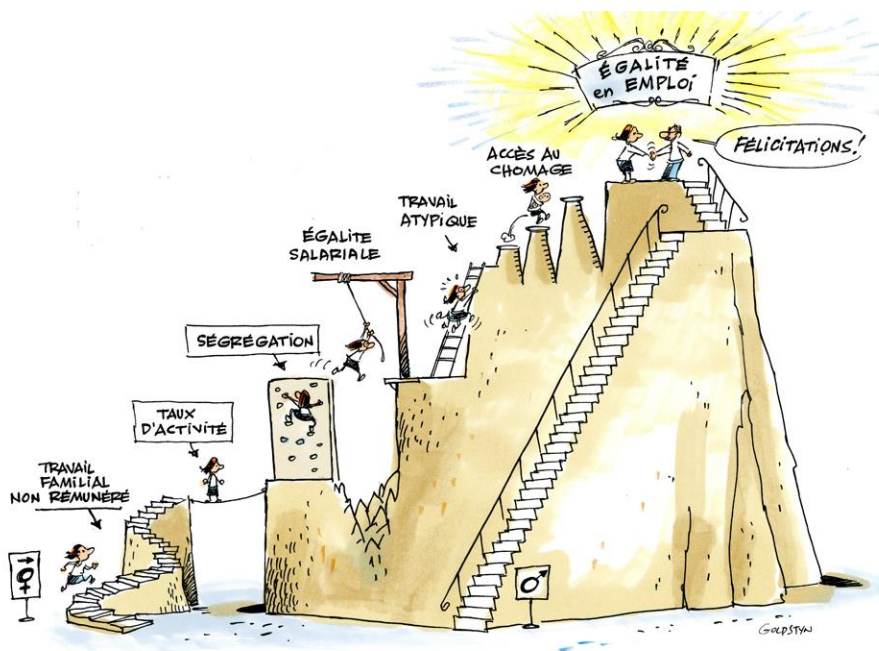


Projet de rapport d'activités  
du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)  
pour la période du 1er septembre 2016 au 31 août 2017

présenté au conseil d'administration du CIAFT



Octobre 2017

## Rappel des axes d'intervention du plan d'action 2016-2017

1. Priorité 1: Maintenir le CIAFT comme un organisme national phare de défense collective des droits des femmes au travail
2. Priorité 2. Assurer la survie de l'approche spécifique et systémique des organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF) :
3. Coordonner le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre
4. Resituer notre action dans le dossier de l'équité salariale.
5. Assurer une veille des politiques publiques liées au travail et à l'emploi et une intervention appropriée du CIAFT
6. Instances et développement

### **PRIORITÉ 1: Maintenir le CIAFT comme un organisme national phare de défense collective des droits des femmes au travail**

1. 1 Dresser un état de situation et mobiliser des partenaires pour des changements aux programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) en emploi au Québec

Cet objectif impliquait cette année de déposer un projet dans le cadre du programme de dépôt de projets en continu de Condition féminine Canada. Après discussion approfondie sur le plan d'action en avril, le conseil d'administration a pris la décision d'opter pour un autre type de projet de mobilisation autour des métiers majoritairement féminins fort malmenés par l'austérité gouvernementale des dernières années.

Pour expliquer cette décision, rappelons que le CIAFT a donné priorité au non-traditionnel depuis 2008 en lançant une stratégie d'action concertée suivie d'une tournée. Par la suite, grâce à un financement du Secrétariat à la condition féminine (SCF), le CIAFT a mené une étude sur les concertations régionales en non-traditionnel, dont les conclusions sont malheureusement restées sans suite au gouvernement. D'autres actions priorisant le non-traditionnel, dont le projet Femmes de métiers dans le secteur minier et la mise en place de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction n'ont pas mené à des engagements structurants non plus de la part du gouvernement. Les ententes spécifiques régionales en condition féminine ont été abolies, ce qui a mis également un terme à des initiatives structurantes en non-traditionnel. Les modèles de tables de concertation en non-traditionnel qui existaient ont beaucoup de mal à survivre. Pour le CIAFT, continuer la lutte pour renforcer les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) serait un engagement très structurant, mais on doute sérieusement de la volonté gouvernementale actuelle et des milieux de travail d'aller plus loin.

Le CA a donc décidé de se réorienter pour se mobiliser et dénoncer la détérioration des conditions de travail des femmes dans le secteur de la santé et des services sociaux, particulièrement dans le secteur des soins à domicile. Auxiliaires familiales du secteur public, assistantes à la personne qui travaillent pour les entreprises d'économie sociale, même en aide domestique, travailleuses d'agences de placement de personnel, ces femmes s'occupent des personnes âgées, malades, vivant avec un handicap ou en perte d'autonomie, dans un contexte de vieillissement de la population et de volonté gouvernementale de garder les gens dans leur milieu de vie. C'est un secteur qui a

beaucoup souffert du désengagement de l'État et des politiques autoritaires des dernières années et qui pourrait profiter d'une mobilisation en lien avec la lutte pour une réforme des normes du travail et le Mouvement 5-10-15 réclamant entre autres une hausse du salaire minimum à 15\$. Signe d'un intérêt plus large sur la question, la Gazette des femmes a publié un [article](#) en janvier 2017 auquel nous avons collaboré.

Il nous semble impératif se pencher sur leurs conditions de travail actuellement, alors qu'elles sont très souvent mises en concurrence dans les processus d'octroi de contrats publics, et de se mobiliser à cet égard. Rappelons que le CIAFT a publié en 2007 une étude exploratoire sur les conditions de travail de ces travailleuses et que nous avons gardé contact avec la chercheuse Louise Boivin (maintenant à l'UQO) qui avait produit la recherche. Le bilan de la Loi sur l'équité salariale en 2019 serait un autre élément de contexte intéressant pour exiger que le gouvernement exige de ses contractants en santé et services sociaux l'application de la loi. Nous attendons un appel de propositions de Condition féminine Canada pour déposer un projet d'ici la fin de 2017.

