incubateurs d'entreprise. Il est fait mention à plusieurs reprises dans les études de cas qu'un grand nombre de femmes ne pourraient pas participer aux programmes si les soutiens structurels n'étaient pas disponibles. Parmi les organismes répertoriés, 57 % offrent des services de soutien. La prestation d'un soutien social ou structurel peut également répondre au besoin des femmes de se constituer un ensemble d'avoirs pour sortir de la pauvreté. Tel qu'indiqué antérieurement par Murray et Ferguson (2001; 2002), les femmes ont besoin de capital social et naturel (dont l'appui de leurs amis et conjoints et des épargnes financières) pour passer de façon efficace de la pauvreté à l'autonomie financière.
- *Lorsque cela est possible, les organismes offrent « un soutien au maintien de l'emploi » pour continuer d'aider les femmes qui ne sont pas encore capables de se tirer d'affaire seules.* Ce genre de mesures a été souligné dans les études de cas et les discussions à l'INF comme étant vital à la pérennité des initiatives de DÉC des femmes. Son financement, toutefois, est rarement disponible. Les études de cas de MicroSkills et du North End Women's Centre, ont permis de constater qu'il faut généralement aux femmes jusqu'à trois ans pour abandonner l'aide sociale. Parmi les organismes répertoriés qui offrent une aide à l'emploi, 52 %, soit 32 des 62 organismes, offrent « un soutien au maintien de l'emploi » (voir le Tableau 3). L'expérience des programmes montre que pour les femmes aux prises avec de

multiples obstacles, notamment des antécédents de pauvreté, d'abus, de violence, ou de discrimination raciale, la route qui mène à la sécurité économique est jonchée de défis qui ne peuvent être surmontés que graduellement.

- *Les organismes créent des possibilités pour les femmes d'intégrer un vaste éventail de secteurs économiques, y compris ceux traditionnellement dominés par les femmes (par exemple, les soins à domicile et les soins des enfants) et ceux traditionnellement dominés par les hommes (par exemple, la construction et la foresterie). Ils aident aussi les femmes à intégrer des secteurs de la « nouvelle économie », notamment la technologie et le secteur du savoir. Comme l'indique le tableau 3, 30 des 62 organismes qui offrent de l'aide à l'emploi (48 %) offrent aussi des placements non traditionnels aux femmes. Ainsi, les programmes de DÉC destinés aux femmes insistent pour leur permettre de gagner leur vie dans des domaines où elles possèdent déjà des compétences ou en acquérir pour profiter des occasions offerte par la nouvelle économie.*

4.2 Principes directeurs et pratiques des programmes de DÉC pour les femmes

Le but premier des programmes de DÉC destinés aux femmes est de leur offrir l'appui et les outils nécessaires pour accroître leur sécurité et leur indépendance économiques. Tel qu'indiqué dans l'étude de cas du *Antigonish Women's Resource Centre (AWRC)*, l'expérience de la pauvreté empêche les femmes de se sentir maîtres de leur vie et les maintient dans un état de marginalisation et de dépendance. Mais, « quand les femmes sont plus indépendantes au plan économique, ceci se répercute sur d'autres aspects de leur vie. Elles sont moins portées à tolérer la violence et l'abus, plus susceptibles de songer à accroître leurs niveaux de compétence et de poursuivre leurs rêves, » comme le disait, la directrice générale de *PARO*.

Les programmes cherchent avant tout à engager les femmes dans un processus qui leur permettra de se sentir plus sûres d'elles-mêmes et plus efficaces, un point de départ pour modifier d'autres aspects de leur vie. Les programmes commencent par aider les femmes à identifier leurs compétences et leurs acquis et à explorer leur capacité de se fixer des objectifs et de réaliser de nouveaux défis.

Ils insistent aussi fortement sur le développement du leadership des femmes. Par exemple, chacun des organismes, dans les études de cas, encourage les femmes à assumer un rôle de direction à chaque niveau de l'organisme, des points de service aux conseils d'administration. Ils croient en effet que le succès de l'organisation dépend du développement du plein potentiel des femmes. L'organisme *Ka Ni Kanichink Inc.*, présent dans l'inventaire, a un programme intitulé « *Iskwenak Leadership Development* » mis au point spécialement pour les femmes autochtones.

Les conclusions des études de cas, de l'inventaire, et des INF indiquent aussi que la mission des programmes de DÉC destinés aux femmes consiste à aider les femmes à faible revenu non seulement en tant qu'individus mais aussi en tant que membres d'une collectivité plus vaste. La majorité des organismes, sinon tous, se préoccupe d'aider les femmes à faible revenu en tant que groupe ou communauté qui partage l'expérience de la pauvreté et de l'inégalité sociale.

Les organismes semblent généralement convenir que des changements au niveau systémique sont nécessaires pour que les femmes à faible revenu passent de la pauvreté à la sécurité économique. Toutefois, la mesure des organismes à entreprendre des activités de nature plus politique a tendance à varier. Les organismes semblent se préoccuper avant tout d'aider les femmes à faible revenu à accéder aux services essentiels tels que counseling, sécurité alimentaire, emploi et logement. Ils travaillent aussi, à un degré moindre mais quand même important, à informer le public, les décideurs et les intervenants sur les sujets qui préoccupent les femmes qu'ils aident. Tel qu'indiqué dans le Tableau 3, 41,9 % des organismes s'occupent d'éducation populaire et de défense des droits.

Le lien entre la défense des droits et la prestation de service demeure flou, bien que l'on puisse affirmer sans danger que la ligne de démarcation entre les deux s'estompe à mesure que les organismes cherchent constamment, d'une part, à servir une population et d'autre part à défendre ses droits (Callaghan, 1997; Wilson, 1996). Cependant, le niveau plus faible de participation à l'éducation populaire et à la défense des droits peut être attribuable en partie au mandat des organismes mais aussi aux difficultés que connaissent les organismes sans but lucratif : les restrictions assujetties au financement public (y compris les obstacles juridiques qui interdisent aux organismes de bienveillance de défendre les droits) et la nature de plus en plus concurrentielle et précaire du contexte de financement actuel pour les organismes à but non lucratif au Canada. Les organismes qui ont pris part aux INF ont mentionné les pressions financières et le manque de fonds comme étant des obstacles importants à la défense des droits. La capacité des organismes, répertoriés et consultés pour cette étude, de s'engager dans l'action sociale est donc limitée. Une autre étude récente parle d'une atmosphère de « peur de défendre les droits » pour les organismes sans but lucratif au Canada (Scott, 2003).

L'étude a mis à jour les pratiques courantes des programmes de DÉC destinés aux femmes. Certaines des caractéristiques les plus importantes des programmes sont résumées ci-après.

Prépondérance des approches holistiques fondées sur les acquis

- Le « *Modèle des moyens d'existence durables* » utilisé par PARO et adopté par d'autres organismes de DÉC destinés aux femmes au Canada fournit un cadre de travail qui permet aux organismes de choisir et d'appliquer une approche holistique centrée sur la capacité des femmes de se développer dans toutes les sphères de leur vie, du développement de la confiance en soi jusqu'au renforcement de leurs réseaux sociaux.
- Les femmes engagées dans WKWA ont expliqué que leur projet repose sur un « *modèle d'abondance* ». Le DÉC pour les femmes, comme d'autres approches dans le domaine du DÉC, reconnaît et tire parti des acquis personnels, organisationnels et communautaires. Malgré les défis considérables des femmes dans le DÉC, leurs forces sont identifiées et soutenues, favorisant la créativité, l'énergie et l'engagement.

La vie et les perspectives des femmes servent de point de départ

- Les programmes de DÉC destinés aux femmes sont adaptés aux besoins, aux réalités, aux défis et aux aspirations des femmes auxquelles ils s'adressent. Les programmes cherchent à maximiser le potentiel des femmes d'origines diverses.
- Les femmes sont encouragées trouver des façons créatives de tirer le maximum de leurs aptitudes dans des projets économiques et sociaux. Par exemple, les nouvelles arrivantes sont encouragées à explorer comment elles peuvent appliquer localement l'apprentissage acquis dans leur pays natal.

- Les programmes se préoccupent de créer un environnement favorable qui permet aux femmes de poursuivre leurs objectifs; dans certains cas, ceci exige le maintien d'un environnement réservé aux femmes où elles peuvent examiner en toute sécurité leurs problèmes personnels et acquérir la confiance nécessaire pour donner une nouvelle direction à leur vie.

Le travail non rémunéré des femmes est considéré comme indissociable de leur travail rémunéré

- Les organismes insistent sur la nécessité d'offrir aux femmes à faible revenu de l'aide pour la garde d'enfants, le transport, l'alimentation, et d'assurer un revenu pour faciliter leur participation à des programmes et leur permettre d'assumer leurs responsabilités au foyer et à l'extérieur.
- Les programmes encouragent les femmes à reconnaître la valeur de leur travail rémunéré et non rémunéré. Les femmes font preuve d'aptitudes dans leur travail non rémunéré qui sont transférables au plan professionnel : par exemple, la capacité de gérer des tâches multiples, la sensibilité aux situations personnelles et émotionnelles et la connaissance de « l'économie parallèle » (bénévolat, garde d'enfants, etc.) et des relations qui la soutiennent.

La formation de partenariats et d'alliances est considérée comme une priorité

- Les organismes de DÉC destinés aux femmes reconnaissent qu'ils ne peuvent réussir seuls et ils cherchent à établir des relations et des alliances, à la fois pour augmenter le nombre d'occasions offertes aux femmes et pour influencer les décisions prises au niveau politique (par exemple : mentors, employeurs locaux, et gouvernement local).

Les approches sont de nature démocratique et participative

- Les organismes créent des structures qui permettent aux femmes d'utiliser leur expérience, de partager le pouvoir, et de distribuer les ressources de façon équitable.
- Les femmes sont encouragées à mettre en pratique et à développer leurs compétences comme membres du personnel, entrepreneures, leaders communautaires, directrices de programme et bénévoles.
- Dans les structures démocratiques et participatives comme les coopératives, les femmes ont la chance de réaliser qu'elles peuvent « accomplir quelque chose » en collaboration avec d'autres femmes.

La qualité de vie des femmes prend une place prépondérante

- Les programmes et les entreprises visent avant tout le maintien de la qualité de vie au travail en adoptant, par exemple, un horaire de travail flexible et en offrant des services de garde.
- Les organismes estiment important de permettre aux femmes de gagner des salaires supérieurs au salaire minimum et à un niveau suffisant pour maintenir un niveau de vie raisonnable.

L'attention est donnée aux intérêts pratiques et stratégiques des femmes

- Les organismes dans les études de cas abordent le DÉC du point de vue des intérêts pratiques (par exemple, la garde d'enfant) et stratégiques (notamment, la représentation politique) des femmes. Le DÉC des femmes leur permet de discuter de politique et tisser des liens avec d'autres membres de la communauté et du secteur de DÉC. Il est aussi en train de créer un réseau d'apprentissage et de leadership qui va favoriser une participation plus grande des femmes au DÉC.

- Certains organismes choisissent une démarche de DÉC explicitement féministe. D'autres semblent sous-estimer cette approche. Cependant, l'influence des principes féministes demeure perceptible, par exemple, dans les notions d'habileté personnelle et politique.

4.3 Efforts pour mesurer l'incidence du DÉC des femmes

Un des principaux objectifs de l'étude était de recueillir de l'information sur les initiatives de mesure de l'incidence des programmes de DÉC destinés aux femmes. L'analyse de la documentation permet de constater que la recherche effectuée jusqu'ici sur les programmes de DÉC destinés aux femmes à faible revenu au Canada est limitée. Les données assemblées pendant les INF indiquent aussi que les organismes n'ont pas les outils ni les ressources financières pour évaluer leurs programmes. Mais, comme l'illustre l'étude de *PARO* dans ce rapport, le *Modèle des moyens d'existence durables* est un exemple d'initiative visant à améliorer la capacité des organismes de mettre en oeuvre, d'évaluer et de documenter les activités des femmes dans le domaine du DÉC.

Les organismes consultés soulignent, d'autre part, la nécessité d'avoir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Les organismes sont constamment aux prises avec la difficulté de satisfaire les attentes des donateurs en matière de résultats des programmes, quantifiables aux dépens des changements intangibles, mais néanmoins importants. Or, il est primordial que les organismes trouvent des moyens d'évaluer et de démontrer la valeur économique des biens et services, en plus de leur valeur sociale. Une étude récente de Toupin (2001) sur les façons de mesurer le travail communautaire des femmes pourrait être utile à cet égard.

Si nous tenons compte du succès des seuls organismes faisant l'objet des études de cas, nous pouvons considérer que le DÉC des femmes a un impact considérable, difficilement quantifiable. Il nous apparaît clairement que ces programmes, comme plusieurs autres, créent les conditions nécessaires à l'élimination de la pauvreté à long terme au Canada.

4.4 Le contexte de financement du DÉC destiné aux femmes

Dans cette partie du rapport, les chercheuses ont assemblé des données sur les politiques et programmes des provinces où elles demeurent.

Les chercheuses ont été incapables de trouver des politiques et des programmes provinciaux qui traitent spécifiquement des femmes et du DÉC dans cinq provinces (Nouvelle-Écosse, Québec, Ontario, Saskatchewan, et Colombie-Britannique),⁴¹ Elles ont trouvé, par contre,

⁴¹ Un exemple de politique qui touche plus étroitement les femmes dans le DÉC (bien que ce ne soit pas une politique de DÉC) est la politique du Québec connue sous le nom de « Cinquième orientation ». Selon un informateur clé, la seule fois que le Québec a eu une politique de DÉC axée sur les femmes a été entre 1995 et 1996. La « Cinquième orientation », qui a été incorporée dans la Politique de développement local et régional du ministère du Développement régional suite aux pressions considérables des organismes de femmes, a pour but d'assurer la représentation des femmes dans les décisions prises par les organismes de développement local et régional de la province. La politique comprend les objectifs suivants : 1) assurer la représentation égale des femmes aux Conseils de gestion et dans les organismes gouvernementaux locaux et régionaux qui prennent

des politiques et des programmes qui appuient le DÉC, des politiques et programmes qui font la promotion de l'emploi et de la création d'entreprise, ainsi que des politiques et programmes distincts sur les questions relatives aux femmes qui, par exemple :

- favorisent le DÉC et le développement local (et l'économie sociale) au moyen de la formation, du financement, du soutien technique, du développement des qualités de leadership, etc.;
- sont dédiés aux questions relatives aux femmes, notamment l'organisme fédéral Condition féminine Canada et certains organismes provinciaux;
- aident les femmes et d'autres groupes désavantagés (par exemple, les jeunes) en matière d'emploi et de développement des affaires, ce qui n'est pas nécessairement du DÉC, mais peut être une source de soutien pour le DÉC des femmes; et
- répondent aux besoins sociaux tels que la participation des citoyens, l'amélioration de la santé et de la qualité de vie, l'emploi, et le développement des jeunes enfants.

Il est également important de noter, toutefois, que les politiques générales de DÉC sont absentes au niveau fédéral et dans plusieurs provinces (à titre d'exemple, le gouvernement de l'Ontario n'a pas de politique sur le DÉC).⁴²

L'information recueillie par les chercheuses indique également que deux tendances contradictoires émergent du DÉC des femmes au Canada : d'une part, le renforcement progressif du soutien du DÉC au pays, et d'autre part, l'appauvrissement ou le retrait complet des politiques et programmes gouvernementaux destinés aux femmes.⁴³ Par exemple :

- En Colombie-Britannique, le ministère de l'Égalité des femmes, qui offrait auparavant un soutien important aux centres de femmes, a été démantelé;
- En Saskatchewan, le gouvernement a fermé le Secrétariat à la condition féminine et créé un poste de Responsable de la politique relative aux femmes dans chaque direction provinciale, qui relève maintenant d'un représentant des femmes au Conseil exécutif;
- En Alberta, le gouvernement a fermé le Secrétariat à la condition féminine et a confié certaines des fonctions au ministère responsable des Droits de la personne;
- Au Québec, le gouvernement libéral élu récemment a proposé d'abolir le « Secrétariat de la condition féminine » et de le remplacer par un organisme responsable de « l'égalité entre les sexes »; et
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a aboli les femmes comme « groupe cible ».

On a constaté également, dans le cas de la Saskatchewan et du Québec, que même si les politiques n'énoncent pas explicitement leur soutien à l'égard des enjeux hommes-femmes, elles peuvent contenir des mécanismes en place pour encourager la participation des

des décisions, 2) s'assurer que les intérêts et réalités propres aux femmes sont pris en compte dans les sessions de planification stratégique régionales et les plans d'action collectifs, 3) accroître l'accès des femmes à la formation professionnelle et aux emplois non traditionnels, 4) accroître l'accès des femmes au soutien et au financement des petites entreprises et aux initiatives « d'économie sociale », et 5) lutter contre la pauvreté et promouvoir l'indépendance socio-économique des femmes.

⁴² Renseignements additionnels dans un rapport du Réseau canadien de DÉC, « Répertoire du soutien gouvernemental provincial et territorial en matière de développement économique communautaire au Canada. »

⁴³ Ibid.

femmes et les aider, notamment en matière de services de garde et de transport, à réduire les obstacles auxquels elles font face.

Il est possible de constater, à l'aide des études de cas, que les programmes de DÉC destinés aux femmes font appel à une variété de sources de financement et tirent le maximum des ressources disponibles. Le financement des programmes de DÉC prend la forme de prêts, de subventions, ou de financement de projet. Les programmes étudiés ont été financés par des organismes fédéraux, tels que Condition féminine Canada et DRHC, ainsi que par des organismes provinciaux qui s'intéressent au développement social et économique (Sociétés d'aide au développement des collectivités, ministères intéressés aux affaires sociales, autorités en matière de santé, organismes régionaux et locaux intéressés à la création d'entreprises, etc.). Le financement vient aussi des fondations, des sociétés et des particuliers, notamment la Fondation canadienne des femmes, la Calgary Foundation, Centraide, et les donatrices et donateurs individuels.

4.5 L'incidence des politiques et des mesures de soutien économique

Pour analyser l'incidence des politiques et des mesures de soutien économique, l'étude fait appel à trois sources principales (l'inventaire, les études de cas, et les INF) en plus des entrevues avec les informateurs clés, de la documentation et de l'analyse des chercheurs.

Les conclusions générales indiquent que les programmes de DÉC destinés aux femmes font face à des défis complexes et considérables, dans un contexte de politiques macroéconomiques de plus en plus conservatrices et de discrimination sexuelle qui continue d'empêcher les femmes de participer de façon égalitaire à la société canadienne. Ces défis s'illustrent dans :

- La réduction des dépenses gouvernementales et les modifications de la politique sociale qui affaiblissent le filet de sécurité sociale;
- La partialité des politiques en faveur de modèles d'excellence individuels plutôt que collectifs;
- La confiance grandissante accordée au marché comme source de solutions de lutte à la pauvreté;
- Une polarisation croissante des richesses et du revenu au pays;
- L'inégalité persistante entre les sexes en matière d'emploi, du revenu et de l'accès aux ressources;
- L'accès réduit des femmes à faible revenu à la formation nécessaire pour améliorer leurs options d'emploi; et
- Un contexte d'insécurité financière pour les organismes communautaires.

L'analyse révèle que les organismes de DÉC destinés aux femmes doivent travailler dans une culture qui favorise les méthodes de développement et d'entrepreneuriat individuels et à visée lucrative, plutôt que celles davantage collectives et à visée sociale. La majorité des programmes de financement ne convient pas aux orientations sociales et politiques plus générales du DÉC. C'est une conclusion à laquelle sont arrivées des études précédentes (par exemple, Corbeil et coll., 202; Caron et coll., 2001).

La difficulté de travailler dans le cadre d'une réglementation gouvernementale qui va à l'encontre des objectifs du DÉC a aussi été mentionnée à plusieurs reprises. La difficulté pour les femmes qui reçoivent l'aide sociale de participer à des activités de DÉC a été

évoquée dans chacune des études de cas. Cependant, des exceptions ont permis à certains organismes de faire autrement. Mais, les organismes de femmes ont peur et refusent de planifier des programmes qui risquent de mettre les participantes éventuelles en danger de perdre leurs prestations.

La détermination de réduire le nombre de bénéficiaires d'aide sociale par des politiques de retour au travail et d'autres règles punitives s'intensifie dans plusieurs régions du pays. Les changements à la politique de formation fédérale ont réduit l'accès des femmes à faible revenu à la formation. Plus particulièrement, l'Accord de développement du marché du travail de DRHC a créé une absence de formation pour les femmes et une absence de soutien de base pour les femmes désavantagées. À moins de changer ces politiques, les femmes auront moins d'occasions de participer au volet « pré-développement » des programmes de DÉC que les études de cas décrivent comme essentiel au succès.

Les résultats révèlent d'autre part que le passage de la pauvreté à l'autonomie provoque une longue période d'insécurité financière qui ne se termine pas à la fin d'un programme. Cette conclusion est corroborée par des études antérieures effectuées par Murray et Ferguson (2001; 2002). Les politiques d'aide sociale imposent aux bénéficiaires des délais irréalistes pour devenir autonomes. Les politiques devraient permettre une diminution graduelle des prestations d'aide sociale. Elles doivent aussi permettre aux femmes à faible revenu d'accumuler des biens matériels et financiers pendant qu'elles reçoivent l'aide sociale. Ce besoin est particulièrement évident pour celles qui souhaitent travailler à leur compte. Elles hésitent à risquer de ne pas avoir de biens ou de ressources sur lesquels compter si leur entreprise connaît une baisse des ventes. Les femmes à faible revenu qui désirent poursuivre leurs études font face à des difficultés semblables.

Les témoignages tirés des études de cas et des participantes aux INF révèlent que les programmes sont en grande demande, qu'elle s'intensifie même, mais que les ressources pour y répondre demeurent insuffisantes. Les organismes de DÉC destinés aux femmes cherchent continuellement des sources de financement pour mettre en oeuvre leurs programmes. Ils réagissent à ce défi de manière proactive en diversifiant leur base de financement, en élargissant leur groupe de partenaires, et en explorant de nouveaux mécanismes d'appui et d'occasions de lancer des projets générateurs de revenu. Mais, l'instabilité financière et la recherche permanente de financement continuent de mobiliser leur temps et leur énergie.

Le cas de l'Eko Cafe / Eko Boutique au Québec se distingue de tous les autres par la capacité de l'organisme d'obtenir des subventions et des prêts. Tel qu'indiqué dans l'étude de cas, l'accessibilité à des prêts, à des subventions et à de la formation est en grande partie permise par le soutien gouvernemental à l'économie sociale à Montréal. Dans les autres régions du pays et même de la province, ces types de financement sont rarement, sinon jamais, disponibles.

Les organismes qui ont participé aux INF ont expliqué que les sources potentielles de financement et les montants affectés aux programmes sont également limités; par conséquent, les organismes sont incapables de poursuivre l'approche à long terme essentielle au DÉC et de développer leurs programmes pour éliminer plus rapidement la pauvreté.

Les résultats de l'étude indiquent clairement que les programmes de DÉC destinés aux femmes sont confrontés à des obstacles considérables. Leur quête de justice sociale,

inlassable malgré les défis, mérite d'être davantage reconnue. « Le nombre de problèmes auquel s'attaquent les organismes de femmes est à lui seul éloquent. Lorsqu'on les combine avec le défi de s'attaquer aux causes fondamentales aux et éléments connexes, les groupes de femmes deviennent immobilisés. »⁴⁴ Selon les participantes aux INF, les pressions que ressentent les organismes risquent de causer l'épuisement professionnel d'un personnel talentueux.

Les organismes des études de cas proposent des exemples de moyens à prendre pour faire mieux reconnaître le travail de DÉC des femmes : en faisant connaître au public les besoins et l'impact de leurs réussites et en multipliant leurs contacts au sein des collectivités, des milieux d'affaires, et du gouvernement. Comme une participante le disait dans une des discussions à l'INF, les organismes ont besoin de chercher à créer un changement de valeurs dans la société pour soutenir le DÉC.

4.6 Les conditions optimales des programmes de DÉC destinés aux femmes au Canada

Un des objectifs de l'étude consistait à nommer les conditions optimales pour les programmes de DÉC pour les femmes. Le tableau ci-dessous décrit les fonctions des programmes, leurs rôles optimaux, et les obstacles et occasions identifiés. L'information est tirée des discussions pendant les INF, des conclusions des études de cas, de l'inventaire, et de l'analyse des chercheuses.

Fonction actuelle	Contraintes et possibilités	Condition optimale
Habiller les femmes afin qu'elles puissent sortir de la pauvreté		
<p>Développer les capacités des femmes et accroître leur accès à des possibilités d'emploi et à la création d'une entreprise.</p>	<p>La demande de services est considérable, et les organismes ne peuvent y répondre comme ils le voudraient à cause de ressources humaines et financières limitées.</p> <p>La création d'emploi est une stratégie fondamentale. Un nombre grandissant d'organismes travaille activement dans la création d'entreprise, tel qu'indiqué dans l'inventaire. Plusieurs aimeraient faire plus mais affirment ne pas avoir les compétences ou l'expertise nécessaires pour le faire.</p>	<p>Continuer d'augmenter les options pour favoriser le développement personnel et professionnel des femmes à faible revenu dans des environnements favorables qui leur permettent de prendre part à des projets avec d'autres femmes.</p> <p>Une plus grande place pour les praticiens et praticiennes et leurs organismes dans le développement d'entreprise, par exemple, dans la création d'entreprises à but social, le travail autonome, et les coopératives.</p>

⁴⁴ D'un rapport de Mary Ferguson et Janet Murray d'Eko Nomos sur les INF (2003).

Fournir un soutien structurel et social aux femmes à faible revenu		
<p>Mettre à la disposition des femmes à faible revenu, un ensemble global et intégré de services et de ressources qui leur seraient autrement inaccessibles.</p> <p>Aider les femmes à combler leurs besoins essentiels : sécurité alimentaire, services de garde, logement, en plus d'accumuler des acquis pour devenir autonomes.</p> <p>Permettre aux femmes de se constituer des réseaux sociaux et professionnels qui peuvent favoriser leur indépendance économique.</p>	<p>Le contexte de financement freine l'approche holistique.</p> <p>Les politiques gouvernementales découragent les femmes de sortir de la pauvreté : par exemple, un salaire minimum faible, des politiques d'aide sociale restrictives qui rendent difficile la participation des femmes au DÉC, et un manque de services de garde à prix abordable.</p>	<p>Les organismes peuvent maintenir une approche holistique et avoir la sécurité financière grâce à l'accès à du financement de base pluriannuel.</p>
Les programmes de DÉC destinés aux les femmes donnent la priorité à la prestation des services et moins d'importance à la défense des droits		
<p>Un pourcentage limité (environ 1/3) des organismes ont indiqué qu'ils s'occupaient de revitalisation de quartier (tel qu'indiqué à la <i>Section 4.1.1.2</i>), tandis qu'un pourcentage égal à 41,9 % font de l'éducation populaire et de la défense des droits.</p> <p>Les organismes entretiennent des liens étroits avec les femmes de leur localité, et ils ont formé des partenariats pratiques pour élargir la gamme de possibilités et de ressources offertes aux femmes qu'ils soutiennent.</p>	<p>Il existe peu d'occasions d'élaborer une approche plus stratégique pour s'attaquer aux problèmes et pour défendre les droits à cause des contraintes en matière de financement et de ressources.</p> <p>Les règlements gouvernementaux empêchent les organismes de DÉC de s'attaquer aux problèmes sociaux et politiques de plus grande portée.</p>	<p>Un engagement stratégique plus fort des femmes oeuvrant en DÉC à l'égard des politiques municipales, régionales et nationales.</p> <p>Les organismes possèdent l'information, les ressources et la capacité nécessaires pour exercer des pressions efficaces.</p> <p>Les praticiens et praticiennes en DÉC des femmes et leurs organismes sont capables d'entretenir des relations dynamiques et productives avec leurs partenaires.</p>
Produire des ressources financières pour le DÉC		
<p>Accroître l'accès des femmes au capital et au crédit. Des besoins considérables restent à combler.</p> <p>Aider à créer des entreprises qui produisent des emplois pour</p>	<p>Niveau de capitalisation des initiatives de DÉC des femmes généralement faible.</p> <p>Besoin de plus grandes compétences et d'expertise dans la mobilisation de fonds.</p>	<p>Élargir et renforcer les partenariats avec les institutions financières, le gouvernement et le secteur privé.</p> <p>Les organismes sont en mesure d'offrir des conditions de travail</p>

<p>les femmes à faible revenu et qui offrent des biens et services utiles aux communautés.</p> <p>Mobiliser des ressources pour rendre accessibles aux femmes à faible revenu : espace de bureau, incubateurs d'entreprise, technologie informatique, garderie, subsides au transport, et bibliothèques et centres de documentation en plus d'information de base sur les services.</p> <p>Créer et explorer de nouveaux mécanismes de financement.</p>		<p>adéquates aux praticiennes : salaires suffisants, prestations d'assurance, et sécurité à long terme.</p> <p>Faciliter un transfert plus efficace de ressources aux initiatives de DÉC et au secteur communautaire pour répondre aux besoins de soutien structurel des femmes à faible revenu.</p> <p>Élaborer et partager des pratiques efficaces pour la mobilisation de fonds.</p> <p>Augmenter le niveau de capital pour les initiatives de DÉC des femmes : fonds de réserve, aide de l'IDA, crédit, micro-prêts, etc.</p> <p>Accroître l'accès au financement pour les différentes étapes de DÉC pour les femmes, du pré-développement et pré-emploi au suivi et à la consolidation. Le suivi est particulièrement important pour les femmes qui ne sont pas prêtes à être autonomes.</p>
<p>Accroître les connaissances et l'expertise en DÉC</p>		
<p>Agir comme chef de file en développement de l'entrepreneuriat social.</p> <p>Démontrer des pratiques efficaces en DÉC pour les femmes à faible revenu.</p> <p>Élaborer des programmes qui relèvent de façon originale et innovatrice les défis actuels.</p> <p>Développer les qualités de leader des femmes en DÉC aux plans local, régional et national.</p>	<p>Besoin de diffuser et de favoriser un plus grand partage de l'expérience et des pratiques entre les femmes œuvrant en DÉC.</p> <p>Absence de documentation sur les femmes et le DÉC au Canada.</p> <p>Occasions limitées offertes aux praticiennes en DÉC de se rencontrer et de poursuivre leur propre perfectionnement professionnel.</p>	<p>Appliquer et promouvoir des outils et méthodes de DÉC efficaces comme le <i>Modèle des moyens d'existence durables</i>.</p> <p>Intégrer dans les politiques et pratiques de DÉC les outils pour faire une analyse comparative entre les sexes.</p> <p>Offrir aux praticiennes en DÉC un plus grand nombre d'occasions de mentorat, de réseautage et de développement du leadership.</p> <p>Influencer les politiques afin qu'elles intègrent une analyse comparative entre les sexes.</p> <p>Faire connaître au public et</p>

		<p>promouvoir le travail de DÉC des femmes afin d'accroître leur reconnaissance et visibilité.</p> <p>Augmenter les connaissances et l'utilisation des ressources pour contrôler et évaluer l'impact économique et social du DÉC axé sur les femmes.</p>
Élargir les réseaux et établir des relations favorables au DÉC des femmes		
<p>Le soutien des partenaires locaux est déjà acquis.</p> <p>En voie de former des partenariats à grande échelle avec l'industrie, les employeurs, le gouvernement, les réseaux professionnels, etc.</p>	<p>Besoin d'une plus grande sensibilisation des différents intervenants afin qu'ils comprennent mieux ce qu'est le DÉC</p>	<p>Augmenter et affermir les partenariats avec les municipalités, les décideurs et planificateurs, les entreprises et les industries.</p> <p>Sensibiliser davantage le public au DÉC.</p> <p>Chercher à modifier les valeurs de la société afin qu'elles soient favorables au DÉC.</p>

4.7 Exemples de programmes et d'éléments de programmes innovateurs de DÉC destinés aux femmes

Les organismes présentés dans les études de cas et dans l'inventaire ont démontré plusieurs approches prometteuses. En voici des exemples :

- ❑ Utiliser une démarche holistique et fondée sur les acquis pour travailler avec les femmes;
- ❑ Mettre en oeuvre des programmes et services qui offrent un ensemble intégré de mesures de soutien pour aider les femmes à sortir de la pauvreté;
- ❑ Offrir un suivi aux femmes qui ont terminé le programme pour prévenir une nécessité de reprendre la même démarche avec les participantes;
- ❑ Former des partenariats à grande échelle (par exemple : partenaires de l'industrie, mentors professionnels, employeurs locaux, institutions financières traditionnelles, et réseaux professionnels);⁴⁵

⁴⁵ La *Circle of Habondia Society*, un organisme sans but lucratif en Colombie-Britannique a formé un partenariat avec une coopérative de crédit locale et des investisseurs individuels. La coopérative accorde une ligne de crédit à l'organisme en fonction des montants qu'elle reçoit de ses investisseurs. La ligne de crédit sert ensuite à accorder des prêts aux femmes entrepreneurs. L'organisme a accumulé un fond de plus de 20 000 \$ qui lui permet d'accorder des prêts à partir de 100 \$. Selon Hannah Hadikein, une de ses fondatrices, le fonds crée une situation gagnante pour l'investisseur qui choisit le régime de placement qui lui convient à la coopérative, et pour l'organisme qui peut emprunter de l'argent à 1 % au-dessus du taux préférentiel. Le taux de remboursement des prêts est

- ❑ Former des alliances avec d'autres organisations communautaires pour exercer des pressions sur le gouvernement;
- ❑ Faire une étude participative pour faire mieux comprendre à la société, les défis que doit relever le DÉC des femmes face aux politiques et aux programmes;⁴⁶
- ❑ Adopter des pratiques entrepreneuriales tout en adhérant aux principes de justice sociale pour élargir et diversifier les sources de financement;
- ❑ Augmenter la capacité des organismes de commercialiser leurs programmes et services et de faire connaître leur impact;
- ❑ Donner aux femmes des occasions de développer leurs qualités de leader et d'assumer des rôles de direction;
- ❑ Demeurer sensible aux besoins de la communauté tout en restant à l'affût d'occasions stratégiques et nouvelles;
- ❑ Proposer aux femmes des possibilités de formation aux nouvelles technologies (notamment, l'économie du savoir, l'Internet, et les autres technologies de pointe);
- ❑ Créer des incubateurs et des accélérateurs pour les femmes entrepreneures;
- ❑ Augmenter les approches efficaces, dont le microfinancement et le crédit d'entraide.

Les conclusions et recommandations de ce rapport révèlent le besoin pour les organismes de DÉC des femmes de partager leurs expériences entre eux. Les études de cas présentées dans ce rapport ont été choisies à titre d'exemples prometteurs de DÉC des femmes au Canada et les leçons retenues auraient avantage à être diffusées et partagées dans l'ensemble du secteur.

de 100 %, certaines renégociations étant parfois nécessaires. Récemment, les critères de l'organisme ont été élargis afin d'accorder des prêts qux femmes qui éprouvent des difficultés financières causées, en partie, par les récentes compressions du gouvernement provincial.

⁴⁶ La *Women for Economic Equality (WEE) Society* est un organisme provincial de DÉC sans but lucratif en Nouvelle-Écosse. C'est en 1997 que l'organisme lançait son premier projet, *Counting Women in CED*. Grâce à ce projet, 1540 femmes en milieu rural ont discuté de leur travail au sein de leurs communautés et des problèmes qui limitent leur capacité d'exprimer leurs opinions aux tables de décisions. Le travail du *Réseau de DÉC des femmes* a depuis porté sur les problèmes soulevés directement par les femmes, par l'entremise de divers programmes et services, et indirectement, en faisant connaître plus largement les problèmes, en créant des partenariats stratégiques et en accumulant une masse de travaux de recherche qui militent en faveur d'un changement des politiques. Le projet *Equality in Technology (ET)* est un autre exemple. Ce projet combinait recherche et défense des droits avec un soutien direct pour les femmes avides d'améliorer leur qualité de vie et celle de leurs familles en retournant aux études et en suivant des cours dans le domaine des sciences et de la technologie.

5. ÉTUDES DE CAS DE PROGRAMMES DE DÉC DESTINÉS AUX FEMMES

Tel qu'indiqué plus tôt, les études de cas présentent des programmes conçus pour aider les femmes à faible revenu à devenir plus autonomes économiquement. Les études de cas ne représentent pas la gamme variée de problèmes auxquels le DÉC peut s'attaquer et qui peuvent inclure le transport, le logement, la sécurité alimentaire, et la revitalisation de quartier. Leur objectif premier est de créer des emplois et d'éliminer la pauvreté dans le cadre d'une stratégie de DÉC plus vaste.

