



**Projet de Rapport d'activités  
du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail  
du 1<sup>er</sup> septembre 2014 au 31 août 2015**

adopté tel que modifié par le conseil d'administration du CIAFT



### **PRIORITÉ 1 : Assurer le maintien du financement de l'approche spécifique et des groupes d'employabilité Femmes**

#### **1.1 Négocier un vrai programme de financement qui reconnaisse leur approche spécifique auprès du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale :**

Depuis huit ans, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conjointement avec le Secrétariat à la condition féminine, finance l'approche spécifique et systémique des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF). Cette reconnaissance se matérialise par une enveloppe annuelle de 1,2M\$ qui transite par le Secrétariat à l'action communautaire et aux initiatives sociales (SACAIS) dans le cadre du Fonds québécois d'initiatives sociales (FQIS). Cette enveloppe devait prendre fin le 31 mars 2015. Le Comité Reconnaissance s'est en outre doté d'un argumentaire en vue des rencontres politiques.

Le comité d'action politique du Comité Reconnaissance, puis le Comité exécutif du CIAFT qui a priorisé cet enjeu dans le cadre de sa planification stratégique, ont entrepris une démarche pour convaincre le gouvernement de reconduire l'enveloppe. Pour ce faire, les représentantes du CIAFT ont été en contact régulier avec Mme Catherine Ferembach, sous-ministre associée responsable du Secrétariat à la condition féminine (SCF), et Mme Johanne Bourassa, sous-ministre du MTESS, responsable d'Emploi-Québec. Malgré les demandes, elles n'ont pas pu rencontrer directement la ministre responsable du SCF, Mme Stéphanie Vallée. C'est seulement lors d'une rencontre du Groupe des 13 avec les autres organismes et regroupements nationaux du mouvement des femmes tenue à Montréal le 11 décembre 2014, que la directrice du CIAFT, Nathalie Goulet, a pu en parler très brièvement à la ministre.

Pendant près de six mois (d'octobre 2014 à mars 2015), les échanges entre le CIAFT et les représentantes du gouvernement laissaient croire que l'enveloppe de 1,2M\$ serait reconduite dans sa totalité, au moins pour l'année de transition en attendant un nouveau plan d'action en égalité. Cependant, le budget provincial, déposé le 26 mars 2015, n'a prévu aucun financement pour l'enveloppe des seize organismes. Cette annonce est d'autant plus surprenante car le plan d'action de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été reconduit et que le SCF avait recommandé au Conseil du Trésor de reconduire des crédits associés au financement de l'approche spécifique et systémique.

Devant cette absence incompréhensible, nos interventions se sont multipliées, notamment auprès de Mme Ferembach et de Mme Bourassa, pour avoir des explications et trouver une solution pour renverser cette décision. Devant le peu d'empressement du gouvernement, nous avons alors sollicité l'appui du Parti québécois et de Québec solidaire qui ont à différentes occasions interpellé la ministre Vallée et le ministre Sam Hamad en Chambre ou lors de commissions.

Dans l'optique de trouver une solution, le 10 avril 2015, le CIAFT dépose à la demande du Secrétariat un document présentant les grandes lignes du financement de l'approche systémique ainsi qu'un résumé des activités réalisées et des montants affectés par chacun des seize organismes pour l'année 2013-14. Le 1<sup>er</sup> mai 2015, la délégation du Comité Reconnaissance a

participé à une rencontre de travail avec Mme Ferembach, Mme Bourassa et M. Daniel Jean du SACAIS. S'est ajouté à ces personnes, un conseiller du cabinet du ministre de M. Hamad. On nous a proposé lors de cette rencontre de participer à un comité de travail au SACAIS (nouvelle direction des politiques) qui travaillera à la reconnaissance officielle de la mission globale des groupes. Sur le financement, aucune décision n'était alors prise.

Une première réunion de ce comité de travail s'est tenue le 28 mai 2015. L'objectif consistait à émettre des recommandations à l'attention du sous-ministre du MESS, Bernard Matte, au sujet de l'admissibilité et de la pertinence de soutenir la mission des seize OSDMOF. Sur ce comité on retrouve le SACAIS, une représentante du SCF et les représentantes du Comité Reconnaissance.

Par ailleurs, plongées dans un contexte d'incertitude et d'attente, les membres du Comité Reconnaissance ont entrepris une stratégie de sensibilisation de leurs élus provinciaux et ministres en lien avec le dossier afin de les mobiliser à leur cause. Pour ce faire, à la mi-avril, une campagne postale a été concrétisée ciblant, d'une part, le ministre Hamad et la ministre Vallée, et d'autre part les députés des régions couvertes par chacun des seize organismes.

Lors d'une rencontre du ministre Hamad à Québec le 29 avril, à sa demande, pour traiter du projet de loi 42 fusionnant la Commission de l'équité salariale avec la CSST et la CNT, nous avons pu aborder également cette question. Le ministre nous a assurées que son ministère allait contribuer à l'enveloppe à une même hauteur que les années passées, soit 300 000\$.

De plus, Mme Camille Gauvreau, directrice De Soi à l'Emploi, et Mme Nathalie Goulet ont rencontré, le 29 mai 2015, Mme Nicole Ménard, députée de Laporte (Montérégie) et présidente du caucus des députés libéraux. Cette même journée, Mme Goulet et Mme Raymonde Bélanger, directrice de Dimension Travail, sont allées rencontrer la députée de Mille-Îles (Laval) et ministre de la Famille, Mme Francine Charbonneau.

De plus, en réponse au mutisme de la ministre Vallée, le 3 juin 2015, le CIAFT a diffusé un communiqué de presse exigeant une réponse rapide et concrète de la ministre car « en effet, depuis deux mois, ils ne reçoivent plus le financement qui est dévolu à l'approche spécifique qu'ils mettent en œuvre auprès des femmes démunies et éloignées du marché du travail. ». Le communiqué : <http://www.newswire.ca/fr/news-releases/les-organismes-daide-a-lemploi-pour-les-femmes-exigent-une-reponse-rapide-et-concrete-de-la-ministre-responsable-de-la-condition-feminine-517847641.html>

### **Coupe de 60% de l'enveloppe**

Le 4 juin 2015, les membres du Comité Reconnaissance apprennent de la part des deux sous-ministres responsables. Mmes Ferembach et Bourassa, que leur financement à la mission passe de 1,2M\$ à 500 000\$. Emploi-Québec versera 300 000\$ dans la cadre d'une mesure de concertation à l'emploi et le Secrétariat versera 200 000\$. Après avoir consulté les seize groupes en conférence téléphonique, indigné et choqué de cette coupe, le CIAFT a tenu une conférence de presse le 15 juin 2015 au Centre St-Pierre à Montréal.

Dans son communiqué intitulé *Coupe de 60%: les organismes d'aide à l'emploi pour les femmes dénoncent pareil recull*, le CIAFT explique « qu'après plus de deux mois d'attente depuis le dépôt du budget Leitaou, les seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, présents dans onze régions du Québec, viennent d'apprendre que le financement en soutien à leur approche spécifique auprès des femmes démunies et éloignées du marché du travail sera amputé de plus de 60% cette année. ».

Le communiqué: <http://www.ciaft.gc.ca/docs/Communique OSDMOF 15juin2015.pdf>

Mme Nathalie Goulet, directrice du CIAFT, a été invitée en entrevue à l'émission *Vous le savez maintenant !* animée par Benoit Dutrizac (98.5 FM) cette même journée. Pour écouter l'émission : <http://www.985fm.ca/em/dutrizac-393.html>

Également, plusieurs alliés ont publié des communiqués ou article :

- *Madame la ministre, quel est votre plan de défense de la Condition féminine?*, par Véronique de Sève, vice-présidente de la CSN responsable du dossier de la condition féminine (24 juin 2015, Le Soleil) : [http://www.lapresse.ca/le-soleil/opinions/points-de-vue/201506/22/01-4880169-madame-la-ministre-quel-est-votre-plan-de-defense-de-la-condition-feminine.php?utm\\_categorieinterne=traficdrivers&utm\\_contenuinterne=envoyer\\_cbp](http://www.lapresse.ca/le-soleil/opinions/points-de-vue/201506/22/01-4880169-madame-la-ministre-quel-est-votre-plan-de-defense-de-la-condition-feminine.php?utm_categorieinterne=traficdrivers&utm_contenuinterne=envoyer_cbp)
- *Les femmes encore touchées par l'austérité libérale*, communiqué de la CSQ : Lien : <http://www.newswire.ca/fr/news-releases/les-femmes-encore-touchees-par-lausterite-liberale-517940201.html>
- *Organismes d'aide à l'emploi pour les femmes - Le Parti Québécois dénonce les coupes draconiennes* : <http://www.newswire.ca/fr/news-releases/organismes-daide-a-lemploi-pour-les-femmes---le-parti-quebecois-denonce-les-coupes-draconiennes-517941141.html>
- *Coupes de 60% imposées aux groupes en développement de la main-d'œuvre féminine - "Des grenailles sur le dos des femmes"*, Québec solidaire : <http://www.newswire.ca/fr/news-releases/coupes-de-60-imposees-aux-groupes-en-developpement-de-la-main-duvre-feminine---des-grenailles-sur-le-dos-des-femmes-manon-masse-517942571.html>

Il est important de souligner que durant toute cette démarche, les groupes membres du Comité Reconnaissance ont été informés sans délai de chaque geste posé par ses représentantes et consultés avant de prendre toute décision stratégique. Elles se sont énormément impliquées dans ce processus qui, malgré le résultat décevant pour cette année, a prouvé la solidarité collective que nous incarnons et le désir de continuer à travailler afin de trouver une solution de reconnaissance durable pour l'avenir.