Par ailleurs, en terme de développement, le CIAFT a été approché à l'automne 2016 par le Chantier de l'économie sociale et la Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'oeuvre (COCDMO) pour présenter un projet en partenariat à Condition féminine Canada. Le projet visait à créer des ponts entre deux réseaux de soutien, d'une part afin de faire valoir l'économie sociale comme un milieu d'emploi et une forme d'entrepreneuriat particulièrement sensible aux besoins des femmes. D'autre part, l'approche spécifique femmes développée par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine devrait être mieux connue et valorisée par les organisations d'accompagnement au démarrage d'entreprises d'économie sociale. Le projet n'a malheureusement pas été retenu.

## 1.2 Faire augmenter le nombre de femmes dans l'industrie minière dans le cadre du développement nordique

Rappelons que l'objectif du projet Femmes de métiers dans le secteur minier, financé par Condition féminine Canada et mené par le CIAFT pour une troisième et dernière année en 2016-17, était de doter le secteur minier et les collectivités de l'Abitibi-Témiscamingue et de la 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.

En première lieu, le projet a permis de produire un portrait-diagnostic intitulé [\*Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec : un portrait, les principaux défis et des pistes d'action pour l'industrie québécoise\*](#). Ce portrait a révélé que les femmes ne représentent que 17% des employés du secteur minier au Québec et qu'elles sont beaucoup moins présentes dans les emplois non traditionnels tels les métiers et les postes de production (4%).

Le portrait inclut également un plan d'action sectoriel élaboré à partir des défis identifiés par l'industrie minière: encourager la diversification du choix de carrière des femmes afin d'augmenter le nombre d'étudiantes au sein des cohortes en formation professionnelle menant au secteur minier, favoriser l'accès des diplômées à un premier emploi dans l'industrie et enfin renforcer l'intégration et le maintien des travailleuses en emploi par la transformation des politiques et des pratiques, par exemple par la valorisation du travail en équipe mixte ou l'adoption d'une politique de conciliation études-travail-famille.

Nous avons réalisé en cours de projet que, les entreprises de l'industrie minière québécoise étant toutes à des stades de développement différents en matière de gestion des ressources humaines, il

était impossible de mettre en place un plan d'action commun à réaliser simultanément. De plus, elles ne font pas toutes face aux mêmes enjeux de gestion des ressources humaines. C'est pourquoi un guide, étape par étape, était l'outil le plus avantageux pour l'industrie pour que chaque entreprise puisse avancer à son rythme et accéder aux outils qui l'intéressent selon ses besoins et l'évolution de ses activités.

Le guide permet à toute entreprise d'utiliser des outils déjà prêts, il ne reste qu'à les personnaliser. Ce projet a permis de réaliser que beaucoup de bonnes pratiques existent dans le secteur minier et qu'en les partageant nous facilitons leur mise en place et leur maintien.

Le portrait-diagnostic (incluant le plan d'action) et le guide ont été lancés le 23 novembre 2016 dans le cadre du congrès [Québec Mines 2016](#). La directrice générale du CSMO Mines, Mme Kathy Gauthier, et Mme Josée Méthot, présidente-directrice générale de l'Association minière du Québec (AMQ), ont prononcé un discours lors du lancement. Elles ont réaffirmé l'importance de l'intégration des femmes dans l'industrie comme un enjeu prioritaire et leur présence a permis de renforcer l'appui de l'industrie au projet.

Depuis son lancement en novembre 2016, la version électronique du guide a été consultée à 534 reprises. Le CIAFT et le CSMO Mines ont opté pour une version électronique dans l'objectif de mettre le contenu à jour sur une base régulière avec l'aide des entreprises minières qui désirent partager leurs bonnes pratiques et leurs outils.

Plusieurs partenaires ont diffusé les réalisations du projet dans les réseaux sociaux. De plus, la visibilité du CIAFT a été accrue à la suite de la publication, en novembre 2016, de deux articles à Radio-Canada et dans La Presse.<sup>1</sup> Depuis son lancement, le guide a été présenté par le CSMO Mines à une rencontre de l'Association des entrepreneurs miniers ([AEMQ](#)) et l'AMQ l'a distribué, ainsi que l'étude, aux directeurs de mines lors de leur rencontre bisannuelle. C'est d'ailleurs à la demande de l'AMQ et de quelques minières intéressées à se servir du guide qu'une version PDF a également été créée pour permettre une impression.

Mentionnons finalement que le projet a été suivi par un comité d'encadrement ainsi que d'un comité des partenaires de l'industrie durant les trois années. Un rapport d'évaluation externe a également été produit afin de permettre au CIAFT d'évaluer son rôle en tant qu'organisme porteur du projet.

### **1.3 Pérennité du projet**

Le comité stratégique Ressources humaines de l'AMQ a pris la décision de suivre l'évolution de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie en inscrivant ce point à l'ordre du jour d'une réunion sur deux du grand comité Ressources humaines de l'organisme, une instance réunissant la plupart des entreprises de l'industrie minière québécoise. Cela assurera la pérennité de la concertation de l'industrie sur cet enjeu identifié comme prioritaire dans le plus récent plan stratégique de l'AMQ ou figure également l'aspect promotion des carrières demandant une formation professionnelle et technique. De plus, la pérennité du guide est assurée par son hébergement sur le site intranet de

---

<sup>1</sup> Duval, Alexandre. [Les mines du Québec s'activent pour recruter plus de femmes](#). Radio-Canada, Nouvelles, 12 novembre 2016. Baril, Hélène. [Mineuses recherchées](#). La Presse+, section Affaires, 26 novembre 2016, pp. 2-3.

Le projet a également été cité à de nombreuses reprises dans les bulletins de nouvelles nationales ainsi qu'à l'émission Médium Large sur les ondes de Radio-Canada.

l'AMQ ainsi que sur le site du CSMO Mines dans sa version virtuelle qui sera périodiquement réactualisée.

Notre projet a connu un autre impact intéressant cette année. En effet, la Société du Plan Nord nous a informées que notre projet est en lice en vue de la sélection des présentations pour le Forum du ministère sur le Plan Nord prévu en septembre 2017. C'est certainement à suivre.