5.1 Sur la route de l'emploi : Un programme du Centre de ressources pour femmes d'Antigonish, (Antigonish, Nouvelle-Écosse)⁴⁷

5.1.1 Mission du Centre de ressources pour femmes d'Antigonish

Le Centre de ressources pour femmes d'Antigonish (Antigonish Women's Resource Centre - AWRC) est un organisme communautaire féministe et indépendant qui fournit de l'information, des services de soutien, et des programmes d'aide aux femmes de tout âge et de toute origine dans un environnement sensible à leurs besoins. Le Centre adopte une démarche multidimensionnelle pour répondre aux besoins des femmes : prestation directe de services, développement communautaire, éducation et recherche participative.

5.1.2 Programmes et services

Depuis 20 ans, le Centre s'attaque aux problèmes vécus quotidiennement par les femmes : pauvreté, violence, emploi, éducation et formation, logement, parentalité, et santé. Le Centre répond aux besoins des femmes par divers moyens : counseling individuel, soutien, défense

⁴⁷ Le rapport a été rédigé par le Réseau de DÉC des femmes. L'information contenue dans cette étude de cas provient de diverses sources dont une entrevue avec Lucille Harper, directrice générale du Centre de ressources pour femmes d'Antigonish, et les documents suivants : 1) *On the Road to Employment: A Pre-Employment Program for Women facing Barriers to Employment (Sur la route de l'emploi)*. Rapport final du programme, juillet 2003, préparé par Heather Carson; 2) *Rapport annuel 2002-2003*. Centre de ressources pour femmes d'Antigonish, juin 2003; 3) *Énoncé de mission*. Centre de ressources pour femmes d'Antigonish. Approuvé en septembre 2002; 4) *Manuel du programme On the Road to Employment*, pages 4-8; 5) *Fiche d'information : Historique*. Centre de ressources pour femmes d'Antigonish, septembre 2001.

des droits, et orientation ou création de nouveaux programmes et groupes de soutien. Les programmes et services suivants sont offerts par le Centre :

- Counselling d'urgence, sur demande et destiné aux les femmes
- Soutien à court et à long terme
- Information et défense des droits
- Orientation
- Accès à des services de thérapie
- Programmes d'enseignement
- Programmes dans les écoles
- Programmes et services conçus pour les femmes à faible revenu et comprenant des initiatives de création de logements à prix abordable, alphabétisation, aide à lutter contre la pauvreté (par exemple, l'obtention de vêtements et de nourriture), aide sociale, défense des droits, et préparation de la déclaration d'impôt.
- Groupes de soutien et groupes de discussion informelles
- Une bibliothèque de matériel imprimé et de ressources
- Expérience de bénévolat et en milieu de travail pour les femmes

Le Centre est un maillon essentiel et unique dans le réseau d'organismes communautaires et de fournisseurs de services gouvernementaux dans la communauté d'Antigonish et ses environs. Grâce à sa connaissance des défis et des obstacles auxquels font face les femmes et à son expérience de travail au sein de la communauté, le Centre est devenu un porte-parole respecté dans le domaine du développement communautaire. Il est connu partout dans la province comme organisme qui met en oeuvre et contribue à des initiatives qui traitent de questions qui préoccupent les femmes.

Une diversité de femmes utilisent les services du Centre. Elles demeurent à Antigonish ou dans les environs, en milieu rural, et elles représentent tout un éventail d'âges, de niveaux de scolarité, et d'origines culturelles (Premières Nations, Acadiennes et Africaines néo-écossaises). Un grand nombre de femmes sont aux prises avec de sérieux défis : pauvreté, monoparentalité, violence et abus.

Le Centre a pour objectif premier d'aider les femmes qui vivent dans la pauvreté et, en même temps, de travailler à éliminer les structures qui les mettent et les maintiennent dans la pauvreté. Le Centre croit que la pauvreté a pour effet de marginaliser et de stigmatiser les femmes et leurs enfants, et de les maintenir en état de dépendance et vulnérabilité face aux abus et à la violence. Le Centre aide les femmes à surmonter les obstacles à l'indépendance économique et sociale, en plus de sensibiliser la communauté plus large à la pauvreté et d'exercer des pressions sur le gouvernement afin qu'il modifie ses politiques.

5.1.3 Le programme « Sur la route de l'emploi »

« Sur la route de l'emploi » est un programme préalable à l'emploi de 18 semaines offert aux femmes qui font face à des obstacles à l'emploi. Le but du programme est d'augmenter l'employabilité des femmes et de leur permettre de participer pleinement et à la vie socio-économique de la Nouvelle-Écosse. Il vise principalement à offrir aux femmes l'information et le soutien dont elles ont besoin pour se fixer des objectifs d'emploi et un plan de carrière concrets, réalisables et assujettis à un échéancier précis.

Pour bien des femmes, poursuivre leurs études ou obtenir un emploi représente un défi de taille, particulièrement pour les femmes dont les vies sont compliquées par la pauvreté, la

monoparentalité, des responsabilités familiales, des problèmes de toxicomanie et de violence, et un manque d'éducation ou de compétences. « Sur la route de l'emploi » est un programme holistique qui a beaucoup de succès et grâce auquel plus de 75 % des participantes trouvent un emploi, poursuivent leurs études, ou entreprennent un programme de réintégration. Comme l'explique une diplômée du programme : « *Je dirais à une participante éventuelle que ce programme pourrait l'aider à changer sa vie vu tout ce qu'il a à offrir. Si elle fait face à des obstacles à l'emploi, ce programme va l'aider à les surmonter afin qu'elle puisse prendre en charge sa vie et commencer à vivre la vie qu'elle mérite vraiment. Le milieu est favorable et sécuritaire. L'animation, les connaissances et les compétences sont excellentes. Tout ce qu'elle retirera de ce programme lui sera utile au foyer, à l'école ou au travail.* »

Le programme est divisé en deux parties. La première moitié est consacrée aux habiletés de vie : estime de soi, communications, gestion de la colère et du stress, l'art d'être parent, l'affirmation de soi et un mode de vie sain. La deuxième moitié enrichit la première en dispensant des compétences pratiques visant à accroître l'employabilité. Dans la deuxième partie, les femmes participent à un programme de « préparation à l'emploi » au cours duquel elles reçoivent une formation et un certificat touchant plusieurs sujets : Premiers soins et Réanimation cardio-respiratoire (RCR), Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), Super Hôte (programme d'une journée qui développe les aptitudes, les connaissances et l'attitude du personnel de première ligne de l'industrie touristique afin d'optimiser le service à la clientèle), Hygiène et sécurité du travail, Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA), et Intervention non violente en situation d'urgence. Les compétences sont également augmentées dans l'établissement d'objectifs professionnels, la recherche et l'entrevue d'emploi, l'informatique, la grammaire et la rédaction, l'accent étant mis sur le CV et la lettre d'accompagnement. Un volet « observation de cours » est également inclus pour les femmes qui souhaitent retourner aux études.

L'ensemble du programme est administré au Centre. Cela favorise la communication entre le personnel du Programme et le personnel du Centre et garantit que les femmes ont accès à toutes les mesures de soutien et les services dont elles ont besoin. Le fait que le Centre soit situé à Antigonish permet aux femmes de se familiariser avec la ville, source d'emploi principale de la région.

Le programme « Sur la route de l'emploi » dessert entre 10 et 12 participantes sur une période de 18 semaines. Il est offert deux fois par année, de septembre à janvier et de janvier à juin. Les participantes vivent des réalités différentes bien que la majorité, plus de 90 pour cent, vivent dans la pauvreté.

Lors d'évaluations du programme, on a demandé aux participantes de comparer leur niveau de connaissances/compétences au début du programme avec leur niveau à la fin du programme dans six domaines clés : connaissance de soi/estime de soi, aptitudes à la communication, informatique, établissement d'objectifs, aptitudes à la recherche d'emploi, et connaissance des ressources communautaires. Les réponses dans les évaluations les plus récentes (programmes de 2002-2003) indiquent qu'elles ont constaté une amélioration remarquable dans tous les domaines. Les participantes ont aussi insisté sur la valeur d'avoir un groupe composé uniquement de femmes pour maximiser leur apprentissage et de consacrer un volet du programme aux habiletés de vie. Ce volet a amélioré leur confiance en elles et leur motivation à apprendre, leur permettant ainsi de passer plus facilement à la maîtrise des compétences pratiques liées à l'emploi. Comme l'exprimait une participante,

« sans le volet consacré aux habiletés de vie, je n'aurais pas complété le programme. Il faut acquérir une solide estime de soi avant de pouvoir faire le reste. »

Le contexte local

Le Centre de ressources pour femmes d'Antigonish est situé dans la ville d'Antigonish (population 4754), dans le comté rural d'Antigonish (population 19 578), en Nouvelle-Écosse (population 942 691). En plus de servir le comté d'Antigonish, le Centre reçoit des femmes du comté voisin de Guysborough, un autre comté rural d'une population de 9 827.⁴⁸ La Nouvelle-Écosse est la troisième province rurale en importance au Canada, plus de 60 % de sa population vivant en milieu rural.⁴⁹

Les taux de chômage en milieu rural sont beaucoup plus élevés dans les provinces des Maritimes que dans les autres provinces canadiennes.⁵⁰ La ville d'Antigonish a un taux de chômage de 9,7%. Dans le comté d'Antigonish, le taux de participation des femmes à la population active est de 56,8 %, le taux d'emploi est de 50,2 % et le taux de chômage est de 11,6 % (en comparaison de 68,2 %, 58,7 %, et 13,9 % pour les hommes, respectivement). Des différences régionales importantes existent : dans le comté de Guysborough, par exemple, le taux de participation des femmes à la population active est de 46,8 %, le taux d'emploi de 35,1 %, et le taux de chômage de 24,5 % (comparativement à 59,8 %, 47 %, et 21,4 % pour les hommes, respectivement).

Environ un tiers des habitants du comté d'Antigonish n'ont pas fait d'études secondaires, et 17 % ont fait des études postsecondaires. La moyenne du revenu en 2001 était de 29 193 \$ pour les hommes et de 19 586 \$ pour les femmes. Dans le comté voisin de Guysborough la même année, le revenu moyen était de 24 051 \$ pour les hommes et de 13 609 \$ pour les femmes.

La Direction des services communautaires de la Nouvelle-Écosse fait état d'un caseload de 1163 assistés sociaux à Antigonish. Il y a une représentation de 61% de femmes dont 32 % souffrent d'incapacité et 36 % sont des mères monoparentales. À Guysborough, les femmes représentent 48 % des assistés sociaux, 35 % d'entre elles ont une incapacité et 38 % sont monoparentales.

L'Hôpital St. Martha et l'université St. François Xavier procurent des emplois stables dans la région. L'hôpital emploie environ 300 personnes et l'université, près de 500. À Guysborough, les gens comptent sur les nouvelles industries du pétrole et le potentiel touristique pour créer des emplois et pour assurer la stabilité économique. Il n'y a pas d'industrie primaire à Antigonish : la majorité de l'emploi rural est saisonnier (pêche, agriculture, et industrie forestière) et la ville offre surtout des emplois mal rémunérés dans le secteur tertiaire. Bien que l'université à Antigonish soit un employeur important, les femmes des communautés locales doivent disputer les emplois disponibles aux diplômés universitaires. Parmi les femmes qui sont employées, plusieurs détiennent un emploi à temps partiel et saisonnier qui ne fournit qu'un revenu de subsistance.

Divers groupes culturels demeurent dans le comté d'Antigonish : Canadiens africains, membres des Premières nations et personnes de descendants européens. La majorité des résidents ont l'anglais comme langue maternelle, bien qu'il existe une petite population acadienne francophone. Environ 3800 étudiants s'établissent temporairement à Antigonish pendant l'année scolaire. Le coût du logement à Antigonish est extrêmement élevé à cause de la présence de professionnels et d'étudiants à l'université.

⁴⁸ Sauf indication contraire, ces statistiques sont tirées de Statistique Canada, Recensement 2001, (Profils des communautés par comté) et de la publication du ministère des Finances de la Nouvelle-Écosse, *Statistical Profiles*.

⁴⁹ Bollman, Ray. 2001. *Régions rurales et petites villes du Canada : un aperçu*. Statistique Canada et Secrétariat rural.

⁵⁰ Letourneau, Raynald et Alison McDermott. 2001. *Les régions rurales du Canada et l'économie du savoir*. Industrie Canada, en collaboration avec le Secrétariat rural.

5.1.4 Financement et partenariats

« Sur la route de l'emploi » fut d'abord élaboré en 1999 un comme programme de « préparation au retour au travail » grâce au financement accordé en vertu d'un protocole d'entente entre le ministère des Services communautaires (MSC) de la Nouvelle-Écosse, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et le Centre AWRC. Malgré son succès évident, le programme continue de dépendre de financement axé sur les projets, et le personnel du Centre doit trouver et obtenir de nouvelles sources de financement à chaque année. Les changements apportés aux conditions d'admissibilité au financement ont parfois obligé le programme à modifier les groupes de participants.

Le programme est présentement financé par divers programmes de DRHC dont le programme d'Aide à l'emploi, l'Accord de développement du marché du travail (ADMT), Early Years, et ADMT Alphabétisation. Le MSC fournit le financement de base au Centre. Les autres projets peuvent être financés par des organismes tels que Condition féminine Canada.

Le programme « Sur la route de l'emploi » compte sur divers partenariats pour assurer son succès. Les membres qui siègent au Comité consultatif du programme comprennent une personne diplômée du programme ainsi que des représentants de l'université St. Francois Xavier, du MSC et de l'Antigonish-Guysborough Black Development Association. Le programme entretient d'autres partenariats plus officieux et bénéficie du soutien de diverses ressources et services communautaires et gouvernementaux dont le Nova Scotia Community College, les Services de santé publique, l'Antigonish County Adult Learning Association (ACALA), la Bibliothèque régionale de Pictou Antigonish, les Services de toxicomanie, le Centre de ressources professionnelles d'Antigonish, et les Services de santé mentale.

5.1.5 Facteurs contribuant aux réalisations du programme

Les réalisations du programme « Sur la route de l'emploi » résultent de différents facteurs. Premièrement, le programme est dispensé dans l'environnement favorable du Centre AWRC. Les participantes ont accès aux diverses mesures de soutien dont elles ont besoin sous un seul toit, y compris aux services liés à l'emploi ainsi qu'au counseling et au soutien individuels. Le fait que le Centre soit situé à Antigonish met également les femmes à proximité des employeurs et des autres services dont elles peuvent avoir besoin.

Le programme « Sur la route de l'emploi » bénéficie également de l'expérience et du soutien du Centre et de son personnel. Le personnel du Programme et du Centre travaillent en collaboration pour offrir les ateliers et les autres éléments du programme. Mais, le centre AWRC garde « Sur la route de l'emploi » en marge des autres programmes pour être certain qu'il reçoit l'attention qu'il mérite.

« Sur la route de l'emploi » utilise des méthodes qui semblent porter fruit. Il considère les habiletés de vie et les compétences relatives à l'employabilité comme étant interdépendantes et il s'appuie sur les principes de l'éducation des adultes (les expériences et les perspectives de chaque femme sont mises en valeur et l'apprentissage est perçu comme un processus autodirigé, pratique, et interactif). Diverses méthodes d'apprentissage sont utilisées dont des conférenciers invités, présentations, vidéos, groupes de travail, exercices individuels, et activités pour se détendre et s'amuser.

Les groupes sont petits (10 à 12 participantes) pour permettre aux femmes de surmonter les obstacles et de se lier d'amitié. En créant de petits groupes, le programme peut également prévenir la formation de sous-groupes qui ont tendance à nuire à la dynamique de groupe.

« Sur la route de l'emploi » est un programme qui a du succès, mais qui pose un défi aux participantes. Le personnel s'attend à ce que chaque participante donne le meilleur d'elle-même en échange d'un soutien absolu. Cette combinaison de soutien et d'attentes élevées semble motiver les femmes à atteindre des buts qu'elles n'auraient jamais cru possibles.

Une équipe de professionnelles stable et très compétente dirige le programme, une autre facteur de son succès. D'autre part, le programme répond aux besoins pratiques des participantes en mettant à leur disposition des indemnités de transport et de garderie et en tenant les sessions pendant les heures scolaires. Il serait plus difficile pour les participantes d'assister aux sessions si ces besoins n'étaient pas satisfaits.

5.1.6 Les principaux défis

Un des défis du programme consiste à aider les femmes à faible revenu à réaliser leurs buts personnels et professionnels à la fin du programme. Elles continuent alors à faire face à des obstacles et à être confrontées à des complications. Le cas d'une jeune mère seule qui voulait à tout prix entrer à l'université après le programme, mais qui, une fois aux études, s'est vu refuser l'aide sociale en dépit de son peu d'avoirs est un bon exemple. Elle a obtenu un prêt d'étudiant, mais il était insuffisant pour couvrir ses besoins et ceux de ses enfants, et cela voulait dire qu'elle accumulerait des dettes. Le personnel du Centre l'a aidée du mieux qu'il le pouvait, mais il n'était tout simplement pas capable de fournir à la jeune mère les soutiens systémiques dont elle avait besoin.

L'accès au financement de base pour le Centre et au financement continu pour le programme de préparation à l'emploi demeure un autre obstacle important. Chaque année, le personnel du Centre doit se débattre pour obtenir des fonds pour le programme. Par la même occasion, un nombre croissant de femmes ont recours aux services de centres comme le centre AWRC et la demande de participation à des programmes de retour au travail comme « Sur la route de l'emploi » a augmenté énormément. Or, l'affectation actuelle (et temporaire) d'un financement de base de 100 000 \$ couvre à peine les services essentiels du Centre.

En avril 2002, la province de Nouvelle-Écosse coupait 890 000 \$ des budgets combinés des maisons de transition, des centres pour femmes, et des programmes d'intervention pour hommes. Ni la compression budgétaire ni le « plan de refonte du système de lutte contre la violence familiale » (utilisé par le MSC pour justifier la compression prévue) n'ont été discutés préalablement avec aucun des huit centres de femmes de la Nouvelle-Écosse. À la suite de véhémentes protestations du public, les compressions furent suspendues et un financement temporaire fut accordé pour permettre aux fournisseurs de soumettre des plans de service révisés. En mai 2003, après une longue série de réunions et de négociations, une coalition de représentants des centres de femmes, maisons de transition, et programmes d'intervention pour hommes a présenté un « Rapport de planification » au MSC comprenant des recommandations pour la prestation et le financement des services. Les centres de femmes offrant des services distincts des maisons de transition et des programmes pour hommes, une coalition des centres de femmes a rédigé un deuxième document de

planification à présenter au MSC. Les deux documents demeurent sans réponse. Le financement actuel reste temporaire et insuffisant pour répondre aux besoins des organisations. Les négociations en vue d'obtenir un financement de base adéquat et à long terme se poursuivent avec le MSC.

Ce climat d'incertitude et d'insécurité financière rend le fonctionnement d'organisations comme le centre AWRC très difficile. Celles-ci doivent consacrer un temps administratif considérable à la rédaction et à la négociation de contrats à court terme pour leurs programmes et à la préparation de rapports.

5.1.7 Leçons retenues en DÉC des femmes

Le Centre de ressources pour femmes d'Antigonish est une organisation communautaire féministe. Le Centre s'est engagé à créer une communauté au sein duquel les femmes participent pleinement à la société et voient leurs valeurs, croyances et modes de travail reflétés dans toutes les facettes du monde dans lequel elles vivent. C'est un organisme sans but lucratif dirigé par un conseil d'administration et un personnel entièrement féminins.

Le programme « Sur la route de l'emploi » reconnaît que l'acquisition de compétences relatives à l'emploi n'aide pas nécessairement les femmes à trouver un emploi. Un grand nombre de femmes ont vécu la majorité de leur vie dans la pauvreté ou la quasi-pauvreté. C'est donc avec beaucoup de stress à l'égard de leur passé et de leurs espérances futures que plusieurs d'entre elles adhèrent au programme. Elles portent un lourd fardeau émotionnel lié à la pauvreté : dépression, toxicomanie, violence pendant l'enfance ou de la part du conjoint, et piètre estime de soi. Le programme offre des ateliers sur plusieurs de ces sujets sensibles en plus de compétences, d'outils et de soutiens pour résoudre les problèmes.

« Sur la route de l'emploi » est un programme efficace parce qu'il est dispensé dans un environnement de femmes et constitué de volets adaptés aux besoins particuliers des femmes. Dans ce contexte, les femmes sont capables d'examiner leur situation et leurs problèmes en toute sécurité et de commencer à se remettre progressivement de leur passé douloureux et à s'engager dans une nouvelle voie.

Le Centre porte aussi beaucoup d'attention aux difficultés particulières des femmes qui vivent dans la pauvreté, par exemple, en leur offrant une aide pour la garde d'enfants et le transport, et en adaptant le calendrier du programme à la vie des femmes et à leurs responsabilités hors de l'organisation.

Un autre aspect important du programme « Sur la route de l'emploi » est sa reconnaissance du lien étroit qui existe entre le développement économique et le développement social. De nombreux programmes de développement économique ne tiennent pas compte des obstacles propres aux femmes ni de l'importance du travail rémunéré et non rémunéré des femmes. Les femmes à faible revenu peuvent être empêchées de participer aux programmes à cause d'un manque de nourriture, d'argent ou de services de garde. Elles ont aussi parfois besoin de savoir que leurs enfants sont en milieu sûr et que quelqu'un s'occupe d'eux et de leur éducation pendant leur absence.

Les centres de femmes comme le Centre AWRC sont bien placés pour offrir une variété de programmes et de services aux femmes, y compris en DÉC. Ces centres servent de pont

entre les organismes gouvernementaux, les autres services locaux, et les femmes et les familles. D'autre part, le personnel et les bénévoles du centre défendent la cause des femmes en travaillant à modifier les politiques socio-économiques qui influent sur leur vie. En association avec les femmes, le Centre cherche à créer une société plus juste et équitable. Comme l'exprime un membre du personnel du Centre, son travail est inspiré par les femmes du milieu : « *chaque jour, au Centre des femmes, nous avons le privilège d'entendre les femmes raconter leur vie, d'apprendre de leurs expériences, de bénéficier de leur sagesse et d'être inspirées par la force qu'elles démontrent face à l'adversité. Les femmes nous confient leurs espoirs, leur peine, leur douleur, leur colère, leur frustration et leur détermination à créer une meilleure vie pour elles-mêmes, pour leurs enfants, et pour leur communauté. Nous partageons leur détermination.* »⁵¹

5.1.8 Plans d'avenir

Actuellement, il y a une liste d'attente pour les femmes intéressées à prendre part au programme « Sur la route de l'emploi ». L'obtention d'un financement stable et adéquat n'en demeure pas moins un défi. Le programme bénéficie heureusement du soutien des membres de la communauté, des employeurs et des organismes locaux qui reconnaissent son impact sur la communauté.

Dans le passé, la DRHC a représenté une source de financement majeure pour les programmes de formation des Canadiens et Canadiennes. Mais, la disparition des femmes comme « groupe cible », la perte des mécanismes de financement des programmes appuyés antérieurement par DRHC, et l'absence de financement pluriannuel restreignent sévèrement la capacité des organismes d'assurer des programmes comme « Sur la route de l'emploi ».

Ces changements de politiques récents ont, entre autres, réduit considérablement les possibilités pour les femmes d'accéder à des services qui les aident à passer du chômage ou du sous-emploi à l'indépendance et à la sécurité financières.

5.1.9 Potentiel de transfert

Les principes, le format, le calendrier, les exercices, et les activités du programme « Sur la route de l'emploi » sont utilisés par divers groupes de femmes et modifiés en fonction de leurs commentaires, permettant de l'ajuster et de l'améliorer constamment.

Deux autres centres de femmes en Nouvelle-Écosse proposent actuellement des programmes semblables. Ensemble, les trois centres cherchent à définir des normes pour la prestation de services dans le cadre des programmes de retour au travail pour les femmes. Ils ont produit un Guide de l'animatrice, « Starting Point » (Point de départ). Ce guide et le CD qui l'accompagne sont composés d'environ 500 pages de matériel couvrant quatre principaux domaines : technologie de l'information, développement personnel, alphabétisation, et préparation à l'emploi.⁵²

⁵¹ Centre de ressources pour femmes d'Antigonish. *Rapport annuel, 2002-2003.*

⁵² Le guide (imprimé et sur CD) est disponible au coût de 100 \$ pour les organismes sans but lucratif (frais postaux en sus) et de 250 \$ (frais postaux en sus) pour les organismes gouvernementaux et consultants privés. Quarante copies imprimées du guide sont présentement disponibles. Une fois les copies imprimées épuisées, la version sur CD peut être commandée et utilisée seule. Pour un

Le modèle de prestation créé pour le programme « Sur la route de l'emploi » peut être reproduit, mais certains aspects du programme devraient être adaptés aux réalités et aux défis des participantes. Par ailleurs, tout programme de préparation à l'emploi doit tenir compte des problèmes auxquels les femmes feront face lorsqu'elles retourneront sur le marché du travail ou aux études. Le Centre AWRC offre à chaque participante un soutien « post-intervention » afin de les aider à surmonter les difficultés inévitables qui se présentent. Il défend vigoureusement leurs droits en mettant en lumière les causes de la pauvreté, son impact sur la vie des femmes, et la nécessité d'adopter des politiques et de mettre en place structures qui aident davantage les femmes à sortir de la pauvreté.

complément d'information, contacter : Pictou County Women's Centre, téléphone: (902) 755-4647, télécopieur: (902) 752-2233, courriel: pcwcbernadette@ns.sympatico.ca

5.2 Le Centre de ressources et d'entreprise pour femmes MicroSkills (Toronto, Ontario)⁵³

5.2.1 Mission de MicroSkills

Le Centre de développement communautaire MicroSkills (MicroSkills) est un organisme communautaire, multiculturel et sans but lucratif, déterminé à aider les chômeurs, et principalement les chômeuses, les minorités ethniques, et les immigrants. Reconnaissant les obstacles auxquels font face les immigrantes et les femmes de minorité ethnique qui désirent acquérir une indépendance économique, MicroSkills a pour but de les aider à participer davantage à la société canadienne et à acquérir les compétences nécessaires à l'acquisition de leur autonomie et de l'égalité économique, sociale et politique.

5.2.2 Programmes et services

Au service des collectivités de Toronto (Ontario) et des environs depuis 1984, MicroSkills aide les femmes, les immigrants et les membres des minorités culturelles à se créer un nouvel avenir en leur offrant des services d'établissement, d'emploi et de travail autonome par le biais de quatre divisions : Programmes et services communautaires, Services aux jeunes, Services aux entreprises, et Services pour les femmes.

La division des Services pour les femmes de MicroSkills comprend des programmes comme le Centre de ressources et d'entreprise pour femmes et l'Institut technologique pour femmes. En 2002-2003, 80 % des clients de MicroSkills étaient des femmes (8686 femmes au total). Le présent rapport porte principalement sur les Services aux femmes, et plus précisément, sur le Centre de ressources et d'entreprise pour femmes.

5.2.3 Le Centre de ressources et d'entreprise pour femmes

Établi en 1998, le Centre de ressources et d'entreprise pour femmes MicroSkills (CREF) offre des programmes d'entrepreneuriat adaptés aux styles d'apprentissage uniques des femmes et à leurs besoins spéciaux dans un environnement favorable. Ces programmes donnent la priorité aux femmes à faible revenu, aux immigrantes et aux femmes de minorité ethnique. Le Centre offre une formation globale qui comprend une formation au travail autonome à temps plein et à temps partiel, une formation commerciale aux femmes en technologie de l'information et aux fournisseurs de services de garde à domicile, ainsi qu'un programme « formez le formateur » pour femmes entrepreneurs et autres qui souhaitent devenir formatrices. Plus de 150 femmes ont terminé leur formation au travail autonome depuis 1998, et plus de 115 entreprises ont été lancées.

Les réalités des femmes qui recourent aux Services pour les femmes changent en fonction des tendances de l'immigration et des conditions économiques locales. Elles peuvent être sans emploi, sous-rémunérées, prestataires de l'aide sociale, en recherche active d'un emploi ou de travailler à leur compte après une longue période d'inactivité professionnelle. Bien qu'un grand nombre de femmes qui bénéficient des services de MicroSkills possèdent une longue formation ou expérience de travail dans leur pays d'origine, elles ont de la

⁵³Cette étude de cas a été préparée par Julie Birch. Elle repose sur des entrevues et la contribution de Kay Blair (directrice générale de MicroSkills), Melody Brown (directrice des Services pour les femmes), Jane Wilson (responsable du développement des ressources), et Eunice Kimani (adjoind administrative).

difficulté à réaliser leur plein potentiel à cause de multiples obstacles comme la sous-évaluation ou le manque de reconnaissance de leurs titres de compétence acquis dans un autre pays, le manque de compétences pertinentes, une connaissance insuffisante de l'anglais, la désorientation culturelle, et le racisme. Plusieurs ont eu des emplois de survie et souhaitent améliorer leurs possibilités d'emploi. Au cours de la dernière année, près de 50 % des clientes étaient prestataires de l'aide sociale et plusieurs étaient chefs de famille monoparentale.

Le CREF offre aux clientes un modèle de service intégré qui comprend une formation au développement des affaires, l'aide à l'élaboration d'un plan d'affaires, le soutien au développement du produit (tel que défini par le secteur), des conseils, une formation et un soutien pour la commercialisation et la promotion. Divers services additionnels s'ajoutent, dont un fonds d'emprunt, un programme de mentorat et de réseautage ainsi que des appuis pratiques tels que la garde d'enfants sur place et un fonds de réserve pour des dépenses comme le transport. Le CREF est doté d'une bibliothèque de ressources en affaires, de salles de réunion et de classe, de bureaux, et d'incubateurs qui comprennent des postes de travail informatisés, l'accès à l'Internet, des imprimantes, une photocopieuse et un télécopieur.

Les programmes dispensés par le CREF, qui joignent le développement personnel et économique, comprennent, à titre d'exemple, le programme « Investir dans l'avenir des femmes » présentement financé par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.⁵⁴ Ce programme fait participer 100 femmes dans trois programmes différents : 60 au programme de gestion personnelle et de formation au travail autonome, 20 au programme « formez le formateur », et 20 au programme de formation au travail autonome pour les femmes en technologie de l'information (TI). La Fondation canadienne des femmes commandite en parallèle la participation de 15 femmes à un programme pilote de formation au travail autonome pour les travailleuses qui offrent un service de garde à domicile. Les programmes sont conçus, dispensés, évalués et administrés par le personnel de MicroSkills et des employés à contrat dont 80 % sont des femmes.

Les programmes offerts par l'Institut technologique pour femmes de MicroSkills, l'autre volet majeur de Services aux femmes, soutiennent directement les activités de création d'entreprise. MicroSkills a ouvert son Institut technologique pour femmes en 1999; il est, encore aujourd'hui, le seul du genre au Canada. L'Institut vise à combler l'écart entre les sexes dans les emplois technologiques en offrant aux femmes la chance d'acquérir des compétences pour faire carrière en TI, par exemple en développement de sites web et en administration de réseau. Les diplômées de l'Institut offrent un soutien technologique aux entrepreneures qui utilisent les services du CREF. Par exemple, elles offrent un soutien technique aux incubateurs d'entreprises et aident les entreprises à créer leurs sites Web.

Le fait est que les femmes viennent chercher une formation au travail autonome au CREF, mais qu'elles ont besoin d'une foule d'autres mesures de soutien pour les aider à intégrer le marché du travail canadien. Parmi les autres programmes qu'offre MicroSkills, citons la Planification d'une carrière pour les femmes victimes de voies de fait, le Groupe de soutien

⁵⁴ La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO) conseille le gouvernement sur les mesures à prendre en ce qui concerne les questions qui préoccupent les femmes, en particulier celles d'ordre social, économique et juridique. Comme division du ministère des Affaires civiles, la DGCFO compte deux principaux secteurs d'activité : la prévention de la violence faite aux femmes et la promotion de l'autonomie économique des femmes.

des parents seuls, le Réseau d'information pour les immigrants, ainsi qu'un programme de placement.

Le contexte local

MicroSkills est situé au centre du Quartier 2 de Toronto, au nord-ouest de la ville, près de l'Aéroport international Pearson. La population de Toronto est une des plus diversifiées au monde au plan ethnique; on y trouve plus de 100 groupes ethniques différents. Dans les dernières années, les immigrants de première génération constituaient 61,2 % de la population; 63 % des nouveaux arrivants étaient non européens, c'est-à-dire des « minorités visibles ». Les résidents représentent 10 nationalités principales (Italien, Indien d'Asie, Canadien, Somalien, Jamaïcain, Anglais, Chinois, Polonais, Croate, et Portugais). Ils parlent 9 langues maternelles autres que l'anglais (italien, punjabi, espagnol, persan, polonais, arabe, croate, urdu, portugais) ainsi qu'une variété d'autres langues.

Le profil de la clientèle de MicroSkills pour 2003 est le suivant : parmi les 10 857 clients, 35 % étaient d'Asie, 25 % d'Afrique, 17 % du Moyen-Orient, 13 % d'Europe et le reste, 10 %, était réparti également entre l'Amérique du Nord et les « autres » (qui comprennent l'Amérique latine et les Caraïbes).

La fréquence d'un faible revenu dans le quartier 2 est légèrement supérieure, pour les familles de toutes tailles, au taux pour la ville de Toronto bien que le revenu moyen par ménage soit supérieur de 733,00 \$.⁵⁵ Le taux de chômage est de 6,5 %, soit 0,5 % de moins que la ville de Toronto. Les niveaux d'éducation dans le Quartier 2 dépassent ceux du Grand Toronto, le niveau de diplômés d'écoles secondaires étant de 4,8 % plus élevé; 3 % de plus de la population détient un certificat ou diplôme professionnel. Dans le Quartier 2 et à Toronto, plus de 13 % de la population est titulaire d'un certificat collégial, mais on compte 58 % de moins de diplômés universitaires dans le Quartier 2 que dans le Grand Toronto. Les Services de développement urbain (2003) rapportent que 15,8 % de la population du Quartier 2 ont fait des études universitaires en comparaison de 27,2 % pour la ville de Toronto⁵⁶.

Les données compilées par MicroSkills démontrent que les clients immigrants qui sont arrivés au cours de la dernière décennie ont une éducation supérieure à ceux qui les ont précédés : 47 % des clients servis en 2002 avaient fait des études universitaires en comparaison de 17 % en 1987.⁵⁷ Les données économiques de Statistique Canada révèlent malgré tout que les taux de participation des nouveaux arrivants ont baissé, que les revenus individuels et familiaux des immigrants et réfugiés n'augmentent pas aussi vite que dans le passé, que les « minorités visibles » connaissent une plus grande pauvreté que les autres groupes au Canada et que la période en suspens (état indéterminé) pour les réfugiés devient de plus en plus longue et prononcée.⁵⁸

La participation par emploi dans le quartier 2, fournie une fois de plus par Statistique Canada (2001), indique que 45 % de ceux qui travaillent sont répartis également dans deux secteurs d'activité : affaires, finance, et administration, et ventes et service, ce qui correspond à la ville de Toronto. L'emploi dans les métiers, le transport et la conduite de matériel dépasse de 7 % les taux de la ville de Toronto (17,1 % par rapport à 10,3 %) et de 3 % la moyenne nationale. Il y a moins de travailleurs

⁵⁵ Se rapporte au revenu par rapport au seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada. Dans les grands centres urbains comme Toronto (où la population est égale ou supérieure à 500 000), le SFR peut être organisé en fonction de la taille variée des familles : 1) famille de 1, SFR = 16 874 \$, 2) Famille de 7+, SFR = 42 978 \$. L'état de faible revenu s'applique lorsque le revenu total est inférieur au SFR. L'incidence du faible revenu est la proportion ou le pourcentage d'un groupe, par ex. familles économiques ou personnes seules dans une classification donnée, inférieur au SFR.

⁵⁶ Services de développement urbain, Planification urbaine, Politique et Recherche, à l'aide des données du Recensement du Canada 2001

⁵⁷ Rapports annuels de 1998 et 2002 de MicroSkills.

⁵⁸ Présentation de Maytree Foundation, université Queen's, août 2003.

dans les emplois liés aux arts, à la culture, aux loisirs et aux sports dans le quartier 2, le taux d'emploi dans ce secteur étant de 3 % inférieur à celui de la ville (1,9 % par rapport à 4,9 %).

5.2.4 Financement et partenariats

Le programme des Services pour les femmes reçoit du financement de plusieurs sources différentes : gouvernementales, de sociétés, et de commanditaires privés par le biais de subventions, de dons, et de contributions en nature. Le budget d'exploitation annuel de MicroSkills dépasse 2,5 millions de dollars. Les programmes et services sont financés par le gouvernement (72 %), des fondations (4 %), Centraide (5 %), des donateurs individuels et des sociétés commanditaires (3 %) et par les frais qui lui sont versés pour les services liés aux entreprises (16 %).

MicroSkills tisse des liens et des partenariats avec des organismes de femmes, des organisations syndicales, des groupes d'employeurs, des associations industrielles, des organismes patronaux-syndicaux, des ONG, des établissements universitaires, et les gouvernements provincial et fédéral afin d'explorer et de mettre en oeuvre des initiatives visant à améliorer la qualité de vie des immigrants et des femmes appartenant à une minorité culturelle.

