

CONSEIL D'INTERVENTION POUR
L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017-2018

1ER SEPTEMBRE 2017 AU 31 AOÛT 2018



Table des matières

3	MOT DE LA PRÉSIDENTE
4	MOT DE LA DIRECTRICE
5	PORTRAIT DES MEMBRES
6	NOS PRIORITÉS 2017-2018
8	PRIORITÉ 1
9	PRIORITÉ 2
13	PRIORITÉ 3
17	PRIORITÉ 4
19	PRIORITÉ 5

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Chères Membres,

L'année 2017-2018 fut riche en émotions pour le CIAFT. On quitte l'édifice historique du Vieux Montréal, on dépoussière nos archives, on met en boîte une tonne de documents, mémoires, avis, études, analyses... tout y passe! Mais tout cela a permis de constater et de mettre en lumière tous les dossiers sur lesquels le CIAFT a travaillé durant ces 35 dernières années. Dossiers qui ont contribué à remplir avec ardeur la mission de l'organisme, soit la défense des droits des femmes au travail, pour ainsi permettre l'avancement de leur intégration et de leur maintien sur le marché du travail.

Cependant, rien n'est acquis! Il reste encore de grands enjeux concernant les femmes et le travail, dont la conciliation famille-travail-études, toujours revendiquée, l'équité salariale, encore incomprise, des emplois de qualité pour contrer la précarité des femmes. Nul doute qu'il faille continuer collectivement la lutte pour contrer la pauvreté des femmes.

Avec l'arrivée de nouvelles travailleuses dont une nouvelle directrice, d'un Service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées, de la constante participation au Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF), et la solidarité du Comité reconnaissance autour d'un projet global, le CIAFT continue de se mobiliser et de se positionner efficacement afin de défendre les droits des femmes au travail.

Cette année est la huitième et dernière année de ma présence aux instances du CIAFT. J'y ai œuvré en tant que membre du Comité reconnaissance, fier défenseur de l'approche spécifique femme en matière d'employabilité, en tant qu'administratrice au Conseil d'administration pendant trois mandats et finalement, en tant que présidente de ce dernier. À tous les niveaux, j'ai senti l'engagement profond des consœurs, des travailleuses, et des membres pour faire en sorte que le CIAFT soit, et continue d'être, un phare pour l'avancement de la condition des femmes.

Merci à nos collaboratrices, nos partenaires, nos bailleurs de fonds, merci à toutes celles qui ont cru, croient et croiront en nous.

Longue vie au CIAFT!
Raymonde Bélanger



MOT DE LA DIRECTRICE

Chères membres, chères alliées,

Voici venu le temps des bilans et des constatations; quelle année qui se termine pour le CIAFT! Période marquée de transformations, d'implantations et de nouveautés, tout en gardant en filigrane de ses mouvements, une mission forte, portée par une équipe investie. La défense des droits des femmes au travail demeure le leitmotiv de toutes les actions du CIAFT et mobilise ainsi ses membres et alliées.

De nouveaux locaux ont été aménagés, toujours en partenariat avec 16 autres groupes féministes; de nouvelles travailleuses furent accueillies et les outils de communications ont été actualisés. Un nouveau service spécifiquement dédié aux travailleuses non syndiquées en matière d'équité salariale a été lancé, et un projet d'envergure du Comité Reconnaissance a vu le jour. Des productions du Comité consultatif Femmes ont permis de mettre en lumière des enjeux spécifiques concernant les femmes et le marché du travail, et les nombreuses représentations du CIAFT ont confirmé le travail collaboratif avec ses précieux partenaires.

Si de nouvelles personnes ont joint les rangs du CIAFT, d'autres nous ont quittées. Je tiens à remercier Nathalie Goulet, qui fut directrice de l'organisme pendant plus de 15 années, pour le précieux travail accompli. J'offre également mes salutations à Danielle Moreau, qui fut la gardienne des comptes et de la comptabilité pendant plus de 8 ans au CIAFT, pour son indéfectible aide. Un merci sincère à deux membres du conseil d'administration qui nous quittent cette année : Régine Alende Tchombokongo et Raymonde Bélanger, qui furent longuement impliquées dans l'organisation. J'en profite également pour lever mon chapeau et souligner d'un trait marqué, le travail accompli par Raymonde, qui assumait non seulement le déménagement, mais également l'intérim de la direction pendant de nombreux mois. Finalement, j'ose un remerciement spécial pour une indéfectible alliée, Francine Mailloux, qui, année après année, travaille de différentes façons à soutenir le CIAFT et ses membres.

C'est donc avec fierté et engouement que je suis heureuse de me joindre à la magnifique équipe du CIAFT, afin de porter la défense collective des droits des femmes au travail au cœur des enjeux actuels!