#### **1.4 Viser l'atteinte des objectifs du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAÉF) de la Commission de la construction du Québec (CCQ)**

Les membres de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction et de son comité stratégique ne se sont pas réunis cette année. Une rencontre de bilan a été tenue avec la coordonnatrice du comité le 8 septembre et une réflexion sur l'avenir du Comité a été faite au Lac-à-l'épaulé du CIAFT en octobre 2016. Cette réflexion était nécessaire dans le contexte où depuis l'été 2016 certains membres de ce comité ont entamé des actions juridiques contre la CCQ et ont semblé vouloir faire cavalier seuls avec leur stratégie propre. Une rencontre du comité stratégique du Comité s'est tenue avec la CCQ le 22 septembre où nous avons demandé un siège à un éventuel comité de suivi de la mise en œuvre du PAÉF. L'accueil a été favorable, mais ce comité n'existe toujours pas et nous n'avons eu aucune nouvelle de cette demande depuis.

Par ailleurs, faisant suite à la participation de quelques membres du CIAFT à la bonification de l'argumentaire sous-tendant la nouvelle stratégie de communication de la CCQ, la campagne [\*La mixité en chantier\*](#) a été lancée le 13 décembre dernier à l'École des métiers de la construction de Montréal. Un [site web](#) l'accompagne afin de déconstruire les mythes les plus persistants à l'égard de la place des femmes dans l'industrie de la construction et d'expliquer les mesures qui leur sont destinées.

#### **1.5 Autres implications**

Le CIAFT participe depuis 2015 au comité de suivi de l'*Étude sur la progression et la rétention des femmes dans les professions et métiers ayant été réservés aux hommes* menée par le Programme d'action concertée du Fonds de recherche du Québec Société et culture et le Secrétariat à la Condition féminine. Nous avons été assez critiques dès le début du choix de professions (libérales) et des métiers (policiers, par exemple) qui feront l'objet de l'étude. Nous aurions en effet préféré que soient choisis les métiers requérant un DEP ou un DEC qui sont très fortement ségrégués selon le sexe et où les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont les plus grands. Le rapport final est attendu pour l'automne 2017.

### **PRIORITÉ 2 : Assurer la survie de l'approche spécifique et systémique des organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine**

#### **2.1 Obtenir la reconnaissance de l'approche des seize organismes**

Rappelons d'abord que l'une des dernières actions marquantes dans ce dossier a été l'envoi par le CIAFT en juin 2016 d'un cadre de dépôt de projets auprès du Secrétariat à la condition féminine, afin que celui-ci puisse accepter des projets provenant des groupes qui s'inscrivent dans les quatre axes de leur approche d'intervention féministe. En 2015-2016, les OSDMOF avaient reçu

globalement 500 000\$ pour faire des projets. À l'automne 2016, nous avons reçu une réponse négative sur notre proposition de cadre. Aucun financement n'était non plus au rendez-vous pour les groupes alors que la moitié de l'année 2016-17 venait de s'écouler.

Devant cette fin de non-recevoir, le comité politique du Comité Reconnaissance a décidé d'envoyer en octobre une lettre demandant une rencontre urgente avec la ministre de la Condition féminine, Lise Thériault, et exprimant très clairement notre déception. Nous avons finalement obtenu une rencontre avec la cheffe de cabinet de la ministre, Mme Marie-France Daoust, le 23 novembre et elle s'est alors engagée à nous donner une réponse avant la fin décembre. Le 23 décembre, nous avons reçu une lettre du SCF indiquant que le financement pour 2016-2017 sera remplacé par une ouverture de projet offert aux 16 groupes. Dans des échéances très courtes, les 16 groupes ont fait une proposition d'ensemble, souhaitant un financement égal pour chacun. Au final, six groupes ont été refusés, six projets ont été financés régionalement par E-Q et quatre autres par le SCF. Ces résultats inattendus ont dramatiquement mis en lumière la fragilité du financement de la mission des groupes.

Parallèlement, nous avons également obtenu un comité de travail avec le SCF et Emploi-Québec afin d'inscrire l'approche des OSDMOF dans la prochaine Stratégie d'égalité attendue avant l'été 2017. Des rencontres et beaucoup de contacts ont eu lieu au cours de cette période finale.

Nous devons souligner le travail exceptionnel du Comité politique du Comité Reconnaissance cette année, composé de Judith Gaudreault, Thérèse Belley, Céline Montesinos et Martine Groulx. Des rencontres de travail au moins hebdomadaires et plusieurs rencontres politiques ont permis de faire avancer le dossier jusqu'au lancement de la Stratégie d'égalité.

## 2.2 Poursuivre les activités du Comité Reconnaissance par le codéveloppement

À cause de l'ampleur du travail politique, aucune rencontre du grand comité n'a pu être tenue depuis l'automne 2016, cependant les contacts sont fréquents entre les groupes qui sont soutenus par les quatre membres du Comité reconnaissance qui agissent comme « marraines » de trois ou quatre groupes chacune.

Lors d'une rencontre finale le 16 mai 2017, en présence des deux sous-ministres Bourassa d'Emploi-Québec et de Catherine Ferembach du Secrétariat, et tout juste avant le financement de la nouvelle Stratégie, nous avons appris qu'une nouvelle enveloppe de 700 000\$ serait offerte aux 16 OSDMOF pour chacune des quatre prochaines années. Sous la forme d'une ouverture de projets financés pour 400 000\$ par le SCF et 300 000\$ par E-Q via des addendas aux ententes de services régionales. La reddition de compte se fera partiellement chaque année, et en totalité à la fin. Les groupes prépareront une demande concertée de projets semblables, avec des redditions de compte communes et compilables ensemble.

Nous attendons un « cahier de charges » du Secrétariat pour la partie qu'il financera. Pour la partie d'Emploi-Québec, des négociations régionales étaient toujours en cours et les marraines ont été très sollicitées pour monitorer la situation. Une rencontre des seize groupes a alors été fixée en septembre 2017 pour en discuter.

Une telle proposition de financement par projet, malgré le sentiment de n'avoir pas tout perdu, ne reconnaît pas la spécificité de l'intervention des OSDMOF. Malgré leur déception, les groupes ont manifesté cette année leur volonté de poursuivre leur concertation et de développer leur vision

d'ensemble afin de se faire valoir et reconnaître. Pour eux, le comité Reconnaissance et le CIAFT sont très importants.