MicroSkills travaille dans une logique de réciprocité avec de nombreuses organisations dans le domaine du recrutement et de l'aiguillage et dans la prestation d'éléments spécifiques d'un programme. Par exemple, les participantes au programme « formez le formateur » s'exercent en animant des ateliers dans d'autres organismes qui peuvent les embaucher comme formatrices à la fin de leur programme. MicroSkills retient les services d'un organisme local pour présenter les modules de gestion financière pendant la formation au travail autonome, et il arrive qu'il appuie d'autres organisations dans l'élaboration de leurs programmes d'entrepreneuriat.

Le personnel et la direction participent à des comités de planification organisés par Entreprise Toronto et le CED Learning Network et cherchent, avec d'autres organisations communautaires, des initiatives capables d'améliorer les services essentiels aux clients. Cette collaboration et échange d'information ont eu pour effet de mieux faire comprendre les problèmes et les défis auxquels fait face cette clientèle à mesure que ses membres s'efforcent d'améliorer leurs conditions économiques.

5.2.5 Facteurs contribuant aux réalisations du programme

Les succès de MicroSkills sont imputables aux talents de la Directrice générale de MicroSkills, Kay Blair, une véritable entrepreneure sociale qui favorise une démarche d'entreprise sociale pour l'organisation et pour la participation. Elle utilise avec les membres de son personnel la méthode « Interrogation appréciative ».⁵⁹ Interrogation appréciative est une démarche visant à mener à bien des changements organisationnels en cherchant continuellement à identifier et à comprendre les aspects spécifiques d'une organisation qui inspirent la créativité, un sens d'appartenance, et la liberté de s'épanouir. Lorsque la Directrice générale a guidé son personnel dans un exercice d'Interrogation appréciative entre février et avril 2003, plusieurs ont déclaré « *c'est ce que nous faisons depuis toujours; on vient juste de lui découvrir un nom!* » L'exercice formel les aide à identifier les éléments qui donnent de la vie à l'organisation, de continuer de les soutenir et de les bonifier, en plus de

⁵⁹ Des renseignements sur l'Interrogation appréciative sont accessibles sur le site Internet suivant : <http://appreciativeinquiry.cwru.edu>.

mettre en évidence les problèmes et les solutions et de renouveler leur conviction qu'ils sont tous responsables de la réalisation des objectifs souhaités de l'organisation.

La Directrice générale et le personnel d'encadrement occupent leurs postes depuis plusieurs années, facilitant la constance leadership et la croissance de l'organisation. Chaque personne s'efforce de partager avec les nouveaux cadres et employés son riche bagage d'histoires sur manière dont la mission et les principes de l'organisation sont réalisés (et effectivement réalisables) dans la pratique. À titre d'exemple, la Directrice générale a raconté plus d'une fois comment elle avait renvoyé les employés d'un commanditaire parce qu'ils avaient un comportement raciste. Le commanditaire n'a pas approuvé la décision de MicroSkills de mettre son personnel à pied et a refusé de fournir une nouvelle équipe. MicroSkills a alors mis fin à sa relation avec le commanditaire en question et adopté une approche différente pour offrir le service. Quelques années plus tard, la Directrice générale a rencontré une ancienne employée du commanditaire qui l'a présentée comme « *une femme qui avait travaillé créativement pour surmonter les problèmes systémiques...a fait preuve de force et n'avait pas cédé sous la pression.* » Aujourd'hui, ce même commanditaire se dit prêt à former un nouveau partenariat avec MicroSkills.

La formation et le perfectionnement du personnel de MicroSkills à des techniques de développement communautaire efficaces sont un autre facteur clé de son succès. MicroSkills a réuni une équipe de travailleurs « sur place » qui ont une multitude de capacités en négociation, résolution de problèmes, création de liens avec les réseaux locaux, établissement d'objectifs, et contrôle et évaluation du rendement.

Ces travailleurs fonctionnent comme des « spécialistes en développement »; ils participent à l'élaboration d'initiatives communautaires, mobilisent des individus et des organisations, et pilotent ou soutiennent des initiatives spécifiques. Par exemple, ils ont augmenté les liens de MicroSkills avec les milieux d'affaires en établissant le « Prix Esprit d'entreprise », remis chaque année à une entreprise locale qui appuie les immigrants et les femmes de minorité culturelle par des initiatives liées à l'emploi. D'autres exemples de pratique de développement communautaire efficaces ont produit le UPS (United Parcel Service) Foundation Information Technology Resource Centre à l'Institut technologique pour femmes ainsi que le « Cooperators Loan Fund ». ⁶⁰ Ces ressources de MicroSkills résultent directement des relations efficaces que le Centre entretient avec la communauté. Elles augmentent grandement les chances des clients de MicroSkills. La collaboration constante avec le secteur des affaires a aussi produit un groupe de mentors, de bénévoles, de consultants et de donateurs qui aident MicroSkills à dispenser ses programmes et à mobiliser des fonds.

MicroSkills s'engage régulièrement dans des activités de planification et de développement organisationnels permettant d'établir le cadre de travail pour assurer l'atteinte de ses objectifs stratégiques à long et à court termes. Le personnel à tous les niveaux prend part à ces activités. Il organise aussi des groupes de discussion réguliers avec les clients afin de comprendre leurs nouveaux besoins et d'obtenir leurs commentaires et leurs suggestions pour améliorer le service.

Le personnel a accès aux propositions de projets et aux rapports afin de mieux comprendre l'évolution de l'organisation et sa direction. Ce libre accès au « mur de dossiers » valorise le

⁶⁰ Pour un complément d'information sur le Cooperators Cooperative's (compagnie d'assurance) CED Fund, visiter le www.cooperators.ca/group/

travail existant et accroît la responsabilité, tout en garantissant que tout le monde connaît les procédures de prestation et d'établissement de rapports. L'adoption de cette norme d'ouverture et d'apprentissage renforce, à son tour, la capacité organisationnelle.

MicroSkills exploite depuis toujours une entreprise pour assurer un revenu indépendant. Par exemple, en plus d'offrir une formation subventionnée, l'organisation a inclus la vente de formation à temps partiel dans ses services aux entreprises. MicroSkills offre aussi divers soutiens en technologie de l'information et services aux entreprises locales. Les diplômées du programme sont embauchées pour dispenser ces services. Par ailleurs, ces initiatives commerciales font de l'organisation un fournisseur de technologie dans la communauté et créent de précieux liens avec les entreprises locales qui, à leur tour, appuient les programmes de MicroSkills et embauchent ses diplômées.

Consciente que la reconnaissance représente un facteur clé, la direction de MicroSkills voit à ce que ses diplômés et les organisations qui la soutiennent soient officiellement reconnus. Le Prix Entrepreneur de l'année est remis annuellement à quatre diplômées du programme en travail autonome du CREF qui font preuve d'un esprit d'entreprise exceptionnel dans la mise en route de leur entreprise. Leur profil est affiché sur le site Web de MicroSkills et elles bénéficient ainsi de beaucoup de publicité. D'autre part, tous les donateurs et commanditaires sont reconnus de diverses façons : sur place, dans le site Web de MicroSkills et dans la documentation de la compagnie.

Les programmes et services mis au point et offerts par MicroSkills sont enrichis par la participation à des initiatives connexes dans la communauté. Par exemple, la participation de MicroSkills au Sous-comité de planification de la ville de Toronto sur les Femmes en affaires lui permet de promouvoir ses services destinés aux femmes entrepreneurs locales, et de profiter des leçons apprises par d'autres organisations engagées dans des initiatives de travail autonome.

La communauté perçoit MicroSkills comme un agent de changement, comme le démontre ce qui suit :

- Multi-Agency Partnership Project (MAPP) (projet de partenariat entre plusieurs organismes). MicroSkills a été choisi, parmi les dix organismes partenaires, comme l'organisation directrice dans l'établissement d'un centre pour jeunes à risque, le « Dixon Neighbourhood Youth Centre », financé par Centraide.
- JobTrack Centre – MicroSkills a été choisie comme l'organisation responsable de la mise sur pied d'un projet de centre de recherche d'emploi financé par DRHC ayant pour but d'offrir des services de soutien à l'emploi aux personnes de Toronto dont l'emploi a été touché par la crise récente du SRAS.
- MicroSkills a participé à des consultations à Halifax sur des programmes de travail autonome destinés aux femmes à l'extérieur de l'Ontario.
- MicroSkills a participé à une consultation avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario sur le développement de programmes technologiques pour les femmes.
- MicroSkills a participé au groupe de discussion sur les Femmes et la Nouvelle économie.

- Le personnel de MicroSkills est consulté sur des questions liées aux enjeux de la diversité. Des membres du personnel ont été invités par le Collège Humber à participer à une table ronde visant à diversifier son corps professoral.
- Le personnel de MicroSkills a élaboré et présenté un programme visant à renseigner le public en général sur les avantages pour les entreprises de pratiquer la responsabilité sociale et l'appréciation des femmes de minorité culturelle au sein de la communauté.

5.2.6 Principaux défis

Au milieu des années 90, la clientèle de base de l'organisation a été profondément touchée par les changements qui ont eu un impact important sur la vie des femmes – changements dans la législation gouvernementale, changements dans les politiques socio-économiques, et changements dans le marché du travail attribuables à l'accord de libre-échange et à la mondialisation. Ces changements ont eu pour effet d'accroître le nombre de femmes et d'enfants vivant dans la pauvreté et sans-abri et, en particulier, d'aggraver considérablement la pauvreté des parents seuls prestataires de l'aide sociale ainsi que les immigrantes et femmes de minorité culturelle. Réagissant à ces tendances négatives, MicroSkills a identifié le besoin d'élargir ses services aux femmes en matière de développement économique. Grâce à cette décision stratégique, MicroSkills offre aujourd'hui de nombreuses initiatives de développement économique originales conçues pour renforcer la condition économique des femmes.

Le problème de financement pour les femmes demeure un défi majeur pour MicroSkills. Des obstacles systémiques les empêchent d'obtenir du capital et du crédit des institutions financières classiques. Souvent, les femmes qui essaient d'obtenir du financement pour leur micro entreprise n'ont pas d'antécédents en matière de crédit ni de biens qu'elles peuvent donner en garantie pour le prêt. Elles découvrent rapidement qu'il y a peu de créativité et d'innovation dans les institutions financières. Une réponse fréquente des prêteurs, par exemple, est « mettez-le sur votre carte de crédit ». La plupart des femmes micro-entrepreneures n'ont pas de carte de crédit et si elles en avaient une, elles seraient réticentes à payer les taux d'intérêt élevés exigés sur le solde.

La recherche constante de nouvelles façons plus efficaces de soutenir un plus grand nombre d'immigrantes et, ainsi, de mieux favoriser la croissance et la santé économique de la clientèle servie demeure un défi permanent exigeant que MicroSkills s'éloigne du financement par projet. Le financement par projet ne couvre pas les fonctions de base telles que la recherche et le développement, l'infrastructure, et la planification et l'établissement d'un réseau communautaire par le biais de partenariats. Cette solide organisation doit rester profondément enracinée dans la communauté pour pouvoir répondre à ses besoins et mettre en oeuvre des plans à long terme qui lui permettront de faire un bon travail de développement économique. Le financement de base est nécessaire pour mettre à contribution l'énergie des groupes locaux, des particuliers et des communautés, et régler les problèmes locaux.

Les organisations comme MicroSkills ne sont pas reconnues à leur juste valeur pour le rôle important qu'elles jouent dans le DÉC. Les dirigeantes de l'organisation ont l'impression que la communauté et le gouvernement comptent sur des organismes comme MicroSkills pour

maintenir l'ordre social en mettant l'accent sur l'égalité socio-économique et entre les sexes, mais qu'ils hésitent à s'engager à soutenir la mission fondamentale de ces groupes.

La frustration s'intensifie également devant des programmes de financement à la recherche de solutions rapides qui n'ont aucun processus en place pour prévenir que les participants se trouvent au point de départ et qu'elles doivent ainsi refaire la démarche. Cela empêche les organismes de prendre les mesures ultérieures nécessaires pour aider celles qui ne sont pas encore prêtes à être autonomes à la fin d'un projet.

MicroSkills fait aussi face à une autre dure réalité : bien qu'il connaisse une demande sans précédent de ses services, le Centre a remarqué un sentiment anti-immigration croissant depuis la catastrophe du 11 septembre.

L'insuffisance de fonds d'infrastructure et le peu de mécanismes disponibles pour assurer le développement du leadership et le renforcement des capacités communautaires constituent un autre défi pour MicroSkills. Mais le Centre a trouvé des moyens originaux de créer de nouvelles ressources malgré ces difficultés, et malgré la diminution des ressources pour les femmes. Les membres de l'organisation travaillent activement à diversifier la base de financement sans compter sur une seule source de fonds particulière pour un programme. En plus de recevoir du financement de divers programmes gouvernementaux, MicroSkills entretient des liens avec une variété de sociétés, de fondations privées et de donateurs. MicroSkills est devenu membre de Centraide et a mobilisé des fonds auprès de diverses fondations et sources gouvernementales et communautaires qui ont contribué à la création du programme de formation au travail autonome pour les femmes en 1996, au CREF en 1998, et à l'Institut technologique pour femmes en 1999. En 2002, grâce à une généreuse subvention de Cooperators, MicroSkills a établi un Fonds d'emprunt pour offrir de petits prêts aux diplômées de ses programmes en travail autonome.

MicroSkills a aussi élargi ses services afin d'inclure des programmes destinés aux hommes et aux femmes. Cette décision a permis d'ajouter un élément constructif à ses services existants et ne réduit en rien son engagement envers les femmes. En plus d'accroître son admissibilité à une plus grand nombre de financement pour des programmes qui profitent à la fois aux hommes et aux femmes (formation langagière financées par le gouvernement fédéral accompagnée de services de garde d'enfants et d'un Centre de ressources d'emploi, par exemple), la prestation de programmes mixtes a amélioré les possibilités de bénévolat et d'emploi pour la clientèle féminine de base. D'autre part, le personnel a découvert que l'expériences des hommes et des femmes est enrichie lorsqu'ils partagent leurs perspectives et expériences. Pour prévenir tout problème de sexisme, le personnel de MicroSkills reçoit une formation et exerce de la vigilance à l'égard des politiques et procédures anti-racisme, anti-discrimination et anti-harcèlement. Reconnaissant que la présence d'hommes dans certains programmes risque d'aliéner les femmes qui ont été victimes de violence ou d'abus par leur conjoint, l'organisation a élargi son Programmes de services de soutien réservés aux femmes afin d'inclure du soutien et la planification de carrière pour les survivantes de violence conjugale, des groupes de soutien pour les mères seules, et un programme d'intervention en cas de crise.

5.2.7 Leçons retenues en DÉC des femmes

L'expérience de travailler avec des immigrantes à faible revenu et des femmes appartenant à une minorité ethnique a renforcé l'organisation et augmenté son cercle d'influence en

mettant en valeur l'intégration des clientes dans le développement et la prestation de programmes et services adaptés aux différences culturelles. La conviction que des mesures de soutien – comme le transport, les vêtements, la garde d'enfants, et la défense continue des droits comme le logement abordable – doivent être mis en place pour que les femmes puissent réussir font partie inhérente de leur démarche. De plus, la démarche de MicroSkills en matière de DÉC des femmes repose des valeurs et des pratiques clés qui comprennent la connaissance et le respect des compétences, de l'expérience, et du potentiel des immigrantes, des femmes de minorité culturelle, et des femmes à faible revenu. Cela est fortifiée par une équipe d'employées multilingue, provenant de différentes communautés culturelles et qui comprend plusieurs femmes qui sont de nouvelles arrivantes et qui sont capables de promouvoir et de présenter les programmes de manière sensible et dans un contexte stimulant et intéressant pour les clientes.

En plus de donner une grande importance à la recherche et à l'analyse des problèmes de la population, MicroSkills comprend qu'il doit militer fortement pour des changements de politiques et s'efforcer de prendre part aux processus décisionnels concernant ces politiques. Cette approche exige l'établissement et le maintien de relations constructives avec les institutions, les secteurs et les leaders pertinents.

Ces concepts et pratiques clés produisent des résultats essentiels à la pratique efficace de DÉC pour les femmes :

1) Les femmes dans des rôles de direction

MicroSkills prend pour acquis que toute personne peut jouer un rôle de direction. Cette conviction est mise en pratique dans l'ensemble de l'organisation. Le leadership est encouragé à tous les niveaux de l'organisation, de la direction aux participantes. Les femmes jouent des rôles de direction clés dans l'organisation : comme Présidente du Conseil d'administration, comme Directrice générale, et comme cadres supérieurs, les femmes représentent 75 % du personnel. Les femmes immigrantes, de minorité culturelle et à faible revenu sont bien représentées dans des postes à tous les échelons de l'organisme : au Conseil d'administration, à la direction, dans des rôles de coordination et de supervision et dans la prestation directe de services comme conseillères, instructrices et autres spécialistes.

2) Occasions pour les femmes de développer leurs aptitudes à diriger

En plus d'offrir plusieurs rôles de direction aux femmes à l'intérieur de l'organisation, MicroSkills leur offre de nombreuses occasions de développer leurs aptitudes à diriger. En voici quelques exemples :

- Le programme « formation de formatrices » mis au point pour répondre au besoin de modèles de comportement et de mentors pour les participantes aux programmes de formation au travail autonome
- Un programme de leadership pour les nouvelles arrivantes afin de perfectionner leurs compétences et connaissances pour qu'elles puissent agir comme dirigeantes communautaires
- Occasions de faire du bénévolat à MicroSkills, permettant aux femmes d'acquérir un large éventail de compétences

MicroSkills réunit des membres de la communauté afin d'élaborer des stratégies sur la meilleure manière d'offrir des services aux femmes immigrantes, de minorité culturelle et à faible revenu qui leur permettront de devenir autonomes et de mieux participer à l'économie locale. Les éléments des programmes sont élaborés et présentés par des personnes fortement impliquées dans la communauté, plusieurs ayant de l'expérience en travail autonome et une nette conviction que les activités de création d'entreprise doivent être adaptées aux réalités de la vie des femmes. Les leaders en travail autonome, en financement et en gestion d'une petite entreprise sont consultés et prennent part au développement des modèles de programme. Au centre de l'élaboration des programmes figurent aussi des femmes de la communauté qui, grâce à un processus consultatif, donnent leur opinion et participent à chaque étape du processus. Dans l'élaboration de tous ses programmes, MicroSkills s'efforce de mettre à profit les compétences existantes des personnes – tant pour l'emploi que pour le travail autonome – en encourageant les femmes à créer des entreprises qui utilisent des compétences acquises dans leur pays d'origine.

Un autre exemple de cette approche s'illustre dans le développement de programmes et de services pour la jeunesse vulnérable desservie par la plus récente initiative de MicroSkills, le Dixon Neighbourhood Youth Centre. MicroSkills travaille en collaboration avec un groupe de partenaires communautaires, avec le Conseil de l'éducation, et divers bailleurs de fonds afin d'augmenter les ressources et les possibilités pour les jeunes de cette collectivité marginalisée et mal desservie.

MicroSkills rend compte de ses réalisations à la communauté par l'entremise des 13 membres de son Conseil d'administration qui représentent, de façon équilibrée, les milieux d'affaires, les syndicats, les groupes communautaires ainsi que les diplômés des programmes. Près de 100 bénévoles contribuent annuellement à la prestation des programmes à titre individuel ou comme membres de comités.

La direction considère les gens comme le plus important actif de l'organisation et croit qu'investir dans les ressources humaines est une stratégie fondamentale pour maintenir son efficacité et son avantage concurrentiel. Les dépenses de perfectionnement professionnel font l'objet d'un budget annuel et elles sont affectées en fonction des lacunes de compétences au sein de l'organisation et de celles que doit avoir le personnel pour réaliser ses objectifs stratégiques. Le développement des habilités, la confiance et l'engagement ont produit un taux de roulement du personnel relativement bas, à preuve, un groupe central d'employés est au service de l'organisation depuis plus de dix ans.

5.2.8 Plans d'avenir

Le processus d'évaluation a eu pour but d'identifier un rêve collectif du personnel, soit celui d'acquérir un bâtiment. Le personnel estime que l'organisation a besoin d'élargir son rôle dans la communauté afin d'assurer sa pérennité. Parmi les rôles additionnels on pourrait nommer la prestation de programmes « post-intervention » en commanditant des entreprises locales appartenant à des femmes. Un autre but de l'organisme est aussi d'augmenter l'accès aux services en faisant connaître de façon plus spécifique les services offerts aux femmes auprès de divers partenaires.

MicroSkills va continuer de créer et d'offrir des programmes qui aident les femmes à acquérir l'autonomie économique et à participer pleinement à la société canadienne. Ces programmes vont inclure le leadership, l'entrepreneuriat et la technologie. Au cours de la

prochaine année, MicroSkills va commencer à suivre les ventes des participantes qui travaillent à leur compte. La direction estime que la majorité des diplômées qui travaillent à leur compte sont capables d'abandonner l'aide sociale dans les trois ans qui suivront la fin du programme. Rendre compte des ventes sera une condition d'admission aux programmes.

Le Centre va continuer de militer pour ses clientes auprès des employeurs locaux afin de renforcer les liens et de favoriser de meilleures possibilités d'emploi dans le secteur privé. Il va aussi continuer de défendre énergiquement les droits des femmes et s'assurer de l'accès à des services par divers moyens tels que la mise en place d'un observatoire sur les événements et les sujets suivants: des salons de l'emploi, réseaux d'immigrants et d'immigrantes, initiatives de développement communautaire, portes ouvertes, sensibilisation du public aux problèmes de sexisme, réseaux inter-organismes, et consultations sur les politiques d'intérêt public.

Une Association d'anciens et d'anciennes sera constituer pour recueillir l'appui de toute personne ayant suivi un programme structuré. On demandera aux anciennes et anciens participants de se faire les ambassadrices et ambassadeurs de l'organisation, de guider l'élaboration des nouveaux programmes et d'aider à mobiliser des fonds.

Pour respecter ces engagements, l'organisation sait qu'elle doit assurer sa pérennité; elle procède donc à l'élaboration du profil de l'organisme et à la création d'une image de marque. Elle cherche à élargir son réseau de femmes pouvant aider à élaborer un plan de service, et à embaucher d'anciennes utilisatrices de ses services comme ambassadrices de l'organisation. L'organisation explore aussi les possibilités de faire reconnaître officiellement ses programmes et services et de bâtir des alliances stratégiques dans les secteurs pertinents afin de donner de meilleures occasions aux femmes.

5.2.9 Potentiel de transfert

Toujours conscient des climats économiques et politiques actuels, particulièrement du sentiment anti-immigration qui prévaut depuis le 11 septembre, le centre MicroSkills demeure résolu à accomplir sa mission. Sa longévité s'explique en partie par la conviction que la pratique de DÉC est une démarche légitime et efficace pour développer des communautés vigoureuses et durables. Le centre continue d'engager divers intervenants pour démontrer qu'investir dans les communautés est rentable. Des stratégies clairement définies visant à créer des communautés vigoureuses et sensibles aux réalités des femmes qui apprécient la diversité sont essentielles à l'intégration efficace des nouveaux arrivants au Canada et des autres groupes marginalisés. Il existe un besoin pressant de reconnaître le talent, les compétences et le savoir des professionnels du DÉC qui travaillent sans relâche à créer et à maintenir des programmes qui répondent aux besoins des individus, et s'efforcent de trouver des moyens de mieux faire comprendre ce qu'est le DÉC des femmes.

MicroSkills a favorisé un environnement entrepreneurial marqué par l'innovation et la prise de risques, notamment dans son projet d'offrir une formation commerciale dans la préparation de microfiches pour les bibliothèques et entreprises. Une formation en réponse à l'évolution rapide de la technologie de l'information,. MicroSkills a reçu le Prix Entrepreneurship d'Innovations Canada en 2003. Le personnel de MicroSkills a aussi tenu compte des principales préoccupations de la recherche passée sur l'entrepreneuriat féminin au Canada et dans les autres pays à l'effet que les femmes ont depuis toujours intégré des secteurs à prédominance féminine et à forte main-d'œuvre qui offrent des marges

bénéficiaires et des revenus faibles. Cette situation explique la difficulté pour les femmes d'atteindre l'autonomie et la sécurité économiques.

Le personnel de MicroSkills est persuadé que le DÉC des femmes doit être consolidé. Les groupes de femmes sont déçues du gouvernement fédéral. Le gouvernement les a fait participer à des études, a publié d'innombrables rapports, mais ils ont peu provoqué son action. La Directrice générale a recommandé, entre autres, que le gouvernement intègre les personnes ayant des compétences pratiques dans l'élaboration des programmes – des personnes qui connaissent la diversité de leurs groupes de clients. D'ici là, elle va continuer de répondre aux demandes, de participer aux études et aux groupes de discussion et d'offrir des exemples concrets de solutions pratiques en militant pour les immigrantes en milieu urbain. Si vous utilisez « google » dans Internet pour faire une recherche sur « Kay Blair », vous découvrirez très vite son engagement impressionnant pour le changement social.

L'équipe de MicroSkills est très prête à partager ses pratiques efficaces et innovatrices et à servir de mentor à d'autres groupes qui veulent développer leur organisme communautaire. Les membres de l'équipe offrent présentement des ateliers à d'autres organismes locaux qui portent sur divers sujets allant de l'exploitation à la programmation et évaluation, jusqu'à l'animation de groupes de discussion. Continuer d'élargir ses initiatives de DÉC est une orientation stratégique adoptée par l'organisation. Elle envisage de devenir un fournisseur du PATDEC.⁶¹ Cela lui permettrait de mieux partager son savoir à l'échelle locale et nationale.

En terminant, qu'une organisation soit obligée d'épuiser ses ressources humaines pour maintenir des programmes, alors qu'elle réussit depuis 20 ans à faire du travail de développement communautaire efficace et à travailler avec les immigrants (un secteur que les gouvernements du Canada à tous les paliers jugent essentiel pour l'avenir du Canada) demeure extrêmement problématique. Une organisation comme MicroSkills, si elle est dotée des ressources nécessaires, a un énorme potentiel inexploité au niveau du leadership et de l'orientation qu'elle peut offrir dans la prestation de programmes de DÉC dominants.

« Les femmes représentent 52 % de la population canadienne. Je leur donnerai (aux hommes) le 2 % ...
je veux seulement 50 %! »

Sœur Elizabeth Davies⁶²

⁶¹ Le Programme d'assistance technique au développement économique communautaire : <http://www.carleton.ca/cedtap/>

⁶² Université Queen's, 12 septembre 2003. (Membre de la « Royal Commission on Renewing and Strengthening Our Place in Canada » de Terre-Neuve. »)

5.3 Coop Training Program: West Kootenay Women's Resource Centre (Nelson, Colombie-Britannique)⁶³

La West Kootenay Women's Association (WKWA) a lancé le Programme de formation aux entreprises coopératives (FEC) destiné aux femmes en janvier 2003. Cette initiative figurait dans un plan visant à développer les capacités des femmes de la région en Développement économique communautaire (DÉC).

Le Programme de formation intensif à court terme a été présenté pour la première fois à Nelson de mars à juin 2003, à 12 participantes de Nelson et du district, notamment de la Vallée Slokan, Vallée Crescent, Kaslo, et du Bras ouest du lac Kootenay.

Selon la WKWA, le projet avait pour objectif « de donner l'occasion à un groupe de femmes de milieux ruraux de se réunir et d'acquérir les compétences nécessaires pour devenir plus autonomes économiquement grâce à une formation en création de coopérative, en micro-entreprise et en économie féministe. »⁶⁴

5.3.1 Mission du West Kootenay Women's Resource Centre

WKWA administre le plus vieux centre de femmes en milieu rural du Canada. L'organisation, qui détient le statut d'organisme de bienveillance, a été constituée en société sans but lucratif en Colombie-Britannique en 1972. Son mandat comporte les objectifs suivants :

- Promouvoir le traitement équitable des femmes, dans la conviction que chaque femme a le droit de contrôler ses conditions sociales, économiques et physiques;
- Travailler en collaboration avec les femmes de toute race, classe, orientation sexuelle, habileté physique ou mentale, âge, taille, croyance spirituelle et politique;
- Offrir et fournir d'accès à des communautaires et d'éducation aux femmes;
- Fournir des ressources pour les femmes;
- Coopérer avec d'autres organisations qui ont des objectifs semblables à ceux de l'Association;
- Fonctionner en tant qu'organisation sans but lucratif; administrer et utiliser ses biens, ses éléments d'actif et ses droits dans le but de promouvoir ou de favoriser la promotion du bien-être de toutes les femmes;
- Recevoir, acquérir et détenir des cadeaux, dons, legs et dispositifs.

⁶³ Le rapport a été préparé par Melanie Conn. Le présent rapport repose sur des entrevues téléphoniques avec Cheryl Dowden, coordonnatrice administrative de WKWA et Penny Ruvinsky, coordonnatrice du projet Égalité économique des femmes, ainsi que sur le rapport de la WKWA sur le Programme de formation en entreprises coopératives des femmes soumis à la Fondation canadienne des femmes. Des guillemets ont été utilisés pour indiquer ces sources.

⁶⁴ Prière de consulter l'ANNEXE E pour une définition de « économie féministe ». Marilyn Waring examine aussi ce sujet dans son ouvrage « If Women Counted » et dans le film « Sex, Lies and Economics » qui est inspiré de son livre.

5.3.2 Programmes et services

La WKWA administre le Centre des femmes de Nelson et du district et coordonne d'autres programmes dont le Projet Égalité économique des femmes. Le Centre tient une halte-accueil où les femmes peuvent recevoir du soutien émotionnel, des ressources et des services d'orientation. On y trouve aussi une bibliothèque féministe et un magasin de vêtements gratuits; le centre accueille aussi des groupes qui discutent de divers sujets tels la santé des femmes et la survie aux agressions sexuelles. De plus, la WKWA a mis en route et participé à plusieurs projets qui ont vu le jour, notamment : 1) un Programme Femmes, métiers et technologie innovateur et prestigieux mis en oeuvre en 1993, 2) un projet de cuisine communautaire fructueux et 3) le projet Advocacy, lancé en 1988 et qui fonctionne maintenant comme organisation distincte, le Advocacy Centre.

Le personnel de la WKWA siège à de nombreux comités dont le VAWIR (Violence Against Women in Relationships), West Kootenay Women's Council, Nelson Committee on Homelessness, Nelson Food Coalition, Safe Havens (programme de prévention de la violence et de sécurité pour les femmes) et Safe Spaces (un programme qui soutient les jeunes gays).

Le Programme de FEC débute par une première phase de la WKWA avec un focus sur le travail autonome. Dans le cadre de ce programme, d'autres activités sont maintenant projetées; elles sont décrites à la Section 4.3.8 de ce rapport.

Les femmes et les filles qui fréquentent le Centre reflètent la diversité de la communauté : ce sont des femmes autochtones, lesbiennes, bisexuelles et transgenderistes; des femmes pauvres, des femmes aux prises avec des problèmes de santé mentale, des femmes de couleur et des femmes de tout âge. Les femmes en milieu rural et celles qui ont des besoins spéciaux ont été encouragées à faire une demande de participation au Programme de FEC. Des douze participantes au programme, la moitié venaient de localités plus isolées, deux avaient de la difficulté à trouver ou à garder un emploi à cause de problèmes de santé, et plusieurs avaient de l'expérience en coopératives ou petites entreprises. Toutes vivaient dans la pauvreté.

5.3.3 Women's Cooperative Ventures Training Program

La WKWA se concentre présentement sur le DÉC des femmes : le Programme de FEC était un moyen d'explorer l'économie féministe et de mettre les concepts en pratique (Initialement, on s'est demandé si l'utilisation du mot « féminisme » dans le matériel promotionnel dissuaderait les participantes éventuelles. Mais finalement, déclare la WKWA, « le mot a eu pour effet de vraiment attirer les femmes qui cherchaient une façon différente d'aborder l'économie personnelle et d'entreprise. »)

Selon les organisatrices, l'approche féministe a attiré les femmes parce qu'elle correspond à leur réalité: les femmes savent travailler collectivement, prendre des décisions consensuelles, et adopter une démarche coopérative (non hiérarchique) pour créer une entreprise.

Le Programme de FEC est issu des besoins de soutien économique exprimés par les femmes (par exemple, l'acquisition de compétences, l'accès au financement, la garde d'enfants, et un environnement de travail fondé sur la coopération pour ne pas avoir à

travailler seule). Le personnel reconnaît aussi le besoin de réévaluer l'orientation de l'organisation, surtout à la lumière des compressions du gouvernement provincial. Un membre du personnel avait fait de la recherche sur les coopératives de femmes à l'échelle mondiale et reconnu le potentiel du modèle au Canada.

Il est important de noter que la WKWA avait déjà de l'expérience en DÉC des femmes. Outre la création du programme Femmes, Métiers et Technologie et du camp d'été GETT (Girls Exploring Trades and Technology), la WKWA avait créé une entreprise de préparation de confitures appelée Emma's Jambrosia en 1981.⁶⁵ Bien que l'entreprise ait été de courte durée (deux ans), elle fut un succès à plusieurs égards, en établissant le concept d'entreprise communautaire de femmes comme une option à explorer davantage.

Le programme d'étude du Programme de FEC repose sur *Cooperatives by Design: Building Blocks for Coop Development*, un manuel produit en 2002 par le l'Institute for Coop Studies de la Colombie-Britannique. Les douze sessions ont conduit les participantes dans un processus de développement de coopérative et de planification d'entreprise. Elles ont inclus en plus des conférenciers invités, des sorties éducatives et de nombreuses occasions de discuter en groupe et d'obtenir de la rétroinformation. L'ANNEXE E contient une liste des sujets traités dans chaque session.

Un modèle d'expérimentation d'éducation des adultes a été utilisé pour présenter le programme, accompagné d'une analyse féministe. Les femmes sont encouragées à partager leurs expériences, y compris toute expérience acquise dans une coopérative et une entreprise collective. L'objectif était de créer leur propre modèle de coopérative pour l'entreprise au lieu d'adopter des structures existantes. Les participantes ont été encouragées « à prendre en charge leur propre processus d'apprentissage » en apportant une rétroaction directe de diverses façons. Les organisatrices décrivent leur usage du « processus féministe » comme leur principale stratégie. Cette approche comprenait:

- Contrôle quotidien à l'arrivée afin de permettre aux femmes de faire la transition du foyer au travail et d'exprimer leurs préoccupations et questions;
- Contrôle quotidien au départ afin de souligner l'enthousiasme, identifier les apprentissages et de déceler les problèmes;
- Établissement d'un contrat collectif fondé sur des lignes directrices touchant la participation et l'inclusion;
- Occasions régulières de faire une contribution et une évaluation orale et écrite; et
- Incorporation des antécédents et de l'expérience des femmes.

Le programme s'est occupé aussi des éléments pratiques de la participation des femmes :

- La nourriture a été fournie tous les jours et était disponible toute la journée (au moins une personne comptait sur le déjeuner quotidien pour assurer son repas principal de la journée);
- Le transport a été organisé et les frais ont été payés pour celles qui demeuraient loin de Nelson;
- Un budget a été réservé pour la garde d'enfants.

⁶⁵ WomenFutures a inclus une étude de cas de Emma's Jambrosia dans *More Than Dollars*, un rapport d'étude publié en 1989 sur le DÉC des femmes en Colombie-Britannique.

Selon l'évaluation des participantes, la formation leur a fourni une base importante à partir de laquelle les femmes peuvent progresser. Les participantes ont acquis une plus grande confiance en elles et appris à mieux communiquer. Le programme a aidé les femmes à acquérir des connaissances et des compétences qui ont facilité leur action et leur interaction dans la communauté. Plusieurs femmes ont entrepris de développer leurs idées : fabrication de bijoux, biodiésel, collectif féminin de rédaction technique, deux coopératives agraires, et une coopérative de naissance. Elles utilisent les compétences professionnelles qu'elles ont acquises ou renforcées dans le programme : tenue de livres, recherche, marketing, planification des affaires, publicité, résolution de conflit et prise de décision consensuelle. Les organisatrices ont découvert « *qu'au moins cinq [participantes] sont retournées dans leur communauté et ont assumé un rôle de direction dans le partage d'information sur le développement d'une coopérative.* »

Le contexte local

Nelson compte un peu moins de 10 000 habitants, et il y en a entre 20 et 25 000 habitants dans la région. Les résidents sont principalement des anglo-canadiens, mais il y a depuis longtemps une communauté doukhobor⁶⁶ à Castlegar ainsi qu'une population de nouveaux immigrants qui augmente lentement. Il y a une importante population de jeunes routards d'avril à septembre avec l'arrivée des regroupements de tentes. La Nation Sinixt, quoique considérée comme « disparue » par les gouvernements provincial et fédéral, est bien en vie et active dans la communauté.