## **1.2 Finaliser la démarche d'évaluation et produire un argumentaire :**

Il y a quatre ans, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a exigé qu'une démarche soit entreprise pour évaluer les retombées de l'approche d'intervention systémique et spécifique utilisée par les seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Cette évaluation participative (Emploi-Québec, CIAFT et un comité de suivi composé de trois organismes spécialisés) s'est terminée à l'été 2014. Dans ce cadre, un large sondage a été réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 927 participantes des groupes et quatre études de cas ont été accomplies afin d'illustrer les quatre champs d'intervention de l'approche (intégration interne des pratiques, soutien social, concertations et défense des droits et enfin recherche et développement) de même que leur interrelation.

Le 10 octobre 2014, Mme Amélie Benoit, chercheuse à la Direction de l'évaluation du MESS et responsable de la démarche d'évaluation de l'approche systémique, est venue présenter aux membres du Comité Reconnaissance les résultats de l'*Évaluation des effets et retombées de l'approche systémique mise en œuvre par les organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine*. Elle était accompagnée de Mme Carole Blouin, directrice de la Direction

de l'évaluation au MESS. La chercheuse a également produit un document synthèse sous la forme de faits saillants incluant des recommandations.

Les résultats obtenus témoignent clairement des effets positifs de l'approche d'intervention spécifique femmes et de l'approche systémique sur le parcours des femmes en employabilité.

En voici quelques-uns :

- 76 % des femmes ont réglé des difficultés ou des problèmes qui freinaient leur recherche d'un emploi ou leur maintien en emploi;
- 64 % des répondantes sont encore en emploi (49%, dont 73% sont à temps plein) ou aux études (15%) plus de deux ans après la fin de leur participation;
- On note une augmentation du nombre de diplômées;
- L'amélioration de la situation économique et des conditions de vie actuelles et futures;
- Une multiplication de projets de recherche et de développement menés par les groupes en lien avec l'amélioration de la situation économique des femmes, l'intégration des femmes aux secteurs traditionnellement masculins, la conciliation travail-famille-études, etc.

<p><b>PRIORITÉ 2 : remettre le CIAFT dans l'actualité comme un organisme national phare de défense collective des droits des femmes au travail</b></p>
--

## **2.1 Femmes dans le secteur de la construction :**

### **2.1.1 La Coalition québécoise pour les femmes dans la construction :**

La Coalition québécoise pour les femmes dans la construction a été mise sur pied au printemps 2012 pour s'assurer d'un renouvellement du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAÉF). Elle regroupe les forces vives de la société concernées par les enjeux entourant les travailleuses de la construction : représentantes et représentants des syndicats, de groupes de femmes et communautaires nationaux et régionaux, etc. (Pour une liste complète des membres, consultez la page de la Coalition au : <http://www.ciaft.qc.ca/?section=3&page=41>)

La Coalition québécoise pour les femmes dans la construction est composée de deux comités; la « grande Coalition » ainsi que le comité stratégique. Cette année, le comité stratégique de la Coalition s'est rencontré à quelques reprises pour préparer les rencontres de la grande Coalition et discuter de ses orientations. Les réunions du comité stratégique ont eu lieu les 8 septembre, 20 octobre et 9 décembre 2014 ainsi que le 3 février et le 7 mai 2015. À l'automne 2014, nous avons appris que la Commission de la construction du Québec (CCQ) accordait une subvention au CIAFT pour la coordination de la Coalition (20 000\$) et un projet de cartographie des outils et services offerts aux femmes voulant intégrer les métiers de la construction (15 000\$). Les rencontres de la grande Coalition ont eu lieu les 30 octobre 2014, 16 janvier 2015, 16 mars 2015 et 15 juin 2015.

### **2.1.2 La cartographie est déposée à la Commission de la construction du Québec (CCQ) :**

Grâce au financement obtenu, les membres de la Coalition ont pu participer à une recension des outils et services offerts aux femmes voulant intégrer les métiers de la construction. Mme Christiane Carle a été mandatée pour produire cette « cartographie des services » qui avait pour but d'identifier la formation nécessaire à une mise à niveau de nos groupes travaillant sur les droits des femmes, le positionnement des femmes sur le marché du travail, l'employabilité, les secteurs majoritairement masculins et l'industrie de la construction.

Après la validation des outils auprès de la Coalition, des consultations se sont tenues, par voie de sondage et de questions dirigées au cours de l'automne 2014 et du début de l'hiver 2015. En tout, seize groupes ont répondu à l'appel. Ces organismes ont ensuite été réunis, le 16 janvier 2015, pour échanger sur les résultats et partager leurs outils. Cette rencontre a été utile pour bonifier l'analyse et identifier des pistes de travail pour ajuster l'offre de service existante. Le « Rapport sur les services existants ou à développer pour l'intégration des femmes sur les chantiers de construction et leur maintien en emploi : état de situation » a été présenté à Mme Véronique Martel et Mme Audrey Murray (responsable du PAÉF de la CCQ), le 1<sup>er</sup> avril 2015. Aussi, une importante séance de travail sur les suites de cet exercice a été organisée le 15 juin dernier.

### **2.1.3 Lancement du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes Femmes (PAÉF) :**

Après plusieurs mois de consultations auxquelles la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction a participé, un nouveau programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024 (PAÉF), intitulé *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée*, fut officiellement lancé le 23 mars 2015 au siège social de la CCQ à Montréal. Cet événement à grand déploiement s'est fait en présence de deux ministres : Mme Stéphanie Vallée (Condition féminine) et M. Sam Hamad (Travail, Emploi et Solidarité). Plusieurs partenaires, dont de nombreuses femmes issues des groupes membres du CIAFT, étaient présents. Un communiqué de presse de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction a été rédigé par le CIAFT. Aussi, un dossier de presse des réactions de multiples acteurs, notamment syndicaux et partenaires du PAÉF, a été envoyé aux membres de la Coalition. Communiqué : <https://fr-ca.finance.yahoo.com/actualites/la-coalition-qu%C3%A9b%C3%A9coise-pour-les-femmes-dans-la-140000358.html>

### **Participation de nos groupes à la concertation et l'implantation du PAÉF dans les régions :**

Pour faire suite à la suggestion du comité stratégique de la Coalition, une formation aux programmes d'accès à l'égalité (principes, historique, enjeux) a été développée par deux spécialistes de sa mise en œuvre : Mme Danielle Hébert, présidente du CIAFT, et Mme Carol Robertson, secrétaire-trésorière membre du conseil d'administration. Les membres de la Coalition ont été invités à participer une journée d'échange et d'information qui s'est tenue au Centre Saint-Pierre le 16 mars 2015. Les 26 participantes, issues de différentes régions et milieux (organismes main-d'œuvre féminine, syndicats, tables de concertation en non-traditionnel, etc.), ont également pu assister cette journée-là à une présentation du PAÉF du secteur de la construction par Mmes Murray et Martel de la CCQ.

Pour faire écho à cette journée échange ainsi qu'à la « cartographie des services », une journée de « services femmes et construction » a été organisée pour les intervenantes en non-traditionnel, toujours en collaboration avec la CCQ. C'est au Centre Saint-Pierre, le 15 juin dernier, en présence de 25 de participantes ainsi que d'une représentation du SCF, Mme Karyne Boutin, que Mme Véronique Martel (responsable du dossier Femmes à la CCQ) et Mme Pauline Dupuis (économiste à la CCQ) ont fait une présentation sur les leviers de la mise en œuvre du PAÉF dans la construction. En après-midi, les groupes ont travaillé ensemble à l'identification des services très concrets et des outils à partager afin de favoriser l'embauche des femmes dans le secteur de la construction. De cette rencontre a émergé un besoin de formation et de mise à niveau des groupes en régions pour qu'ils puissent accompagner les femmes vers les métiers de la construction. Ce projet sera certainement déposé à la CCQ à l'automne 2015.

Par ailleurs, le CIAFT a fait la demande de participer à un comité de suivi de l'implantation du PAÉF si jamais la CCQ en met un en place.