### 2.3 Lancement de la Stratégie gouvernementale d'égalité 2017-2021

À la suite des «assises» tenues le 23 juin 2016 en présence de la ministre Lise Thériault, une nouvelle ronde de consultation avec l'ensemble des regroupements du mouvement des femmes a été tenue le 3 mars 2017 sur les grandes orientations de la future Stratégie. Le CIAFT y a participé. Nous avons alors appris que le lancement de la Stratégie était prévu pour la fin juin. Le 28 juin s'est tenu le huis-clos de présentation de la Stratégie gouvernementale d'égalité auquel était invité le CIAFT. Les groupes présents n'ont pas appris davantage que lors de la rencontre de mars avec le Secrétariat. Lors du lancement de la Stratégie, le lendemain 29 juin, beaucoup de groupes membres du CIAFT étaient présents.

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

L'année financière 2016-2017 a été close le 31 mars 2017 et depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, le CCF doit répondre aux objectifs inscrits dans son plan d'action 2017-2018.

### Réunions et reddition de compte

Les membres du Comité consultatif Femmes se sont rencontrés quatre fois au cours la période 2016-2017, soit le 20 mai et le 14 octobre 2016 ainsi que le 3 février et le 20 mars 2017. Le CCF a procédé à l'adoption et au dépôt de tous les documents de reddition de comptes au regard des dates fixées par la CPMT (bilan mi- annuel activités, bilan financier 2016-2017, plan d'action préliminaire et final 2017-18, sommaire des réalisations et perspectives). Le bilan annuel 2016-2017 du CCF a été adopté le 2 juin 2017 qui est la date de la première réunion du CCF pour l'année 2017-2018.

### Engagements d'Emploi-Québec auprès de la main-d'œuvre féminine

Le CCF a participé activement aux travaux du Plan de mise en œuvre des engagements 2016-2021 d'Emploi-Québec auprès de la main-d'œuvre féminine dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'exécutif a rencontré à plusieurs reprises les représentants gouvernementaux dont M. Florent Francoeur, président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), et la sous-ministre associée à Emploi-Québec. Mme Johanne Bourassa, en pour discuter des points problématiques inscrits dans le mémoire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) destiné aux membres de la CPMT et dans le Plan de mise en œuvre adressés aux directions régionales. En conclusion, Mme Bourassa s'est engagée à réajuster le mémoire et le Plan de mise en œuvre a été retravaillé avec les membres du CCF.

Le mémoire du MESS a été déposé auprès des membres de la CPMT le 7 décembre 2016. Les représentants d'Emploi-Québec, M. Berger et Mme Élyse Massé, ont présenté le 3 février 2017 aux membres du CCF le document convenu, tout en soulignant que ce dernier était évolutif et donc sujet à changements au cours des prochaines années au regard des commentaires du CCF.

Le 9 février 2017, lors d'une rencontre organisée par Emploi-Québec, le CCF a pu présenter son mandat aux répondantes régionales en condition féminine et partagé ses préoccupations sur les enjeux de la main-d'œuvre féminine et la réelle prise en compte de ces enjeux au niveau régional.

Le plan de mise en œuvre des actions a été remis par le CCF aux seize groupes en employabilité présents dans onze régions. Mme Lucie Blais, qui a remplacé depuis mars 2017 Mme Élyse Massé pour le dossier femmes à Emploi-Québec, a informé le CCF que les rencontres avec les directeurs régionaux, les directeurs de la planification et des opérations et des répondants régionaux ont eu lieu en février 2017. Des consignes ont été données pour la mise œuvre des nouvelles orientations concernant les engagements du ministère sur la Stratégie gouvernementale. Un suivi annuel des initiatives réalisées dans le cadre du plan de mise en œuvre sera effectué lors de la rencontre du CCF, le 29 septembre 2017.

L'un des engagements d'Emploi-Québec est effectivement le montant de 300 000\$ qui sera accordé annuellement aux OSDMOF afin de bonifier d'un montant de 18 750\$ par organisme leurs ententes de services. Une hausse d'activités doit aussi être prévue dans les ententes.

Suivi de la consultation sur l'adéquation formation-emploi et plan d'action de la CPMT  
Plutôt que de produire un avis tel que prévu dans son plan d'action 2016-2017, le CCF a été invité à participer à la rédaction de propositions d'actions en vue d'une meilleure adéquation entre les besoins des femmes, les offres de formation et les besoins du marché du travail. Le CCF a fait parvenir ses propositions d'actions le 4 avril 2017. Ces propositions d'actions découlent principalement des différentes recommandations produites dans les divers avis que le CCF a produits ces dernières années. La Commission a adopté son plan d'action pour les trois prochaines années le 12 juin 2017. Le CCF participera le 27 et le 28 septembre aux travaux de la CPMT en lien avec son plan d'action en adéquation-formation-compétences-emplois (AFCE) pour déterminer le rôle et la contribution des partenaires à sa réalisation.

Avis portant sur la situation des femmes cheffes de famille monoparentale en documentant le rôle que joue Emploi-Québec dans le cadre des projets d'habitation destinés à ces femmes pour les aider à sortir de la précarité

Le dépôt de l'avis du CCF sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes mères monoparentales habitant des logements sociaux était prévu avant la fin mars 2017. L'avis n'a pas pu être finalisé tel que prévu compte tenu de l'attente de la publication conjointe du MESS et la Société d'habitation du Québec (SHQ) devant servir de document de base pour la rédaction de cet avis et le départ en congé de maternité de la coordonnatrice. Cette activité a été reconduite dans le plan d'actions 2017-2018. La SHQ et Emploi-Québec ont finalement lancé le *Portrait des initiatives qui permettent d'accompagner dans leur projet d'intégration scolaire ou professionnelle de jeunes mères cheffes d'une famille monoparentale qui habitent dans des logements sociaux* en 2016. Ce portrait a été réalisé dans le but d'améliorer la compréhension mutuelle d'Emploi-Québec et de la SHQ de leurs programmes respectifs ainsi que leur connaissance des effets de ces derniers sur une clientèle commune. Les services de la consultante Andrée Savard ont été retenus pour rédiger l'avis du CCF. Une table des matières a été élaborée en juillet 2017 pour baliser la rédaction de l'avis en fonction de la documentation disponible et la consultation d'organismes de terrain. Une version préliminaire de l'avis est prévue pour décembre 2017.