Solidairement,
Kim Paradis



PORTRAIT

La mission du CIAFT est de faire reconnaître les droits des femmes en matière de travail et d'améliorer leurs conditions socioéconomiques. Le CIAFT est un organisme féministe voué à la défense et à la promotion de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes.

FEMMES

DROITS

TRAVAIL



CONSEIL D'ADMINISTRATION 2017-2018

Raymonde Bélanger, présidente
Judith Gaudreault, vice-présidente
Caroline Gagnon, trésorière
Régine Alende Tchombokongo,
administratrice
Thérèse Belley, administratrice
Danielle Fournier, administratrice
Geneviève Collette, administratrice
Lyne Laplante, administratrice
Kim Paradis, administratrice



PORTRAIT DES MEMBRES

18 membres individuelles
16 organismes spécialisés en développement de la
main-d'œuvre féminine
13 groupes de femmes ou organisations féministes
7 groupes en employabilité
5 organisations syndicales
1 groupe de défense des droits

ÉQUIPE 2018

Yasmina Drissi, coordonnatrice CCF
Roxanne Lorrain, chargée de projet Équité salariale
Kim Paradis, directrice générale



NOS PRIORITÉS

PROCÉDER À UN EXERCICE DE
PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET
ORGANISATIONNELLE

1

MAINTENIR LE CIAFT COMME UN ORGANISME
NATIONAL PHARE DE DÉFENSE COLLECTIVE
DES DROITS DES FEMMES AU TRAVAIL

2

COORDONNER LE COMITÉ
CONSULTATIF FEMMES EN
DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-
D'ŒUVRE (CCF)

3

ASSURER LA SURVIE DE L'APPROCHE
SPÉCIFIQUE ET DES GROUPES
D'EMPLOYABILITÉ FEMMES

4

ASSURER UNE VEILLE DES POLITIQUES
PUBLIQUES LIÉES AU TRAVAIL ET À
L'EMPLOI ET UNE INTERVENTION
APPROPRIÉE DU CIAFT

5

PROCÉDER À UN EXERCICE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET ORGANISATIONNELLE

1

En cette année de changements, le conseil d'administration du CIAFT a été très actif et s'est rencontré à sept reprises. À cela s'ajoutent trois journées de réflexion stratégique qui ont permis de confirmer la mission, la vision et les valeurs du CIAFT, de se questionner sur le membership, la coexistence des comités. et plus. Nous amorcerons une démarche de planification stratégique complète l'an prochain.



DÉMÉNAGEMENT

Le projet de déménagement de la Maison Parent-Roback s'est enfin concrétisé en novembre 2018, après tant d'années d'espérance! Les exigences techniques d'un tel mouvement ont mobilisé l'énergie de la directrice par intérim, Raymonde Bélanger, et ont nécessité l'embauche d'une aide précieuse, Francine Mailloux. Elles ont ainsi veillé à l'installation du CIAFT dans ses nouveaux locaux et assuré la gestion des archives, des biens et meubles, afin de rendre le tout fonctionnel le plus rapidement possible.

EMBAUCHES

Dès le début de la nouvelle année du CIAFT, une vacance s'est opérée au niveau de la direction générale de l'organisme. La présidente du CIAFT a assumé l'intérim de novembre à mars, à raison de trois jours par semaine. Le processus d'embauche de la nouvelle directrice a été plus long que prévu, et s'est finalement concrétisé par l'embauche de Kim Paradis au poste de directrice, le 12 mars 2018.

Le début de l'année a aussi vu le retour de Yasmina Drissi à son poste de coordonnatrice du Comité Consultatif Femmes et le départ de sa remplaçante, Farida Osmani. Peu de temps après, le projet du Service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées a été accepté par le Secrétariat à la condition féminine et l'embauche d'une chargée de projet a été prioritaire. Ainsi, Roxanne Lorrain, est devenue une travailleuse du CIAFT en mai dernier.

La comptable du CIAFT depuis les 8 huit dernières années, Danielle Moreau, a pris sa retraite au printemps dernier. L'embauche de sa successeure, Marie-Josée Lavoie, a été faite en août 2018.