## **2.2 Réaliser le projet « Pour des femmes de métiers dans le secteur minier au Québec » :**

Ce projet de trois ans, financé par Condition féminine Canada, vise à doter le secteur minier et les collectivités du Québec en Abitibi-Témiscamingue et en Jamésie/Eeyou istchee d'un plan d'action pour favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

Le projet se divise en trois phases. La première année (avril 2014 à octobre 2015 avec une prolongation) vise à produire une analyse comparée selon le sexe (ACS) du secteur ainsi qu'à mobiliser des partenaires afin de produire, dans une seconde phase, un plan d'action sectoriel (avril 2016) et enfin à identifier et mettre en œuvre une priorité d'action d'ici avril 2017.

En plus du remaniement des échéances du plan de travail à l'arrivée d'une nouvelle coordonnatrice, les régions ciblées se sont transformées au fil de la mobilisation des partenaires du projet. En fait, en regard du contexte économique très difficile sur la Côte-Nord, notamment la baisse du prix du fer, le comité d'encadrement et de suivi du projet a pris la décision de ne conserver que deux des trois grandes régions minières québécoises soit l'Abitibi-Témiscamingue et la Jamésie/Eeyou istchee. D'ailleurs, après consultation des acteurs clés sur le terrain, la situation des « femmes autochtones », plus précisément des femmes Cries de Eeyou istchee, s'est présentée comme un volet incontournable à développer de manière significative. De plus, une nouvelle exigence est apparue en cours de route, soit l'obligation de mener un processus d'évaluation du projet a été amorcé à l'été 2015 et se poursuivra tout au long du projet.

Le comité d'encadrement et de suivi du projet s'est rencontré à quatre reprises depuis l'hiver 2015 : 9 janvier, 1<sup>er</sup> avril, 15 mai, 6 juillet. La première rencontre a permis de discuter du projet avec la nouvelle coordonnatrice et d'élaborer un plan de travail remanié. La 2<sup>e</sup> rencontre, le 1<sup>er</sup> avril dernier, avait pour but l'évaluation la table des matières proposée pour l'ACS basée sur la revue de littérature. La 3<sup>e</sup> rencontre du comité eut lieu en prévision de la mission sur le terrain et en vue d'établir un calendrier des activités pour l'an 2 du projet (avril 2015- 2016). Et finalement, la dernière réunion avant l'été a permis de retravailler la table des matières pour l'ACS en vue de sa mise à jour pour le 1<sup>er</sup> octobre.

Le comité stratégique du projet regroupe, quant à lui, des organismes mandataires dans les régions visées et les partenaires clés de l'industrie qui construiront le plan d'action, le diffuseront parmi les membres de l'industrie et participeront à la mise en œuvre d'une action prioritaire d'ici 2017. Plusieurs autres partenaires clés de l'industrie ont été contactés, parmi eux plusieurs entreprises minières situées dans les régions ciblées.

### **Les principales réalisations de cette année:**

Une première réunion des partenaires a eu lieu en marge du Symposium sur le développement nordique, tenu au Centre des Congrès de Québec, du 24 au 27 février 2015 et auquel les membres des groupes porteurs du projet dans les trois régions ciblées ont assisté en présence de la coordonnatrice du projet (deux représentantes du Regroupement des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue et deux personnes mandatées, l'une par le Comité condition féminine Baie-James et l'autre par le Centre Émersion sur la Côte-Nord).

Symposium : <http://www.plannord.gouv.qc.ca/fr/symposium-fr/>

Des ententes de collaboration ont été signées avec l'Abitibi-Témiscamingue et la Jamésie/Eeyou istchee, mais il nous manque toujours un partenaire Cri pour le volet femmes autochtones du projet.

La coordonnatrice du projet, Roxanne Milot, a mené également deux missions sur le terrain cette année afin de faire le portrait de la trajectoire des femmes de métiers dans le secteur minier et de rencontrer et bâtir des partenariats stratégiques au projet. Lors de la première mission en Abitibi-Témiscamingue et Jamésie Eeyou istchee (Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Malartic, Chibougamau, Mistissini), qui s'est déroulée du 27 mai au 4 juin 2015, un total de 15 participantes, travailleuses et étudiantes, ont été interviewées lors de deux focus groups et de 3 entretiens individuels. De plus, 11 partenaires, issus de 9 groupes, ont été rencontrés : Institut national des mines du Québec (INMQ), Centre de formation professionnelle de Val-d'Or /Centre National des mines (CFP), RFAT, CCFBJ, Réseau Jamésien de développement social, CFP Baie-James, Cree Human Resources Development (CHRD) et de la Commission scolaire Crie. De plus, la visite d'une mine souterraine a été organisée.

Une deuxième mission, en territoire Cri de Eeyou istchee cette fois (Matagami, Waswanipi), a été menée du 26 au 28 août 2015. Neuf participantes Cries ont été interviewées lors de 2 focus groups et trois partenaires de la commission scolaire crie et de l'école de formation de Waswanipi ont été rencontrés. De nombreuses autres consultations avec les acteurs clés en région ont eu lieu entre l'hiver et l'été 2015, essentiellement par téléphone et courriel.

### **Les documents produits :**

La première version de l'étude d'évaluation des besoins, incluant une analyse différenciée selon le sexe (ACS) basée essentiellement sur une revue de littérature, a été déposée le 8 avril 2015. L'ACS stratégique incluant les données recueillies terrain ainsi que les recommandations pour bâtir le plan d'action est en cours de rédaction. Elle sera remise le 1<sup>er</sup> octobre prochain à CFC et aux partenaires stratégiques. Aussi, plusieurs outils de diffusion du projet ont été développés. En plus d'avoir transmis deux bulletins d'information<sup>1</sup> sur les avancées du projet à tous les partenaires contactés, ces documents sont disponibles sur la page internet du projet « Femmes de métiers dans le secteur minier dans le site du CIAFT (<http://www.ciaft.qc.ca/?section=2&page=49>). De plus, un dépliant du projet a été conçu pour le kiosque à la réception de Women in Mining Canada lors du Congrès de l'Institut canadien des mines et ce dépliant a été distribué lors de la première mission sur le terrain. Aussi, un document synthèse du projet a été produit afin que les partenaires stratégiques, tels l'Association minière du Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre CSMO-MINES, puissent présenter le projet à leurs membres en assemblée générale à l'été 2015.

### **Les représentations dans le cadre du projet « Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec » :**

- Tenue d'un kiosque lors de la réception VIP de Women in Mining Canada « Femmes en exploitation minière » dans le cadre du Congrès de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (CIM/ICM) : 12 mai 2015, en soirée, Palais des Congrès de Montréal).
- 5 à 7 Women in Mining Montréal, réseautage dans le cadre du projet « Femmes de métiers dans le secteur minier », 18 juin 2015 (soirée, Pricewaterhouse Coopers).
- Une des partenaires du projet « Femmes et mines » (RFAT- Abitibi-Témiscamingue) parle du projet à la radio de Radio-Canada<sup>2</sup> dans le cadre de la couverture médiatique de la Journée internationale des femmes (8 mars 2015).

---

<sup>1</sup> Le plus récent bulletin (été 2015) :

[http://www.ciaft.qc.ca/docs/Projet\\_Femmes&Mines%28CIAFT%29%C3%89T%C3%89\\_2015.pdf](http://www.ciaft.qc.ca/docs/Projet_Femmes&Mines%28CIAFT%29%C3%89T%C3%89_2015.pdf)

<sup>2</sup> <http://ici.radio-canada.ca/widgets/mediaconsole/medianet/7254993>

### **2.3 Développer un argumentaire solide et précis expliquant en quoi le travail des femmes dans les mines est un enjeu féministe :**

Une première ébauche de l'argumentaire féministe a été élaborée par la coordonnatrice du projet dans la première version de l'ACS (8 avril). Ensuite, cet argumentaire basé sur la littérature a été étayé grâce aux réponses des interviewéEs lors des consultations menées par téléphone auprès des partenaires stratégiques et, surtout, par les réponses obtenues des femmes elles-mêmes étudiantes et travailleuses dans le secteur du terrain mené en Abitibi-Témiscamingue et en Jamésie Eeyou istchee. Ces réflexions alimenteront une discussion à venir au CA du CIAFT et nous formaliserons cet argumentaire au cours de l'an prochain.

### **2.3 Explorer les possibilités de financement pour la coordination ou la participation à une Table nationale en non-traditionnel :**

**Rencontre avec le Secrétariat à la condition féminine (SCF).** En prévision de la présentation des résultats de la recherche sur la modélisation de la concertation en non-traditionnel au SCF, notamment en vue d'obtenir une table nationale en non-traditionnel, une présentation Powerpoint synthétisant l'étude et ses recommandations a été créé. Une première rencontre devait avoir lieu aux bureaux du SCF, à Québec, à la fin mars 2015. Cette rencontre a été reportée à la fin août 2015. Toutefois, cette dernière réunion ne s'est pas tenue. Nous attendons maintenant une invitation du SCF pour discuter de la possibilité de la mise en œuvre d'une table en non-traditionnel.