*Recherche Pour une participation réussie des femmes issues de l'immigration au développement de la société québécoise : analyse de quelques parcours d'insertion en emploi*

Ce projet sera réalisé sur une période d'un an, chevauchant les années financières 2016-2017 et 2017-2018. En date du 31 janvier 2017, le CCF a déposé une demande de financement additionnel à la CPMT pour la réalisation de l'étude, la demande a été acceptée et signée en date du 23 février

2017. Les travaux ont débuté en mars 2017 avec le recrutement d'une consultante, Mme Nadia Lakrouz, qui a entamé les recherches. Une rencontre de travail a réuni le 23 mars 2017 la coordonnatrice du CCF et la consultante pour discuter de la méthodologie de la recherche et des modalités de suivi. Une autre rencontre a eu lieu le 29 mai avec le comité d'encadrement pour valider le guide d'entretien et identifier les régions pour le recueil de témoignages de femmes immigrantes. La recherche suit son cours.

#### Mise à jour de l'étude *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique, 2e édition, 2016*

La diffusion du portrait actualisé de la mise à jour du portrait statistique *Les femmes et le marché du travail* réalisé par Ruth Rose, économiste, ainsi que la campagne médias ont été réalisées. Le 11 septembre 2016, l'étude a aussi été présentée en primeur sur le site de Radio-Canada par le journaliste Alexandre Duval dans son article intitulé *Les femmes pourraient encore gagner moins que les hommes dans 20 ans*.

Des vignettes illustrant les diverses facettes de la situation des femmes sur le marché du travail au Québec issues de l'étude ont été diffusées sur Facebook et Twitter du 12 au 30 septembre 2016, dans le cadre de la campagne virale sur le thème *La discrimination systémique en emploi perdure!* Cette initiative a permis aussi de diffuser l'étude au complet et de rejoindre plus de 1000 personnes ou acteurs par post ou tweet.

#### Collaboration du CCF avec les autres comités consultatifs

Le CCF, en collaboration avec le Comité consultatif Jeunes, le Comité de clientèle judiciarisée adulte (CCCJA) et la COCDMO, a préparé un événement sur le revenu minimum garanti qui a eu lieu le 18 octobre 2016 à Montréal. Cet événement a été une occasion pour les membres, les partenaires du CCF et le grand public d'approfondir leur compréhension de ce concept et des enjeux qui en découlent pour les personnes éloignées du marché du travail, dont les femmes.

Dans la perspective de renforcer ses liens avec les autres comités consultatifs, le CCF a participé à une rencontre de travail tenue le 21 février 2017. Cela permis au CCF de se concerter avec le Comité consultatif Jeunes et celui de la clientèle judiciarisée adulte à propos de la réunion organisée par la CPMT du 22 Février concernant la révision du document d'encadrement des comités, entre autres. Le CCF a de nouveau rencontré le CCJ, le CCCJA et le nouveau Comité consultatif pour personnes immigrantes (CCPI) le 22 mars 2017 pour identifier des actions transversales en lien avec le plan action adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Un rencontre des six comités consultatifs (CCF, CCJ, CCPJA, CC des Premières nations et Inuit, CC des 45 ans et + et CC personnes immigrantes) a lieu le 7 juin pour discuter des nouveaux plans d'actions respectifs et des modalités de collaboration.

Un septième comité consultatif a été mis sur pied par la CPMT. Il est dédié aux personnes handicapées. Le CCF va entrevoir des modalités de collaboration avec ce nouveau comité car il doit se pencher sur des enjeux concernant les femmes handicapées dans son plan d'action 2017-2018.

## Implications du CCF et autres partenaires

Le CCF participe depuis novembre 2016 au comité pour l'intégration des femmes dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz mis en place par le CSMO Coeffscience. Au sein de ce comité, le CCF alimente les autres membres des problématiques et enjeux de la main-d'œuvre féminine, notamment ceux spécifiques aux secteurs traditionnellement masculins. Le 25 novembre 2016, le CCF a présenté les faits saillants de la mise à jour du portrait statistique ainsi que les vignettes aux membres du comité pour l'intégration des femmes dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz mis en place par le CSMO.

Le CCF a participé le 16 février 2017 à la rencontre de concertation organisée par la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) en vue du rendez-vous national sur la main-d'œuvre qui a eu lieu les 16 et 17 février 2017 au Centre des congrès de Québec.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a sollicité le CCF pour siéger à titre de membre du jury du concours Chapeau, les filles! La sélection des lauréates été finalisée le 20 avril et la remise des prix a eu lieu le 12 juin à l'Assemblée nationale dans le cadre d'un gala national. Plus d'une cinquantaine de prix ont été remis aux lauréates.

Dans la foulée de la réunion du CCF du 2 juin, les membres ont demandé qu'une lettre soit adressée aux ministres de l'Éducation, M. Sébastien Proulx, de l'Enseignement supérieur, Mme Hélène David, et au président de la CPMT, M. Florent Francoeur, pour rétablir les concours régionaux de Chapeau les filles!

Le CCF a également participé aux Journées Bilan des États généraux sur la situation des femmes immigrées et racisées, organisées par la TCRI les 25 et 26 avril sous le thème : discrimination des femmes immigrées et racisées sur le marché du travail et violences spécifiques à l'endroit de ces femmes. Ces activités ont permis d'établir des échanges et d'alimenter les pistes de réflexions autour du projet de recherche en cours au CCF.

Le 11 mai, le CCF a participé au Saguenay aux consultations organisées par le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui doit émettre un avis au ministre responsable de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale pour proposer des moyens pour améliorer les programmes d'aide financière.

Par ailleurs, à titre d'observateur, le CCF a participé le 3 mars à la rencontre organisée par le Secrétariat à la condition féminine pour la présentation des travaux alors en cours de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes à Montréal, alors qu'à Québec il a agi comme membre actif à la réunion de présentation du 14 mars. Le 29 juin, le CCF a assisté au lancement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021.