La région possède le taux de chômage le plus élevé (11,8 %) de la Colombie-Britannique et elle a été durement frappée par les compressions du gouvernement libéral qui a coupé 300 emplois dans le secteur public. Des écoles ont été fermées, les services hospitaliers ont été réduits. Le secteur à but non lucratif fait face à plusieurs défis. Notamment, le nombre de femmes qui utilisent le centre de la WKWA a augmenté de 67 % : 67 % plus de femmes viennent se nourrir, 45 % plus de femmes viennent se vêtir ; 25 % plus de femmes viennent demander de l'information sur le logement et le nombre de femmes qui viennent demander de l'appui et de l'information sur les problèmes de violence a connu une augmentation incroyable de 70 %.

Après des décennies de dépendance à l'égard de la foresterie, il y a eu une diminution constante de l'exploitation forestière et des activités connexes. L'économie régionale se diversifie lentement; aucun nouveau secteur n'a surgi pour remplacer la foresterie. Le tourisme n'est pas systématiquement développé, malgré quelques initiatives (par exemple, des gîtes et un petit centre de ski). En fait, la communauté s'inquiète du développement excessif et a milité avec succès pour empêcher les chaînes de restaurant et de détail de s'installer au cœur de Nelson bien qu'il y ait un Wal-Mart et une succursale d'une grande chaîne canadienne de supermarchés à la périphérie. La soi-disant « économie cachée » de production de marijuana continue de fournir un moyen d'existence à de nombreux résidents de la région. Nelson est solidement connue comme une communauté de coopératives; il y a 80 coopératives dans la région y compris des coopératives de travailleurs, de consommateurs, des coopératives agraires et de service, deux d'entre elles étant une station radiophonique et un programme de partage d'auto.

5.3.4 Financement et partenariats

Ce qui distingue la WKWA, c'est son expérience dans la formation et le maintien de partenariats avec des douzaines d'organisations gouvernementales et communautaires. À

⁶⁶ Un membre d'une secte chrétienne russe semblable à la Société des amis dont plusieurs membres ont émigré au Canada en 1899 après la persécution pour avoir refusé le service militaire.

titre d'exemple, le Comité consultatif du Programme de FEC – créé pour appuyer le concept du programme, donner son avis et fournir des conseils dans toutes les phases du projet – a inclus des personnes représentant les coopératives, des organisations et des entreprises classiques dont les Services d'orientation de carrière, Aide au développement des collectivités, Circle of Habondia Lending Society, Harrop Proctor Community Forest Cooperative, Women In Trades and Technology (Collège Selkirk), Développement des ressources humaines Canada.

Les portes de la WKWA sont ouvertes de façon permanente depuis 30 ans grâce aux milliers d'heures de travail non rémunéré fournies par les membres, les cadres, le personnel et les bénévoles. En outre, les femmes associées à la WKWA sont des gestionnaires financières imaginatives et expérimentées. Leurs aptitudes impressionnantes en gestion ont été perfectionnées grâce à des années d'expérience dans l'environnement politique difficile et changeant de la Colombie-Britannique. La situation n'a cependant jamais été plus précaire qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Le financement opérationnel et de projet accordé par le Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services, ministère provincial, doit prendre fin le 31 mars 2004; le financement de la Gaming Commission, commission provinciale, a pris fin en décembre 2003, et Condition féminine Canada finance le projet Égalité économique des femmes jusqu'au 30 juin 2004. Le Programme de FEC a été financé par la Fondation canadienne des femmes.

5.3.5 Facteurs contribuant aux réalisations du programme

Le succès du Programme de FEC de la WKWA est attribuable, en partie, aux ressources et au caractère de la communauté de Nelson. La communauté est reconnue comme un « centre de pensée parallèle » qui attire les gens à Nelson; les gens ont l'esprit ouvert et ont soif d'aborder le développement économique communautaire de façon créative. D'autre part, la région est riche en ressources humaines, ce qui a permis aux organisatrices de trouver de manière relativement facile les experts dont elles avaient besoin; les coopératives existantes étaient toutes disposées à accorder leur aide au projet.

La WKWA est une organisation bien établie qui bénéficie du soutien d'un Collectif de coordination⁶⁷ et de ses membres. L'organisation a pu tirer parti de ses relations avec les organisations communautaires et de sa crédibilité auprès des femmes. Le personnel du Centre a appris à identifier les « bons projets » qui attirent des participantes très engagées. Dans le cas présent, le Programme de FEC a été créé dans le but d'harmoniser la passion des femmes pour un environnement de travail holistique et valorisant qui correspond à leur aspiration professionnelle. Finalement, les coordonnatrices du projet ont assuré un leadership solide, sensible et inspirant.

La WKWA a intégré l'évaluation des participantes tout au long du projet, ainsi qu'une entrevue un mois après la fin du programme. Elles ont souligné :

⁶⁷ Le Collectif de coordination (le Conseil d'administration) est responsable de superviser le personnel et les programmes, d'agir comme signataire autorisé, de dresser et d'exécuter des plans stratégiques, et de prendre les décisions financières et de principe.

- Le programme d'études a besoin d'être « peaufiné » en fonction des commentaires des participantes et il devrait être incorporé dans un manuel de ressources sur les coopératives de femmes;
- Une allocation devrait être disponible pour aider les femmes à participer, et un placement professionnel dans une coopérative locale devrait leur être offerte pour leur permettre d'acquérir de l'expérience et un encadrement;
- Les femmes ont grandement « souffert » à cause de l'argent : pauvreté, honte, culpabilité, peur, etc. Il faut leur accorder plus de temps pour comprendre leurs relations passées avec l'argent et en pour guérir afin qu'elles puissent développer leur rêve d'autonomie économique;
- Les femmes sont attirées vers des entreprises collectives, coopératives plutôt que des entreprises concurrentielles et exploitantes; elles cherchent des moyens des moyens de concilier leurs valeurs féministes dans une entreprise (par exemple, par un marketing créatif qui offre de vrais avantages à la clientèle, comme une entreprise de livraison de produits alimentaires qui donne des conseils de nutrition sur un site Web);
- Le processus féministe fondé sur les acquis repose sur plus de 30 années d'expérience collective dans le mouvement des femmes. Le processus a valorisé les femmes et les a aidées à prendre de l'assurance et à se sentir à l'aise pour développer des contacts dans la communauté, une étape nécessaire pour intégrer l'économie locale⁶⁸;
- Les animatrices ont grandement amélioré leur aptitude à relever le défi d'équilibrer processus et produit; elles étaient flexibles et sensibles aux besoins des participantes et ont géré le temps de manière à couvrir le contenu;
- Le Programme de FEC a été très positif et conforme à l'engagement de la WKWA de ne pas désespérer. Il a renforcé la capacité de la WKWA et lui a insufflé de l'énergie et de l'enthousiasme à un moment où les difficultés financières étaient considérables : de nouvelles femmes sont venues à l'organisation, de nouvelles possibilités de financement se sont présentées, et de meilleures relations ont été développées avec les organisations communautaires (telles Aide au développement des collectivités) et avec les hommes de la communauté.

5.3.6 Principaux défis

Le financement des ONG, notamment des centres de femmes, couvre généralement des projets à court terme. Malgré que le financement d'un seul cours du Programme de FEC était adéquat, au cours des dernières années, la WKWA a pris de l'expansion et a songé à mettre en oeuvre des projets à plus long terme et de portée plus grande. La crise de financement actuelle (perte du financement de base) signifie que le personnel doit s'occuper de maintenir le Centre ouvert plutôt que de planifier un avenir durable pour l'organisation. Comme c'est le cas partout en Colombie-Britannique, les heures d'ouverture du Centre de femmes Nelson ont été réduites à un moment où les problèmes des femmes augmentent en nombre et en intensité.

⁶⁸ La tradition du processus féministe a surtout été communiquée par l'expérience plutôt que par une formation formelle ou une consultation de matériel écrit. Penny Ruvinsky, membre du personnel de la WKWA, croit que c'est l'expérience du mouvement féminin qui a contribué à l'ensemble des connaissances universitaires accumulées sur le développement communautaire.

Les organisatrices font remarquer que le financement de ce projet par la Fondation canadienne des femmes a permis de défrayer la nourriture, le transport et la garde d'enfants. Lorsque ces éléments essentiels ne sont pas des dépenses admissibles (le cas habituel), la participation est réduite.

En général, les femmes qui reçoivent l'Assurance Emploi (AE) n'ont pas la permission de participer à des cours parce qu'elles doivent être disponibles pour travailler. Dans le cas présent, les autorités locales ont permis à une bénéficiaire de l'AE de participer. Trois autres femmes qui recevaient l'aide sociale ont également pu y participer sans risquer de perdre leur revenu. Bien que la coopération des deux organismes gouvernementaux a été grandement appréciée, il faut reconnaître que lorsque les politiques sont discrétionnaires ou que l'on fait des exceptions, les programmes sont vulnérables et la possibilité de répéter l'expérience est réduite. Il se peut que le bureaucrate favorable quitte son poste et que son remplaçant ne soit pas prêt à faire une exception. Les changements fondés sur des exceptions sont « maginaux » et ne peuvent pas être reproduits dans l'ensemble du système. Bien qu'un petit nombre d'organisations en Colombie-Britannique ont réussi à obtenir des exceptions semblables à l'égard des politiques d'AE et d'aide sociale, les politiques en soi n'ont pas changé.

5.3.7 Leçons retenues en DÉC des femmes

En dépit de la conjoncture économique difficile actuelle, les organisatrices du Programme de FEC sont résolues « à ne pas succomber au modèle de pensée axée sur la pénurie ». Elles appuient leur travail sur un modèle d'abondance. La coopérative est une structure qui se prête à la démarche fondée sur les acquis puisqu'elle dépend de la contribution des membres pour évoluer et survivre. Les participantes ont été encouragées à définir leur expérience et leurs compétences à titre d'avoirs; tout au long du programme, elles ont découvert des alliées et établi de nouvelles relations et de nouveaux partenariats.

Le Programme de FEC était un projet « gynocentrique »; les femmes ont participé à tous ses aspects comme coordonnatrices, formatrices, présentatrices, participantes et conseillères. Les évaluations ont indiqué que les participantes ont été inspirées par les femmes qui agissaient comme animatrices et présentaient l'information.

Les évaluations ont indiqué également que les participantes ont réussi à s'adapter doucement aux sessions et à recueillir l'information dont elles avaient besoin à leur propre rythme. Les animatrices ont été grandement appréciées pour leur sensibilité et leur réceptivité à l'égard de l'individualité de chaque femme.

Trois des conférenciers (sur seize) étaient des hommes et un d'entre eux a joué un rôle important dans le programme comme formateur. Les participantes ont généralement apprécié son style unique et son expertise en développement de coopérative, mais une a suggéré qu'il aurait été préférable d'offrir à une femme l'occasion de parfaire ses compétences.

5.3.8 Plans d'avenir

La WKWA propose de créer une entreprise à but social en y intégrant le Programme de FEC. Elle souhaite fonder un centre de formation en coopération pour les femmes

désireuses de lancer des coopératives ainsi que pour les formatrices qui veulent apprendre à faciliter le développement de coopératives. Les organisatrices ont l'intention d'explorer la possibilité de créer une coopérative administrative pour les femmes qui travaillent en DÉC et dans des projets de coopérative. Elles songent aussi à créer une entreprise d'importation-exportation comme un réseau de marketing international pour les femmes participantes. Elles explorent la possibilité d'utiliser le fonds de la nouvelle Initiative de développement en coopération du gouvernement fédéral comme source de financement.⁶⁹ Cet engagement du gouvernement fédéral envers le développement en coopération va aider à mettre en évidence l'obstacle que pose la politique « doit être disponible pour travailler » de l'AE.

5.3.9 Potentiel de transfert

Le Programme de FEC de la WKWA est un exemple important de la manière dont les femmes coopèrent pour atteindre des objectifs socio-économiques à l'aide d'une démarche qui fusionne les principes du DÉC, du développement en coopération et du féminisme. Il y a plusieurs aspects de ce projet que d'autres organisations peuvent trouver utiles pour leurs propres situations :

- Le projet de la WKWA a démontré comment les coopératives dans une communauté peuvent jouer un rôle important dans la promotion et le soutien à une plus grande échelle du développement coopératif comme des réponses aux besoins économiques et sociaux. L'ajout d'un service de placement professionnel rendrait le réseau de soutien encore plus fort et plus efficace.
- Bien que les efforts individuels au cours des 15 dernières années visant à reconnaître et à soutenir la participation des femmes dans des coopératives canadiennes n'aient pas eu beaucoup d'impact, le secteur reconnaît davantage aujourd'hui l'importance de développer des coopératives communautaires qui intègrent explicitement des objectifs sociaux et économiques.
- Le secteur du DÉC utilise de plus en plus le modèle des coopératives pour mettre en pratique les principes du DÉC. Le modèle de formation en entreprises coopératives utilisé par la WKWA offre aux Sociétés d'aide au développement des collectivités, aux organismes gouvernementaux et aux organisations communautaires, l'occasion d'apprendre comment les coopératives peuvent contribuer à la vitalité des communautés et à la promotion de l'égalité sociale et entre les sexes. Les organisations de femmes peuvent jouer un rôle de leadership important dans la mise en oeuvre de ce modèle de DÉC innovateur dans leurs communautés.
- La WKWA a utilisé une approche féministe comme une alternative dans l'inscription des femmes dans un modèle de formation à l'entrepreneuriat traditionnel. Beaucoup d'organisations de femmes connaissent cette approche et seront intéressées à savoir comment les animatrices ont intégré le programme d'études du Coop Institute et l'expertise des présentatrices communautaires dans un cadre de travail axé sur l'abondance et l'habilitation.⁷⁰ Les organisations de femmes peuvent tirer parti de

⁶⁹ L'Initiative de développement en coopération annoncée récemment par le gouvernement fédéral dispose d'un budget de 15 millions de dollars. Les femmes n'ont pas été identifiées spécifiquement comme groupe-cible pour le financement bien que les projets ruraux ont été singularisés comme une priorité.

⁷⁰ "Habondia, the real abundance, is the power
to say yes and to say no, to open
and to close, to take or to leave

l'expérience acquise par la WKWA en adaptant l'expertise communautaire de manière à la rendre plus accessible et appropriée pour leurs membres. Le manuel de ressources proposé pour les coopératives de femmes pourrait contribuer à ce processus.⁷¹

- Il est possible d'obtenir une aide technique appréciable pour développer une coopérative au Canada auprès de la Fédération des coopératives de travail/Réseau de consultant(e)s en démarrage de coopératives qui peuvent offrir leur expertise à d'autres organisations de femmes.
- Bien que les frais de consultation de la WKWA aient été financés par la Fondation canadienne des femmes, le Programme d'assistance technique au développement économique communautaire (PATDEC) peut être une ressource pour les organisations.

Le succès du Programme de formation en entreprises coopératives montre que la WKWA peut exécuter un projet innovateur et stimulant avec un budget restreint et le généreux soutien de sa communauté. La perte de financement pour les centres des femmes a néanmoins un impact sur les femmes de Nelson et de toute la province.⁷²

and not to be taken by force or law
or fear or poverty or hunger or need."

--Tiré d'un poème : "The sabbath of mutual respect," par Marge Piercy.

⁷¹ Pour obtenir plus d'information sur le Programme d'études mis au point par la WKWA et résumé à l'ANNEXE E, contacter directement l'organisation.

⁷² La Coalition des centres de femmes de la province coordonne la campagne visant à renverser le retrait du financement. Leur site Web encourage les femmes à rencontrer leur député et à écrire des lettres aux médias sur le rôle des centres de femmes dans leur communauté.

5.4 « Suds and Savings » : Alexandra Community Health Centre (Calgary, Alberta)⁷³

5.4.1 Mission du Alexandra Community Health Centre

Le Centre de santé communautaire d'Alexandra (CSCA) est un organisme de bienveillance sans but lucratif voué à l'amélioration de la santé des personnes et des communautés confrontées à obstacles multiples en matière de soins de santé.

5.4.2 Programmes et services

Au cours des cinq dernières années, le CSCA, qui existe depuis 30 ans, a réaligné lentement, mais résolument, sa démarche afin de travailler dans un cadre de développement communautaire et plus spécifiquement, de DÉC. En plus d'offrir des services de santé, le CSCA a créé des projets axés sur l'emploi, le logement, le perfectionnement professionnel, la création d'entreprise, l'alimentation, et les relations sociales et familiales.

Un personnel de 35 spécialistes prend part à la prestation des services de santé et aux projets de DÉC : spécialistes en développement communautaire, travailleurs sociaux, travailleurs en réadaptation communautaire, médecins, infirmiers, psychologues et ludothérapeutes.

Les activités de DÉC du CSCA visent principalement à aider les femmes qui ont des enfants et qui vivent dans la pauvreté et sont victimes de violence. L'organisation offre aussi de l'aide aux personnes ayant des problèmes de santé mentale, aux travailleurs à faible salaire, aux chômeurs, aux personnes ayant une incapacité physique ou mentale et aux aînés.

En choisissant d'adopter le DÉC, le CSCA cherchait un moyen de devenir plus efficace comme fournisseur de services de santé et de s'attaquer aux causes d'une mauvaise santé, notamment la pauvreté et l'isolement social. Les stratégies de DÉC ont permis au CSCA de générer des revenus nécessaires pour l'organisation et pour les membres de la communauté, et d'avoir un impact sur les problèmes structurels associés à la pauvreté dans la communauté.

Le CSCA a soutenu divers projets de DÉC qui ont réussi à divers degrés. La majorité des projets ont cherché à aider les femmes à améliorer leurs conditions socio-économiques, et quelques-uns s'adressait à la communauté en général et aux membres des Premières nations.

Les projets de DÉC destinés aux femmes comprennent :

⁷³Le rapport a été préparé par Flo Frank avec l'aide d'Anne-Marie Livingstone. Il repose sur une entrevue avec Chris MacFarlane, directrice générale du CSCA, et un examen des documents du programme.

- **Women-on-a-Shoestring** : un groupe de femmes entrepreneurs qui offre des formations en planification d'entreprise et autres spécialités en collaboration avec d'autres organisations.
- **Women = \$** : un deuxième groupe semblable à Women-on-a-shoestring qui aide les femmes à acquérir des compétences entrepreneuriales.
- **A women's sewing group** : un groupe de femmes qui se réunissent pour enseigner la couture. Une des participantes a commencé à recycler des jeans donnés en nouveaux vêtements et sacs à main. Une autre participante confectionne des sacs à lessive et fait de légères réparations. Les deux travaillent à commission pour le CSCA. En retour, le CSCA utilise les profits qui restent pour lancer de nouveaux projets de DÉC pour les femmes.
- **Collective Kitchens** : les membres de la communauté font la cuisine ensemble pour réduire leurs coûts.
- **A community garden** : les membres de la communauté cultivent un potager ensemble.
- **« Suds and Savings »** : une laverie communautaire, qui fait l'objet de ce rapport, emploie des femmes à faible revenu pour fournir des services de blanchissage aux résidents à un prix raisonnable.

Le CSCA coordonne les autres activités de DÉC suivantes :

- Un groupe d'artistes des Premières nations se réunissent une fois par semaine pour fabriquer des tambours et d'autres articles à vendre. On s'attend à ce que le réseau se développe en coopérative.
- Un institut de formation organise des ateliers sur le développement communautaire et le DÉC pour les professionnels du secteur de la santé. (Le premier atelier a mené à la rédaction d'un livret d'instruction sur le développement communautaire. Le livret est maintenant vendu et le produit de la vente sert à financer l'organisation.)
- Un projet de don d'aliments lié à un programme de produits alimentaires et de nutrition.
- Un dépôt de vêtements.
- Un programme d'informatique et de mentorat.
- Un programme d'Accès communautaire qui permet aux membres de la communauté de se procurer une adresse électronique, de faire des recherches sur Internet, et de consulter les bulletins d'emploi et de travail.

5.4.3 « Suds and Savings »

L'idée du projet « Suds and Savings » est née d'une évaluation des besoins effectuée par le CSCA avec des femmes de la communauté et des fournisseurs de service. L'évaluation a révélé entre autres les difficultés que connaissaient les femmes à cause de l'augmentation du coût de la vie.⁷⁴ Les femmes se sont dites préoccupées du coût élevé de faire leur lessive aux laveries commerciales et des problèmes d'accès à la laverie locale qui était l'objet de vandalisme et d'activité criminelle. Conscient du besoin des femmes d'avoir un lieu sûr et à prix abordable pour faire leur lessive et de l'augmentation du coût de la vie à Calgary, le CSCA décida d'explorer la possibilité de créer une « laverie communautaire » comme entreprise à but social.

⁷⁴ L'évaluation des besoins a été possible grâce à une subvention de la Calgary Foundation.

Le CSCA envisageait la laverie comme un endroit où les femmes pourraient répondre à divers besoins : 1) faire leur lessive à prix abordable; 2) se réunir dans un lieu sûr et interagir avec d'autres femmes et membres de la communauté; 3) accéder à l'information et aux ressources disponibles au CSCA.

Les objectifs spécifiques de la laverie étaient :

- Mettre à la disposition des familles un moyen à moindre coût de laver leurs vêtements.
- Créer un lieu de rencontre pour les membres de la communauté afin qu'ils puissent discuter de problèmes et trouver des solutions.
- Offrir l'accès au courrier électronique et à l'Internet.
- Créer des emplois à la laverie et générer des idées pour d'autres possibilités d'emploi et d'entreprise.
- Fournir un endroit pour des sessions de promotion de la santé avec des spécialistes en développement communautaire et du personnel médical.

À partir de l'étape de conception, il a fallu deux ans pour concrétiser le projet de laverie du CSCA. Le CSCA a d'abord embauché un consultant pour dresser un plan d'affaires, a fait une étude de faisabilité de la laverie et créé un comité pour diriger le projet. L'organisation a ensuite étudié différentes laveries locales qui étaient en vente pour évaluer leur viabilité financière. Elle a fini par choisir celle qu'elle considérait comme l'investissement le plus sûr et a convaincu le propriétaire de la vendre à un prix que l'organisation pouvait se permettre.

Pour alléger les préoccupations des femmes à l'égard de la sécurité, le CSCA a doté la laverie de superviseuses et d'une personne en DÉC. Cette dernière reste présente à la laverie pour assurer la sécurité et servir de ressource auprès des résidants qui souhaitent partager et explorer des idées d'entreprises capables de produire un revenu. La laverie est ouverte de 7 h 30 à 21 h, sept jours par semaine.

« Suds and Savings » est actuellement la seule laverie au service des communautés de Ramsay, Inglewood et Victoria Park (communautés adjacentes servies par le CSCA ayant des locataires dans des logements à prix modique). Jusqu'ici, le projet se révèle être une entreprise lucrative. Au cours des 14 premiers jours d'activité, la laverie a accueilli 169 clients en libre service (80 hommes, 48 femmes, 19 couples, 5 femmes avec des enfants et 7 hommes avec des enfants).

Depuis l'ouverture de la laverie, le CSCA a développé d'autres moyens de soutenir l'entreprise :

- Mise en oeuvre d'un service de nettoyage à sec d'articles. L'organisation en retire 40 % de son investissement.
- Les membres de la communauté ont été encouragés à lancer des services de tailleur et de réparation ainsi qu'une entreprise pour tailler les clés dans la laverie.
- Des oeuvres d'art d'un artiste autochtone sont présentement exposées et en vente à la laverie (ce projet peut se poursuivre avec des expositions d'autres artistes autochtones).
- L'organisation a commencé à emballer du savon, du javellisant en poudre et des chiffons anti-statique qu'elle revend pour produire des revenus additionnels pour l'entreprise (par exemple, une petite boîte de détergent Tide, qui se vend 75 cents, coûte 27 cents au CSCA).

Le CSCA croit qu'il reste un grand besoin à combler étant donné que de nombreux résidents ne connaissent pas encore les nouveaux services et qu'ils risquent de se tenir loin à cause du taux de criminalité élevé qui caractérisait l'ancienne installation. Le CSCA a établi une stratégie de promotion de la nouvelle image de la laverie et élargir sa clientèle; la campagne s'adressera aux résidents, aux organisations locales, aux services sociaux et aux entreprises. La personne en DÉC s'occupera de certaines de ces activités pour encourager les entreprises locales à utiliser les services de « Suds and Savings ».

Récemment, la responsable de la santé des autochtones au CSCA a tenu une réunion avec des femmes autochtones de Calgary qui ont réagi avec enthousiasme à l'idée de la laverie. Une aînée du groupe l'a comparée à l'époque où les femmes faisaient leur lessive ensemble au bord de la rivière. Le temps qu'elles passaient ensemble à faire leur lessive était une source importante de soutien social pour les femmes. La même vision inspire « Suds and Savings » aujourd'hui; le CSCA espère que la laverie deviendra un lieu de rencontre pour les membres de la communauté où elles peuvent s'occuper de leurs tâches quotidiennes et parler des problèmes qu'elles ont commun afin de trouver des solutions.

Le contexte local

Le CSCA est situé au sud-est de Calgary. La zone desservie est depuis toujours les trois communautés adjacentes (Ramsay, Inglewood et Victoria Park), Il y a trois ans, l'organisation ait délaissé sa définition géographique de communauté en faveur d'une définition qui repose sur la population. L'organisation a redéfini sa « communauté » pour inclure les personnes dans le sud-est de Calgary qui font face à des obstacles multiples en matière de soins de santé, comme elle est considérée dans un modèle de santé de la population.

La population des trois communautés immédiates et de la communauté plus grande a tendance à être nomade et à faible revenu. Il y a un nombre appréciable de mères seules qui habitent des logements subventionnés, ainsi que des Autochtones et de nouveaux immigrants.

Le contexte économique, social et politique reflète la montée de la politique conservatrice en Alberta qui a la caractéristique de soutenir les intérêts des entreprises et des compagnies tout en militant pour une réduction de la bureaucratie et des services gouvernementaux. L'Alberta en général, et Calgary en particulier, sont très prospères bien que la province maintienne le salaire minimum le plus bas au Canada.

5.4.4 Financement et partenariats

Le financement pour la création de la laverie, Suds and Savings, a été accordé par la Calgary Foundation et Centraide. On s'attend toutefois que la laverie devienne bientôt financièrement indépendante grâce à la croissance constante de ses revenus. Le CSCA a amorti l'achat de la laverie sur trois ans afin qu'elle puisse fonctionner indépendamment dans sa quatrième année.

Centraide, la Calgary Foundation, et d'autres donateurs du secteur public (Regional Health Authority), privé et des entreprises ont appuyé financièrement d'autres projets de DÉC du CSCA. Le Programme d'assistance technique en développement économique communautaire (PATDEC) a fourni des fonds pour permettre au personnel de suivre une formation en DÉC.

Le CSCA travaille en association avec divers organismes pour accomplir son mandat : Regional Health Authority, Alberta Alcohol and Drug Commission, Mennonite Central Committee, Calgary Seniors Resource Centre, Calgary Urban Projects Society, Calgary Geriatric Team et Children's Services.

5.4.5 Facteurs contribuant aux réalisations du programme

Le CSCA croit que ses réussites reposent sur des principes et stratégies qui sont communs à tous ses programmes :

- Un engagement à clarifier la mission, les valeurs et l'orientation stratégique de l'organisation et de ses programmes en consultation avec les membres de la communauté, le personnel, les membres du Conseil et ses partenaires externes;
- La priorité accordée aux valeurs de la diversité, des partenariats et de la participation;
- Comprendre que la santé ne se résume pas à la santé physique et que la santé financière, sociale, psychologique et spirituelle contribue largement à la santé physique;
- Comprendre que réussir à éliminer la pauvreté a un impact direct sur la santé physique, sociale et psychologique;
- Savoir que ce sont les femmes qui supportent le plus lourd fardeau de la pauvreté; et
- Une solide démarche participative qui s'étend à la grandeur de l'organisation. La moitié des membres du Conseil de l'organisation sont des résidents de la communauté ou des clients.

5.4.6 Principaux défis

La Directrice générale, Chris MacFarlane, croit qu'un manque de connaissance au sujet du DÉC dans le milieu communautaire et dans le secteur de la santé sont des obstacles importants pour l'organisation. Naturellement, pour certains acteurs du secteur de la santé, la démarche holistique du CSCA face à la santé est considérée comme une remise en question de l'approche médicale traditionnelle. Le CSCA a constaté aussi que de nombreux praticiens, dans le domaine de la santé ou du DÉC, hésitent à prendre des risques et à penser « hors des sentiers battus ». La Directrice générale mentionne la difficulté de convaincre les personnes en DÉC qui ont reçu une formation professionnelle de s'engager concrètement dans un processus communautaire; par exemple, en travaillant aux côtés des bénévoles à plier les vêtements. Elle recommande d'identifier et de résoudre les problèmes de ce genre au début d'un programme.

D'autre part, le CSCA a constaté que les organismes et les professionnels s'attendent parfois à ce que le travail de DÉC soit une affaire vite faite et sans risque plutôt qu'une stratégie qui exige du soutien et un engagement à long terme. Finalement, malgré le rôle essentiel que joue le CSCA dans la communauté, il fait constamment face à des problèmes de roulement de personnel, reliés au manque de financement de l'organisation et à son incapacité d'offrir des salaires concurrentiels.

5.4.7 Leçons retenues en DÉC des femmes

Selon la Directrice générale, le CSCA concentre ses efforts de DÉC sur les femmes sachant que c'est le plus souvent les femmes qui portent le fardeau le plus lourd de la pauvreté et de ses problèmes connexes. Les femmes représentent 95 % de l'effectif du CSCA. Elles prédominent aussi comme membres du Conseil d'administration et comme bénévoles dans les comités de travail.

L'organisation s'est assurée d'être sensible aux besoins des femmes et de les faire participer à tous les aspects du développement du programme. Les femmes participent comme membres du personnel, bénévoles et membres de la communauté à la planification des services, à l'élaboration des politiques, à la prestation des services, à la direction et à la planification stratégique.

Selon son expérience, le CSCA a qualifié d'importants les aspects suivants de la participation des femmes au DÉC :

- Les problèmes liés à la vie professionnelle et familiale doivent être résolus en même temps vu que les femmes sont souvent responsables du soin des enfants.
- Les projets doivent tenir compte des besoins de gardiennage, de transport et de nutrition de la famille pour que les femmes puissent participer de manière significative.
- Si le travail ne peut être effectué à la maison, il doit se faire pendant les heures de classe et non pas la fin de semaine.
- Les femmes semblent plus portées vers les activités féminines traditionnelles comme la couture, l'artisanat, le nettoyage, la cuisine et la prestation de soins comme projets d'entreprise éventuels.
- Les femmes ont aussi un penchant pour les coopératives dans lesquelles elles peuvent s'entraider.
- Les femmes ont besoin de formation et de soutien pour perfectionner leurs compétences en planification d'entreprise, budgétage et marketing.

5.4.8 Plans d'avenir

L'objectif premier du CSCA est de poursuivre son orientation communautaire actuelle et de créer d'autres projets de développement communautaire et de DÉC pour la laverie. Les priorités suivantes pour le Centre ont été définies récemment dans le cadre d'un exercice de planification stratégique :

- Explorer et entreprendre d'autres projets de DÉC
- Recourir davantage aux partenariats pour fournir des services additionnels à la clientèle (notamment, l'aide en matière de logement et de revenu). La préoccupation : éviter d'offrir les services en double et augmenter l'éventail de services accessibles à la clientèle.

- Faire des recherches à des fins d'évaluation et d'éducation.
- Renforcer le rôle du Conseil d'administration en matière de la défense des droits.

5.4.9 Potentiel de transfert

Les projets de DÉC du CSCA semblent tirer leur force des aspects suivants :

- L'interaction entre les programmes et les services. Bien que les projets de DÉC fonctionnent indépendamment les uns des autres, en tant que groupe, ils aident l'organisation à atteindre plusieurs objectifs : 1) réaliser des économies d'échelle en gestion, bénévolat, et financement, 2) offrir au Centre plus de latitude pour être créatif et prendre des risques, 3) combiner les ressources humaines et matérielles de manière à permettre aux projets de se soutenir mutuellement (par exemple, dans la direction et la gestion, et l'infrastructure), et 4) positionner le Centre comme une ressource essentielle dans la communauté capable de répondre à divers besoins.
- Le regroupement des activités a permis au Centre de satisfaire des intérêts et besoins différents au sein de la communauté.
- Le développement actif et le soutien du bénévolat ont contribué au renforcement de la capacité d'agir de la communauté.
- La présence dans l'organisation d'un leadership qui a fait preuve de créativité, de flexibilité, et du courage nécessaire pour se hasarder dans des domaines nouveaux et non éprouvés, y compris 1) une Directrice générale capable et qui connaît bien le DÉC et le développement communautaire, 2) un Conseil d'administration disposé à prendre le temps de penser de façon originale et de concevoir une nouvelle vision pour l'organisation, et 3) des praticiens en DÉC engagés à travailler avec les membres de la communauté.
- Finalement, l'appui de donateurs autres que le gouvernement, notamment Centraide, les églises, les fondations et les particuliers, a été très important.

Le CSCA croit qu'il existe un rapport naturel entre le Modèle de santé de la population et le DÉC puisqu'ils cherchent tous deux à s'attaquer aux problèmes structurels liés à la pauvreté et à la santé. Une focalisation sur la santé peut servir de « milieu logique » du DÉC et remplacer l'objectif plus commun de création d'emplois et d'entreprises. Le CSCA démontre éloquemment qu'une concentration sur les enjeux de la santé peut être une force motrice du DÉC et que la force du DÉC réside dans sa capacité d'atteindre à la fois des objectifs économiques et non économiques.

5.5 Éko café / Éko boutique (Montréal, Québec)⁷⁵

Éko café/Éko boutique est une coopérative de travail en alimentation, qui gère un café-restaurant et une boutique qui vend des produits naturels, organiques, écologiques et équitables. Elle est composée principalement de jeunes femmes mères de la communauté.

5.5.1 Mission de l'Éko café / Éko boutique

La coopérative a pour mission :

- D'offrir du travail à ses membres
- De favoriser l'empowerment des jeunes mères en privilégiant leur embauche et leur adhésion à la coopérative; et
- D'améliorer la qualité de l'alimentation dans la communauté.

5.5.2 Développement de l'Éko café / Éko boutique

L'idée de la coopérative appartient à deux jeunes mères nouvellement arrivées dans le quartier et qui participaient à des sessions en groupe à la clinique communautaire locale. Au cours d'une de leurs marches quotidiennes dans le quartier, elles ont constaté qu'il n'y avait pas d'entreprise locale offrant des aliments ou produits santé. En parlant de leur idée de lancer une entreprise d'alimentation-santé avec d'autres jeunes mères qui assistaient à la clinique, les deux femmes ont découvert que d'autres jeunes mères étaient intéressées à trouver du travail rémunéré, mais que certains facteurs les en empêchaient, notamment la responsabilité de prendre soin de leurs jeunes enfants, un manque de possibilités d'emploi dans le quartier, et, pour certaines, le manque d'expérience professionnelle.

L'idée s'est vite transformée en projet d'établir une coopérative qui serait gérée et exploitée par de jeunes mères du quartier. Les femmes ont opté en faveur de la coopérative parce qu'elle semblait le mieux convenir à leurs réalités et objectifs. L'objectif premier d'une coopérative de travail est de fournir un emploi à ses membres. Le modèle donne aussi à chaque membre, peu importe son niveau d'expérience, la possibilité de contribuer à la gestion de l'entreprise, de voter, et d'influencer la prise de décisions. Le modèle de coopérative favorise aussi une sorte de participation démocratique qui répondait au besoin des femmes d'acquérir des compétences et une formation. Finalement, la coopérative fut considérée comme le meilleur moyen pour les jeunes mères de concilier leur vie professionnelle et familiale.

5.5.3 Fonctionnement de l'Éko café / Éko boutique

Promouvoir une saine alimentation est un des objectifs centraux de l'Éko café/Éko boutique. Le café-restaurant et la boutique de la coopérative offrent aux résidants la possibilité d'acheter des repas santé et des aliments organiques qui ne seraient autrement pas disponibles dans le quartier.

⁷⁵ Josée Belleau a effectué la recherche et rédigé le rapport pour cette étude de cas.

La coopérative compte présentement 12 membres (11 femmes et un homme) qui occupent huit emplois à temps plein et quatre emplois à temps partiel. Elle comptait 26 membres au début, mais elle a été obligée de réduire ses activités après avoir terminé la première année avec un déficit considérable.