EN RÉSUMÉ

- Mise en place d'un Service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées
- Communiqué de presse « *Décision de la Cour Suprême sur la Loi sur équité salariale : Victoire pour les femmes au Québec!* »
- Participation à des rencontres nationales sur le projet de Loi sur l'équité salariale au fédéral
- Participation à un projet de recherche sur le chômage et la maternité
- Animation d'un atelier lors d'une journée consacrée aux conditions de travail dans le milieu communautaire

ÉQUITÉ SALARIALE

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT EN
ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES
TRAVAILLEUSES NON SYNDIQUÉES

1.833.381.3955
femmes.équité.salaire

Rappelons tout d'abord que le CIAFT a effectué, en 2016, une étude de faisabilité pour évaluer la mise en place d'un service indépendant en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées, sous la direction de Dominique Delorme. Le projet du Service s'est construit en partenariat avec le Secrétariat à la condition féminine et la CNÉSST. Il semble important de rappeler également que le CIAFT demandait, depuis plus de 25 ans, un service d'accompagnement pour les travailleuses non syndiquées afin de permettre à ces travailleuses de comprendre et d'exercer leurs droits et recours en vertu de la Loi.

Suite à de longues négociations, le CIAFT s'est vu octroyer, en mars dernier, le projet visant à mettre en place un Service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées. Ce Service permet aux travailleuses non syndiquées de bénéficier de soutien, d'informations et d'accompagnement afin d'exercer leur droit à l'équité salariale. Par le biais d'une ligne téléphonique et des rencontres individualisées, les travailleuses peuvent ainsi participer à différentes activités de sensibilisation, de conseil et d'accompagnement. Des séances d'information et de formation auprès des intervenant.es et des organismes relayeurs seront également données, afin que ceux-ci puissent référer les travailleuses non syndiquées vers nos services et les soutenir dans l'exercice de leur droit.

L'embauche d'une personne chargée du projet, l'élaboration d'un plan de communication et de promotion, la création du visuel et du matériel de formations, et la mise en place de la ligne téléphonique ont été réalisées au cours de l'année.

Un comité de suivi interne, composé de Ruth Rose, économiste, Marie-Thérèse Chicha, experte en équité salariale, Josée Aubé, avocate au SCFP, accompagnées de Kim Paradis et Roxanne Lorrain, du CIAFT, s'est rencontré à 4 reprises. Le comité de suivi externe, composé de Karyne Boutin, conseillère en égalité au Secrétariat à la condition féminine ainsi que de Mélanie Paquin et Léa Maude Gobeille Paré, respectivement directrice de la planification, du développement et du soutien aux clientèles et adjointe exécutive à la CNÉSST, s'est rencontré en début de projet.

Le partenariat avec la CNÉSST nous a permis de bénéficier d'une formation en équité salariale sur les droits et recours des travailleuses ainsi que de rencontrer un enquêteur afin d'en apprendre davantage sur le processus de plaintes et des enquêtes.



OBTENIR UNE LOI PROACTIVE AU PLAN FÉDÉRAL

Depuis les débuts de la Coalition canadienne pour l'équité salariale, le CIAFT était présent au sein de cette dernière lorsque celle-ci était active. Réanimée à l'hiver par une rencontre nationale, le 28 février dernier, le CIAFT a réaffirmé sa participation à la Coalition. Le travail accompli par les membres de la Coalition durant la rencontre, et les webinaires qui ont suivi cette dernière, ont permis de travailler en collaboration pour développer un argumentaire commun, en vue d'assurer une veille politique en prévision du dépôt du projet de Loi, et d'intervenir publiquement au besoin.

Notre participation a permis d'alimenter un important réseau de défense des droits, de développer une vision nationale sur l'équité salariale, ainsi que de partager notre expertise en lien avec l'expérience acquise depuis l'adoption de la Loi sur l'équité salariale au Québec en 1996, comparativement à d'autres provinces qui ne bénéficient toujours pas d'une telle loi.

DÉLÉGATION EN ÉQUITÉ SALARIALE

Le CIAFT a été invité par le SCFP, le 20 avril dernier, a participé à une rencontre organisée avec plusieurs syndicats et une délégation de professeurs et chercheurs du Danemark et de la Suède, sur le sujet de l'équité salariale. Ruth Rose et Kim Paradis ont représenté le CIAFT à la rencontre.

DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME SUR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Un jugement fort attendu est sorti le 10 mai 2018 : ont été déclarés inconstitutionnels les articles de la Loi sur l'équité salariale sur la périodicité du maintien sans rétroactivité et sur l'affichage du maintien. Cela a finalement permis de confirmer que certains articles de la Loi québécoise étaient discriminatoires pour les femmes. Cette décision est venue valider que l'absence de rétroactivité et d'un affichage adéquat dans un exercice de maintien d'équité salariale, est discriminatoire envers les femmes, puisque les travailleuses ne peuvent pas exercer leur droit à l'équité salariale.

Rappelons qu'en octobre 2017, la Cour Suprême du Canada a accepté d'entendre la requête en appel du gouvernement du Québec sur 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 devait ainsi décider si les modifications apportées à Loi sur l'équité salariale de 2009 violent la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Plusieurs organisations syndicales contestaient 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.