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

### 4.1 Participer à la mise en place d'un service indépendant pour les travailleuses non syndiquées (TNS)

Devant la réponse favorable du Secrétariat à la condition féminine (projet de 20 000\$), le CIAFT a pu démarrer en septembre 2016 une étude de faisabilité pour évaluer la mise en place d'un service indépendant en équité salariale pour les TNS. C'est Dominique Delorme, anciennement conseillère experte en équité salariale au Syndicat canadien d'eta fonction publique (SCFP-Québec), qui a accepté de la réaliser. Ruth Rose et Nathalie Goulet ont suivi le projet avec la conseillère experte

au sein d'un comité de travail. Le projet a nécessité plusieurs rencontres du comité de travail (5 rencontres) et du Comité d'encadrement du projet (avec le SCF et la Vice-présidence à l'équité salariale de la CNÉSST (3 rencontres).

Le CIAFT demande depuis 25 ans un service accompagnement pour les travailleuses non syndiquées afin de permettre aux travailleuses non syndiquées de comprendre et d'exercer leurs droits et recours en vertu de la Loi.

Durant les vingt ans d'existence, la Loi a connu différents ajustements et modifications des règlements qui n'ont pas toujours mené à des améliorations. La Loi a permis certains progrès dont une diminution des écarts de salaire spécialement dans le milieu syndiqué. Les écarts demeurent grands entre autres, dans le secteur privé, les petites entreprises, le secteur de la production et chez les travailleurs peu scolarisés.

Dans une première étape, trois organismes, offrant des services similaires à ceux que l'on voudrait instaurer, ont été rencontrés ou interpellés et leurs services analysés. Au Bas de l'Échelle (ABÉ) se spécialise sur les normes du travail, offre des formations, n'offre pas d'accompagnement personnalisé pour des plaintes et réfère à d'autres groupes. Le Mouvement Action Chômage de Montréal (MACM) offre des services, information, formation et aide à la préparation de dossier concernant l'assurance-emploi. Le Service d'intervention juridique en matière d'équité salariale-Ontario (SIJES) offre des services d'information, de formation d'accompagnement et juridiques. Ce service rejoint principalement des femmes qui connaissent leurs droits. Du côté de la Commission de l'équité salariale (CÉS), il existe un grand nombre d'outils, de guides et de documentation qui sont accessibles sur internet. Les non-syndiquées utilisent peu ces services et ont peu de ressources pour se défendre.

Avec les constats faits dans ces consultations, nous avons proposé dans cette étude un modèle de service d'accompagnement en deux volets : un service de sensibilisation et d'information eu un service-conseil personnalisé et d'accompagnement. Dans les premiers échanges sur cette proposition, la VPÉS a refusé d'inclure des services d'accompagnement juridique, seulement un accompagnement dans les premières étapes. Deux travailleuses seraient embauchés pour assurer de pouvoir assurer de dispenser adéquatement les deux volets.

À la fin août, le dépôt de l'étude était imminent et des suites sont probablement possibles dans la Stratégie gouvernementale d'égalité.

#### **4.2. Débuter une réflexion quant au positionnement du CIAFT dans le bilan de la Loi sur l'équité salariale prévu en 2019**

Nous avons prévu au plan d'action prioriser la production de l'étude de faisabilité mais nous avons été appelées à intervenir plus tôt que prévu au sujet du rapport de 2019. En effet, en vue de l'échéance prescrite dans la Loi réformée de 2009, soit le 21 novembre 2019, le Comité consultatif des partenaires de la Vice-présidence à l'équité salariale (VPÉS) de la CNÉSST lui a demandé cette année un premier rapport sur la portée de la Loi pour les non-syndiquées. La VPÉS a convoqué plusieurs groupes de femmes le 5 avril 2017 et le CIAFT fut seul à s'y présenter. Le comité Équité salariale du CIAFT a ensuite été convoqué pour préparer un rapport préliminaire et rencontrer de nouveau la VPÉS.

Ruth Rose a mené une large consultation auprès d'une douzaine d'expertes en équité salariale et nous avons tenu une journée de réflexion le 25 mai. Elle a produit un document intitulé Rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de

la modifier. Le CIAFT, avec Au bas de l'échelle, a présenté ce rapport le 13 juin 2017 à la VPÉS. Nos recommandations visent particulièrement à améliorer la Loi et les services afin de joindre les travailleuses non syndiquées. Sans constituer notre réponse complète en voie de 2019, ce mémoire est une excellente base de réflexion et de renom mandations lorsque viendra le temps d'étudier le projet de loi qui sera déposé dans deux ans.

La VPÉS nous a également convoquées pour discuter d'un projet de trousse sur l'équité salariale destinée aux travailleuses non syndiquées travaillant en milieu syndiqué. Avec la FTQ et la CSN également présente, nous avons convenu que les syndicats ont l'expertise interne pour rejoindre les TNS dans leurs milieux de travail.

La VPÉS nous a également consultées l'an dernier sur son projet de plan d'action destiné aux TNS, qui n'est pas encore sorti officiellement encore.

#### **4.3 Vingtième anniversaire de la Loi sur l'équité salariale le 21 novembre 2016**

Le CIAFT a été invité à présenter la situation des TNS lors de la Journée spéciale de la CSN le 21 novembre à Montréal soulignant le 20<sup>e</sup> anniversaire de la Loi. Plusieurs anciennes ministres étaient présentes de même que la présidente de la CNÉSST et de la VPÉS.

Des contacts ont aussi été établis à ce moment et une petite entente de partenariat entre la CNÉSST et le CIAFT sera signée pour nous permettre de travailler le dossier au plan de la défense de droit (5 000\$ cette année et peut-être plus à l'avenir). Nous n'avons pu malheureusement nous déplacer à Québec pour l'événement de la CNÉSST soulignant également cet anniversaire. Durant la même occasion, la CSN et le CIAFT ont interpellé par [communiqué](#) le gouvernement sur les modifications législatives qui s'imposent afin que toutes les femmes puissent concrètement accéder à une réelle équité salariale. Nous avons entre autres rappelé que 76 % des entreprises au Québec (représentant 20 % de la main-d'œuvre) ne sont pas visées parce qu'elles n'atteignent pas le nombre de 10 salariéEs requis et qu'environ 16 % des entreprises visées par la loi n'ont toujours pas réalisé un programme d'équité salariale alors qu'elles auraient au départ dû le faire pour le 21 novembre 2001...