Les salaires des membres ont été établis en fonction de leurs qualifications, responsabilités et besoins.⁷⁶ Un horaire de travail flexible a été adopté pour accommoder les membres qui ont des enfants. De plus, une aire de jeux a été aménagée sur place pour les enfants des clients et elle est accessible aux membres qui ont besoin de services de garde temporaires ou à court terme.⁷⁷

Les objectifs de la coopérative sont :

- Maintenir les emplois créés pour en faire des emplois durables et de qualité pour de jeunes femmes, mères d'enfants en bas âge du Sud-Ouest de Montréal;
- Offrir de la formation sur mesure aux membres pour favoriser la prise en charge autonome, la participation citoyenne des membres et leur participation à la gestion de la coopérative;
- Favoriser la conciliation du travail et des responsabilités familiales au sein du milieu de travail;
- Enraciner le projet dans la communauté et viser son rayonnement à l'extérieur; et
- Offrir des denrées alimentaires saines dans le Sud-Ouest de Montréal.

La coopérative offre les services suivants :

- Un restaurant de 60 places, avec permis d'alcool, offrant des repas-santé (à base de produits biologiques et de produits du commerce équitable). Le restaurant est ouvert tous les jours, ainsi que deux soirs par semaine.
- Une boutique d'alimentation offrant produits naturels, biologiques, équitables et écologiques. Approvisionnement chez des fournisseurs locaux⁷⁸, si possible. Conseils-santé par une herboriste certifiée.
- Ateliers de sensibilisation à l'alimentation saine et aux soins naturels, une fois par mois, animés par des travailleuses de la santé de la clinique locale et offerts gratuitement au public.⁷⁹
- Une aire de jeux pour les enfants.
- Vitrine artistique (expositions d'artistes).
- Point de livraison des paniers de légumes biologiques dans le cadre de l'agriculture soutenue par la communauté, Équiterre.

⁷⁶ Au départ, les fondatrices ont établi deux types de salaires, soit 8 \$/heure pour les postes de production, et 15 \$/heure pour les postes de gestion. Suite au déficit et à la restructuration des postes de travail, les salaires ont été réduits et ils sont maintenant de 15\$/heure pour la direction, de 10 à 12 \$ pour la responsable de la cuisine, de 8 \$ pour les ventes, et de 6,55 \$ plus les pourboires pour les serveuses

⁷⁷ La coop a pris des mesures pour assurer la qualité de vie de ses membres tant au travail qu'à l'extérieur. Sont inclus, entre autres, des congés famille et congés de maladie raisonnables et un arrangement fondé sur la coopération quand les membres doivent s'absenter pendant de longues périodes (par ex. pour les vacances d'été ou congés de maladie, le travail est redistribué temporairement entre les membres.)

⁷⁸ La coop compte sur des fournisseurs et fermiers locaux pour son café, pain, produits laitiers et autres produits santé destinés à la consommation.

⁷⁹ Tiré d'un article publié dans un journal local, « La Voix Populaire, » 3 mars 2002, p.4-5.

L'Éko café/Éko boutique offre des produits choisis pour leur qualité et leur prix. La boutique vend de la farine, du pain, des produits organiques pour enfants, des légumes, du jus fait à partir de fruit organique, du café et thé équitable, et des savons naturels, de même que des couches en coton naturel et hygiénique pour enfants.

Les repas au restaurant sont servis le matin et le midi, ainsi que deux soirs par semaine. Le prix d'un repas varie de 6 \$ à 15 \$ par personne. Pour 6 \$, les clients peuvent déguster une soupe ou une salade, un sandwich, et une boisson chaude. Le menu est entièrement composé d'ingrédients organiques ou naturels et une attention spéciale est accordée à leur valeur nutritive.

Les travailleurs et résidants du quartier constituent la principale clientèle de la coopérative. Un bon pourcentage des clients travaillent dans les nouvelles entreprises multi-média et technologiques qui se sont installées au cours des dernières années dans les bâtiments industriels abandonnés de Pointe-St-Charles.

Depuis sa création, la coopérative a réussi à réaliser suffisamment de profits pour couvrir 65 % de son budget. Mais, des faiblesses au niveau de la gestion financière et des premiers investissements dans le personnel ont créé un déficit égal à 33 % du budget total la première année. Avec l'aide de ses investisseurs et donateurs et suite à une restructuration, la coopérative est maintenant en meilleure position, bien qu'il lui reste un déficit de 18 % à absorber.

Le contexte local

Le quartier Pointe-St-Charles a toujours été un quartier ouvrier actif du sud-ouest de Montréal. De grandes industries et manufactures y étaient installées employant des milliers d'hommes et de femmes. Mais à compter des années 60, le sud-ouest de Montréal a perdu plus de 20,000 emplois industriels. La population a également diminué dans cette période, passant de 100,000 à environ 70,000 habitants. Depuis les années 1990, le profil socio-économique des résident-e-s du quartier évolue. À proximité du Canal Lachine qu'on vient de restaurer et qui est ouvert de nouveau aux bateaux de plaisance, d'anciennes manufactures ont été transformées en condos de luxe.

Le quartier Pointe-St-Charles est réputé pour ses nombreux réseaux et initiatives de développement communautaire (social et économique) misant sur la participation active des résident-e-s pour prendre en charge la revitalisation de leur milieu. D'ailleurs, la Clinique communautaire de Pointe-St-Charles et le RÉSO sont respectivement le « modèle original » du CLSC et de la CDEC au Québec. Précisons que le RÉSO est une corporation de développement économique communautaire qui dispose du mandat de centre de développement local (CLD). Il offre des services de soutien et d'accompagnement aux entreprises locales. Il est également gestionnaire de différents fonds de développement économique.

5.5.4 Financement et partenariats

La coopérative a gagné plusieurs prix au cours des deux dernières années :

- Premier prix, Concours québécois en entrepreneurship, catégorie : économie sociale, pour la sous-région Sud-Ouest de Montréal : 1 000 \$
- Premier prix, Concours québécois en entrepreneurship, catégorie : économie sociale, pour la région de Montréal : 3 500 \$
- Premier prix, Défi entrepreneuriat Desjardins, niveau provincial : 4 000 \$
- Mention, Fondation pour l'éducation à la coopération, catégorie : nouvelle application de la formule coopérative.

L'Éko café/Éko boutique a bénéficié d'un soutien financier important, notamment de subventions et de prêts, tant pour démarrer que pour stabiliser l'entreprise. Pour démarrer l'entreprise, la coopérative a reçu⁸⁰ :

- Une aide technique du Service de développement communautaire et de l'économie sociale du RÉSO pour élaborer le plan d'affaires et obtenir le financement;
- Un prêt de 50 000 \$ du Fonds local d'investissement (FLI) (prêt de 5 ans à un taux d'intérêt sous les 5 %);
- Une subvention au démarrage de 20 000 \$ du Fonds d'économie sociale du Sud-Ouest (immobilisation : matériel, équipement et location du local pour le café et la boutique)
- Une subvention salariale d'Emploi-Québec pour 2 postes, échelonnée sur 3 ans, en montant régressif) : 33 000 \$ la première année;
- Une subvention de 100 000 \$ du Fonds de lutte contre la pauvreté (financé par le ministère de l'Emploi et de la solidarité) pour 4 postes, échelonnée sur 2 ans, en montant régressif; et
- Une subvention de 50 000 \$ de la Fondation Chagnon pour un projet d'ateliers de sensibilisation à l'alimentation saine.

Pour amortir le déficit accumulé la première année, la coopérative a obtenu un prêt additionnel et recapitalisé ses prêts existants :

- Le Fonds local d'investissement (FLI)⁸¹ a accepté un moratoire d'un an sur le remboursement du capital.
- La coopérative a obtenu un nouveau prêt de 50 000 \$ du fonds d'investissement du RÉSO et le même moratoire sur les remboursements.

Avant d'établir l'entreprise, une des membres fondatrices de la coopérative a reçu une formation de la Coopérative de développement régional de Montréal-Laval sur le

⁸⁰ Il est important de noter que l'accès au financement de la coopérative n'est pas caractéristique de la province de Québec. Le financement gouvernemental a été alloué différemment pour Montréal, à cause de sa population; des niveaux de financement semblables ne sont pas accessibles aux autres régions de la province.

⁸¹ Le FLI est géré par le Centre local de développement du RÉSO, avec des fonds du gouvernement provincial. RÉSO Investissement Inc. est une société indépendante de capital de risque établi et exploitée par RÉSO.

fonctionnement d'une coopérative et ses principes.⁸² Elle a obtenu également une formation et du soutien financier pour élaborer un plan d'affaires en vertu d'un programme offert par le Centre local d'emploi (CLE) aux personnes travaillant à leur compte. En même temps, elle a travaillé avec les cinq autres membres fondatrices à faire incorporer l'entreprise et à préparer son démarrage.

Au printemps 2003, la coopérative a reçu une subvention de 5 000 \$ d'Emploi-Québec pour un « coaching de gestion » adapté sur mesure aux besoins de leur entreprise (coopérative en alimentation). Les membres de la coopérative ont retenu :

- les services d'un "coach" spécialisé en gestion coopérative qui accompagne pendant un an les membres de la coop en vue de consolider leurs pratiques de gestion financière, de gouvernance et de vie associative.
- les services d'un nouveau comptable en mesure de mettre les comptes à jour et de rattraper le retard des états financiers mensuels.

5.5.5 Facteurs contribuant aux réalisations de la Coopérative

Les facteurs suivants semblent avoir contribué aux succès de la coopérative :

- L'engagement de ses membres
- Le soutien financier et technique, du démarrage à la consolidation. (Par exemple, l'encadrement récent offert aux membres de la coopération leur a permis de gérer plus efficacement les questions administratives et financières.)
- La capacité des membres de mobiliser les ressources professionnelles et financières nécessaires. (Les fondatrices ont pu accéder à du soutien technique et financier, ainsi qu'à des experts en marketing, alimentation saine, santé naturelle, et design intérieur)
- Le modèle de coopérative de travail, qui a favorisé et permis une prise de décisions démocratique et participative.

L'engagement des membres est perceptible dans leur réaction à la crise financière. Le déficit a exigé que la coopérative prenne des mesures draconiennes pour réduire ses coûts. Même en cette période difficile, les décisions ont été prises démocratiquement. On savait que des postes devaient être éliminés; les membres plus aisées financièrement ont offert de démissionner, tandis que d'autres ont accepté de réduire leurs heures de travail.⁸³ Il est important de noter toutefois que malgré cette expression de solidarité, le déficit a eu des conséquences graves, surtout pour les employées qui ont dû passer d'un emploi à temps complet à l'aide sociale.

La Directrice actuelle de la coopérative, une des co-fondatrices, a fait preuve d'un leadership impressionnant, particulièrement en favorisant le maintien de l'esprit de coopération et la recherche collective d'une solution à la crise financière. La coopérative a gardé six

⁸² La formation est réservée aux personnes intéressées à lancer une coopérative. Pour une période de 6 mois à temps plein (2,5 jours de classes et le reste pour le travail individuel), les participants apprennent à administrer, à demander l'incorporation et les permis, et à élaborer un plan d'affaires.

⁸³ Pour réduire le déficit et stabiliser la coopérative, le Conseil d'administration a proposé une restructuration de l'entreprise qui a impliqué : coupure de postes, réduction du salaire des serveuses (mais elles gardent leurs pourboires), réduction des heures de travail, réorganisation des équipes de travail et mise en place d'un régime coopératif.

employées permanentes qui y sont depuis le début. Toutes les membres ont fait preuve de courage devant les difficultés financières de l'entreprise. Au lieu de déclarer forfait, elles se sont acharnées et ont utilisé leur créativité pour trouver des solutions à la crise.

La coopérative de travail a donné aux fondatrices une structure favorable aux prises de décisions collectives et qui permet aux membres de mettre en commun leurs ressources et leur expertise. Les membres ont accompli différentes tâches selon leur niveau d'expérience et de connaissance; certaines se sont occupé du marketing et de la publicité, d'autres de l'installation et de la décoration du restaurant et de la production. Il est probable que les membres auraient eu beaucoup plus de difficulté à monter une entreprise si elles n'avaient pu coopérer avec d'autres femmes. Le modèle de coopérative donne aux membres un sentiment d'appartenance parce que chaque participante a la chance de partager la responsabilité et de prendre part aux décisions qui touchent l'entreprise, des tâches quotidiennes aux orientations stratégiques à long terme.

L'accessibilité à des fonds de démarrage, y compris à des prêts avec taux d'intérêt faibles, a été essentielle au développement de la coopérative. D'autre part, le consentement des organismes de financement à appuyer une entreprise dans un secteur connu pour être « à risque élevé » (le commerce de détail), à recapitaliser l'entreprise avec moratoire sur le capital a été un autre facteur crucial.

L'accessibilité des fonds et de l'aide technique résulte de l'intérêt du gouvernement de promouvoir l'économie sociale et au fait que Pointe-St-Charles est un quartier qui attire nombre d'efforts de revitalisation. Les fonds de démarrage auraient été plus difficiles à obtenir sans le modèle de coopérative choisi par les fondatrices. Le RÉSO a refusé initialement de soutenir le projet sous forme d'entreprise privée considérant les risques trop grands, mais il était prêt à soutenir une entreprise sociale.

5.5.6 Principaux défis

Les fondatrices de la coopérative avaient au début une expérience limitée en planification d'entreprise mais elles voulaient créer une entreprise coopérative qui fournirait des emplois stables, à temps plein et partiel, à un groupe de jeunes mères du quartier. Le manque d'expérience en gestion financière a été un obstacle considérable que la coopérative a dû surmonter pour réussir.

Ces difficultés initiales mises à part, les principaux défis de la coopérative aujourd'hui sont 1) le maintien de l'équilibre entre la mission sociale et économique de l'entreprise, et 2) la formation et le soutien des membres en gestion financière en prestation de services de qualité.

De par leur double mission, soit d'atteindre les objectifs sociaux et économiques, les entreprises sociales peuvent faire face à un défi encore plus grand pour réussir. La coopérative a commencé par fournir de l'emploi au plus grand nombre de femmes possible, mais ses buts ne cadraient pas avec ses capacités financières. À cause des faiblesses en la comptabilité, la coopérative payait ses fournisseurs et ses employées sans connaître précisément son budget. La situation fut aggravée du fait que la comptabilité était faite par une ressource externe qui n'a pas produit de rapports financiers pendant 6 mois. De plus, un changement de personnel au RÉSO, son principal partenaire financier, a entraîné un suivi minimal du projet et un manque de surveillance des finances de l'entreprise.

Par ailleurs, plusieurs membres de la coopérative ont assumé leurs tâches avec peu ou pas d'expérience. Les co-fondatrices n'avaient pas prévu l'impact que cela aurait sur la coopérative en termes de capacité de vendre et de faire des profits. La coopérative fait maintenant suivre un programme de formation à ses membres sur le service à la clientèle et les ventes afin d'améliorer la qualité des services et d'attirer plus de clients.

La Directrice de la coopérative recommande d'accorder aux entreprises sociales, au début, une période d'encadrement et d'appui ainsi qu'un budget pour permettre la formation des responsables et des travailleurs/travailleuses dans des domaines comme la gestion des ressources humaines, la gestion financière et les ventes. Elle explique que ce manque d'encadrement a non seulement coûté cher aux membres de la coopérative, mais aussi aux bailleurs de fond de la communauté qui ont dû recapitaliser l'entreprise pour amortir le déficit.

5.5.7 Leçons retenues en DÉC des femmes

Selon la Directrice la directrice-fondatrice, une coopérative de travail comme l'Éko café/Éko boutique créée et gérée par des femmes démontre qu'il est possible de:

- Réaliser l'égalité et l'équité des travailleuses dans une entreprise, entre autres en aménageant la structure d'emploi et le temps de travail pour faciliter la conciliation famille-travail. Au lieu de demander aux jeunes mères de travailler le soir, la coopérative confie ces rôles à des étudiants/étudiantes. En restructurant l'entreprise, l'horaire a été conçu pour répondre aux besoins des différentes membres. Les membres qui pouvaient survivre financièrement en travaillant moins d'heures ont accepté un horaire réduit pour accommoder les membres qui avaient des besoins financiers plus importants.
- Faciliter le retour au travail de jeunes mères qui ont de jeunes enfants.
- Améliorer la qualité de vie des jeunes mères au travail. En assurant aux membres un salaire adéquat et en maintenant un horaire de travail flexible, les jeunes mères peuvent concilier vie familiale et travail. Les membres de la coopérative s'accommodent de l'absence d'une mère dont l'enfant est malade, et une aire de jeux pour les enfants sert de halte-garderie pour les employées qui en ont besoin temporairement.
- Fournir aux jeunes mères un emploi à proximité de leur lieu de résidence, des services de garde et de l'école, pour les aider à concilier plus facilement leurs responsabilités.
- Donner aux travailleuses et à la coopérative un rôle pour améliorer la qualité de vie dans le quartier (offrir une alimentation saine, sensibiliser le public à la nutrition et à la santé, etc.).

La coopérative a permis à ses membres de vivre une expérience inspirante et motivante; ensemble, elles ont surmonté d'énormes défis et réalisé un projet collectif et une entreprise qui emploie 12 employés. Toutes les femmes membres de la coopérative ont eu la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, de créer un réseau de soutien social, de développer une plus grande confiance dans leur capacité d'aller de l'avant dans leur vie professionnelle et personnelle.

5.5.8 Plans d'avenir

Les plans d'avenir de la coopérative sont :

- Maintenir le nombre actuel de postes rémunérés;
- Maintenir la qualité du service à un niveau acceptable;
- Promouvoir le perfectionnement professionnel et personnel continu de ses membres;
et
- Réduire le déficit à zéro le plus vite possible.

5.5.9 Potentiel de transfert

L'expérience de l'Éko café/Éko boutique illustre l'importance d'établir des procédures et pratiques claires et efficaces à la phase de démarrage de l'entreprise. L'encadrement, dès le début, aiderait les entreprises similaires à établir progressivement des structures et des procédures adaptées à leurs besoins. Ce genre de soutien peut être particulièrement important pour les entreprises sociales qui doivent atteindre à la fois des objectifs financiers et sociaux.

L'Éko café/Éko boutique a eu la chance de pouvoir négocier un nouveau prêt et d'obtenir un moratoire sur le remboursement de ses deux emprunts pour amortir son déficit. On ne sait pas quelles auraient été ses chances de survie sans ce soutien. La coopérative a dû réduire ses objectifs sociaux initiaux en fonction de ses capacités financières. C'est grâce à l'ingéniosité et à la détermination de ses membres, ainsi qu'au soutien qu'elles ont réussi à obtenir de leurs partenaires locaux, que l'entreprise peut continuer de fonctionner et de remplir sa mission.

Riche de leur succès, les membres de la coopérative songent maintenant à promouvoir leur modèle d'entreprise dans d'autres quartiers qui ont des besoins semblables et qui sont intéressés. Évidemment, l'expérience de la coopérative a donné aux membres la confiance d'établir de nouveaux objectifs professionnels malgré les défis inévitables que cela comporte.

5.6 PARO : A Northwestern Ontario Women's Community Loan Fund (Ontario)⁸⁴

5.6.1 Mission de PARO

PARO a pour mission d'accroître l'indépendance économique et l'autonomie des femmes et de leurs familles, particulièrement de celles qui ont un revenu faible ou modéré.

« Selon notre expérience, quand les femmes sont plus indépendantes économiquement, cela a un effet sur d'autres aspects de leur vie. Elles sont moins susceptibles de tolérer la violence et les abus, plus susceptibles de songer à accroître leurs compétences, et plus susceptibles de poursuivre leurs rêves. Soutenir les femmes entrepreneurs est une aventure excitante et gratifiante, surtout lorsque l'on voit les changements qui surviennent en relativement peu de temps. »

Rosalyn Lockyer, directrice générale de PARO

5.6.2 Programmes et services

PARO a évolué au cours des ans : de projet mis au point par le Centre de femmes du nord-ouest de l'Ontario en janvier 1995, il est devenu une organisation sans but lucratif indépendante ayant le statut d'organisme de bienfaisance. Les programmes et services intégrés de PARO sont développés par et pour des femmes, particulièrement les femmes à faible revenu. PARO a su concilier de manière ingénieuse un large éventail de de soutiens holistiques dans son programme de crédit communautaire, dont l'entraide financière par et pour des femmes, pour aider les femmes du Nord de l'Ontario à acquérir un moyen d'existence durable. Il comprend : création d'entreprise, perfectionnement professionnel, réseautage, marketing, mentorat, et aide à la recherche d'un emploi.

Une femme qui accède aux services de PARO est une entrepreneure motivée, manifestement déterminée à réussir malgré des obstacles multiples. Confrontée à des ressources financières limitées, elle démontre une volonté de collaborer, d'apprendre, et de partager son expérience et ses connaissances avec d'autres femmes. Elle comprend que la propriété et la responsabilité sont indissociables.

Depuis la création de PARO, les « femmes de PARO » ont compris que pour réaliser leur véritable pouvoir économique, elles doivent s'engager complètement dans les cinq domaines suivants :

- La formation et l'éducation
- L'accès au capital
- La technologie de l'information
- L'accès à de nouveaux marchés
- Un plus grand rôle de leadership (en politique, à des conseils, et dans la communauté)

⁸⁴ PARO est le mot latin pour « mettre à disposition, préparer, fournir ».

5.6.3 Le modèle de crédit d'entraide de PARO

Les activités à PARO s'articulent autour de son fonds d'emprunt communautaire de type crédit d'entraide⁸⁵. Le modèle de crédit d'entraide de PARO est constitué de quatre à sept propriétaires d'une entreprise qui se réunissent pour former un Cercle de crédit d'entraide. Le Cercle se réunit une fois par mois pour échanger des conseils, se soutenir et évaluer les demandes de prêt de chaque membre. L'approbation des prêts repose sur la confiance qu'ont les membres du groupe dans leur engagement mutuel, leur ingéniosité et leur capacité de rembourser le prêt.

« L'organisation repose sur la représentation populaire des femmes des Cercles. Elles sont les membres votants de l'organisation et elles décident de son orientation stratégique. Comme propriétaires et exploitantes de micro-entreprises, elles connaissent mieux que quiconque leurs besoins. PARO est leur organisation – elles l'ont créée; elles la soutiennent et elles continuent de gérer son orientation et sa croissance⁸⁶ »

Pour devenir membre d'un cercle, il faut comprendre que les décisions sont prises collectivement et que les membres s'attendent à régler les problèmes ensemble et à trouver une solution efficace pour le groupe. Pour qu'un membre du groupe puisse faire un emprunt, tous les membres doivent être d'accord car c'est leur rôle de soutenir l'emprunteuse et de rembourser le prêt si elle reporte un paiement ou fait faillite. Si un membre fait un défaut de paiement, c'est le groupe qui doit trouver une solution; aucune des membres ne peut emprunter tant que les arriérés ne sont pas payés.

Chaque Cercle est tenu d'accumuler un « Fonds d'urgence », c'est-à-dire un compte d'épargne conjoint qui soutient les membres du cercle lorsqu'elles ne peuvent rembourser leur prêt. Ce fonds appartient aux membres du cercle et exige un solde de 120 \$ pour chaque prêt approuvé. Le groupe décide ensuite quels membres peuvent faire une demande pour la première tranche de prêts (seulement 50 % du groupe peut demander un prêt dans le cadre de la première tranche). Après cinq mois de remboursements de prêts effectués, toute autre membre du cercle peut en demander un.

Les premiers prêts de PARO sont petits, mais ils augmentent régulièrement à mesure des remboursements et de la solidité croissante du Cercle. Les prêts varient de 500 \$ à 3000 \$ et les conditions de 3 à 24 mois. Des taux d'intérêt raisonnables s'appliquent à tous les prêts. Les prêts peuvent servir à acheter de l'équipement ou des stocks, à faire de la publicité ou à couvrir d'autres dépenses d'affaires.

Il est important de comprendre que PARO n'est pas le prêteur effectif bien que l'organisme développe et soutienne les cercles d'entraide (les membres du Cercle approuvent les prêts et le Conseil d'administration de PARO approuve le processus). Sur approbation, les prêts

⁸⁵ Le crédit d'entraide est un programme de crédit dans lequel un petit groupe d'emprunteurs (un cercle), chacun ayant droit d'emprunter pour sa propre entreprise, garantissent leurs prêts mutuels ou fournissent un bien affecté en garantie. Le crédit d'entraide est un mécanisme idéal pour les personnes qui n'ont pas d'antécédents en matière de crédit et qui ont peu de biens, mais qui ont de la détermination et de la passion pour leur idée d'entreprise.

⁸⁶ « Our Piece of the Pie: A Recipe for Developing a Women's Community Loan Fund », une publication de PARO. Cette ressource, financée par une subvention de la Fondation Trillium, est en vente à 50 \$ chez PARO.

sont versés par la Société d'aide au développement économique, un partenaire de PARO (veuillez vous reporter à la section 4.6.4 pour plus de détails). Tout problème de défaut de paiement est la responsabilité du cercle en cause.⁸⁷

PARO préconise l'autonomie des Cercles et soutient leur formation et l'intégration de nouveaux membres en leur fournissant des directives étape par étape à suivre et sur les pratiques établies. Les anciennes d'un Cercle Paro et le personnel encouragent les groupes à maintenir le processus le moins formel possible – insistant sur le fait que les réunions du Cercle doivent être une source de plaisir plutôt que de travail et que les membres doivent avoir de l'empathie pour les réalités des autres et essayer de les aider dans la mesure du possible. Il est également important que les membres éventuelles choisissent un cercle qui est compatible avec leur personnalité et leur philosophie de vie afin qu'elles se sentent à l'aise et se réjouissent de faire partie du groupe. À cette fin, PARO encourage chaque femme à essayer plus d'un cercle avant de faire son choix – une méthode comprise et acceptée de toutes.

L'expérience indique que cette façon de faire est efficace. Depuis 1995, PARO a soutenu 35 groupes de crédit d'entraide dans toute la région nord-ouest de l'Ontario et versé des mini-prêts totalisant 174 500 \$. Il n'y a eu que deux non-remboursements de prêts jusqu'ici, les deux étant attribuables à des problèmes de santé. Dans le premier cas, la membre a donné son équipement à PARO afin qu'il le vende et utilise le produit pour rembourser le prêt. Il y a présentement 30 cercles PARO dans le nord-ouest de l'Ontario qui offrent un soutien des pairs et des prêts allant de 500 \$ à 3000 \$. Certains cercles existent depuis neuf ans. La plupart continuent d'exister et de se réunir pendant des années.

Deborah Poole, présidente du Cercle de Prospérité, un des nombreux cercles de PARO, est membre de PARO depuis 1995 et elle en est à son troisième emprunt. Elle a utilisé chaque prêt pour améliorer son équipement de design graphique et ses services. Elle dit être sincèrement reconnaissante de la position dans laquelle elle se trouve et elle attribue à son adhésion à PARO sa plus grande estime de soi et ses meilleures compétences en affaires.

À l'appui de son programme de crédit d'entraide, PARO commandite plusieurs autres initiatives :

- Le Cercle Phoenix réunit des femmes aux histoires personnelles diverses, mais ont en commun des espoirs, des rêves et des objectifs (Rapport annuel de PARO, 1998). Comme le disent ses membres, « chacune de nous est sortie d'expérience en entreprises traditionnelles quelque peu meurtrie. Le bon vieux réseau d'hommes-d'affaires n'a pas encouragé notre croissance, n'a pas appuyé nos entreprises. Nous avons été échaudées, pour ainsi dire, nous en sommes sorties plus fortes, plus déterminées et endurcies. L'expérience ne nous a pas redéfinies – nous nous sommes redéfinies nous-mêmes. »
- En 1999, PARO a constitué une alliance communautaire de huit partenaires pour mettre en oeuvre le Thunder Bay Community Mentoring Program constitué en personne morale en 2001.
- En 2000, PARO a mis sur pied PARO PLACE : A Micro-Business Centre for Women, qui offre aux femmes des services souples, , gratuitement ou à bas prix, pour favoriser le démarrage d'entreprises et d'organismes sans but lucratif gérés par des femmes. Les services comprennent un centre de ressources, l'accès à des

⁸⁷ Ibid.

ordinateurs et à l'Internet, la location occasionnelle ou mensuelle de matériel de bureau ainsi que de la formation et une salle de réunion.⁸⁸

- Le programme de crédit d'entraide complet de PARO est aussi enrichi de plusieurs autres activités permanentes telles des dîners de réseautage (auxquels ont assisté plus de 1000 femmes d'affaires depuis 1995); des programmes de formation et d'éducation tels que Gateway, Building a Dream and Making a Difference Program (qui ont aidé 527 femmes et leurs entreprises depuis 1995); publications comme « Our Piece of the Pie: A Recipe Book for a Women's Community Loan Fund » sur la manière de mettre sur pied une organisation de crédit d'entraide; PARO Presents Community Store, une entreprise à but social; des activités de marketing (40 jusqu'ici); et un bulletin électronique hebdomadaire appelé PARO Friday Email. De plus, les femmes entrepreneurs dans tout le Nord de l'Ontario et au delà attendent impatiemment les occasions d'apprentissage continues, des conférences bi-annuelles organisées par PARO. PARO recrute activement des commanditaires pour contribuer aux frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement et de garde d'enfants afin d'assurer l'accès aux femmes à faible revenu. Au moment de rédiger ce rapport, le personnel et les bénévoles s'occupaient activement à planifier le Thundering Women Festival qui a eu lieu du 25 au 27 juin 2003.⁸⁹

⁸⁸Le partage d'espace et de matériel de bureau à PARO PLACE signifie que les frais de démarrage sont plus bas et qu'il n'y a pas de loyer à payer à long terme, surtout quand les prévisions de vente sont ténues au mieux. Les entrepreneures en herbe peuvent consulter sur place du personnel expérimenté selon leurs besoins et celles qui ont plus d'expérience peuvent incuber leur jeune entreprise. Les possibilités de partager la commercialisation et le maillage abondent en plus de l'accès au soutien financier, à la planification des TI, création d'un site web, formation d'alliances, achats groupés, et raffinement des processus opérationnels. Les ressources additionnelles comprennent une bibliothèque, un bureau de réception partagé, un coin pour la garde d'enfants, une cuisine, une salle de conseil, d'autres salles de réunion et une salle pour la formation.

⁸⁹ Selon Rosalynd Lockyer, directrice générale de PARO, « sous le couvert d'un week-end de divertissements, le Thundering Women Festival a pour but de promouvoir les femmes artistes, les artisanes et les entrepreneures du Nord; de faciliter le réseautage et le mentorat des femmes du Nord par le biais d'ateliers conçus pour encapsuler les arts et les affaires dans une même réunion; et de briser l'isolement géographique qui est un obstacle commun pour les créatrices du Nord... Pour résumer le tout, nous voulons que les femmes aient de l'indépendance. »

Le contexte local

PARO offre la majorité de la formation et de ses services dans la ville de Thunder Bay. La ville de Thunder Bay est la 10^e en importance en Ontario et la 25^e au Canada grâce à une population totale de 121 986 habitants en 2001 (Statistique Canada) et une superficie de 323 kilomètres carrés dont 40 % environ est de nature urbaine et suburbaine. La ville est située au centre de l'Amérique du Nord à 32 milles de la frontière américaine. Elle est fière de son patrimoine et de la richesse ethno-culturelle qu'elle a conservée; près de 17 % de la population parle couramment une autre langue que l'anglais.

Les taux de chômage de la ville de Thunder Bay sont constamment supérieurs à la moyenne ontarienne : en 2001, 8,0 % de la main-d'œuvre de la ville était en chômage, un taux bien supérieur au niveau provincial de 6,3 %. La moyenne locale de 5000 prestataires mensuels de l'Assurance Emploi est élevée pour une superficie comme la sienne. Cependant, les travailleurs citadins entre 45 et 64 ans ont un niveau d'habileté supérieur aux moyennes canadiennes dans les catégories de diplômés d'études secondaires et collégiales : environ 40 % des travailleurs ont un diplôme universitaire, collégial ou professionnel.⁹⁰

Les cercles d'emprunt de PARO sont répartis sur une grande surface dans tout le nord-ouest de l'Ontario, de Dryden dans l'ouest à Manitouwadge dans l'est. Si on utilise les cartes des Circonscriptions sanitaires de district de l'Ontario, cela comprend un territoire d'environ 240 300 km. Les taux d'emploi diffèrent dans ces zones excentriques où la disparité et l'isolement des habitants sont des obstacles majeurs. Les déplacements entre novembre et mai représentent un vrai problème à cause des conditions atmosphériques difficiles.

Statistique Canada rapporte que le pourcentage de la population entre 45 et 64 ans titulaire d'un certificat professionnel est de 5 % supérieur à la population générale de l'Ontario. Le pourcentage de jeunes (20 à 24 ans) qui n'ont pas terminé leurs études secondaires est toutefois de 6 % supérieur à la moyenne provinciale de 13,2 %.

Selon les dernières statistiques, le taux de chômage pour l'ensemble de l'Ontario est de 6,1 %; il est de 9,4 % pour le Nord de l'Ontario. Le taux de chômage pour le Nord de l'Ontario est donc de 54 % supérieur au taux provincial. En 2001, le pourcentage de personnes dans le Nord de l'Ontario qui travaillaient à leur compte était le même que pour 1996, soit 10,2 %, en comparaison d'un pourcentage pour l'ensemble de l'Ontario qui était passé de 12 % en 1996 à 11,4 % en 2001. Cela veut dire que la différence dans les pourcentages de travailleurs autonomes entre le Nord de l'Ontario et l'ensemble de l'Ontario est en baisse, une tendance importante pour une région comme le Nord de l'Ontario qui compte traditionnellement sur le travail rémunéré.

Les indicateurs de main-d'œuvre pour la Commission locale #24, appelée également North Superior Training Board, qui comprend le District de Thunder Bay et plusieurs communautés autochtones juste au nord des limites du District de Thunder Bay, indiquent des taux élevés de participation de la main-d'œuvre et des taux élevés d'emploi. Le secteur a eu également le pourcentage le plus faible de travailleurs autonomes dans le Nord de l'Ontario.⁹¹

5.6.4 Financement et partenariats

PARO a pour principe de développer des partenariats et de alliances pour bénéficier des avantages directs pour l'organisation et les participants. Les membres de PARO cherchent à former des alliances avec des groupes régionaux, provinciaux et nationaux, de les consolider et de les maintenir. Ces partenariats vont de la participation aux conseils aux partenariats

⁹⁰ <http://www.thunderbay.ca; www.12.statscan.ca>

⁹¹ <http://www.ntab.on.ca/files/CensusReports.pdf>

financiers avec d'autres organismes de DÉC. L'organisation est préoccupée d'éviter le double emploi des services et d'utiliser le plus de ressources communautaires disponibles, notamment l'accès gratuit aux installations communautaires, les bibliothèques et les autres ressources du Small Business Self-Help Office de Thunder Bay. Les membres individuels des cercles forment elles aussi des alliances d'affaires pour améliorer leur possibilités de commercialisation. Le Cercle Barefoot Crones de PARO, qui exploite Willowsprings, une boutique de cadeaux, et The Willow Witches of Ware, retraites de fin de semaine pour la construction de chaises en osier, est un exemple d'alliance fructueuse constituée par les membres d'un cercle. « Comme la plupart des organisations communautaires, nous tirons parti de l'expérience des autres et en retour, nous passons beaucoup de temps à partager notre expérience avec ceux et celles qui nous le demandent, » déclare Rosalyn Lockyer.

Pour soutenir les services de crédit d'entraide tout en optimisant l'impact des ressources communautaires existantes, PARO travaille avec cinq Sociétés d'aide au développement des collectivités à Atikokan, Greenstone, Patricia, Superior Nord, et Thunder Bay. Chaque société assure l'accès aux prêts de PARO et aide à l'administration des prêts pour les femmes entrepreneurs de ces régions.

D'autres partenariats de PARO concernent la représentation au Groupe de référence des femmes du North Superior Training Board pour favoriser la formation des femmes de la région; la participation au site Thunder Bay AlterNet (CAP) comme un des 27 partenaires; la participation au Programme de mentorat communautaire de Thunder Bay comme un des 8 partenaires (pour fournir des jumelages officiels en plus du mentorat en ligne); l'adhésion au Réseau canadien de développement économique communautaire (RCDEC); et l'adhésion au groupe Advocates for Community-Based Training and Education for Women (ACTEW), avec lequel PARO a collaboré comme membre du Comité consultatif à la création d'un site Web pour les femmes entrepreneurs : www.entrewomen.ca.

PARO est financé par la prestation de ses projets et les revenus provenant de ses membres et de la location d'espace. Ses principales sources de financement de projets sont le gouvernement (fédéral, provincial et municipal) et les fondations. De plus, PARO soutient PARO Present, une entreprise à vocation sociale⁹² qui affecte un pourcentage du produit de ses ventes au coût d'exploitation du magasin.

Grâce à l'engagement continu du Conseil et du personnel de PARO, un processus de planification a été développé en vue d'assurer la continuité et la viabilité de l'organisation. Des sources de financement sont à l'étude afin d'assurer que les projets et programmes de PARO continuent d'atteindre leur objectif d'aider à créer un environnement favorable dans lequel les femmes peuvent utiliser leurs compétences, réaliser leur potentiel, et s'épanouir. Les éléments du plan de viabilité de PARO comprennent : conserver un effectif diversifié et engagé et mettre à profit les nombreuses compétences qui sont partagées pour renforcer l'organisation et ses membres. Grâce à ses frais d'adhésion, ses petites activités de levée de fonds, ses commandites, ses services payants et le financement de ses projets, PARO va s'efforcer de poursuivre sa croissance.⁹³

⁹² Les entreprises à but social créent à la fois des contacts communautaires et des occasions économiques pour les populations à risque en créant des entreprises qui équilibrent la production de revenus et la mission sociale.