Malgré tout, lors de la rencontre du 1<sup>er</sup> mai 2015 entre le CIAFT, le SCF et le MTESS (Emploi-Québec), une démarche ayant pour objectif de proposer des mesures spécifiques pour l'emploi féminin dans le prochain plan d'action en égalité a été mise à l'agenda. Or, un processus de consultation sera organisé auprès des organismes à l'automne 2015 pour contribuer à l'élaboration du prochain plan d'action en égalité entre les femmes et les hommes. Le CIAFT sera consulté à cette occasion.

### **Autres collaborations :**

Le 30 avril, le CIAFT a reçu une délégation française organisée par l'Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) composée de professionnels œuvrant principalement dans le domaine de la formation professionnelle. Roxanne Milot a présenté le CIAFT et ses travaux en non-traditionnel des dernières années (Stratégie d'action concertée en non-trad, projet « Femmes de métiers dans le secteur minier » et PAÉF construction) et Yasmina Drissi a présenté le Comité consultatif Femmes. Marianne Lapointe d'Option Femmes Emploi en Outaouais a fait une présentation d'une trentaine de minutes portant sur l'intégration des femmes dans le secteur de la construction. En mars 2015, deux demandes d'expertise ont été confiées au CIAFT pour produire une liste de références au sujet du harcèlement en milieu de travail (de la FFQ) et sur les bienfaits de la mixité en emploi (du Secrétariat à la condition féminine).

Par ailleurs, afin de rester en contact avec les partenaires, Roxanne Milot a ouvert un compte Twitter cet hiver pour le dossier « Femmes dans les métiers majoritairement masculins » au CIAFT : @CIAFT\_Fmmm

### **2.4 Faire avancer la réflexion sur les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ)**

Nous avons réalisé diverses actions cette année afin de mieux s'approprier collectivement et les enjeux avec nos partenaires et nos membres. Mmes Danielle Hébert et Karyne Prigent de la Coalition pour les femmes dans la construction ont rencontré Mme Dupuis, responsable du volet Droits de la personne à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) le 19 février dernier. Cette réunion avait pour but de discuter du rôle de la CDPDJ dans le suivi du nouveau PAÉF, du harcèlement sexuel et sexiste au travail et du cheminement des plaintes en la matière ainsi que de l'intérêt pour le CIAFT de siéger au comité qui sera mis en

place pour suivre l'enjeu prioritaire qu'est l'égalité économique dans la planification stratégique de la Commission pour 2015-2019. À la suite de cette rencontre, le CIAFT a fait part de son intérêt à participer à une nouvelle table de concertation qui se mettra en place prochainement pour développer l'enjeu « Égalité et Emploi », l'une des priorités d'action de la CDPDJ. Une autre conversation téléphonique eut lieu le 23 juin 2015 afin de faire le suivi des dossiers discutés. Nous attendons toujours d'être convoqués à la première réunion de ce «Comité de suivi de la planification stratégique 2015-2019 » portant sur l'égalité en emploi, notamment pour les femmes.

Dans le cadre de la controverse entourant le harcèlement et la discrimination des pompières à Montréal, la coordonnatrice du dossier Femmes et métiers majoritairement masculins, Roxanne Milot, a participé le 10 février à l'émission Tête de Proulx à Radio 9 Montréal, 91,9FM :

<http://www.radio9.ca/player.php?show=351&eventid=207&clipid=163392>

Il ne faut pas oublier la journée d'échange et d'information sur le PAÉF offerte aux groupes en non-traditionnel du CIAFT et aux membres de la Coalition pour les femmes dans la construction le 16 mars dernier 2015 qui a été développée et animée par deux membres du conseil d'administration du CIAFT, Danielle Hébert et Carol Robertson, dont nous avons traité ci-dessus.

### **3. Coordonner le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)**

#### **3.1 Se situer dans la planification stratégique 2014-2017 de la CPMT et d'Emploi-Québec :**

Le CCF a connu cette année encore plusieurs changements structurels. Au mois de mars 2015, le CCF a accueilli deux nouvelles membres: Mme Madeleine Ferland, représentante du CRPMT de Laval et Mme Isabelle Daigle, représentante de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). Le Comité consultatif Femmes a commencé l'année du CIAFT allant de septembre 2014 à août 2015 (la sienne s'étalant d'avril à mars) avec une nouvelle coordonnatrice, Mme Yasmina Drissi. Depuis la mi-novembre 2014, le CCF bénéficie du soutien d'une nouvelle conseillère de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Mme Suzanne Lacroix.

Mme Thérèse Belley, présidente sortante, a été nommée pour remplir un second mandat consécutif à la présidence du Comité, à la réunion du 30 mars 2015. Par ailleurs, Mme Martine Groulx terminait un second mandat au poste de 1<sup>re</sup> vice-présidente. Son mandat a toutefois été reconduit pour une durée indéterminée au regard du contexte politique actuel : renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Mme Nathalie Goulet, directrice du CIAFT, quant à elle, continue au poste de 2<sup>e</sup> vice-présidente. À noter, par ailleurs, que la présidente du CCF est en arrêt maladie depuis le 10 août 2015. Ainsi, conformément aux règles de fonctionnement du comité, c'est la 1<sup>re</sup> vice-présidente qui assure l'intérim à la présidence jusqu'au retour de Mme Belley.

Conformément aux règles d'encadrement de la CPMT, les membres du CCF se sont réunis quatre fois durant l'année financière du CIAFT, soit le 14 novembre 2014, le 23 janvier, le 30 mars et le 25 mai 2015. Parallèlement, le CE du CCF s'est rencontré cinq fois pour préparer les rencontres du Comité et autres dossiers.

#### **Bilan quinquennal et renouvellement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec :**

Le suivi de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est l'un des dossiers prioritaires et permanents du Comité consultatif Femmes. Le CCF délègue, à cet effet, les membres de son comité exécutif au Comité de suivi de la Stratégie. Les représentantes du CCF

ont participé à trois réunions (le 10 novembre 2014 ainsi que les 15 et 20 janvier 2015) durant lesquelles elles ont pris connaissance du contenu du projet de bilan quinquennal de la Stratégie et de son évolution tout en faisant part de leurs commentaires. Ces échanges étaient aussi une occasion de partager de la documentation pertinente pouvant enrichir ou orienter les arguments exposés dans le bilan.

En mars 2015, le comité de gestion d'Emploi-Québec a finalement adopté le bilan quinquennal de la Stratégie. Ainsi, Mme Élyse Massé, représentante de la Direction de la planification et du développement des stratégies (DPDS) d'Emploi-Québec, est venue présenter le document aux membres du CCF le 25 mai dernier. Elle était accompagnée de Mme Danie Mailloux, directrice de la DPDS.

En résumé, le bilan quinquennal de la Stratégie présente l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail, les disparités auxquelles elles sont toujours confrontées ainsi que leur progression parmi les participants aux mesures d'emploi, tout particulièrement à la mesure Projets de préparation à l'emploi. De plus, le bilan témoigne de la diversification des interventions réalisées depuis 2009 en lien avec les objectifs de la Stratégie sans toutefois évaluer l'atteinte de ces objectifs. Enfin, le bilan conclut qu'en 2015, Emploi-Québec entend repositionner la Stratégie par rapport aux besoins et problématiques actuelles des femmes afin d'identifier les meilleurs moyens d'y répondre. Ainsi, le Comité de suivi de la Stratégie a été convié à participer à un comité de travail autour de la mise en place de quatre chantiers :

- la problématique de la main-d'œuvre féminine;
- les emplois traditionnellement masculins et la diversification professionnelle;
- les actions en lien avec les mesures et services aux individus et aux entreprises d'Emploi-Québec;
- le véhicule à privilégier comme support des actions liées au dossier de la main-d'œuvre féminine.

Les résultats de ces consultations seront remis à la DPDS en décembre 2015. Pour ce faire, un calendrier des consultations de cet automne a déjà été établi. Enfin, en raison de l'importance de cet outil gouvernemental pour la main-d'œuvre féminine, le CCF publiera à l'automne 2015 un avis portant sur le bilan quinquennal ainsi que de l'issue des consultations en vue du repositionnement de la Stratégie.

#### **Étude statistique *Les femmes et le marché du travail : portrait statistique* :**

Lors de l'année financière 2013-2014 du CIAFT, les membres du CCF avaient adopté une première ébauche de l'avis découlant de l'étude *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique* de Mme Ruth Rose. Mais, à la suite de la révision du document, cet avis a pris la forme d'une analyse-synthèse, publiée en mars 2015 et intitulée *Entre le plafond de verre et le plancher collant: les femmes et le marché du travail au Québec*. Cette nouvelle publication résume l'étude de Mme Rose et présente une série de recommandations qui en découlent élaborées par les membres du Comité. Cette publication a été déposée à la CPMT, le 31 mars dernier, et également diffusée au sein des réseaux respectifs des membres du Comité.