#### **4.4. Appel Cour suprême le 31 octobre 2017**

Nous avons appris cette année que la Cour Suprême a accepté d'entendre la requête en appel du gouvernement du Québec d'une décision de la Cour d'appel qui avait donné raison à plusieurs organisations syndicales dans le dossier du maintien de l'équité salariale. Elle devra décider si la loi de 2009 viole la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. L'appel sera entendu le 31 octobre 2017.

Rappelons que plusieurs organisations syndicales contestent le nouveau régime de maintien institué en 2009, car il pénalise les travailleuses touchées, à cause du délai de cinq ans limitant la rétroactivité des ajustements et l'absence de participation des salariés à l'exercice du maintien. La Cour d'appel a déjà donné raison aux organisations syndicales (APTS, FIQ, SCFP-FTQ et SQEES 298-FTQ et au CIAFT qui est aussi intervenant) en confirmant l'inconstitutionnalité de certains articles de la loi.

#### **4.5 Obtenir une Loi proactive au plan fédéral**

Un projet de loi a été annoncé pour la fin 2018 au plus tard. Le CIAFT a été invité à comparaître au sujet d'une étude sur la sécurité économique des femmes devant le Comité permanent des

Communes sur la condition féminine vers la mi-avril et nous pourrions évoquer la nécessité d'une loi proactive.

Le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes a invité le CIAFT à comparaître devant ses membres le 18 mai 2017. Nous y avons déposé le document La sécurité économique des femmes, où nous évoquons entre autres la nécessité d'une loi proactive oui fédéral, et qui fut bien accueilli. Des représentants ont entre autres posé des questions sur nos projets dans le secteur des mines. Des documents complémentaires ont ensuite envoyés aux membres du comité après notre comparution.

## 5. Assurer une veille des politiques publiques liées au travail et à l'emploi et une intervention appropriée du CIAFT

### Groupe des 13

Le CIAFT a participé activement au Groupe des 13 encore cette année. Le 17 janvier, nous avons rencontré Mme Eva Ottawa, présidente du Conseil du statut de la femme, qui a démissionné de son poste depuis. Une demande de rencontre a été logé auprès de la nouvelle présidente, Louise Cordeau, de même qu'auprès de la nouvelle ministre responsable de la Condition féminine au fédéral, Myriam Monsef. À la fin août 2017, nous n'avions malheureusement encore reçu aucune invitation à les rencontrer.

Le Groupe des 13 a également présenté un [mémoire](#) dans le cadre de la consultation de la Commission sur les finances publiques le 19 janvier 2017. Intitulé Trois nouvelles générations de femmes pauvres à la retraite : où se retrouve l'équité intergénérationnelle annoncée?, le mémoire des 21 groupes de femmes et communautaires demandait au gouvernement d'adopter le scénario du Régime de pensions du Canada (RPC) afin que les Québécoises et les Québécois à la retraite ne deviennent les cousin-e-s pauvres du Canada. Nous demandions aussi au gouvernement de ne pas adopter les mesures accessoires proposées qui creuseraient davantage l'écart entre les prestations versées au Régime des rentes du Québec (RRQ) et celles du RPC, notamment l'augmentation de l'âge d'admissibilité à la retraite, l'introduction d'un facteur de longévité et une plus faible indexation des rentes. Un [communiqué](#) a aussi été émis.

Par ailleurs, comme nous en a vous fait mention ci-dessus, le Groupe des 13 a réservé un accueil plutôt mitigé à la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes lancé le 23 juin 2017 en publiant un [communiqué](#) dont le CIAFT est signataire. Les groupes et regroupements nationaux y expriment l'opinion qu'ils sont d'accord avec les principes directeurs mentionnés dans la Stratégie (reconnaissance de la discrimination systémique, ADS, intersectionnalité, etc.), mais qu'on ne les retrouve aucunement dans les actions prévues. En effet, il s'agit essentiellement d'un ensemble de projets-pilote. Les groupes de femmes ne sont même pas présentés comme des partenaires de ces actions, seuls les intervenants gouvernementaux sont mentionnés.

En effet, l'approche de financement par projets proposée dans la stratégie pour reconnaître et consolider l'expertise des groupes de femmes ne garantira pas leur pérennité à long terme. Depuis quelques années, nous sommes confrontés à une diminution du soutien du travail de recherche, de défense des droits et de promotion de l'égalité. De plus, le changement du financement des groupes autonomes de femmes a un impact sur les choix démocratiques et autonomes des organisations. Par ailleurs, la Stratégie proposée favorise davantage le changement des femmes elles-mêmes que le changement de la société.

On annonce par ailleurs dans la Stratégie la création d'un indice québécois d'égalité et là encore les groupes ne sont pas mis à contribution. L'adoption d'une « loi-cadre » en égalité est également évoquée, mais sans plus de détails. Le sentiment général est d'avoir perdu deux ans en consultations qui n'ont pas abouti à un réel partenariat avec le gouvernement et que les coupures nombreuses subies par les groupes de femmes seront encore là pour les quatre prochaines années.

#### Réforme de la Loi sur les normes du travail

Durant le Rendez-vous national sur l'emploi, les 16 et 17 février, la ministre du Travail, Dominique Viens, a annoncé une réforme de la Loi sur les normes du travail avant la fin de 2018. Pour notre argumentaire, nous devons retourner aux travaux du CIAFT et d'Au bas d l'échelle sur les agences de placements de personnel ainsi qu'à la plateforme de la Coalition en faveur de la conciliation famille-travail-études dont nous faisons partie. À cet égard, le CIAFT a participé le 3 juillet 2017 à une rencontre préparatoire avec le sous-ministre du ministère du Travail et le chef de cabinet de la ministre où nous avons remis notre plateforme. Un document préparatoire ainsi qu'un compte-rendu de la rencontre ont été produits.