DROITS DU TRAVAIL

COMITÉ CONSULTATIF DES NORMES DU TRAVAIL

Le CIAFT a également obtenu le siège femmes au Comité consultatif des normes du travail, au sein de la CNÉSST, et y est représenté par sa directrice, Kim Paradis. Une rencontre a eu lieu le 10 juillet dernier. Le Comité consultatif est appelé à donner son avis au ministre ou à la CNESST sur toute question relative à la Loi sur les normes du travail. Il est l'instance privilégiée pour échanger sur les divers enjeux, qu'il s'agisse du contenu d'un règlement, de la production d'outils ou encore de difficultés de mise en œuvre de la Loi. Ce comité est composé de dix membres, tous nommés à la suite d'une consultation du ministre auprès d'organismes représentatifs des employeurs et des personnes salariées.

CHÔMAGE ET MATERNITÉ

Le CIAFT a participé, par la présence de Ruth Rose, à une rencontre en mai dernier, concernant la problématique pour les femmes à avoir accès à l'assurance-chômage, suite à un congé de maternité. Organisée par le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE), étaient également présents à la rencontre des représentants d'Action travail des femmes, du Mouvement action-chômage de Montréal et du Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS). La rencontre portait sur un projet de recherche-action, afin de documenter le vécu de femmes vis-à-vis de l'assurance-emploi, en lien avec une grande campagne de sensibilisation et de mobilisation lancée par le MASSE et dont le CIAFT est partenaire, axée sur la discrimination à l'égard des femmes dans l'assurance-emploi et la problématique de l'accès aux prestations de chômage après un congé de maternité.

FRONT DE DÉFENSE DES NON SYNDIQUÉS (FDNS)

Impliqué comme membre au Front de défense des non syndiqués depuis plusieurs années, le CIAFT a participé à une rencontre le 18 mai dernier. Il a également été signataire, en tant que membre du FDNS, d'un communiqué conjoint sur la Réforme de la Loi sur les normes du travail.

DOSSIER FEMMES ET CONSTRUCTION

Afin de discuter de l'avenir de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction et des possibilités de réactiver cette dernière, Kim Paradis du CIAFT et Anick Druelle, coordonnatrice du projet du Comité reconnaissance, ont rencontré, en mai dernier, Véronique Martel, responsable du dossier femmes à la Commission de la construction du Québec (CCQ). Le CIAFT a également organisé une matinée publique le 1er décembre, sur le thème des femmes et la construction, où Geneviève Collette a présenté le rapport de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction et Audrey Murray, vice-présidente Service à la clientèle et développement à la CCQ a présenté un bilan des mesures offertes à la CCQ pour favoriser l'intégration des femmes dans l'industrie et a annoncé la création de la Ligne relais-construction en cas d'intimidation et de harcèlement à caractère sexuel.

AUTRE IMPLICATION

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. Le rapport final est sorti en juin dernier, et le lancement a été reporté à l'automne 2018.

MOBILISATION

En tant qu'organisation nationale de défense des droits, le CIAFT a mobilisé ses membres à quelques reprises en les invitant à participer à diverses mobilisations collectives : manifestation pour la Fête des travailleurs le 28 avril, invitation à signer la pétition pour les cours d'éducation sexuelle et à signer la déclaration publique sur l'épuisement et la précarité dans le milieu communautaire. Le CIAFT a également transféré plusieurs informations pertinentes concernant le dossier des femmes et du travail à ses membres, via sa page facebook ou des courriels.

En prévision des élections provinciales de l'automne 2018, le CIAFT a envoyé une demande de rencontre aux chefs des quatre partis principaux; le taux de réponse a été très faible. Afin d'aider ses membres à mieux se préparer pour leurs rencontres avec des personnes politiquement engagées dans leur région, le CIAFT leur a fourni un argumentaire concernant la question des femmes et du travail. En soutien à un de nos membres, le groupe de défense des droits Au bas de l'échelle, le CIAFT a animé un atelier portant sur les conditions de travail dans le milieu communautaire, lors d'une journée consacrée à la question en mai dernier.