Par ailleurs, Mme Ruth Rose a présenté son étude *Les femmes et le marché du travail : Portrait statistique* au comité Femmes du ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations le 5 mars 2015. De plus, Mme Rose a accepté de faire gracieusement une mise à jour des statistiques en lien avec la main-d'œuvre féminine au cours de l'automne 2015.

#### **Avis sur la mesure Projets de préparation à l'emploi d'Emploi-Québec (PPE) :**

Le CCF avait également dans son plan d'action la production d'un avis sur la mesure PPE qui, par son approche globale et la durée du parcours, est centrale dans l'approche spécifique en employabilité auprès des femmes. Plusieurs consultations ont servi à alimenter la collecte des

données, dont celle du Comité Reconnaissance du CIAFT regroupant les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Également, un comité ad hoc de recherche et de lecture a été mis en place pour approfondir le contenu et encadrer la rédaction de cet avis.

Le 20 mai 2015, le CCF a publié l'avis *Les Projets de préparation à l'emploi : Un outil efficace pour les femmes éloignées du marché du travail*. En résumé, le CCF appuie que la mesure PPE en raison de son intervention globale de longue durée, se veut un levier essentiel pour intervenir auprès des femmes éloignées du marché du travail. Le CCF fait valoir que, lorsqu'elle vise spécifiquement les femmes, la mesure PPE est une réponse adéquate à la complexité des situations vécues par ces dernières. Par ailleurs, le CCF souligne que, même si les femmes sont surreprésentées dans le cadre de cette mesure, les PPE ont besoin d'être encore mieux adaptés à leurs réalités.

Parmi les recommandations du CCF :

- Le CCF recommande à Emploi-Québec de prioriser le maintien et le déploiement de la mesure PPE dédiée spécifiquement aux femmes dans toutes les régions du Québec;
- Le CCF recommande de documenter les obstacles limitant l'accès des femmes éloignées du marché du travail à la mesure PPE, de répertorier les pratiques gagnantes existantes et d'émettre des propositions d'actions visant à corriger ces situations.

Dans sa réponse officielle à notre avis, en date du 14 août 2015, Emploi-Québec refuse de reconnaître que les femmes éloignées du marché du travail rencontrent des obstacles à accéder à la mesure PPE. Il demeure également sceptique relativement à notre analyse de l'impact spécifique sur les femmes quand la mesure PPE est offerte par un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre.

Pour consulter cet avis: [http://www.cc-femmes.qc.ca/CCF\\_AvisPPE\\_15mai2015.pdf](http://www.cc-femmes.qc.ca/CCF_AvisPPE_15mai2015.pdf)

#### **Avis sur la mesure de Formation d'Emploi-Québec (MFOR) :**

Dans le cadre de ce dossier, Sophie Clerc a été embauchée à titre de contractuelle pour la production de l'avis sur la mesure MFOR et un comité ah doc a été mis en place pour encadrer l'avancement des travaux.

Cette dernière a entrepris plusieurs initiatives pour sa collecte des données, notamment des entrevues téléphoniques et en personne auprès d'Emploi-Québec, d'organismes en employabilité femmes, des chercheuses issues du milieu de la formation, etc. Elle a ainsi pu faire une analyse précise des impacts de cette mesure sur la main-d'œuvre féminine.

Le 20 mai 2015, le CCF a alors publié l'avis intitulé *La mesure de formation de la main-d'œuvre: Pour un accès à une formation qui soutient efficacement les femmes éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi*. En résumé, le CCF réaffirme que la mesure MFOR est essentielle pour les femmes éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi et interpelle Emploi-Québec et la CPMT quant à la nécessité de considérer les enjeux spécifiques touchant les femmes autant lors sa mise en œuvre, qu'au moment de son évaluation et de sa révision. Plus précisément, les arguments développés avancent la question de l'accessibilité des femmes à la mesure, leur accompagnement tout au long de la formation, la diversification des choix professionnels et l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

Parmi les recommandations présentées :

- Assurer une mise en œuvre efficace et pertinente du déploiement et du financement de la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) auprès des femmes plus vulnérables en emploi et éloignées du marché du travail;
- Prévoir des places réservées pour les femmes dans les formations MFOR menant à des emplois traditionnellement masculins

Dans sa réponse officielle à notre avis, en date du 14 août 2015, Emploi-Québec réfute nos recommandations en soulignant que les femmes bénéficient d'une grande accessibilité à la mesure et que la diversification des choix professionnels est un enjeu pris en compte par Emploi-Québec, notamment dans le cadre de la mesure identifiée. Pour consulter cet avis: [http://www.cc-femmes.qc.ca/CCF\\_AvisMFOR\\_14mai2015.pdf](http://www.cc-femmes.qc.ca/CCF_AvisMFOR_14mai2015.pdf)

### **Analyser la situation et les enjeux des projets d'habitation destinés aux femmes monoparentales et rédiger un avis :**

Dans son plan d'action 2015-2016 (avril à mars), le CCF a comme objectif d'alimenter et d'analyser la situation des femmes monoparentales dans le contexte du marché du travail actuel. Plus précisément, il s'agit de dresser un portrait des projets d'habitations pour mères monoparentales et de documenter le rôle d'Emploi-Québec dans le cadre de ces projets en vue de briser le cycle de pauvreté de ces femmes.

Ainsi, un exposé sur la situation des logements sociaux destinés aux femmes monoparentales a été présenté le 30 mars 2015 aux membres du CCF par les responsables du dossier à Emploi-Québec et à la Société d'habitation du Québec (SHQ). De plus, des liens ont été matérialisés avec des experts de la problématique du logement social et de la situation des femmes, notamment avec l'organisme Mères avec pouvoir (MAP) Montréal et le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). Également, un comité de travail a été mis en place, composé de membres du CCF et d'acteurs ayant une connaissance pointue de cette problématique. Ces actions ont permis d'amorcer les travaux pour la rédaction de cet avis, qui sera publié au cours de la deuxième moitié de l'année du CCF.

### **Événements et partenariats :**

Le 29 octobre 2014, la présidente et la coordonnatrice du CCF ont participé à une réunion organisée par la CPMT et Emploi-Québec réunissant également tous les comités consultatifs (4). La réunion portait, notamment, sur le portrait du marché du travail actuel, la planification d'Emploi-Québec et sur le lien de la CPMT et d'Emploi-Québec avec les comités consultatifs. Également, la coordonnatrice du CCF a participé à une réunion regroupant les cinq comités consultatifs, le 20 novembre 2014, durant laquelle elle a présenté les dossiers du Comité.

Par ailleurs, le CCF a envoyé deux lettres durant l'année, d'une part, au président de la CPMT (4 février 2015), M. Trahan, et, d'autre part, au ministre du MTESS (18 mars 2015), M. Hamad. Ces correspondances soulignaient, notamment, les inquiétudes des membres concernant des changements annoncés dans le projet de loi 28, *Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016*, et l'impact des mesures d'austérité sur la main-d'œuvre féminine.

Également, la présidente du CCF a cosigné avec le CIAFT deux lettres adressées respectivement au ministre du MESS (1<sup>er</sup> octobre), M. Bais, et à la sous-ministre d'Emploi-Québec (28 octobre), Mme Bourassa. Elles portaient sur les enjeux de la main-d'œuvre féminine et sur les impacts positifs de l'approche systémique et spécifique.

### **3.2 Réviser la gouvernance du CCF :**

Le comité gouvernance vise à alimenter la réflexion des membres sur la question de la gouvernance du CCF et a pour mandat de revoir les règles de fonctionnement en vigueur et de se questionner sur la représentativité et la diversité des membres en rapport avec leur expertise auprès des femmes et de leur connaissance des programmes et mesures d'Emploi-Québec.

Au cours de l'année, le comité de travail s'est rencontré deux fois, soit le 5 décembre 2014 et le 6 juillet 2015. Lors de ces rencontres, elles ont révisé plusieurs sections des règles de fonctionnement et ont revu la composition du CCF (nombre de membres, expertise, etc.). Le projet de nouvelle composition sera soumis aux membres du CCF cette année.

## **4. Coordonner le Comité Reconnaissance :**

### **4.1 Poursuivre le co-développement au sein du Comité au bénéfice de ses membres :**

#### **Formation sur l'intervention féministe en employabilité :**

Mme Danielle Fournier, personne ressource de Relais-Femmes, a été mandatée pour l'élaboration du contenu et l'animation d'une formation sur l'intervention féministe en employabilité destinée aux intervenantes des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Elle a été accompagnée tout au long de la conceptualisation par un comité de travail (comité de formation) composé de quatre membres du Comité Reconnaissance.

En plus d'offrir un lieu d'apprentissage et de ressourcement entre les intervenantes en employabilité femmes l'objectif visé par cette formation consiste, à favoriser leur implication en leur donnant une occasion de se questionner, d'échanger et d'instaurer une communauté de pratique. Plus précisément, cette formation aborde des questions autour de la définition du féminisme, des interventions en employabilité selon une perspective féministe, des défis actuels de l'intervention féministe, etc.