⁹³ « Our Piece of the Pie: A Recipe for Developing a Women's Community Loan Fund. »

5.6.5 Facteurs contribuant aux réalisations du programme

Si vous désirez planter pour un an, plantez des graines.
Si vous désirez planter pour dix ans, plantez des arbres.
Si vous désirez planter pour la vie, développez les gens.
Kuan Chungtzu, 7 av. J.-C.

La recherche sur d'autres programmes canadiens de crédit d'entraide indique que PARO est unique de plusieurs manières : sa structure organisationnelle inclusive composée de femmes seulement est sa principale caractéristique. La préoccupation que les gens soutiennent ce qu'ils aident à créer et que propriété implique responsabilité ont visiblement traversé la structure organisationnelle. On croit que la prise en charge, l'engagement, et la participation des membres des cercles à tous les aspects de la gestion du fonds d'emprunt sont essentiels à la réussite socio-économique des participantes et qu'ils font une précieuse contribution au développement du leadership dans la communauté. Rosalind Lockyer, la Directrice générale fondatrice, le résume ainsi : « Si les membres comprennent la décision et peuvent communiquer ouvertement, alors elles sont prêtes à l'appuyer. Elles sont ensuite mieux préparées pour agir de façon positive dans l'exécution de toute activité nécessaire pour appliquer la décision. »

« L'engagement individuel envers un effort collectif... c'est ce qui fait réussir
une équipe, une entreprise, une société, une civilisation. »
Vince Lombardi

En développant le programme de formation pour PARO, Rosalind a intégré l'orientation au crédit d'entraide au programme de développement d'entreprise. Dispensant elle-même l'essentiel de la formation jusqu'en 1999, elle a pensé que la formation de cercles était le moyen idéal de fournir un soutien continu. La dynamique de groupe, le développement du leadership, et la prise en charge pour la mise sur pied des cercles et l'évolution de PARO ont été des éléments importants du processus de formation. Pendant cette période de démarrage, près de 80 % des participantes au programme de formation au travail autonome participé au fonds d'emprunt. Aujourd'hui, les participantes peuvent choisir d'adhérer à des cercles déjà établis ou de former de nouveaux groupes ou de devenir membres du réseau de PARO.

En parlant avec les membres, anciennes et actuelles, il est évident que la participation à un cercle signifie beaucoup plus que simplement accéder au crédit : elle sert de système d'appui permanent par les pairs, tant au plan personnel que professionnel, et représente une occasion de se constituer un réseau d'entraide et de bénéficier de mentorat. Fondamentalement, PARO a établi un programme de développement du leadership parce que les participantes aux cercles restent souvent engagées et deviennent des membres du conseil, du personnel ou des bénévoles.

Une autre raison pour laquelle PARO peut se glorifier d'un tel succès réside dans l'attention du groupe à l'efficacité organisationnelle. En plus de l'esprit de coopération qui règne à l'échelle de l'organisme, il y a une attention particulière accordée à la cohérence des systèmes et des marches à suivre. Rosalind a mis au point plusieurs outils dont des modèles pour la production de rapports et la gestion financière, ainsi que des lignes générales et des programmes d'études qui facilitent le transfert des connaissances et des procédés et assurent une gestion efficace du temps.

PARO aborde le perfectionnement du personnel de la même façon; les personnes reçoivent les outils dont elles ont besoin et l'on s'attend ensuite à ce qu'elles contribuent à un dialogue permanent sur leur rôle. Rosalind Lockyer constate que, « habituellement le respect de l'organisation s'accroît à mesure que le respect de soi augmente. La croissance personnelle est une composante essentielle des personnes qui font une contribution maximale. Une plus grande responsabilité crée des employées positives et heureuses. Chacune poursuit l'objectif commun de progresser. » La directrice générale de PARO croit qu'une dynamique de groupe positive accroît la confiance des personnes qu'elles soient membres d'un cercle, du personnel, de la communauté, ou contractuelles.

PARO doit son développement à plusieurs raisons, le style de direction de Rosalind Lockyer n'étant pas la moins importante. Bien qu'elle ait hésité à assumer le titre de Directrice générale à cause du modèle non hiérarchique et de l'infrastructure collective auxquels adhère PARO, elle sait que le titre est nécessaire à l'extérieur de l'organisme. On peut décrire son style comme une « direction au service d'autrui ». Robert Greenleaf, l'auteur de cette expression, décrit comme suit la « direction au service d'autrui » : « Le dirigeant serviteur est d'abord serviteur...afin de s'assurer que les besoins prioritaires des autres gens sont servis.⁹⁴

5.6.6 Les principaux défis

Les politiques et la réglementation actuelles qui continuent de causer des difficultés et d'avoir un impact sur le travail de PARO comprennent :

- Le fait de ne pas reconnaître que les emplois partiels (emplois à temps partiel, à contrat ou saisonnier pour arrondir le revenu tiré d'un travail autonome) sont une réalité dans la conjoncture économique actuelle et un choix positif pour plusieurs femmes;
- Les délais des programmes d'aide du gouvernement pour les personnes à faible revenu ne sont pas réalistes et manquent de flexibilité pour aider les femmes à acquérir l'indépendance économique en travaillant à leur compte;
- L'aide en cas de crise pour les femmes (séparation du conjoint, mort soudaine du conjoint, maladie, etc.) et pour leurs enfants est insuffisante et difficile d'accès;
- Il est difficile pour les femmes handicapées de démarrer une entreprise dans le cadre des politiques actuelles;
- Les institutions financières demeurent réticentes à accorder des prêts aux femmes propriétaires d'une entreprise;
- Travailler avec de multiples sources de financement pour offrir les programmes nécessaires tout en essayant d'assurer une programmation durable dépasse les limites raisonnables des ressources de l'organisation; et
- Le Nord de l'Ontario est une immense aire géographique et les déplacements en régions éloignées coûtent cher et comportent des risques pendant les mois d'hiver.

⁹⁴ Selon Greenleaf, « le meilleur test, et le plus difficile à administrer, est l'évaluation : les personnes servies s'épanouissent-elles; deviennent-elles, pendant qu'elles sont servies, en meilleure santé, plus sages, plus libres, plus autonomes, plus susceptibles de devenir elles-mêmes des serviteurs? Et, quel est l'effet sur les moins privilégiés de la société; vont-ils en profiter ou, au moins, ne pas être privés davantage? » Tiré du livre *Servant Leadership*, de Robert K. Greenleaf (1997). (traduction libre)

5.6.7 Leçons retenues en DÉC des femmes

« Les politiques sont la cause de la pauvreté; les gens sont les agents du changement ».

Cette phrase résume les services que rendent les femmes au PARO. Les principes établis et soutenus comprennent la coopération, le soutien, la prise en charge, et la responsabilité. Le pouvoir décisionnel au PARO, dans les cercles comme au Conseil, appartient aux membres. La devise de PARO « travailler ensemble pour réussir » résonne à chaque étape du processus d'évolution des cercles d'emprunt ainsi que dans les autres programmes offerts.

PARO est résolu à produire des changements positifs pour les femmes à faible revenu et pour la pratique du DÉC. L'organisme étudie l'impact qu'ont le travail autonome, le DÉC, et le crédit communautaire sur la vie des femmes, et comment les politiques contribuent à la pauvreté des femmes. Il utilise cette information pour sensibiliser les praticiens, les bailleurs de fonds, et les représentants du gouvernement et pour les encourager à collaborer et à changer. En démontrant les résultats positifs de ses interventions, PARO espère que les intervenants vont commencer à augmenter l'accès et leur soutien, ce qui, en retour, va commencer à faire baisser les frustrations que ressentent un grand nombre de gens à faible revenu à l'égard des politiques et des règlements actuels.

Selon les demandes de participation au programme, PARO signale qu'un grand nombre de femmes choisissent de travailler à leur compte pour avoir plus de contrôle sur leur vie, plus de flexibilité et plus de temps à passer avec leurs enfants. Si elles avaient autant de soutien que pour un travail « normal » (prestations de congé de maternité, assurance-emploi, accès à la formation, etc.), PARO croit que la majorité des femmes choisiraient un travail autonome, un emploi ou à contrat, ou un emploi à temps partiel, tous classés comme emplois « atypiques ».

Malgré l'importance du travail autonome et ses retombées économiques positives pour le pays, il est juste de dire que les politiques d'assurance emploi n'ont pas évolué au même rythme que les options de travail actuelles, des observations qui sont corroborées par le Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneurs.⁹⁵

S'il est important de reconnaître la contribution économique et sociale des femmes et leurs micro-entreprises à leurs communautés et au Canada, qu'elles travaillent à leur propre compte ou qu'elles soient propriétaires d'une petite entreprise qui embauche d'autres personnes, il est tout aussi important de signaler l'effet important des organisations qui soutiennent ce travail dans le secteur du DÉC. Il y a une différence appréciable entre ces programmes et les programmes à court terme de planification et développement d'entreprise. Ces derniers n'adhèrent pas à l'approche holistique des programmes de DÉC réservés aux femmes, comme ceux de PARO. En ne reconnaissant pas l'impact de la différence entre les sexes, certaines initiatives de développement ont effectivement aggravé la situation pour les femmes.⁹⁶ Pour améliorer les chances de succès des femmes, PARO

⁹⁵ Le Groupe de travail, créé à la demande du Premier ministre en novembre 2002, a rejoint plus de mille femmes entrepreneurs dans tout le pays. Son rapport documente la présence de plus de 821 000 femmes entrepreneurs au Canada qui contribuent au-delà de 18 milliards de dollars par année à l'économie canadienne. Au cours des 20 dernières années, leur taux de croissance a dépassé 200 % et elles représentent aujourd'hui le secteur de notre économie qui connaît la croissance la plus rapide. Cependant, les femmes entrepreneurs continuent de faire face à des obstacles uniques pour réussir.

⁹⁶ http://www.carleton.ca/cstier/cedtap/gender_ced/index_f.html, MATCH, 1991: 60

met à leur disposition divers services de soutien à la fin de la micro-formation officielle. PARO indique que près de 86,5 % des entreprises lancées (2001-2003) sont toujours en activité après un an.

Outre les avantages économiques évidents pour les individus et la communauté, il est impératif de reconnaître les retombées importantes d'une démarche holistique de développement d'entreprise comme celle de PARO. Ces avantages comprennent une augmentation des réseaux sociaux, de l'estime de soi et de la motivation, de l'accès au crédit, des connaissances, des aptitudes de direction, et de la participation communautaire, entre autres. Trouver des moyens de mesurer cet impact s'est avéré difficile. Les donateurs ne se contentent pas des preuves individuelles de succès fournies par les bénéficiaires; par conséquent, il a été difficile de communiquer à sa juste valeur l'étendue du succès de PARO.

En réponse au besoin croissant des programmes et des organisations de rendre compte, particulièrement à la lumière de la conjoncture de plus en plus difficile pour les programmes de DÉC et les donateurs, la directrice générale de PARO a participé activement aux efforts de la Fondation canadienne des femmes (FCF) visant à trouver des solutions à deux questions clés :

- 1) Comment devrions-nous définir le « succès » dans notre travail avec les participantes?
- 2) Comment pouvons-nous assurer le suivi et documenter les résultats de notre travail avec les participantes?

Un outil pour mesurer le parcours des femmes dans l'acquisition de moyens d'existence stables a été mis au point en consultation avec des praticiennes et des bénéficiaires du Consortium pour les femmes et le développement économique (CFDE) à l'échelle du pays. Elles voient l'impact de leur travail et font un effort pour suivre certains indicateurs de succès tels que le nombre d'entreprises lancées, le pourcentage de ces entreprises en activité après un an, et le nombre d'entreprises qui reçoivent des prêts. Plusieurs ont utilisé la consultation comme l'occasion de partager des histoires de succès, sachant bien que ces histoires ne donnent pas une vue complète et qu'une méthode d'évaluation plus exhaustive s'avère nécessaire. Soucieuse de créer un outil pour mesurer l'impact holistique du travail autonome et des entreprises à but social dans le contexte des programmes de DÉC sensibles aux femmes et qui soutiennent les femmes à faible revenu, la FCF a confié la direction du processus à Eko Nomos. Après des mois de discussion sur une liste de diffusion, les bénéficiaires se sont réunies au début de juin 2000 pour aider à rédiger, adapter et adopter l'approche des *Moyens d'existence durables*⁹⁷, un outil issu de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement en 1989.

Les résultats de ce travail initial des bénéficiaires du CFDE est à la base du « Cadre des moyens d'existence durables » bonifié par Eko Nomos. Ce modèle offre une liste de

⁹⁷ « Un moyen d'existence se définit comme un moyen qui englobe les capacités, les avoirs et les activités requis pour subsister. Les moyens d'existence sont durables lorsqu'ils peuvent faire face à des pressions et à des chocs et s'en remettre tout en maintenant ou en améliorant, aujourd'hui et demain, les capacités et les avoirs. ». Tiré de « La transition des femmes hors de la pauvreté : Guide de pratiques efficaces pour promouvoir des moyens d'existence durables par la création d'une entreprise », janvier 2002 (par Janet Murray et Mary Ferguson). Le cadre des moyens d'existence durables est également défini dans « La transition des femmes hors de la pauvreté : une approche fondée sur les avoirs pour acquérir des moyens d'existence durables, » le Consortium pour les femmes et le développement économique, février 2001 (par Janet Murray et Mary Ferguson).

questions pour évaluer l'impact de divers facteurs, et met l'accent sur les interactions multiples qui influencent les moyens d'existence des gens. PARO a intégré cette approche dans son évaluation des programmes et recommande fortement l'utilisation de cet outil aux autres organismes canadiens de DÉC pour faire raisonner plus fort la voix collective du secteur de DÉC.

En plus des avantages mentionnés d'un outil d'évaluation commun, PARO a adopté le Cadre des *Moyens d'existence durables* parce qu'il démontre clairement le besoin d'offrir aux femmes des programmes holistiques et multidimensionnels. Le Cadre encourage l'attention à 5 dimensions : sociale, financière, humaine, personnelle, et naturelle – afin d'assurer que la formation s'applique à tous les aspects de la vie d'une femme.

5.6.8 Plans d'avenir

PARO est résolu à créer des programmes permanents et sensibles à la différence des sexes en délaissant le financement de projets au profit d'un financement à long terme. Cela permettra à l'organisation de travailler au plan stratégique tout en poursuivant ses efforts pratiques. La session de planification stratégique de PARO en octobre 2003 a permis l'élaboration d'un plan qui guidera l'organisation jusqu'à la fin de 2005. Le premier objectif était la durabilité : poursuivre ses efforts en vue de couvrir les dépenses d'exploitation en diversifiant les sources de financement. Autoriser le Conseil et les bénévoles responsables de la mobilisation de fonds à entreprendre des activités de développement et à établir un plan de dons d'entreprise sont quelques-unes des nouvelles stratégies qui seront utilisées. D'autres objectifs stratégiques tout aussi importants prévoient de former des partenariats avec des clubs philanthropiques et organisations locales, renforcer le soutien de diverses sources pour développer des programmes, consolider le fonds de réserve actuel, établir un Fonds de croissance et de développement d'entreprise, et élaborer une stratégie de don planifié.

En plus de la mise en oeuvre du plan stratégique, PARO va continuer d'offrir des programmes innovateurs qui répondent aux besoins des femmes micro-entrepreneurs. La FCF a récemment accordé 260 000 \$ à PARO pour mettre au point un Programme d'incubateur/accélérateur innovateur pour les femmes afin de favoriser le lancement et la croissance de leurs entreprises.⁹⁸

5.6.9 Potentiel de transfert

La Directrice générale de PARO estime qu'en près de dix ans d'existence, l'organisation a aidé à créer et à favoriser la croissance de près de 15 organisations de DÉC soucieuses de créer ou d'améliorer les programmes de micro-prêt et d'autres services innovateurs pour les femmes dans tout le Canada et à l'extérieur, directement par le Programme d'aide technique

⁹⁸ Les services du programme d'incubateur/accélérateur vont inclure l'accès à des conseils d'expert, l'élaboration d'une stratégie, le soutien financier, la planification de la technologie d'information, la création d'alliances et le marketing. Le but général est de fournir un soutien additionnel important jusqu'à la consolidation et la mise à l'échelle afin d'aider les femmes à développer des moyens d'existence durables. On s'attend à ce que 130 femmes accèdent à ces services sur 5 ans.

du PADTEC⁹⁹ et indirectement par les nombreux contacts que la direction, le personnel et les membres des cercles ont faits avec les autres.

« Our Piece of the Pie: A Recipe Book for Developing a Women's Community Loan Fund » décrit de façon succincte le processus qu'utilise PARO pour développer efficacement un fonds de crédit d'entraide. Tout groupe intéressé pourrait l'utiliser avec succès pour lancer un fonds d'emprunt.

Par les cercles d'emprunt, PARO a créé une communauté de femmes entrepreneurs solide, utile et aidante dans tout le nord-ouest de l'Ontario qui sont résolues à créer des moyens de subsistance à long terme pour elles et leur famille. Dans une société qui encourage « la compétition », les femmes de PARO apprennent que « la coopération » donne de meilleurs résultats. Plusieurs découvrent qu'apprendre à « s'entendre avec les autres » est une habileté qui porte fruit dans d'autres aspects de leur vie.

La philosophie enracinée, bien connue et inébranlable de PARO qui engage les femmes avec lesquelles il travaille à faire du développement participatif, permet aux femmes à faible revenu de prendre part à toutes les étapes des activités de l'organisation et à tous les niveaux décisionnels, y compris la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation. Par conséquent, pour reproduire les résultats excellents de PARO, il faut un ingrédient très spécial : un engagement inéluctable envers le développement d'un leadership personnel et communautaire.

⁹⁹ Le PADTEC a été créé en 1997 pour relever les défis auxquels faisaient face les groupes communautaires engagés dans le DÉC, y compris l'isolement géographique et l'accès limité aux conseils techniques et à l'expertise. http://www.carleton.ca/cstier/cedtap/aboutus/index_f.html.

5.7 The Up Shoppe: North End Women's Centre (Winnipeg, Manitoba)¹⁰⁰

5.7.1 Mission

La Mission du North End Women's Centre (NEWC) est :

- D'aider les femmes à prendre leur vie en main;
- D'aider les femmes à rompre les cycles de pauvreté, d'isolement, de violence et de dépendance qui les affectent;
- De permettre aux femmes et à leur famille d'acquérir l'indépendance et une qualité de vie; et
- De promouvoir l'égalité pour toutes les femmes.

5.7.2 Programme et services du NEWC

Le NEWC est un organisme de bienveillance sans but lucratif qui existe depuis 1985. Il est le fruit d'une idée partagées par des femmes du Nord-Est de Winnipeg qui s'étaient réunies pour discuter des services et des programmes dont elles avaient besoin. Le NEWC a été lancé dans une petite maison de l'avenue Selkirk pour se nicher finalement dans un bâtiment plus grand sur la même rue. On pensait à l'origine que l'organisation servirait de refuge pour les femmes, mais les fondatrices ont découvert qu'il valait mieux créer un centre de ressources pour les femmes, ce qui demeure le mandat actuel de l'organisme.

Le NEWC a évolué et pris de l'expansion au fil des ans à mesure que les femmes ont identifié leurs besoins et que l'organisation a créé des programmes novateurs pour y répondre. C'est aujourd'hui un centre communautaire vivant et dynamique où les femmes ont accès à divers services et programmes. Ces services comprennent : un centre d'accueil avec téléphone et ordinateurs que les femmes peuvent utiliser sans frais; de la documentation de toute sorte (sur les services et ressources communautaires, les programmes gouvernementaux, etc.); un service de counselling individuel et en groupe; des sessions d'information sur les sujets demandés par les femmes; des programmes de soutien pour aider les femmes à relever des défis particuliers tels que la pauvreté et l'inégalité structurelle, la toxicomanie, et la violence familiale.

Depuis quelques années, le NEWC explore la possibilité d'utiliser le DÉC pour répondre aux besoins économiques et matériels des femmes. Il exploite actuellement deux entreprises de DÉC, le « Opportunity Shoppe » et le « Up Shoppe », des magasins qui mettent à la disposition des familles et des femmes des marchandises à prix abordable. Le premier est au service des familles; il vend des vêtements d'occasion pour enfants, femmes et hommes ainsi que des articles ménagers d'occasion. Il est ouvert depuis 1986. Le deuxième est une entreprise plus récente du NEWC; il a ouvert ses portes en 2001 spécialement pour offrir aux femmes des vêtements d'occasion qui conviennent pour travailler et chercher un emploi.

¹⁰⁰ Ce rapport a été rédigé par Anne-Marie Livingstone. Il repose sur des entrevues avec Corinne Campbell (coordonnatrice du Up Shoppe), une bénévole et une formatrice au Up Shoppe, Chris Tetlock (directrice générale du NEWC), et Janet Johnstone (coordonnatrice du développement communautaire/développement économique communautaire) ainsi que sur la documentation de l'organisme.

Les deux entreprises servent aussi de centre de formation pour les assistées sociales qui se préparent à intégrer le marché du travail. Les femmes peuvent commencer par travailler comme bénévole au Opportunity Shoppe et être promues au Up Shoppe où elles suivent un programme de formation plus structuré et assument de plus grandes responsabilités.

Le Up Shoppe et le Opportunity Shoppe aident aussi le NEWC à offrir ses programmes aux femmes de la communauté intéressées à en profiter. Les clientes reçoivent de l'information au sujet de tous les programmes et services qu'offre le NEWC et elles sont encouragées à contribuer ou à participer. Le NEWC qualifie cette façon de procéder de « recrutement en douceur », autrement dit, c'est une façon indirecte de recruter des femmes dans l'organisation comme bénévoles ou bénéficiaires des services.

Voici les autres programmes de soutien qu'offre le NEWC :

- *Me Protecting Me: Empowering Women to Safety.* Ce programme réunit des femmes afin qu'elles partagent leurs expériences, qu'elles trouvent un soutien mutuel, et qu'elles travaillent à se prendre en main pour réduire leur vulnérabilité à la violence et aux abus. L'objectif est de confier aux femmes la charge d'améliorer la sécurité de leur chez-soi et de leur communauté.
- *Parenting Program.* Ce programme aide les femmes dont les enfants sont pris en charge ou risquent d'être pris en charge par les services publics (ou institutionnels). Il aide les femmes à bâtir leur estime de soi et leur confiance en tant que parents.
- *Dignity Energy: Expressing Healthy Anger.* Ce programme aide les femmes à apprendre à exprimer leur colère de manière positive.
- *Grief and Loss Program.* Ce programme a pour but d'offrir aux femmes en deuil l'occasion de parler de leur chagrin dans un environnement confidentiel qui les soutient.
- *Healthy Relationships Program.* Ce programme a pour but d'aider les femmes à améliorer leurs rapports humains en apprenant à mieux se connaître et en travaillant à s'épanouir. Selon la brochure, le programme favorise une meilleure connaissance de soi en explorant, de manière holistique, le corps, l'état d'esprit et les émotions.
- *Soul Survivor: Healing from the Trauma of Abuse.* Ce programme s'adresse aux femmes qui ont vécu une relation de violence et ont reçu du counselling, qui ont réussi à quitter la situation d'abus, et sont prêtes à poursuivre leur réintégration.
- *Money and Women Program.* Ce programme traite de l'impact de l'économie monétaire sur la vie des femmes. Il aide les femmes à apprendre à contrôler l'argent afin que l'argent ne les contrôle pas.

Le Centre a 15 employées à plein temps et à temps partiel; toutes sont des femmes. La composition du personnel et des participantes est très multiculturelle, bien que la proportion de femmes des Premières nations soit élevée. Le Centre sert des femmes de tout âge, d'origines ethniques et d'expériences de vie différentes. La majorité vivent toutefois dans la pauvreté et de l'aide sociale. Selon le NEWC, sa clientèle principale est constituée de femmes qui font face à des obstacles multiples à la sécurité économique, notamment la violence et l'abus, la discrimination raciale, la charge d'une famille monoparentale et des antécédents de pauvreté.

Les registres de l'organisation indiquent que 20 000 visites par année sont faites au Centre pour les services d'accueil, le counselling, l'information, l'aiguillage ou l'achat de vêtements et d'articles ménagers des magasins Up Shoppe et Opportunity Shoppe.

5.7.3 Le magasin Up Shoppe

Selon la publicité, le Up Shoppe est « un magasin de prêt-à-porter pour femmes seulement qui se spécialise dans les vêtements d'occasion pour femmes d'affaires. Il offre des vêtements de haute qualité aux femmes d'affaires qui ont besoin d'acheter les dernières nouveautés avec un budget restreint. Le magasin offre une formation à des femmes qui commencent à travailler ou aimeraient réintégrer le marché du travail. Son programme de formation au détail enseigne aux femmes l'abc du travail dans un magasin de détail. »

Comme les autres projets du NEWC, le Up Shoppe a été créé pour répondre aux besoins identifiés par les femmes. Au début, les membres du personnel se réunissaient une fois par mois dans la cuisine du NEWC pour présenter et vendre des vêtements féminins de haute qualité choisis à partir des vêtements donnés au Centre. L'événement était si populaire que chaque mois, la cuisine débordait de femmes et peu de temps après, elles attendaient en file à l'extérieur.

En voyant la demande de service et fort de son expérience avec l'Opportunity Shoppe, le NEWC décida d'ouvrir un magasin séparé pour les femmes qui se spécialiserait dans les vêtements pour des activités professionnelles, légèrement usagés. Les articles comprennent des blouses, des tailleurs et des robes de marque que les femmes à faible revenu ne pourraient pas normalement se payer. Chaque morceau est nettoyé et repassé avant d'être mis en vente. La devise du Up Shoppe est « quand les femmes paraissent bien, elles se sentent bien. »

Le Up Shoppe a ouvert officiellement ses portes le 15 juin 2001 dans un espace loué, voisin du local du NEWC.¹⁰¹ Le magasin ressemble à une boutique de vêtements pour femmes ordinaire sauf qu'il appartient au centre de femmes, qui l'exploite. Le magasin accueille en moyenne 15 à 25 clientes par jour.

Dans le cadre de ses efforts visant à aider les assistées sociales à intégrer socialement et économiquement la vie de leur communauté, le NEWC a développé le magasin Up Shoppe comme un endroit où les femmes de la région peuvent avoir l'occasion de travailler, de faire du bénévolat, et d'obtenir une formation professionnelle. La formation est axée sur le travail dans un commerce de détail, un secteur fréquent d'emplois pour les femmes. Mais, reconnaissant que les commerces de détail fournissent souvent aux femmes un revenu limité (notamment, le salaire minimum et les emplois à temps partiel), le magasin Up Shoppe enseigne aux femmes des compétences dans d'autres domaines dont la gestion de bureau et la tenue de livres.

Le Up Shoppe est géré par une coordonnatrice du programme qui travaille avec des bénévoles et les femmes en formation. Actuellement, trois bénévoles régulières dont deux sont des assistées sociales poursuivent leur formation en prévision d'un travail rémunéré. Le Up Shoppe verse un montant de 100 \$ par mois à chaque travailleuse qui respecte un

¹⁰¹ Le NEWC a maintenant acheté l'immeuble qui abrite le Up Shoppe et a l'intention d'y dispenser ses programmes et certains services.

horaire régulier. Cet argent sert de « supplément » au revenu qu'elles reçoivent de l'aide gouvernementale. Le Up Shoppe travaille aussi avec le Programme de substitution d'amende afin d'offrir aux femmes accusées d'infractions mineures du travail bénévole à la place d'incarcération.

Selon le NEWC, les assistées sociales et les femmes qui ont un emploi peu rémunéré ont peu d'occasions d'acquérir une formation professionnelle. De plus, les femmes qui sont aux prises avec des obstacles multiples comme la « pauvreté générationnelle », un manque d'éducation de base, et la violence et l'abus, font face à des défis encore plus grands pour intégrer le marché du travail. Le Up Shoppe joue un rôle que peu d'employeurs sont prêts à assumer : il investit le temps et les ressources nécessaires pour aider les femmes à surmonter les obstacles découlant de la pauvreté et acquérir la confiance et les compétences professionnelles pour s'épanouir et réussir dans l'économie traditionnelle.

Pour le NEWC, le Up Shoppe est encore à l'étape expérimentale puisqu'il n'a pas encore produit de surplus pour l'organisation; pour le moment, ses ventes sont suffisantes pour couvrir les dépenses. Le NEWC s'attend toutefois à ce que l'entreprise soit financièrement autonome d'ici un an. Le NEWC projette aussi de fusionner le Up Shoppe et l'Opportunity Shoppe en un seul magasin dans le cadre d'un plan plus vaste visant à reloger l'organisation dans un bâtiment qu'elle a acheté récemment.

Jusqu'ici, le Up Shoppe démontre sa valeur et sa viabilité de différentes façons :

- En permettant aux femmes à faible revenu de participer à des activités professionnelles et sociales qui sont enrichissantes et qui augmentent leur capacité de devenir financièrement indépendantes.
- En aidant à offrir aux femmes de la région l'occasion d'obtenir une formation et d'acquérir de nouvelles compétences.
- En offrant aux femmes un endroit où elles peuvent se renseigner sur le NEWC et les services dont elles peuvent profiter.
- En mettant à la disposition des femmes à faible revenu des vêtements pour des activités professionnelles à un prix abordable.

Les femmes engagées comme stagiaires et bénévoles au Up Shoppe apprennent à gérer tous les aspects d'un commerce de détail. Pendant qu'elles travaillent au Up Shoppe, les femmes suivent d'autres programmes du Centre pour répondre à leurs besoins d'épanouissement personnel : counselling, groupes de soutien et ateliers sur les habiletés de vie.

Une des femmes qui travaille actuellement au Up Shoppe est une bénévole en formation depuis près de 2 ans. Le personnel du NEWC a été impressionné par sa croissance au cours de cette période. Elles l'ont vu surmonter plusieurs difficultés importantes, notamment l'abus d'intoxicants, et devenir un modèle pour les autres femmes. Cette femme a expliqué, dans une entrevue, que lorsqu'elle a commencé à travailler au Up Shoppe, elle avait très peu confiance en elle et avait peur de parler aux clientes. Aujourd'hui, elle retire beaucoup de joie de son interaction avec les clientes et de l'aide qu'elle peut leur offrir. À cause de son succès, le NEWC lui demande souvent d'être le porte-parole de l'organisation et elle est devenue une défenseure enthousiaste des droits des femmes. Elle rêve aussi maintenant de démarrer un jour sa propre entreprise!

La deuxième femme qui suit présentement une formation au Up Shoppe a commencé plus récemment et fait toujours face à des problèmes importants. Mais, elle aussi, selon le

personnel du NEWC, a commencé à faire des changements positifs dans sa vie et le personnel a bon espoir qu'elle réussira. Selon le NEWC, il faut en moyenne 2 à 3 ans pour que les femmes dont la vie a été semée d'obstacles et de difficultés multiples fassent la transition complète de la pauvreté à l'autonomie économique.

Pendant le temps qu'elles passent au Up Shoppe, le progrès de chaque femme est évalué à trois occasions :

- a) Une évaluation au début pour faire le bilan des compétences et des connaissances qu'elles possèdent déjà;
- b) Une évaluation à mi-chemin pour déterminer les compétences qu'elles ont acquises depuis qu'elles ont commencé à faire du bénévolat ou à travailler au magasin; et
- c) Une évaluation plus précise pour examiner attentivement les compétences dans des domaines spécifiques : communication, service à la clientèle, ventes et marketing au détail, gestion et entretien du bureau, tenue de livres et tenue des locaux.

Pour chaque évaluation, la coordonnatrice et la participante discutent des résultats, et pour confirmer son acceptation des résultats de l'évaluation, la participante signe un formulaire.

Le Up Shoppe est capable de former un petit groupe de femmes seulement à la fois. Les femmes peuvent suivre le programme à leur propre rythme, mais l'on s'attend à ce que chaque femme puisse éventuellement trouver du travail à l'extérieur du magasin. L'objectif premier du Up Shoppe est d'aider à préparer et former les femmes pour qu'elles puissent travailler dans l'économie marchande ; un objectif secondaire, mais non moins important, est d'offrir aux femmes la possibilité de travailler avec d'autres femmes dans un milieu sécuritaire et favorable et de s'épanouir personnellement et comme membres de leur communauté.

5.7.4 Financement et partenariats

Le NEWC a reçu du financement pour son projet Up Shoppe afin de payer quelqu'un pour aménager le magasin et assembler le matériel, entre autres. Les frais d'exploitation (loyer, chauffage, etc.) ont été couverts séparément par le NEWC. Pour la dernière année et demie, l'exploitation du Up Shoppe se fait sans financement extérieur, tous ses coûts étant payés par le revenu des ventes. Mais ce revenu n'est pas suffisant pour défrayer la formation des assistées sociales. Par conséquent, le NEWC a accumulé un déficit de 10 000 \$ qu'il espère payer dès qu'il aura accumulé suffisamment de revenu.

Les autres programmes du NEWC sont financés par des subventions du Programme de prévention de la violence familiale / Services aux familles en conflit du gouvernement du Manitoba, par Centraide Winnipeg, le Projet canadien de mobilisation, Condition féminine, la Fondation canadienne des femmes, des activités de levée de fonds internes et par divers autres donateurs.

Le NEWC a formé des partenariats durables et fructueux avec plusieurs organisations. Il s'associe à des organismes de femmes comme le Native Women's Transition centre, le Ikway Shelter for Women et le North Point Douglas Women's Centre. Il a aussi développé des partenariats avec Wahbung Abinoonjiiag, une organisation pour les enfants qui ont été témoins de violence familiale, et Oyate Tipi, un nouveau projet qui offre des meubles et d'autres articles ménagers aux femmes dans le besoin.

Le contexte local

Le NEWC est situé dans un secteur de Winnipeg où le taux de pauvreté est élevé. Il y a aussi une concentration élevée d'Autochtones ce secteur. Selon Statistique Canada, Winnipeg est une des villes canadiennes qui possède un pourcentage relativement élevé d'Autochtones, soit 7 % de la population totale de la ville. Or, en comparaison du reste de la population de Winnipeg, il y a un nombre disproportionné d'Autochtones parmi les pauvres. Cette situation n'est pas rare dans les villes canadiennes qui ont une concentration élevée d'Autochtones. Dans l'ensemble du Canada, les villes qui ont le pourcentage le plus élevé d'Autochtones ont aussi les taux les plus élevés de pauvreté chez les Autochtones : par exemple Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay et Edmonton. Les données du recensement canadien indiquent aussi que les taux de pauvreté à Winnipeg et dans d'autres centres urbains sont élevés parmi les nouveaux arrivants, les minorités visibles, et les personnes handicapées.

Sur les 606 800 habitants de Winnipeg, 7 % sont autochtones, 12 % appartiennent à une minorité visible, 3 % sont des nouveaux arrivants, et 11 % des personnes handicapées. Les taux de pauvreté parmi ces groupes de la population atteignent 63 % pour les Autochtones, 50 % pour les nouveaux arrivants, 38 % pour les personnes handicapées, et 32 % pour les minorités visibles.¹⁰² À 24 %, le taux de pauvreté pour la population en général est comparativement bas.

Les données du Social Planning Council de Winnipeg indiquent d'autre part que dans le noyau central de Winnipeg (qui comprend l'extrémité Nord), 50,8 % des ménages en 1996 vivaient dans la pauvreté en comparaison de 28,4 % pour l'ensemble de la ville. Parmi les familles monoparentales du noyau central, le taux de pauvreté est encore plus élevé : 68,5 % de ces familles monoparentales vivaient dans la pauvreté en 1996 en comparaison de 48,4 % pour l'ensemble de la ville. (Les données révèlent aussi qu'une femme est en charge de la vaste majorité des familles parentales, soit 86,6 % de toutes les familles monoparentales dans le noyau central de la ville.)

5.7.5 Facteur contribuant aux réalisations du programme

Un certain nombre de facteurs peuvent contribuer à la solidité du Up Shoppe comme entreprise à but social.

- *Le facteur le plus visible est la demande à laquelle le Up Shoppe avait pour but de répondre. C'est après que la vente mensuelle de vêtements féminins dans la cuisine du NEWC est devenue si populaire que l'idée du Up Shoppe a surgi. Encore aujourd'hui le magasin est achalandé chaque jour.*
- *En même temps, le NEWC a fait une commercialisation énergique du magasin pour accroître le nombre de clientes et de dons. Il a été grandement soutenu par les donatrices et donateurs individuels, les compagnies locales, et les résidents de Winnipeg.*

¹⁰² Données tirées du Recensement canadien de 1996 et examinées dans un rapport de Kevin Lee (2000) : *Urban Poverty in Canada: A Statistical Profile*. Ottawa : Conseil canadien de développement social.