EN RÉSUMÉ

- 4 rencontres des membres
- Dépôt de l'avis Les projets d'habitation pour femmes monoparentales: "Des initiatives structurantes à consolider et à développer pour contribuer à l'autonomie des femmes"
- Dépôt d'un dépliant destiné aux agents d'Emploi-Québec portant sur une présentation de la problématique actuelle de main-d'œuvre féminine
- En production : l'avis "Pour une participation réussie des femmes issues de l'immigration au développement de la société québécoise : analyse de quelques parcours d'insertion"

RÉUNIONS ET REDDITION DE COMPTES

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 27 octobre 2017, le 8 décembre 2017, le 19 mars 2018 et le 28 mai 2018. Parallèlement, le CE du CCF s'est rencontré cinq fois pour préparer les rencontres du CCF et autres dossiers. Également, la reddition de compte prévue à l'entente 2017-18 avec la CPMT a été faite et envoyée dans les délais : dépôt du bilan annuel et du rapport financier 2017-18, dépôt du plan d'action et des prévisions budgétaires 2018-19.

À noter: l'année financière 2017-2018 s'est terminée le 31 mars 2018 et depuis le 1er avril 2018, le CCF doit répondre aux objectifs inscrits dans son plan d'action 2018-2019.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CPMT)

Le Conseil des ministres a procédé, le 7 juin dernier, à la nomination de Mme Audrey Murray à titre de présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Une lettre de félicitations a été transmise à la nouvelle présidente, incluant une demande de rencontre. Cette nomination a eu lieu suite à la démission de l'ex-président, M. Florent Francoeur, en janvier 2018, en lien avec des conduites sexuelles. À ce sujet, le CCF a adressé une lettre au ministre Blais, en mars 2018, relativement au principe de parité au sein de la gouvernance de la CPMT et aux préoccupations quant aux enjeux d'égalité dans des situations de harcèlement, notamment sexuel.

Par ailleurs, en matière d'emploi, la CPMT a procédé au dépôt de son Plan stratégique 2017-2020. Il reflète les nouvelles responsabilités qui ont été confiées à la Commission par le gouvernement du Québec découlant de l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi (novembre 2016). Elle inclut aussi le Plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la CPMT et de son réseau de partenaires, qui prévoit la réalisation de 30 actions concrètes par ces derniers.

De plus, a été lancée, en mai dernier, la première Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023. La CPMT a pour mandat de contribuer à la réalisation de celle-ci en fonction de ses leviers et de son plan d'action concerté en matière d'adéquation formation-compétences-emploi.

ENGAGEMENTS D'EMPLOI-QUÉBEC AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE : PLAN DE MISE EN ŒUVRE 2017-2021

Le Plan de mise en œuvre des engagements 2017-2021 d'Emploi-Québec auprès de la main-d'œuvre féminine est en vigueur depuis le 1er avril 2017, en remplacement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

Lors de l'exercice financier 2017-2018, le CCF a matérialisé un suivi continu relativement à son implantation au niveau régional et à la réalisation des travaux qui en découlent. Pour ce faire :

- En septembre 2017, l'exécutif du CCF a rencontré deux représentants d'Emploi-Québec, soit Mme Blais et M. Berger, ainsi que Mme St-Germain, représentante de la CPMT, pour discuter des outils développés pour favoriser le processus d'implantation du plan de mise en œuvre au sein des régions. Puis, en décembre 2017, les deux mêmes représentants d'Emploi-Québec ont présenté aux membres du CCF un portrait sommaire des actions priorisées au niveau régional dans le cadre du plan de mise en œuvre.
- En mars 2018, en réponse à l'engagement « Produire et diffuser au personnel, aux partenaires du marché du travail et à la population en général une publication présentant la problématique actuelle de main-d'œuvre féminine et l'engagement à son égard », action portée par une unité centrale, un projet de dépliant a été soumis au CCF. Ce dernier a été refusé par le CCF, car il faisait abstraction des enjeux systémiques et spécifiques de la main-d'œuvre féminine. C'est pourquoi une rencontre entre les représentants d'Emploi-Québec et l'exécutif du CCF a eu lieu, en avril 2018. En conclusion, le 24 mai 2018, le CCF a transmis à Emploi-Québec une version retravaillée du document et est toujours en attente d'un suivi.

CONCOURS CHAPEAU, LES FILLES ! - RÉTABLISSEMENT DU VOLET RÉGIONAL

Le Concours Chapeau, les filles ! met de l'avant la volonté des femmes inscrites à un programme de formation professionnelle ou technique ainsi que des modèles diversifiés de femmes qui œuvrent dans ces secteurs. Or, depuis deux ans, son volet régional a été aboli. Cette coupure a eu un impact direct, notamment, sur la mobilisation des acteurs régionaux envers la diversification professionnelle des femmes. C'est pourquoi le CCF a planifié des échanges avec plusieurs acteurs gouvernementaux en vue du rétablissement du volet régional du concours.