Au niveau de la durée, la formation se réalise sur deux jours avec un intervalle de trois à quatre semaines entre le jour 1 et le jour 2. Par ailleurs, en raison du nombre de groupes concernés et de leur localisation géographique, il a été décidé de regrouper les organismes. À cet effet, six cohortes ont été offertes entre mars et juin 2015 : Estrie-Drummondville, le 3 mars et 10 avril; Montérégie, le 20 mars et 17 avril; Lanaudière-Laurentides, le 25 mars et 30 avril; Québec-Jonquière, le 22 avril et 20 mai; Estrie-Drummondville, le 29 avril et 22 mai, et à Montréal, le 25 mai et 8 juin.

En date du 31 août 2015, les intervenantes de quinze organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ont participé à cette formation à l'exception de celles de l'organisme Accès-Travail-Femmes au Saguenay-Lac-S-Jean. Ces dernières prendront part à la formation en octobre 2015.

#### **Les réunions du Comité Reconnaissance :**

Au cours de l'année financière 2014-15, le Comité Reconnaissance s'est réuni quatre fois à Montréal, soit le 10 octobre 2014, le 27 février, le 17 avril et le 1<sup>er</sup> juin 2015.

Au regard du contexte politique fragilisé auquel ont été (et sont encore) confrontés les seize organismes en développement de la main-d'œuvre féminine et le CIAFT, les rencontres portaient essentiellement sur deux dossiers, soit l'enveloppe de reconnaissance à la mission des organismes et les actions stratégiques à matérialiser dans ce dossier et les impacts de la réforme des Centres Jeunesse Emploi (CJE) sur les ententes de services des organismes en employabilité

femmes. Bien entendu, le dossier de la formation sur l'intervention féministe en employabilité était également à l'ordre du jour des réunions.

Par ailleurs, la réunion du mois d'avril portait aussi sur le programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée (2015-2024)* lancé en mars dernier. Mme Danielle Hébert, présidente du CIAFT, est venue présenter aux membres le *PAÉF Construction* et le projet de cartographie répertoriant les projets menés par les groupes en non-traditionnel en lien avec le milieu de la construction au Québec.

Également, la réunion du mois de juin portait sur l'avenir des services dédiés aux femmes et des ententes spécifiques. Il a aussi été question du bilan quinquennal de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et plus spécifiquement de la consultation initiée par Emploi-Québec à laquelle participera le Comité consultatif Femmes en vue d'un repositionnement de la Stratégie en fonction des besoins et des problématiques de la clientèle femme.

## **5. Resituer notre action dans le dossier de l'équité salariale**

Un imprévu de taille est venu bousculer nos objectifs sur le dossier de l'équité salariale cette année. Comme pour beaucoup d'autres structures depuis un an, le gouvernement libéral a annoncé dans le budget Leitaou de mars 2015 la fusion des trois grands organismes de réglementation du marché du travail au Québec, soit la CSST, la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de l'équité salariale (CÉS). Le ministre du Travail Sam Hamad a rapidement déposé le 15 avril le Projet de loi n°42, *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail*.

D'ailleurs, le 8 avril 2015, nous avons une rencontre prévue avec la présidente de la Commission de l'équité salariale (CÉS), Mme Marie Rinfret, à sa demande, rencontre que nous avons préféré annuler et reporter devant l'imminence du dépôt du projet de loi.

Le 23 avril à l'Assemblée nationale, nous avons rencontré Mme Carole Poirier, responsable de dossier de la condition féminine pour le Parti québécois ainsi que Françoise David, co-porte-parole de Québec solidaire, pour leur faire part de nos inquiétudes. À la demande du ministre du Travail, M. Sam Hamad, le CIAFT a également été convoqué pour une rencontre le 29 avril à Québec en présence de Mme Marie Rinfret, présidente de la Commission de l'équité salariale. Nous leur avons fait part de la même manière de nos inquiétudes et avons insisté sur les garanties à obtenir advenant une fusion.

Le CIAFT a été bousculé par cette annonce mais a décidé de réagir en convoquant son comité Équité salariale le 28 avril, en se concertant à deux reprises avec la Coalition en faveur de l'équité salariale (groupes de femmes et principaux syndicats concernés) et en présentant son mémoire le 12 mai 2015 à Québec dans le cadre de la Commission de l'économie et du travail. Dans notre mémoire, intitulé *L'avenir de la Commission de l'équité salariale : quelles garanties pour les travailleuses non syndiquées dans la nouvelle superstructure de réglementation du marché du travail au Québec?*, le CIAFT aborde la situation particulière des travailleuses non syndiquées et vulnérables, le danger de perte d'expertise, le recul au plan décisionnel, la gouvernance problématique et les pouvoirs accrus accordés au ministre. Nous demandons également des garanties de protection pour les travailleuses non syndiquées et vulnérables. Notre mémoire : [http://www.ciaft.qc.ca/docs/CIAFT\\_MemoirePL42\\_12mai2015\\_vf.pdf](http://www.ciaft.qc.ca/docs/CIAFT_MemoirePL42_12mai2015_vf.pdf)

Le projet de loi adopté, nous sommes évidemment déçues de la nouvelle structure, le financement de la CÉS étant assuré dorénavant que par les cotisations des employeurs (comme la CNT) et non plus le fonds consolidé du gouvernement, avec un danger de perte d'expertise et de moyens causée par les économies espérées et les départs de fonctionnaires.

Le CIAFT est aussi signataire du mémoire collectif de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui a quant à elle déposé un mémoire le 4 mai avec deux recommandations principales :

- Que le gouvernement prenne les moyens nécessaires pour garantir le maintien de la mission intégrale d'équité salariale.
- Que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale procède à une véritable analyse différenciée selon les sexes (ADS) du projet de loi 42, notamment sur le plan de l'application des normes du travail et de l'équité salariale pour les femmes immigrantes, racisées, autochtones, handicapées, sous-scolarisées et non syndiquées (analyse intersectionnelle).

Le mémoire de la Coalition : <http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2015/05/M%C3%A9moire-de-la-coalition-en-faveur-de-l%C3%A9quit%C3%A9-salariale-pdl42-12-mai-2015.pdf>

Rappelons que la CÉS nous a annoncé l'an dernier qu'elle ne renouvellerait pas le devis de formation en équité salariale auprès des travailleuses non syndiquées et des employeurs communautaires, devis que nous donnions depuis huit années avec un financement d'une hauteur moyenne d'environ 35 000\$ par année. Nous avons malgré cela assuré une présence aux réunions du Comité des travailleuses non syndiquées de la CÉS le 22 octobre, le 13 janvier et le 26 mars. Le Comité se penche sur les difficultés d'application de la LÉS pour ces travailleuses et le CIAFT, parmi d'autres, s'est montré particulièrement critique de l'absence de prise en compte des demandes du Comité par la CÉS.

Nous avons également, malgré le manque de moyens, assuré une présence au Comité consultatif des partenaires de la CÉS. Ce comité a pour fonction de donner son avis sur toute question qui lui est soumise relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale, y compris tout projet de règlement. Il est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés et d'au moins deux représentants des salariés non syndiqués et deux représentants des salariés syndiqués; ils sont nommés après consultation d'organismes représentatifs. Le CIAFT est consulté et présentement, Danielle Hébert occupe un des deux postes réservés aux non syndiqués.

En 2014-15, le Comité s'est réuni à cinq reprises, le 29 décembre 2014, le 8 octobre, le 16 décembre, le 2 juin 2015 et le 16 septembre 2015. Le Comité est responsable de son plan de travail annuel.

À chacune des séances, les membres du Comité font le bilan de l'application de la loi, du programme de vérification et du traitement des plaintes sur la base de statistiques tenues par la Commission. Dans son mémoire sur le projet de Loi 42, le CIAFT apporte une critique importante sur le programme de vérification à l'effet qu'il ne permet pas des enquêtes approfondies, sur la qualité des programmes d'équité salariale, surtout à la suite de plaintes émises par des travailleuses.

Cette année, la Loi 42 été adoptée, qui fusionne la Commission de l'équité salariale dans la nouvelle Commission des normes, de l'équité et de la santé sécurité (CNESST). À aucun moment, et le reproche a été fait la présidente de la CES, le Comité des partenaires a été mis au courant de cette éventuelle fusion. Nous avons souligné ce manque flagrant de transparence.

En concordance avec le plan d'action du CIAFT nous devons cette année réfléchir au type de partenariat avec la nouvelle CNESST et la participation au Comité des travailleuses non syndiquées, si jamais il est réactivé, ainsi qu'au Comité consultatif des partenaires fera partie de cette évaluation.