- *La petite surface du magasin limite le chiffre d'affaires, mais elle permet en même temps au magasin de gérer sa croissance.* Le fait d'avoir quelques employées seulement a permis au Up Shoppe de gérer plus facilement ses activités et d'offrir à ses bénévoles et stagiaires le soutien nécessaire.
- *Toutes les femmes du magasin ont acquis un esprit d'équipe et se soutiennent les unes les autres.* Comme l'exprime la coordonnatrice, « le Up Shoppe fonctionne bien parce que nous formons une équipe et nous pouvons offrir le soutien social aux femmes. Cela est important parce qu'elles se sentent épaulées et ont l'impression de s'épanouir – elles finissent par savoir qu'elles peuvent être indépendantes. »
- *Le Up Shoppe fournit la structure et le soutien social dont les femmes ont besoin pour acquérir les compétences et la confiance en elles nécessaires à l'amélioration de leur vie.* Selon une des stagiaires, c'est le fait de savoir qu'elle était une membre appréciée de l'équipe et la satisfaction qu'elle retirait de pouvoir contribuer à sa communauté qui l'ont motivée à s'engager à l'égard du Up Shoppe. Comme elle le disait, « travailler au Up Shoppe m'a donné la satisfaction de faire quelque chose dans ma communauté et de rencontrer d'autres femmes...le fait qu'elles [les femmes au Up Shoppe] comptaient sur ma présence au magasin, je pense que c'est l'élément le plus important qui m'a aidée. Savoir qu'on avait besoin de moi. »
- *La démarche de formation est holistique et adaptée aux femmes.* En plus de suivre une formation professionnelle au Up Shoppe, les femmes assistent à des programmes du NEWC pour favoriser leur développement personnel. Deux des stagiaires au magasin ont reçu du counselling individuel entre autres soutiens.
- En rapport avec le soutien précité figure *l'investissement en temps et ressources que fait le NEWC pour aider les femmes à développer leurs capacités personnelles et professionnelles.* Comme l'explique la directrice générale du NEWC, Chriss Tetlock, « la majorité des employeurs ne sont pas intéressés à investir dans leur développement [les femmes] et par conséquent, ne leur donnent pas la chance de réussir. Pour une organisation vouée aux femmes comme le NEWC, la rentabilité économique n'est pas l'objectif; nous pouvons donc être plus flexibles en matière d'emploi. Pour nous, l'objectif est le développement des femmes. » Un commentaire semblable a été fait par une stagiaire : « au Up Shoppe, j'ai l'occasion de corriger mes erreurs... je me sentais inutile et asservie par le bien-être. Ils vous disent 'vous devez trouver un emploi, vous devez suivre un programme, décrocher un emploi'. Il n'y a plus personne pour me harceler maintenant que j'ai un travail. »
- *Une importance considérable est accordée à la gestion professionnelle et méticuleuse du magasin.* Cela comprend la gestion des finances, la supervision des stagiaires et des bénévoles, le soin des articles vendus dans le magasin, et l'attention donnée aux clientes. Le Up Shoppe a reçu des commentaires positifs de la clientèle à l'effet qu'il est agréable de magasiner ici.

La stagiaire, interviewée pour ce rapport, a parlé avec enthousiasme du Up Shoppe. Sa réaction indique clairement la solidité des programmes qui permettent aux femmes de poursuivre des objectifs professionnels et personnels dans un environnement sensible à leurs besoins particuliers et qui les met au défi de dépasser leurs propres attentes.

5.7.6 Principaux défis

Le principal défi pour un projet comme le Up Shoppe est l'accès limité au financement pour les organisations communautaires et les entreprises de DÉC. Le NEWC a reçu du financement externe la première année pour démarrer l'entreprise, mais a fonctionné de

façon autonome depuis. Le NEWC aimerait obtenir du financement additionnel pour renforcer et élargir le programme de formation au Up Shoppe, mais étant donné que le projet comprend des activités lucratives, les donateurs hésitent à le financer. Les donateurs ne reconnaissent pas les avantages secondaires incroyables que procure l'investissement dans la formation de femmes à faible revenu dans une entreprise à but social comme le Up Shoppe.

En servant une communauté aux prises avec des difficultés économiques, le Up Shoppe et le NEWC font face à plusieurs des mêmes défis que leurs membres et les résidents locaux, y compris la difficulté de surmonter l'inégalité structurelle, la violence, le stigmate de la pauvreté et du bien-être social, et le racisme et la discrimination contre les Autochtones et les autres minorités ethniques. Les membres du personnel du NEWC et du Up Shoppe sont exceptionnellement résolues à améliorer le bien-être des femmes et de la communauté qu'elles desservent malgré ces difficultés.

Les autres défis identifiés sont :

- Les faibles marges bénéficiaires du Up Shoppe qui limitent le montant des allocations pouvant être remises aux stagiaires et aux bénévoles.
- Les changements apportés aux politiques gouvernementales, qui contraignent de plus en plus les bénéficiaires d'aide au revenu à devenir indépendants et à obtenir un emploi rémunéré. Le gouvernement du Manitoba a imposé récemment aux bénéficiaires de l'aide au revenu une limite de deux ans pour trouver un emploi ou s'inscrire à un programme de formation. Selon Chris Tetlock, cette politique ne tient pas compte du besoin des femmes de faire une transition progressive de la pauvreté à l'autonomie économique. Elle explique que les femmes qui passent de l'aide sociale au marché du travail se voient retirer immédiatement leurs prestations, ce qui veut dire qu'elles n'ont pas d'argent pour payer les dépenses de base comme le transport et la garde d'enfants.
- L'accès limité à de bons emplois et à la formation pour les femmes à faible revenu. Tel qu'indiqué plus tôt, le NEWC dit servir des femmes aux prises avec des obstacles multiples et la « pauvreté générationnelle », c'est-à-dire des femmes qui ont grandi dans des familles ayant des antécédents de pauvreté. Par conséquent, un grand nombre n'ont pas acquis les compétences professionnelles nécessaires pour décrocher un bon travail. Ces femmes doivent avoir la possibilité d'obtenir une formation qui améliore leurs chances de gagner un salaire raisonnable.

Selon le NEWC, le salaire minimum au Manitoba est si bas que les individus et les familles préfèrent souvent continuer de recevoir le bien-être social car ils peuvent ainsi continuer d'avoir accès à certains avantages comme l'assurance médicale et les indemnités de transport qu'ils ne pourraient se payer avec le salaire minimum. Une des stagiaires au Up Shoppe a expliqué que le salaire minimum actuel a pour effet de décourager les personnes sans travail qui vivent dans la pauvreté de trouver un emploi rémunéré. Elle a ajouté que le système d'aide sociale a aussi pour effet de dissuader les femmes de devenir autonomes économiquement car le soutien du revenu qu'elles reçoivent comme membres d'une famille est supérieur au soutien qu'elles reçoivent à titre individuel. Par conséquent, les femmes choisissent de rester dans des relations de violence et malsaines plutôt que de chercher à moins dépendre financièrement des hommes. Selon elle, « l'aide sociale enlève le pouvoir aux femmes. »

5.7.7 Leçons retenues en DÉC des femmes

Le Up Shoppe, comme la plupart des programmes du NEWC, a son origine dans les activités informelles que les femmes tenaient au Centre et qui répondaient aux intérêts et aux besoins qu'elles avaient identifiés. Tel que mentionné plus haut, le Up Shoppe a démarré dans la cuisine du NEWC avant de devenir une entreprise. L'histoire du Opportunity Shoppe du NEWC est semblable : il a sa source dans un Club de vêtements commandité par le Centre où les femmes pouvaient se réunir pour apprendre à coudre et à réparer les vêtements donnés. En créant le Opportunity Shoppe, les femmes du Club de vêtements cherchaient un moyen de contribuer économiquement à la communauté plutôt que de recevoir simplement des dons envoyés au Centre.

Le Club de vêtements a aussi donné naissance à d'autres projets soutenus par le NEWC dont le Club de couture, devenu plus tard une coopérative de travailleuses où les femmes utilisaient les vêtements d'occasion pour faire des couvertures autochtones (Star Blankets) mis en vente par la suite.¹⁰³ La base commune de tous les projets de DÉC du NEWC est l'intérêt des femmes à investir leurs talents dans des entreprises qui répondent à leurs besoins socio-économiques.

Dans le rapport d'évaluation de la coopérative de travailleuses, l'auteur décrit comment les femmes ont été attirées au Club de vêtements et de couture à cause de l'occasion qu'il offrait de rencontrer d'autres femmes, de partager leurs histoires, et de parler de leurs rêves et leurs plans professionnels.¹⁰⁴ La stagiaire au Up Shoppe qui a été interviewée pour ce rapport a exprimé des sentiments semblables à l'égard du Up Shoppe – à l'effet que c'est plus qu'un emploi, c'est une place pour trouver du soutien social ainsi que l'orientation et la motivation pour s'épanouir, comme le révèle le commentaire ci-après :

« Ce dont elles [les femmes] ont le plus besoin, à mon avis, c'est de sentir qu'on a besoin d'elles, que les autres dépendent d'elles. La plupart du temps, j'arrive [au Up Shoppe] pleine d'énergie. Ce qu'elles [les femmes] ont besoin d'apprendre, c'est un sens de l'auto-discipline, et être fiable. Elles ont parfois des problèmes d'estime de soi [et avec une faible estime de soi], on s'isole et vit en retrait de la communauté. Je passé le gros de mon temps à lire chez moi, me souciant aucunement de ce qui se passait dans la communauté. J'ai finalement décidé que j'avais besoin de sortir. »

La directrice générale explique que pour le NEWC, l'objectif premier des entreprises de DÉC est le développement des femmes contrairement aux entreprises privées où l'objectif premier est la rentabilité. Elle soutient également qu'il a été difficile, mais non moins enrichissant, pour l'organisation de choisir le DÉC comme stratégie pour permettre aux femmes de la localité d'améliorer leurs conditions économiques. Une des principales difficultés a consisté à apprendre comment exploiter une entreprise solide financièrement et en même temps atteindre leurs objectifs sociaux. La coopérative de travailleuses, qui a précédé le Up Shoppe, a été développée avec beaucoup d'espoir et d'enthousiasme mais a fait face à des problèmes financiers imprévus, notamment des ventes inférieures aux prévisions et la difficulté d'élargir le marché pour les Star Blankets.¹⁰⁵

¹⁰³ Cette coopérative, connue aujourd'hui sous le nom de Northern Star Workers' Coop, est devenue une entreprise indépendante en 2000 et fonctionne aujourd'hui à l'extérieur du NEWC.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Gracey, M. (1999). The Northern Star Collection: A Community Economic Development Project of the North End Women's Centre. Une étude financée par Condition féminine Canada et publiée par le North End Women's Centre.

Un objectif clé du NEWC est d'encourager le bénévolat parmi les femmes comme moyen de rompre leur isolement et de les engager dans des activités qui leur apportent satisfaction et inspiration. Le NEWC croit que l'isolement est un facteur commun qui empêche les femmes à faible revenu de participer aux programmes. Depuis 1985, le Centre a consacré beaucoup d'énergie aux activités de diffusion dans la communauté afin d'augmenter ses contacts avec les femmes. Tel que mentionné plus tôt, le Up Shoppe et le Opportunity Shoppe servent aussi de lieu pour rencontrer des femmes et éveiller leur intérêt dans l'organisation. Comme le montrent tous les exemples de projets, les activités bénévoles au NEWC ont été le point de départ de plusieurs entreprises de DÉC.

La stagiaire au Up Shoppe souligne que les femmes à faible revenu ont besoin d'avoir plus d'occasions de s'épanouir, tant personnellement que professionnellement, dans des projets originaux et collectifs comme le Up Shoppe, le Opportunity Shoppe, et la Coopérative de travailleuses.

Le NEWC se voit jouer un rôle de catalyseur en DÉC, et ce rôle dépasse la prestation de ses programmes spécifiques. Il se sent aussi responsable d'aider à revitaliser le noyau central de la ville qui est déchiré par la pauvreté et le marasme économique et a dû faire face à la fermeture ou la disparition d'entreprises au cours des deux dernières décennies. Le NEWC espère que le bâtiment rénové aidera à attirer de nouvelles clientes et entreprises dans le quartier. Le bâtiment abritera deux magasins, des programmes du NEWC, des locaux temporaires pour les femmes célibataires sans abris, et de l'espace de bureau pour d'autres organisations et entreprises.

Selon la directrice générale, une perspective de DÉC imbibe tout ce que fait l'organisation : de l'embauche des assistées sociales au fonctionnement de ses programmes, en passant par la formation des femmes, l'investissement dans l'immeuble local et sa rénovation.

Le NEWC souhaite que les entreprises privées à Winnipeg prennent, elles aussi, conscience des problèmes que cause une économie qui marginalise et prive certains groupes de la population d'une partie de ses droits. La directrice générale croit que les employeurs privés ont besoin de se sensibiliser aux difficultés que connaissent les femmes à faible revenu d'assumer leurs responsabilités comme premières dispensatrices de soins, par exemple, en leur permettant de quitter le travail si un enfant est malade ou en leur versant un salaire suffisant pour défrayer les services de garderie et le transport.

Deux engagements importants finals de NEWC sont : éliminer les obstacles qui existent entre les femmes et leurs communautés et lutter contre le racisme. Pour cette raison, l'organisation refuse catégoriquement d'être qualifiée autrement que « multiculturelle »; elle ne veut ni segmenter ni isoler un groupe particulier et tient plutôt à promouvoir les contacts et les rapports entre les femmes de tous antécédents, ce qu'elle considère comme essentiel aux femmes pour améliorer leur bien-être collectif.

Tel qu'indiqué dans sa brochure, voici les croyances et principes du NEWC :

- 1) Les femmes ont le droit d'être informées de leurs options et de faire leurs propres choix concernant leur vie;
- 2) Les femmes ont droit à des services qui sont sensibles et respectueux de leur héritage culturel et linguistique et de leurs croyances religieuses;

- 3) Les services doivent être fournis dans un environnement favorable qui ne porte pas de jugement;
- 4) La vie privée et la confidentialité doivent être respectées, et les limites juridiques doivent être discutées avec un conseiller ou une conseillère;
- 5) Les femmes ne doivent jamais être forcées de rester dans un milieu violent ou abusif faute d'options sécuritaires; et
- 6) La pauvreté, l'isolement, la privation qui prohibent l'indépendance, l'estime de soi et la qualité de vie sont des conditions inacceptables dans notre communauté.

5.7.8 Plans d'avenir

L'immeuble que le NEWC a acheté et qu'il rénove abritera ses deux magasins et certains de ses programmes sociaux. Les services de counselling et d'information et les programmes d'aiguillage du NEWC continueront d'être offerts dans son bâtiment principal adjacent.

Lorsque les rénovations seront terminées, dans 3 ou 4 mois selon le NEWC, l'organisation projette de fusionner le Up Shoppe et le Opportunity Shoppe afin de créer un grand magasin. Le nouveau magasin continuera de fonctionner comme employeur et centre de formation pour les femmes de la communauté. C'est l'apparence seulement qui changera; son mandat de base demeurera inchangé.

La fusion a pour but d'assurer que les deux magasins deviennent des entreprises financièrement autonomes et qu'ils continuent de servir les femmes et les familles de la localité. Le NEWC continuera aussi, d'autres façons, d'aider les femmes à explorer et à poursuivre des projets de DÉC. Il veut être un catalyseur et un animateur de projets de DÉC.

5.7.9 Potentiel de transfert

Le rapport a permis d'identifier certains des facteurs qui ont contribué aux réalisations du Up Shoppe. Voici des aspects additionnels importants que les organisations désireuses de prendre une initiative semblable devraient garder à l'esprit selon la Directrice générale :

- *Un financement suffisant doit être mobilisé pour les entreprises de DÉC.* Les critères d'admissibilité au financement sont trop rigides; on s'attend souvent que les entreprises de DÉC soient capable de fonctionner sans financement, mais comme l'illustrent le Up Shoppe et la Coopératives de travailleuses, ces entreprises prennent du temps à se développer et ont besoin de soutien financier pour exécuter leur mandat social comme la prestation de formation aux femmes à faible revenu.
- *Former suffisamment les membres du personnel des organisations de DÉC afin qu'ils soient mieux équipés pour faire face aux complexités que pose une entreprise à but social.* Chriss Tetlock explique que l'expérience de diriger des entreprises de DÉC a été enrichissante mais aussi très difficile par moments. Elle souligne que les organisations ne doivent pas sous-estimer la difficulté et doivent planifier la formation et l'aide technique qui peuvent être nécessaires pour établir et soutenir la croissance des entreprises de DÉC.
- *Les programmes de DÉC ont besoin d'intégrer des soutiens structurels et sociaux pour les femmes.* Le Up Shoppe offre aux femmes une formation professionnelle dans un contexte favorable qui leur assure l'accès à une variété de services dont elles ont besoin (dont le counselling, formation en habiletés de la vie, groupes de

soutien, et aide financière). Quand ils réussissent, les programmes comme ceux du NEWC peuvent offrir aux femmes les moyens et les ressources nécessaires pour créer des micro-entreprises.

L'utilisation de vêtements donnés par le Up Shoppe est une façon productive d'utiliser les ressources. Dans une société qui produit trop de gaspillage, et qui a des ressources en abondance; le recyclage de vêtements par le NEWC pourrait servir d'exemple pour l'avenir.

Il est impossible de résumer l'histoire riche et dynamique du NEWC en DÉC. En racontant l'expérience du Centre en DÉC, la Directrice générale explique qu'il y a eu autant de difficultés que de triomphes, notamment dans le cas de la coopératives de travailleuses qui a fait face à des crises financières importantes avant de devenir une entreprise. Par conséquent, l'idéalisme de départ de Directrice de l'organisation s'est teinté au fil du temps par un sentiment de réalisme et de prudence. Ainsi, en créant le Up Shoppe, le NEWC a choisi une stratégie et des objectifs qu'il avait confiance de pouvoir réaliser.

La Directrice générale demeure convaincue du potentiel du DÉC mais elle souligne qu'il ne doit pas être considéré comme un choix facile et qu'il exige beaucoup d'énergie, de temps et de ressources pour permettre des résultats.

6. CONCLUSIONS

La recherche permet plusieurs constats importants. Elle a démontré, avant tout, que les programmes de DÉC destinés aux femmes font d'importantes contributions à la lutte contre la pauvreté au Canada. Mais, en dépit de leurs efforts visant à faire mieux reconnaître leur travail et les besoins des femmes, la voix des femmes en DÉC demeure à la périphérie du système d'élaboration des politiques.

Les expériences et les réalisations des programmes de DÉC des femmes démontrent aussi, sans équivoque, que la force et le succès du DÉC reposent sur l'équilibre entre ses objectifs économiques et sociaux. Elles montrent aussi clairement la voie à emprunter dans notre recherche de solutions viables et à long terme pour éliminer la pauvreté et l'inégalité.

Voici quelques-unes des principales conclusions :

1. Les programmes et organisations de femmes contribuent activement au DÉC bien que leurs expertises et leur expérience soient sous-estimées et rarement reconnues.

Un des nombreux points forts des programmes de DÉC destinés aux femmes réside dans leurs contacts étroits avec des femmes de la communauté et leur vocation locale. À l'exemple des études de cas, tous les programmes ont été mis en oeuvre soit par des femmes soit par des organisations de femmes.

Mais, une bonne partie du travail de DÉC pour les femmes est effectué à petite échelle et localement. Il doit y avoir une intervention plus collective pour mobiliser et accroître le soutien du DÉC des femmes. Il est également essentiel pour les organisations de DÉC des femmes de surveiller de près les événements à l'échelle mondiale et locale qui influent sur leurs efforts actuels et futurs. La Marche mondiale des femmes de 2000, coordonnée par les organisations canadiennes de femmes, symbolise les efforts, à la fois possibles et nécessaires.

Comme Mary Ferguson et Janet Murray (2003) l'ont appris en discutant avec les participantes aux INF, les femmes en DÉC aimeraient faire partie d'un mouvement qui dépasse leurs propres frontières et accroît la visibilité, la confiance, le leadership et la vision des programmes de DÉC destinés aux femmes.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Rapport de Janet Murray et Mary Ferguson (2003) non publié.

2. Le travail des femmes en DÉC souligne le besoin d'une analyse différenciée selon les sexes dans les politiques et la pratique.

Il existe plusieurs outils sur la façon d'appliquer aux politiques une analyse différenciée selon les sexes. Le Programme d'assistance technique au développement économique communautaire (PATDEC) est un des organismes de DÉC canadiens qui souligne l'importance de cette approche. Une riche documentation informe sur les problèmes inhérents au fait de ne pas prendre en compte les différences entre les sexes. L'accès aux ressources et à un revenu adéquat, la conciliation entre la vie familiale et les politiques de travail (pour ne nommer que ces questions-là) sont des réalités fondamentalement conditionnées par des concepts et des rôles assignés à chacun des sexes.

L'expérience des programmes faisant l'objet de cette étude confirme que le DÉC doit porter attention aux besoins particuliers des femmes à faible revenu et aux autres formes d'inégalité sociale qui exigent des programmes appropriés à leur réalité.

Les conclusions révèlent aussi que le rôle de procréatrice et de dispensatrice de soins des femmes ne peut être séparé de leurs autres fonctions dans la communauté ou au travail. Cela explique peut-être pourquoi les femmes s'intéressent particulièrement aux aspects sociaux du DÉC et souligne la nécessité de tenir compte de la contribution des femmes dans le travail non rémunéré pour élaborer des programmes de DÉC adéquats et efficaces.

Les initiatives de DÉC destinés aux femmes font face aux mêmes défis que les organisations locales de DÉC au Canada. Ils doivent de plus relever des défis uniques en choisissant les femmes comme « groupe cible ».

3. Les politiques gouvernementales accusent du retard à l'égard de l'évolution de la nature du travail et de la pauvreté au Canada.

Les problèmes posés par les politiques sociales de l'État ont été mentionnés à plusieurs reprises durant l'étude. Les politiques doivent reconnaître et soutenir la participation des femmes aux programmes de DÉC. Ces initiatives ont démontré leur capacité d'aider les femmes à passer de la pauvreté à l'autonomie économique. Des changements s'imposent aussi dans les politiques relatives à la formation, l'aide sociale et l'emploi afin de s'assurer que les femmes aient accès aux ressources dont elles ont besoin pour réussir cette transition. Actuellement, les conditions des programmes comme l'AE et l'aide sociale nuisent fortement aux efforts des femmes qui cherchent à atteindre l'indépendance économique.

La Section 5.5 du rapport présente un exemple de politique constructive en Saskatchewan, où une initiative fédérale/provinciale permet aux bénéficiaires de l'aide sociale d'accepter un travail à temps partiel ou une formation sans avoir à renoncer à leur soutien du revenu.

Il faut des politiques qui donneraient accès aux prestations d'assurance-emploi ou de congés de maternité aux personnes qui commencent à travailler à leur compte, à contrat, ou sur une base temporaire. Tel qu'indiqué par Hughes (2003) à partir des résultats d'un sondage sur le travail autonome, « environ 40 % des personnes qui travaillent à leur compte seraient intéressées à un programme d'assurance revenu – dans le cadre duquel elles

paieraient des primes et recevraient des prestations pendant les périodes de vaches maigres. »

Hughes (2003) souligne aussi le besoin de rendre la formation plus accessible aux femmes qui sont incapables d'en profiter à cause de leur éducation et leurs revenus limités.

4. Au cœur du DÉC, il doit y avoir un engagement pour le changement social.

Le processus qui sous-tend les programmes de DÉC pour les femmes à faible revenu ne cadre pas dans un schéma de stricte « rationalité économique ». Les femmes insistent sur le projet social au cœur du DÉC. Il doit servir de base à des changements structurels dans les relations économiques.

L'histoire du DÉC est liée aux luttes des femmes pour obtenir justice et équité économique. Ce fait a été souligné, en prenant pour exemple les protestations des femmes au Québec lors de l'adoption d'une définition restreinte de l'économie sociale dans le cadre d'une politique gouvernementale. Une possibilité de renforcer le DÉC pour les femmes consisterait peut-être à enchâsser ses politiques et ses pratiques dans la perspective des droits de la personne.

5. Le manque de financement et d'accès aux ressources est un problème sérieux pour les organismes communautaires dans tout le pays.

Le succès des femmes en DÉC, voire en affaires, a fait ses preuves au Canada.¹⁰⁷ Par conséquent, il faut se demander comment créer un environnement qui permettra aux efforts des femmes, particulièrement celles qui se voient refuser des chances égales, de porter fruit. Il s'agit d'accorder suffisamment de ressources et de mesures de soutien au travail pour améliorer le niveau de vie de femmes, de leur famille et de leur communauté.

Le manque de financement de base demeure obstacle de la première importance pour le DÉC des femmes. Les organisations présentées dans les études de cas ont mentionné le manque de temps et de ressources pour se concentrer sur l'élaboration d'un projet de DÉC, la difficulté de mettre en oeuvre les projets déjà amorcés. Elles souffrent toutes d'une insuffisance de fonds et ont souvent à se battre pour garder leurs portes ouvertes.

Elles ont aussi de la difficulté à obtenir des fonds pour garantir un soutien adéquat après la fin d'un programme. Les femmes peuvent avoir besoin d'aide pour traverser les étapes suivantes parce qu'elles ne sont pas toujours prêtes à être autonomes.

6. Le secteur du DÉC des femmes est en évolution : le leadership et les capacités des femmes et des organisations en DÉC ont besoin d'être renforcés.

Les études de cas, l'inventaire et les contenus élaborés lors des INF démontrent un besoin formation pour les femmes en DÉC afin d'accroître leur capacité de diriger les programmes,

¹⁰⁷ Un article paru récemment dans *La Presse* parle des conclusions d'une étude qui démontre la force des entreprises exploitées par des femmes (voir « *Plus il y a des femmes, plus il y a des profits,* » p.3, Section Affaires, *La Presse*, mardi, 27 janvier).

de mobiliser des bailleurs de fonds et du financement, et d'influencer les prises de décisions. Ce rapport présente des moyens innovateurs pour évoluer dans cette direction. Les autres besoins identifiés par les femmes en DÉC sont : des occasions plus fréquentes pour les praticiennes de partager leurs expériences et de s'entraider, et une affectation de ressources accrues pour le développement et à la diffusion d'outils et de matériel qui améliorent la pratique, comme le *Modèle des moyens d'existence durables*.

Les études de cas mettent aussi en évidence le défi auquel font face les programmes de DÉC en essayant de concilier les objectifs économiques et sociaux. Les évaluations de ces doivent reposer sur une connaissance de leurs difficultés particulières et tenir compte également de leur impact social et économique. Les résultats des femmes comme entrepreneures sociales – démontrés dans chaque étude de cas – doivent aussi être pris en compte.

Les entreprises en DÉC et dans l'économie sociale se trouvent souvent dans des secteurs qui ont tendance à être moins profitables et, par conséquent, moins intéressants pour les entreprises privées. Mais elles offrent des services essentiels pour les communautés (les soins à domicile, la garde d'enfants, la formation professionnelle) et créer des emplois.

Le confinement des femmes dans des secteurs traditionnels à prédominance féminine de l'économie a fait l'objet de nombreux débats, particulièrement parce que leur travail dans ces domaines demeure insuffisamment rétribué et sous-évalué. Récemment, les chercheurs ont attiré l'attention sur les efforts accrus des gouvernements pour promouvoir une augmentation des soins à domicile. Une situation qui risque de laisser les femmes encore plus responsables des soins (Côté et coll., 1998). Il est nécessaire, comme le font les organisations, d'aider les femmes à accéder à des emplois qui leur procurent un revenu adéquat. En même temps, il est important de reconnaître la valeur des biens et services produits par les entreprises à but social des femmes et celles de l'économie sociale dans les domaines comme les services de garde, les soins à domicile, le logement, l'alimentation et l'emploi (Corbeil et coll., 2002; Caron et coll., 2001).

La quantité de connaissances et d'expériences, recueillie pour cette recherche, témoigne d'un secteur débordant de talents, de créativité, d'engagement et de l'idéalisme des femmes, qui figurent parmi les plus grands promoteurs du DÉC. Compte tenu de l'augmentation de la pauvreté et des inégalités au Canada, les idées et les préoccupations exprimées par les femmes et leurs organisations, dans ce rapport, doivent être prises au sérieux.

Dans la prochaine section, nous présentons des recommandations pour bonifier le travail et améliorer les efforts des programmes de DÉC destinés aux femmes.

7. RECOMMANDATIONS

La force du DÉC des femmes réside dans son engagement à évaluer autant les résultats sociaux et économiques. En général, les politiques gouvernementales ne le font pas, créant ainsi un environnement qui n'aide pas les programmes de DÉC pour les femmes à atteindre leurs objectifs.

Voici des recommandations pour les politiques, la pratique et la recherche.

7.1 Recommandations pour les politiques gouvernementales et la réglementation

7.1.1 Politiques du gouvernement fédéral

Voici les principales conditions pour que les politiques nationales soient favorables au DÉC des femmes :

□ **Assurer des mesures de soutien structurel pour le DÉC destiné aux femmes**

Cela comprend l'accès à la garde d'enfants à un prix abordable, au transport, au soutien du revenu, et à la formation pour les femmes à faible revenu. La recherche a révélé qu'un grand nombre de femmes à faible revenu ne peuvent participer au DÉC à moins que les services de garde, le transport et la nourriture dont elles ont besoin soient subventionnés. Il faut des politiques qui aident les femmes et les familles à faible revenu ou bénéficiaires de l'aide sociale à assumer leurs responsabilités au moyen, par exemple, de prestations accrues pour enfants et de services de garde subventionnés.

Il est également important de noter, tel qu'indiqué dans un rapport de DRHC (2002), que des politiques permettant aux femmes d'assumer leurs responsabilités familiales sont essentielles, mais qu'elles ne constituent qu'une partie de la solution. Des mesures comme le congé parental et un horaire adapté sont nécessaires pour promouvoir une distribution plus équitable des tâches entre les hommes et les femmes.

□ **Intégrer des mesures de « gains sociaux » dans les évaluations du DÉC**

Les programmes de DÉC pour les femmes montrent clairement que les progrès sociaux sont un facteur déterminant de leur impact économique.

□ **Appliquer systématiquement une analyse différenciée selon les sexes dans toutes les politiques gouvernementales**

Le gouvernement canadien s'est engagé à intégrer une analyse différenciée selon les sexes dans ses politiques au cours de la Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes tenue à Beijing en 1995. Ce n'est pas encore le cas.

□ **Accroître l'accès à la formation pour les femmes à faible revenu**

L'accès à la formation est essentiel pour que les femmes puissent améliorer leurs chances de gagner un revenu plus élevé par le biais d'un emploi rémunéré ou d'un travail autonome. « Il est bien reconnu que l'acquisition de connaissances, le perfectionnement professionnel, et l'apprentissage continu deviennent de plus en plus essentiels pour les personnes qui désirent mériter de « bons » emplois dans la nouvelle économie (Hughes, 1999). »

□ **Rédiger des politiques d'emploi et d'aide sociale qui soutiennent la nature changeante du travail dans la « nouvelle économie »**

Cela devrait comprendre : 1) des politiques qui permettent aux personnes qui travaillent à leur compte de bénéficier de programmes d'assurance et d'autres formes de soutien (par ex. congé parental, assurance invalidité), 2) augmenter le salaire minimum légal; 3) modifier les politiques d'aide sociale afin de permettre aux individus et aux familles de participer aux programmes de DÉC (dont la formation et la création d'entreprise) sans perdre leurs prestations.

□ **Supprimer les règlements qui limitent les activités des organismes de bienveillance**

Les organismes à but non lucratif et de bienveillance ont besoin de pouvoir militer davantage sans risque de perdre leur caractère charitable ou leur soutien gouvernemental. Il est également nécessaire de reconnaître les avantages sociaux du DÉC et de supprimer les obstacles qui empêchent les organisations de DÉC d'obtenir le statut d'organisme de bienveillance. Les organisations de DÉC font présentement face à des difficultés pour obtenir ce statut à cause de la perception selon laquelle le travail charitable et les activités de développement économique s'excluent mutuellement.

7.1.2 Politiques des gouvernements provinciaux

□ **Supprimer les obstacles dans les politiques qui empêchent les femmes à faible revenu de participer au DÉC**

Les politiques d'aide sociale dans les provinces doivent permettre aux femmes de passer progressivement de la pauvreté à l'autonomie financière. Tel que mentionné antérieurement dans ce rapport, le gouvernement de la Saskatchewan offre un exemple de politique appropriée qui permet aux assistés sociaux de travailler à temps partiel ou de suivre une formation sans perdre leurs prestations gouvernementales. À titre de comparaison, à Toronto, les autorités municipales administrent le programme provincial « Ontario au travail » en vertu duquel les assistés sociaux voient leurs prestations réduites d'un montant égal au revenu gagné dans une entreprise. La politique ne reconnaît pas que le revenu d'une entreprise n'est pas un revenu personnel et doit être réinvesti dans l'entreprise pour assurer sa viabilité et son expansion.

Par ailleurs, les programmes d'aide gouvernementale imposent souvent des délais irréalistes et trop rigides aux femmes à faible revenu, qui cherchent à acquérir

l'indépendance économique par un travail autonome. Les intervenants responsables ont besoin d'une meilleure formation pour comprendre les problèmes entourant le travail autonome.

❑ **Fournir un soutien financier et matériel adéquat pour permettre aux femmes de poursuivre des activités de DÉC**

Les programmes doivent offrir des allocations pour couvrir les services de garde, le transport, et d'autres coûts supplémentaires. Sans ce soutien, un grand nombre de femmes ne peuvent participer. Le programme du Manitoba « Se prendre en main! » a, par exemple, fourni des allocations pour permettre aux femmes, en majorité des mères seules dépendant de l'aide sociale, de suivre une formation.

Les bénéficiaires d'aide sociale ne devraient pas perdre leurs prestations de maladie, médicaments et autres fournies par les gouvernements provinciaux avant d'atteindre un niveau de revenu suffisant pour assumer ces dépenses.

7.1.3 Politiques municipales

❑ **Modifier ou supprimer les politiques et règlements municipaux qui empêchent les femmes à faible revenu de participer au DÉC**

Par exemple, les pratiques qui empêchent les femmes habitant un logement social de lancer une petite entreprise chez elles doivent être modifiées. De plus, les règlements touchant la garde d'enfants peuvent être restrictifs et manquer de souplesse.

7.2 Recommandations pour le financement

Le financement des programmes de DÉC destinés aux femmes doit inclure l'ensemble des étapes du processus qui permet aux femmes de participer à la planification et à la direction des activités de DÉC. Un financement adapté doit comprendre :

- Le financement des activités de base pour permettre aux organisations d'effectuer le travail de base et de couvrir leurs frais généraux (et souvent cachés) qu'entraîne le DÉC.
- Le financement pluriannuel pour permettre aux organisations de poursuivre la démarche à long terme est nécessaire à l'efficacité du DÉC. Tel que révélé dans la recherche, le passage de la pauvreté à l'indépendance financière prend du temps et la vitesse de changement doit être adaptée aux femmes.
- Des fonds pour les phases critiques du pré-emploi (y compris les programmes qui traitent de l'estime de soi et des habiletés de vie), du développement et de l'amélioration des compétences, souvent déterminantes pour assurer la viabilité du DÉC des femmes.

- L'aide pour créer et développer d'autres mécanismes de financement (par exemple, les micro-prêts, les banques communautaires).
- Les fonds, dans les programmes de subvention, réservés à l'évaluation et à la documentation des activités de DÉC afin de permettre de rassembler l'information pouvant servir à la planification et à l'amélioration des politiques et des pratiques.

7.3 Recommandations pour appuyer les pratiques du DÉC

7.3.1 Formation, perfectionnement professionnel, et réseautage

Les organisations engagées dans le DÉC des femmes ont besoin de formation, de perfectionnement professionnel et de réseautage pour accroître leur capacité d'offrir des services et aider les femmes dans les domaines de la création d'entreprise et du développement organisationnel et personnel. Les domaines spécifiques dans lesquels les spécialistes du DÉC reconnaissent avoir besoin de formation comprennent :

- la planification stratégique;
- la création et l'administration de programmes de fonds d'emprunt pour les entrepreneures;
- l'acquisition de compétences pour diriger des entreprises de DÉC de la phase de conception jusqu'à la phase de consolidation (par ex. propositions de financement, ressources humaines, gestion financière, études de faisabilité, marketing, planification des affaires, développement du produit);
- une formation technique propre au secteur (par exemple, alimentaire ou technologique);
- la création et la diffusion d'outils pour améliorer la conception, la mise en oeuvre et l'évaluation des initiatives de DÉC (notamment, le cadre de travail des *Moyens d'existence durables*);
- l'analyse différenciée selon les sexes (par exemple, pour la conception, la mise en oeuvre et l'évaluation des programmes);
- les activités de contrôle et d'évaluation qui reconnaissent la démarche holistique qu'adoptent les programmes de DÉC destinés aux femmes;
- la mobilisation de fonds et la rédaction de propositions;
- la formation dans des stratégies de DÉC spécifiques (par exemple, le développement de coopératives, le crédit d'entraide);
- la création de partenariats avec le gouvernement, le secteur commercial et les institutions de prêt (notamment pour augmenter l'accès à la recherche, aux co-entreprises, et au financement);

- le soutien du leadership des femmes par la formation, la participation à des conférences, le réseautage, et le perfectionnement professionnel. À moins que les femmes puissent entretenir des rapports entre elles et les renforcer, leur travail en DÉC restera isolé et sous-évalué dans les politiques et pratiques courantes;
- faire mieux comprendre le DÉC aux membres des conseils d'administration des organisations à but non lucratif et les possibilités de trouver des sources de revenu autres que les subventions et les dons.