En septembre 2017, un échange a été organisé avec Mme Ferembach, sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine. La sous-ministre proposait davantage le rétablissement du volet régional, mais selon une formule innovante et en tenant compte des contraintes budgétaires, et ce, avec quelques régions pilotes. En conclusion, elle s'est engagée à consulter ses collègues des autres ministères pour entrevoir des modalités de partenariat.

Ainsi, le 11 mai 2018, Mme Geneviève Collette, présidente du CCF et directrice de l'organisme Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), a participé à une rencontre réunissant Mme Mélissa Lebel du MEES, Karyne Boutin du SCF, et Amie Belley de l'organisme Action Travail Femmes (ATF). Ces échanges ont porté, tout particulièrement, sur un système de parrainage afin d'assurer la prise en charge dans chaque région du Québec du volet régional de ce concours. Le CCF est en attente d'un suivi.

ÉVÈNEMENTS ET PARTENARIATS

Durant l'année, le CCF a pris part à plusieurs événements afin de sensibiliser différents partenaires et acteurs gouvernementaux aux enjeux de la main-d'œuvre féminine. Voici la liste de ces représentations :

- En septembre dernier, le CCF a participé à la rencontre conjointe des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, des Comités sectoriels de main-d'œuvre et des Comités consultatifs (CRPMT-CSMO-CC) afin de discuter du plan d'action en adéquation formation-compétences-emploi. Puis en janvier 2018, il a participé à la rencontre annuelle avec la CPMT et Emploi-Québec. Cette rencontre partenariale fut l'occasion de discuter de sujets d'intérêts en lien avec la planification annuelle d'Emploi-Québec et de la CPMT.
- Dans le cadre d'un projet sur les travailleurs expérimentés, porté par l'Association québécoise de gérontologie, le CCF a participé, à titre d'expert en main-d'œuvre féminine, à une rencontre en avril dernier.
- La coordonnatrice du CCF a fait partie du jury du concours Chapeau les filles ! en avril dernier, pour le prix intégration au marché du travail du MTESS.
- Une rencontre a eu lieu, en juin, avec une représentante du Comité sectoriel des services automobiles (CSMO Auto) pour discuter d'un projet portant sur la conciliation travail famille dans les services automobiles. De plus, en juillet, le CCF a été approché pour participer au Comité consultatif du Comité sectoriel de l'industrie du transport routier (CAMO-Route), dans le cadre du projet « Conductrices de camion : objectif 10% »
- Finalement, depuis avril 2018 et sous l'initiative du CCF, les 7 Comités consultatifs de la CPMT ont décidé de recommencer à se réunir de manière régulière. Ces rencontres ont pour but d'échanger sur des enjeux communs aux personnes éloignées du marché du travail. Deux rencontres se sont tenues depuis, soit en avril et en juillet 2018.

Le CCF a déposé, le 31 mars 2018, à la CPMT et à Emploi-Québec l'avis *Les projets d'habitation pour femmes monoparentales: Des initiatives structurantes à consolider et à développer pour contribuer à l'autonomie des femmes*.

À noter que cet avis a été accompagné d'une lettre d'appui de la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ). Le CCF est toujours en attente de l'analyse de la CPMT et d'Emploi-Québec.

Dans les grandes lignes, cet avis témoigne de l'importance des projets d'habitation dans le succès des parcours des femmes monoparentales en vue de terminer leurs études et d'intégrer le marché du travail. Toutefois, il est également relaté que ces projets sont maintenus à bout de bras et que l'intervention y est sous-financée.

Par ailleurs, le CCF a réalisé une collecte de données sommaires relativement à la problématique des femmes en situation de handicap et le marché du travail, en vue de définir l'angle d'un avis ultérieur. Cependant, ce document relatait notamment la rareté de données actualisées, l'absence de définition harmonisée du handicap en raison des différences sémantiques et l'invisibilité des femmes handicapées et des organismes qui les représentent.

Enfin, le CCF a reporté à l'année financière 2018-2019, le dévoilement de son étude intitulée *Pour une participation réussie des femmes issues de l'immigration au développement de la société québécoise : analyse de quelques parcours d'insertion*.



EN RÉSUMÉ

- 6 rencontres du Comité Reconnaissance
- 2 jours de Lac-à-l'épaulé
- 6 rencontres ministérielles
- 1 enveloppe de 400 000\$ dédiée aux OSDMOF
- 1 projet décliné en 3 volets

2 COMITÉS IMPLIQUÉS

- Comité politique : Judith Gaudreault, Thérèse Belley, Céline Montesinos, Martine Groulx et Suzanne Gendron
- Comité de gestion du projet : membres du comité politique ainsi que Mélissa Roy et Kim Paradis.