Nous avons comme objectif cette année d'explorer la possibilité d'un service indépendant d'information, d'aide et d'accompagnement destiné aux travailleuses non syndiquées, mais cet objectif semble irréaliste au regard des événements de cette année. La balle est dans le camp de la CÉS qui connaît déjà notre intérêt à cet égard, mais nous ne la relancerons pas là-dessus prochainement.

Nous voulions également définir notre place dans le Bilan de la Loi sur l'équité salariale en 2019 et la révision éventuelle de la Loi, ce que nous amorcerons comme réflexion l'an prochain.

## **6. Réviser nos représentations et concertations**

L'année qui vient de s'écouler a permis au CIAFT de prioriser ses actions tout en démarrant l'année avec le défi d'intégration de deux nouvelles collègues dans l'équipe. Malgré ce travail exigeant, nous avons assuré une présence auprès des concertations en cours, sans toutefois prendre d'engagement à long terme et aucunement dans de nouvelles structures.

Nathalie Goulet a poursuivi cette année sa participation au CA de la Commission des normes du travail (CNT) et à son comité de vérification. Elle a également siégé pour le CIAFT au Groupe des 13 qui regroupe les groupes nationaux du mouvement des femmes au Québec. Cette année, nous avons réussi à obtenir une rencontre avec la ministre de la Justice responsable de la Condition féminine, Stéphanie Vallée le 11 décembre 2014 durant 45 minutes et tenu une réunion le 22 janvier et le 14 mai 2015, au cours desquelles il a été question d'échanger sur les politiques d'austérité du gouvernement.

La secrétaire-trésorière du CA, Mme Carol Robertson, siège au comité de suivi de la Concertation montréalaise pour les femmes dans les métiers masculins (CMFEMM).

La nouvelle coordonnatrice du CCF siège au CA de la Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre (COCDMO).

Le CIAFT est aussi membre (mais non présent) de la Coalition pour la conciliation famille-emploi-études qui regroupe une multitude d'acteurs concernés par cette question fondamentale (syndicats, groupes de femmes et groupes mixtes). Une plateforme est en finalisation.

Nous avons également participé à différentes interventions publiques, conjointement avec d'autres alliés. Ainsi, la Fédération des femmes du Québec, le Réseau des tables régionales des groupes de femmes et le CIAFT ont déposé un mémoire conjoint le 10 février 2015 devant la Commission des finances publiques dénonçant les dispositions du projet de loi 28 qui, en mettant en œuvre les dispositions du dernier discours du budget, transforment des dizaines de lois en prétendant vouloir "viser" l'équilibre budgétaire. L'abolition des Conférences régionales des élus va entre autres compromettre toute une série de projets porteurs en développement de la main-d'œuvre féminine, particulièrement ceux touchant l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins dans les créneaux de développement régional. Le mémoire conjoint :

<http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2015/02/LOI-28-MEMOIRE-CONJOINT-FINAL.pdf>

Enfin, des regroupements et groupes nationaux féministes, dont le CIAFT, ont également dénoncé par communiqué le 16 février 2015 les restrictions budgétaires du gouvernement Couillard qui ont forcé la fermeture des derniers bureaux régionaux du Conseil du statut de la femme (CSF). Nous avons réitéré la nécessité d'une institution telle que le CSF en tant qu'organisme consultatif sur la situation des femmes québécoises. La mission du Conseil ne pourra s'accomplir avec autant d'efficacité et d'efficience si on lui ampute ses antennes régionales. Cette fermeture prive les femmes des régions d'une expertise importante en matière de condition féminine et d'outils pour favoriser l'atteinte de l'égalité pour les femmes des régions. Le communiqué :

<http://www.newswire.ca/fr/news-releases/coupures-au-conseil-du-statut-de-la-femme--obsession-conservatrice-sans-egalite-de-fait-516894211.html>

## ANNEXE A

### **Comité Reconnaissance 2014-2015**

Raymonde Bélanger, Dimension Travail (jusqu'au mois d'avril 2015)  
Thérèse Belley, Accès Travail Femmes  
Geneviève Collette, CIME  
Dominique Chevalier, Partance  
Nathalie Cloutier, SORIF  
Annie Laliberté, Centre Étape  
Judith Gaudreault, SEMO Le Jalon  
Geneviève Gosselin, Dimension Travail (depuis avril 2015)  
Nathalie Goulet, CIAFT  
Martine Groulx, COFFRE  
Caroline Gagnon, Options non traditionnelles  
Camille Gauvreau, De Soi à l'emploi  
Marthe Landry, Centre Le Pont  
Céline Montesinos, Connexion Emploi ressources femmes  
Annie Perrault, Services intégrés pour l'emploi  
Martine Plourde, Option Femmes Emploi  
Mélissa Roy, Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière  
Dominique Théroux, La CLEF

#### **Comité d'action politique du Comité Reconnaissance**

Thérèse Belley, Accès Travail Femmes  
Geneviève Collette, CIME  
Judith Gaudreault, SEMO Le Jalon  
Nathalie Goulet, CIAFT  
Danielle Hébert, présidente du CIAFT

#### **Comité formation du Comité Reconnaissance**

Geneviève Collette, CIME  
Marie-Josée Côté, Options non traditionnelles  
Danielle Fournier, personne-ressource, Relais-Femmes  
Céline Montesinos, Connexion Emploi Ressources Femmes  
Annie Perrault, Services intégrés pour l'emploi

## ANNEXE B

### Coalition québécoise pour les femmes dans la construction

Accès Travail Femmes (ATF)	Réseau des femmes des Laurentides (RFL);
Action travail des femmes* (ATF);	Réseau montréalais des organismes non traditionnels (RMONT);
Centre d'encadrement pour Jeunes Femmes Immigrantes (CEJFI);	SEMO Le Jalon;
Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME);	Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF);
Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière ;	Services intégrés pour l'emploi (SIE);
Centre d'orientation et de formation pour femmes en recherche d'emploi (COFFRE);	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP);
Centre des femmes de Montréal; Centre Émersion;	Syndicat des travailleurs de la construction du Québec* (CSD-Construction);
Centre Étape;	Syndicat québécois de la construction* (SQC);
Centre le Pont;	Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine ;
Comité condition Féminine Baie-James (CCFBJ);	Table de concertation des groupes de femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean (RÉCIF02);
Confédération des syndicats nationaux (CSN);	Travailleuses de la construction - membres individuelles ;
Fédération de la CSN-Construction*;	Chercheurs dans le domaine de l'accès à l'égalité – membres individuel(le)s.
Connexion Emploi ressources mixtes;	
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail* (CIAFT);	
Dimension-Travail; Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec* (FTQ);	
Femmes autochtones du Québec (FAQ);	
Femmes regroupées en options non traditionnelles* (FRONT);	
Option femmes emploi (OFE);	
Options non traditionnelles (ONT);	
Option Ressource Travail (ORT);	
L'Orienthèque;	
P.S. Jeunesse;	
Partance;	
Passage non-traditionnel;	
Place Rive-Sud;	
Regroupement des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT);	
Regroupement des femmes de la Côte-Nord (RFCN);	
Regroupement des groupes de femmes de la région de Québec ;	

**Comité stratégique de la Coalition :**

CIAFT : Danielle Hébert, assistée par Roxanne Milot
Action travail des femmes* (ATF) : Katia Atif
Fédération de la CSN-Construction*; Karyne Prégent
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec* (FTQ); Carole Gingras
Femmes regroupées en options non traditionnelles* (FRONT); Valérie Bell
Syndicat des travailleurs de la construction du Québec* (CSD-Construction); Sylvie Dumais
Syndicat québécois de la construction* (SQC); Jean-François Rousseau

**Projet Femmes de métiers dans le secteur minier****Comité d'encadrement et de suivi du projet**

Danielle Hébert, Présidente du CIAFT, responsable de la Coalition pour les femmes dans la construction
Geneviève Collette, directrice du CIME.
Nathalie Goulet, directrice du CIAFT
Roxanne Milot, coordonnatrice du PROJET, CIAFT

**Comité stratégique**

Association des minières du Québec (AMQ) : Katie Deneault (Directrice, Service-conseil en ressources humaines et développement de la main-d'œuvre)
Comité condition féminine Baie-James (CCFBJ) : Julie Tremblay (Agente de développement, non-traditionnel)
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie minière (CSMO-Mines) : Luc Baillargeon (Directeur général)
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) : Roxanne Milot (coordo. projet)
Cree Human Resources development (CHRD): Daniel Bland (Lead essential skills instructor)
Institut national des mines du Québec (INMQ) : Louise Bryce (Chargée de projet)
New Millennium Iron (NM) : Mireille Pilote (Directrice, Affaires environnementales et sociales)
Regroupement des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT) : Johannie Marleau-Houle (coordonnatrice)
(PHASE # 3 du projet (2016-2017) : Mise en œuvre du Plan d'action) Accès-travail-Femmes (ATF) : Thérèse Belley (Coordonnatrice)