#### 60<sup>e</sup> anniversaire de la FTQ

La Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) a invité Nathalie Goulet à livrer un témoignage en tant qu'allié communautaire sur notre travail de collaboration au cours des dernières décennies, particulièrement avec le comité de condition féminine de la FTQ.

#### Rencontre de délégations

Le 30 novembre 2016, le CIAFT a rencontré la Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère des Affaires sociales, de la Santé et des droits des femmes de France, Mme Brigitte Grésy, en tournée au Québec pour étudier principalement la Loi sur l'équité salariale québécoise. Nous lui avons transmis nos plus récents mémoires, recherches et matériel de formation sur la question.

Le 20 juin 2017, à l'initiative du Conseil des Montréalaises, le CIAFT a accueilli une délégation de la Fédération des femmes de Shanghai et de représentantes des services sociaux à l'enfance nationaux et régionaux chinois. Les femmes présentes ont posé de nombreuses questions sur le Régime québécois d'assurance parentale, sur le système de centres à la petite enfance et sur les normes minimales du travail en vigueur au Québec.

## 6. Instances et développement

Le 18 novembre 2016, le CIAFT a voulu souligner le 20<sup>e</sup> anniversaire de la Loi sur l'équité salariale en conviant le public et ses membres à une matinée publique avec la professeure émérite Karen Messing, ergonomiste et auteure du livre *Les souffrances invisibles : pour une science du travail à l'écoute des gens*. Mme Messing est une pionnière extraordinaire qui a consacré sa vie à la santé des travailleuses et des travailleurs et à « l'invisible qui fait mal ». Ce fut une excellente occasion pour faire le point sur les caractéristiques des emplois féminins. Une cinquantaine de personnes

étaient présentes. La matinée fut suivie de l'assemblée générale annuelle des membres avec la participation d'environ vingt-cinq personnes.

Quatre réunions du conseil d'administration ont été tenues cette année, dont un Lac-à-l'épaule de deux jours et le comité exécutif a suivi le bon déroulement du plan d'action entre les réunions statutaires du conseil.

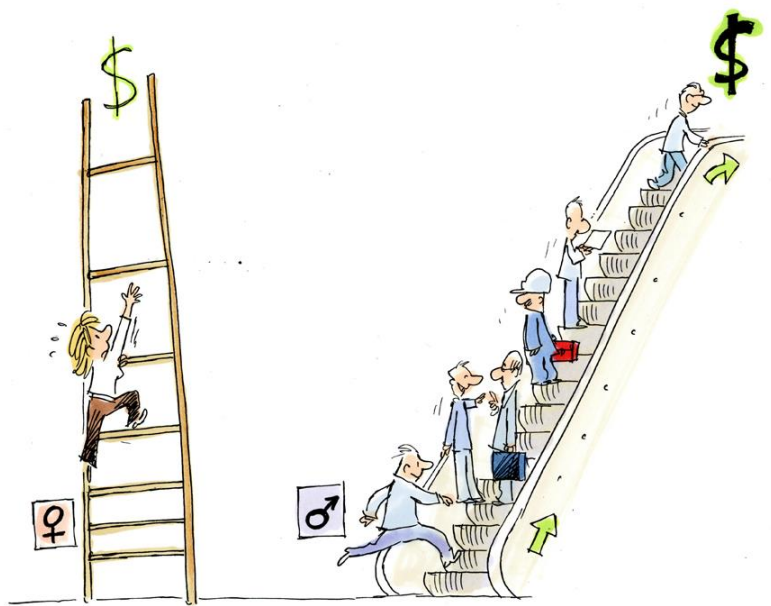
La petite équipe du CIAFT a encore connu des mouvements cette année. Roxanne Milot a terminé son projet triennal sur les femmes dans le secteur minier Yasmina Drissi est partie en congé de maternité et Farida Osmani assure l'intérim à la coordination du Comité consultatif Femmes d'ici le début 2018 et Nathalie Goulet a annoncé se porter candidate à l'élection municipale de 2018. C'est Raymonde Bélanger, présidente du CIAFT, qui assurera l'intérim à la direction du CIAFT pendant son absence.

Nous remercions également chaleureusement les contractuelles qui travaillent avec nous chaque année, particulièrement Francine Mailloux à la prise de notes des réunions et à la logistique ainsi que Danielle Moreau à la comptabilité. Le CIAFT ne pourrait fonctionner sans vous!

Les membres du CA siègent également aux instances où la petite équipe ne peut aller, par exemple Nathalie Cloutier de SORIF à la Coalition des organismes communautaires en développement d'eta main-d'oeuvre (COCDMO) et Geneviève Collette de CIME à la Coalition en faveur de la conciliation famille-travail-études.

La directrice du CIAFT siège également sur le conseil d'administration de la Maison Parent-Roback (MPR). De très nombreuses rencontres ont été nécessaires cette année pour suivre le projet de relocalisation. La MPR a finalement été vendue et nous nous sommes portées acquéreuses d'un immeuble situé au 469, rue Jean-Talon dans le quartier Parc-Extension à Montréal (métro du Parc). Les travaux d'aménagement ont débuté à l'été 2017 et le déménagement aurait lieu en novembre.

Au plan du développement, tel que décrit plus haut, nous avons tenu une réflexion sur le projet à déposer à Condition féminine Canada et nous attendons impatiemment l'appel qui nous permettra de déposer une demande. À cause de son financement minime pour assurer ses besoins de base (SACAIS non indexé depuis plusieurs années), le CIAFT est en effet malheureusement à la merci des appels qui sont annoncés de manière aléatoire. Les organismes membres du Comité Reconnaissance ont toutefois contribué au CIAFT cette année pour appuyer le travail politique réalisé autour de la Stratégie gouvernementale d'égalité, mais une discussion reste à tenir pour un appui plus stable pour les quatre prochaines années. Finalement, le CA du CIAFT devra travailler à une prochaine planification stratégique cette année car la planification actuelle (2014-2017) est arrivée à son terme. Bref, une année bien occupée s'est terminée et une autre remplie de défis nous attend. Un immense merci à toutes les membres pour leur engagement indéfectible et continuons le combat!



GOLDSTEIN