CONTEXTE POLITIQUE

Afin de bien expliquer les actions concernant la défense de l'approche spécifique des groupes d'employabilité œuvrant auprès de la main-d'œuvre féminine de la dernière année du CIAFT, il importe de rappeler le contexte politique antérieur. En juin 2017, la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 a été lancée, avec à l'intérieur l'orientation « Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes », dont certains objectifs touchent directement l'approche spécifique des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF).

De plus, dès le début de la nouvelle année du CIAFT, le Plan de mise en œuvre des engagements auprès de la main-d'œuvre féminine de la Stratégie a été lancé, confirmant l'intervention spécifique et systémique en employabilité auprès des femmes des OSDMOF. Début septembre, les membres du Comité Reconnaissance (CR) se sont rassemblés afin de non seulement développer une stratégie commune pour l'avenir et la pérennité de l'approche spécifique et systémique développée par les OSDMOF, mais également pour développer un projet commun suite à l'annonce d'un financement de 400 000\$ par année, octroyé par la Stratégie. En lien avec cette annonce, une rencontre avec Mme Catherine Feremback, sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine, et le comité politique du CR a été réalisée.



Dès lors, la mobilisation du CIAFT par les OSDMOF s'est accentuée. Le Lac-à-l'épaule du mois d'octobre a permis de dessiner les bases du projet collectif, avec la mise en place d'un comité de travail spécifiquement dédié à l'élaboration de ce projet. Ce dernier, porté par le Comité Reconnaissance et nommé « Agissons ensemble pour une meilleure égalité des chances en emploi », a été présenté au Secrétariat à la fin du mois de novembre. Présenté à la base comme un projet unique comportant trois grandes composantes soient : la recension d'outils, la création d'une plateforme virtuelle et la tenue d'un évènement mobilisateur, s'ensuivit une longue période de négociations assumée par le comité politique du CR. Dès le mois de février, des comités de suivi du projet se mettent en place. Chacune des membres est impliquée dans un ou plusieurs comités. Les groupes se sont ainsi mobilisés et rassemblés afin de soutenir la reconnaissance de leur approche spécifique.

Les rencontres du Comité Reconnaissance de mars et de mai se sont déroulées sous deux angles intimement liés, soit l'action politique au niveau du financement de base et de la négociation des ententes spécifiques, soit la mise en place du projet des OSDMOF. Le comité de gestion du projet a procédé à l'embauche de la coordonnatrice, Anick Druelle, en mai. Une rencontre avec Johanne Bourassa, sous-ministre associée responsable d'Emploi-Québec, a été effectuée à la fin de mois de juin, afin de discuter de la pérennité du financement et de la reconnaissance de l'expertise spécifique femmes.

Nous tenons à remercier chaleureusement le travail exceptionnel de toutes les personnes qui ont participé au comité politique du Comité Reconnaissance, composé de Judith Gaudreault, Thérèse Belley, Céline Montesinos, Martine Groulx et Suzanne Gendron. L'implication de ces femmes engagées qui ont travaillé très fort dans les négociations a permis la création d'un projet collectif rassembleur, afin de soutenir l'approche spécifique et systémique des organismes en employabilité pour les femmes. Le projet a mobilisé beaucoup de ressources, de temps et d'énergie, et le CIAFT a toujours continué de défendre l'approche spécifique en employabilité, notamment au niveau politique par le biais du comité politique du CR.

Soulignons également la grande implication de toutes les membres du Comité Reconnaissance dans les différents comités du projet, particulièrement celles du comité de gestion qui, hebdomadairement, se rencontrent pour assurer un suivi efficient du projet, s'ajoutent au comité politique Mélissa Roy et Kim Paradis.



ASSURER UNE VEILLE DES POLITIQUES PUBLIQUES LIÉES AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI ET UNE INTERVENTION APPROPRIÉE DU CIAFT



COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL (CCFTÉ)

Composée des principales organisations syndicales québécoises et des organisations féministes, communautaires et populaires œuvrant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs, des parents-étudiants ainsi que des proches aidantes et aidants, la Coalition a porté des revendications concrètes, a réalisé des actions, fait des représentations auprès de personnes dirigeant divers organismes et de responsables gouvernementaux sur la conciliation famille-travail-études.

Le CIAFT, membre de la Coalition pour la conciliation famille-études-travail depuis la création de celle-ci, a participé à deux rencontres de la Coalition cette année, en mars et en juin dernier.