**Partenaires des sous-comités régionaux**

<b>ABITIBI-TÉMISCAMINGUE</b>
Centre de formation professionnelle de Val-d'Or / Centre National des mines (CFP Val-d'Or/CNM) : Christiane Rivest (conseillère pédagogique), Sophie-An Soumis (coordonnatrice du service aux entreprises, CNM)
<b>ENTREPRISES MINIÈRES</b> : Mine Laronde-Agnico Eagle : Sylvie Gingras (Coordonnatrice ressources humaines chez Agnico Eagle Mines), Annabelle Rioux (conseillère Ressources humaines), Dany Barriault (Contremaître), Mine Canadian Malartic : Cynthia Lachapelle (Conseillère en ressources humaines), Métanor : Sonia Bouchard (Surintendante aux Ressources Humaines) ; Fonderie Horne : Annie Carreau (Superviseure - R-H, formation et dotation); Mine Langlois-Nyrstar : Julie Rivard (RH)
<b>SYNDICAT</b> : Nancy Thibeault (Métallos, composite en Abitibi –regroupant Mine Westwood)

<b>JAMÉSIE Eeyou istchee</b>
Dominique Simard (coordonnatrice, Réseau Jamésien de développement social)
<u>Centre de formation professionnelle de la Baie-James (CFPBJ)</u> : Esther Levasseur (Directrice, Services de la formation professionnelle CFP), Carole Dubé (Conseillère en information scolaire et professionnelle), Joanie Guillemette-Simard (Conseillère d'orientation Centre de formation générale des adultes de la Baie-James et Cégep de Chibougamau), Jennyfer Goulet (technicienne en travail social, *accompagnement non-trad.) ;
<b>ENTREPRISES MINIÈRES</b> : Mine Éléonore, Goldcorp : Daniel Guay (Directeur des ressources humaines et des communications), Claudie Champagne (Conseillère en ressources humaines) ; Thomas Mark (implementation officer Opinagow, Goldcorp)
<b>TABLE CONCERTATION MINES</b> : Ministère d'emploi et de la solidarité sociale du Québec, Direction régionale Emploi-Québec Nord-du-Québec - Comité Action Mines Nord-du-Québec : Serge Boulanger (coordonnateur); Table jamésienne de concertation minière : Régis Simard (coordonnateur)

<b>AUTOCHTONE / COMMUNAUTÉ CRIE de Eeyou istchee Jamésie</b>
Andy Baribeau (ancien négociateur d'accords entre les Cris et les minières)
Association des femmes Cries de Eeyou istchee (CWEIA) : Virginia Wabano (présidente)
<u>Cree Human resources department – Cree Nation Government (CHRD)</u> : Daniel Bland (Lead essential skills instructor); Abel Trapper (Coordinator of Territorial Programs *dont secteur Mines et Construction)
<u>Commission scolaire crie: services de l'éducation aux adultes Sabtuan (SAES)</u> : Pierre Desjardins (Directeur), Luc Collette (Coordonnateur, Programme de formation professionnelle), Janice Callahan (Socio-Vocational Intergration Socio-professionnel At The Sabtuan Regional Vocational Training Centre (SRVTC)-Waswanipi), Steve Wanamaker (consultant en éducation, Projets régionaux), Alain Desrosiers (intervenant social support à la réussite scolaire, Matagami)
Entreprise minière : Thomas Mark (Goldcorp, implementation agent)

### Autres partenaires du projet (développements, expertises, réseaux)

<b>CÔTE-NORD :</b>
Regroupement des femmes de la Côte-Nord : Sylvie Ostigny (coordonnatrice)
Centre Émersion : Kathy Lévesque (DG)
<b>ÉCOLES DE FORMATION PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b> : Cégep de Sept-Îles : Pascale Cormier & Annie Lévesque (professeures, technologie minérale) ; Centre de formation professionnelle de Forestville : Denis Boulianne (coordonnateur)
<b>TABLE CONCERTATION MINES (Direction régionale d'Emploi-Québec)</b> : Hertel Jean (coordonnateur)
<b>ENTREPRISES MINIÈRES</b> : Comité aide reclassement des travailleurs de la Mine du Lac Bloom - CLIFFS NATURAL RESOURCES : Mélanie Rodrigue (Chef de service ressources humaines)

<b>RECHERCHE/EXPERTISE/RÉSEAUX:</b> Women in Mining : Women in mining Montreal : Annie Dutil (Pricewaterhousecooper LLP, organisatrice d'activités réseautage Montréal) Women in Mining Canada : Heather Ednie: Women in Mining Canada (Vice-Présidente) & Kelly L. Cooper (consultante chargée du Projet Femmes et mines CFC Canada), Angelina Metha (Women in mining Canada basé à Montréal) WIM International Women in Mining community : Barbara Dischinger (directrice et fondatrice) ; « KATAAPIKKUT STRATEGY » /Projet Femmes Inuites et Mines CFC : Inuites Nunavik) : Siasi Kanarjuaq (MINE RAGLAN, Glencore, Superviseure au
--

recrutement Inuit) & Robert Nixon (consultant responsable projet CFC femmes inuites Mines Nunavik) ; Norden Council of Minister : Projet Nordin ; volet “Nordic mining and the SEARCH for women. Designing new gender equality interventions ” : Lisa Andersson et Eira Anderson (étudiante PhD et chercheure)
<b>SYNDICATS</b> : Métallos – FTQ –Condition Féminine : Silvy Vaudry, Marc Thibodeau (représentant du Syndicat des Métallos), Raglan : Marlyne Lachaine (déléguée)
<b>GOVERNEMENT</b> : QUÉBEC-MINES - Direction générale de Géologie Québec Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles: Charlotte Grenier (Chargée de projets), Alain Vigneault (Adjoint exécutif, *chargé programmation Québec Mines); Secrétariat à la condition féminine (SCF) : Florence Dupré (Conseillère en égalité Direction de la régionalisation. A.T. et Jamésie); François Boutin (Coordonnateur ministériel aux affaires internationales et intergouvernementales, Direction du bureau du sous-ministre et du secrétariat, Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs *Anciennement condition Féminine)
<b>INDUSTRIE.</b> Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ) – Congrès XPLOR : Marie-France Beaudry (Directrice des communications et des relations publiques) ;
<b>Comités consultatifs Main-d'oeuvre EMPLOI-QC (CRPMT):</b> COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (CCPNIMT) : Réal Martin (coordonnateur), Comité Consultatif femmes (CCF) : Yasmina Drissi (Coordonnatrice)
<b>Firme test recrutement</b> main-d'œuvre : Firme Bourassa Brodeur Bellemare Annie Paquin-Roy (Coordonnatrice au Soutien à la réussite scolaire)

## ANNEXE C

### **Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) 2014-2015**

Katia Atif, Action Travail des Femmes  
Josée Aubin, CRPMT Laurentides  
Thérèse Belley, CRPMT Saguenay-Lac-St-Jean\*  
Marie-France Benoît, CSN  
Émilía Castro, CRPMT Chaudière-Appalaches  
Nathalie Cloutier, RSSMO  
Isabelle Daigle, CSD (depuis mars 2015)  
Lorraine Dugas, CRPMT Mauricie  
Yasmina Drissi, coordonnatrice\*  
Madeleine Ferland, CRPMT Laval (depuis mars 2015)  
Annie Fraser, CRPMT Bas-St-Laurent  
Annie St-Germain, conseillère CPMT-DDCIS (jusqu'à la mi-novembre 2014)  
Nathalie Goulet, CIAFT\*  
Martine Groulx, CRPMT Montérégie\*  
Suzanne Lacroix, conseillère CPMT-DDCIS (depuis la mi-novembre 2014)  
Sylvie Lépine, FTQ  
Renée Levasseur, CRPMT Centre-du-Québec  
Diane Courchesne, CSQ  
Renée Rodrigue, CSD (jusqu'au mois de janvier 2015)  
Dominique Théroux, CRPMT Lanaudière  
*Postes vacants : CRPMT Estrie, CRPMT Montréal, CRPMT Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, CRPMT Outaouais et FRONT.*  
\* Membres du comité exécutif du CCF

### **Comité de suivi de la Stratégie 2014-2015**

Thérèse Belley, CRPMT Saguenay-Lac-St-Jean  
Yasmina Drissi, coordonnatrice  
Nathalie Goulet, CIAFT  
Martine Groulx, CRPMT Montérégie  
Suzanne Lacroix, conseillère CPMT-DDCIS  
Élyse Massé, DPDS, Emploi-Québec

### **Comité de travail – Avis**

#### **Projets de s de préparation à l'emploi (PPE)**

Thérèse Belley, CRPMT Saguenay-Lac-St-Jean  
Yasmina Drissi, coordonnatrice  
Nathalie Goulet, CIAFT  
Martine Groulx, CRPMT Montérégie

### **Comité de travail – Avis**

#### **Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)**

Thérèse Belley, CRPMT Saguenay-Lac-St-Jean  
Sophie Clerc, contractuelle  
Nathalie Cloutier, RSSMO  
Martine Groulx, CRPMT Montérégie