Les INF tenus en 2003 ont révélé que les praticiennes en DÉC aimeraient pouvoir exprimer plus clairement les concepts et les impacts du DÉC dans une perspective féminine. Voici les recommandations :

- Aider les praticiennes à communiquer la nécessité et les retombées de leur travail en DÉC, en tenant compte de ses dimensions sexospécifiques.
- Renforcer le rapport entre le DÉC sur le terrain et une vision élargie et les principes auxquels les femmes peuvent adhérer et mettre en pratique (par exemple, l'analyse de l'économie en fonction des différences entre les sexes, le développement communautaire et DÉC fondé sur des approches féministes).
- Accroître la capacité des praticiennes d'informer les conseils d'administration, le personnel, les donateurs et donatrices, les responsables des politiques, les partenaires et les membres de la communauté afin qu'ils comprennent le continuum d'actions requises pour le DÉC des femmes et la manière d'équilibrer les résultats financiers et sociaux.

7.3.2 Actions requises pour mobiliser du soutien politique pour le DÉC destiné aux femmes

Les recommandations suivantes s'adressent aux programmes de DÉC pour les femmes en particulier, et l'ensemble du secteur en général.

- Faire mieux connaître les effets de l'économie actuelle sur les femmes à faible revenu;
- Élaborer et promouvoir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs adaptés au DÉC des femmes;
- Rendre plus visibles les retombées sociales et économiques du DÉC des femmes;
- Dans la défense des droits, démontrer le lien entre le DÉC des femmes et les droits de la personne, la santé et le bien-être des communautés. Un cadre de travail fondé sur les droits et la santé de la population permet de constater les inégalités, qui sont à la fois les causes et les conséquences de la pauvreté;
- Formuler des orientations stratégiques pour le DÉC des femmes qui tiennent compte des processus locaux et nationaux;

- Soutenir le leadership des femmes dans la recherche, l'élaboration des politiques, et le partage de l'expérience en DÉC;
- Diffuser et partager les exemples d'initiatives et les succès de DÉC des femmes, notamment ceux qui figurent dans le présent rapport.

7.4 Recommandations pour la recherche

La recherche effectuée a mis en évidence plusieurs domaines qui ont besoin de faire l'objet d'études additionnelles. La recherche est nécessaire pour améliorer notre connaissance générale des problèmes et pour favoriser un plus grand nombre d'interventions directes.

- Documenter et bonifier la connaissance des mesures à prendre pour renforcer la capacité d'agir, assurer le contrôle, le suivi et l'évaluation du DÉC des femmes;
- Faire mieux comprendre les enjeux sociaux qui sont à la fois une condition et un résultat du DÉC des femmes;
- Formuler une définition féministe du DÉC (par exemple : élargir le DÉC afin d'inclure le travail non rémunéré, l'importance d'évaluer autant les résultats sociaux et que les résultats économiques, et le rôle des femmes dans le développement économique);
- Explorer et documenter les types d'organisations fondées par les femmes en DÉC (notamment, des coopératives, des réseaux de personnes travaillant à leur compte, des entreprises à but social);
- Examiner les activités de DÉC par des femmes appartenant à divers groupes culturels et ethniques de la population canadienne (par exemple, les femmes autochtones, les femmes des minorités visibles, les nouvelles immigrantes) et leurs effets;
- Trouver des occasions de renforcer les liens entre les initiatives de DÉC pour les femmes dans les différentes régions et provinces du pays, et celles initiées par les différents groupes linguistiques, culturels et ethniques ;
- Étudier le rôle du micro-crédit dans le DÉC des femmes et les possibilités de rendre le capital et le crédit plus accessibles aux femmes à faible revenu;
- Faire un inventaire de l'expertise qui existe dans le domaine du DÉC des femmes et examiner comment elle peut être utilisée pour appuyer les efforts des intervenants/intervenantes.

Des études de suivi permettraient d'acquérir une connaissance plus approfondie des politiques gouvernementales aux niveaux municipal, provincial, territorial et fédéral et leurs retombées sur le DÉC pour les femmes. Il serait utile d'explorer les questions plus spécifiques suivantes :

- Les politiques gouvernementales en DÉC et leur rapport avec le DÉC pour les femmes (par exemple, la sensibilité aux différences entre les sexes, les forces et limites, l'accessibilité des fonds, etc.);
- Le soutien du gouvernement pour les stratégies de DÉC spécifiquement destinés aux femmes et son impact (pré-emploi, micro-crédit, entreprises à but social, travail autonome, revitalisation de quartier, etc.);
- L'efficacité des mécanismes de financement et d'aide technique pour le DÉC des femmes (dont le financement de projet, le financement pluriannuel, la formation et l'aide technique en marketing et en planification des affaires, et l'accès aux réseaux professionnels).

BIBLIOGRAPHIE

Albert, Samantha. 1998. *Local But Strategic*. Making Waves, Vol. 9, N° 4, p. 9-10.

Alderson, L., et M. Conn. 1994. *Making Communities Work: Women and Community Economic Development*. Chapter Five in D., Douglas. (1994). Community Economic Development in Canada: Volume 1. Toronto/Montréal: McGraw-Hill Ryerson.

Alderson, L., Conn., M., et L. Kemp. 1993. *Counting Ourselves In: The Women and CED Research Project*. Making Waves, Vol. 4, N° 4, p. 12-15.

Alderson, L., Conn, M., Donald, J., Harrington, M., et L. Kemp. 1993. *Counting Ourselves In: A Women's Community Economic Development Handbook*. WomenFutures, Vancouver, BC.

Alderson, L., et M. Conn. 1988. *More than Dollars: A Study of Women's Community Economic Development in British Columbia*. Un rapport de la WomenFutures Community Economic Development Society, Vancouver, B.C.

Bancroft, W., et S. Currie Vernon. 1996. *The Struggle for Self-Sufficiency: Participants in the Self-Sufficiency Project Talk about Work, Welfare, and their Futures*. Rapport d'une étude financée par Développement des ressources humaines Canada, Gouvernement du Canada.

BC Coalition of Women's Centres. 2003. *The Herstory: Risk and Survival of BC Women's Centres*. Un rapport préparé par le Comité directeur de la BC Coalition of Women's Centres et financé par Condition féminine Canada et le Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services.

Callaghan, M. 1997. *Feminist Community Organizing in Canada: Postcards from the Edge*. Chapter Ten in Wharf, B. et M. Clague (éd.). "Community Organizing: Canadian Experiences," London: Oxford University Press.

Caledon Institute for Social Policy. 1997. *Real Leaders*. Caledon Profiles, Mars 1997.

Canadian Women's Community Economic Development Council. 2002. *Women and CED Forum*. Rapport d'une réunion tenue à Sackville, Nouveau-Brunswick, 15-17 février 2002.

Caron, A., Druelle, A., Goudreault, N., Thibault, C., et M. Tremblay. 2000. *L'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes*. Rapport publié par le « Réseau féministe de chercheuses et d'intervenantes pour un renouvellement des théories et pratiques économiques et politiques pour la redistribution des richesses. »

CEDAW. 2003. *Twenty-Eighth session of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. Rapport préliminaire (version anticipée non éditée), 31 janvier 2003.

Conn, M. 2001. *Women, Co-Ops, and CED*. Making Waves, Vol. 12, N° 1, p. 34-36.

Conn, M., et L. Alderson. 1997. *WomenFutures: Reflections on Women's Community Economic Development*. Chapitre Trois dans in Community Economic Development: In Search of Empowerment, édité par E. Shragge, Montréal: Black Rose Books.

Corbeil, C., Descarries, F., et E. Galerand. 2002. *L'économie sociale du point de vue des femmes: Actes du colloque* parrainé par le « Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales » en collaboration avec « l'Alliance de Recherche IREF/Relais-Femmes. »

Côté, D., Gagnon, E., Gilbert, C., Guberman, N., Saillant, F., Thivierge, N., Tremblay, M. et « L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS). » 1998. *Qui donnera les soins? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*. Ottawa : Condition féminine Canada (Gouvernement du Canada).

Davies, L., McMullin, J.A., Avison, W., et G. Cassidy. 2001. *Politique sociale, disparité entre les sexes et pauvreté*. Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada.

Day, S., et G. Brodsky. 1998. *Les femmes et le déficit en matière d'égalité : l'incidence de la restructuration des programmes sociaux du Canada*. Ottawa: Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada.

Douglas, D. 1994. *Community Economic Development in Canada: Issues, Scope, Definitions and Directions*. Chapitre Un dans D., Douglas. (1994). Community Economic Development in Canada: Volume 1. Toronto/Montréal: McGraw-Hill Ryerson.

Dumais, S., et R. Côté. 1989. *Enquête sur les conditions de salaire des travailleuses et travailleurs au sein des groupes populaires*. Montréal: Centre de formation populaire, Services aux collectivités, Université de Québec à Montréal.

Hadley, K. 2001. *And We Still Ain't Satisfied*. Rapport du Comité canadien d'action sur le statut de la femme et de la CSJ Foundation for Research and Education, Toronto, Ontario.

DRHC. 2002. *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail : Les enseignements (rapport final)*. Évaluation et développement des données, Politique stratégique, DRHC, Gouvernement du Canada.

Hughes, Karen D. 2003. *Comment les femmes réussissent-elles dans l'économie d'entrepreneuriat?* Présentation au « Petit déjeuner sur la colline », Fédération canadienne des sciences humaines, Ottawa, 1^{er} mai 2003.

Hughes, Karen D. 1999. *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Étude N° W/04.

Institut de formation en développement économique communautaire (IFDÉC). 1996. *Les pratiques de développement économique communautaire (DÉC) au Québec: conjoncture et convergences*. Actes du colloque, Université de Montréal, 14-15 juin 1996.

Institut de formation en développement économique communautaire (IFDÉC). 1997. *L'économie sociale au Québec: cadre théorique, histoire, réalités et défis*. Montréal: IFDÉC.

Jacobs, J. 2003. *Who Really Benefits from Nova Scotia's Income Tax Cut? Part 2: The Distribution of the Nova Scotia Tax Cut by Gender and County*. Rapport préparé pour le Centre canadien de politiques alternatives, Ottawa, Canada.

Lochhead, C., et K. Scott. 2000. *La dynamique de la pauvreté chez les femmes au Canada*. Étude effectuée par le Conseil canadien de développement social et financée par Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada.

Maissonneuve, D., et J. Douesnard. 2001. *Portrait de femmes siégeant aux instances décisionnelles dans les organismes de développement local et régional sur l'île de Montréal*. Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDÎM), Montréal, Québec.

Morris, M. 2001. *Women, Poverty and Canadian Public Policy in an Era of Globalization*. Présentation au Colloque international « Mondialisation, Sociétés, Cultures » du Congrès des sciences humaines, 29 mai 2000, Edmonton, Canada.

Moser, C. 1993. *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. London: Routledge.

Murray, J. et M. Ferguson. 2003. *Rapport des Instituts nationaux de formation parrainé par le Fonds de collaboration pour le développement économique de la Fondation canadienne des femmes*. Rapport non publié.

Murray, J. et M. Ferguson. 2002. *La transition des femmes hors de la pauvreté : Guide de pratiques efficaces pour promouvoir des moyens d'existence durables par la création d'une entreprise*. Consortium pour les femmes et le développement économique, janvier 2002.

Murray, J., et M. Ferguson. 2001. *La transition des femmes hors de la pauvreté : une approche fondée sur les avoirs pour acquérir des moyens d'existence durables*. Consortium pour les femmes et le développement économique, janvier 2001.

Murray, J., et M. Ferguson. 1997. *Exploring Priorities: Women's Economic Development in Canada*. Rapport de Eko Nomos Development Consultants, Toronto, Ontario.

Needham, D., et V. Overend. 1999. *Good Work: Regina Women's Construction Cooperative Renovates Homes, Rebuilds Lives and Challenges Institutions*. Making Waves, Vol. 10, N° 4, p. 5.

Rock, Carol. 1999. *It's Time Women Got Strategic*, Marking Waves, Vol. 11, n° 3, p. 15.

Scott, K. 2003. *Le financement, ça compte : l'impact du nouveau régime de financement au Canada sur les organismes bénévoles et communautaires à but non lucratif*. Un rapport du Conseil canadien de développement social, en collaboration avec la Coalition des organisations nationales volontaires.

Silver, J. 2003. *Persistent Poverty and the Push for Community Solutions*, Chapitre Sept dans Samuelson, L., et W. Anthony (éd.). 2003. *Power and Resistance: Critical Thinking out Canadian Social Issues*. Nova Scotia: Fernwood Publishing.

Statistique Canada. 2003. *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*. Ottawa: Gouvernement du Canada.

Statistique Canada. 2000. *Femmes au Canada 2000 : rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa: Gouvernement du Canada.

Stratton, M., et T. Jackson. 2001. *Knowledge Collisions: Perspectives from CED Practitioners Working with Women*. Rapport préliminaire soumis à l'étude du Centre for the Study of Training Investment and Economic Restructuring (CSTIER) et New Approaches to Life-Long Learning Network, Ottawa, Ontario.

Toronto CED Learning Network. 2003. *Community Economic Development for Toronto*. Préparé par Tom Zyzis avec du financement du Réseau canadien de DÉC et du PATDEC.

Toupin, L. 2001. *Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans les communautés*. Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada.

Waring, M. 1988. *If Women Counted: A New Feminist Economics*. San Francisco: Harper and Row.

Wilson, P. A. 1996. *Empowerment: Community Economic Development from the Inside Out*. Urban Studies, vol. 33 (4-5), p. 617-630.

Women's CED Network. 1997. *Rural Women Get Credit: Consultation Review*. Rapport de recherche du Women's CED Network, Nouvelle-Écosse.

PRÉSENTATION DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL INTERFACE

La coopérative de travail Interface est une entreprise d'économie sociale qui offre des services de recherche, de formation, de consultation et de communication. Créée en octobre 1998, elle a pignon sur rue à Montréal mais son champ d'intervention géographique dépasse le Québec : Interface cherche aussi à développer ou à participer à des projets inter-provinciaux et internationaux liés au développement local, à l'économie sociale, au développement communautaire, au développement économique communautaire, à l'intégration économique, à l'employabilité, et au développement des ressources humaines.

En moins de cinq ans, Interface a réalisé plus de 500 contrats dans les deux langues officielles pour 175 clients, y compris de multiples contrats avec la CDEC, le CLE, et le CLD pour l'élaboration d'études de faisabilité et de plans d'affaires, en plus de contrats avec Santé Canada, Justice Canada, Environnement Canada et Patrimoine Canada. Interface est également un fournisseur autorisé d'Assistance technique pour le PATDEC. Interface offre des services dans trois domaines principaux : recherche et évaluation, animation et formation, consultation et accompagnement dans la création d'entreprises parallèles.

CHERCHEURES ET AUTEURES

JOSÉE BELLEAU

Josée Belleau cumule 25 ans d'expériences professionnelles et militantes au cœur du mouvement des femmes et du mouvement communautaire, à titre d'analyste, formatrice, organisatrice, animatrice et chargée de projets. Parmi ses plus récentes productions à titre de consultante : un guide de réflexion au sujet d'une approche globale en développement local, un guide de réflexion relative aux pratiques de gestion démocratique dans les organismes communautaires, un programme de formation sur la rentabilité sociale et les indicateurs communautaires, un programme de formation sur la sécurité de femmes en milieu urbain et une étude sur l'environnement politique des conditions de travail des éducatrices en milieu familial au Canada. Depuis 2000, elle est chargée de cours au programme d'études de deuxième cycle de l'École des affaires communautaires et publiques de l'Université Concordia en développement économique communautaire. Elle agit également à titre d'analyste-conseil auprès de la Fondation canadienne des femmes dans le cadre de ses programmes en développement économique et en prévention de la violence faite aux femmes et aux filles.

Josée Belleau a été agente de développement au Regroupement des centres de femmes du Québec pendant 7 ans (1991-1998), où elle a coordonné la réflexion et l'action des centres de femmes sur la lutte à la pauvreté et sur le développement socio-économique. Dans le cadre de ses fonctions, elle a contribué au développement québécois de l'économie sociale d'un point de vue féministe et communautaire. Elle a représenté la Coalition nationale des

femmes contre la pauvreté au Comité d'orientation et de concertation de l'économie sociale (COCES) et au Chantier de l'économie sociale.

JULIE BURCH

Julie Burch est présentement Coordonnatrice de projet du Queen's School of Policy Studies Policy Forum. Elle a été de 1995 à 2001 Directrice du programme pour Women and Rural Economic Development (WRED). Depuis son départ de WRED, elle a travaillé comme indépendante pour plusieurs groupes dont Eko Nomos et SEDI.

LUCIE CHAGNON

Lucie Chagnon est titulaire d'une maîtrise ès arts en Travail social. Elle a travaillé comme enseignante à l'Université du Québec à Hull de 1989 à 1996; à l'Université McGill de 1997 à 1998; à l'Université de Sherbrooke en 1998; et à l'Université du Québec à Montréal en 2001. Lucie a été coordonnatrice de l'Institute de développement économique communautaire de 1996 à 1998. Elle est présentement directrice de la coopérative de travail Interface. Ses autres accomplissements comprennent : présidente du « Comité pour la relance de l'économie et de l'emploi » pour les zones métropolitaines en Outaouais de 1992 à 1994; membre d'une commission d'étude pour la conception de politiques sociales en développement local; organisatrice d'une conférence internationale sur le développement local et l'économie sociale au nom de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); co-responsable d'une conférence internationale appelée « Rencontres mondiales du développement local ». De plus, Lucie dirige régulièrement des séances de formation sur le DÉC pour les organismes communautaires locaux.

MELANIE CONN

Melanie Conn est une militante de mouvement féministe depuis longtemps. Elle est membre fondatrice de Womenfutures CEE Society, établie en 1989 pour encourager la participation des femmes dans le DÉC. Elle a été active dans le domaine du DÉC comme éducatrice, animatrice, organisatrice et chercheuse (une liste des études peut être fournie). Melanie est également membre fondatrice du Conseil canadien de développement économique des femmes. Elle est membre de Devco, une coopérative de travail qui offre des services de consultation pour le développement de coopératives et directrice du programme de certificat sans crédit pour les professionnels en DÉC à l'Université Simon Fraser. Melanie habite à Vancouver, C.-B.

FLO FRANK

Flo Frank possède vingt-cinq années d'expérience de travail dans les communautés rurales, urbaines et du nord de l'Amérique du Nord. Elle s'intéresse surtout aux communautés, organisations et groupes qui réorientent leur avenir. Elle a des antécédents exceptionnels dans le développement des ressources humaines, la formation de partenariats, le développement communautaire, le DÉC et le renforcement des capacités. Elle est membre fondatrice du Réseau canadien de DÉC et elle est un des 24 fournisseurs d'assistance technique reconnus par le PADTEC. Flo conçoit et donne des cours au niveau post-secondaire et elle aide au développement de programmes autorisés de formation en partenariats, DÉC et leadership communautaire. Elle est l'auteure et co-auteure de 14 ouvrages autodidactiques destinés aux collectivités dont : The Employability Handbook, Getting People Ready, Willing and Able to Revitalize their Communities, The Partnership Handbook, Flying Together (un guide sur les partenariats avec les Autochtones) ainsi qu'une série sur le développement communautaire et le renforcement des capacités pour les responsables du développement économique.

ANNE-MARIE LIVINGSTONE

Anne-Marie Livingstone est membre de la Coopérative Interface depuis près de 3 ans. Elle est titulaire d'une maîtrise en Sociologie de l'Université McGill. Elle prend part aux recherches et à l'organisation de développement communautaire depuis 15 ans. Son intérêt dans ce domaine l'a menée de projets communautaires en éducation multiculturelle et répondant aux besoins de jeunes de couleur à Montréal, à des projets soutenant les femmes au Ghana et en Tanzanie. Elle a travaillé avec et pour des organismes sans but lucratif, les Nations Unies, et des organismes d'aide internationale.

Comme membre de la coopérative Interface, Anne-Marie a réalisé plusieurs projets de recherche : 1) une étude statistique et qualitative sur l'intégration économique des jeunes appartenant à une minorité visible et des jeunes des Premières nations au Québec pour « Emploi-Québec »; 2) une évaluation de 41 projets pilotes mis en oeuvre à l'échelle du Canada pour tester un outil de perfectionnement professionnel pour les professionnels en développement de carrière (pour le Comité directeur du Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière); 3) un rapport sur les pratiques exemplaires en matière de financement et d'obtention de ressources des organismes du secteur bénévole et communautaire au Québec pour l'Initiative sur le secteur bénévole, Développement des ressources humaines Canada; 4) deux analyses de la conjoncture pour Santé Canada sur « la prévention du VIH/sida chez les femmes au Québec, » et « la prévention du VIH/sida et de l'hépatite C chez les utilisateurs de drogues injectables au Québec ».

LE RÉSEAU DE DÉC DES FEMMES

La Women for Economic Equality (WEE) Society est un organisme de DÉC provincial sans but lucratif établi en Nouvelle-Écosse. Sa mission étant de promouvoir le bien-être économique des femmes, l'organisme, par l'entremise de son instrument de travail, le *Réseau de DÉC des femmes*, facilite la création des programmes et de services qui encouragent la participation entière des femmes en milieu rural au développement social et économique de la province.

ANNEXE B

FONDATION CANADIENNE DES FEMMES / CONSEIL PAN-CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE DES FEMMES

Inventaire canadien des organisations ayant des pratiques de développement économique communautaire s'adressant aux femmes

La Fondation canadienne des femmes et le Conseil pan-canadien de développement économique des femmes (CCDÉF), avec le soutien financier de Condition féminine Canada, réalise un projet de recherche sur les organisations ayant des pratiques en *développement économique communautaire* (DÉC) s'adressant aux femmes. Un des objectifs de la recherche consiste à dresser un inventaire des organismes et projets de DÉC spécifiquement destinés aux femmes au Canada, inventaire qui pourrait notamment servir de ressource pour les professionnels et les groupes de base.

L'inventaire sera constitué de 100 à 150 organismes implantés partout au Canada et dont les activités portent, en tout en ou en partie, sur la participation des femmes au développement économique communautaire et sur les façons d'éliminer les obstacles à leur sécurité financière. L'inventaire fournira les renseignements de base sur chaque organisme, incluant son nom, adresse, mission, emplacement, clientèle, domaine(s) d'activités et principaux programmes et activités en DÉC.

Les informations se rapportant spécifiquement au budget, au membership, au conseil d'administration et aux programmes développés par votre organisme demeureront confidentielles. Ces informations permettent toutefois à la Fondation canadienne des femmes de dresser un état de situation du DÉC des femmes au Canada et ainsi de mieux évaluer les besoins potentiels des organismes.

Si vous désirez que votre organisme soit inclus dans l'inventaire, veuillez compléter ce formulaire et nous le retourner d'ici le _____, par télécopieur, par courriel ou par la poste à l'attention de la Coopérative de travail Interface. Si vous avez des questions à propos de l'inventaire ou du formulaire, n'hésitez pas à contacter Anne-Marie Livingstone à Interface.

Coopérative de travail Interface
180, boul. René-Lévesque Est, Suite 106
Montréal, Québec H2X 1N6
Courriel: info@coopinterface.qc.ca
Tél: 514-866-8303 / Télécopieur: 514-866-1745

1. NOM DE L'ORGANISME ET RENSEIGNEMENTS

Nom de l'organisme :

Adresse : _____

Province: _____ Code postal: _____

Personne ressource (nom et titre): _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Adresse Internet _____

2. STRUCTURE DE L'ORGANISME (vous pouvez cocher plus d'une case par catégorie)

Structure organisationnelle :

OBNL ____ Fondation ____ Coopérative ____ Autre (précisez) ____ (ex.: un collectif)

Date d'incorporation : _____

Communauté desservie (cochez tout ce qui correspond) : rural ____ village ____ ville

Territoire géographique desservi: _____

Budget annuel: _____ \$

Pourcentage du budget alloué aux activités de DÉC des femmes : _____

Nombre de membres au conseil d'administration : _____

Composition du conseil : 1) Nombre de femmes ____ 2) Nombre de clients / anciens clients ____

Membership : ____ Oui ____ Non Nombre de membres: _____

3. MISSION OU MANDAT

4. CLIENTÈLE (cochez les catégories appropriées)

4.1 Sexe

Femme

Tout âge _____
18 ans et moins _____
18 à 34 ans _____
35 à 54 ans _____
55 ans et plus _____

Homme

Tout âge _____
18 ans et moins _____
18 à 34 ans _____
35 à 54 ans _____
55 ans et plus _____

4.2 Groupe-cible (socio-économique)

Pas de population-cible _____
Personnes à faible revenu _____
Sans emploi _____
Prestataires de la Sécurité du revenu _____
Autre (spécifiez) _____

4.3 Groupe-cible (socio-culturel)

Pas de population-cible _____
Minorités visibles et culturelles _____
Premières Nations _____
Nouveaux arrivants _____
Autre (spécifiez) _____

5. SECTEUR(S) D'ACTIVITÉS (Cochez le(s) secteur(s) approprié(s))

Santé et services sociaux	_____	Agriculture	_____
Soins ou services à domicile	_____	Environnement	_____
Services de garde	_____	Loisirs / Tourisme	_____
Logement	_____	Arts / Artisanat et culture	_____
Sécurité alimentaire	_____	Technologie	_____
Emploi et développement des affaires	_____		
Autre (spécifiez)	_____		

6. Activités générales en développement économique communautaire
(Cochez les secteurs appropriés)

Emploi _____
Soutien au développement d'entreprise _____
Accès au financement _____
Renforcement de la capacité d'agir _____
Revitalisation de quartier _____

7. ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES EN DÉC (Vous pouvez cocher plus d'une case)

Emploi

Pré-employabilité _____
Orientation professionnelle _____
Habilités de vie _____
Évaluation _____
Services de soutien _____
Alphabétisation _____
Employabilité _____
Recherche d'emploi _____
Compétences professionnelles _____
Soutien au maintien en emploi _____
Emploi non traditionnel _____
Autre (spécifiez) _____

Soutien au développement d'entreprise

Études de faisabilité _____
Études de marché _____
Stratégies de marketing _____
Plans d'affaires _____
Soutien au démarrage
d'entreprise _____
Coaching et mentorat _____
Autre (spécifiez) _____

Accès au financement

Micro-prêt (fonds communautaire) _____
Micro-épargne _____
Prêts pour micro-entreprise _____
Banque communautaire _____
Capital de risque _____
Autre (spécifiez) _____

Renforcement de la capacité d'agir

Formation _____
Recherche _____
Réseautage et partenariat _____
Développement organisationnel _____
Autre (spécifiez) _____

Revitalisation de quartier

Éducation populaire et défense de droits _____
Consultation communautaire _____
Mobilisation locale et participation
démocratique _____
Planification communautaire (collective) _____
Portrait ou cartographie de quartier _____
Sondages _____
Autre (spécifiez) _____

8. PROGRAMMES ET SERVICES DEVELOPPÉS PAR L'ORGANISME

Identifiez et décrivez un ou plusieurs de vos programmes actuels mis sur pied par votre organisme.

Nom du programme : _____
Description:

Nom du programme : _____
Description:

9. APPROCHES ET/OU STRATÉGIES POUR LE DÉC DES FEMMES

Identifiez les approches ou stratégies que votre organisme a développées ou adoptées pour favoriser le DÉC des femmes.

10. OUTILS ET RESSOURCES POUR LE DÉC DES FEMMES

Votre organisme utilise-t-il des outils particuliers ou des ressources qui soutiennent le DÉC des femmes ? Si oui, pouvez-vous nous fournir les noms des outils et les informations de référence ?

Modèle d'entrevue pour les études de cas

1. Aperçu de l'organisation, du projet ou de l'initiative

- 1.1 Mission
- 1.2 Objectifs
- 1.3 Principales activités
- 1.4 Aperçu historique
- 1.5 Sources de financement
- 1.6 Participants/participantes au projet
- 1.7 Existence de partenariats

2. Le contexte local

Renseignement à obtenir sur les caractéristiques du contexte local, notamment :

- Conditions économiques de la communauté, de la ville ou de la région (par exemple, le revenu et le taux chômage)
- Secteurs d'activité économique dans la localité
- Caractéristiques de la population locale
- Existence de politiques et de programmes qui soutiennent le DÉC des femmes

3. Qu'est-ce que l'organisation ou l'initiative démontre à propos du DÉC des femmes?

Cette section a pour but d'explorer les spécificités des approches des femmes en matière de DÉC.

- 3.1. À quels titres les femmes participent-elles au projet? À titre de dirigeantes, d'administratrices, de chargées de projet, et de participantes?
- 3.2. Comment l'organisation ou les chefs du projet envisagent-ils le DÉC? Font-ils une distinction entre les initiatives de DÉC s'adressant aux femmes et les autres initiatives de DÉC? Si oui, comment et pourquoi?
- 3.3. Quelles sont les stratégies de DÉC qui sont utilisées pour les femmes?

* Consignez toutes les approches, outils ou ressources à l'appui du DÉC des femmes qui pourraient être utiles à d'autres organisations.

- 3.4. Comment l'organisation assure-t-elle ou fait-elle la promotion de l'égalité entre les sexes? Comment le démontre-t-elle?

4. Leçons retenues

- 4.1 Quels ont été les facteurs clés du succès du projet ou de l'organisation?
- 4.2 À quels obstacles l'organisation a-t-elle fait face?
- 4.3 Ces obstacles ont-ils été surmontés et dans l'affirmative, comment? Dans la négative, pourquoi pas?
- 4.4 Quels sont les principaux défis auxquels le projet ou l'organisation a fait ou fait face?
- 4.5 Le projet ou l'organisation a-t-elle fait l'objet d'une évaluation et dans l'affirmative, quelles ont été les principales leçons retenues?

5. Plans d'avenir

6. Potentiel de transfert

Cette section devrait comprendre l'analyse de la répondante et de la responsable de la recherche touchant les possibilités pour la stratégie (le projet ou l'organisation) d'être appliquée dans d'autres contextes, ou des éléments de la stratégie qui offrent d'importantes leçons pour d'autres organisations.

ANNEXE D

Les principes, valeurs, modalités et règles de fonctionnement du DÉC

Texte proposé par l'IFDEC (Institut de formation en développement économique communautaire) tiré des Actes du colloque " Les pratiques de développement économique communautaire (DÉC) au Québec : conjoncture et convergences, " Université de Montréal, 14 et 15 juin, 1996, p. 51.

« On peut définir le DÉC par ses valeurs et ses principes:

- c'est une approche globale et intégrée, de long terme et de développement endogène;
- elle vise le développement et non seulement la croissance;
- elle lie développement économique et développement social;
- elle s'inscrit dans une perspective de lutte contre la pauvreté et l'exclusion;
- elle privilégie les approches territoriales;
- elle s'appuie sur la participation populaire et vise « l'empowerment » des communautés locales;
- elle développe des pratiques de partenariat entre différents acteurs.

« On peut aussi définir le DÉC par ses modalités d'action et ses règles de fonctionnement :

- ses organisations sont mises sur pied par des groupes ou territoires victimes des inégalités du développement;
- elles sont gérées démocratiquement;
- leurs membres y adhèrent de façon volontaire;
- un individu ne peut s'en approprier les fruits pour son propre usage;
- elles décident consciemment d'intervenir au plan économique;
- elles interviennent auprès des individus et du territoire de façon globale et coordonnent leurs activités pour tenir compte de l'ensemble d'une communauté;
- elles donnent aux exclus un contrôle sur le développement de leur milieu de vie.

Les principes, valeurs et règles de fonctionnement du DÉC sont communs, mais ils s'actualisent dans le champs d'action divers, qu'on peut regrouper en deux grandes catégories: le développement des qualifications personnelles et la création/préservation d'emplois. »

Ressources du West Kootenay Women's Resource Centre

Une définition de l'économie féministe

Une économie féministe tient compte de toutes les choses que les femmes font pour soutenir leurs familles et leurs communautés. C'est une économie fondée sur l'habileté pratique, émotive et spirituelle. C'est une économie fondée sur les avoirs qui encourage la passion personnelle et la participation à l'égard du droit d'une personne de choisir.

Une économie féministe apprécie notre aptitude à transférer nos compétences d'un domaine à l'autre de nos vies et respecte notre besoin de lieux de travail et de vie flexibles qui appuient nos engagements envers nos familles et nous-mêmes.

Une économie féministe soutient les services de garde, les heures flexibles, le partage d'emplois, les prestations de maladie, la collectivité et la coopération dans un effort de créer des moyens d'existence vraiment durables.

Penny Ruvinsky
Coordonnatrice, Projet Égalité économique des femmes
West Kootenay Women's Association
16 septembre 2003

Résumé du Programme de formation en entreprises coopératives pour les femmes

Ce programme cherche à créer des entreprises coopératives et à encourager une économie féministe. Ce cours est dispensé 2 demi-journées par semaine du 17 mars au 6 juin 2003. Tout au long du programme, les instructeurs et conférenciers invités ont partagé leur expérience et leur savoir en développement d'entreprise et de coopérative. Le programme est accessible à 12 femmes sans frais, mais elles doivent faire une demande : veuillez envoyer votre C.V. (ou nous dire qui vous êtes) et nous écrire une lettre qui répond aux questions suivantes en 5000 mots ou moins (en tout) :

1. Quel est votre intérêt/expérience relativement aux coopératives?
2. Quelles compétences/expérience pouvez-vous apporter au cours?
3. Qu'espérez-vous retirer du cours?

Envoyez votre demande à Penny et Cheryl à WKWA, 420 Mill Street, Nelson, BC, V1L 2J6, ou par courriel à kwomyn@shawbiz.ca, au plus tard le 4 mars. (Téléphone 352-3177)

Module 1

Histoire et philosophie des coopératives; création d'une économie féministe; développement des coopératives de femmes dans le contexte mondial; reconnaissance de vos compétences, intérêts et passions; communication, résolution de conflits, gestion du stress; conférenciers invités; organisation d'un groupe central; premières étapes de la planification; établissement de buts et d'objectifs; aptitudes relatives aux réunions; prise de décision par consensus.

Module 2

Plan de marketing; guérilla marketing; vérification de votre idée; ABCD des études de marché; vente; recherche primaire; sondages; faisabilité financière; présentation de votre coopérative

Module 3

Création de vos outils marketing; établissement du prix de votre service ou produit; distribution; communications, ABCD du commerce électronique; gestion des relations-clients

Module 4

Sortie éducative; méthode de travail; emplacement, équipement; sources d'approvisionnement; main-d'oeuvre; gestion; tenue de livres

Module 5

Planification financière; coûts de démarrage; salaires; analyse financière (mouvements de caisse, profit et perte; bilan); chiffriers; sources et utilisations du financement; micro-crédit

Module 6

Création d'un plan d'affaires efficace; historique de l'entreprise; description du produit et du service; marché; concurrence; stratégie commerciale et opérationnelle; principaux risques; études de cas; liste de contrôle pour modifier votre plan d'affaires

Module 7

Constitution en personne morale; raison sociale; règles de l'association; sociétariat; actions; réunions et vote; gouvernance; finances; convention d'affiliation; autres questions juridiques

Module 8

Faire durer plus longtemps votre capital initial; financement par actions; coopératives de crédit et banques; micro-crédit; mise en oeuvre de votre plan; respect des principes de votre coopérative; réseaux communautaires et soutien de l'entreprise coopérative; évaluation.

LES PARTENAIRES DE RAPPORT



CANADIAN
WOMEN'S
FOUNDATION
FONDATION
CANADIENNE
DES FEMMES

133, rue Richmond Ouest, bureau 504, Toronto, ON M5H 2L3
Sans frais : 1-866-293-4483 | Toronto : 416-365-1444
ATS : 416-365-1732 | Télécopieur : 416-365-1745
www.canadianwomen.org | info@canadianwomen.org

**Le Conseil pan-canadien du développement économique
communautaire des femmes**

Le présent rapport a été accompli grâce au financement de la Condition féminine Canada