Durant la dernière année, la Coalition a diffusé trois communiqués de presse importants. Comme membre et signataire de la Coalition, le CIAFT a participé à la diffusion auprès ses membres et dans son réseau. Les trois communiqués se déclinent comme suit : le 5 février dernier, concernant l'assouplissement des congés parentaux présenté par le gouvernement Libéral et les inquiétudes quant à son application ; le 21 mars, concernant le projet de loi sur les normes du travail et l'insuffisance des mesures pour les familles et les proches aidantes ; le 28 mai dernier sur la participation de la Coalition à la Commission de l'économie et du travail afin de commenter le projet de loi 176 modifiant la Loi sur les normes du travail (dépôt du mémoire).



RÉFORME DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

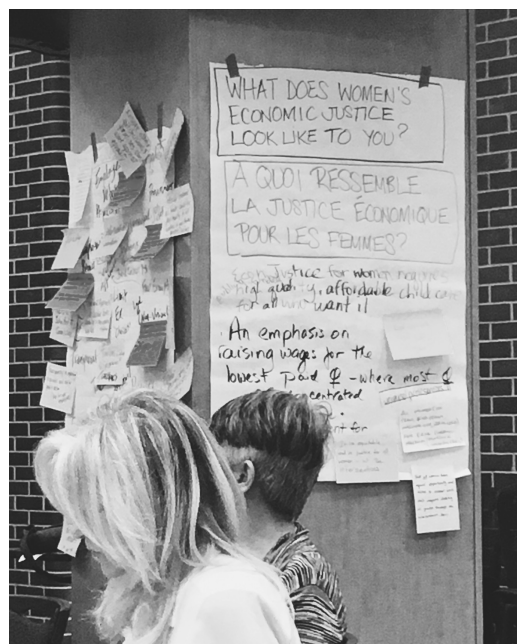
Depuis le début de l'annonce du gouvernement de modifier la Loi sur les normes du travail (LNT), le CIAFT a suivi de près le dossier. Ainsi la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin, principalement, de faciliter la conciliation famille-travail a été sanctionnée le 12 juin 2018 à l'Assemblée nationale du Québec et, dès ce moment, plusieurs modifications sont entrées en vigueur. D'autres modifications suivront le 1er janvier 2019 et certaines le seront sur l'adoption d'un règlement. Le gouvernement a donc décidé de décliner en trois temps la mise en œuvre de son projet de loi, qui vient modifier de façon importante la Loi sur les normes du travail. Le CIAFT a signé le communiqué de presse du Front de défense des non syndiqués concernant la réforme de la LNT.

Le CIAFT a assuré une présence au conseil d'administration de la Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre (COCDMO) tout au long de l'année.

Le CIAFT a également été présent aux rencontres du Groupe des 13, qui s'est réuni 6 fois cette année. Le Groupe des 13 est une table de concertation de près de 20 groupes et regroupements provinciaux de groupes féministes. Il sert de porte-voix pour l'ensemble des réalités diverses des groupes, et représente plusieurs des dizaines de milliers de femmes, souvent parmi les plus vulnérables et marginalisées.

Plusieurs rencontres politiques ont été organisées. Le 27 novembre, un Mémoire a été déposé dans le cadre de la Commission de l'économie et du travail, concernant le Projet de loi 149 – Loi bonifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite. Un communiqué a été émis dans le cadre du 8 mars, et une lettre a été envoyée au ministre de l'éducation concernant le dossier de l'éducation à la sexualité, pour demander une divulgation du plan directeur de mise en œuvre des apprentissages. Les élections provinciales ont également mobilisé le Groupe des 13, qui a envoyé une lettre aux quatre chefs de partis ainsi qu'une lettre aux médias, pour rappeler l'importance d'aborder les enjeux touchant les femmes dans la campagne électorale.

Durant l'année 2017-2018, le CIAFT a également siégé sur le conseil d'administration de la Maison Parent-Roback. En cette année de déménagement, de transactions financières importantes, de changement de ressources à la coordination de la Maison, 16 rencontres du conseil d'administration ont été nécessaires. De plus, une assemblée générale spéciale et une assemblée générale annuelle ont requis notre attention. Le CIAFT est fier de contribuer à la saine gestion d'un lieu de sororité unique pour les 17 groupes locataires, fortement investis dans le mouvement féministe.



Merci !

À une indéfectible alliée, Ruth Rose, économiste et experte en équité salariale, pour son temps et son implication;

À tous nos membres du Conseil d'administration pour leur précieux temps;

Et à tous les membres qui soutiennent la mission du CIAFT !



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail



1079
Abonné.es



114
Abonné.es



514-954-0220



ciaft.qc.ca



469 Jean-Talon Ouest, #307



info@ciaft.qc.ca

RÉALISÉ PAR

L'équipe du CIAFT

Rédaction : Kim Paradis, Yasmina Drissi,

Roxanne Lorrain

Mise en page : Roxanne Lorrain

Correction : Raymonde Bélanger et Kim Paradis